

**MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT RYNKU PRACY**

AUGUSTYN BAŃKA

Poradnictwo transnacyjne
Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier

Warszawa 2006

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Departament Rynku Pracy
ul. Tamka 1, 00-349 Warszawa

Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 36
Poradnictwo transnacyjne. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier.

Opracowanie:
prof. dr hab. Augustyn Bańka

Redakcja:
Grażyna Morys-Gieorgica

Projekt okładki:
Jacek Brzeziński

© Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej,
Warszawa 2006

ISBN 83-60302-17-0

Wydawca:
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy
ul. Tamka 1, 00-349 Warszawa

Publikacja wydana przy wsparciu Wspólnot Europejskich w ramach Programu Leonardo da Vinci. Treść publikacji nie ma na celu wyrażenia stanowiska Komisji Europejskiej. Instytucja ta nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za treść publikacji.

Łamanie i druk: ZWP MPiPS. Zam. 1977/06.

Spis treści:

Wstęp	7
1. Konceptualne podstawy i określenie potrzeb poradnictwa transnacionalnego	9
1.1. Globalizacja, migracja, transnacionalizacja i multikulturalizacja	9
1.1.1. Globalizacja a zmiany w definicji pracy i kariery	9
1.1.2. Transnacionalizm i międzynarodowa migracja	12
1.1.3. Transnacionalna aktywność i transnacionalny urbanizm	16
1.1.4. Transnacionalna migracja a tożsamość kulturowa i obywatelstwo	18
1.1.5. Kto i dlaczego migruje?	21
1.1.6. Typologia współczesnych transnacionalnych karier i migrantów	24
1.2. Transnacionalizacja a poradnictwo	29
1.2.1. Definicja poradnictwa transnacionalnego	29
1.2.2. Cele poradnictwa transnacionalnego	32
1.2.3. Dlaczego potrzebne jest poradnictwo transnacionalne?	34
1.2.3.1. Stara i nowa funkcja państwa w stosunku do swoich obywateli przebywających za granicą .	34
1.2.3.2. Potrzeba ochronnej funkcji państwa narodowego przed etnicyzacją i rasizacją własnych obywateli w przestrzeni transnacionalnej	36
1.2.4. Europejski kontekst rozwoju poradnictwa transnacionalnego	38
1.2.5. Czym jest i czym nie jest poradnictwo transnacionalne	41
1.3. Poradnictwo transnacionalne jako międzykulturowe doradztwo karier	43
1.3.1. Poradnictwo transnacionalne z perspektywy międzykulturowego doradztwa karier	43
1.3.2. Kultura jako punkt wyjścia międzynarodowego doradztwa karier	45
1.3.3. Międzynarodowe doradztwo karier na kontinuum problemów i interwencji	48
	3

2. Cele i metody diagnozy potrzeb osób wyjeżdżających za granicę z zamiarem powrotu	51
2.1. Problemy diagnozy i oceny w międzykulturowym doradztwie karier	51
2.2. Diagnoza i ocena poczucia siły przywiązania do miejsca	53
2.2.1. Czym jest przywiązanie do miejsca	53
2.2.2. Metody diagnozy przywiązania do miejsca	56
2.3. Diagnoza i ocena umiejscowienia aspiracji wyboru kariery poza granicami kraju	60
2.3.1. Aspiracje i motywacja osiągnięć	60
2.3.2. Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej	63
2.4. Diagnoza i ocena kariery międzynarodowej – bariery i zachęty	65
2.4.1. Bariery i zachęty w karierze międzynarodowej	65
2.4.2. Inwentarz barier i zachęt w karierze międzynarodowej	67
2.5. Diagnoza i ocena uwarunkowań przyczyn wyjazdu za granicę z perspektywy bezdecyzyjności kariery	69
2.5.1. Bezdecyzyjność jako motywacja wyboru kariery międzynarodowej	69
2.5.2. Skala Bezdecyzyjności w Karierze	72
2.6. Diagnoza i ocena otwartości na karierę międzynarodową	74
2.6.1. Otwartość na karierę międzynarodową jako gotowość do eksploracji wewnętrznej i zewnętrznej	74
2.6.1.1. Gotowość do eksploracji wewnętrznej	75
2.6.1.2. Gotowość do eksploracji zewnętrznej	76
2.6.2. Skala Otwartości w Karierze Międzynarodowej	77
2.7. Diagnoza i ocena poczucia samoskuteczności w karierze międzynarodowej	79
2.7.1. Znaczenie samoskuteczności w karierze międzynarodowej	79
2.7.2. Skala do Badania Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej	82
3. Cele i metody interwencji w międzykulturowym doradztwie karier	85
3.1. Znaczenie pomocy interwencyjnej dla expatriantów doświadczających trudności związanych z pracą i życiem za granicą	85
3.2. Oczekiwania i postawy transmigrantów wobec pomocy doradczej	87

3.3.	Doradztwo interwencyjne w miejscu pracy i zamieszkania	91
3.3.1.	Zarządzanie karierami ekspatriantów w tranzycjach międzykulturowych	92
3.3.2.	Pomoc „na miejscu” odyseuszom pracy i pracownikom nomadycznym	95
3.4.	Budowanie samoregulacji i wyprzedzające działania ułatwiające adaptację do ekspatriacji	98
3.4.1.	Znaczenie samoregulacji i samoskuteczności w przygotowaniu do ekspatriacji	98
3.4.2.	Proaktywność jako wyprzedzające działanie ułatwiające adaptację do ekspatriacji	101
3.4.3.	Pomiar proaktywności jako działania wyprzedzającego adaptację do ekspatriacji	102
3.5.	Planowanie i dokumentowanie elementów kapitału kariery użytecznych w przyszłych referencjach międzynarodowych	105
3.5.1.	Planowanie kariery za granicą jako planowanie życia ..	105
3.5.2.	Dokumentacja kapitału kariery w referencjach międzynarodowych	111
3.6.	Edukacja międzykulturowa jako podstawa prewencji oraz skutecznych autoregulacyjnych strategii przyszłościowych	113
4.	Zakończenie – Wyzwania przyszłości	115
5.	Literatura	119

WSTĘP

W opracowaniu tym przedstawiony zostanie zarys zmian dokonujących się na międzynarodowych rynkach pracy, które mają istotny wpływ na nowe widzenie funkcji poradnictwa zawodowego i poradnictwa personalnego, tradycyjnie ulokowanych w polityce społecznej państwa oraz w repertuarze państwowych instrumentów rynku pracy. Opracowanie to określa istotę i komponenty transnacionalnego poradnictwa z perspektywy osób planujących lub realizujących swoją karierę zawodową i ścieżkę życia w wymiarze międzynarodowym. Omawiane są tu również kwestie kształtującego się od podstaw nowego warsztatu poradnictwa transnacionalnego, którego główną osią działania są cele i metody międzykulturowego doradztwa karier. Wynika to z tego, iż transnacionalizacja rynków pracy pociąga za sobą nie tylko transnacionalną ruchliwość zawodową ludzi, ale również mobilność transkulturową, która w sposób zasadniczy zmienia indywidualne postrzeganie zawodu, stylu życia oraz celów kariery. Opracowanie to opisuje nie tylko najnowsze trendy, zachodzące na scenie poradnictwa zawodowego w skali międzynarodowej, ale również trendy, jakie są zapowiedzią wyzwań stojących przed poradnictwem transnacionalnym w najbliższej przyszłości.

Dzięki temu opracowaniu osoby zainteresowane poradnictwem zawodowym i personalnym w wymiarze transnacionalnym mogą zaznajomić się zarówno z celami poradnictwa transnacionalnego, z nowymi trendami zmian w terminologii poradnictwa transnacionalnego oraz z trendami zmian w dziedzinie konstrukcji i zastosowaniach metod diagnozy oraz interwencji w międzynarodowym doradztwie karier.

Zadaniem niniejszego opracowania jest również przygotowanie doradców do pełnienia nowych zadań profesjonalnej pomocy dla ludzi planujących i realizujących karierę w wymiarze transnacionalnym i transkulturowym.

W rozdziale pierwszym zdefiniowane zostały źródła, podstawy i potrzeby poradnictwa transnacionalnego we współczesnym świecie. Są to kwestie szczególnie ważne w Polsce, która tradycyjnie należała do krajów emigracyjnych. W rozdziale tym Czytelnik znajdzie zarówno wyja-

śnienie tła poradnictwa transnarodowego, jak i podstawowe rozróżnienia pomiędzy poradnictwem transnarodowym a innymi formami poradnictwa międzynarodowego i międzykulturowego, jak eurodoradztwo czy kulturowo wrażliwe poradnictwo zawodowe (*culturally sensitive vocational counseling*).

W rozdziale drugim przedstawione zostały, w skróconej formie, podejścia do celów i metod diagnozy w poradnictwie transnarodowym realizowanym z perspektywy międzykulturowego doradztwa karier. Można tu znaleźć również specyficzne problemy diagnozy i oceny potrzeb ludzi zorientowanych na życie w środowisku międzynarodowym oraz nowe testy specjalnie skonstruowane dla potrzeb poradnictwa transnarodowego.

W rozdziale trzecim omawiane są cele i metody interwencji stosowane w poradnictwie transnarodowym. Przedmiotem analizy są sposoby rozwiązywania problemów ludzi, które wynikają z realizowania planów życiowych ulokowanych poza granicami własnego kraju i własnej kultury. Metody interwencji dzielą się na dwa rodzaje: metody rozwiązywania problemów, z jakimi borykają się ludzie żyjący w obcym kraju oraz metody rozwiązywania problemów z punktu widzenia prewencji, czyli przygotowania do wyjazdu. Są tu omawiane zarówno tradycyjne metody, znajdujące zastosowanie w poradnictwie transnarodowym i międzykulturowym, takie jak edukacja międzykulturowa oraz nowe, koncentrujące się na działaniach wyprzedzających i przygotowujących do przyszłego życia w środowisku transnarodowym.

1. Konceptualne podstawy i określenie potrzeb poradnictwa transnarodowego

1.1. Globalizacja, migracja, transnarodalizacja i multikulturalizacja

1.1.1. Globalizacja a zmiany w definicji pracy i kariery

Pojęcie „globalizacja” stało się w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia niemal wszechobecne w retoryce polityków, mediów jak i poradnictwa (Bańka i Ertelt, 2004). Zdaniem wielu autorów mamy do czynienia z jednym procesem globalizacji, zaś zdaniem innych (Pietras, 2002) z wieloma zróżnicowanymi procesami globalizacji, którym właściwe są wspólne cechy.

Tymi wspólnymi cechami są, po pierwsze, specyficzne ścieśnienie czasu i przestrzeni przejawiające się w „odterytorialnieniu” (*deteritorialization*) zjawisk i procesów. Po drugie, istnienie specyficznej, transnarodowej (transnarodowej – Bańka i Ertelt, 2004) przestrzeni społeczno-kulturowej, funkcjonującej poza obszarem określonym granicami państw narodowych. Po trzecie, jednoczesne występowanie procesów globalizacyjnych na poziomie państw oraz środowiska międzynarodowego. Po czwarte, kształtowanie przez procesy globalizacji nowych jakościowo zjawisk psychologicznych, takich jak „tożsamość tymczasowa” (*provisional identity* – Hill, 1996) oraz zagrożenie kontynuacji tożsamości (Boksański, 2005).

Odterytorialnienie oznacza, że dystanse lub granice w znaczeniu geograficznym przestają być istotne. Coraz więcej procesów, w tym również psychologicznych, zachodzi bez wyraźniej lokalizacji lub przynajmniej przekracza granice wytyczone dotychczas przez bariery geograficzne, granice państwowe, odrębności narodowe lub kulturowe. Pojawiają się zjawiska przebiegające „w poprzek” terytoriów i związanych z nimi lokalizacji, kultur, wartości, norm oraz standardów. Tradycyjne – tzn. terytorialne, lokalne i narodowe stosunki społeczne oraz procesy identyfikacji tożsamości zderzają się z nowymi procesami przebiegającymi na bazie procesów globalizacji. Istnienie ponadnarodowej przestrzeni przyczynia

się do rozmywania się granic w psychologicznej przestrzeni życia. Problem ten ma wiele aspektów, ale dwoma najważniejszymi są kwestie związane z pracą oraz karierą.

Globalizacja pracy oznacza zmianę definicji pracy oraz zacieranie się granic między działaniami, które tradycyjnie wyodrębniały się jako przeciwieństwa zadań związanych z zatrudnieniem zawodowym. Z kolei globalizacja kariery oznacza zmianę strukturalną w planach życiowych ludzi, zarówno w perspektywie przestrzennej jak i czasowej.

Pierwszą i najważniejszą zmianą, jaką niosą ze sobą procesy globalizacji jest zmiana w definicji i istocie pracy. Wskutek postępującej restrukturyzacji rynku pracy ulega zmianie struktura i natura pracy (Bridges, 1995). Całkowitemu rozpadowi uległa tradycyjna, dobrze zdefiniowana praca, jak np. w przypadku pracy kierowniczej, z dobrze zdefiniowanymi zadaniami i obowiązkami pracy czy zakresami odpowiedzialności wobec jednej organizacji.

W trendzie tym zatarciu ulegają granice między czynnościami wykonywanymi indywidualnie, na rzecz czynności wykonywanych zespołowo. Role przypisywane są raczej procesom wykonywanym zespołowo, a nie poszczególnym funkcjom. Od pracownika wymaga się coraz większej elastyczności w przechodzeniu od jednej pracy do drugiej. Pojęciem dominującym staje się pojęcie „obszarów pracy” (*work parcels*), eliminujące zjawisko zaangażowania w zadania oraz zaangażowania w pracę. Prace nie są głównymi czynnikami konstytutywnymi organizacji. Kategoriami, wokół których organizuje się nowoczesna organizacja są kompetencje (Lawler, 1993). Wiedza, zdolności i postawy jednostki dopasowywane są do wymagań zadań i kontekstu ich wykonania, w efekcie ludzie wykonują „obszary zadań”, do których są najlepiej przygotowani.

Drugą kategorią zmian, jaką niosą ze sobą procesy globalizacji, są zmiany w definicji i istocie kariery. Po pierwsze, następuje odchodzenie od tradycyjnych preferencji zatrudnieniowych oraz zwiększa się proporcja ludzi, szczególnie młodych, postrzegających karierę indywidualistycznie, bez granic (*boundaryless*), tzn. bez wyraźnego podziału na zawody i prace, obszary rodzinne i państwowe, sektory produkcyjne i usługowe, aktywności specjalistyczne i niespecialistyczne (Bridges, 1995). Po drugie, zastępowanie tradycyjnego kapitału ludzkiego, opartego na kwalifikacjach, nowym kapitałem opartym na kompetencjach, prowadzi do skupiania się pracodawców na obserwowalnych zachowaniach

ludzi – dających natychmiastowy zwrot kosztów pracy, a nie na ukrytych potencjałach, jakimi są zdolności. Kompetencje, jako ogół wartościowych dla określonych użytkowników zachowań, dają pracodawcom bezpośredni zwrot inwestycji, jaką jest sam fakt zatrudnienia pracownika. Kwalifikacje zawodowe stały się drugorzędnym kapitałem kariery, a w jeszcze większym stopniu elementem, którego rozwój w coraz większym stopniu spoczywa na samym pracowniku.

Transnacionalizacja rynków pracy determinuje tendencję do planowania i realizowania karier zawodowych nie tylko w granicach gospodarek narodowych, ale także w kontekście transgranicznym, międzynarodowym i międzykulturowym. Proces ten pociąga za sobą istotne zmiany w ruchliwości siły roboczej, ruchliwości zawodowej, w ścieżkach przejścia z rynku edukacyjnego do rynku pracy, w psychologicznym rozwoju tożsamości jednostki i definicji dorosłości. Wyżej wymienione obiektywne aspekty procesów globalizacji pracy zmieniają w sposób istotny definicję kariery, przesuając, co jest do pewnego stopnia paradoksem, punkt ciężkości z elementów obiektywnych na elementy subiektywne, fenomenologiczne.

Ogólnie rzecz biorąc, istnieją dwa sposoby patrzenia na karierę. W podejściu pierwszym, kariera jest strukturalną własnością zawodu lub organizacji (Greenhaus i in., 2000). W tym ujęciu kariera prawnika będzie oznaczać sekwencję pozycji zajmowanych przez typowego lub „idealnego” reprezentanta praktykującego ten zawód. Kariera jako ścieżka mobilności w ramach organizacji, charakterystyczna dla modelu gospodarki industrialnej, zakłada stałe uporządkowane stadia rozwoju osobowości – wyboru zawodu, stabilizacji i zakończenia (Super, 1972), w których wcześniejsze stadia rozwojowe determinują stadia późniejsze.

Drugie podejście, ujmuje karierę jako „własność jednostki”, tj. stan posiadania sekwencji pozycji związanych z zatrudnieniem, ról, aktywności i doświadczeń zdobytych przez jednostkę w trakcie całego jej życia (Arnold, 1997, s. 16). W tym rozumieniu kariera posiada dłuższy horyzont czasu niż wybór zawodu i wykonywanie zawodu (Herr i Cramer, 1996, s. 18), składa się jednak z powtarzanych cykli, które w makroskali nie mają żadnej stadialności, jest wielowymiarowa, powtarzana wielokrotnie, jest zawsze czyjaś, nie jest tożsama z zawodem (np. prawnika), oraz nie składa się jedynie z obiektywnych osiągnięć jednostki. Można robić karierę, która obejmuje bycie nauczycielem lub prawnikiem, ale zawsze jest to kariera własna. Zawody są coraz częściej tylko kontekstem,

w którym kariera się dokonuje. W tym znaczeniu kariera dotyczy wszystkich, a więc również uczniów, bezrobotnych oraz osób zawodowo biernych, bowiem jest ona udziałem każdego, kto przeznaczając czas nie tylko na pracę, lecz także na poszukiwanie zatrudnienia oraz edukacyjne przygotowanie do nowych wymagań.

Kariera jako zjawisko podmiotowe jest produktem globalizacji, posiadającym zarówno elementy obiektywne jak i subiektywne. Obiektywne elementy karier to: pozycje, specyficzne kompetencje, obowiązki, role, aktywności i decyzje zawodowe. Subiektywne elementy to: interpretacje zdarzeń związanych z pracą, takie jak: aspiracje, oczekiwania, wartości, potrzeby, satysfakcje i uczucia dotyczące doświadczeń zawodowych.

Elementy obiektywne i subiektywne kariery stanowią podstawę kapitału kariery i w związku z tym muszą podlegać stałej rewitalizacji, odnawianiu i wzmacnianiu. W tym kontekście kariera oznacza proces ustawicznego uczenia się, którego rezultatem jest zakumulowany zbiór doświadczeń życiowych i ról zawodowych, sprawdzany za każdym razem obiektywnymi kryteriami atrakcyjności i popytu na rynku pracy (Bańka, 2004b).

1.1.2. Transnacionalizm i międzynarodowa migracja

Transnacionalizm (*transnationalism*) jest terminem ściśle związanym z globalizacją. Rygorystyczna definicja transnacionalizmu jest trudna do ustalenia, gdyż termin ten jest używany na określenie tak wielu różnych zagadnień i tematów, jak specyficzny typ morfologii społecznej, typ świadomości społecznej, rodzaj reprodukcji społecznej, droga przechodzenia kapitału społecznego, miejsce zaangażowania politycznego czy rekonstrukcja „miejsca” lub lojalności (Vertovec, 1999). Mimo tego, istnieje zgoda co do tego, iż „transnacionalizm”, w szerokim znaczeniu, odnosi się do wielości więzi i interakcji łączących ludzi ponad granicami państw narodowych (Vertovec, 1999). Oczywiście, transnacionalizm jako sieć powiązań realizowanych na długi dystans istniał również wcześniej, jednak zjawisko to nabrało szczególnego znaczenia wraz z rozwojem technologii telekomunikacyjnych, umożliwiających zwielokrotnienie szybkości i intensywności kontaktów międzyludzkich. Transnacionalizm opisuje więc zjawisko, gdzie ludzie mimo ogromnego czasem dystansu i mimo realnego istnienia granic międzynarodowych intensywnie realizują kontakty międzyludzkie (Castels, 1996).

Wzrastająca liczba powiązań między ludźmi pochodzącymi z różnych krajów oraz różnorodność wymiany sprawia, iż transnacionalizm staje się obecnie nowym zjawiskiem, a więc innym od migracji zarobkowej (Portes i in., 2000), gdyż prowadzi do powstawania w wielu miejscach świata nowych normatywnych struktur społecznych, takich jak „społeczności transnacionalne” (*transnational communities*) (Beavertock, 2005; Scott, 2006) oraz nowych aktywności ponadnarodowych, które również określane są mianem „transnacionalizmu”. Istotą zjawiska transnacionalizmu pozostaje oczywiście migracja ludzi, ale innymi ważnymi kryteriami są intensywność i „jednoczesność” uczestnictwa ludzi w różnych przestrzeniach społecznych, narodowych, politycznych i innych (Levitt, de la Dehesa, 2003; Aranda, 2005).

Dla wyodrębnienia zjawiska transnacionalizmu niezbędne jest zaistnienie trzech warunków (Portes i in., 1999): 1 – dużej liczby powiązań międzyludzkich ponad granicami krajów, które charakteryzują się płynnością i różnorodnością (tak jak w przypadku niepoliczalnych wyjazdów zarobkowych Polaków); 2 – aktywności transnacionalne nie posiadają charakteru wyjątkowego, lecz cechuje je pewna stabilność w czasie; 3 – treść tych aktywności nie jest uchwytna w dotychczas obowiązujących pojęciach i koncepcjach. A zatem transnacionalizm nie jest synonimem imigracji, gdyż odnosi się do regularnych i stałych kontaktów społecznych, realizowanych ponad granicami państw narodowych i obejmujących m.in. takie zjawiska, jak: odwiedziny krewnych, przepływy dóbr konsumpcyjnych, podróże, odwiedziny pozazawodowe przyjaciół i znajomych etc.

Tak ujmowany transnacionalizm obejmuje jednostki ludzkie, sieci powiązań i relacji społecznych między nimi, społeczności oraz szersze zinstytucjonalizowane struktury, takie jak lokalne i państwowe organizacje rządowe. Najbardziej istotną częścią tak pojmowanego transnacionalizmu jest to, że jest on produktem aktywności i inicjatywy jednostek ludzkich, a nie agencji rządowych lub innych podmiotów instytucjonalnych (Portes i in., 2000). Choć istnieją nurty transnacionalizmu sponsorowanego przez organizacje ponadnarodowe, jak „eurodoradztwo” w Unii Europejskiej (Bańka, Ertelt, 2004), oraz transnacionalizm sponsorowany przez państwa narodowe (Smith, 1998), którego celem jest wspieranie „swoich” społeczności expatriantów (tj. osób wyjeżdżających za granicę czasowo), to jednak są one traktowane jako pochodne inicjatyw indywidualnych. Transnacionalne poradnictwo można traktować jako aktywność

sponsorowaną lub organizowaną przez państwo w celu zinstytucjonalizowanego udzielania wsparcia rodzimym expatriantom w transnarodowej przestrzeni społecznej i ekonomicznej. Miejsce poradnictwa transnarodowego w typologii transnarodyzmu stworzonej przez Portesa i współpracowników (2000) pokazuje Rycina 1.

Rycina 1. Klasyfikacja transnarodyzmu wg Portesa i in. , 2000

Sektor transnarodyzacji				
		Ekonomiczny	Polityczny	Społeczno-kulturowy
Poziom instytucjonalizacji	Niski	<ul style="list-style-type: none"> – Nieformalna wymiana między państwami – Small biznes – Długodystansowa cyrkularna migracja zarobkowa 	<ul style="list-style-type: none"> – Organizowanie się imigrantów/czasowych bywalców w struktury społeczeństwa obywatelskiego w miejscu pobytu – Alianse organizacji imigranckich z organizacjami politycznymi danych krajów 	<ul style="list-style-type: none"> – Amatorskie międzypaństwowe spotkania sportowe – Występy kulturalne w centrach narodowych – Organizowanie spotkań z duchownymi z kraju ojczystego w zaprzyjaźnionej parafii
	Wysoki	<ul style="list-style-type: none"> – Inwestycje wielonarodowe – Inwestycje trurystyczne lokowane za granicą – Agendy banków za granicą do wspierania inicjatyw krajowych 	<ul style="list-style-type: none"> – Konsularne przedstawicielstwa za granicą – Opieka doradcza dla diaspy, udzielana w ramach opieki konsularnej poza granicami kraju – Transnarodowe poradnictwo zawodowe realizowane w ramach sieci Euroguidance – Transnarodowe poradnictwo jako wyprzedzające przygotowanie do życia w społecznej przestrzeni transnarodowej 	<ul style="list-style-type: none"> – Narodowe imprezy na międzynarodowych ekspozycjach – Regularne wydarzenia kulturalne organizowane przez ambasady – Występy znaczących artystów z kraju – Organizowanie wsparcia duchowego przez kościoły dla diaspy i cyrkulujących expatriantów

Aktywności transnacionalne z dolnej części schematu są stosunkowo dobrze znane, za wyjątkiem nowych inicjatyw, jakimi są poradnictwo transnacionalne oraz inicjatywy kościoła dotyczące objęcia opieką duszpasterską „nowych migrantów”, nowe formy organizacji społecznej transnacionalnych migrantów, którzy nie tworzą stabilnej diaspory czy migracyjnej społeczności, lecz zmienną i labilną społeczność cyrkulujących ekspatriantów. Poza tym, w ostatnich latach gwałtownej rewizji ulega funkcja i rola służb konsularnych, poradnictwo transnacionalne staje się nową funkcją tych służb. Przykładem mogą być działania służb konsularnych Meksyku w Stanach Zjednoczonych

Istotną cechą transnacionalizmu jest powstawanie specyficznej świadomości zwanej „świadomością diaspory” (*diaspora consciousness*, Vertovec, 1999), powstającej w wyniku transformacji pamięci, wyobraźni, poczucia miejsca i innych form świadomości. Odznacza się ona podwójną lub nawet wielokrotną identyfikacją społeczną. Osoby takie posiadają „zdecentrowane przywiązanie” (*decentred attachment*) do miejsca, przejawiające się poczuciem jednoczesnego „bycia w domu poza domem” lub „i tutaj i tam”. Choć niektórzy transmigranci (tj. osoby często przekraczające granice państwowe) mają silniejszą jedną identyfikację zbiorową, to większość posiada identyfikację dzieloną między różne zbiorowości narodowe. Wspólna świadomość i wspólnota doświadczeń wiąże transmigrantów w różne formy wspólnot transnacionalnych (*transnational communities*) i sieci społecznych. Świadomość wielolokalności życia (*multi-localicity*) wzmacnia u ludzi dążenie do łączenia się z innymi ludźmi, którzy legitymują się podobną „drogą” życiową i korzeniami (Gilroy, 1993). Oznacza to, że migracja transnacionalna tworzy świadomość, której podłożem nie jest wspólnota cementowana terytorialnie. W dobie cyberprzestrzeni diaspora wytwarza się na bazie struktur mentalnych, poprzez wytwory kulturowe czy podzielane wyobrażenia. Jednak niezależnie od tego, jaka jest trajektoria powstawania świadomości diasporycznej, faktem niezbitym pozostaje to, że celem diaspory jest kolektywna pamięć dotycząca innych miejsc i innego czasu oraz tworzenie nowych map dążeń i przywiązania (Hill, 1996).

Transnacionalizm jest również zjawiskiem związanym z kulturą reprodukcją. Polega ona na płynności konstruowania stylów życia, instytucji społecznych oraz praktyk życia codziennego. Zjawisko to określane jest różnymi terminami, jak synkretyzm, kulturowa translacja czy hybry-

dyzacja i prowadzi ono do tzw. „nowej etniczności”. Na zjawisko to podatni są w szczególności młodzi migranci transnacionalni, u których dochodzenie do krystalizacji osobowej dojrzałości zaczyna się w jednej kulturze, a następnie poddawane jest wielokrotnym, zmiennym i zróżnicowanym oddziaływaniom innych kultur. Wśród tej grupy ludzi różne oblicza kultur oraz tożsamości są świadomie selekcyonowane, synkretyzowane i opracowywane z perspektywy dziedzictwa różnych kultur.

Na koniec, transnacionalizm transformuje znaczenie oraz praktyki, które czerpią swoje źródło z określonych układów geograficznych i historycznych. Inaczej mówiąc, transnacionalizm zmienia stosunek człowieka do przestrzeni, w szczególności poprzez wytwarzanie tzw. „pól społecznych” (*social fields*), które wiążą i sytuują niektórych aktorów życia społecznego w więcej niż tylko jednym kraju (Castells, 1996). Coraz więcej ludzi ma coraz większe trudności z wytworzeniem sobie „swojego miejsca” w świecie jako struktury uczuć, własności życia i ideologii społeczności zlokalizowanej/spotykaniej w danym momencie (Appadurai, 1996; Hill, 1996). Transnacionalizm powodując postępujący rozdział między życiem terytorialnym, subiektywnym i społecznym, jak też dokonując erozji zależności międzyludzkich w związku z elektroniczną mediatyzacją kontaktów międzyludzkich, wytwarza nowe układy środowiskowe zwane „translokalnościami” (*translocalities*).

1.1.3. Transnacionalna aktywność i transnacionalny urbanizm

Aktywności transnacionalne (*transnational activities*) to rodzaj działań podejmowanych w poprzek granic narodowych, które wymagają istotnego i regularnego angażowania się poszczególnych uczestników (Portes, 1999). Aktywności transnacionalne mogą być podejmowane zarówno przez pełnoprawnych aktorów przestrzeni transnacionalnej, takich jak reprezentanci narodowych rządów czy wielonarodowych korporacji, jak i przez zwykłych migrantów i ich rodziny. Najbardziej podstawową formą aktywności transnacionalnych są inicjatywy ekonomiczne. Tradycyjnie podejmowały je elity ekonomiczne (Beaverstock, 2005) wywodzące się z korporacji ponadnarodowych, realizujące przepływy kapitałowe oraz kontrakty ponad granicami państw. Jednak aktywności transnacionalne nie są ograniczone jedynie do przedsięwzięć ekonomicznych, ponieważ z jednej strony obejmują również inicjatywy

polityczne, kulturowe i religijne, a z drugiej rozciągają się na nową kategorię uczestników międzynarodowych rynków pracy rekrutujących się z przeciętnych expatriantów (*middling expatriates* – Scott, 2006). A zatem, rozwój procesów transnacionalizacji prowadzi nie tylko do rozwoju inicjatywy tradycyjnych podmiotów życia międzynarodowego jak top-biznes czy podróżujący politycy, ale przede wszystkim rozwoju inicjatywy zaangażowania w sferę międzynarodową zwykłych, ale dobrze wykształconych ludzi (*skilled migrants*), którzy wykazują gotowość do mobilności (Tharenou, 2003).

Badania aktywności transnacionalnych są przedmiotem badań tzw. „drugiej fali badań transnacionalnych” (Conradson, Latham, 2005) w związku z poszerzeniem się, w ostatnich latach, zakresu zbioru społecznych aktorów objętych terminem transnacionalizacja. „Nowi aktorzy” to już nie tylko tradycyjni transmigranci ekonomiczni, ale coraz częściej transmigranci kulturowi (*cultural transmigrants*), którzy swój kapitał kariery (Bańka, 2006a) opierają głównie na „kapitale mobilności” (Scott, 2006). Do „nowych aktorów” należą ruchy społeczne, sieci wsparcia, sieci powiązań biznesowych, organizacji narodowych i organizacji religijnych, a nawet organizacji kryminalnych i terrorystycznych. Podobieństwa między różnymi aktywnościami transnacionalnymi ujmowane są pod różnymi nazwami. Z jednej strony podkreślają one negatywy dla „tradycyjnej tożsamości” (Huntington, 2004) lub negatywne skojarzenia z przestępczością lub terrorem jak „netwar” (Nagel, 2002), a z drugiej strony akcentują – pozytywne tendencje oddawane takimi pojęciami jak „transnacionalny urbanizm” (Rogers, 2005). To ostatnie pojęcie odnosi się do międzynarodowych społeczności migrantów umiejscowionych w specyficznych lokacjach, takich jak wielkie miasta (Paryż, Londyn), w których osoby pochodzące z różnych krajów i kultur tworzą trwałe więzi międzyludzkie, sieci powiązań i specyficzne organizacje, które funkcjonują ponad granicami państw (Faist, 2000; Conradson i Latham, 2005). Społeczności te tworzą nowe grupy ludności migrującej, określane mianem migrantów przeciętnych (*middling migrants*) lub migrantów wykształconych (*skilled migrants* – Scott, 2006). Jest to grupa nowego typu expatriantów obejmująca bardzo szeroką rzeszę wykształconych ludzi, których dążenie do kreatywności i doświadczania indywidualnie zdefiniowanego stylu życia motywuje do poszukiwania nowych atrakcyjnych miejsc do życia. Jest to grupa, która wiąże pojęcie tożsamości z nową

formą związaną z konsumpcją atrakcyjnej kultury i realizacją stylu życia związanego z międzynarodową migracją.

1.1.4. Transnarodowa migracja a tożsamość kulturowa i obywatelstwo

Istotnym wymiarem transnarodowości jest rozmyta tożsamość jednostki. Problem ten nie istniał w dawnych czasach, gdyż komunikacja była kiedyś nieporównywalnie wolniejsza i nie umożliwiała wielu przedsięwzięć takich, jakie są możliwe dzisiaj, jak np. międzykontynentalne podróże weekendowe czy obecność w sieci bez obecności fizycznej. Większa dostępność do infrastruktury technologicznej nie tylko zwiększa zakres transnarodowości, ale także poszerza rzeszę ludzi mających możliwości angażowania się w aktywności transnarodowe. Rodzi to m.in. problemy definicyjne związane z rozróżnianiem transmigrantów i typów przemieszczeń na podstawie takich kryteriów jak motywacja, długość trwania wyjazdów i konsekwencje (Rogers, 2005). Od czasu upowszechnienia się migracji transnarodowej zwykłych ludzi mamy obecnie do czynienia z kontinuum transnarodowej migracji. Na jednym jej krańcu sytuuje się migracja „transnarodowych elit” (Beaverstock, 2005) a na drugim migracja niewykwalifikowanych robotników. Od dawna nie ma wątpliwości, kto należy do pierwszej grupy oraz do grupy ostatniej. Do pierwszej należą bogate elity ze świata finansjery, polityki, biznesu i kultury, a do drugiej zarobkowi migranci. Kłopot jest z całym środkiem określanym przez Scotta (2006) mianem „migracji przeciętnych ludzi” (*mass migration*), „migracji klasy średniej” (*middle-class migration*) lub „migracji kwalifikowanej” (*skilled migration*), a przez Conradsona i Lathama (2005) – migracją „drugiej fali” lub „transnarodowością przeciętną” (*middling transnationalism*).

Jednak obecnie klasa lub status społeczno-ekonomiczny nie jest jedynym kryterium różnicowania typów transnarodowych migrantów. A więc, między transnarodowymi migrantami elitarnymi a niewykwalifikowanymi „pracownikami gościnnymi” („gastarbeiterami”) mamy nie tylko klasę migrantów wykwalifikowanych (*professionals*), ale również klasę migrantów nietypowych, takich jak „pracujący wczasowicze” (*working holidaymakers*), „pracownicy delegowani do pracy za granicę” (*overseas assigners*), np. korespondenci mediów, „zagraniczni bywalcy”

(*sojourners*), ekspatrianci, „studenci międzynarodowi” (*international students*). Kim są ci wszyscy ludzie? Czy z punktu widzenia kraju wysyłającego są emigrantami, a kraju przyjmującego imigrantami? Choć te ostatnie nazwy są ciągle w użyciu zarówno w publicystyce, polityce, dyplomacji, nauce i języku zwykłych ludzi, to jednak ich generalizujące zastosowanie jest albo przejawem arogancji i tego, co Faist (2000) określa mianem wtórnej „rasizacji”, albo braku wykształcenia i ignorancji. Generalnie, coraz trudniej jest obecnie oddzielić kategorię transmigrantów od transmigracji, bowiem z jednej strony mamy kategorię turystów, festiwalowych fanów, międzynarodowych studentów i innych transkulturowych podróżników, a z drugiej – kierowców w transporcie międzynarodowym czy marynarzy. Transmigracja nie oznacza, że każdy jej uczestnik jest transmigrantem, a w dodatku emigrantem.

Używanie określeń jest zależne od tradycji, kultury i nastawienia osób oceniających zjawisko, np. czy pochodzą z kraju wysyłającego czy przyjmującego. Dla mieszkańców Niemiec przyjeżdżający i mieszkający nawet przez krótki czas obywatel polski będzie określany mianem imigranta lub *gastarbeiters*. Kiedy jednak Niemcy wyjeżdżają za granicę to nie analizują w stosunku do siebie tego zjawiska w tych samych kategoriach. Podobnie Amerykanie o transmigrantach mówią jedynie w kategoriach emigracji-imigracji, ale w stosunku do własnych przemieszczeń poza granice własnego kraju używają, takich określeń jak ekspatriacja, wysyłanie pracowników do pracy za granicę (*overseas assignment*), pobyty zagraniczne (*sojourn*). Pomimo kilkunastoletniego trwania transmigracji drugiej fali, niewielka jest wiedza na temat procesów powodujących to, dlaczego transnarodowa mobilność przeciętnych ludzi realizuje się kosztem nieruchomości innych ludzi i dlaczego mobilni ludzie prowokują u nie mobilnych uprzedzenia, stereotypy i dyskryminację.

Transnarodowa migracja tzw. przeciętnych migrantów może być klasyfikowana w różny sposób. Propozycja Salta (1988) jako kryterium przyjmuje zawód i na tej podstawie wyróżnia następujące 12 grup: wysłannicy korporacyjni (*corporate transferees*); technicy; profesjonaliści z zakresu medycyny, edukacji i opieki; specjaliści od realizowania projektów; specjalistyczni konsultanci; prywatni szkoleniowcy karier; księża i misjonarze; marketingowcy, sportowcy i artyści; biznesmeni; naukowcy, badacze i studenci; małżonkowie i dzieci migrantów. Inna klasyfikacja Salta i współpracowników (2001) bierze pod uwagę róż-

nienie między: podróżnikami biznesowymi (*business travelers*), regularnie dojeżdżającymi (*commuting/extended visitors*) tj. turystami pracowniczymi (*labour tourism*); czasowymi bywalcami (*temporary sojourns*) oraz elastycznymi pracownikami kontraktowymi (*flexible contracts*) zwanymi też pracownikami nomadycznymi (*nomadic worker*) i zorientowanymi na relokację trwałą (*permanent relocation*), tj. migrantami wykwalifikowanymi.

Gdy chodzi o obywatelstwo – jest to zinstytucjonalizowana solidarność w ramach państwa, wyrażająca się w pełnym i formalnym członkostwie. Państwa i obywatele mogą wzajemnie żądać od siebie praw i obowiązków. Te ostatnie zaś zależą od wspólnej przynależności do państwa lub narodu, lub do obu tych kategorii jednocześnie. Problem obywatelstwa transnarodowych migrantów należy rozpatrywać w dwóch wymiarach członkostwa. Po pierwsze, jako rodzaj członkostwa w sensie prawno-konstytucyjnym i polityczno-instytucjonalnym. Po drugie, jako wzajemne więzi na linii państwo-obywatel oraz związane z tym kwestie publicznego uznania przynależności. Na podstawie obydwu kryteriów wyróżnić można następujące rodzaje obywatelstwa (Faist, 2000): 1 – Obywatelstwo z pełnymi prawami i obowiązkami, 2 – Obywatelstwo z dostępem do praw i politycznej partycypacji, 3 – Obywatelstwo narodowe, ponadnarodowe (*supra-nationality*) (np. obywatelstwo Unii Europejskiej) oraz obywatelstwo dwunarodowe, transnarodowe (wielopaństwowe) i multikulturowe. 4 – Obywatelstwo wynikające z uznania tożsamości innej niż narodowa, jak np. religii, języka, zwyczajów, praktyk kulturowych etc. Transnarodowa migracja nasuwa szereg wątpliwości w kategorii trzeciej i czwartej oraz wywołuje szereg następujących pytań: Kiedy i na jakich warunkach przybysz (transmigrant) nabywa jakieś prawa obywatelskie? Jakie zaufanie można mieć do społeczności transnarodowych, które operują lojalnościami (tożsamościami) obywatelskimi wobec wielu krajów? Jakiego rodzaju status obywatelstwa może być przyznawany na bazie religii, kultury, przynależności etnicznej?

Generalnie, ponieważ wszystkie formy obywatelstwa istnieją w ramach państw narodowych, niezależnie od tego, że istnieją takie organizacje ponadnarodowe jak Unia Europejska, zasadniczą kwestią pozostaje pytanie: jakie strategie współczesne państwa podejmują wobec migrantów? Odpowiedź na to pytanie jest ważna z punktu widzenia innego pytania: jak ma być zorganizowane poradnictwo transnarodowe?

Otóż zarówno na poziomie politycznym jak i kulturowym zaobserwować można trzy podejścia: 1 – Podejście asymilacyjne polegające na wtapianiu migrantów do rdzenia narodowego, 2 – Podejście etnicznego pluralizmu, polegające na pluralizacji obywatelstwa wielokulturowego lub kulturowej retencji. W pierwszym przypadku, uznanie obywatelstwa następuje w wyniku uznania wspólnych elementów politycznych przy jednoczesnym uznaniu różnic kulturowych. W drugim – występuje akceptacja utrzymywania starych praktyk w nowym kontekście i przeniesienia tożsamości zbiorowych z kraju pochodzenia, 3 – Podejście polegające na rozszerzaniu transnarodowej przestrzeni społecznej ponad granicami państwowymi.

Transnarodowa przestrzeń społeczna (Faist, 2000) jest kombinacją więzi, sieci powiązań oraz organizacji, które przekraczają granice wielu państw. Idea transnarodowej przestrzeni społecznej nie pokrywa się z globalizacją przestrzeni, gdyż o ile globalizacja wiąże się z tendencjami odśrodkowymi w stosunku do terytoriów państw narodowych, o tyle transnarodowa przestrzeń wiąże się z jednoczesnym zakotwiczeniem w różnych państwach narodowych i równoczesnym wykorzystywaniu ich zasobów. W tym kontekście transnarodowe podejście do obywatelstwa różni się od „denacjonalizacji”, czyli starej koncepcji „bezpaństwowca” (*stateless*). Oczywiście, tylko niewielka grupa państw pozytywnie odpowiada na możliwość uznawania transnarodowego obywatelstwa i obywatelstwa wielokrotnego. Korzyści, jakie upatrywane są z rozszerzania (*border-crossing*) transnarodowej przestrzeni, to komplementarność elementów politycznych z różnymi kulturami oraz twórcza dyfuzja kultury prowadząca do powstawania nowej tożsamości mieszanej.

1.1.5. Kto i dlaczego migruje?

Odpowiedź na pytanie „Kto i dlaczego wyjeżdża?”, nie jest możliwa wyłącznie w płaszczyźnie ekonomicznej. Jeżeli chodzi o to „kto”, to odpowiedź jest stosunkowo prosta, gdyż dominującą grupą współczesnych transmigrantów są ludzie młodzi i wykształceni. Jest to nowe zjawisko, bowiem współcześnie ludzie nie wyjeżdżają na stałe, ale wyjeżdżają by wrócić. Młodzi ludzie w Polsce w większym stopniu niż ich rówieśnicy w innych rozwiniętych krajach świata, skupionych w organi-

zacji OECD, są zdeterminowani do kariery w wymiarze ponadnarodowym z powodu obiektywnie niekorzystnych warunków na krajowym rynku pracy, a więc bezrobocia czy ofert niedopasowanych do poziomu wykształcenia i stawianych celów życiowych. Niemniej jednak młodzi ludzie w Polsce, podobnie jak w innych rozwiniętych krajach świata, patrzą na karierę życiową jako na plan i konstrukcję życia, głównie przez pryzmat wyzwań rozwojowych i podstawowego zadania życiowego przypadającego na ten okres życia, jakim jest przejście do dorosłości i całkowite uniezależnienie się od rodziny. Wyjazdy młodych Polaków jakie obserwujemy od chwili wstąpienia do Unii Europejskiej, wbrew pozorom, nie są na tle innych krajów niczym szczególnym.

Ludzie na całym świecie migrują poza granice kraju i Polska pod tym względem jest krajem dołączającym do pewnego ogólniejszego trendu, jakim jest wzrastająca migracja nawet w bogatych krajach zachodnich (Salt i in., 2001), takich jak Wielka Brytania (Scott, 2004) czy Australia (Tharenou, 2003), gdzie dążność młodych i wykształconych ludzi do wyjazdu za granicę trudno uzasadnić ekonomicznie. Od zjednoczenia Niemiec w 1990 roku na emigrację zdecydowało się znacznie więcej Niemców niż w pierwszych latach władzy Hitlera (Wieleński, 2006). Co ich skłania do wyjazdów? Te same mniej więcej przyczyny, które skłaniają do wyjazdu Polaków. Są to na pierwszy rzut oka przyczyny ekonomiczne. Ale te tłumaczą jedynie emigrację do Szwajcarii. Natomiast emigracja do USA wymyka się jednoznacznej interpretacji. Do USA wyjeżdża najwięcej ludzi i na tym kierunku najbardziej rozwija się nowy biznes, jakim jest doradztwo i pośrednictwo w uzyskaniu obywatelstwa amerykańskiego.

Nie tylko w Polsce, ale w całej Europie mamy do czynienia z odwrotem od tradycji, której dziedziczenie narzuca jednostce określoną tożsamość. Człowiek współczesny pragnie swoją tożsamość nie tyle dziedziczyć, ale wybierać i swobodnie kształtować (Sen, 2002). Szczególnie ludzie młodzi, których podstawowym zadaniem rozwojowym jest przejście z edukacji do rynku pracy, nie widzą w tożsamości narodowej bardziej nadrzędnej wartości niż satysfakcja z kariery i rozwój osobistych celów życiowych. Młodzi ludzie bardziej niż osoby w zaawansowanym wieku porzucają wartości narodowe, czego przykładem może być sondaż CBOS z 2004 r., który wskazywał, że drastycznie zmniejsza się dumą narodową wśród młodych Polaków, szczególnie wykształconych i miesz-

kających w miastach. Na pytanie: „Z kim lub czym czujesz się bardziej związany?”, tylko 18% odpowiedziało, że z Polską. Dalsze 32% wskazało na nią w drugiej kolejności. Poczucie związania z Polską rośnie wraz z wiekiem.

Współczesne wyjazdy za granicę nie są uznawane, jak to bywało dawniej, jako wymuszone sprzeniewierzenie się patriotyzmowi, lecz traktowane są w kategoriach wolnego wyboru swojej ścieżki życia, swojej tożsamości oraz swoich przynależności grupowych. Postępującym trendem jest postrzeganie siebie jako osoby o wielu tożsamościach i wielu powiązaniach grupowych. Ludzie młodzi, ale nie tylko, w „naturalny” sposób rezerwują sobie prawo wolnego decydowania o tym, które z licznych przynależności są dla nich w danym momencie najważniejsze. Multikulturowość i transnarodowość wpisuje się w ową nową wizję wolności wyboru, gdyż w nich mieści się różnorodność, potencjalne możliwości samorealizowania się, atrakcyjnej konsumpcji i generalnie dostępu do tych zasobów, o jakich większość marzy, ale nie jest w stanie osiągnąć w miejscu, w jakim aktualnie mieszka. Różne miejsca i różne kraje oferują różne potencjalne możliwości, czy jak to nazywa Faist (2000) – różne zasoby kapitałowe. Współczesne transnarodowe cyrkulacje (migracje) są właśnie ruchem, z jednej strony, wykonywanym przez jednostki kreatywne w kierunku konsumpcji różnorodnych zasobów (praca, zatrudnienie, język, atrakcyjny styl życia, klimat etc.) rozrzuconych w różnych lokalizacjach geograficznych i międzynarodowych. Z drugiej strony, mamy do czynienia w ramach cyrkulacji transnarodowej, z migracją w odwrotnym kierunku, tj. z powrotami do kraju (*recurrent migration*).

Znakiem czasu jest to, że ludzie, którzy aktualnie wyjeżdżają za granicę, w znakomitej większości nie są emigrantami. Wielkie polskie emigracje w przeszłości były wyjazdami na zawsze. Dziś każdy może wrócić w każdej chwili, a tanie linie lotnicze bardzo to ułatwiają. Polacy zaczynają dopiero iść śladem narodów mobilnych. Świadczy o tym tzw. współczynnik mobilności, czyli stosunek liczby osób korzystających z transportu lotniczego w porównaniu z liczbą mieszkańców kraju. W 2005 roku polskie lotniska przyjęły nieco ponad 11,5 mln osób, podczas gdy w liczącej 60 mln mieszkańców Wielkiej Brytanii odprawia się 200 mln pasażerów rocznie. Najważniejsze dla polskiej migracji jest to, że od kilku zaledwie lat dla mieszkańca południowo-wschodniej polski znającego angielski, wybór pracy i miejsca życia w Szczecinie i Dublinie

jest problemem niemal podobnym, z komunikacyjnego punktu widzenia, różnym z ekonomicznego, a jeszcze innym z punktu widzenia konsumpcji życia i możliwości samorealizacji oraz rozwoju. Młodzi wybierają zagranicę nie tylko dlatego, że tam lepiej płacą za pracę, ale z dążenia do zakosztowania i uwłaszczenia bardziej atrakcyjnych zasobów niedostępnych w Polsce (przynajmniej na większą skalę).

Dążenie do autentyczności, jako przejaw wolnego wyboru tożsamości, lepiej zostaje zaspokajane tam, gdzie nas w danym momencie nie ma. Otwartość na rozwój i autentyczność poprzez przekraczanie granic jest, z jednej strony, przejawem reakcji przystosowawczej na globalizację, wykorzystującej głównie wyobraźnię potencjalnych możliwości. Z drugiej strony, jest reakcją negatywną na realne tj. postrzegane możliwości (a właściwie ich brak) w aktualnej przestrzeni życia. Ludzie podejmują ryzyko wyjazdu, bo ryzyko jest wszędzie, tzn. tu i tam. Wiek i wykształcenie zmniejsza percepcję ryzyka wyjazdu. Otwartość na ryzyko nieznanego, ale atrakcyjnego stylu życia idzie w parze ze stopniowaniem przywiązania do różnych miejsc. Indywidualizm dążeń osłabia w pewnym sensie przywiązanie do miejsc takich jak państwo narodowe, a wzmacnia przywiązanie do miejsc konkretnych, dających szanse urzeczywistnienia pożądanego celu (samorealizacji).

Sumując, ludzie zawsze podróżowali i nie da się uniknąć wędrówek ludów. W tej sytuacji rysują się – jak zawsze – tylko dwie możliwości. Albo ograniczyć migracje i zabronić ludziom przemieszczeń przestrzennych, albo je zaakceptować jako pewną oczywistą stronę natury ludzkiej i starać się ją „ucywiliżować”.

1.1.6. Typologia współczesnych transnarodowych karier i migrantów

Współczesne typologie przemieszczeń przestrzennych oraz migrantów, w przeciwieństwie do klasyfikacji dawniejszych, koncentrują się na bardziej zróżnicowanych kryteriach: 1 – motywacji (kulturowej *versus* ekonomicznej), 2 – dobrowolności wyjazdów, 3 – przywiązaniu do miejsca, 4 – statusie rodziny, 5 – stylu życia. Jedne z nich są oparte na jednowymiarowych rozróżnieniach, inne są bardziej wielowymiarowe. Do tych pierwszych można zaliczyć taksonomię Baumana (1993) opartą na podziale świata na nowoczesny i ponowoczesny. Bauman wyróżnia dwa

typy migracji i tożsamości kulturowej, tj. nowoczesną (pielgrzyma) i ponowoczesną (turysty i włóczęgi). Włóczęga charakteryzuje się swoistym brakiem wolności wyboru. Brak mu zakotwiczenia w stałym miejscu, on nie podróżuje, ale raczej zmuszony przez okoliczności, wypchnięty w świat w poszukiwaniu chwilowej przestrzeni, błądzi, nieustannie poszukując swojego miejsca na ziemi. Kategoria ta zbliżona jest do kategorii kulturowej bezdomności. Turysta natomiast, to jednostka dokonująca swobodnych wyborów w związku ze szlakiem swojej podróży. Ruchliwość w przestrzeni traktuje jako najwyższą i najcenniejszą wartość. Dla niego nie jest ważny cel podróży, ale raczej podróżowanie jako cel sam w sobie. Turysta odchodzi, kiedy znudzi go dotychczasowe miejsce pobytu, włóczęga wyrusza w drogę, kiedy zostaje do tego zmuszony przez „tubylców”. Jednakże Bauman rozpatruje te dwa rodzaje tożsamości, jako dwa krańce kontinuum. Miejsce jednostki na tymże kontinuum wyznacza wolność wyboru trajektorii życiowych, jaką posiada jednostka.

Prostym podziałem współczesnych przemieszczeń i typów migrantów jest również rozróżnienie na „nomadów pracy” i „odyseuszy pracy” (Bańka, 2006c). Nowocześni nomadowie i odyseusze pracy są najbardziej znaczącym znakiem nowego kosmopolityzmu, przejawiającego się m.in. w budowaniu tożsamości bez granic, ale za to w dużym stopniu tymczasowej, bo wykorzenionej z miejsca i historii. Odyseuszy i nomadów pracy różni motywacja wyjazdów za granicę. Dwa z natury odmienne motywy to naturalna podatność lub gotowość do pracy i życia poza granicami kraju urodzenia oraz otwartość na przemieszczenia jako spowodowane koniecznością poszukiwania lepszych możliwości życia.

Przykładem wielowymiarowej klasyfikacji współczesnych typów przemieszczeń międzynarodowych i typów migrantów jest taksonomia dzieląca „międzykulturowych podróżników” Warda, Bochnera i Furnhama (2001) na pięć kategorii. Do pierwszej należą turyści. Światowa Organizacja Turystyki (WTO) definiuje turystów jako gości, których pobyt w danym kraju przekracza 24 godziny i których motywy wyjazdu są inne niż zarobkowe. Turyści stanowią największą grupę międzykulturowych podróżników. Motywy wyjazdu tej grupy są poznawcze, rekreacyjne i estetyczne. Okres przebywania za granicą jest krótkoterminowy a decyzja wyjazdu dobrowolna. Do drugiej grupy należą zagraniczni bywalcy (*sojourners*), jakimi są międzynarodowi studenci. W wielu krajach zaliczanych do tzw. krajów przyjmujących imigrantów, takich jak USA,

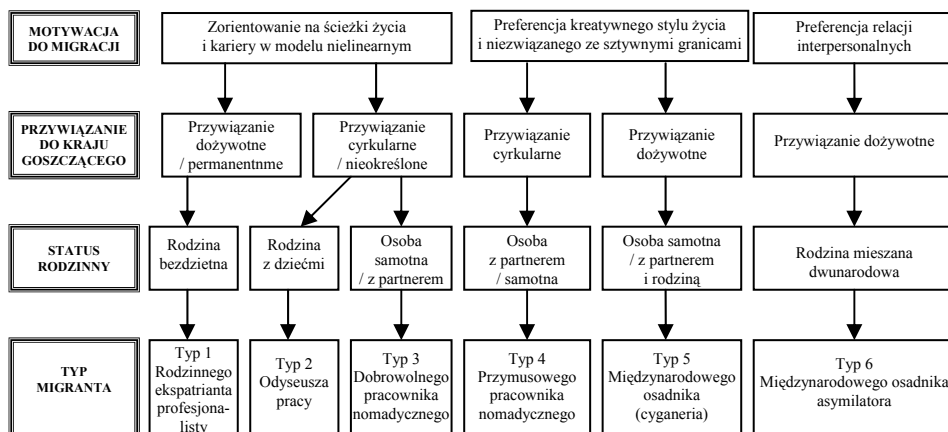
Kanada, Wielka Brytania i Australia, stanowią oni około 10 procent populacji wszystkich studentów. Studenci zorientowani międzynarodowo zaliczani są generalnie do tzw. „grup nie imigracyjnych” (*non-immigrant groups*), do której należą oprócz nich – wojskowi na misjach zagranicznych (np. finansisci), pracownicy placówek dyplomatycznych. Motywacja wyjazdowa tej grupy jest głównie poznawcza. Do trzeciej grupy należą zagraniczni pracownicy biznesowi (*business sojourners*). Są to najczęściej pracownicy korporacyjni wysyłani do innych krajów na wieloletnie kontrakty. Wyjazdy ich są dobrowolne, ale mogą pojawiać się pewne naciski i przymus zewnętrzny. Do czwartej grupy należą imigranci. Grupa ta obejmuje jednostki, które dobrowolnie zmieniają swój kraj zamieszkania, „są pchani w świat” z przyczyn ekonomicznych i motywowani osiedlaniem się na stałe. Kierunek migracji odbywa się z krajów ubogich do krajów bogatych. Wiele krajów posiada surowe procedury, po przejściu których jednostki otrzymują dopiero status emigranta i związane z nim przywileje, takie jak chociażby możliwość legalnej pracy. Ponieważ jednak zwykle istnieją olbrzymie problemy z uzyskaniem statusu emigranta, wiele jednostek pozostaje w nowym kraju nielegalnie, zasilając „czarny rynek pracy”. Sytuacja takich ludzi jest niezwykle trudna, naznaczona niejednokrotnie lękiem, szeroko rozumianą dyskryminacją, nadużyciami ze strony pracodawcy i znacznie niższymi zarobkami. Do ostatniej grupy należą uchodźcy (*refugees*), u których dominującą motywacją jest ratowanie własnego życia. Jest ona naznaczona uprzednią traumą (wojna, klęska żywiołowa, ludobójstwo, uwięzienie i tortury).

Klasyfikacja Warda i współpracowników (2001) nie przystaje jednak do natury współczesnych migracji, a w szczególności tych w Unii Europejskiej. W europejskiej przestrzeni gospodarczej ważnymi wyznacznikami przeciętnej migracji międzynarodowej są: motywacja do migracji, przywiązanie i zaangażowanie w sprawy kraju ojczystego oraz kraju goszczącego jak również status rodzinny. Te trzy wymiary wyznaczają typologię stylów życia „przeciętnych” migrantów. W pierwszym wymiarze wyróżnić możemy trzy podstawowe motywy przemieszczeń przestrzennych: 1 – motywację związaną z realizacją ścieżki życia i kariery w modelu nie linearnym i nie uwzględniającym sztywnych granic; natomiast w drugim są to: – 2. motywację związaną z preferencją stylu życia bardziej kreatywnego, zróżnicowanego i nie monotonnego, oraz

3 – motywację związaną z atrakcyjnymi relacjami interpersonalnymi, jakie daje środowisko ponadnarodowe i transnacyjne.

W pierwszym wymiarze – mamy do czynienia z motywami stymulującymi do odchodzenia przez jednostkę od planowania i realizowania kariery życiowej w przewidywalnych sekwencjach zmian w cyklu życia. W drugim przypadku – chodzi o motywację polegającą na realizowaniu ambicji zawodowych i życiowych tam, gdzie pojawiają się szanse ich spełnienia, a nie koniecznie tam, gdzie jednostce przyszło żyć bez jej wyboru tj. w miejscu urodzenia i zamieszkania. W trzecim przypadku – chodzi o motywację ukierunkowaną na samorealizację poprzez więzi międzyludzkie w rozległych i różnorodnych układach odniesienia. Najlepszym przykładem może tu być motywacja, jaka tradycyjnie towarzyszy karierze naukowej czy artystycznej, dla której optymalnym tłem jest rozległa sieć kontaktów międzynarodowych.

Rycina 2. Związek między motywami migracji, przywiązaniem do kraju gościnnego oraz statusem rodzinnym a typami migracji transnacyjnej.



W drugim wymiarze migracji możemy wyróżnić trzy podstawowe formy przywiązania jednostki do kraju gościnnego. Pierwszy rodzaj to przywiązanie „dożywotnie” lub permanentne. Wyznacza ono całożyciową perspektywę więzi emocjonalnej, normatywnej i kontynuacyjnej z krajem gościnnym. Wiąż emocjonalna przywiązania wyraża się w poczuciu satysfakcji z roli życiowej, z ludzi oraz znaczenia własnej wartości. Wiąż normatywna to potrzeba łączności z krajem gościnnym, będąca efektem

procesów socjalizacyjnych, czyli uczenia się oraz wychowania, i jako taka wyraża się w postawie zaangażowania, solidarności i uwewnętrznionych przekonaniach jednostki o potrzebie lojalności wobec nowego kraju. Więż kontynuacyjna to poczucie trwałości wyrażające się postawą lojalności wobec nowego miejsca życia, w związku z poczynionymi inwestycjami, jak np. zakup domu, a których porzucenie wiąże się z dużymi kosztami. Drugi rodzaj przywiązania to przywiązanie cyrkularne lub nieokreślone. Przejawia się ono zmiennym, odwracalnym oraz nieokreślonym przywiązaniem do kraju goszczącego, co prowokuje do wyjazdów lub do powrotów.

W trzecim wymiarze migracji wyróżnić możemy cztery rodzaje statusu rodziny. Pierwszy to status rodziny bezdziejnej, jak w przypadku rodziny z „pustym gniazdem” lub młodej rodziny bez dzieci. Drugi rodzaj to rodzina z dziećmi w wieku przedszkolnym lub szkolnym. Trzeci rodzaj tworzą single oraz single z partnerem. Czwarty rodzaj tworzą rodziny mieszane (międzynarodowe). Kombinacja wyróżnionych wymiarów i podwymiarów migracji transnarodowej daje w efekcie style życia i typy migrantów (pokazane na Rycinie 2).

Typ pierwszy to typ „rodzinnego ekspatrianta profesjonalisty”. Jest on typem należącym do elitarnej ekspatriacji, której istotnym wykładnikiem jest wysoki prestiż międzynarodowego zatrudnienia. Są to najczęściej osoby pochodzące z wyższych klas społecznych, wykształceni pracownicy związani z międzynarodowymi korporacjami.

Typ drugi, to typ „odyseusza pracy”, a więc nomadycznego pracownika nastawionego na wykorzystanie zagranicy jako trampoliny w karierze życiowej i zawodowej. Jest to typ reprezentowany przez dobrze wykształconych profesjonalistów, posiadających pewien wyjściowy kapitał mobilności, jak np. doświadczenia i referencje zatrudnienia w firmie o zasięgu międzynarodowym.

Typ trzeci, to typ „dobrowolnego pracownika nomadycznego”, jakim jest najczęściej młody absolwent wyższej uczelni, poszukujący szczęścia na arenie międzynarodowej oraz w karierze bez granic. W przeciwieństwie do odyseusza pracy, dobrowolni pracownicy nomadyczni nie wykazują nadmiernego przywiązania zawodowego i są otwarci na karierę bez granic, tzn. w dziedzinach nie związanych z posiadanym wykształceniem, czy kwalifikacjami.

Typ czwarty, to typ „przymusowego pracownika nomadycznego”, reprezentowany przez osoby zorientowane głównie na zabezpieczenie potrzeb egzystencjalnych osobistych i rodzinnych. Nie wykazuje przywiązania do zawodu i ambicji wykonywania prac pozwalających zdobyć kapitał kariery. Liczą się głównie praca, zarobki i zatrudnienie.

Typ piąty, to typ „międzynarodowego osadnika” reprezentowanego przez osoby zorientowane na budowanie swojej tożsamości poprzez konsumpcję kultury. Jest to typ przedstawiciela cyganerii, nie przywiązany do zawodu i nie dążący do asymilacji w społeczeństwie.

Typ szósty, to typ „międzynarodowego osadnika asymilatora”, który uwłaszcza styl życia kraju goszczącego poprzez wchodzenie w jego strukturę społeczną za pośrednictwem współmałżonka. W gronie tego typu migrantów następuje oderwanie tożsamości indywidualnej od tożsamości narodowej.

1.2. Transnacionalizacja a poradnictwo

1.2.1. Definicja poradnictwa transnacionalnego

Poradnictwo transnacionalne (*transnational counseling*) (PT) jest formą poradnictwa ukierunkowanego na wspomaganie i promowanie karieryzmu (*careerism*) w skali europejskiej i globalnej (Neault, 2005). Możemy wyróżnić dwa podejścia do poradnictwa transnacionalnego. Pierwszy sposób (starszy), można nazwać podejściem reaktywnym, spowodowanym migracją transnacionalną w ramach Unii Europejskiej (Schmidke, 2001) i związanym z tym zagrożeniem, a zarazem dążeniem do zabezpieczenia tzw. reżimów obywatelstwa europejskiego poprzez asymilację migrantów. Ten rodzaj PT jest prostym przedłużeniem powstałej w USA idei poradnictwa multikulturowego (por. Launikari, Puukari, 2005). Drugi sposób (nowszy), ujmowania poradnictwa transnacionalnego, można nazwać podejściem aktywnym, wyprzedzającym i działającym poprzez prewencję, interwencję oraz promocję. Ten drugi model zbliżony jest do marketingu kadrowego i mieści się on w nurcie integracji politycznej Europy, w ramach której poszukuje się syntetycznej tożsamości europejskiej (zob. McFadden, 1999; Chome, Koditz, 1990). Patrząc na PT z tej perspektywy jest ono pewną formą idealizmu poli-

tycznego, poszukującego nowej lepszej formy transnarodowej organizacji politycznej, ponad granicami państw i szukania korzyści z transnarodowej organizacji (por. Faist, 2000, s. 216).

Nieco inne są źródła zainteresowania poradnictwem transnarodowym, które dotyczą Polski (por. Bańka, 2004c). Polska tradycyjnie należy do krajów emigracyjnych, a obecnie jest państwem o najwyższym współczynniku migracji transnarodowej. Z polskiej perspektywy problem poradnictwa transnarodowego sprowadza się do perspektywy narodowej, tzn. zabezpieczenia żywotnych interesów obywateli Polski i dobrego imienia państwa narodowego. Patrząc na problem poradnictwa transnarodowego z perspektywy narodowej można powiedzieć, że jest to specyficzna forma marketingu narodowego, która oczywiście nie sprowadza się do strategii reklamowych towarów. W najszerszej perspektywie narodowej, PT jest elementem szerszej strategii promocji wizerunku kraju oraz wizerunku Polaka poza granicami kraju. Tak jak poradnictwo transnarodowe jest przejawem pewnego rodzaju idealizmu politycznego na arenie międzynarodowej, tak samo na arenie krajowej poradnictwo transnarodowe jest pewną formą idealizmu wprzęgniętą w walkę z nierównościami i biedą w skali globalnej, ale widzianą z perspektywy oddolnej tj. solidarności obywatelskiej. Choć PT może być widziane w kontekście szlachetnego idealizmu, to jednak idealizmu nie oderwanego od realizmu, jakim jest stała cyrkulacja transgraniczna ponad 2 milionów Polaków.

Idea PT dla własnych obywateli jest to idea niesienia pomocy ludziom, którzy wyjeżdżają za granicę, z zamiarem powrotu. Ludzie migrując za granicę najczęściej wmawiają sobie, że wyjeżdżając rozwiążą wszystkie swoje problemy życiowe. Migracja transnarodowa stała się w Polsce jednym z tych złudzeń, które pozwalają żyć. Niemniej jednak realia układają się najczęściej odwrotnie niż marzenia i oczekiwania. Ludzi trzeba uświadamiać i przygotowywać do realiów życia poza krajem i do związanych z tym nierozdzielnie problemów. Inaczej mówiąc, poradnictwo transnarodowe z perspektywy państwa narodowego, jest wykładnikiem jego stosunku do własnych obywateli, którzy nie przestali przecież być członkami narodu przez sam fakt bycia poza jego granicami państwowymi. PT jest więc wyrazem dbałości państwa o obywatela i to dbałością wyprzedzającą brak tolerancji dla nowych przybyszów w innych, nawet zaprzyjaźnionych krajach o liberalnym i tolerancyjnym nastawieniu. Jest to działalność zorganizowana na założeniu, iż nie ma globalnej

aktywności obywateli państwa bez wsparcia narodowego zaplecza. Bez trwałości i kontynuacji funkcji państwa narodowego w przestrzeni transnacionalnej nie jest możliwe efektywne funkcjonowanie jednostki w społecznościach transnacionalnych (Scott, 2006;).

Transnacionalne poradnictwo posiada postępującą w świadomości ludzi gradację wartości stratyfikacji społecznej i lokalizacji człowieka w świecie. I tak, bardzo duża liczba ludzi rozumie w ten sposób, że dobrze mieć wykształcenie wyższe, oraz zgodną z nim pracę, ale najlepiej uzyskać zatrudnienie w zawodzie, który liczy się w takich miejscach świata jak Paryż czy Londyn. Co więcej, ludzie tak myślący są najbardziej kreatywnymi osobami w świecie. Wyjazd za granicę nie jest dla nich emigracją, ale zwykłym zdemitologizowanym przemieszczeniem przestrzennym z miejsca, które nie odpowiada ich tożsamości do miejsca, które potwierdza tę tożsamość, zarówno w przekroju zdarzeń, jak i struktury życia codziennego. Patrząc na PT z tego punktu widzenia powiemy, że to działalność ukierunkowana na pomoc doraźną i wyprzedzającą dla nowej, choć niezmiernie licznej kategorii obywateli, którzy nie przestając być obywatelami polskimi, stają się w pewnym sensie obywatelami transnacionalnymi. Mimo ukrytej sugestii, która jest zawarta w nazwie, poradnictwo transnacionalne dotyczy narodowej i kulturowej tożsamości ludzi podążających za pracą i zatrudnieniem za granicę własnego kraju.

Istotą poradnictwa transnacionalnego jest służba wspólnocie narodowej. Emigracja na taką skalę, z jaką mamy obecnie do czynienia w Polsce powoduje, że bez więzi narodowej jednostka za granicą zdana jest na marginalizację społeczną i przestrzenną a nawet wykluczenie. Wprawdzie ludzie mają prawo do wolnego wyboru swojej tożsamości w przestrzeni transnacionalnej, zostało jednak udowodnione, że wolny wybór celów dokonany przez jednostkę nie może odwracać jednostki od wspólnoty narodowej. Transnacionalne poradnictwo uczy m.in. tego jak zachowywać patriotyzm w otwartym świecie. W działaniach marketingowych państwa narodowego trzeba od obywateli wymagać określonych standardów zachowania za granicą. Aby wymagać od obywateli zachowań odpowiedzialnych, państwo musi sygnalizować swoim obywatelom, że czuje się za nich odpowiedzialne. Z tej perspektywy, PT jest programem pomocy doraźnej i profilaktycznej dla obywateli zorientowanych na przemieszczenia międzynarodowe.

1.2.2. Cele poradnictwa transnarodowego

Pierwszym celem poradnictwa transnarodowego jest udzielanie obywatelom zorientowanym na karierę międzynarodową pomocy doraźnej i profilaktycznej w wytworzeniu samokrytycyzmu, co do zdolności radzenia sobie w otwartym świecie. Jednostka rodząc się we wspólnocie narodowej otrzymuje tożsamość zbiorową, jako coś danego, według czego należy działać i postępować. Tożsamość jako rzeczywistość dana prowadzi do odtwarzania społecznie zaprogramowanego losu, przeciwko czemu ludzie, szczególnie młodzi, buntują się zwracając się ku rzeczywistości będącej tylko mirażem. Jednostka chce i może być podmiotem wyboru i konstruowania własnego losu. Ale konstruowanie tego losu nie dla każdego kończy się sukcesem. Pierwszym, podstawowym narzędziem osiągnięcia sukcesu jest myślenie krytyczne, a następnie dopiero proaktywność, czyli uprzedzające działanie prowadzące do celu. Ludzie decydujący się na wyjazd i pracę za granicą, najczęściej myślenie krytyczne zastępują myśleniem życzeniowym, a proaktywność dobrymi chęciami. Poradnictwo transnarodowe ma kompensować braki refleksyjnego doświadczania świata i prowadzić do innego, tj. zgodnego z realiami pojmowania zewnętrznego świata. Cel poradnictwa w tym punkcie jest zrealizowany wtedy, gdy kandydat na karierę międzynarodową, po uzyskaniu szerokiej informacji, nie tylko odczuje wolę działania w tym kierunku, ale zdobędzie poczucie pewności, że jego myślenie o życiu w „nowym” świecie jest dobrym przewodnikiem do działania.

Drugim celem PT jest interwencyjna i prewencyjna pomoc wyjeżdżającym za granicę w przezwyciężaniu problemów stygmatyzowania migrantów. Migracja za granicę prowadzi do zadekretowania tożsamości jednostki przez obywateli kraju goszczącego (Howarth, 2002). Przekraczanie granic narodowych jest przekraczaniem przynależności kategoryjnej wbrew własnej woli. Wyjazd za granicę jest wolnym wyborem, ale wraz z przekroczeniem granicy jest popadnięciem w sytuację o bardzo ograniczonych wyborach. Polak w Irlandii Północnej staje się od razu katolikiem bez względu na to, czy tego chce. Jednostka ze świata „my” w oczach innych jest kategoryzowana jako „oni”, np. „praca dla Polaków”. Migrant z kategorii świadomie kształtowanej tożsamości wpada do, najczęściej jednorodnej kategorii „imigrant”. Sytuacja kategoryzowania jest tak silna, że w niektórych miejscach świata jednostka może sobie

sama nie poradzić. Poradnictwo transnacionalne ma w tym przypadku pomagać w dwóch kwestiach: przygotowywać do działania ponad podziałami oraz przygotowywać do umiejętnego zmieniania się, (w sensie wyboru własnej tożsamości), wraz ze zmieniającą się sytuacją.

Trzecim celem PT jest udzielanie obywatelom pomocy w zakresie wyrabiania zmysłu krytycznego wobec własnej tożsamości związanej z tradycją i nowym zagranicznym miejscem życia, nowymi kontekstami życia społecznego i nowymi wymaganiami. Znakomita większość Polaków nie emigruje dzisiaj na stałe, ale wyjeżdża, by wrócić. Udany powrót możliwy jest wtedy, gdy przygotowany jest wyjazd. W jednym i w drugim przypadku, obywatele nie powinni być pozostawieni sami sobie. Dodatkowo należy uwzględnić fakt, iż większość krajów przyjmujących imigrantów preferuje pełną asymilację. Ta zaś zawsze stoi w sprzeczności z bezproblemowym powrotem. Dlatego zadaniem transnacionalnego poradnictwa jest wspomaganie integracji osobowości osób wyjeżdżających, aby zapobiec rozbiciu tożsamości migrantów, choćby przez podwójną, a nawet wielokrotną lojalność. Wyrabianie u ludzi wyjeżdżających zmysłu krytycznego umożliwi im odrzucenie tych elementów tradycji, które nie przystają do nowej rzeczywistości w jakiej będą żyć, aby mogli organizować swoje życie zgodnie z własnymi oczekiwaniami i celami. Jest to głównie umiejętność wyboru między systemami wartości. Jednostka nie jest zdana na jeden system wartości, ale nie może kierować się wieloma systemami jednocześnie. Transnacionalne poradnictwo ma za zadanie promować u wyjeżdżających postawy zaangażowania przeciwdziałające izolacjonizmowi.

Czwartym celem zorganizowanego PT jest wspomaganie ludzi wyjeżdżających w wytwarzaniu sobie zdolności do odwracalnej integracji z krajem goszczącym, poprzez tymczasowy kompromis między systemami wartości indywidualnych i narodowych z systemami wartości kraju goszczącego. W tym celu mieści się m.in. promowanie udziału w stowarzyszeniach poza granicami kraju, w życiu obywateli kraju goszczącego a nie tylko udziału w życiu własnych wspólnot, takich jak np. religijna. Migracja transnacionalna na dużą skalę wymaga przygotowywania wyjeżdżających do warunków z jakimi się spotkają w kraju goszczącym, aby umieli wyjść naprzeciw oczekiwaniom, (czasem nawet żądaniom) przyjęcia wzorów zachowań jakie reprezentuje ludność miejscowa. Asymilacja poznawcza w kraju gościnnym stwarza lepsze warunki dla elastycznych

powrotów do kraju. Przygotowanie do życia w świecie wielokulturowym, w którym jednak nie ma demokratycznego „pluralizmu kulturowego” (ponieważ decydujący głos ma ludność miejscowa), pozwala w ramach wyjazdu zaspokoić potrzeby ekonomiczne, ale również wzbogacić kapitał mobilności. W tym kontekście, przez kapitał mobilności rozumie się całokształt nabytych przez jednostkę doświadczeń kulturowych, również w zakresie stylu, pozwalających na twórcze i bardziej efektywne radzenie sobie w nowych środowiskach i sytuacjach.

Piątym celem jest pomoc w diagnozie i ocenie własnego potencjału z punktu widzenia kariery międzynarodowej. Efektem końcowym PT jest „selekcja” osób, które najwyraźniej nie nadają się do życia w świecie otwartym. Ponieważ nikt nikomu nie może zabronić podróżowania, „selekcja” ma jedynie charakter perswazyjny i uświadamiający.

Szóstym celem PT jest dostarczanie rzetelnej informacji zawodowej, dotyczącej międzynarodowych rynków pracy oraz możliwości edukacyjnych na arenie międzynarodowej.

Siódmym celem PT jest objęcie opieką obywateli, którzy pracując za granicą popadli z różnych powodów w tarapaty, poprzez wykorzystanie kooperacyjnych sieci powiązań z innymi narodowymi, państwowymi, publicznymi oraz prywatnymi agencjami świadczącymi usługi doradcze na rynku pracy.

1.2.3. Dlaczego potrzebne jest poradnictwo transnacyjne?

1.2.3.1. Stara i nowa funkcja państwa w stosunku do swoich obywateli przebywających za granicą

Żyjemy w czasach, gdy zasadniczej rewizji poddawana jest definicja powinności państwa w kontekście transnacionalizacji. Postępuje zrozumienie dla konieczności zróżnicowania polityki państwa wobec obywateli i adaptowania przez nowoczesne państwo polityki inkorporującej społeczność emigrantów (Levitt, de la Dehesa, 2003). Obok „globalnej polityki narodów” (*global nations policy*) (Levitt, de la Dehesa, 2003, s. 605), jaką stara się realizować m.in. Unia Europejska, obecnie daje się zaobserwować istotne zróżnicowanie i podobieństwa w zakresie polityki państw w stosunku do własnych obywateli. W szczególności wyrazisty sposób te podobieństwa w zakresie „nowej polityki” można zaob-

serwować wśród tzw. państw wysyłających migrantów. Zmiany te obejmują zarówno nowe normy międzynarodowe dotyczące migracji, jak też nowe podejścia do polityki, polegające na redefinicji roli państwa poza jego granicami terytorialnymi i w konsekwencji na rekonfiguracji tradycyjnego rozumienia suwerenności, narodu i obywatelstwa. Naród i obywatelstwo nie ogranicza się do granic terytorialnych i jest to już standardem akceptowanym m.in. w organizowaniu punktów wyborczych na terytorium innych państw.

Jednak te nowe role państwa są mniej wyraziste w repertuarze polityki państwowej, choć nie mniej istotne. Są to przede wszystkim kwestie rozszerzenia narodowej polityki państwa poza jego granice, na obszary nie związane wyłącznie z tradycyjnie pojętą emigracją, czy powrotami do kraju w formie repatriacji, ale także na takie obszary jak łączność ze społecznościami transmigrantów, społecznościami o podwójnym obywatelstwie, społecznościami, których podstawą identyfikacji obywatelskiej jest poczucie jednoczesności (*simultaneity* – Levitt, Schiller, 2003), czyli migrantów transnacionalnych prowadzących podwójne życie zarówno w znaczeniu tych, którzy stale wyjeżdżają i wracają, jak i tych, którzy zostają w kraju (rodzina, małżonkowie). Kwestia poradnictwa poszerzonego na arenę transnacionalną dotyczy nie tylko emigrantów rekrutujących się spośród elit chcących partycypować w życiu kraju pochodzenia (Levitt, de la Dehesa, 2003), ale także przeciętnych transmigrantów, migrantów wywodzących się z klas średnich (Scott, 2006). W tym kontekście PT jako element państwowej polityki społecznej, wykraczającej poza granice terytorialne kraju, wpisuje się w nową strategię świadczenia usług dla szerokich grup obywateli zdanych na czasowe funkcjonowanie poza granicami kraju i częste transnacionalne przemieszczenia przestrzenne. Inaczej mówiąc, postępująca globalizacja, chociaż prowadzi do tzw. „obywatelstwa post-narodowego” (Appadrai, 1996), to jednak nie oznacza odcinania się migrantów od korzeni i chęci partycypacji w życiu kraju na rzecz poddawania się normom instytucji oraz podmiotów międzynarodowych. Oczekiwania „przeciętnych transmigrantów” są wręcz przeciwne i są zbieżne z nowym pojęciem suwerenności państwowej (Levitt, de la Dehesa, 2003; Onuf, 1991), w ramach której mieści się rola państwa odgrywającego główną rolę – wraz z innymi podmiotami państwa obywatelskiego, instytucjami religijnymi i politycznymi – w kreowaniu i wzmacnianiu zaangażowania transnacionalnego. W myśl tej zasady nie przestaje

się być obywatelem państwa, wraz ze wszystkimi obowiązkami i przywilejami, przez fakt opuszczenia granic państwowych. W kontekście nowej koncepcji suwerenności, obowiązki państwa wobec obywateli zaczynają się przed opuszczeniem przez obywatela granic kraju i trwają cały czas pobytu poza jego granicami.

Poradnictwo transnacyjne, w tym kontekście, wpisuje się w nową definicję suwerenności i rolę państwa określaną mianem „polityki narodowej” (*homeland policy*) – gdzie państwo facylituje więzi migrantów z krajem i umożliwia powrót oraz „globalnej polityki narodowej” (*global nation policy* – Samith, 1991). Państwo niekoniecznie musi koncentrować się na ułatwianiu powrotu, ale raczej na podtrzymywaniu członkostwa, lojalności i kontynuacji obywatelstwa, bez względu na miejsce i czas pobytu osoby wyjeżdżającej. W pierwszym przypadku, jest to polityka poszerzonej protekcji dla własnych obywateli jako pracowników gościnnych (np. ang. *sojourners*, *guest workers*; hiszp. – *braceros*; niem. *gastarbaiters*). W drugim – opieka państwa rozszerza się na grupy długotrwale osiedlone, żyjące w społecznościach tradycyjnie określanych mianem diaspory, chociaż współcześnie mogą to być społeczności transnacyjne. Poradnictwo transnacyjne jest więc poszerzeniem funkcji poradnictwa narodowego na obszary obywatelstwa transnacyjnego, wykraczającego poza granice terytorialne państwa. W ten sposób instytucje PT poszerzają swoją działalność, łącząc transnacjonalizację i asymilację jako komplementarne a nie przeciwstawne procesy.

1.2.3.2. *Potrzeba ochronnej funkcji państwa narodowego przed etniczacją i rasizacją własnych obywateli w przestrzeni transnacyjnej*

Ewolucja procesów transnacjonalizacji prowadzi nie tylko do nowych pozytywnych funkcji państwa narodowego – w wyniku rewizji standardów, jakie muszą spełniać kraje wysyłające i przyjmujące transmigrantów, lecz także do odnawiania się starych tendencji wprowadzanych do polityki społecznej, które określane są mianem wtórnego nacjonalizmu, etniczacji i rasizacji (Faits, 1995). Chociaż źródła tego zjawiska w Europie Zachodniej i w USA są złożone, to jednak trzy przyczyny wybijają się ponad inne. Są to: postępujące oszczędności państwa w sferze polityki społecznej i opiekuńczej, transnacyjna migracja oraz

integracja imigrantów. Na przykład, o ile w polityce USA główne podziały przebiegają według podziału klasowo-rasowego, o tyle w polityce niemieckiej, w ostatnich latach, można zaobserwować ewolucję państwa dobrobytu od polityki społecznej, opartej na kryteriach klasowych, do polityki opartej na kryteriach klasowo-etnicznych (Faist, 1995). Jak wynika z obserwacji występujących tu trendów, nastąpiło załamanie się polityki godzenia protekcji rodzimych pracowników na rynku pracy z humanitarnymi zobowiązaniami wobec uchodźców i innych migrantów.

W rezultacie, w wielu krajach europejskich i USA wzmocnieniu ulegają trendy nacjonalistyczno-populistyczne. Wizja kosmopolityczno-liberalna społeczeństwa otwartego na procesy globalizacyjne i transnacionalizacyjne zderza się z ogromnie trudnym zadaniem rozwoju instytucjonalnych mechanizmów radzenia sobie z konfliktami, w etnicznie pluralistycznych państwach dobrobytu. Nawet polityka Unii Europejskiej tworząca, jak się wydaje, trwałe i skuteczne ramy instytucjonalne dla rozwoju transnacionalnej przestrzeni, zawodzi nawet w ramach tzw. „starej Unii”, opartej na konwencji z Maastricht. Przykładem tego jest szeroko znany i opisywany w literaturze przypadek miasteczka Kranenburg, na pograniczu holendersko-niemieckim (Strüver, 2005). Okazuje się, że akceptacja społeczna dla transnacionalnej migracji w małych społecznościach lokalnych ma swoje granice. Korzystanie ze wspólnej przestrzeni transnacionalnej nie jest mile widziane w małych społecznościach lokalnych nawet wtedy, gdy przekraczający granice transnacionalni migranci nie korzystają z ekonomicznych zasobów kraju odwiedzanego i przebywają w społeczności lokalnej w ramach migracji krótkodystansowej (Strüver, 2005).

Otwarcie wewnętrznych granic zjednoczonej Europy oraz prawne i polityczne usankcjonowanie wspólnej transnacionalnej przestrzeni społecznej i ekonomicznej, tak naprawdę nie likwiduje granic, ponieważ one dalej istnieją w umysłach ludzi tak, jak granica niemiecko-holenderska. A więc, niezależnie od tego, iż w sferze politycznej drzwi między państwami pozostają szeroko otwarte, to „drzwi wyimaginowane” nadal pozostają zamknięte, w szczególności w przestrzeni mentalnej społeczności lokalnych. Zatem ważnym problemem pojawiającym się w transnacionalnej migracji, nawet tej krótkodystansowej, przejawiającej się w codziennym przekraczaniu niewidzialnych granic państwowych, jest stała konfrontacja psychiczna „my” kontra „inni”. W transnacionalnej

migracji te dwie kategorie widzenia siebie i świata pozostają w umysłach ludzi w permanentnej negocjacji, tak po stronie społeczności, której przestrzeń życiowa przekształca się w przestrzeń transnarodową, jak i po stronie tych, którzy w wyniku przemieszczeń przestrzennych redefiniują tę przestrzeń lokalną i narodową jako przestrzeń transnarodową (O'Reilly, 2000). W rezultacie, w takiej sytuacji zawsze i nieuchronnie pojawiają się uprzedzenia i stereotypy, które z poziomu lokalnego przenoszą się na poziom państwowy, prowadząc właśnie do wtórnej etniczacji i rasizacji przestrzeni transnarodowej.

A zatem, tam gdzie pojawia się myślenie w kategoriach „my” – „oni” powstaje potrzeba wyprzedzającego działania państwa, m.in. w formie poradnictwa pomagającego przygotować się do prawdopodobnych, znanych lub koniecznych „niewygód” funkcjonowania na obczyźnie. Na poziomie lokalnym jednostki same mają szansę sobie poradzić, choć nie zawsze, z uprzedzeniami, stereotypami i dyskryminacją. Na poziomie ogólniejszym – bez wsparcia państwa – dyskryminacja czy to jednostek, czy firm nie ma szans powodzenia. W europejskiej przestrzeni gospodarczej, szczególnie niekorzystna sytuacja występuje w przypadku nowych krajów, m.in. Polski. Przejawia się to w nierównym dostępie do rynku pracy, w nierównym traktowaniu podmiotów w transnarodowej przestrzeni gospodarczej oraz nierównej ochronie świadczonej obywatelom w „zjednoczonej” Europie. Przykładem może być „praca swoich”, nakładanie danin na pracowników polskich w Niemczech, brak osłony prawnej i bezpieczeństwa życia dla pracowników goszczących we Włoszech itd. W tej perspektywie wyłania się potrzeba prowadzenia PT jako zinstytucjonalizowanej formy ochrony własnych obywateli przed dyskryminacją i wykluczeniem w transnarodowej przestrzeni gospodarczej i życia.

1.2.4. Europejski kontekst rozwoju poradnictwa transnarodowego

Termin „poradnictwo transnarodowe” (PT) pojawił się po raz pierwszy w Europie w kontekście poradnictwa zawodowego jako „transnational career/vocational guidance” (Plant, 1990, 1993) w odpowiedzi na nowe cele polityczne jednolitego rynku europejskiego. Najprościej ujmując, transnarodowe poradnictwo zawodowe (TPZ) jest ideą międzynarodowej kooperacji między narodowymi systemami usług doradczych i praktykującymi doradcami. Idea europejskiego jednolitego rynku go-

spodarczego przełożyła się z początkiem lat 90 na nowy cel polityczny, jakim jest rozwój ekonomiczny poprzez wzrost mobilności kapitału, dóbr, usług oraz ludzi. Powstała w związku z tym idea adaptacji narodowo zorientowanych usług doradczych do nowej transnarodowej, tj. europejskiej wizji przepływów zasobów siły roboczej i jednoczenia się rynków edukacyjnych. Europeizacja narodowo zorientowanych programów i usług doradczych została pomyślana jako program przygotowania mieszkańców Europy do wymagań: większej adaptabilności, elastyczności i transferabilności na zjednoczonym rynku pracy.

Początkowo idea transnarodowej koordynacji usług doradczych objęła jedynie 12 krajów wspólnoty, dzisiaj obejmuje już 27 krajów, w tym Polskę. Transnarodowe poradnictwo zawodowe jako kooperacja systemów doradczych zostało przewidziane dla jednej kategorii beneficjentów, tj. obywateli krajów członkowskich Unii Europejskiej. W tym kontekście podkreślane jest jedynie to, że migranci z innych krajów będą jedynie beneficjentami pośrednimi transnarodowego koordynowania usług doradczych. Transnarodyzacja poradnictwa stawiająca sobie za cel facylitację mobilności edukacyjnej i zawodowej, poprzez zwiększenie dostępności do rzetelnej informacji o charakterze ogólnoeuropejskim, jak i informacji niezbędnej dla bezpiecznej i satysfakcjonującej pracy za granicą, przewiduje integrację TPZ na wielu poziomach. Pierwszym i najprostszym jest poziom komunikacji, czyli wymiany informacji i wzajemnego zrozumienia. Drugi poziom to poziom kooperacji, zakładający współpracę między służbami doradczymi. Trzeci poziom to koordynacja procedur działania między służbami doradczymi. Czwarty poziom to wzajemna wymiana kadr i współpraca transgraniczna. Piąty poziom to całkowite ujednoczenie i zsynchronizowanie procedur działania narodowych usług doradczych.

Osiągnięcia integracyjne narodowych usług doradczych na poziomie transnarodowym są na razie mocno ograniczone. Można jedynie mówić o fragmentach lub wycinkowych działaniach integracyjnych na każdym z poziomów. Przyczyny tego stanu rzeczy są zasadniczo dwie. Pierwsza, to ograniczone możliwości wychodzenia narodowych systemów poradnictwa poza granice kraju. Ludzie mają łatwość przekraczania granic państwowych, ale instytucje i służby narodowe działające w ramach państwa, takiej łatwości nie posiadają. Przez długi czas wiarygodność usług doradczych w zakresie doradztwa zawodowego i karier kształtowała się w odniesieniu do narodu i państwa. Działanie poza tymi

granicami wymaga najpierw wzmocnienia reputacji systemów doradczych na poziomie narodowym i państwowym, który jest poszerzony o konteksty międzynarodowe i międzykulturowe. Ten model rozwoju PT jest właśnie celem niniejszego opracowania. Jedynym, naprawdę epokowym osiągnięciem integracyjnym transnarodowego poradnictwa zawodowego jest system „eurodoradztwa” (*Euroguidance*). Ale jego skuteczność polega na tym, że jako system współpracy w sieci komputerowej nie wymaga przekraczania granic.

Drugim powodem ograniczonych postępów transnarodowej integracji jest niekompatybilność kadr i systemów ich szkoleń. Zrozumienie tego deficytu było motywem opracowania, przy wsparciu Wspólnot Europejskich, (Bańka, Ertelt, 2004) programu kształcenia kadr doradców w zakresie transnarodowego poradnictwa zawodowego. Jest to program kształcenia kompetencji transnarodowych doradców, działających w europejskiej przestrzeni gospodarczej dla edukacji zawodowej, szkolenia zawodowego, badań rynku pracy, testowania uzdolnień, ewaluacji przydatności zawodowej, w praktyce i organizacji doradztwa zawodowego na skalę międzynarodową. Zaproponowane w programie kształcenia transnarodowego poradnictwa zawodowego wytyczne i zalecenia (Bańka, Ertelt, 2004), odnoszą się do ich roli – jako specjalistów od porad zawodowych, szkoleń, badań, praktyk oraz organizacji życia gospodarczego – w rozwiązywaniu problemów: a) mniejszości narodowych, żyjących w kraju ojczystym doradcy, b) własnych (etnicznych) współobywateli, którzy z różnych powodów funkcjonują w kraju ojczystym w otoczeniu społeczności międzynarodowych, oraz c) własnych obywateli, którzy z różnych powodów, jak np. ekspatriacji, zamierzają pracować osobiście lub wraz z rodziną za granicą. Program kształcenia poddyplomowego w zakresie TPZ koncentruje się na kontekstach międzykulturowych, ponieważ w europejskiej tj. ponadnarodowej edukacji czy praktyce zawodowej, wszystkie codzienne działania prowadzone są przez uczestników wywodzących się co najmniej z dwóch lub więcej kultur.

Tak widziana konceptualna podstawa TPZ stwarza ramy realizacyjne dla edukacji, praktyki, organizacji i polityki doradztwa zawodowego w szerszym środowisku europejskim, które uwzględniałyby zarówno wymogi trafności naukowej jak i kulturowej. Powstały program transnarodowego poradnictwa zawodowego wyznacza eurodoradcy rolę głównego dysponenta i przekaznika wartości, które na społeczność

doradców zawodowych narzucają wymagania podejmowania się odpowiedzialności za dyssyminację wiedzy na tematy wieloetniczności i wielokulturowości, jak też podejmowania się odpowiedzialności za upowszechnianie wrażliwości kulturowej i postaw zrozumienia dla partnerstwa obywateli Wspólnoty Europejskiej bez względu na miejsce ich pochodzenia w wymiarze międzynarodowym. Z tej perspektywy, eurodoradcy mogą być wiodącymi podmiotami w promocji społecznego zrozumienia dla różnorodności narodowych, dla afirmacji i uznania wielokulturowości za antidotum na niszczące skutki uprzedzeń, stereotypizacji i dyskryminacji ze strony jednostek, instytucji i różnych grup społecznych zorientowanych ksenofobicznie.

1.2.5. Czym jest i czym nie jest poradnictwo transnacionalne

Zrozumienie transnacionalnego poradnictwa jako nowej domeny poradnictwa jest łatwiejsze, gdy weźmie się pod uwagę to, czym ono jest i czym nie jest. Lista faktów odnoszących się do tego, czym transnacionalne poradnictwo jest – w tym opracowaniu – obejmuje następujące kwestie:

- 1 – PT jest nauczaniem umiejętności przewycięzania realnej i postrzeganej dyskryminacji w otwartym świecie.
- 2 – PT jest tworzeniem, poprzez ukierunkowane informowanie, klimatu dla ekspresji potrzeb migranta w obcej rzeczywistości kulturowej.
- 3 – PT jest informowaniem o instytucjach i miejscach, w których migrant, w obcej rzeczywistości publicznej, znajdzie wsparcie i sprzyjający klimat, gwarantowany przez państwo i instytucje liberalne społeczeństwa cywilnego, do ekspresji swoich potrzeb oraz problemów.
- 4 – PT jest formą pomocy w sporządzaniu planu życiowego i wyjazdowego uwzględniającego zasoby związane z dotychczasowym środowiskiem życia klienta, których nie da się przenieść na obczyznę, jak np. relacji rodzinnych, przyjaźni, ulubionych miejsc etc.
- 5 – PT jest orientacją międzykulturową opartą na państwowych i narodowych punktach odniesienia. Oznacza to, że chociaż poradnictwo transnacionalne jest międzynarodowym doradztwem kariery, to jednak z istoty rzeczy, jest ono dedykowane dla populacji własnych obywateli, tj. Polaków.

- 6 – PT jest szerszą i zarazem uzupełniającą wersją transnarodowego poradnictwa zawodowego jako eurodoradztwa (*Euroguidance*), czyli zinstytucjonalizowanej pomocy dla obywateli krajów członkowskich Unii Europejskiej.
- 7 – PT jest formą poradnictwa, w którym klient i doradca nie różnią się kulturowo.
- 8 – PT ma za zadanie ukształtować zdrowe relacje między pracą a innymi rolami życiowymi osobom znajdującym się poza granicami kraju.
- 9 – PT koncentruje się na wspomaganiu indywidualnego rozwoju opartego na różnorodności kulturowej, polega na międzykulturowych kompetencjach doradców i osób korzystających z ich usług.
- 10 – PT jest to forma praktyki służenia ludziom pomocą na wszystkich etapach życia, w rozwiązywaniu problemów wynikających z ich dobrowolnych decyzji, dotyczących życia, pracy lub kształcenia się za granicą przez pewien czas.
- 11 – PT przekracza granice tradycyjnych koncepcji wielokulturowości, które odwołują się głównie do zasad równych szans w zatrudnieniu (*equal employment opportunity*) i innych form niedyskryminacji.
- 12 – PT zorientowane jest na zaspokajanie specyficznych potrzeb ludzi, którzy znaleźli się w sytuacji lokalizacji swojego miejsca pracy i innych podstawowych ról życiowych, w obcym kontekście kulturowym.
- 13 – PT w europejskim obszarze gospodarczym, postrzegane jako eurodoradztwo, jest jednym ze sposobów realizacji idei „tożsamości europejskiej”.

Lista faktów odnoszących się do tego, czym transnarodowe poradnictwo nie jest – w tym opracowaniu – obejmuje następujące kwestie:

- 1 – PT nie jest poradnictwem multikulturowym, tzn. poradnictwem dedykowanym imigrantom i ukierunkowanym na ich asymilację do warunków życia w Polsce.
- 2 – PT nie jest modelem asymilacji wielokulturowej, poprzez wyrównywanie deficytów posiadanych przez imigrantów usiłujących osiedlić się w kraju gościnnym (w tym przypadku w Polsce).
- 3 – PT nie jest poradnictwem, gdzie relacja doradca – klient opiera się istotnej różnicy kulturowej.

- 4 – PT nie zajmuje się przybyszami z innych krajów.
- 5 – PT nie jest modelem poradnictwa dla tzw. „permanentnych emigrantów”, czyli doradzaniem dotyczącym tego: Jak osiedlić się na stałe w innym kraju?
- 6 – PT nie zajmuje się pełnym cyklem emigracyjnym (van Eecke, 2005).
- 7 – PT nie jest orientacją transnarodową, która abstrahuje od polskiej sfery państwowej i narodowej.
- 8 – PT nie jest poradnictwem ukierunkowanym na rozwiązywanie problemów „bezpaństwowców”, ale tworzeniem tożsamości narodowej i patriotycznej w kontekście międzykulturowym.
- 9 – PT nie jest pedagogią dla cudzoziemców.

1.3. Poradnictwo transnarodowe jako międzykulturowe doradztwo karier

1.3.1. Poradnictwo transnarodowe z perspektywy międzykulturowego doradztwa karier

Kariera zagraniczna staje się obecnie zarówno problemem cywilizacyjnym, wpływającym na kształt rozwoju państw, na politykę społeczną, ekonomiczną i integracyjną całych regionów, jak i problemem czysto psychologicznym oraz kulturowym. Te trzy wymiary wzajemnie się warunkują. Swobodny przepływ informacji, nieomal całkowite zniesienie barier komunikacyjnych, czy wreszcie stworzenie międzynarodowych struktur o charakterze ekonomicznym i politycznym sprawiło, iż wizerunek kariery przestał być ograniczony tylko do kategorii pojedynczego państwa, a tym samym do kategorii jednej kultury. Ludzie bez większych problemów organizacyjnych mają możliwość zaplanowania sobie i zrealizowania swoich karier na arenie międzynarodowej, ale nie dzieje się to bez przeszkód. Dwa państwa, tj. państwo pochodzenia oraz państwo, do którego osoba wyjeżdża, zawsze różnią się kulturowo. A zatem kariera zagraniczna z istoty rzeczy zawsze dotyka sfery kontaktów międzykulturowych. Kontakty międzykulturowe można poklasyfikować na dwie kategorie (Ward i in., 2001). Jedną składają kontakty, jakie mają mieszkańcy kulturowo zróżnicowanych narodów i społeczeństw (np. Bośni, Londynu czy Nowego Jorku), a drugą składają kontakty,

jakie mają osoby, które podróżują z jednego społeczeństwa do innego w ściśle określonym celu, takim jak: praca, rekreacja, nauka, doradztwo, zarządzanie. W pierwszym przypadku, mamy do czynienia z kontaktami między kulturami wewnątrz państw i społeczeństw, co w konsekwencji skierowuje uwagę na problem tzw. „wielokulturowości” (*multiculturalism*). W drugim przypadku, mamy do czynienia z kontaktami między kulturami, między społecznościami i ten typ kontaktów jest akcentowany w pojęciu „międzykulturowości” (*cross-culturalism*).

Czym innym jest więc „poradnictwo multikulturowe” (*multicultural counseling*), a czym innym „poradnictwo międzykulturowe” (*cross-cultural counseling*). W pierwszym przypadku, poradnictwo ukierunkowane jest na realizację celów, których wspólnym mianownikiem jest równość grup kulturowych/etnicznych, czyli zacieranie różnic. W drugim przypadku, celem poradnictwa jest: 1 – podkreślanie różnic między narodami, społeczeństwami i kulturami; 2 – podkreślanie różnic w formie przewag i deficytów każdej z nich; 3 – podkreślanie zagrożeń wynikających z przekraczania granic między jedną kulturą a drugą. Idea pierwszego rodzaju poradnictwa jest historycznie wcześniejsza i rozwinęła się w USA, a następnie przeniesiona została na grunt europejski i czasami jest lansowana w ramach nurtu myślenia pod ogólną nazwą „integracji europejskiej” (por. Launikari, Puukari, 2005). Generalnie, poradnictwo wielokulturowe to poradnictwo realizowane w społeczeństwie pluralistycznym (Gladding, 1990), w którym doradca i klient różnią się pochodzeniem kulturowym. Poradnictwo międzykulturowe jest konsekwencją rozwoju transnacionalizacji i intensywnych kontaktów między narodami i reprezentowanymi przez nie kulturami. Podstawowym problemem jest nie równość, ale inność w znaczeniu zarówno przewag, jak i deficytów.

Planowanie kariery w wymiarze międzynarodowym jest planowaniem kontaktów między kulturami. Równość, choć pozostaje wartością ważną, to jednak nie dominuje ona w PT jako kategoria wyjściowa. Ludzie wyjeżdżają za granicę zrobić karierę po to, aby polepszyć swój byt. Skuteczność tej poprawy można mierzyć w różny sposób, jak też odnosić do różnych przyczyn. Najważniejszym źródłem sukcesu w karierze międzynarodowej jest rozumienie kultury, do której jednostka zmierza, jako do miejsca zrobienia kariery. W przeciwieństwie do poradnictwa multikulturowego, które nie odnosi się do przemieszczeń translacyjnych,

poradnictwo międzykulturowe obejmuje wyłącznie kontakty transnacyjne, jakie mają miejsce w trakcie realizowania kariery poza granicami własnego kraju. Celami poradnictwa transnacyjnego (Plant, 1993), jako międzykulturowego doradztwa karier (MDK) są: zwiększenie zdolności zatrudnieniowej (*employmentability*) w skali międzynarodowej, przygotowanie do zawodowej retransycji (*re-transition*) w wymiarze międzynarodowym, edukacja w zakresie zdolności międzykulturowych (*intercultural skills*), jako jednej z najważniejszych kompetencji życiowych na globalnych rynkach pracy i zatrudnienia.

1.3.2. Kultura jako punkt wyjścia międzynarodowego doradztwa karier

Transnacyjne poradnictwo jest formą pomocy opartej na międzynarodowej współpracy, skoncentrowanej na osobach, które kierowane wewnętrzną motywacją lub sytuacją zewnętrznego przymusu, pozostają w separacji z rodzimą kulturą, przy jednoczesnej chęci udziału w życiu kulturalnym innych narodów. Narodowość i etniczność wymagają uwzględniania w praktyce doradczej na wszystkich poziomach: 1 – bezpośredniej komunikacji i współdziałania w miejscu pracy, 2 – społeczności lokalnej, w której klient musi funkcjonować poza krajem, oraz 3 – sytuacji krajowej i ponadnarodowej. W ten sposób poradnictwo transnacyjne i międzynarodowe doradztwo karier (MDK) obejmują kategorie kultury: narodowej rodzimej, narodowej kraju goszczącego i kultury miejsca pracy, czyli kultury organizacyjnej.

Kultura narodowa jest podstawą solidarności społecznej i siłą jednoczącą jednostki, które ją zachowują. Ponadto, jest cechą zbiorowości zachowujących specyficzną organizację społeczną, w ramach której dana kultura jest rozwijana i przekazywana. Podstawowym elementem kultury narodowej jest wspólny język literacki, choć nie zawsze jest to absolutne kryterium rozróżnienia. Według Hofstede (2000) podstawowe wymiary kultur narodowych to:

- dystans władzy (od małego do dużego),
- kolektywizm *versus* indywidualizm,
- kobiecość *versus* męskość,
- unikanie niepewności (od słabej do silnej),
- orientacja długoterminowa *versus* orientacja krótkoterminowa.

Pojęcie dystansu władzy zostało przez Hofstede zdefiniowane jako „zakres oczekiwań i akceptacji dla nierównego rozkładu władzy, wyrażony przez mniej wpływowych (podwładnych) członków instytucji lub organizacji”. Kraje o małym dystansie władzy charakteryzuje współzależność podwładnych i przełożonych oraz silna potrzeba konsultacji; dystans emocjonalny pomiędzy „dołem” i „górami” hierarchii organizacyjnej jest relatywnie niewielki, zdanie podwładnych jest wysłuchiwane, nawet gdy jest krytyczne. Natomiast w krajach o dużym dystansie władzy daje się zaobserwować znaczną zależność podwładnych od przełożonych. Podwładni bądź uznają taką sytuację za pożądaną, bądź ją całkowicie odrzucają. Towarzyszy temu duży dystans emocjonalny pomiędzy podwładnymi i przełożonymi; podwładni nie zwracają się bezpośrednio do swych przełożonych, a tym bardziej nie wyrażają głośno swej krytyki.

Kolektywizm cechuje społeczeństwo, w którym ludzie od urodzenia należą do silnych, spójnych grup wewnętrznych, zapewniających im bezpieczeństwo i opiekę, w zamian za niekwestionowaną lojalność. Przeciwnością kolektywizmu jest indywidualizm, który jest charakterystyczny dla społeczeństw, w których więzy między jednostkami są luźne, a każdy jest zainteresowany głównie dbaniem o dobro własne i najbliższej rodziny. Kraje o wysokim wskaźniku indywidualizmu charakteryzują się tym, iż dobro jednostki jest tu przedkładane nad dobro grupy. Społeczeństwo kolektywistyczne wyróżnia natomiast przedkładanie dobra grupy nad dobro jednostki. Ludzie tworzą wielopokoleniowe rodziny lub inne grupy wewnętrzne, które ich chronią i zapewniają im poczucie bezpieczeństwa w zamian za lojalność. Źródłem identyfikacji jednostki jest przynależność do określonej sieci powiązań społecznych. Interes grupy jest ważniejszy od interesu jednostki. Występuje tendencja do unikania za wszelką cenę konfliktów i do zachowywania harmonii.

Kobiecość to wymiar charakteryzujący kultury narodowe, w których role społeczne przypisywane obu płciom pokrywają się, tj. zarówno od kobiet, jak i od mężczyzn oczekuje się skromności, czułości oraz dbałości o jakość życia. Przeciwnością kobiecości jest męskość właściwa tym społeczeństwom, w których role obu płci są wyraźnie odmienne. Od mężczyzn wymaga się tu twardości, asertywności i zorientowania na sukces finansowy. Kraje o wysokim wskaźniku męskości charakteryzuje postawa, w której najbardziej ceni się sukcesy materialne i postęp.

W związku z powyższym, duża waga przywiązywana jest do posiadania pieniędzy i dóbr materialnych.

Unikanie niepewności Hofstede określa jako stopień zagrożenia, odczuwany przez członków danej kultury w obliczu sytuacji nowych, nieznanych i niepewnych. Kraje o wysokim wskaźniku unikania niepewności cechują się większą ekspresywnością niż kraje o kulturach mniej „zaniepokojonych”. Kraje o niskim wskaźniku unikania niepewności natomiast, już na pierwszy rzut oka, są bardziej spokojne. Publiczne okazywanie emocji, a tym bardziej agresji, nie jest tam społecznie akceptowane. Ludzie sprawiają tu wrażenie opanowanych, cichych, bezproblemowych, a nawet leniwych. Niepewność jest powszechnie akceptowana jako naturalny składnik życia, z którym należy się po prostu pogodzić. Odczuwalny przez jednostki poziom stresu i poczucie zagrożenia są relatywnie niskie. Sytuacje związane z ryzykiem, a także sytuacje dwuznaczne, postrzegane jako nieuniknione, a przez to normalne, nie budzą lęku. W kulturach o niskim poziomie unikania niepewności inne znaczą ciekawe. Dla społeczeństw o niskim wskaźniku unikania niepewności charakterystyczna jest postawa tolerancji, otwartości na zmianę, na nowość, na to, co do tej pory nieznanne. W odniesieniu do ludzi młodych, do cudzoziemców, a także do przedstawicieli wszelkiego rodzaju mniejszości – religijnych, etnicznych, seksualnych – występuje przyjazne nastawienie oraz podejmowanie prób integracji.

Orientacja długoterminowa to dbałość o cechy, które sprzyjają osiągnięciu celów w długim okresie, ze szczególnym uwzględnieniem wytrwałości i oszczędności. Orientacja krótkoterminowa natomiast oznacza przypisywanie dużej wartości cechom, które mają znaczenie dla przeszłości i teraźniejszości, ze szczególnym uwzględnieniem poszanowania tradycji, wywiązywania się ze społecznych powinności i zachowania „twarzy”. Przedstawiciele kultur o orientacji długoterminowej charakteryzują się uporem i wytrwałością w dążeniu do celu, oszczędnością i zapobiegliwością oraz wysokim poczuciem wstydu, które zmusza ich do wywiązywania się z przyjętych zobowiązań oraz uwrażliwia na kontakty międzyludzkie; same relacje między ludźmi natomiast kształtowane są według statusu. Ludzi pochodzących z krajów o orientacji krótkoterminowej cechuje ustawkowanie i zrównoważenie, a także dbałość o zachowanie twarzy. Powszechne jest poszanowanie tradycji oraz społecznych i statutowych zobowiązań, niezależnie od ponoszonych kosztów.

W obrębie kultury narodowej wyróżnić można szereg „subkultur”, pozostających naturalnie pod jej wpływem, które jednakże mają bardziej bezpośredni wpływ na działania jednostki: kultura grupy religijnej, etnicznej, kultura grupy pokoleniowej, kultura klasy społecznej i kultura organizacyjna zwana też korporacyjną. Kultura organizacji bywa określana jako osobowość konkretnego przedsiębiorstwa, urzędu lub firmy. Przejawia się ona w zachowaniach i reakcjach jednostek i grup społecznych, będących członkami danej organizacji, w ich sądach i postawach, w sposobie rozwiązywania przez nich problemów, ale także w sprawach tak wydawałoby się błażych, jak zorganizowanie hal produkcyjnych i biur czy wyposażenie i estetyka wnętrza. Przejawy kultury, tj. symbole, bohaterowie, rytuały i wartości odgrywają zupełnie odmienne role w kulturach korporacyjnych niż w kulturach narodowych. W obrębie jednej kultury organizacyjnej ludzie łączą przede wszystkim wspólne praktyki, a nie symbole, bohaterowie i rytuały. W przypadku kultur narodowych podstawowe różnice pomiędzy kulturami dotyczą przede wszystkim wartości. Wśród kultur organizacyjnych wyróżnia się (Amstrong, 2000): 1 – kulturę osiągnięć (ludzi) – opiera się ona na autoekspresji, akcentuje rozwój, sukces i odrębność; 2 – kulturę wsparcia (zadania) – opiera się na poczuciu wspólnoty, akcentuje wzajemność, wartość, integrację i służbę; 3 – kulturę władzy – opiera się na przetrwaniu, podkreśla stanowczość, determinację i siłę. Istnieje tutaj centralne źródło władzy sprawujące kontrolę, występuje niewiele zasad i procedur; 4 – kulturę roli – opiera się na pragnieniu bezpieczeństwa, podkreśla porządek, stabilność, kontrolę i zysk. Praca jest kontrolowana za pomocą licznych procedur i zasad, rola jest ważniejsza niż osoba, która ją pełni.

1.3.3. Międzynarodowe doradztwo karier na kontinuum problemów i interwencji

Jak już wspomniano, poradnictwo transnarodowe jako międzynarodowe doradztwo karier, jest reorientacją narodowego programu świadczenia usług doradczych na zagadnienia związane z międzynarodowym kontekstem osiągania przez ludzi indywidualnej godności. Potrzeba takiej specyficznej formy poradnictwa zauważona została, jako ważne ogniwo kooperacji między usługami doradczymi na różnych szczeblach: międzynarodowym, państwowym, regionalnym i lokalnym. Transnarodowe poradnictwo jako nowa domena i perspektywa poradnictwa 21 wieku

mogło powstać dzięki szeregu zmianom definicji i zakresu poradnictwa zawodowego. Pierwsza istotna zmiana definicji poradnictwa zawodowego polegała na rozszerzeniu celu poradnictwa, z wyboru zawodowego na programy interwencji, zakładające całozyciowe doradztwo karier, obejmujące wszystkie fazy życia i niemal wszystkie grupy wiekowe. Druga istotna zmiana polegała na poszerzeniu kontinuum procesów interwencji poradnictwa zawodowego, których efektywne rozwiązywanie wymaga procedur, technik i teorii z zakresu pomocy psychologicznej i psychoterapii.

Poszerzenie to zaczynało się od procesów facylitowania świadomości własnej tożsamości i Ja zawodowego, eksploracji możliwości rozwoju zawodowego i uczenia się planowania karier, a kończyło na procesach redukcji stresu, zarządzaniu emocjami i agresją, eliminowaniu bezdecyzyjności w karierze (*career indecisiveness*). Żaden w wymienionych procesów interwencji nie jest możliwy do przeprowadzenia bez odwołania się do nowoczesnych koncepcji doradztwa personalnego (*personal counseling*) i psychoterapii (zob. Bańka, 2003a,b; 2004b). Przez większą część kilku ostatnich dekad poradnictwo karier, poradnictwo zawodowe, doradztwo personalne (jako pomoc psychologiczna) i psychoterapia traktowane były jako dziedziny rozłączne (Herr, 1997) i jako procesy niewymienne. Tymczasem, zmiana natury problemów zdefiniowanych jako problemy z zakresu poradnictwa karier wymaga fuzji poradnictwa karier i poradnictwa personalnego jako pomocy psychologicznej. Kompetentne pomaganie w złożonych problemach emocjonalnych, tożsamościowych czy w sferze zaburzeń zachowania jako reakcji na doświadczenia związane z bezrobociem, pracą za granicą itd. wymaga zastosowania nowego szerokiego kontinuum procesów interwencji – od interwencji doraźnej do interwencji prewencyjnej.

Nowe, wyłaniające się kontinuum procesów interwencji najwyraźniej uwidacznia się w poradnictwie transnacionalnym jako międzykulturowym doradztwie karier. Powracając raz jeszcze do różnic między poradnictwem transnacionalnym (PT) a transnacionalnym poradnictwem zawodowym (TPZ), jak np. w definicji Planta, (1990, 1993) wyraźnie uwidacznia się różnica w zakresie realizowania kontinuum procesów interwencji. TPZ w klasycznej definicji, jaką jest eurodoradztwo, stanowi tylko cząstkowe realizowanie poradnictwa karier. Nie ma w nim nic z pomocy psychologicznej. Tak „technicznie” widziane poradnictwo – zarówno w sensie dosłownym, bo opierające się na sieci baz danych,

oraz w sensie metaforycznym, bo bez osobowego kontaktu klient-doradca – nie rozwiązuje problemów, na które istnieje obecnie największe zapotrzebowanie. Jest to też ten powód, który zablokował integrowanie się TPZ w ramach Unii Europejskiej i doprowadził do wtórnego okopywania się usług poradnictwa w narodowych systemach odniesienia. Pomocy psychologicznej i psychoterapii nie można realizować jako elementu składowego poradnictwa karier w międzynarodowej wymianie doradców. Ta część kontinuum problemów i procesów była, jest i pozostanie domeną interwencji na poziomie narodowym, a więc na poziomie wspólnoty języka, tradycji i odczuć doradcy i klienta.

Przesunięcie, w transnarodowym poradnictwie zawodowym, akcentu na międzynarodowe doradztwo kariery, odzwierciedla postępujący w 21 wieku trend, polegający na uwzględnianiu w kompetentnym poradnictwie karier jednocześnie wielu kontinuumów problemów i interwencji. Zgodnie z tym trendem, transnarodowe poradnictwo jest widziane jako proces interpersonalny, w którym jednostki otrzymują wsparcie w rozwiązywaniu: 1 – problemów swojej kariery w wymiarze międzynarodowym, 2 – problemów przystosowania do pracy za granicą, radzenia sobie z dysfunkcjami zachowania w trakcie pobytu za granicą, oraz 3 – przystosowania do środowiska krajowego po powrocie z zagranicy. Tego rodzaju kontinuum problemów PT determinuje inne kontinuum problemów, w skład którego wchodzi następujące procesy interwencji: 1 – motywacja wyboru kariery międzynarodowej; 2 – aspiracje, bariery, afordancje i zachęty w karierze międzynarodowej; 3 – bezdecyzyjność kariery i niezdecydowanie w karierze; 4 – przywiązanie do miejsca; 5 – oczekiwania i postawy wobec pomocy doradczej; 6 – syndrom opuszczenia; 7 – syndrom ponownego złączenia; 8 – konflikty, stres, szok kulturowy i przystosowanie; 9 – dysfunkcjonalna integracja ról życiowych związanych z karierą, z innymi rolami życiowymi (rodzinnymi, rodzicielskimi, przyjacielskimi, obywatelskimi); 10 – proaktywność w ustanawianiu i realizowaniu celów; 11 – edukacja międzykulturowa.

Tak zdefiniowane kontinuum problemów poradnictwa transnarodowego jako międzykulturowego doradztwa karier, warunkuje omawiane w następnej części pracy następujące kontinuum interwencji: 1 – diagnoza i ocena potrzeb ludzi planujących pracę za granicą, przebywających za granicą i powracających z zagranicy; 2 – pomoc doraźna ludziom przebywającym za granicą i powracającym z zagranicy w przewyciężaniu

syndromu opuszczenia/separacji i ponownego połączenia ze środowiskiem społecznym, z którego wyjechali; 3 – pomoc prewencyjna i doraźna ludziom planującym pracę za granicą, przebywającym za granicą i powracającym z zagranicy w budowaniu strategii autoregulacyjnych skierowanych ku przyszłości.

2. Cele i metody diagnozy potrzeb osób wyjeżdżających za granicę z zamiarem powrotu

2.1. Problemy diagnozy i oceny w międzykulturowym doradztwie karier

W tym rozdziale przedstawione zostaną kwestie dotyczące tego, co pomagający powinien wiedzieć i czego powinien się dowiedzieć od klienta, aby móc go kompetentnie wspomagać w jego zmaganiach się z ekspatriacją? Problemy testowania i oceny (TO) jako źródła informacji w poradnictwie transnarodowym (PT) stają się zagadnieniem o wciąż wzrastającym znaczeniu (Noworol, Łącała, 2004; Brot, 2004). Można tu wskazać dwa rodzaje problemów: z jednej strony jest to problem kulturowej adaptacji testów i innych instrumentów oceny klientów do warunków globalnego i transnarodowego ich zastosowania (Duarte, M.E. 2005). Z drugiej strony, zagadnienie testowania i oceny w PT dotyczy kwestii adekwatności narzędzi TO z punktu widzenia potrzeb międzykulturowego doradztwa karier (MDK) realizowanego z perspektywy narodowej, a nie multikulturowej.

W pierwszym przypadku, mamy do czynienia z problemami, które wiążą się z pytaniem o trafność i rzetelność ekologiczną (treściową) instrumentów diagnozy i metod oceny, które zostały opracowane w poszczególnych państwach narodowych, z myślą o ich zastosowaniach wyłącznie do ściśle zdefiniowanych populacji. Przykładowo, czy badania testowe i oceny zrealizowane w Polsce i w Niemczech dają porównywalne wyniki. Transnarodalizacja poradnictwa stawia na porządku dzien-

nym inną jeszcze wątpliwość: na ile narzędzia diagnostyczne o zasięgu narodowym mogą być stosowane w PT jako rzetelna podstawa decyzji doradczych. Wątpliwość ta jest zróżnicowana, gdy chodzi o testy i kwestionariusze. Testowanie i ocena są podstawą doradztwa jako źródła informacji o zainteresowaniach zawodowych, kompetencjach, uzdolnieniach, umiejętnościach, inteligencji, osobowości, itp. Jest to wszystko to, co może wspomóc klienta w podjęciu najlepszych decyzji zawodowych dotyczących przyszłej pracy, ścieżki edukacyjnej lub zmiany pracy. Testy oznaczają mierzenie, a oceny coś więcej. Obejmują one obserwacje i postawy jednostek, ich upodobania i niechęci, zadania oraz trudności, których doświadczenia w ramach organizacji, osiągnięcia pracowników oraz wszelkich instytucji dążących do osiągnięcia celów, które zwykle zakładają standardy efektywności.

Testy podzielić można na dwie główne kategorie: 1 – Testy jako kwestionariusze osobowości, czy instrumenty oceny i samooceny, w których odpowiedzi wskazują na wybory i odczucia jednostki. Przykładami takich kwestionariuszy przydatnych w PT, są inwentarze zainteresowań zawodowych. 2 – Testy maksymalnych osiągnięć, w których odpowiedzi oceniają zdolność jednostki do efektywnego działania w standardowych warunkach. Przykładami takich testów, które są przydatne w transnarodowym poradnictwie zawodowym, są testy umiejętności i uzdolnień. Generalnie jednak, o ile testy osiągnięć są w zastosowaniach transnarodowych w pewnym stopniu kompatybilne, o tyle kwestionariusze osobowości i inne instrumenty mierzące wartości należące do świata kultury kompatybilne już nie są (Rossier, 2005). Rola testów i ocen w transnarodowym poradnictwie zawodowym jest kontrowersyjna, gdy jest oparta na testach psychometrycznych. Aby test został uznany za psychometryczny, powinien być on obiektywny, znormalizowany, rzetelny, uzasadniony, prawomocny i wyróżniający. Spełnienie tych rygorystycznych wymagań na płaszczyźnie transnarodowej do końca jest niemożliwe, bowiem wszelkie normy i standardy oceny są w ostateczności sprowadzane do populacji kulturowych i narodowych. Dlatego też w PT coraz większą popularnością cieszą się oceny konstruktywistyczne (*constructivist assessment*) jako podejścia narracyjne, przeciwstawne podejściom psychometrycznym (Brott, 2004). Podejście konstruktywistyczne do oceny w doradztwie karier opiera się na możliwości wglądu doradcy w historię życia klienta, rozwinięcia u klienta sfery samoświadomości oraz rozwinięcia u klienta orientacji przyszłościowej.

Mimo istniejących kontrowersji, testy i kwestionariusze nie tracą znaczenia w poradnictwie transnarodowym i dlatego doradcy powinni wykazywać się następującymi kompetencjami w tym zakresie (Noworol, Łącała, 2004, s. 95):

- Doradcy potrafią przenieść metody poradnictwa zawodowego do zastosowań i potrzeb interkulturowych i transnarodowych.
- Doradcy znają metody diagnostyczne właściwe dla transnarodowego poradnictwa zawodowego i ich adaptacje w krajach partnerskich.
- Doradcy potrafią zastosować metody badania osobowości w transnarodowym poradnictwie zawodowym, ze szczególnym odniesieniem do kluczowych zagadnień oceny osobowości.
- Doradcy potrafią przenieść metody diagnozy umiejętności, zainteresowań zawodowych i dojrzałości przy podejmowaniu decyzji w sprawie kariery do transnarodowego poradnictwa zawodowego.

W drugim przypadku, tj. w kwestii adekwatności narzędzi TO z punktu widzenia potrzeb międzykulturowego doradztwa karier, realizowanego z perspektywy narodowej a nie multikulturowej, pojawia się problem dostępu doradców do rzetelnie tj. psychometrycznie opracowanych instrumentów diagnozy i oceny, które są skonstruowane z myślą o populacji narodowej, ale w odniesieniu do problematyki międzynarodowej. Polscy doradcy zajmujący się PT doradzają obywatelom polskim i potrzebują narzędzi, które mierzą potrzeby, postawy, wartości, oczekiwania, emocje, konflikty itd. z polskiej perspektywy planowania i realizowania kariery zawodowej w wymiarze międzynarodowym. Dotychczas w Polsce takich narzędzi nie konstruowano, toteż w dalszej części opracowania rozważania będą skupione na narzędziach testowania i oceny, które zostały opracowane wyłącznie z myślą o wyposażeniu warsztatu doradców PT, którzy zamierzają pomagać Polakom zainteresowanym karierą międzynarodową.

2.2. Diagnoza i ocena poczucia siły przywiązania do miejsca

2.2.1. Czym jest przywiązanie do miejsca

Kiedykolwiek wyruszamy do pracy lub na studia za granicę z miejsca, które jest naszym domem, nieodzownie doznajemy kontaktu z obcym, nieznanym środowiskiem, który prowadzi do tzw. „szoku kulturowego”

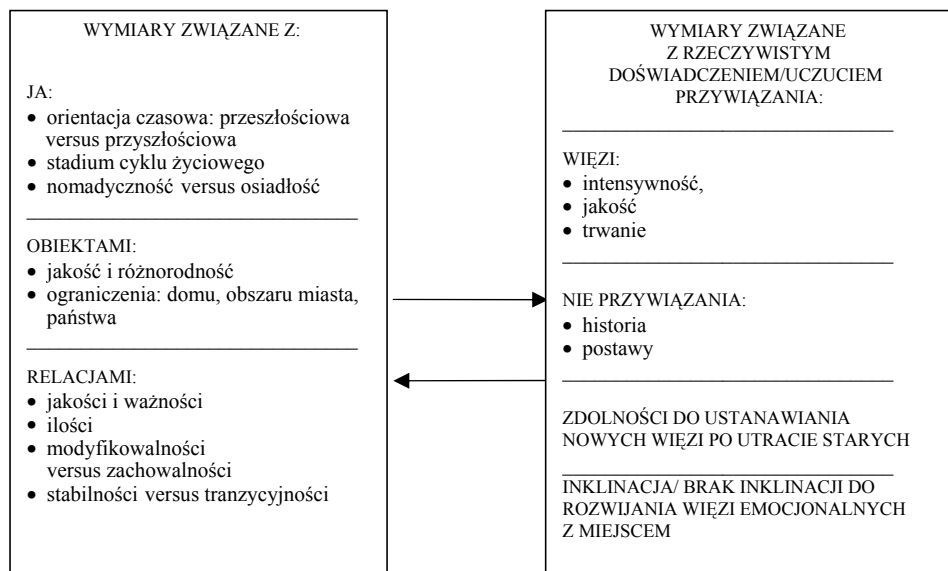
(Ward i in. 2001), czyli syndromu reakcji stresowych wystawiających na próbę zdolności przystosowawcze. Z punktu widzenia doświadczenia transnarodowego ważne jest określenie tego, czym jest dla migranta „dom” (Ali-Ali, Koser, 2002). Czy „dom” jest to miejsce, do którego się wraca z migracji? Czy dla migranta dom jest wszędzie i nigdzie? Czy dom to pewna idea bagażu podręcznego, który zabiera się wszędzie tam, gdzie się w danej chwili przebywa? Pytania te są jednymi z najważniejszych pytań, na jakie musi odpowiedzieć osoba decydująca się na przemieszczenia przestrzenne, kontakty międzykulturowe, transnarodowe migracje (Hill, 1996). Problem ten jest również jednym z najważniejszych problemów PT, gdyż doświadczenia migracyjne powodują zawsze: 1 – zwiększoną wrażliwość na traumę przywiązania (van Eecke, 2005), 2 – oczekiwanie wsparcia społecznego i mentorskiego w sytuacji separacji od „domu”, 3 – kliniczne problemy, takie jak „choroba domowa” (*home sickness*). Poradnictwo transnarodowe musi rozstrzygnąć, czy wszyscy jednakowo nadają się do migracji oraz co zrobić, aby migranci i ich rodziny nie byli rzućeni, bez żadnego przygotowania, w środowiska kulturowe znacznie odmienne od tych środowisk, w których zostali ukształtowani. Relacje osób wyjeżdżających za granicę, dokonywane z perspektywy czasu, niezbitie dowodzą, że przed wyjazdem nie podchodziły do tego zagadnienia wystarczająco rozważnie.

Przywiązanie do miejsca oznacza pozytywny związek danej osoby z określonym miejscem (Williams, Patterson, 1990). Wyróżnia się dwa wymiary przywiązania do miejsca tj. „zależność od miejsca” (*place dependence*) oraz „tożsamość miejsca” (*place identity*) (Jorgensen, Stedman, 2001). Zależność od miejsca (tzn. przywiązanie funkcjonalne) odzwierciedla ważność miejsca w dostarczaniu własności i warunków, które podtrzymują określone cele pożądanej aktywności. Funkcjonalne przywiązanie do miejsca jest więc zatopieniem jednostki w fizycznych charakterystykach otoczenia. Z kolei tożsamość miejsca, czyli przywiązanie emocjonalne, odnosi się do symbolicznej ważności miejsc jako skarbnicy emocji oraz zależności, które nadają życiu cel i znaczenie. W tym znaczeniu, przywiązanie do miejsca jest częścią tożsamości jednostki, która zwiększa jej samoocenę (Korpela, 1989), zwiększa uczucie przynależności do społeczeństwa i jest ważnym składnikiem komunikowania się w sprawach wartości i polityki środowiskowej (Cantrill, 1998). Częstość wizytowania miejsca w powiązaniu z zależnością od miejsca prowadzi do

tożsamości z miejscem (Moore, Graefe, 1994), chociaż nie jest to zależność automatyczna. Częstość kontaktów z miejscem i generalnie wielkość psychicznego zainwestowania w miejsce (*psychological investment*) rozwija z czasem identyfikowanie się jednostki z miejscem. W efekcie trudno jest jednostce jakieś miejsce opuścić, gdy zainwestuje w nie psychicznie w postaci emocji, w postaci wysiłku, w postaci ustanowienia dobrych relacji z innymi itd.

Więzi przywiązania (*attachment bonds*) z domem, miejscem urodzenia, miejscem pracy czy z innym obiektem są stanem psychologicznego dobrostanu, doświadczanego przez jednostkę jako rezultat po prostu obecności obiektu lub jego dostępności, lub odwrotnie – dysstresu jako rezultatu nieobecności obiektu, oddalenia się czy nieobecności. Jednostka może doświadczać więzi przywiązania, będąc tego nieświadoma. Zadaniem doradcy jest dotrzeć do niej i ustalić siłę przywiązania. Jednostka uzyskuje świadomość więzi przywiązania w sytuacji braku, tj. utraty więzi z obiektem. Uczucie przywiązania wyraża się zespołem zachowań przywiązania, które są ukierunkowane na zapewnienie dostępu do „obecności” miejsca/obektu lub bliskiego z nim sąsiedztwa. Wszystko to przyczynia się do kontynuacji doświadczania miejsca/ obiektu jako domu czy sytuacji domowej.

Rycina 3. Wymiary przywiązania do miejsca traktowanego jako dom



Ludzie są przywiązani do miejsca poprzez procesy zachowania, procesy poznawcze oraz doświadczenia emocjonalne w swoim społeczno-fizycznym środowisku bytowania. Relokacje przestrzenne, takie jak emigracja za pracą, bez względu na to, czy dobrowolne lub wymuszone, zawsze powodują zmiany i zaburzenia w poczuciu przynależności społecznej oraz identyfikacji indywidualnej, której istotnym wymiarem jest poczucie kontynuacji tożsamości w relacji do miejsca, jakim jest dom, rodzina, „ojcowizna”, mała ojczyzna, państwo. Przemieszczenia przestrzenne typu migracji zarobkowej powodują zmiany w umysłowych reprezentacjach przywiązania, które Giuliani (1991) pogrupował na współzależne od siebie zestawy. Jeden tworzą wymiary związane z rzeczywistym doświadczeniem uczucia przywiązania, a drugi – wymiary Ja (tożsamość) jednostki, charakteryzujące obiekt/miejsce przywiązania oraz relacje łączące obiekt z tożsamością jednostki.

Diagnoza obydwu wymiarów jest ważna w poradnictwie transakcyjnym, ponieważ pozwala zarówno na selekcję osób, które najwyraźniej nie powinny wyjeżdżać za granicę, jak i zaprojektowanie strategii doradczych zmniejszających negatywne skutki przemieszczenia, takie jak „choroba domowa” (tęsknota za domem) (*homesickness*) zwana też nostalgią (Swain, 2003). Van Tilburg ze współpracownikami (1996) wskazuje na cztery kategorie tęsknoty za domem: chorobę domową związaną z tęsknotą za ludźmi, chorobę domową związaną ze środowiskiem, chorobę domową związaną z trudnościami w adaptacji do nowego środowiska, oraz chorobę domową związaną z trudnościami radzenia sobie z nowymi schematami życia.

2.2.2. Metody diagnozy przywiązania do miejsca

Przywiązanie do miejsca, jak wiele innych uczuć, jest dostępne jedynie w bezpośrednim doświadczeniu, a dla innych ludzi np. doradcy, może być ono dostępne w relacjonowanych przez klienta wypowiedziach słownych. W poradnictwie transakcyjnym pomiar przywiązania może przebiegać w trzech płaszczyznach.

Pierwszą jest rozpoznanie i ocena natury (emocjonalnej i tożsamościowej) oraz siły przywiązania (intensywności, zakresu, czasu trwania) do miejsca zamieszkania u osób planujących karierę za granicą. Celem diagnozy, jest w tym przypadku, ustalenie przez doradcę strategii przygo-

towania klienta, w sferze mentalnej, do realizacji planowanego przez niego przedsięwzięcia. Drugą płaszczyzną jest rozpoznanie i ocena natury oraz siły przywiązania do kraju goszczącego tych klientów, którzy już tam przebywają. Celem tej diagnozy jest zdobycie informacji niezbędnych do stworzenia planu pomocy interwencyjnej w ramach mentoringu na miejscu („mentoringu on-site”) (zob. rozdz. 3). Chodzi tu o wsparcie, polegające na rozwiązywaniu problemu separacji od środowiska domowego i przeciwdziałanie narastaniu „choroby domowej” w miejscu życia i pracy migranta. Niszcząca siła migracji zarobkowej polega na tym, że osoba przebywająca na obczyźnie, po zerwaniu struktury więzi z dawnym miejscem życia, nie wytwarza często na nowo struktur zagnieżdżających się hierarchicznie z krajem pobytu. „Mury” społeczności transnarodowej albo sama praca stają się dla wielu migrantów swoistego rodzaju gettem i najczęściej jedyną prawdziwą więzią z krajem, w którym mieszkają. Trzecią płaszczyzną jest rozpoznanie i ocena natury oraz siły przywiązania do miejsca zamieszkania w kraju goszczącym i miejsca zamieszkania w kraju ojczystym u osób powracających do „domu”. Celem tej diagnozy jest opracowanie programów readaptacji tzw. migracji powrotnej (*return migration* – Gmelch, 1980).

Rozpoznanie przywiązania do miejsca może obejmować ocenę typu przywiązania akcentującego mocniej: a) bądź wymiary afektywne, związane ze zdolnością i intencjonalnością jednostki programowania swojego działania w środowisku (por. Rycina 1), b) bądź wymiary związane z tożsamością, obiektem(ami) oraz relacjami łączącymi jednostkę z miejscem bytowania. W pierwszym przypadku, ocena przywiązania pozwoli na opracowanie porady w zakresie wykreowania funkcjonalnej struktury miejsca działania i funkcjonalnej struktury intencji klienta. Mówiąc wprost, chodzi o znalezienie dopasowania struktury motywacji życia do struktury miejsca życia. Najczęściej transnarodowi migranci nie potrafią żyć sensownie ani tu, ani tam. W drugim przypadku, ocena przywiązania ma umożliwić (por. Rycina 3): a) przebudowę tożsamości; b) wybory najbardziej funkcjonalnych związków jednostki z obiektami przywiązania (do czego warto się przywiązywać, a do czego nie); c) przebudowę relacji łączących jednostkę z obiektami, w tym również relacji interpersonalnych odzwierciedlających przynależność (*belongingness*) do określonych grup społecznych.

Metody diagnozowania przywiązania do miejsca są dopiero w trakcie rozwoju, w związku z tym nie ma ich szczególnie dużo, uwzględniając to, na ile one nadają się do PT. Generalnie rzecz biorąc, metody te podzielić można na dwie kategorie: metody dokonujące pomiaru przywiązania do miejsca na jednym wymiarze oraz na dwu lub więcej wymiarach. Metody jednowymiarowe mają tę zaletę, że są uniwersalne, a więc dają się zastosować do diagnozowania przywiązania w różnych lokacjach, takich jak miejsce urodzenia, miejsce zamieszkania w kraju goszczącym etc. (Nanistova, 1990; Williams, Vaske, 2003). Metody te występują w dwóch odmianach. Pierwsza, to taka, gdzie pozycje skali są traktowane jednowymiarowo, a przykładem jest skala Williamsa (Williams i Roggenbuck, 1989). Druga to taka, jak w przypadku Guttmana skali przywiązania do miejsca konstrukcji (Shamai, 1991), gdzie skalowane jest przez respondenta znaczenie przywiązania w taki sposób, że następna pozycja skali jest bardziej prawdziwa niż poprzednia. I tak, w skali Shamai (1991) „Poczucia Miejsca” jest 7 poziomów oceny miejsca: 1 – Brak jakiegokolwiek poczucia więzi z miejscem, 2 – Wiedza o byciu ulokowanym w miejscu, 3 – Przynależność do miejsca, 4 – Przywiązanie do miejsca, 5 – Identyfikacja z miejscem, 6 – Zaangażowanie/zainwestowanie w miejsce, 7 – Poświęcenie dla miejsca. Dla tak zdefiniowanego przez Shamai kontinuum można użyć najróżnorodniejszych pozycji, w zależności od tego, jaką skalę środowiska (miejsca) chce się zdiagnozować, jak np:

1. *W odniesieniu do tego miejsca żywię bardzo negatywne uczucia.*
2. *W odniesieniu do tego miejsca nie żywię żadnych szczególnych uczuć.*
3. *Nie myślę o sobie jako o kimś, kto wyrasta z tego miejsca.*
4. *Wszystko, co dzieje się w tym miejscu jest dla mnie ważne.*
5. *Czuję emocjonalne przywiązanie do tego miejsca.*
6. *Mam zamiar zaangażować wszystkie swoje siły i swój czas, aby uczynić z tego miejsca jeszcze lepsze środowisko mojego życia.*
7. *Mam zamiar poświęcić swoje zasoby finansowe dla poprawy warunków funkcjonowania tego miejsca.*

Do skal wielowymiarowych należy dwuwymiarowa „Skala Zależności i Tożsamości z Miejscem” (*Place Dependence and Place-Identity*) Williamsa (Williams, 2000)). Podskala Zależności obejmuje 6 pozycji,

takich jak np.: „*To miejsce jest najlepszym miejscem na świecie, by robić to, co robię*”, „*Żadne inne miejsce nie może się porównywać z tym miejscem*”, „*Odnoszę dużo więcej satysfakcji będąc w tym miejscu, niż w jakimkolwiek innym*”. Podskala Tożsamości z miejscem obejmuje również 6 pozycji, takich jak np.: „*W tym miejscu czuję się tak, jakby było ono częścią mnie*”, „*Bardzo silnie identyfikuję się z tym miejscem*”. Badani oceniają swoje uczucia na siedmiostopniowej skali, począwszy od 1 – „*stwierdzenie całkowicie dla mnie nie charakterystyczne*” do 7 „*stwierdzenie całkowicie dla mnie charakterystyczne*”.

Wielowymiarowa skala Williama „Przywiązania do Miejsca” (*Place Attachment Scale*) zawiera 32 pozycje pogrupowane w 6 wymiarów: 1 – „Zależność od miejsca” („*Z tym miejscem nie może się równać żadne inne*”, „*Odnoszę dużo więcej satysfakcji będąc w tym miejscu, niż w jakimkolwiek innym*”). 2 – „Identyfikacja z miejscem” („*W tym miejscu czuję się tak, jakby było ono częścią mnie*”). 3 – „Ekspresja identyfikacji” („*Biorąc pod uwagę mój sposób życia, to uważam, że to miejsce jest szczególnie dla mnie ważne*”). 4 – „Centralność” („*To miejsce jest dla mnie najbardziej ulubionym miejscem na świecie*”). 5 – „Satysfakcja” („*Przebywanie w tym miejscu daje mi jedną z najważniejszych satysfakcji w moim życiu*”). 6 – „Tożsamość” („*Nie czuję żadnego przywiązania do tego miejsca*”).

Inną metodą pomiaru przywiązania do miejsca jest, opracowywana psychometrycznie w Pracowni Psychologii Międzykulturowej UAM, trzyczynnikowa „Skala Przywiązania do Kraju Zamieszkania” (Bańka, 2006d). Jest to metoda oparta na trójczynnikowej koncepcji przywiązania Meyera i Allena (Bańka i in., 2002). Wymiar (czynnik) pierwszy obejmuje „Emocjonalne Przywiązanie do Miejsca Zamieszkania” („*Kraj, w którym obecnie mieszkam ma znaczenie dla obrazu mojej własnej osoby*”). Czynnik ten mierzy satysfakcję z miejsca i emocjonalne identyfikowanie się jednostki z krajem zamieszkania. Czynnik drugi „Trwałe Przywiązanie do Kraju Zamieszkania” obejmuje sześć pozycji takich, jak np.: „*Zbyt wiele włożyłem w zainstalowanie się tutaj, żeby teraz rozważać jego zmianę*”. Czynnik ten mierzy przywiązanie kontynuacyjne, czyli tendencję do kontynuowania zależności z miejscem jako rezultat ewentualnych kosztów, jakie powstałyby w wyniku opuszczenia miejsca. Czynnik trzeci „Normatywne Przywiązanie do Kraju Zamieszkania” mierzy uwewnętrznione przekonania jednostki, że w stosunku do miejsca warto być lojal-

nym. Normatywny wymiar przywiązania warunkowany jest przez zasady wychowania z jednej strony, a z drugiej przez postrzegane korzyści, jakie jednostka uzyskuje w miejscu zamieszkania, wymagające odwzajemnienia się.

2.3. Diagnoza i ocena umiejscowienia aspiracji wyboru kariery poza granicami kraju

2.3.1. Aspiracje i motywacja osiągnięć

Poziom aspiracji to „wymierzalna wielkość celu, którą jednostka postanawia osiągnąć w wyniku przedsiębranego zadania” (Boski, 1980, s. 71). Motywacja osiągnięć jest rozumiana jako potrzeba wykonywania czynności tak szybko i dobrze, jak to jest tylko możliwe, w celu osiągnięcia bądź przekroczenia wysokich standardów. Różni się ona u różnych ludzi swoim nasileniem, ma wpływ na ich samoocenę i tendencje dążenia do sukcesu (Zimbardo, 1999). Motywacja osiągnięć podlega wpływowi całej gamy potrzeb i wartości oraz zależy, między innymi, od sposobu interpretacji przyczyn sukcesów i porażek, od optymistycznego bądź pesymistycznego stylu atrybucji, od typu społeczeństwa, w którym żyje jednostka i od wartości, które społeczeństwo jej wpaja. Ponadto, motywacja osiągnięć ma związek z rodzajem czynników motywujących jednostkę do działania zmierzającego do osiągnięcia celu. Czynniki te mogą być w zależności od człowieka i zadania zewnętrzne bądź wewnętrzne. Mówimy tu odpowiednio, o motywacji zewnętrznej, a więc popychającej człowieka do działania, na skutek zewnętrznych nacisków lub dla określonych korzyści zewnętrznych oraz o motywacji wewnętrznej, skłaniającej jednostkę do aktywności dla samej przyjemności jej wykonywania. W wypadku motywacji wewnętrznej nagrodą jest przyjemność, jaką dostarcza sam proces rozwiązywania tego zadania (Aronson i in., 1997).

W 1938 roku, gdy Henry Murray po raz pierwszy w historii, sformułował definicję potrzeby osiągnięć, badania nad motywacją osiągnięć odgrywały jedynie uboczną rolę. Pierwszym po Murray’u badaczem, który podjął tę tematykę był David McClelland, autor takich prac, jak: *The Achieving Society* (1961). Przedstawił on w nich wyniki badań nad me-

chanizmami motywacyjnymi regulującymi obszary działań społecznych człowieka. Innymi słowy McClelland twierdził, że fazę wyższego rozwoju ekonomicznego poprzedza wyższy poziom orientacji na osiągnięcia, a więc wyższy poziom potrzeby osiągnięć. Autor sformułował hipotezę o pozaekonomicznych wyznacznikach rozwoju gospodarczego uznając, iż głównym wyznacznikiem rozwoju ekonomicznego jest konkretna zmienna psychologiczna.

McClelland wraz z współpracownikami wyróżnił trzy podstawowe grupy motywów: motywy osiągnięć, motywy władzy oraz motywy afiliacyjne. Przez potrzebę osiągnięć McClelland rozumie różnice w wadze, jaką przywiązują jednostki do planowania i wysiłku wkładanego w osiąganie celów. Samą motywację osiągnięć definiuje jako „dążenie do uzyskania możliwie wysokiego rezultatu czynności, wobec którego istnieje standard doskonałości i w związku z tym wykonanie tej czynności może zakończyć się sukcesem lub niepowodzeniem” (Boski, 1980, s. 34).

Na gruncie polskim, usystematyzowania definicji pojęcia aspiracji oraz poziomu aspiracji dokonał Zbigniew Skorny (1980). Wyróżnił dwie grupy definicji poziomu aspiracji. Pierwsza określa go „jako spodziewany lub przewidywany wynik działania lub poziom wykonania danej czynności”. Druga natomiast opisuje poziom aspiracji używając pojęcia celu działania, jako poznawalnego empirycznie wskaźnika (Skorny, 1980, s. 14). Aspiracje według Z. Skornego (1980) nazywane są z jednej strony dążeniami, zamierzeniami i pragnieniami odnoszącymi się do wyników własnego działania. Z drugiej strony, aspiracje ujmowane są w świetle teorii informacji, jako zaprogramowany przez jednostkę, pod wpływem uzyskanych w przeszłości informacji, wynik działania.

Skorny (1980) ujmuje aspiracje jako składnik osobowości aktywnego człowieka, podejmującego działania innowacyjne, zmierzające do przekształcenia i doskonalenia samego siebie oraz swego środowiska. Fakt, czy dana osoba podejmie się konkretnego zadania, czy będzie to dla niej zadanie łatwe, czy też trudne wyzwanie, zależy jego zdaniem, od subiektywnej i obiektywnej oceny stopnia trudności zadania. Obiektywna trudność zadania wyznaczona jest przez właściwości samego zadania. Subiektywna trudność zadania to inaczej subiektywne poczucie prawdopodobieństwa skutecznego wykonania danego zadania (Skorny, 1980). Zbigniew Skorny (1980) wyróżnił wiele rodzajów aspiracji i podzielił je według ośmiu różnych kryteriów.

Inne podejście do problematyki aspiracji i motywacji osiągnięć odwołuje się do konstruktów kompetencji. Kompetencje, i co za tym idzie motywacje osiągnięć, można rozpatrywać w dwóch różnych wymiarach, w zależności od tego jak je zdefiniujemy i jaką wartość im nadamy (Elliot i in., 2001). Definicja i wartościowanie reprezentują dwa wymiary kompetencji. Definitywny wymiar kompetencji wyróżnia dwa ich rodzaje: „kompetencje absolutne/intrapersonalne” i „kompetencje normatywne”. Wymiar wartościujący wyróżnia „kompetencje pozytywne” i „kompetencje negatywne”. W świetle powyższych definicji motywacje osiągnięć jawią się jako wielowymiarowe konstrukty, pozostające w pozytywnych relacjach do wymagań stawianych przez zadanie i w stosownych relacjach do poziomu wykonania zadania przez innych (Elliot i in., 2001). W myśl tej koncepcji, ludzie mają predyspozycje „do unikania” bądź „dążenia do” celów. Unikają porażek z powodu np. wstydu i dążą do sukcesu z powodu chęci uzyskania doskonałości perfekcyjnej. Unikanie porażek jak i dążenie do sukcesu jest definiowane przez ludzi bądź w płaszczyźnie intrapersonalnej, czyli osobistej, bądź w płaszczyźnie wymagań zewnętrznych, tj. środowiskowych (np. co inni powiedzą). Obydwa omówione wymiary, tj. definicje jak i wartościowość, są integralną częścią konstruktów, jakie tworzą kompetencje i motywacje osiągnięć. Wychodząc z powyższych założeń, Elliot i McGregor zaproponowali czteroczynnikową teorię motywacji, zawierającą wszystkie możliwe kombinacje dwóch wymiarów: definiowania i wartościowania kompetencji.

Czteroczynnikowa teoria motywacji osiągnięć wyróżnia cztery główne typy motywów: 1 – motywacje związane z dążeniem do mistrzostwa, 2 – motywacje związane z unikaniem mistrzostwa, 3 – motywacje związane z realizacją poziomu wykonania zadania z uwagi na taki sam poziom wykonywania przez innych ludzi; 4 – motywacje związane z potrzebą unikania wykonania zadania na poziomie kompromitującym.

Reasumując, ludzkie aspiracje związane są z motywacjami/celami dążeń, których przyczyny tkwią bądź samym człowiekowi, będącym źródłem standardów dla samego siebie, bądź w normie społecznej będącej źródłem wymagań, jakim jednostka chce lub musi sprostać. Dodatkowo człowiekiem kieruje ambicja, czyli pozytywna orientacja działania oraz wstyd jako negatywna orientacja działania.

2.3.2. Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej

Często do badania motywacji osiągnięć wykorzystuje się różnego rodzaju nie standaryzowane skale, kwestionariusze i ankiety. Wszelkiego rodzaju standardowe kwestionariusze samoopisu (gdzie respondent ma sam siebie opisać) uważane są za mało skuteczne i nie rzetelne. Tego typu metody obciążone są wartościami przypisywanymi konkretnym motywom przez społeczeństwo, w którym badana jednostka funkcjonuje. Ludzie wiedzą, że osiągnięcia są wartością wysoko cenioną przez społeczeństwo, wielu nauczyło się je cenić osobiście. Nie oznacza to jednak, że w konkretnej sytuacji, osoba ceniąca osiągnięcia wykaże się odpowiednią, zorientowaną na cel aktywnością. Może się okazać, że w rzeczywistości skieruje swoją spontaniczną działalność na bodźce afiliatywne, a więc wybierze np. radość przebywania z bliskimi zamiast osiągnięć.

Do diagnozy i oceny motywacji osiągnięć osób wybierających się do pracy za granicę służy specjalnie skonstruowana Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej (Bańka, 2005a). Jej konstrukcja została oparta na czteroczynnikowej teorii Elliota i McGregor'a (2001). Zakłada ona występowanie motywów: 1 – ukierunkowanych na dążenie do mistrzostwa jako drogi do sukcesu, 2 – ukierunkowanych na unikanie mistrzostwa spowodowane przewidywaniem porażki, 3 – ukierunkowanych na realizację pewnego poziomu wykonania zadania w relacji do innych, tzn. takiego samego lub lepszego; 4 – ukierunkowanych na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją, w związku z tym, że inni takie zadanie potrafią wykonać i wykonują. Skala ta jest:

1. Miarą dążenia do doskonałości, tj. zdolności zwiększania perfekcjonizmu w zakładanych oraz wykonywanych zadaniach życiowych, poprzez konkurowanie i realizowanie porównań z innymi. Tego typu motywacja, w której źródłem szacunku dla własnej osoby są inni ludzie, z natury rzeczy jest typem motywacji społecznej.
2. Miarą nastawienia na realizację motywacji wewnętrznej (*intrinsic motivation*), której celem jest zrozumieć, zdobyć i pogłębić wiedzę. W motywacji wewnętrznej realizowane są cele i zadania życiowe przynoszące przyjemność z samego faktu ich wykonywania. Jednostka dąży do mistrzostwa kierując się kryteriami osobistymi, związanymi z rozwojem własnej osoby a nie społecznymi.

3. Miarą postawy unikania działania, czyli lęku przed porażką, jaką może być negatywna ocena w oczach innych. Motywacja unikania opiera się na lęku ludzi przed utratą szacunku społecznego. Wyjazd z kraju za granicę może więc być dążeniem do unikania utraty szacunku nie tylko w oczach rodziny, przyjaciół czy społeczności lokalnej, ale również urzędników, np. państwowych służb zatrudnienia, realnych i potencjalnych pracodawców.
4. Miarą postawy unikania działania, czyli lęku przed porażką w znaczeniu negatywnej oceny w oczach własnych. Ten rodzaj motywacji unikowej opiera się na lęku ludzi przed utratą szacunku wobec własnej osoby w realizacji zadań związanych z motywami wewnętrznymi. W tym przypadku, decyzja lub zamiar wyjazdu za granicę jest rezultatem lęku przed antycypowaną porażką, jaka nastąpiłaby w wyniku pozostania w kraju i narażenia się na frustrację niespełnienia od jakiegoś czasu zakładanych ambitnych celów życiowych i rozwojowych.

Skala zawiera cztery empirycznie wyodrębnione czynniki jako podskale. W czynniku pierwszym, który nazwano „Unikanie Porażki w Realizacji Celów Samych w Sobie” znalazło się 13 pozycji wskazujących na cele wewnętrzne, które jednostka uważa, że może zrealizować jedynie poprzez wyjazd za granicę, i tym sposobem osiągnąć w życiu szczęście i uniknąć cierpienia. Innymi słowy, wyjazd i kariera zawodowa za granicę jest postrzegana jako sposób na uniknięcie porażki w realizacji celów i zadań życiowych, które jednostka uznaje za najważniejsze elementy definiujące jej osobę. Czynnikiem drugim to „Dążenie do Doskonałości w Realizacji Celów Społecznych”. Składa się on ze 9 stwierdzeń opisujących cele, jakie jednostka zamierza zrealizować poprzez wyjazd za granicę. Wyrażają one przekonania, odnoszące się do możliwości podolania konkurencji społecznej i oczekiwanych z tego tytułu korzyści wewnętrznych (rozwojowych i psychicznych) oraz zewnętrznych (materialnych). Czynnikiem noszący nazwę „Nastawienie na Samorealizację i Perfekcjonizm” ma 8 pozycji, uzasadniających racjonalność decyzji wyjazdu za granicę, z punktu widzenia potrzeby samorealizacji i zbliżenia się do najwyższych standardów (perfekcjonizmu). Czynnikiem czwartym nazwanym „Unikanie Utraty Szacunku w Oczach Innych” obejmuje 6 stwierdzeń przedstawiających motywy unikania utraty szacunku w oczach innych, jako podstawowy wyznacznik decyzji wyjazdu za granicę.

Zadaniem osoby badanej jest wyrażenie na 7 stopniowej skali swoich odczuć dotyczących problemów, postaw i dylematów, jakie towarzyszą ludziom rozważającym wyjazd do pracy za granicę. Istnieją trzy możliwości wykorzystania Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej. Pierwszy sposób polega na zastosowaniu zestawu 36 stwierdzeń jako całości. W ten sposób uzyskuje się jeden syntetyczny wskaźnik siły motywacji osiągnięć, rozumianej jako poziom aspiracji badanej osoby do realizacji kariery w innych warunkach środowiskowych, kulturowych i organizacyjnych, niż kariera w kraju.

Drugi sposób polega na zastosowaniu zestawu 36 stwierdzeń w celu wydobycia struktury czynnikowej motywacji. W tym modelu badań uzyskuje się cztery niezależne wskaźniki. Jeden charakteryzuje motywy unikania porażki w realizowaniu kariery związanej z celami o charakterze wewnętrznym (psychicznym). Drugi wskaźnik charakteryzuje motywy związane z dążeniem do doskonałości poprzez konkurencję społeczną, jaką stwarza kariera za granicą. Trzeci wskaźnik charakteryzuje motywy związane z nastawieniem na samorealizację i perfekcjonizm. Czwarty wskaźnik charakteryzuje motywy związane z unikaniem utraty szacunku w oczach innych. Ten typ analizy pozwala, po pierwsze, na uzyskanie profilu bądź struktury motywów skłaniających poszczególne osoby do planowania kariery w układzie międzynarodowym, a po drugie pozwala na wskazanie poziomów aspiracji w ramach poszczególnych szczegółowych typów motywacji. Ostatni, trzeci sposób wykorzystania skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej polega na zastosowaniu poszczególnych podskal jako niezależnych testów aspiracji do kariery międzynarodowej. Ten ostatni sposób wykorzystania skali może być zastosowany bądź w sytuacji specyficznych potrzeb, bądź w sytuacji określonych ograniczeń czasowych w przeprowadzeniu badania przez użycie pełnego zestawu pytań. Dla każdej ze skal pomiarowych istnieją normy oraz klucze interpretacyjne.

2.4. Diagnoza i ocena kariery międzynarodowej – bariery i zachęty

2.4.1. Bariery i zachęty w karierze międzynarodowej

Planując swoje życie w wymiarze globalnym ludzie liczą się z zagrożeniami wynikającymi z tożsamości tymczasowej (związanej z określonym miejscem), dostrzegając konflikt między bezpieczeństwem

wspólnotowym przywiązania do miejsca, a bezpieczeństwem rozwoju indywidualnych aspiracji na bazie rozpoznania i wykorzystania szans oraz potencjalnych możliwości tkwiących w innych miejscach. Znane jednostce środowisko daje, co prawda, poczucie bezpieczeństwa wynikające z bliskiej więzi z ludźmi i wszystkim tym, co jednostkę otacza, ale zarazem ogranicza opcje realizacji niektórych aspiracji życiowych. Z kolei środowisko nieznane, takie jak obce kraje, umożliwia jednostce widzieć własną osobę nie przez pryzmat bezpiecznych więzi, lecz ograniczonych horyzontów marzeń, ale w perspektywie realizacji nieograniczonych marzeń, realizacji wartości oraz stanów, jakie istnieją wyłącznie w wyobraźni i w oczekiwaniach. To, co powstrzymuje ludzi od rozważania swoich planów życiowych w wymiarze globalnym to „bariery” a to, co motywuje do przemieszczeń przestrzennych w poszukiwaniu pracy i zatrudnienia, to zachęty (*supports*).

Bariery można ogólnie określić, jako czynniki środowiskowe i czynniki tkwiące w jednostce, które zniechęcają ją do podjęcia danego działania. Działanie bariery opiera się na zasadzie przeszkody, która utrudnia dążenie jednostki do założonego celu, np. utrudnia postęp kariery. Bariery może być wydarzenie lub uwarunkowanie będące właściwością samej jednostki (np. niski poziom poczucia samoskuteczności) albo jej środowiska (np. dezaprobata ze strony osób znaczących). Zatem do wspólnej klasy barier zaliczane są zarówno czynniki psychiczne, jak i środowiskowe, niesprzyjające realizacji określonych celów.

Istotną właściwością barier jest fakt, że nie muszą one mieć obiektywnego charakteru. Ich znaczenie może być wynikiem indywidualnej interpretacji podmiotu. Oznacza to, że dany czynnik może być różnie postrzegany przez różnych ludzi. To, co dla jednych stanowi przeszkodę nie musi oznaczać, że dla innych będzie miało takie samo znaczenie (Bańka, 2002). To, jak i czy jednostka spostrzega barierę warunkuje w dużym stopniu przekształcanie jej potrzeb na konkretne działania przybliżające do osiągnięcia celu. Percepcja barier wpływa na dwa procesy dążenia do sukcesu. Z jednej strony warunkuje formowanie zainteresowań w cele, a z drugiej strony warunkuje ustanawianie celów konkretnych działań.

Na podobnej zasadzie co bariery działają „zachęty”. Zachęty to wydarzenia i uwarunkowania, które wspomagają i ułatwiają dążenie jednostki do osiągnięcia celów (Lent i in., 2000). Najtrafniej można je zdefiniować jako pozytywne „potencjalne możliwości” tkwiące w środowisku spo-

łecznym (tzw. afordancje). Potencjalne możliwości, które zawierają w sobie różne właściwości otoczenia, jakie jednostka sprawna poznawczo może wykorzystać do realizacji własnych celów i wartości to np.: wysokie zarobki, możliwości nauki, możliwości poznania obcych krajów. Wydobywanie potencjału znaczeniowego tkwiącego w środowisku odbywa się za pomocą procesów spostrzegania i na tej podstawie możliwe jest dopiero wykorzystanie obiektywnych zasobów miejsca, w konkretnych działaniach ukierunkowanych na realizację konkretnych celów.

Bariery mogą być przeszkodą w praktycznie każdym aspekcie postępu kariery, ale ich znaczenie zmienia się w relacji do konkretnych zadań. Dana osoba może mieć poczucie skuteczności w jakiejś dziedzinie (np. w ramach wyuczonego zawodu) w określonych warunkach, natomiast jeżeli znajdzie się w warunkach znacznie odbiegających od znanych, może to mieć totalnie paraliżujący wpływ na osiąganie celów. Dlatego ważne jest przekonanie jednostki, że potrafi ona przezwyciężyć pewne właściwości sytuacyjne, które mogą komplikować jej działania. Jest to ściśle związane z subiektywnym postrzeganiem barier, a związek ten jest odwrotnie proporcjonalny. Im wyższe jest przekonanie o możliwości przezwyciężenia niekorzystnych czynników sytuacyjnych, tym: 1 – mniej spostrzeganych barier, 2 – bariery są oceniane jako mniej zagrażające i 3 – mniejsza jest wrażliwość jednostki na ich działanie (Lent i in., 2000).

2.4.2. Inwentarz barier i zachęt w karierze międzynarodowej

Globalizacja kariery i jej wyjątkowo duże znaczenie dla młodych Polaków, stawia na porządku dziennym pytanie, jakie są typowe bariery i zachęty w percepcji osób planujących podjęcie pracy i kariery za granicą? Do diagnozowania percepcji barier i zachęt, skonstruowany został „Inwentarz Barier i Zachęt w Karierze Międzynarodowej” (Bańka, 2006a). Zawiera on 90 pozycji – 45 dla inwentarza barier i 45 dla inwentarza zachęt. Pozycje te odnoszą się zarówno do czynników środowiskowych, jak i do czynników personalnych, motywujących do planowania pracy w wymiarze międzynarodowym. Bariery to postrzegane czynniki lękowe, zniechęcające do kariery za granicą. Zachęty to czynniki społeczne tkwiące w dotychczasowym środowisku życia, pobudzające do wyjazdu z kraju i do zaplanowania kariery w wymiarze międzynarodowym.

Przy konstrukcji skal inwentarza przyjęto założenie, że każda z 90 pozycji, czyli każda bariera i zachęta pełni dla jednostki określoną rolę w przypadku decyzji wyjazdu z kraju i podjęcia pracy za granicą. Odczucie roli pełnionej przez każdy czynnik jest szacowane na pięciostopniowej skali. Inwentarz Barrier obejmuje 3 podskale (czynniki) zawierające trzy różne kategorie zniechęcające do przemieszczeń przestrzennych. Pierwszy czynnik to „Odczuwane Deficyty i Antycypowane Trudności Personalne”. Zawiera on pozycje odnoszące się do stopnia, w jakim jednostka postrzega (atrybuje) ograniczenia posiadanych przez siebie zasobów osobowości, z perspektywy wymagań niezbędnych do podjęcia kariery międzynarodowej. Przykładowe pozycje to: „*Brak pewności siebie i nieśmiałość*”, „*Niska przebojowość*”, „*Zbyt wiele podróży i rozłąka z bliskimi*”. Czynnik drugi – „Lęk Przed Realizacją Kariery w Niechcianym Kierunku” – składa się z pozycji, które opisują stopień, w jakim jednostka obawia się, że jej kariera poza granicami kraju nie będzie przebiegać w sposób zgodny z jej oczekiwaniami i planami: „*Ryzyko realizowania nudnej i mało wymagającej kariery*”, „*Niemożność długofalowego zaplanowania kariery*”. Czynnik trzeci – „Obawa Przed Niedostosowaniem i Wykluczeniem” – obejmuje stwierdzenia mówiące o niepokoju jednostki spowodowanym zakładanym brakiem akceptacji ze strony nowego otoczenia oraz niedostosowaniem się do nowego środowiska. Przykładowe pozycje to: „*Ryzyko utraty poczucia dumy*”, „*Konieczność przystosowania się do obcej kultury*”, „*Prawdopodobieństwo dyskryminacji*”.

W przypadku „Inwentarza Zachęt” mamy również trzy podskale i trzy czynniki. Czynnik pierwszy nazwany „Niezadowolone z Sytuacji” zawiera pozycje, które zachęcają do planowania kariery globalnej przez fakt, iż opisują one sytuacje zniechęcające do pozostania w kraju. Przykładowe pozycje to: „*Stanowiska zastrzeżone dla koleśków*”, „*Praca i zlecenia dla swoich*”, „*Możliwość uwolnienia się od hipokryzji równych szans dla wszystkich*”. Czynnik drugi – „Perspektywy na Przyszłość” – składa się z pozycji odzwierciedlających potencjalne możliwości, które daje kariera międzynarodowa. Przykładowe pozycje to: „*Możliwość przeżycia przygody*”, „*Możliwość przeżycia czegoś ekscytującego*”, „*Większe możliwości i szanse wykonywania ciekawej pracy*”. Czynnik trzeci – „Jakość Życia i Rozwoju” – zawiera pozycje odnoszące się do atrybucji korzystniejszych perspektyw życia za granicą w zakresie standardów bytowych oraz korzystnych warunków dla rozwoju osobistego.

Przykładowe pozycje to: „*Możliwość życia w dobrym klimacie społecznym i politycznym*”, „*Standard cywilizacyjny życia*”, „*Większe bezpieczeństwo socjalne*”.

Dzięki zastosowaniu „Inwentarza Barrier i Zachęt” otrzymuje się dwojakiego rodzaju wiedzę. Po pierwsze wiedzę o tym, jak osoby planujące pracę za granicą wyrażają swoje obawy związane z wyjazdem z kraju, jakimi kierują się lękami, jak postrzegają i wartościują własne zasoby osobowości, jakie obawy żywią w związku z rozwojem wydarzeń, jak postrzegają posiadane przez siebie braki, jakie są u nich powody niechęci do opuszczania rodzinnego kraju w celach związanych z pracą. Po drugie doradca uzyskuje cenną wiedzę dotyczącą czynników/motywów zachęcających do wyjazdu z kraju, takich, jak: chęć uniknięcia poniżenia sytuacją panującą w kraju, obawa przed zmarnowaniem życia, postrzegane szanse lepszej przyszłości poza granicami kraju, możliwości lepszego jakościowo życia. Jak do tej pory „Inwentarz Barrier i Zachęt” nie ma jeszcze opracowanych norm oceny.

2.5. Diagnoza i ocena uwarunkowań przyczyn wyjazdu za granicę z perspektywy bezdecyzyjności kariery

2.5.1. Bezdecyzyjność jako motywacja wyboru kariery międzynarodowej

Jednym z najważniejszych skutków procesów globalizacji pracy i kariery jest psychologiczne zjawisko bezdecyzyjności. Bezdecyzyjność kariery (*career indecisiveness*) to zbiór afektywnych, poznawczych i behawioralnych reakcji na trudności, jakie jednostka napotyka w manifestowaniu swojej tożsamości zawodowej. Bezdecyzyjność jako niezdolność do koordynacji celów życiowych związanych z karierą zawodową była znana i badana od dawna (Super, 1972), ale w kontekście transnacjonalizacji kariery bezdecyzyjność nabrała nowego znaczenia i kierunku. Tradycyjnie teoria bezdecyzyjności kariery (*career indecision*) odnosiła się do problemów rozwojowych, a więc związanych z wyborem zawodowym i wyborem optymalnej dla jednostki ścieżki edukacyjnej u adolescentów i młodych dorosłych (Rojewski, 1994). Konteksty globalizacyjne spowodowały, że choć w dalszym ciągu aktualny jest podstawowy pro-

blem teorii bezdecyzyjności zawierający się w pytaniu: „Dlaczego jedne osoby są niepewne swoich wyborów zawodowych, a inne cechuje wysoki stopień zaufania?”. Obecnie pytanie to rozszerzone zostało na cały okres dorosłego życia.

Klasyczne koncepcje bezdecyzyjności wiążą to zjawisko z pojęciami krystalizacji kariery, dojrzałości zawodowej oraz dojrzałości do kariery (Super, 1972). Koncepcja dojrzałości Supera kładzie nacisk na stopniowe realizowanie zadań rozwoju zawodowego w ramach kolejnych stadiów rozwojowych w cyklu życia jednostki. Nowe koncepcje dojrzałości do kariery zawodowej, uwzględniające globalizacyjne konteksty pracy i kariery, zakładają, że dojrzałość do kariery nie jest procesem rozwojowym realizowanym raz w życiu, ale procesem powtarzanym w cyklu życia wielokrotnie, w miarę zużywania się i odnawiania kapitału kariery (Bańka, 2006a). Dojrzałość do kariery wyrażają takie cechy działania jak elastyczność, otwartość oraz proaktywność.

Dojrzałość do kariery posiada dwa wymiary. Jednym jest poziom zdecydowania zawodowego (*career decidedness*), a drugim poziomem jest zaangażowanie lub przywiązanie do kariery (*career commitment*), czyli poziom zaangażowania się w określone cele kariery. Krystalizacja dojrzałości do kariery – czyli wykształcanie się preferencji jako typów osobowości, jak np. w heksagonalnej koncepcji osobowości Hollanda – przechodzi przez fazę tymczasowego zaangażowania w karierę (*career provisional commitment*). A zatem, jednostka może mieć skryształizowane postawy dojrzałości zawodowej, tj. wykrystalizowane preferencje w ramach określonego typu osobowości (np. konwencjonalnego, przedsiębiorczego czy artystycznego), ale może nie mieć skryształizowanej koncepcji związania się z konkretną ścieżką kariery. A zatem wiedza o tym: „Co mnie w życiu interesuje i kim przez to jestem?” nie jest równoznaczna z tym, co w życiu chcę i mogę robić. Stan ten określany jest jako „lęk przed angażowaniem się w karierę” (*fear of commitment* – Wolfe i Betz, 2004). Innymi słowy, czym innym jest ogólny poziom zdecydowania zawodowego, jako problem identyfikacji zgodności celów osobowości z odpowiadającymi im środowiskami zawodowymi, a czym innym poziom zaangażowania zawodowego jako problem krystalizacji celów życiowych w danych uwarunkowaniach (Lent i in., 2000).

Badania nad bezdecyzyjnością w karierze prowadzone są w dwóch kierunkach. Pierwszy kierunek dotyczy syndromu bezdecyzyjności (Sear-

lich i Betz, 1990), a więc uczuć i stanów, jakie przeżywają osoby zdecydowane i niezdecydowane. Drugi kierunek bada różnice typów „osobowości niezdecydowanych”, oraz różnice między bezdecyzyjnością rozwojową, charakterystyczną dla osób niezdecydowanych czasowo, a bezdecyzyjnością chroniczną (*indecisive person*). Ostatnie kryterium podziału ma szczególnie istotne znaczenie w kontekście kariery międzynarodowej.

Rozróżnienie między bezdecyzyjnością rozwojową (*indecision*) a bezdecyzyjnością dyspozycyjną (*indecisiveness*) odnosi się do różnic między brakiem planu działania jako normalnej konsekwencji rozwojowej, a patologiczną osobowością jako konsekwencją nienormalnego rozwoju. Z kolei pojęcie bezdecyzyjności chronicznej (*chronic indecision*) dotyczy osób trwale niezdolnych do podejmowania decyzji związanych z karierą, na bazie rozpoznania własnych preferencji i zdolności, w przeciwieństwie do bezdecyzyjności kariery jako normalnego stanu rozwojowego niepewności i obniżonej sprawności decyzyjnej, mijającego wraz z doświadczeniem życiowym i gromadzonym zasobem wiedzy (Fuqua i Hartman, 1983). Fuqua i inni (1988) opisali również zestaw zmiennych osobowościowych korelujących z syndromem osobowości bezdecyzyjnej.

Warunkiem przełamania bezdecyzyjności osobowościowej jest zdaniem Wolfe i Betza (2004) samoskuteczność kariery (*career decision-making self-efficacy*). Jest nim dążenie skierowane na eksplorację środowiska, odzwierciedlające się w pięciu kompetencjach związanych z wyborem kariery: 1 – dokładność samooceny, 2 – zbieranie informacji zawodowej, 3 – selekcja celów, 4 – tworzenie planów, 5 – rozwiązywanie problemów. W ujęciu Betz i jej współpracowników (1996) pojęcie samoskuteczności podejmowania decyzji dotyczących kariery jest równoznaczne z wcześniej zdefiniowanym przez Critesa (1978), na bazie tych samych kompetencji, pojęciem „dojrzałości do kariery” (*career maturity*).

Teorie i badania bezdecyzyjności wskazują na dwa odrębne mechanizmy tego zjawiska. Pierwszy to mechanizm rozwojowy w bezdecyzyjności kariery. Akcentuje proces odraczania decyzji wstąpienia na odpowiednią ścieżkę życia zawodowego do czasu zaistnienia korzystnych warunków. Ten mechanizm wskazuje na nieuchronność powstawania czasowej niezdolności do podejmowania decyzji życio-

wych. Z tego punktu widzenia bezdecyzyjność jest reakcją adaptacyjną i funkcjonalną. Drugi to mechanizm bezdecyzyjności jako zgeneralizowanej patologicznej tendencji personalnej, przejawiającej się trwałym paraliżem zdolności podejmowania decyzji.

2.5.2. Skala Bezdecyzyjności w Karierze

Konteksty globalizacji pracy i kariery w znaczący sposób zmieniają akcenty w problematyce bezdecyzyjności. W przeciwieństwie do wieku XX mamy obecnie do czynienia ze znaczącym wydłużaniem się okresu zachowań adaptacyjnych, wkomponowanych w mechanizm czasowej bezdecyzyjności funkcjonalnej. Jest to okres około kilkunastu lat i pokrywa się z wcześniej opisaną fazą życia zwaną wschodzącą dorosłością. Niestety, wraz z niekorzystnymi tendencjami, jakie niesie ze sobą globalizacja na rynkach pracy, zawodów i zatrudnienia, zwiększa się systematycznie proporcja osób dotkniętych syndromem bezdecyzyjności chronicznej. Zjawisko to jest efektem pogłębiającego się rozziwienia między czynnikami, na podstawie których jednostki budują swoją społeczną i indywidualną tożsamość (dojrzałość) zawodową (mniej więcej stałą w perspektywie całożyciowej) a czynnikami, na podstawie których jednostki budują swoją tożsamość (najczęściej tymczasową) kariery, tj. poczucie skuteczności w podejmowaniu decyzji życiowych, przywiązania do zawodu oraz przywiązania do określonej ścieżki kariery (Tokar i in., 2003).

W Polsce problem bezdecyzyjności był traktowany stosunkowo marginalnie, poza małymi wyjątkami (Czarkowska, 1986; Czerwińska-Jasiewicz, 1991). Brak jest badań psychologicznych dotyczących reakcji na zmiany globalizacyjne w kontekstach związanych z karierą międzynarodową. W celu wypełnienia luki w wiedzy dotyczącej tego, jak kształtują się procesy decyzyjne młodych Polaków, skonstruowane zostało w 2002 roku (Bańka, 2006b) narzędzie diagnostyczne nazwane „Skalą Decyzyjności Kariery”. Skala ta zawiera 59 pozycji, opisujących poszczególne problemy, z jakimi borykają się młodzi ludzie układający swoje plany zawodowe. Osoby badane „Skalą Decyzyjności Kariery” mają za zadanie wskazać jakimi kryteriami kierują się planując swoją karierę. Ważność każdego z 59 kryteriów badany ocenia na 7 stopniowej skali, począwszy od 1 – „całkowicie się nie zgadzam”, a skończywszy na 7 – „całkowicie się zgadzam”.

„Skala Decyzyjności Kariery” obejmuje cztery czynniki traktowane jako odrębne podskale. Czynnikiem pierwszy, noszący nazwę „Bezdecyzyjności Uogólnionej”, czyli inaczej charakterologicznej, składa się z 10 pozycji, takich jak np.: *„Podjęcie decyzji w sprawie kariery zdaje się nie być dla mnie łatwe, bowiem kiedy w przeszłości popełniłem błąd, zawsze wiązało to się z dużymi problemami”*, *„Mam trudności z podjęciem wiążącej decyzji dotyczącej mojej przyszłej kariery, gdyż czuję swego rodzaju niemożność zmiany swojego umysłu”*. Wysoki wynik uzyskiwany przez osobę w podskali „Bezdecyzyjności Uogólnionej”, może być złym prognostykiem z punktu widzenia kierunku, w jakim zmierza jej rozwój zawodowy i rozwój kariery jako ścieżki życia. Może to bowiem oznaczać, że rozwój ten zmierza do wykształcania się bezdecyzyjności chronicznej, czyli sytuacji, w której jednostka przez całe życie nie będzie wiedzieć co chce robić.

Czynnikiem drugi noszący miano „Bezdecyzyjności Informacyjnej”, składa się z 18 pozycji określających potrzebę jednostki uzyskania dodatkowej informacji. W tej podskali znajdują się takie pozycje, jak np.: *„Potrzebuję więcej informacji o programach edukacyjnych, które mogłyby mi pomóc w projektowaniu swojej kariery”*, *„Chciałbym wiedzieć jeszcze więcej, jakie zawody najbardziej pasują do mojej osobowości”*, *„Przed wyborem konkretnej kariery wciąż potrzebuję więcej informacji o tym, jakie są obecne i przewidywane możliwości zatrudnienia w poszczególnych obszarach karier zawodowych”*.

Czynnikiem trzeci nazwany „Lękiem Przed Związaniem się z Konkretną Karierą” obejmuje stwierdzenia opisujące lęk przed zaangażowaniem się w rozpoczynanie kariery z powodu ewentualnych negatywnych konsekwencji błędnych wyborów. Przykładowe pozycje tej podskali to: *„Boję się kosztów i negatywnych konsekwencji decyzji dotyczących mojej kariery nawet wtedy, gdyby miała ona prowadzić do obiektywnych sukcesów”*.

Czynnikiem czwarty nazwany „Potrzebą Dalszej Krystalizacji Obrazu Własnej Osoby” obejmuje 13 stwierdzeń, takich jak np.: *„Nie czuję się specjalnie komfortowo, gdy pomyślę sobie, w jakim momencie znajdują się moje istotne decyzje dotyczące dalszych losów mojej kariery”*, *„Obawiam się niemożności perfekcyjnego realizowania zadań i bycia w związku z tym posądzonym o dyletanctwo”*.

Dotychczasowe badania powyższą skalą wskazują na to, że wśród młodych Polaków stojących na progu określenia konkretnej ścieżki kariery bezdecyzyjność łączy się z jednej strony z osiaganymi w cyklu życia zadaniami rozwojowymi, a z drugiej – z zachowaniami związanymi z radzeniem sobie z sytuacjami trudnymi. Młodzi Polacy nie spieszą się do szybkiego ustalenia/zarysowania swojej kariery jako planu całonocnego, widząc liczne przeszkody w sobie oraz w otoczeniu, w którym żyją i traktują pracę za granicę jako przedłużenie stanu „nijakości”. Diagnozowanie przez doradców struktury decyzyjności kariery umożliwić powinno osiągnięcie informacji na temat tego, z jakim typem niezdecydowania wiąże się decyzja klienta wyjazdu za granicę. Niepokojącym powinien być w szczególności wysoki wynik na skali „Bezdecyzyjności Uogólnionej”, gdyż świadczy on o nie najlepiej przebiegających procesach socjalizacji, a z drugiej strony wskazuje na możliwość wystąpienia bezdecyzyjności chronicznej.

2.6. Diagnoza i ocena otwartości na karierę międzynarodową

2.6.1. Otwartość na karierę międzynarodową jako gotowość do eksploracji wewnętrznej i zewnętrznej

Plany życiowe ludzi są zdeterminowane przez to, co możemy nazwać gotowością jednostki do eksploracji jej własnego systemu wartości i aspiracji. Uwarunkowania intrapsychiczne z jednej strony, oraz uwarunkowania środowiskowe z drugiej, wyznaczają orientację życiową w dłuższej i średniookresowej perspektywie czasu. Uwarunkowania te określają m.in. to, czy jednostka jest otwarta na realizowanie kariery w różnych środowiskach społecznych, kulturowych i geograficznych. Zatem gotowość i otwartość to dwa aspekty tego samego zjawiska, dotyczącego nastawienia na eksplorację nowych środowisk oraz integrację zewnątrz grupową. Otwartość cechują zachowania ryzykowne, zróżnicowane, złożone, alternatywne, niekonwencjonalne, a także śmiałe i niezależne. Od pewnego już czasu kontrowersje budzą dwa pytania: 1. Co skłania niektórych ludzi do wybierania aktywności skierowanej na eksplorację nowych środowisk? oraz 2. Dlaczego jednych cechuje większa skłonność tj. gotowość do eksperymentowania niż innych?

Orientację jednostki na podejmowanie nowych rozwiązań można rozpatrywać jako składnik osobowości nazywany otwartością w koncepcji „Wielkiej Piątki”. Otwartość jest jednym z pięciu „wielkich” czynników. Skala otwartości mierzy poszukiwanie aktywności i nowych doświadczeń. Określa poziom tolerancji oraz chęci poznania tego, co nieznanne. Osoba, która na skali otwartości sytuuje się wysoko to typ postępowego „światowca”, liberała o szerokich horyzontach myślowych i dużej bystrości umysłu, ale także twórczego i wszechstronnego. Przeciwnością tego typu jest typ bezrefleksyjnego „prowincjusza”, który ostrożnie i mało twórczo podchodzi do zadań życiowych i kieruje się stereotypami etnicznymi czy rasowymi. Można zatem przypuszczać, że podejmowanie kariery międzynarodowej wiązać się będzie z wysokimi wynikami na skali otwartości w Skali Wielkiej Piątki (Bańka, 2005 d).

Odmienne stanowisko w kwestii otwartości przedstawiają koncepcje interakcyjne oparte na teorii społeczno-poznawczej, według których to człowiek ma możliwość wpływu i kontroli nad swoim życiem. W myśl współczesnych teorii interakcyjnych otwartość na zmianę nie jest stałą cechą osobowości, ale zgromadzoną formą doświadczenia życiowego, w formie np. postrzeganej samoskuteczności, przenoszona na określone zachowania przybliżające do celu (Bańka, 2005a). W tym modelu, otwartość jest ujmowana jako, z jednej strony, funkcja względnie stabilnej osobowości, dzięki zdolności do eksploracji własnych zasobów, a z drugiej strony, jako funkcja budowania sieci powiązań społecznych poprzez eksplorację (zewnętrzną) środowisk społecznych.

2.6.1.1. Gotowość do eksploracji wewnętrznej

Planowanie każdej kariery, a w szczególności kariery międzynarodowej, nie może się obyć bez poznania własnych atutów i słabych stron. Poznanie to dotyczy własnych zasobów oraz potencjałów istniejących w środowisku. Ważny staje się w tym momencie stopień otwartości na ową eksplorację, co zależy od poziomu lęku społecznego, ten z kolei od zdolności do eksploracji wewnętrznej i zewnętrznej.

Gotowość do eksploracji wewnętrznej można zdefiniować jako aktywne oraz intencjonalne zaangażowanie w proces zmian zachodzących w obrębie Ja. Zmiany te mogą mieć charakter poznawczy, behawioralny

czy też emocjonalny oraz mogą przejawiać się we wszystkich dziedzinach ludzkiego życia (Robitschek, 2003). Zakres eksploracji wewnętrznej dotyczy zasobów jednostki, czyli jej potencjału intrapsychnicznego. Ludzie różnią się pod względem stopnia gotowości/otwartości na poznanie własnych możliwości, a co za tym idzie różnią się nastawieniem na kontrolę własnego Ja. Przekłada się to na planowanie i możliwości osiągnięcia celów, gdyż aby zrealizować cele życiowe jednostka musi odkryć posiadane przewagi (zasoby), ale również uzupełnić, zaktualizować a nawet wytworzyć nowe cechy charakteru. Poznanie własnych zasobów pozwala jednostce na lepsze i bardziej świadome wykorzystywanie ich w różnych sytuacjach życiowych. Umiejętności te są szczególnie przydatne w przypadku znalezienia się w nowych, niepewnych okolicznościach. Orientacja na budowanie Ja daje w rezultacie większą pewność siebie, większe poczucie własnej skuteczności, co z kolei powinno wiązać się z obniżeniem poziomu lęku. Znajomość siebie, własnych predyspozycji i zdolności sprzyja generowaniu adekwatnych mechanizmów zachowania i pozwala na właściwą ocenę swoich możliwości realizacji celu. Przeciwna sytuacja przyczyniać się może do obniżenia poczucia własnej wartości i zahamowania zachowań eksploracyjnych.

2.6.1.2. Gotowość do eksploracji zewnętrznej

Gotowość do realizowania kariery w wymiarze międzynarodowym związana jest nie tylko z budowaniem Ja i zasobów osobowości, ale również z otwartością na zewnątrz, a konkretnie z budowaniem sieci powiązań środowiskowych. Sieć powiązań społecznych jest ważnym czynnikiem warunkującym różne aspekty aktywności zawodowej i dążenia jednostki do osiągnięcia sukcesu. Badania dowodzą, że gotowość do eksploracji zewnętrznej może mieć szczególne znaczenie, jako efektywna metoda poszukiwania zatrudnienia.

Budowanie sieci powiązań opiera się na aktywności jednostki skierowanej na kontaktowanie się z przyjaciółmi, znajomymi i innymi bliskimi osobami z otoczenia w celu uzyskania informacji, pokierowania lub zdobycia użytecznych wskazówek bądź rady w jakiejś dziedzinie. W przypadku aktywności zawodowej i uruchamiania kariery (*career enacting*), sieć takich powiązań może być wykorzystywana jako najbardziej efektywna metoda poszukiwania pracy. Orientacja zewnątrzgrupowa

wa jest szczególnie ważnym czynnikiem warunkującym podejmowanie kariery w wymiarze globalnym. Kariera międzynarodowa wiąże się ściśle z koniecznością kontaktów z innymi ludźmi. Przetrvanie i przyszłość zatrudnienia za granicą są uzależnione od umiejętności otwarcia się i zintegrowania z osobami będącymi częścią danego środowiska.

Duża sieć powiązań środowiskowych zwiększa możliwości działania, zwiększa możliwość wydobycia potencjału ze środowiska, oraz zwiększa możliwość równoważenia wyborów między zmianą a stabilnością. Relacje międzyludzkie pozwalają na gromadzenie oraz przepływ różnego rodzaju danych. Proces tworzenia powiązań w sieci można porównać z działaniem wysyłanych „listów-łańcuszków”, gdzie każdy, kto otrzymuje taki list wysyła go kolejnym osobom. W rezultacie następuje powiększanie liczby kontaktów w postępie geometrycznym. Siła takiego systemu połączeń może być ogromna, dlatego tak ważna jest gotowość do eksploracji zewnętrznej.

2.6.2. Skala Otwartości w Karierze Międzynarodowej

Skala Otwartości w Karierze Międzynarodowej skonstruowana przez A. Bańkę (2005d) jest miarą: 1 – Postrzeganej predyspozycji do wyjazdu za granicę; 2 – Postrzeganej gotowości do realizacji celów i zadań życiowych poza krajem ojczystym; 3 – Postrzeganej determinacji: a) wyrobienia w sobie, b) kultywowania w sobie oraz uruchomienia dodatkowych cech charakteru niezbędnych do realizacji celu, jakim jest praca i życie za granicą (kariera); 4 – Postrzeganego indywidualizmu. Skala zawiera trzy czynniki traktowane jako podskale. W czynniku pierwszym, który nazwany został czynnikiem „Akceptacji Kosztów” znalazło się 11 pozycji obejmujących zachowania, na które wskazują osoby dążące do rozpoczęcia i zrealizowania kariery w wymiarze międzynarodowym. Stwierdzenia wchodzące w skład czynnika pierwszego obejmują zachowania związane z akceptacją kosztów, jakie jednostka ponosi decydując się na karierę międzynarodową. Przykładowe pozycje to: *„Dla atrakcyjnej kariery za granicą jestem gotów zrezygnować na dłuższy czas ze stabilizacji, jaką daje np. kupno własnego mieszkania”*, *„Dla atrakcyjnej kariery za granicą jestem gotów wytrwać w realizacji obranego celu nawet wtedy, gdyby moi najbliżsi nie zaakceptowali ciągłych przeprowadzek czy długotrwałej rozłąki”*.

Czynnik drugi nazwano „Gotowość do Podtrzymywania Wysiłku”. Pozycje, które znalazły się w tym czynniku są zachowaniami, jakie jednostka realizuje lub jest ona w stanie uruchomić dla zrealizowania swojej kariery. Jest to w pewnym sensie miara wytrwałości i uporu w dążeniu do celu. Przykładowe pozycje podskali „Gotowości do Podtrzymywania Wysiłku” to: *„Wiem, że zawsze znajdzie się ktoś, kto będzie umiał więcej niż ja, mimo to uważam, że warto wyjechać i spróbować kariery za granicą”*, *„Jestem gotów zrobić dużo więcej niż dotychczas, by stworzyć sobie możliwość kariery w interesującej mnie dziedzinie za granicą”*, *„Zdaję sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że możliwe jest zrobienie kariery międzynarodowej nawet dla kogoś takiego, jak ja”*.

Czynnik trzeci nazwany „Fascynacją Wyzwaniami” obejmuje 3 pozycje opisujące zafascynowanie jednostki, zarówno karierą międzynarodową, jak i osobami, które ją realizują. Pozycje tego czynnika wskazują na to, z czym i z kim jednostka identyfikuje się i jaki model życia oraz szczęścia jest dla niej atrakcyjny. Przykładowa pozycja wchodząca w skład podskali „Fascynacja Wyzwaniami” to: *„Zazdroszczę ludziom, którzy mają predyspozycje do kariery międzynarodowej”*. Czynniki czwarty nazwany „Determinacja w Realizacji Celu” obejmuje manifestowaną przez jednostkę wolę trwania przy idei kariery w wymiarze międzynarodowym. Cztery stwierdzenia wchodzące w skład tego czynnika wyrażają ocenę wartości kariery zagranicznej, jako modelu życia. Przykładowe pozycje podskali „Determinacja w Realizacji Celu” to: *„Moje pragnienie zrealizowania wartościowej kariery za granicą jest na tyle silne, że niewiele jest czynników, które mogłyby mnie od tego zamiaru odwieść”*, *„Możliwość zrobienia kariery za granicą jest ważnym celem życiowym, od którego nie mogę odstąpić”*.

Istnieją trzy możliwości wykorzystania Skali Otwartości w Karierze Międzynarodowej. Pierwszy sposób polega na zastosowaniu zestawu 24 stwierdzeń jako całości. W ten sposób uzyskuje się jeden syntetyczny wynik obrazujący stopień gotowości jednostki do zaplanowania i zrealizowania swojej kariery w wymiarze globalnym (międzynarodowym).

Drugi sposób polega na zastosowaniu zestawu 24 stwierdzeń do analizy struktury otwartości jednostki w przekroju czterech czynników (podskal): 1 – akceptacji kosztów, 2 – gotowości do poświęceń, 3 – fascynacji wyzwaniem, 4 – determinacji w realizacji celu. Wynik uzyskany

w każdej z czterech podskal jest wskaźnikiem innego specyficznego rodzaju otwartości jednostki. Na podstawie znajomości czterech różnych wskaźników otwartości możliwa jest analiza profilowa zamierzeń i planów życiowych jednostki, w odniesieniu do kariery w wymiarze międzynarodowym.

Ostatni, trzeci sposób wykorzystania skali polega na zastosowaniu poszczególnych podskal Skali Otwartości jako niezależnych testów specyficznych rodzajów otwartości w karierze międzynarodowej. Ten ostatni sposób wykorzystania skali może być zastosowany bądź w sytuacji specyficznych potrzeb, bądź w warunkach określonych ograniczeń czasowych w przeprowadzeniu badania przez użycie pełnego zestawu pytań. Skala Otwartości na Kariere Międzynarodową ma opracowane normy, progi ocen oraz klucze interpretacyjne.

2.7. Diagnoza i ocena poczucia samoskuteczności w karierze międzynarodowej

2.7.1. Znaczenie samoskuteczności w karierze międzynarodowej

Pojęcie samoskuteczności oznacza wiarę we własne zdolności organizowania i wprowadzania w życie takich działań, które będą potrzebne do przezwyciężenia przyszłych, potencjalnych sytuacji (Bandura, 1968). Jest to specyficzna ocena własnych kompetencji, możliwości wykonania różnych zadań w danej dziedzinie, a więc jest to indywidualny osąd każdego z nas, dotyczący naszych zdolności poradzenia sobie z określonymi zadaniami. Wiara we własną skuteczność determinuje to, jak ludzie myślą, czują, jaką mają motywację i w efekcie jak się zachowują. Samoskuteczność wpływa na wybory jakich dokonujemy i na nasze wysiłki z tym związane, a także na to jak długo podejmujemy ten wysiłek, kiedy napotykamy na przeszkody oraz jak się z tym wszystkim czujemy. Wiara we własną skuteczność daje podstawy ludzkiej motywacji, pomyślności działania i osobistym umiejętnościom. Poziom naszych motywacji, stany afektywne i działania, które podejmujemy bardziej bazują na tym, w co wierzymy i czy „czujemy się na siłach”, by coś zrobić, niż na tym, jaka jest obiektywna rzeczywistość. Z tego też powodu można skuteczniej

przewidywać to jak ludzie się zachowają i jaki będzie skutek ich działania poprzez poznanie ich punktu widzenia na temat tego, jak oceniają swoje możliwości.

Silne poczucie samoskuteczności uwydatnia pozytywne umiejętności i osobistą pomyślność w tym, co się robi. Ludzie przekonani o swoich zdolnościach częściej podchodzą do trudnych zadań jak do wyzwań, z którymi z pewnością sobie poradzą, a nie jako do zadań, których będą unikać. Taki pogląd rozwija w nich tylko zainteresowanie i angażuje w dalszą aktywność. Widzą oni siebie jako tych, którzy osiągają cele i to dodaje im motywację do kontynuacji podjętych czynności. Natomiast w obliczu porażki zwiększają i podtrzymują swoje wysiłki, a po doznanym niepowodzeniu nie załamują się szybko. Poczucie samoskuteczności jest silnie związane z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli, gdyż osoba posiadająca oba te aspekty w swojej osobowości przypisuje niepowodzenia, które ją spotykają niewystarczającym staraniom, jakie włożyła w daną czynność lub swojej niewystarczającej wiedzy lub zdolnościom. Taki skuteczny pogląd kształtuje osobiste umiejętności, redukuje stres i obniża podatność na depresję.

Dla kontrastu, ludzie którzy nie wierzą w swoje umiejętności radzenia sobie z trudnymi zadaniami, biorą taki punkt widzenia za sposób życia. Mają oni niskie aspiracje i słabo angażują się w osiąganie celów, które chcieliby osiągnąć. Kiedy stają twarzą w twarz z trudnymi zadaniami, podobnie jak ludzie posiadający zewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli, rozpamiętują swoje osobiste braki i niepowodzenia, narzekają na „zły los”, zamiast skoncentrować się na tym, jak osiągnąć sukces i powodzenie. W obliczu trudności podejmują mały wysiłek i szybko się poddają. Ponieważ mają słabą wiarę we własne zdolności, wystarczy mała dawka niepowodzenia, by stracili ją do końca. Osoby takie łatwo stają się ofiarami stresu i depresji.

Można wyróżnić cztery główne źródła wpływające na kształtowanie samoskuteczności. Pierwszym są doświadczenia, które dają poczucie, że jest się dobrym w tym, co się robi. Aby poczucie skuteczności było silne, konieczne jest doświadczanie wielu trudności, sytuacji z którymi trzeba sobie poradzić poprzez stały wysiłek w to wkładany. Wówczas wzbudza to silne przekonanie o swojej skuteczności. Drugim źródłem tworzenia i wzmacniania wiary we własną skuteczność jest modelowanie społeczne. Obserwowanie ludzi podobnych do siebie, którzy osiągają swoje cele

poprzez podejmowanie wytrwałych wysiłków powoduje, że zaczynamy wierzyć, że my też mamy takie zdolności. Z tego samego powodu obserwowanie porażek innych ludzi, mimo wkładanych przez nas wysiłków w osiągnięcie celu, obniża nasz osąd o własnej skuteczności. Działanie modelowania społecznego na kształtowanie naszej samoskuteczności jest więc silnie uzależnione od spostrzegania podobieństwa do modeli. Nasze zachowania dotyczące sukcesów lub porażek są bardzo łatwo modelowane. Jeżeli z kolei nie dostrzegamy podobieństwa do modelu, jego zachowanie i wyniki postępowania nie wywierają wpływu na kształtowanie naszej samoskuteczności. Trzecie źródło to perswazja społeczna. Ludzie, którzy są przekonywani przez otoczenie o tym, że mają zdolności radzenia sobie z wszelkiego rodzaju czynnościami, wykazują większą mobilizację i wkładają większy wysiłek, niż gdyby wątpili w siebie i rozpamiętywali własne deficyty, które się pojawiają w obliczu problemu. W pewnej mierze owa perswazja wzmacniająca pewność siebie sprzyja dostrzeganiu samoskuteczności oraz popycha ludzi do tego, by starali się z całych sił dążyć do wyznaczonego celu i osiągnąć go. Zachęca również do tego, by odkrywać w sobie umiejętności i poczucie osobistej samoskuteczności. Natomiast ludzie, których otoczenie przekonywało, że nie posiadają umiejętności w działaniu, mają skłonność do unikania wyzwań a w obliczu niepowodzenia bardzo łatwo się poddają. Ważne jest także zwrócenie uwagi na to, że ludzie często polegają na swoich somatycznych i emocjonalnych stanach w ocenianiu własnych zdolności. Niektórzy interpretują doświadczane reakcje stresowe i napięcie jako wrażliwość na swoje nie do końca udane działania. A w czynnościach wymagających siły i wytrzymałości swoje zmęczenie, ból i cierpienie traktują jako swoją fizyczną słabość. Na naszą ocenę zdolności wpływa także nasz nastrój oraz humor, w jakim się znajdujemy. Jak łatwo się domyślić, pozytywny nastrój uwydatnia dostrzeganie w sobie pokładów samoskuteczności, a przygnębiający, zły humor pomniejsza to poczucie. Tak więc czwartym źródłem kształtującym poczucie samoskuteczności jest redukcja stresu, skłonności do odczuwania negatywnych emocji i niekorzystnego interpretowania swoich fizjologicznych stanów.

W dzisiejszych czasach, które są przepełnione przeszkodami, trudnościami, frustracjami, poczucie samoskuteczności jest bardzo ważną i cenną umiejętnością. Jest ona pożądana zarówno przez młodszych, którzy dopiero wchodzi w tą trudną gospodarczo i ekonomicznie rzeczy-

wistość, jak i przez starszych, którym coraz trudniej jest żyć w tak niestabilnych czasach. Samoskuteczność jest głównym warunkiem skuteczności w karierze międzynarodowej. Wyższy niż w karierze krajowej stopień niepewności, dotyczący zarówno wszystkich aspektów życia zawodowego i pozazawodowego sprawia, że zdrowie psychiczne mogą zachować tylko osoby o wysokim poczuciu samoskuteczności.

2.7.2. Skala do Badania Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej

Głównym zastosowaniem „Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej” (Bańka, 2005c) jest ocena postrzeganej samoskuteczności w karierze międzynarodowej, przydatnej w pracy doradczej z osobami zamierzającymi wyjechać za granicę. Samoskuteczność jest to dokonywana przez ludzi ocena zaufania do własnych zdolności organizowania i egzekwowania określonego kierunku aktywności, wymagającego realizowania różnego rodzaju działań na określonym poziomie sprawności, efektywności i wydajności (Bandura, 1968).

„Skala Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej” zawiera 30 pozycji pogrupowanych w trzy czynniki/podskale. W czynniku pierwszym, który nazwany został czynnikiem „Zaufania do Ogólnych Kompetencji Życiowych” jest 13 pozycji wskazujących na kompetencje społeczne, związane z wyuczonymi umiejętnościami radzenia sobie z kontaktami interpersonalnymi w różnych środowiskach społecznych, organizacyjnych i kulturowych. Stwierdzenia składające się na pozycje czynnika pierwszego, odnoszą się do subiektywnego poczucia możliwości odniesienia sukcesu za granicą, dzięki tym umiejętnościom społecznym i dzięki posiadanemu doświadczeniu ogólnemu. Przykładowe pozycje wchodzące w skład skali „Zaufania do Ogólnych Kompetencji Życiowych” to: *„Wierzę, iż moje doświadczenia i kontakty z innymi kulturami są wystarczające, by nie bać się życia poza krajem”*, *„Myślę, że wiem, co należałoby jeszcze zrobić, by poradzić sobie za granicą”*, *„Uważam, że moje dotychczasowe kontakty osobiste i pośrednie z ludźmi robiącymi karierę za granicą mogą być pomocne aby samemu zacząć robić coś za granicą”*, *„Myślę, że moje doświadczenie organizacyjne i we współdziałaniu z ludźmi jest dobrą podstawą do planowania wyjazdu za granicę”*.

Czynnik drugi nazwano „Zaufanie do Własnych Kompetencji Zawodowych”. Tworzy go 7 stwierdzeń, takich jak np.: *„Nie obawiam się, że moje kwalifikacje mogłyby być przeszkodą do pracy za granicą w zawodzie”*, *„Z moim wykształceniem mam prawo marzyć o karierze międzynarodowej”*, *„Jestem pewien, że za granicą byłbym uznany za specjalistę w swojej dziedzinie”*, *„Uważam, że z moim wykształceniem mam prawo szukać pracy i szczęścia w organizacjach wysyłających swoich pracowników w świat”*. Pozycje, które znalazły się w tym czynniku wyrażają przekonania odnoszące się do zaufania do posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych z punktu widzenia wymagań na zagranicznych rynkach pracy

Czynnik trzeci nazwano „Zaufanie do Własnych Kompetencji Kontroli Zdarzeń”. Obejmuje on 7 pozycji, takich jak np.: *„Zdaję sobie sprawę, że na międzynarodowym rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że dla kogoś takiego jak ja, możliwe jest osiągnięcie wysokiej pozycji zawodowej wszędzie”*, *„Uważam, że z moim wykształceniem mogę szukać szczęścia w korporacjach globalnych zatrudniających pracowników na całym świecie”*, *„Cele, do których dążę, utwierdzają mnie w przeświadczeniu, że poradzę sobie niemal w każdym kraju”*. Pozycje te opisują problemy subiektywne, odnoszące się do możliwości osiągnięcia sukcesu zawodowego i szczęścia życiowego poza granicami kraju, dzięki umiejętnościom panowania nad zdarzeniami życiowymi, jakie nieodzownie towarzyszą karierze międzynarodowej. Innymi słowy, pozycje czynnika trzeciego mierzą poczucie wartości jednostki przez pryzmat zdolności do podmiotowego kierowania sytuacją i bezpośredniego sprawstwa. Jednostka ma przeświadczenie, że to ona ma zdolność kierowania sytuacjami.

Czynnik czwarty nazwano „Zaufanie do Własnych Kompetencji w Zakresie Koordynacji Różnych Sfer Życia”. Obejmuje on 3 pozycje, takie jak np.: *„Wielu ludzi pracuje poza granicami kraju rezygnując z rozrywek towarzyskich, więc sądzę, że i ja bym sobie poradził”*, *„Sądzę, że potrafiłbym pogodzić stałe podróże zawodowe z satysfakcjonującym mnie życiem rodzinnym”*. Pozycje te określają poczucie zdolności jednostki do koordynowania podstawowych sfer i ról życia, takich jak praca, rodzina i oddalenie terytorialne od miejsca pochodzenia. Są to mikrozdolności, które muszą być ukształtowane przez jednostkę, zanim podej-

mie ona decyzję o wyjeździe za granicę. Zadaniem osoby badanej jest ocena stopnia odpowiedniości każdego stwierdzenia na 7 stopniowej skali, począwszy od „całkowicie się zgadzam” do „całkowicie się nie zgadzam”.

Istnieją trzy możliwości wykorzystania Skali Badania Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej. Pierwszy sposób polega na zastosowaniu zestawu 36 stwierdzeń jako całości. W ten sposób uzyskuje się jeden syntetyczny wskaźnik poczucia specyficznej skuteczności, rozumianej jako przekonanie badanej osoby, iż jest w stanie poradzić sobie z realizacją kariery w każdych warunkach środowiskowych, kulturowych i organizacyjnych, a nie tylko w kraju. Drugi sposób polega na zastosowaniu zestawu 36 stwierdzeń do analizy poczucia samoskuteczności jednostki w przekroju czterech czynników: 1 – zaufania do ogólnych kompetencji życiowych, 2 – zaufania do własnych kompetencji zawodowych, 3 – zaufania do własnych kompetencji kontroli zdarzeń, 4 – zaufania do własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia. Wynik uzyskany w każdej z czterech podskal jest wskaźnikiem jeszcze bardziej specyficznej skuteczności własnej jednostki. Na podstawie znajomości czterech różnych wskaźników samoskuteczności specyficznej, możliwa jest analiza profilowa zaufania jednostki we własne siły i możliwości realizowania kariery w wymiarze międzynarodowym. Ostatni, trzeci sposób wykorzystania skali polega na zastosowaniu poszczególnych podskal Skali Samoskuteczności, jako niezależnych testów poczucia samoskuteczności specyficznej w karierze międzynarodowej. Ten ostatni sposób wykorzystania skali może być zastosowany czy to w sytuacji specyficznych potrzeb, czy określonych ograniczeń, np. czasowych, w przeprowadzeniu badania przez użycie pełnego zestawu pytań. Skala Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej posiada opracowane normy, progi ocen oraz klucze interpretacyjne.

3. Cele i metody interwencji w międzykulturowym doradztwie karier

3.1. Znaczenie pomocy interwencyjnej dla expatriantów doświadczających trudności związanych z pracą i życiem za granicą

Przebywanie za granicą najczęściej wiąże się z jednoczesnym doświadczaniem akulturacji, choroby domowej i różnych niedostatków natury społeczno-ekonomicznej, prowadzi do sytuacji zapotrzebowania na pomoc i wsparcie. Pomaganie to zachowanie prospołeczne, nastawione na dobro innych osób lub grup. W procesie pomocy można rozróżnić pomoc obiektywną, nastawioną na dostarczanie obiektywnych środków zaspokajających konkretne potrzeby ludzi oraz pomoc subiektywną nastawioną na zaspokajanie potrzeb psychicznych. Pomoc obiektywna jest działaniem racjonalnym, które da się zaplanować i rozwiązać. Wynika ona z potrzeb osób potrzebujących pomocy, które są w miarę oczywiste (np.: zasiłek pieniężny, lekarstwa, potrzebna informacja). Zaspokajanie potrzeb subiektywnych nie jest tak wymierne i jednoznaczne, gdyż nigdy nie wiadomo dokładnie, czym jest potrzeba otuchy, godności czy bezpieczeństwa, oraz jakie są właściwe w danym wypadku środki ich zaspokojenia. Sytuacja migrantów, będących grupą zainteresowania poradnictwa transnarodowego, ma to do siebie, że spotykają się w niej duże oczekiwania zarówno w sferze pomocy obiektywnej, jak i subiektywnej.

Według G. Egan'a (2002) istnieją dwa podstawowe cele pomocy: bardziej skuteczne rozwiązywanie przez osobę potrzebującą pomocy konkretnych problemów życiowych i umiejętność pokonywania problemów i wykorzystywania życiowych szans. Sukces pomagającego mierzy się w tym wypadku stopniem, w jakim jego klient poprawi swoją zdolność pokonywania konkretnych sytuacji problemowych i lepszego wykorzystywania swoich możliwości i szans. Sukces klienta, polega na poddaniu się procesowi pomocy i wykorzystaniu wiedzy wyniesionej z tego procesu. Pomaganie w tym ujęciu, to działanie dotyczące rezultatów, wyników, efektów i wpływu, których wartość mierzy się oddziaływaniem na życie klienta.

Pomoc w poradnictwie transnarodowym może być profesjonalna i nieprofesjonalna. Pomoc nieprofesjonalna jest czynieniem komuś jakiejś przysługi, wynikającej z roli społecznej, obowiązku moralnego lub po prostu odruchu pochodzącego z empatii. Opiera się ona głównie na miłosierdziu i normach współżycia społecznego. Jest ona zazwyczaj bardzo skuteczna, jeżeli chodzi o proste i typowe sytuacje (Bańka, 1992). Pomoc profesjonalna jest pomocą sformalizowaną, opiera się na racjonalnej, planowej organizacji i dystrybucji środków oraz wsparcia dla osób będących w potrzebie. W PT obydwa rodzaje pomocy są niezwykle ważne, z tym, że pomoc profesjonalna często jest niedostępna dla osób przebywających za granicą (zob. rozdz. 3.3). Szczególnie pracownicy nomadyczni pozbawieni są pomocy profesjonalnej, a te formy, które są dla nich dostępne, to albo pomoc spontaniczna, bądź niekoniecznie profesjonalna choć sformalizowana (np. pomoc udzielana przez organizacje kościelne).

Cztery różnice pomiędzy pomocą spontaniczną i sformalizowaną/profesjonalną odgrywają istotne znaczenie w PT. Po pierwsze, profesjonalnym doradcą kieruje nie tylko dobra wola i obowiązek moralny, podejmuje on pomoc niejako „z urzędu”. Po drugie, w pomocy nieformalnej ludzie opierają się na doświadczeniu subiektywnym, zaś w pomocy instytucjonalnej, doradca opiera się nie tylko na wiedzy subiektywnej, ale korzysta z wiedzy skodyfikowanej, z aparatu teoretycznego i posługuje się sformalizowanymi krokami w działaniu. Po trzecie, pomoc profesjonalna wytwarza u osoby poszukującej pomocy nastawienie i oczekiwanie na uzyskanie kompetentnej i fachowej, a nie intuicyjnej pomocy. I po czwarte, w pomocy sformalizowanej doradca kieruje się wyłącznie dobrem osoby otrzymującej pomoc, akceptując jej odmienność i jej własne rozumienie dobra i zła.

Pomiędzy pomaganiem profesjonalnym i nieprofesjonalnym istnieje również wiele podobieństw. Najbardziej znaczące jest to, że w obu przypadkach pomagający chce jak najlepiej dla wspomaganego. Stara się, na ile pozwalają mu kompetencje społeczne, empatia i wrażliwość, dopomóc wspomaganemu w ciężkiej dla niego sytuacji życiowej. Niemniej jednak, aby pomoc była skuteczna to ludzie najpierw muszą jej chcieć. Ale, jak za chwilę zobaczymy, nie jest rzeczą oczywistą, że wszyscy ludzie znajdujący się w sytuacji trudnej (jak migranci, którzy jednocześnie mają często problemy finansowe, szoku kulturowego, tęsknoty za domem i silne stany depresji psychicznej) poszukują pomocy, w szczególności profesjonalnej i co więcej, że chcą się otworzyć (Knipscher, Kleber, 2001).

Niesienie pomocy ma więc dwa różne oblicza, jedno ze strony pomagającego i drugie ze strony osoby otrzymującej pomoc. Wspomagany waha się między skorzystaniem z dobrodziejstw pomocy, dającej nadzieję na poprawę sytuacji, a obawą przed ukazaniem własnej słabości i obniżeniem poczucia własnej wartości, między pragnieniem bycia samodzielnym a chęcią zdjęcia z siebie ciężaru problemu. Odczuwa sprzeczne emocje poprzez pragnienie pomocnego kontaktu i obawę przed otwarciem się, utratą atrakcyjności, możliwością ośmieszenia się (Vogel, Wester, 2003). W psychologii syndrom ten określany jest mianem ryzyka „samoujawnienia się” (*self-disclosure*). „Samoujawnienie się” jest procesem, w trakcie którego jednostka ujawnia werbalnie swoje prywatne uczucia, myśli, przekonania oraz postawy wobec innych osób. Zdolność do samoujawniania się jest kluczem do tego, czy jednostka w ogóle będzie poszukiwać pomocy. Istotnym jest zatem rozważenie następującej kwestii: Kto z potencjalnych klientów PT będzie skłonny poszukiwać pomocy, dlaczego i jakiej?

3.2. Oczekiwania i postawy transmigrantów wobec pomocy doradczej

Otwarcie się i zamknięcie się na poradnictwo transnacyjne uwarunkowane jest wieloma czynnikami. Jednym z nich jest osoba udzielająca pomocy. Inna jest więc postawa i oczekiwanie wobec kobiety i mężczyzny, osoby duchownej i świeckiej, urzędnika państwowego i wolontariusza, wreszcie osoby ze swojego kręgu kulturowego i obcej etnicznie. Ekspatrianci są szczególnie narażeni na różnego rodzaju stresory, problemy i rozterki. Nie należą również do wyjątków przypadki, kiedy osoby te ze względu na swój odmienny wygląd, akcent czy zwyczaje zostały napiętnowane, bądź skrzywdzone przez przedstawicieli dominującej kultury. Może to rodzić znaczne opory u takiej osoby do podzielenia się swoimi problemami z doradcą, który będzie przedstawicielem większościowej grupy w społeczeństwie. Jak wykazują badania, jednostki nie zasymilowane wolały spotkać się z doradcą ze swojej grupy etnicznej i kulturowej, jednostki już zasymilowane, odczuwały podobne opory w mniejszym stopniu (Ponce, Atkinson, 1989). Preferencje te mogą wynikać również z poczucia inności u ekspatriantów, początkowej niechęci

do osób odmiennych od nich samych, nieufności wobec przedstawicieli obcej grupy, szoku kulturowego i z wielu innych czynników.

Pewne światło na kwestię tego, jak wygląda gotowość transmigrantów do otwarcia się na porady innych ludzi, dostarczają badania przeprowadzone na grupie studentów zagranicznych przebywających w Polsce (Hryniwski, 2006). Badani mieli za zadanie wskazać swoje uczucia na 5 stopniowej skali wobec następujących obaw przed dzieleniem się z innymi swoimi problemami: 1. Poczucie winy w wyniku dzielenia się z innymi swoimi problemami. 2. Poczucie stygmy (negatywnego społecznego naznaczenia i zaetykietowania) z powodu korzystania z pomocy. 3. Zakłopotanie sytuacją spotkaniową z osobą udzielającą pomocy. 4. Niemożność utrzymania tajemnicy przez doradcę. 5. Zażenowanie faktem dyskusowania o sprawach osobistych. 6. Radzenie się to oznaka własnego niezdecydowania i słabości. 7. Poczucie zakłopotania/onieśmienia. 8. Poczucie depresji (smutku, obniżenia nastroju, utraty równowagi psychicznej). 9. Poczucie braku skuteczności w działaniu. Analiza czynnikowa wymienionych obaw przed otwarciem się doprowadziła do wyodrębnienia 2 czynników. Czynniki pierwszy skupia obawy przed negatywnymi uczuciami ze strony osoby wspomaganą (1, 2, 3, 9, 8). Czynniki drugi skupia zagrożenia ze strony doradcy (4, 5, 7).

Na tej samej grupie studentów zagranicznych przeprowadzona została za pomocą „Inwentarza Preferencji i Oczekiwań Wobec Doradztwa” (Bańka, 2006f) analiza preferencji i oczekiwań u cudzoziemców mieszkających w Polsce. Inwentarz ten składa się z szesnastu stwierdzeń: 1. Utwierdzać w słuszności wyborów. 2. Umożliwiać zapoznawanie się z możliwościami zatrudnienia. 3. Zwiększać samopoznanie. 4. Informować o efektywnych strategiach podejmowania decyzji. 5. Informować, gdzie znajdują się interesujące nas miejsca, jak można tam dotrzeć (np. urzędy, kluby). 6. Informować jak załatwić w Polsce różne sprawy (np. przedłużenie pobytu). 7. Pomagać w poradzeniu sobie z negatywnymi uczuciami (np. lęk, depresja). 8. Pomagać w znalezieniu zrozumienia i akceptacji. 9. Informować o możliwościach poprawy bezpieczeństwa. 10. Pomagać w przezwyciężeniu nieśmiałości. 11. Dostarczać ogólnego wsparcia. 12. Udzielać pomocy w pozbyciu się problemów seksualnych (np. ze znalezieniem partnera). 13. Dostarczać możliwości poznania nowych ludzi, nawiązania przyjaźni. 14. Pomagać w radzeniu sobie z tęsknotą za bliskimi. 15. Udzielać pomocy z poradzeniem sobie z wąt-

pliwościami dotyczącymi własnej tożsamości kulturowej. 16. Pomagać w radzeniu sobie z wątpliwościami dotyczącymi partnerów pozostawionych w kraju pochodzenia. Badani oceniali najpierw wagę problemów a następnie użyteczność rozwiązania owych problemów poprzez poradnictwo.

Analiza czynnikowa ważności wymienionych problemów wykazała istnienie 4 czynników jako 4 rodzajów istotności form pomocy. Pierwszy wskazuje na wagę pomocy w radzeniu sobie w ogóle, drugi – na istotność pomocy w poradzeniu sobie z problemami dotyczącymi przywiązania, trzeci – na ważność pomocy w problemach związanych z kulturowo odmiennym środowiskiem i czwarty – na istotność pomocy w zakresie realizacji przyszłej kariery. Z kolei analiza czynnikowa użyteczności problemów wykazała istnienie 4 czynników jako różnych form użyteczności pomocy. Czynnikiem pierwszym to użyteczność wsparcia, czynnikiem drugim – użyteczność pomocy w problemach związanych z przywiązaniem, czynnikiem 3 – użyteczność pomocy w nabywaniu pewności siebie, czynnikiem 4 – użyteczność pomocy w eksploracji nowego środowiska.

Oczekiwania i preferencje wobec doradztwa karier zmieniają się w zależności od tego czy jednostka ma doświadczenie migracyjne, czy też nie. W przypadku osób nie posiadających doświadczeń w roli migranta, a więc osób dopiero planujących wyjazd, profile oczekiwań według kryterium użyteczności i ważności przedstawiają się nieco inaczej. I tak użyteczność doradztwa karier w wymiarze międzynarodowym widziana jest przez pryzmat trzech głównych grup (czynników) oczekiwań: W czynniku pierwszym nazwanym „Pomocą w kształtowaniu możliwości startu”, znajdują się takie oczekiwania użyteczności, jak: *Umożliwić eksplorację własnych możliwości w ramach karier, Umożliwić eksplorację nowych karier, Umożliwić dostęp do nowych informacji o karierach, Dostarczać konkretnych adresów, wskazówek i skierowań, Kierować na praktyki.* Oczekiwania użyteczności zawarte w czynniku drugim – „Pomoc w określaniu znaczenia orientacji w zasobach” obejmują takie oczekiwania, jak np.: *Ukierunkowywać ostatecznie zainteresowanie, Utwierdzać w słuszności wyborów, Potwierdzać słuszność kierunków poszukiwań, Umożliwić zapoznawanie się z możliwościami zatrudnienia za granicą, Informować o efektywnych strategiach podejmowania decyzji.* Oczekiwania zawarte w czynniku trzecim – „Pomoc w ukierunkowywaniu kariery zgodnie z wymaganiami otoczenia” obejmuje takie oczekiwania użytecz-

ności jak np.: *Umożliwiać eksploracje możliwych karier, Ostrzegać o zagrożeniach związanych z konkretnymi karierami, Informować o analizach konkretnych karier, Informować jak testować karierę „na własnej skórze”, Kontaktować z ludźmi sukcesu w określonej karierze, Dopasowywać do określonych karier, Zawężać lub poszerzać opcje karier, Identyfikować czyjeś silne i słabe punkty, Diagnozować główne zainteresowania.* Oczekiwania zawarte w czynniku czwartym – „Pomoc w budowaniu zdolności do samodzielnego zarządzania zasobami wewnętrznymi” obejmują takie oczekiwania użyteczności jak np.: *Zwiększać samopoznanie, Umożliwiać rozmawianie o kierunkach i trendach rynku pracy, Dostarczać konkretnych wskazówek, Dostarczać konkretnych opinii i odpowiedzi na zadane kwestie, Dostarczać ogólnego wsparcia, Udzielać pomocy w podejmowaniu konkretnych decyzji, Pomagać w rozpoczęciu kariery, Informować o prognozach karier i rynku pracy.*

Z kolei, analiza oczekiwań ważności 27 działań doradczych w grupie planującej wyjazd za granicę wskazuje na to, że hierarchia ich ważności kształtuje się następująco: jako najważniejsze wymieniane są te rodzaje pomocy, które w sumie tworzą czynnik „Wsparcie w budowaniu strategii kariery”: *Informować, Umożliwiać dostęp do nowych informacji o karierach, Dostarczać konkretnych wskazówek, Dostarczać konkretnych adresów, wskazówek i skierowań, Kierować na praktyki.* Na drugim miejscu są formy pomocy tworzące czynnik „Wsparcie w optymalizowaniu kariery”: *Potwierdzać słuszność kierunków poszukiwań, Informować o prognozach karier i rynku pracy, Kontaktować z ludźmi sukcesu w określonej karierze, Dopasowywać do określonych karier, Informować jak testować karierę „na własnej skórze”, Diagnozować główne zainteresowania, Zawężać lub poszerzać opcje karier.* Na trzecim miejscu są formy pomocy, które tworzą czynnik „Wsparcie w samopoznaniu możliwości poznania swojego potencjału kariery”: *Umożliwiać zapoznawanie się z możliwościami zatrudnienia, Zwiększać samopoznanie, Umożliwiać rozmawianie o kierunkach i trendach rynku pracy, Umożliwiać eksploracje możliwych karier, Umożliwiać eksploracje własnych możliwości w ramach karier, Dostarczać konkretnych opinii i odpowiedzi na zadane kwestie, Ostrzegać o zagrożeniach związanych z konkretnymi karierami, Informować o analizach konkretnych karier, Identyfikować czyjeś silne i słabe punkty.* Na czwartym miejscu jest „Wsparcie realizacyjne konkretnej ścieżki kariery”: *Udzielać pomocy w podejmowaniu konkretnych*

decyzji, Dostarczać ogólnego wsparcia, Pomagać w rozpoczęciu kariery. Na piątym miejscu znajdują się formy pomocy, które tworzą czynnik „Wsparcie decyzyjne”: *Utwierdzać w słuszności wyborów, Ukierunkowywać ostateczne zainteresowania.*

Sumując, poszukiwanie pomocy, otwarcie się na pomoc oraz subiektywna ocena ważności i użyteczności poradnictwa transnarodowego jest inna: 1 – z perspektywy imigranta i osoby planującej wyjazd; 2 – z punktu widzenia mężczyzn zazwyczaj bardziej wrażliwych na tzw. „ideologię męskości” (Addis, Mahalik; 2003) niż z perspektywy kobiet (Gerner, Perry, 2000); 3 – z perspektywy przynależności doradcy do tego samego kręgu kulturowego niż z perspektywy doradcy pochodzącego z odmiennej grupy etnicznej.

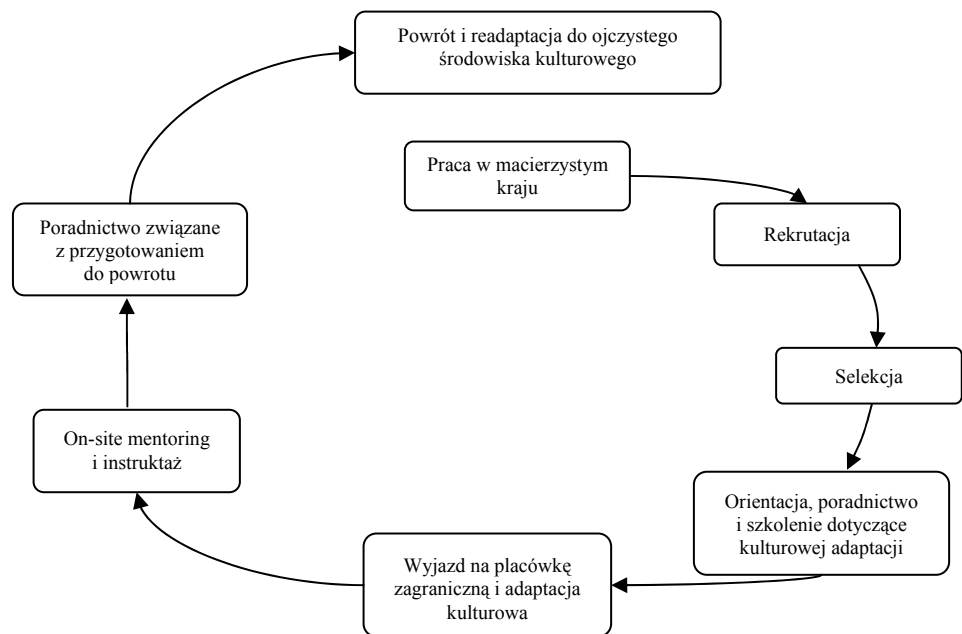
3.3. Doradztwo interwencyjne w miejscu pracy i zamieszkania

Jednym z najtrudniejszych zagadnień w poradnictwie transnarodowym jest pomoc ludziom potrzebującym w aktualnym miejscu ich pobytu, pracy i codziennego życia. Przebywanie na obczyźnie, nawet w kraju o najbardziej liberalnym nastawieniu do przybyszy, i nawet wtedy, gdy wyjazd był jak najbardziej dobrowolny, zawsze prowadzi do przeżywania przez migrantów następujących problemów, stwarzających mniej lub bardziej artykułowaną potrzebę pomocy: stresu i szoku kulturowego (Ward i in., 2001), tęsknoty za domem (choroby domowej) (Bryan, 2005), konfliktów międzykulturowych, pogorszenia się zdrowia psychicznego (Aranda, 2003), konfliktów rodzinnych (Ryan, 2004), rytuałów domowych (Gardner, Grillo, 2002), poczucia bezpieczeństwa (Guzzo i in., 1994), dezintegracji osobowości (Sunil, Anjali, 2001). Jednak nasuwa się w związku z tym pytanie: Kto to ma robić? Sprawa jest prosta, jeśli chodzi o transnarodowe poradnictwo realizowane dla klasycznych ekspatriantów, których wyjazdy za granicę są organizowane przez korporacje. Sprawa komplikuje się zasadniczo, gdy pomoc ma być dostarczona dobrowolnym ekspatriantom, jak np. pracownikom nomadycznym, którzy pozbawieni są opieki organizacyjnej przedłużającej więź organizacyjną z kraju na zagranicę.

3.3.1. Zarządzanie karierami ekspatriantów w tranzycjach międzykulturowych

Pomoc dla ekspatriantów jako pracowników korporacyjnych jest częścią polityki zarządzania kadrami w firmie i częścią składową kultury organizacyjnej. Jednostka, wyjeżdżając do pracy za granicę, nie przestaje być członkiem organizacji. Pracownik delegowany do pracy zagranicznej jest związany kontraktem formalnym i psychologicznym z pracodawcą krajowym, który rozciąga swoje obligacje na zagranicę. Wyjazd i powrót ekspatrianta dokonuje się w cyklu ekspatriacyjnym, który obrazuje Rycina 4.

Rycina 4. Cykl tranzycji międzykulturowych ekspatriantów korporacyjnych



Ekspatrianci korporacyjni uczestniczą dwukrotnie w dwojakiego rodzaju tranzycjach międzykulturowych: między kulturami organizacyjnymi i między kulturami narodowymi. Obydwa rodzaje tranzycji są źró-

dłem szoku kulturowego i procesów adaptacji. Polityka firm obejmuje wiele środków, które oddziałują na życie expatriantów i ich rodzin, toteż ta kategoria migrantów transnarodowych tak dawniej, jak i dzisiaj należy do ekskluzywnej grupy kulturowych podróżników. Są objęci programami przygotowania obejmującymi szkolenia językowe oraz wstępne przygotowanie kulturowe. To samo dotyczy rodzin expatriantów, które mogą być objęte specjalnymi programami dostarczania zatrudnienia dla małżonków, zakwaterowania, opieki i edukacji dla dzieci, ubezpieczeń. Pakiet wsparcia dla expatriantów zmienia się z firmy na firmę, ale generalnie obejmuje trzy grupy środków. Po pierwsze, zachęty finansowe takie jak specjalne dodatki do płac, dodatek za rozłąkę z rodziną, dopłatę do mieszkania, zwrot kosztów ponoszonych na edukację dzieci etc. Po drugie, są to ogólne formy wsparcia, takie jak zapomogi w nagłych wypadkach, asystowanie w znalezieniu nowego domu, doradztwo różnego rodzaju etc. Po trzecie, mogą to być wreszcie formy wsparcia dla rodziny expatrianta, takie jak szkolenia językowe dla rodziny, pomoc w znalezieniu szkół dla dzieci, szkolenie kulturowe w zakresie lokalnych zwyczajów itp.

Expatrianci przed wyjazdem za granicę mają więc, w ramach kontraktu organizacyjnego i psychologicznego, zagwarantowane poczucie bezpieczeństwa. Mimo to, przystosowanie do pracy i życia za granicą nie zawsze przebiega pomyślnie. Stres i szok kulturowy powoduje, że wielu expatriantów wraca przedwcześnie. Trzy najogólniejsze i najczęstsze kategorie przystosowania dysfunkcjonalnego do tranzycji międzykulturowych to: 1 – oskarżanie obywateli kraju goszczącego (o głupotę, nieuczciwość itd.). 2 – obwinianie firmy (o brak dostatecznego poinformowania w drobiazgach, nielojalność etc.). 3 – obwinianie współmałżonka (o różne niewygody, dziwne jedzenie). Adaptacja kulturowa zależy od pięciu czynników (Guzzo i in., 1994): 1 – szkolenia przedwyjazdowe, 2 – poprzednich doświadczeń zagranicznych, 3 – mechanizmów selekcji kandydatów, 4 – zdolności indywidualnych, 4 –nowości kultury kraju goszczącego oraz relacji z rodziną.

Nieefektywna adaptacja kulturowa expatrianta ma duży wpływ na przebieg procesów socjalizacji organizacyjnej, mierzonych takimi kryteriami, jak: satysfakcja z pracy, zaangażowanie w sprawy firmy, tendencja do przedwczesnego zakończenia pobytu za granicą oraz innowacyjność działania. Wiele firm rozwinęło, w związku z tym, w ramach swojej prze-

dłużonej na zagranicę działalności, formy pomocy dla expatriantów określane mianem „mentoringu na miejscu” (*on-site mentoring*). Mentoring to w doradztwie zawodowym bardzo stara i bardzo efektywna metoda (Bańka, 2000). Mentorami są osoby, które wspierają, przewodzą, doradzają mniej doświadczonym kolegom w celu ułatwienia im rozwoju kariery. Są cztery główne sposoby, jakimi mentor może pomagać swoim protegowanym: 1 – dostarczanie protegowanym asysty w trakcie wykonywania zadań; 2 – dostarczanie wsparcia społecznego; 3 – doradzanie protegowanym w sprawach kariery; 4 – służenie protegowanym za przykład, tzn. nauczanie ich przez modelowanie.

Mentoring w miejscu pracy przybiera dwie odrębne formy. Pierwsza, to mentoring w miejscu pracy skoncentrowany na procesach socjalizacji organizacyjnej expatriantów (Feldman, Bolino, 1999). Druga forma, to mentoring skoncentrowany na powrocie do domu (*back-home mentoring*). W czterech typach mentoringu socjalizacyjnego w miejscu pracy (tzn. zadaniowego, psychospołecznie wspierającego, zawodowo rozwijającego oraz modelującego rolę) kontekst międzynarodowy oraz związany z kulturą kraju gościnnego sprawia, że mentoring jest tym ważniejszy im bardziej odległa jest kultura. Tymczasem jest zazwyczaj tak, że expatrianci otrzymują mentoring jakościowo i ilościowo gorszy w kulturach odległych, a lepszy w kulturach bliskich (Jackson i in., 1993).

Badania nad mentoringiem dowodzą, że istnieje wiele sposobów w jaki mentor (starszy pracownik firmy w kraju goszczącym, kierownik etc.) może prowadzić protegowanych. Może to być asystowanie w wykonywaniu zadań, coaching (substytut szkolenia i treningu), dawanie użytecznych porad zawodowych, dostarczanie otuchy w sytuacjach kryzysu, radzenie w sprawach życiowych, służenie za przykład w wykonywaniu roli społecznej i zawodowej. Istnieje kilka przyczyn, z powodu których mentoring ma pozytywny wpływ na socjalizację expatriantów, czyli stopień przemiany przybysza z outsidera w efektywnego uczestnika: 1 – pozwala przybyszom zredukować niepewność i lęk przed nowym środowiskiem, tak iż w efekcie lepiej uczą się oni pracy; 2 – pozwala lepiej zasymilować się w organizacji; 3 – pozwala zgromadzić przybyszowi użyteczne informacje pomocne w omijaniu różnych zagrożeń w rozwoju kariery; 4 – pozwala osiągnąć poczucie dopasowania własnej osoby do środowiska. Badania odwołujące się do typologii kultur narodowych Hofstede (2000) wskazują, że expatrianci najczęściej otrzymują mento-

ring w kulturach o małym dystansie władzy, w kulturach o słabym unikaniu niepewności i kulturach indywidualistycznych.

Mentoring skoncentrowany na powrocie do domu odgrywa duże znaczenie w adaptacji repatriantów do wewnętrznych zmian w kulturze organizacyjnej firmy, jakie zaistniały w okresie pobytu za granicą. Jest to proces odkrywania na nowo niby dobrze znanego środowiska, ale do którego nie pasują już nabyte za granicą nawyki stylu życia.

3.3.2. Pomoc „na miejscu” odyseuszom pracy i pracownikom nomadycznym

Szczególnym wyzwaniem współczesności jest pomoc dla odyseuszy pracy i pracowników nomadycznych, którzy stanowią podstawowy trzon transnarodowych migrantów oraz główne zmartwienie poradnictwa transnarodowego. W przeciwieństwie do klasycznych ekspatriantów elit, odyseusze pracy i pracownicy nomadyczni są ludźmi wyjeżdżającymi z własnej inicjatywy, ale pozbawionymi przeszkolenia i treningu przygotowującego do życia w kraju goszczącym. Nie mają oni również oparcia w kontrakcie psychologicznym i pozbawieni są, w związku z tym, jakiegokolwiek gwarancji, że w razie nagłej potrzeby mają się gdzie zwrócić o pomoc.

Podstawowy dylemat poradnictwa transnarodowego jako narodo-wo zdefiniowanego programu pomocy obywatelom własnego kraju za granicą jest taki, iż w przeciwieństwie do transnarodowej pomocy korporacyjnej pomoc państwa, poprzez jego instytucje jest za granicą ograniczona. Państwo ma nader ograniczone możliwości działania w innych państwach i może to czynić jedynie za pośrednictwem służb konsularnych, lub sieci internetu. Ta ostatnia forma, mimo że wskazywana jako przyszłość (Plant, 1993) ma istotne ograniczenie, gdyż wiele problemów migrantów można rozwiązać tylko w bezpośrednim kontakcie międzyludzkim (twarzą w twarz) lub chociażby w rozmowie telefonicznej. Z tego powodu furorę robi ostatnio instytucja telefonów zaufania dla imigrantów. Nasuwa się w związku z tym pytanie: kto może udzielać efektywnej pomocy doraźnej migrantom „na miejscu”? Do kogo mogą się zwrócić migranci, by nie musieli żyć w takim poczuciu braku bezpieczeństwa, jak polscy pracownicy obawiający się zemsty na południu Włoch (Kowalczyk, 2006).

Migranci transnarodowi pomocy interwencyjnej mogą poszukiwać przede wszystkim w organizacjach pozarządowych i nieformalnych, np.: w nieformalnych społecznościach transnarodowych, w kościele, w diasporycznych organizacjach emigranckich jak organizacje polonijne, oraz w stowarzyszeniach charytatywnych, takich jak działająca na wyspach brytyjskich „Good Samaritan Society”. Rola nieformalnych społeczności transnarodowych przybiera ostatnio na znaczeniu (Faist, 2000) zarówno w grupie wykwalifikowanych odyseuszy pracy (*skilled migrants*), jak i w grupie pracowników nomadycznych. Odyseusze pracy dzięki swoim wysokim kwalifikacjom, wykształceniu oraz doświadczeniu trafiają najczęściej do wybranych miejsc, w których rozwija się opisane wcześniej zjawisko transnarodowego urbanizmu (Conradson, Latham, 2005). W tych miejscach, dzięki sieci powiązań międzyludzkich i przyjaźni, przybysze wchodzą w sieci wsparcia informacyjnego oraz psychospołecznego, które na dobrą sprawę niewiele się różnią od ekspatriacyjnego mentoringu „na miejscu”. Jedynym warunkiem uzyskania pomocy jest akceptacja przybysza, według kryteriów definiujących tę grupę, takich jak podobieństwo posiadanych cech pozytywnych, dzięki którym ta społeczność w ogóle egzystuje.

W przypadku pracowników nomadycznych również mamy do czynienia ze społecznościami transnarodowymi, które wytwarzają specyficzną solidarność wobec nowych przybyszów. Funkcjonowanie w tej społeczności obok wsparcia informacyjnego oraz wsparcia psychospołecznego dostarcza także wzorów uczenia się ról poprzez modelowanie. Dobrze jest, gdy wzorce te są pozytywne. Niestety, społeczności transnarodowe składające się w głównej mierze z pracowników nomadycznych, mają tendencję do gettyzacji, tj. odgradzania się od głównego nurtu życia społeczności kraju goszczącego.

Instytucją, której rola ustawicznie zwiększa się w systemie pomagania transnarodowym migrantom jest kościół. Wynika to m.in. stąd, że syndrom choroby domowej powoduje powrót do religii jako jednego z podstawowych mechanizmów – obok wsparcia społecznego, ucieczki mentalnej i pozytywnego myślenia (Van Tilburg i in., 1997). Dzięki ożywieniu religijnemu migranci zbliżają się do kościoła redefiniując granice swojej przynależności. Transnarodowe życie religijne staje się działaniem instytucji krajowej zinstytucjonalizowanym na terenie kraju gościnnego (Levitt, 2004). Ponieważ religia jest z jednej strony środkiem

tworzenia tożsamości, w związku z tym w kościele ludzie odnajdują zarówno głębszą więź emocjonalną z innymi ludźmi jak też odnajdują podstawy do integrowania tożsamości podzielonej między kraj pochodzenia i kraj przebywania, między dom „tutaj” i dom „tam”. Współczesna posługa duszpasterska realizowana dla migrantów najbardziej zbliża się do poradnictwa transnarodowego. Organizacja życia religijnego w społecznościach transnarodowych rozwiązuje problemy ludzi zarówno na poziomie potrzeb duchowych, jak i na poziomie najbardziej przyziemnych potrzeb egzystencjalnych pojawiających się na poziomie lokalnym (Mooney, 2005).

Kościół jest najbardziej predestynowaną instytucją do rozwiązywania globalizacyjnych aspektów kariery transnarodowej, bowiem życie religijne od dawien dawna było globalne (Levitt, 2004). Współczesne migracje transnarodowe jedynie poszerzają te tradycyjne więzi poprzez transnarodalizację codziennych praktyk religijnych. Istnieje kilka typów transnarodowej organizacji życia religijnego, ale z polskiego punktu widzenia najważniejsza jest transnarodowa działalność kościoła katolickiego. Śladem kościoła irlandzkiego, nowa działalność kościoła w Polsce koncentruje się na przetwarzaniu globalnych więzi religijnych na więzi lokalne w odniesieniu do transnarodowych migrantów, których przemieszczenia przestrzenne są dwukierunkowe, a nie jednokierunkowe jak u dawnych emigrantów. Kościół zakładając parafie w innych krajach i wysyłając tam własnych duchownych, integruje dawną i nową emigrację, przybliżając w ten sposób jednokierunkowych migrantów do źródeł zasobów wsparcia na poziomie lokalnym. Działalność taka możliwa jest dzięki specyficznej cesze kościoła katolickiego, jaką jest pluralizm kościołów narodowych i zarazem ich instytucjonalna homogenizacja.

W kościele transmigrant ma dostęp do wzorów łączących tradycję kraju ojczystego i goszczącego. Dla świeżych migrantów kościół jawi się jako „wyspa swojskości” i poczucia bezpieczeństwa, ponieważ „model” duchownego jest podobny na całym świecie. W świecie „znajomym” ludzie wiedzą jak włączyć się do życia zbiorowego. Rozumiejąc tę prawidłowość, kościół polski podjął inicjatywę regulatora ruchów migracyjnych i praktyk religijnych, czego przejawem jest ustanowienie parafii polskiej w Dublinie. Kościół jest generalnie jedyną instytucją działającą na poziomie państwa narodowego, która ma program działania na poziomie transnarodowym. Jego dewiza jest prosta: spotykać się z ludźmi tam, gdzie oni są i tego chcą.

Co kościół może zrobić w zakresie doradztwa karier? Otóż rekomendacje możliwości włączania się kościoła do tego rodzaju aktywności pojawiają się od początku lat 60. i ewoluowały od poradnictwa zawodowego do poradnictwa karier (Fox, 2003). Sumując je wszystkie, ogólnie można wskazać na 3 metody prowadzenia rozwoju kariery przez kościół: 1 – prowadzenie doradztwa w zakresie rozwoju kariery w ramach wolontariatu; 2 – programy grupowego doradztwa kariery dla dorosłych; 3 – realizowanie programów mentoringu dla młodzieży.

3.4. Budowanie samoregulacji i wyprzedzające działania ułatwiające adaptację do ekspatriacji

3.4.1. Znaczenie samoregulacji i samoskuteczności w przygotowaniu do ekspatriacji

Jak wynika z wcześniejszych rozważań, istnieją ograniczone możliwości przedłużonego działania krajowego poradnictwa karier na zagranicę, przynajmniej w modelu interwencji doraźnej. Inaczej rzecz się przedstawia, jeśli chodzi o interwencję prewencyjną. Poradnictwo transnacyjne ma główne pole rozwoju właśnie w dziedzinie przygotowania do ekspatriacji. Ma ono możliwość odgrywania analogicznej roli w przygotowaniu do efektywnego wyjazdu za granicę, jaką pełni pracodawca szkolący swoich pracowników przed wysłaniem ich na placówki zagraniczne.

Celem poradnictwa transnacyjnego, z punktu widzenia interwencji prewencyjnej, jest przygotowanie ludzi aspirujących do kariery międzynarodowej w pełnym zakresie radzenia sobie z wyzwaniem międzykulturowości, transnacionalizmu oraz przewidywalności własnych reakcji na dające się przewidzieć sytuacje trudne. Trzeba otwarcie powiedzieć, że nie każdy człowiek nadaje się do realizowania swoich planów zawodowych i życiowych za granicą. Ta prawda leży u podstaw selekcji kandydatów do ekspatriacji w korporacjach międzynarodowych. Celem i kryterium przygotowania kandydatów do ekspatriacji w poradnictwie transnacyjnym jest zastąpienie procesów selekcji procesami doradztwa i doprowadzenie kandydatów do wyjazdów do zdolności radzenia sobie w życiu poprzez umiejętność samokontroli. Podstawą efektywnego funk-

cjonowania za granicą jest zdolność do samoregulacji, jako że każda jednostka musi w dużym stopniu umieć polegać tylko na sobie.

Samoregulacja to wieloskładnikowy, wielopoziomowy oraz powtarzalny proces samosterowania, który ukierunkowuje poznanie, emocje i działania jednostki, jak też cechy środowiska na osiągnięcie określonych celów (Bandura, 2005). Samoregulacja zakłada wybór, spójność i ciągłość przemieszczeń i działań, zgodnie z zintegrowaną hierarchią celów. Jednostki, które są świadome swoich celów oraz tego, jak ich system celów życiowych funkcjonuje, są w lepszym położeniu odnośnie do możliwości sterowania własnym zachowaniem, niż jednostki nie świadome. Samoregulacja może być usprawniana przez pobudzanie refleksji w odniesieniu do środowiskowych wskazówek, które ułatwiają wybór celów, trwanie przy nich i ich kompletowanie. Czynniki wpływające na wybory zachowań zorientowanych na osiągnięcie celów to: czynniki intrapersonalne oraz interpersonalne.

Do czynników intrapersonalnych należy samoskuteczność. Obejmuje różne zespoły zachowań werbalnych i niewerbalnych, poprzez które wyrażamy swoje myśli, uczucia, przekonania, potrzeby. W ten sposób wywierany jest wpływ na otoczenie i unikanie niepożądanych skutków w sposób adekwatny do sytuacji. Samoskuteczność daje poczucie kontroli zdarzeń i poczucie wpływu na bieg sytuacji, zatem prawdopodobnie wiąże się z wewnątrzsterownością. Wzmacnia zdolność kierowania sobą i autonomię, co sprzyja większej zaradności i samodzielności. Zachowania samoskuteczne łączą się także z dobrym samopoczuciem / przeciętnym poziomem zrównoważenia emocjonalnego, wybieraniem skutecznych strategii funkcjonowania takich, jak np. aktywne próby rozwiązywania problemów, szukanie pomocy u innych. Osoby mające duże poczucie samoskuteczności cechują się wyższymi potrzebami warunkującymi dążenie do ambitnych celów, wykorzystując przy tym potrzeby wytrwałości, dominacji, porządku i osiągnięć. Niska samoskuteczność prowadzi do uległości wobec presji otoczenia i manipulowania. Negatywnym skutkiem tego jest zaniżona samoocena

Korelatem samoskuteczności jest umiejscowienie kontroli (ang. *locus of control*). Jest to trwałe i zgeneralizowane oczekiwanie dotyczące przyczynowych związków między własnym zachowaniem i jego konsekwencjami, dotyczy przyczyn sukcesu. Osoby o wewnętrznym poczuciu umiejscowienia kontroli sądzą, że to co się im przydarza lub

przydarzy jest bezpośrednio związane z tym jak one same postępują czy postąpią. Osoby takie biorą na siebie odpowiedzialność za „dobre” i „złe” rzeczy, które się im przytrafiają, a ich przyczyn upatrują w swoich wystarczających lub niewystarczających staraniach. Osoba wewnętrznie kierowana jest sterowana przez wartości i cele zaszczone jej we wczesnym okresie życia przez osoby znaczące (Zimbardo, Ruch, 1999). Wiara we własne zdolności wpływania na bieg wydarzeń powoduje, że ma ona wyższą samoocenę, poziom aspiracji oraz wyżej ocenia prawdopodobieństwo osiągnięcia sukcesu w różnych życiowych zadaniach. Ludzie o wewnętrznym poczuciu kontroli generalnie osiągają lepsze wyniki, są też odporniejsi na frustrację, działają bardziej realistycznie i uczą się na własnym doświadczeniu życiowym.

Osoby o zewnętrznym umiejscowieniu kontroli uważają, że wszystko to, co im się zdarzyło lub zdarzy nie zależy od nich czy od ich postępowania. Nie mają poczucia odpowiedzialności za skutki swoich poczynań, gdyż są przekonane, że są one konsekwencją działania różnych sił zewnętrznych. A zatem spostrzegają wyniki swojej działalności jako pozostające poza ich kontrolą. Znaczy to, że wynik ten przestaje sterować ich zachowaniem. Uważają, że angażowanie się w czynności i podejmowanie wysiłków związanych z nimi nie ma większego sensu, gdyż wszystko jest sprawą przypadku czy losu. Osoby te nie wierzą we własne możliwości kontrolowania tego, co się wokół nich dzieje i co się dzieje z nimi samymi.

Zewnętrzne umiejscowienie kontroli łączy się ze zjawiskiem wyuczonej bezradności, czyli ze stanem psychicznym, który wynika z wyjaśniania negatywnego wydarzenia jako spowodowanego przez stabilne, wewnętrzne i globalne czynniki, powodując depresję, zniechęcając do wysiłku, utrudniając uczenie się nowego materiału (Aronson, 1997). Wyuczona bezradność w sytuacjach stresowych może prowadzić do biernego „poddawania się losowi”. Jak wykazali Zimbardo i Ruch (1997) orientacja „zewnętrzna” może być związana z samospelniającym się proctwem. Jest to mechanizm polegający na tym, że ludzie mają określone oczekiwania dotyczące innej osoby, co wpływa na ich postępowanie względem tej osoby. Zachowanie to powoduje, że zachowuje się ona w sposób zgodny z ich wyjściowymi oczekiwaniami.

Sumując, ludzie nie wierzący w skuteczność swoich działań biernie poddają się losowi, zamiast kształtować go poprzez świadomie stawiane

cele. Nie inicjując swoich działań i nie posiadając poczucia wpływu na otoczenie, będą mieli małe szanse na osiągnięcie sukcesu i zadowolenia w realizacji swoich marzeń w karierze międzynarodowej. Jednak poprzez odpowiednie zabiegi przygotowawcze i treningi można znacząco zmienić to nastawienie, a kapitalną rolę w przygotowaniu człowieka do życia w warunkach trudnych do przewidzenia odgrywa proaktywność.

3.4.2. Proaktywność jako wyprzedzające działanie ułatwiające adaptację do ekspatriacji

Proaktywność oznacza, że ludzie mogą świadomie i w sposób ukierunkowany wpływać na swoją przyszłą sytuację i środowisko społeczne w teraźniejszości. Proaktywność to postawa jednostki ujawniająca się w procesach realizacji dążeń oraz celów, która w efekcie bardziej tworzy i zmienia rzeczywistość niż ją przewiduje. Między jednostkami proaktywnymi i nie proaktywnymi dostrzegalne są wyraźne różnice w sile woli i wpływu na otoczenie społeczne.

1. Osoby proaktywne poszukują możliwości zmiany, eksplorują środowisko, poszukują możliwości zdobycia czegoś dla osiągnięcia celów przez własne działania, wychodzą poza ograniczenia sytuacji, kreując ją w taki sposób, by możliwe stało się wydobycie wszelkich korzyści wynikających z jej przekształcenia. 2. Osoby proaktywne ustanawiają efektywne i zorientowane na zmianę cele, koncentrują się na maksymalizowaniu swoich osiągnięć, otwierają nowe ścieżki działania i nowe zależności oraz dążą do następnych osiągnięć, których efekty będą mogły oddziaływać na sposób, w jaki są postrzegane przez otoczenie społecznie. 3. Osoby proaktywne przewidują problemy, podejmują środki zaradcze odrabiając wyprzedzająco „zadania domowe”, analizują własne osiągnięcia, dokonują ewaluacji produktów swoich działań, poszukują sygnałów zagrożeń w ich związkach z innymi, poszukują możliwości zmian poza obrębem własnego działania, ale z konsekwencjami pozytywnego oddziaływania na nie. 4. Osoby proaktywne stale nastawione są na poszukiwanie nowych sposobów osiągania przyjętych przez siebie celów, nie kierując się ograniczeniami tradycji, lecz ambicją ustanawiania nowej tradycji. 5. Osoby proaktywne jako ludzie czynu podejmują działania i różne próby, nigdy nie zatrzymują się na etapie pomysłu, a biorąc sprawy w swoje ręce mają świadomość ryzyka i odpowiedzialności. 6. Osoby

proaktywne są uparte, trwają przy swoich planach, ale też są w stanie zmienić strategię i taktykę działania, gdy wymagają tego okoliczności. 7. Osoby proaktywne legitymują się osiągnięciami, które wymagają wdrażania zmian, a swoją postawą oddziałują na zaangażowanie innych ludzi, inne procesy i inne organizacje.

To jak wymienione charakterystyki manifestują się w rzeczywistości społecznej zależy częściowo od posiadania cech osobowości proaktywnej, a częściowo od ich kreowania w codziennym działaniu. Nie da się do końca rozdzielić proaktywności jako trwałej cechy osobowości i proaktywności jako postawy zaangażowania wynikającej z warunków życia, okoliczności i innych potrzeb stwarzanych przez środowisko. Nie ulega wątpliwości, że konstrukt ten obejmuje zarówno zmienne osobowościowe, jak i zmienne kontekstualne (Crant, 2000). Najważniejsze jest jednak to, że nie przekreślając istnienia wrodzonej dyspozycji do proaktywności (Bateman, Crant, 1993), poprzez poradnictwo i odpowiednie treningi można wykorzystać sytuacyjne uwarunkowania proaktywności do kształtowania pożądanych cech. A zatem proaktywność, jako sposób zachowywania się ludzi w stosunku do własnych celów życiowych,

3.4.3. Pomiar proaktywności jako działania wyprzedzającego adaptację do ekspatriacji

Najważniejszym warunkiem udanego przejścia do pracy i życia za granicą jest proaktywność jednostki, tzn. stałe budowanie i kontrolowanie przez nią własnej zdolności do samoregulacji w różnorodnych warunkach. W tym kontekście, kluczowym problemem staje się sposób pomiaru stopnia lub jakości przygotowania mechanizmów autoregulacyjnych do podejmowania tak ryzykownych ról życiowych, jak praca i kariera zagraniczna. Wiedza o postępach w zakresie uzyskiwania zdolności autoregulacyjnych poprzez proaktywność potrzebna jest zarówno doradcom, jak i ich klientom. Monitorowanie i samomonitorowanie musi opierać się na przeglądach i pomiarach zachowań funkcjonalnych z punktu widzenia realizacji zadania życiowego, jakim jest znalezienie się jednostki na rynku pracy. W celu umożliwienia monitorowania proaktywności skonstruowana została przez A. Bańkę (2005b) specjalna „Skala Proaktywności w Karierze”. Jej konstrukcja oparta została na założeniu, że zachowania proaktywne są zdeterminowane kontekstualnie a więc poprzez oddziały-

wanie, np. w procesie doradczym na jednostkę i jej środowisko, możliwe jest ich pozytywne kształtowanie. Pomiar proaktywności polega na inwentaryzacji i szacowaniu tych zachowań proaktywnych, w poszczególnych domenach aktywności jednostki, które zostały wyodrębnione empirycznie. Skala zawiera 26 pozycji, a zadaniem osoby badanej jest wskazać na siedmiostopniowej skali stopień, w jakim zgadza się z każdym stwierdzeniem. Skala ma cztery podskale wyodrębnione empirycznie w drodze analizy czynnikowej. Skala oraz cztery podskale mają opracowane normy oraz klucze interpretacyjne (Bańka, 2005b).

Czynnik pierwszy został nazwany „Proaktywnością Ogólną”. Znalazło się w nim 10 pozycji opisujących inicjatywę socjalizacyjną, skierowaną na budowanie schematu własnej osoby skupionego wokół centralnego celu, jakim jest „pozytywny karieryzm”. Przykładowe pozycje to: „*Codziennie staram się poprzez różne kontakty wzmacniać swoją wiarę w szansę rozwoju mojej kariery*”, „*Nie ma nic bardziej ekscytującego niż obserwowanie jak moje pomysły zrobienia kariery stają się rzeczywistością*”, „*Wciąż poszukuję nowych sposobów na zwiększenie szans rozwoju mojej kariery*”, „*Staram się być jak najlepszy w tropieniu okazji, które pomogłyby mi rozpocząć karierę*”, „*Bronię własnych pomysłów na zrobienie kariery nawet wtedy, gdy wzbudzają one sprzeciw innych*”. Czynnik ten można uważać za najbardziej zbliżony do ogólnej i trwałej tendencji osobowościowej do reagowania proaktywnego w każdej sytuacji. Innymi słowy, czynnik ten wskazuje na to, że badany klient ma zadatki do proaktywności.

Czynnik drugi nazwano „Proaktywnością Poznawczą w Poszukiwaniu Informacji”, która jest inicjatywą podmiotu skierowaną na poszukiwanie informacji. Czynnik ten obejmuje takie pozycje, jak np.: „*Staram się utrzymywać kontakt lub zapoznawać się z agencjami doradztwa personalnego*”, „*Przygotowuję i stale modernizuję swoje CV, by móc przesłać go potencjalnym pracodawcom*”, „*Regularnie czytam i studiuję artykuły oraz inne publikacje o stanowiskach pracy, na które poszukiwani są pracownicy*”, „*Staram się regularnie czytać i przeglądać prasę zamieszczającą anonse o poszukiwanych pracownikach*”. W czynniku tym jednostka wskazuje na to, że stale poszukuje informacji o środowiskach, od których zależy rozwój jej kariery i dalsze przesyłanie informacji o potencjalnych kandydatach do pracy.

Czynnik trzeci nazwano „Proaktywnością w Budowaniu Sieci Wsparcia”. Obejmuje on takie pozycje, jak: „*Staram się odwiedzać ludzi, którzy w jakimkolwiek stopniu są w stanie pomóc mi w karierze*”, „*Staram się tak organizować kontakty z ludźmi pomocnymi w mojej karierze, aby ich liczba stale rosła*”, „*Wierzę, że spotkam ludzi, którzy pomogą mi w rozpoczęciu i zrealizowaniu kariery*”, „*Staram się zdobyć jak najwięcej kontaktów, które dawałyby mi użyteczne w dalszej karierze referencje*”, „*Staram się cierpliwie i wyczerpująco informować wszystkich o tym, o jaką karierę i pomoc mi chodzi*”. Wyrażają one inicjatywę jednostki podejmowaną w celu monitorowania środowiska społecznego i traktowania go jako ułatwiającego rozwój własnej kariery.

Czynnik czwarty nazwano „Proaktywnością w Budowaniu Komfortu Psychicznego”. Składają się na niego takie pozycje, jak np.: „*Staram się rozmawiać z dalszą i bliższą rodziną o mojej karierze jak najczęściej*”, „*Staram się jak najczęściej pytać przyjaciół o radę jak i gdzie poszukiwać pracy*”, „*Staram się słuchać wskazówek ludzi, z którymi nawiązałem(a)m kontakt w związku z moimi poszukiwaniami pracy*”, „*Kiedy rozpytuje ludzi o informacje związane z różnymi możliwościami zatrudnienia się, staram się nie czuć zakłopotania*”. Pozycje w tym czynniku wyjaśniają 4% wariacji, podnosząc wyjaśnioną wariację dla całości skali do 63%. Pozycje czynnika czwartego wskazują na inicjatywę podmiotu w zakresie zdolności budowania kapitału społecznego, z myślą o wzmocnieniu zdolności radzenia sobie ze stresem i z myślą o możliwości wykorzystywania sieci wsparcia do rozwiązywania problemu zatrudnienia.

Istnieją trzy możliwości wykorzystania „Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze”. Pierwszy sposób polega na zastosowaniu zestawu 26 stwierdzeń jako całości. W ten sposób uzyskuje się jeden syntetyczny wskaźnik ogólnych orientacji dotyczących zachowania jednostki w dążeniu do celu, jakim jest zaplanowanie i rozpoczęcie kariery.

Drugi sposób polega na zastosowaniu zestawu 26 stwierdzeń w celu wydobycia struktury czynnikowej zachowań proaktywnych, przybliżających jednostkę do rozpoczęcia kariery. W tym modelu badań uzyskuje się cztery niezależne wskaźniki. Jeden charakteryzuje proaktywność ogólną w dążeniu do zaplanowania i rozpoczęcia kariery. Drugi wskaźnik charakteryzuje proaktywność poznawczą osoby badanej w zakresie poszukiwania informacji. Trzeci wskaźnik charakteryzuje proaktywność w budowaniu sieci wsparcia w różnych środowiskach społecznych.

Czwarty i ostatni wskaźnik charakteryzuje proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego i odporności na stres. Ten typ analizy pozwala, po pierwsze, na uzyskanie profilu bądź struktury tendencji proaktywnych, przybliżających jednostkę do realizacji jednego z najważniejszych zadań życiowych, jakim jest rozpoczęcie kariery. Po drugie, ten typ analizy pozwala na wskazanie poziomów aktywności jednostki w ramach poszczególnych typów zachowań ukierunkowanych na realizację kariery.

Ostatni, trzeci sposób wykorzystania Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze polega na zastosowaniu poszczególnych podskal jako niezależnych testów zaangażowania jednostki w konkretne typy działań przybliżających ją do zasadniczego celu życia, jakim jest kariera zawodowa. Ten ostatni sposób wykorzystania skali może być zastosowany bądź w sytuacji specyficznych potrzeb, bądź w sytuacji określonych ograniczeń czasowych w przeprowadzeniu badania przez użycie pełnego zestawu pytań.

3.5. Planowanie i dokumentowanie elementów kapitału kariery użytecznych w przyszłych referencjach międzynarodowych

3.5.1. Planowanie kariery za granicą jako planowanie życia

Planowanie jest zazwyczaj rozumiane jako złożony proces poznawczo-motywacyjny. Najczęściej jest ono związane ze świadomie ukierunkowaną na cel i zorientowaną na przyszłość aktywnością racjonalną, która przebiega w pewnym czasie i można wyodrębnić w niej pewne etapy. Motywacja do planowania może zaistnieć jedynie przy pewnych zdolnościach do samokontroli i samoregulacji, co było przedmiotem wcześniejszych rozważań. Planowanie jako układ złożonych aktywności poznawczych, które przewidują i regulują zachowanie bazuje na poznawczej reprezentacji środowiska, jaką jednostka posiada, na antycypacji rozwiązania problemu, jakie jednostka przewiduje oraz na monitorowaniu użytych strategii w celu sprawdzenia czy służą one realizacji planu. Planowanie polega na równoczesnym działaniu na trzech poziomach: 1 – realnego problemu, 2 – w obszarze wykreowanego schematu oraz 3 – w roli mediacyjnej pomiędzy tymi dwoma poziomami. Idealny model

planowania powinien integrować wszystkie trzy poziomy oraz obejmować wszystkie aktywności poznawcze biorące udział w planowaniu.

Planowanie kariery w wymiarze międzynarodowym jest częścią trudnego procesu tworzenia obrazu przyszłości życia jednostki. Większość ludzi wyjeżdżających za granicę nie ma szczegółowego planu działania, kierując się zasadą, że „jakoś to będzie”. Z czego to wynika? Powodów tego stanu rzeczy jest kilka. Jeden to fakt, że ludzie nie bez racji myślą, że w niektórych sytuacjach rzeczywiście nie warto planować, np. wtedy, gdy zadanie jest zbyt łatwe i można je wykonać w sposób rutynowy. Niestety, kariera międzynarodowa do tej sytuacji nie należy. W związku z tym, część ludzi nie planuje szczegółowo wyjazdu za granicę, uznając to zadanie za zbyt trudne i podejmuje się go, używając metody prób i błędów. Po trzecie, to czy i jak jednostka planuje zależy od jej cech osobowości, a konkretnie trzech przekonań o: 1 – przyczynowej relacji między wydarzeniami w środowisku, którego ma dotyczyć plan; 2 – jej możliwości wpływu, kontroli na wydarzenia w otaczającym świecie; 3 – własnych możliwości realizacji planu. Na koniec, ludzie nie planują kariery wtedy, gdy w sytuacji wyżej wspomnianych przekonań nie mają wsparcia doradczego.

Przyszłość będąc obszarem na osi czasu odnoszącym się do wydarzeń, które dopiero mają nastąpić, jest już w dużej mierze zdeterminowana przez uwarunkowania znane w teraźniejszości. Planowanie kariery transnarodowej to samodzielne i wspomagane przenoszenie działań w czasie rzeczywistym w przyszłość. Stąd planowanie kariery jest działaniem wyprzedzającym przyszłą rzeczywistość. Ludzie działając w teraźniejszości zgodnie z celami, jakie sobie w niej stawiają, niejako ubiegają przyszłe zdarzenia. Im bardziej skrupulatnie przeprowadzone są procesy planistyczne i związane z nimi działania w teraźniejszości, takie jak: zdobywanie informacji, ćwiczenia i treningi, tym większa jest nadzieja, choć bez stuprocentowej gwarancji, że zaplanowane przedsięwzięcia nie będą niemiłym zaskoczeniem.

Pojęcie planowania splata się z pojęciem marzeń, aspiracji, fantazji czy perspektyw życiowych. Ludzie planują w celu przemienienia nieznannej przyszłości w bardziej znajomą. Jak dotychczas nie ma jednego powszechnie akceptowanego modelu planowania oraz planowania rozwoju kariery, a w szczególności kariery o zasięgu międzynarodowym. Można wskazać jedynie ogólne właściwości, jakie powinien spełniać proces pla-

nowania, jako skuteczny środek oswojania niepewnej przyszłości, są to: 1 – Jasność celu, czyli jego czytelność nie tylko dla samego zainteresowanego, ale dla innych ludzi, a więc rodziny, przyjaciół czy wreszcie doradców. 2 – Zaangażowanie, czyli sukcesywne inwestowanie zasobów w program przyszłego działania przez samego zainteresowanego oraz inne zainteresowane strony: rodziców, przyjaciół, państwo. 3 – Zrozumiałość, czyli przeźroczystość intencji dla każdego, a w szczególności dla pracodawców. 4 – Spójność, czyli jakość w wymiarze integracji logicznej. 5 – Koordynacja, czyli stopień, w jakim program ma charakter rozwojowy i wieloaspektowy. 6 – Kompetencja, czyli poświadczenie, że dana osoba posiada kompetencje do działania.

Planowanie kariery w wymiarze międzynarodowym jest zestawem aktywności, których uporządkowanie tworzy portfolio kariery (Bańka, 2006a). Jest to zbiór akcji inwestycyjnych jednostki ujmowanych w planach rozwoju kariery, a więc rozwoju zawodowego, miejsca zamieszkania, relacji z innymi (głównie relacji w ramach rodziny), etc. Portfolio jest również zbiorem działań i ich zapisów, które demonstrują zdolności, umiejętności, kwalifikacje, doświadczenia zawodowe i życiowe oraz ambicje jednostki. Jest ono szczególnie użytecznym narzędziem w planowaniu kariery międzynarodowej, gdyż kariera zagraniczna w przeciwieństwie do kariery krajowej nie jest sensu stricto karierą zawodową, ale zatrudnieniową. W tym układzie, portfolio kariery w wymiarze międzynarodowym pełni dwojakiego rodzaju rolę. Po pierwsze, pełni ono rolę pewnego rodzaju organizatora aktywności w odniesieniu to tego: 1 – czego się dokonało a czego nie, 2 – czego należy nauczyć się o sobie i świecie, 3 – co można uznać za wystarczająco mocne strony, by móc ruszyć w świat, a co należy uzupełnić. Po drugie, portfolio pełni rolę swoistego rodzaju „teczki personalnej”, w której znajdują się: materiały, opracowania, informacje, świadectwa pracy, certyfikaty, odznaczenia honorowe, nagrody, historia doświadczeń edukacyjnych i inne referencje użyteczne w poszukiwaniu zatrudnienia i w automarketingu. Inaczej mówiąc, portfolio w drugim znaczeniu jest odzwierciedleniem zdolności zatrudnieniowej jednostki.

Podstawowe aktywności wchodzące w skład portfolio kariery jako procesu planowania kariery przygotowującej do pracy i życia za granicą obejmują: 1 – indywidualny plan kariery, 2 – eksplorację profilu kariery, 3 – eksplorację ról związanych z płcią oraz pracą, 4 – ustanawianie celów,

5 – eksplorację i analizę zdolności, jakich oczekują pracodawcy, 6 – eksplorację i nauczenie się efektywnych stylów radzenia sobie z problemami i ze stresem, 7 – eksplorację i zdecydowanie o strategii życia w relacji do innych osób, 8 – eksplorację i zdecydowanie o stylu życia w odniesieniu do pracy, przyjaciół i czasu wolnego, 9 – eksplorację swoich słabych i mocnych stron i określenie swojej zdolności zatrudnieniowej, 10 – eksplorację kompetencji ogólnozyciowych i określenie realiów życia.

Indywidualny plan kariery zaczyna się od wypełnienia „teczki personalnej”. Jest to ważny akt początkowy planowania, gdyż daje jednostce podstawę do poszerzania samowiedzy, a doradcę zapoznaje z klientem z perspektywy przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Eksploracja pożądanego profilu kariery bierze pod uwagę doświadczenia zawodowe jednostki, jej preferencje i oczekiwania. Można tutaj wykorzystać metody pomiaru preferencji do pracy za granicą, takie jak: test zainteresowań zawodowych oraz aktywności parazawodowych UNICAT (zob. Bańka 2003a), skale z wymuszonym wyborem oraz inne kwestionariusze analizy wartości kandydata do pracy, wykorzystujące symulację interview z pracodawcą z zagranicy. Analizy te mogą być uzupełniane listą krótko i długoterminowych celów, listą postrzeganych kwalifikacji niezbędnych do ich realizacji oraz sposobów realizacji celów. Eksploracja ról związanych z płcią oraz pracą ma na celu rozpoznanie podstawowych ograniczeń i szans dla rozwoju kariery międzynarodowej, wynikających z faktu bycia mężczyzną lub kobietą. Jest to poznanie czynników wpływających i zmieniających wzory kariery kobiet i mężczyzn. Jest to również rozpoznanie prac i karier nietradycyjnych, które są dopasowane do preferencji i zainteresowań jednostki niezależnie od płci. Metodami użytecznymi dla doradcy, w tym przypadku, mogą być metody uniseksowe do pomiaru zainteresowań zawodowych, jak UNICAT oraz wszelkiego rodzaju testy mierzące konflikty ról typu praca – rodzina, lub płeć – praca.

Ustanawianie celów kariery międzynarodowej jest procesem, w którym jednostka uczy się stawiania sobie realistycznych celów osobistych, zawodowych i edukacyjnych. Dzięki temu procesowi jednostka jest w stanie osiągać cele poprzez wcześniejsze rozpoznanie barier i potencjalnych możliwości, a następnie projektowanie strategii realizacyjnych. Cele stawiane sobie w karierze międzynarodowej mogą być krótkoterminowe i długoterminowe. Cele i strategie krótkoterminowe mogą być mierzalne jak zarobienie pieniędzy i niemierzalne, jak sprawdzenie swoich

możliwości i talentów. Cele i strategie długoterminowe obejmują zarówno dłuższy przedział czasu, jak i szerszą perspektywę życiową: 1 – edukację widzianą z perspektywy uczenia się przez całe życie (LLL), 2 – rodzinę (single, rodzina bez dzieci, rodzina z dziećmi, puste gniazdo, związek partnerski), 3 – przyjaciół (w kraju, za granicą, ich pochodzenie etniczne), 4 – typ kariery (sekwencyjnej, bez granic, w zawodzie wyuczonym), 5 – styl życia (nomadyczny, osiadły, turystyczny, rozrywkowy). Do analizy tych kwestii doradcy mogą wykorzystać inwentarze analizy barier i potencjalnych możliwości (por. rozdz. 2.4.), liczne kwestionariusze analizy celów życiowych, liczne kwestionariusze preferowanych stylów karier, liczne kwestionariusze preferencji rekreacyjnych. Z eksploracją celów kariery wiąże się rozpoznanie obszarów zadań wymagających poprawy jako warunek konieczny osiągnięcia sukcesu w karierze. W analizie tych kwestii pomocne mogą być różnego rodzaju inwentarze służące do badania przyzwyczajzeń lub aktywności zadaniowej.

Eksplorację i analizę zdolności, jakich oczekują pracodawcy należy zacząć od rozpoznania zdolności w zakresie przedsiębiorczości. Jednym z wymiarów przedsiębiorczości jest omówiona w rozdziale 3.4.2. proaktywność. Jednak w karierze międzynarodowej, jako z istoty rzeczy karierze bez granic, istotna jest również otwartość potencjalnego migranta na inne opcje zwiększające jego zdolność zatrudnieniową. W tym kontekście należy rozpoznać inne opcje karier związanych z przedsiębiorczością łącznie z samozatrudnieniem. Wymaga to różnych kompetencji związanych z prowadzeniem biznesu, toteż ocena kandydata do dobrowolnej ekspatriacji powinna być w tym względzie szczegółowa.

Efektywne radzenie sobie z problemami i ze stresem jest podstawową kompetencją warunkującą sukces w karierze międzynarodowej. Poznanie alternatywnych sposobów radzenia sobie z konfliktami i znajomość ich konsekwencji jest miarą dojrzałości do kariery transnacionalnej. Równie ważne jest radzenie sobie ze stresem. Obydwie kompetencje wymagają rozpoznania i zaplanowania strategii radzenia sobie. Doradca do rozpoznania zdolności radzenia sobie z konfliktami i ze stresem ma do wyboru liczny zestaw inwentarzy, list kontrolnych oraz testów.

Decyzja o strategii życia w relacji do innych osób ma w odniesieniu do kariery transnacionalnej podwójne znaczenie. Po pierwsze, kandydaci do wyjazdu za granicę muszą zrozumieć, że wraz z przekroczeniem granicy terytorialnej, zostawia się pewne więzi. Człowiek nie może żyć sam

i musi przewidzieć oraz odpowiedzieć sobie, z kim i jak będzie utrzymywać przyjaźnie, znajomości i inne kontakty międzyludzkie. Po drugie, wraz z wiekiem ludzi układanie sobie relacji interpersonalnych staje się coraz bardziej skomplikowane. W tym punkcie doradcy mają do dyspozycji pokaźną liczbę list kontrolnych dotyczących relacji interpersonalnych i metod oceny preferencji.

Życie poza granicami kraju składa się nie tylko z pracy, ale również z czasu wolnego. Czas wolny, który w jednej sytuacji jest dobrodziejstwem, w innej jest przekleństwem. Kandydaci do życia i pracy poza granicami kraju muszą dokładnie poznać relacje między pracą, rekreacją a relacjami międzyludzkimi i następnie zdecydować, jaki model życia wybierają. W celach doradczych można wykorzystać liczne metody analizy preferencji rekreacyjnych oraz kwestionariusze pożądanego stylu życia.

Eksploracja słabych i mocnych stron własnej osoby i określenie swojej pozycji na skali zdolności zatrudnieniowej wymaga rozpoznania cech osobowych, które warunkują znalezienie pracy. Wiedza o posiadanych zaletach i wadach, z punktu widzenia kariery zagranicznej, powinna obejmować wszystkie aspekty kapitału osobistego, począwszy od wieku, płci i wyglądu fizycznego, a skończywszy na aspektach etnicznych. Doradcy w tym obszarze pracy mogą zastosować różne odmiany kwestionariuszy samopoznania i samooceny oraz różne strategie przygotowania klienta do wykreowania obrazu własnej osoby, zgodnie z oczekiwanymi okolicznościami sprawdzania jego kapitału personalnego, np. poprzez symulację rozmowy z pracodawcą. Efektem folderu portfolio kariery powinna być spójna koncepcja autoprezentacji i automarketingu personalnego, wypracowana wspólnie przez doradcę i klienta.

Rozpoznanie kompetencji ogólnozyciowych i określenie realiów życia jest aktywnością planistyczną zmierzającą do sprecyzowania realizmu dopasowania celów osobistych i celów związanych z zatrudnieniem do ekonomicznych aspektów stylu życia. Problematyka ta obejmuje kwestie aspiracji życiowych, które wymagają sfinansowania. Chodzi tu więc o takie kwestie, jak wynajęcie lub zakup mieszkania, zakup samochodu, ubezpieczenia, sprawy zarządzania finansami. W tej kwestii dotyczącej oceny realizmu życiowego klienta bardzo użyteczne są w pracy doradczej różnego rodzaju listy kontrolne, takie jak lista kontrolna realizmu stylów życia czy lista kontrolna panowania nad przepływami pieniężnymi.

3.5.2. Dokumentacja kapitału kariery w referencjach międzynarodowych

Jednostka może akumulować wartości tworzące jej kompetencje życiowe i kompetencje przydatne w ustanawianiu i rozwoju kariery międzynarodowej. Zakumulowane kompetencje kariery (Arthur i in., 1999) tworzą kapitał kariery jednostki, który powstaje przez całe jej życie, ale w trakcie procesu planowania zostaje poznawczo porządkowany, wzbogacany i redystrybuowany. Kompetencje kariery to podstawowe elementy ogólnej zdolności zatrudnieniowej wyrażone w terminach „3 × W”: „wiedzieć dlaczego”, „wiedzieć jak”, „wiedzieć komu”. A zatem, kapitał kariery jest syntetycznym pojęciem odzwierciedlającym w umyśle jednostki diagnozę i prognozę zakumulowanych zasobów osobowych. Jeżeli jednak zakumulowane zasoby osobowe mają mieć przełożenie na wartość komercyjną jednostki na rynku pracy, to muszą przyjąć formę obiektywnie sprawdzalnego, udokumentowanego kapitału kariery. Jest nim właśnie wspomniane wcześniej portfolio kariery jako „teczka personalna”, w której znajdują się uporządkowane wszystkie materiały, które mają pracodawcy poświadczyć wartość komercyjną jednostki. Potwierdzają one pracodawcy nie tylko zdobyte umiejętności oraz kwalifikacje zawodowe kandydata, ale także jego pozytywne postawy, odpowiednie nawyki, zdolność do uczenia się różnorodnych zadań i rozwiązywania różnorodnych problemów, umiejętność komunikowania się i współpracy z ludźmi.

W karierze międzynarodowej świadectwa pracy, certyfikaty, nagrody zawodowe, patenty oraz doświadczenia edukacyjne pełnią niezwykle ważną funkcję referencji użytecznych w poszukiwaniu zatrudnienia i w automarketingu. Najważniejsze w karierze międzynarodowej obok umiejętności ogólnozyciowych i znajomości języków są certyfikaty oraz różnego rodzaju paszporty kariery. Paszporty kariery można scharakteryzować jako formalny produkt lub dokument, w którym dana osoba prezentuje swoje osiągnięcia o wymiernej wartości rynkowej, zgromadzone na przestrzeni całego swojego życia. Certyfikaty są dokumentami poświadczającymi formalny atest, że dana osoba posiada określone umiejętności.

Przykładem ostatniego rodzaju dokumentu jest Europass Training. Jest to dokument, który wszedł w życie 1 stycznia 2000 roku w krajach

Unii Europejskiej na podstawie Decyzji Rady Europy, w sprawie promocji europejskich ścieżek szkolenia, połączonego z pracą i praktykami zawodowymi. Europass jest częścią inicjatywy Komisji Europejskiej, mającej na celu zwiększenie przejrzystości kompetencji zawodowych i osiągnięć edukacyjnych, w celu wspierania transnarodowej mobilności zawodowej i zatrudnieniowej w Krajach Unii Europejskiej oraz krajach EFTA. Europass jest standaryzowanym na poziomie europejskim dokumentem potwierdzającym: 1 – fakt odbycia szkolenia zagranicznego związanego z pracą i zrealizowanego w innym kraju Unii, oraz 2 – fakt zastosowania takiej samej procedury do każdego szkolonego bez względu na kraj pochodzenia.

Dokument może otrzymać każda osoba podejmująca naukę, staż lub szkolenie zagraniczne niezależnie od wieku, poziomu wykształcenia czy statusu zawodowego, jeżeli spełnia formalne kryteria określone stosownymi przepisami. Od 2005 roku Europass obejmuje pięć dokumentów: Europass CV zawierający dane osobowe, obejmujące informacje na temat doświadczenia zawodowego i posiadanych kwalifikacji; Europass Mobility potwierdzający okresy nauki i szkolenia realizowanego za granicą; Europass Diploma Supplement (Suplement do Dyplomu) zawierający szerszą informację na temat programu kształcenia. Wydawany jest on łącznie z dyplomem uczelni wyższej, choć nie prowadzi automatycznie do uznania dyplomu w innym kraju Unii Europejskiej; Europass Certificate Supplement (Suplement do Świadectwa) zawierający opis kwalifikacji osoby uzyskującej dane świadectwo/dyplom. Dokument ten wydawany jest łącznie ze świadectwem/dyplomem potwierdzającym odbyte kształcenie i szkolenie zawodowe; Europass Language Portfolio (Portfolio Językowe) zawierające informacje na temat stopnia znajomości języków obcych.

Korzyści wynikające z posiadania Europassu polegają na rozszerzeniu możliwości, przejrzystego dla wszystkich stron europejskiego rynku pracy, dokumentowania różnych form zdobywania doświadczeń zawodowych za granicą. Dokument ten umożliwia również porównywalność umiejętności zawodowych na obszarze Unii Europejskiej, jak też zwiększa szanse zatrudnieniowe w karierze transnarodowej.

3.6. Edukacja międzykulturowa jako podstawa prewencji oraz skutecznych samoregulacyjnych strategii przeszłościowych

Przygotowanie do mobilnej przyszłości wymaga edukacji międzykulturowej. Edukacja międzykulturowa z historycznego punktu widzenia jest, przynajmniej w Europie, obciążona dość dwuznaczną sławą (Lewowicki, 2000), ponieważ w wielu państwach europejskich nastawiona była na asymilację grup mniejszościowych i tym sposobem utrzymanie spokoju społecznego. Współcześnie rozumiana edukacja międzykulturowa nie ma już charakteru paternalistycznego „dobrej” władzy, lecz służy wzajemnemu poznawaniu kultur, a nade wszystko przygotowaniu do życia w otwartym świecie. Edukacja międzykulturowa – jako przygotowanie do życia w innych kulturach – to również coś więcej niż samo poznanie obcej kultury. Jest to przede wszystkim trening międzykulturowy (Ward i in., 2001).

Celem edukacji międzykulturowej jest zwiększenie kompetencji kulturowych osób wybierających się do pracy w określonej kulturze poprzez praktyczny trening. Jest to często wyrażane akronimem KSAA, pochodzącym od angielskich słów *Knowledge* (wiedza), *Skills* (umiejętności), *Abilities* (zdolności) i *Attitudes* (postawy). Stosowanie KSAA do kształtowania kompetencji kulturowych, potrzebnych do pracy w specyficznej kulturze, wymaga wcześniejszego rozpoznania wymagań kulturowych na bazie metodologii analizy pracy. Lista wymiarów KSAA, które determinują efektywność pracy i codziennego funkcjonowania w wymiarze ponadkulturowym, obejmuje m.in.: niski etnocentryzm, minimalne doświadczenie kulturowe, świadomość własnej osoby i kultury, umiejętności w zakresie komunikacji werbalnej i niewerbalnej, elastyczność osobowości, empatię, tolerancję i kompetencje techniczne (Dinges, Baldwin, 1996).

Techniki treningu wykorzystywanego w programach orientacji kulturowej obejmują szeroki zakres instrumentów takich jak: symulacje, filmy, nagrania etc. Najbardziej rozpowszechnionym typem orientacji międzykulturowej jest dostarczanie odpowiednich informacji w różnych formach: pisemnych, ustnych, książkowych, ulotkowych, graficznych. Informacje mogą dotyczyć klimatu, pożywienia, zwyczajów, religii

i wszystkiego tego, co trener/doradca może uznać za niezbędne do przekazania. Coraz bardziej popularne są przewodniki kulturowe dla podróżników kulturowych. Ich funkcja jest czysto poznawcza, toteż ich efektywność w produkowaniu określonych zachowań jest również ograniczona. Przede wszystkim fakty w nich zawarte mogą być: zbyt ogólne, przesadnie egzotyczne, przedstawiać rzeczywistość w krzywym zwierciadle lub niekoniecznie muszą stymulować prawidłowe zachowania.

Inną metodą edukacji międzykulturowej jest kulturowe uwrażliwienie. Szkoleniowiec nie tylko dostarcza informacji, ale także pobudza świadomość uczestników szkolenia w odniesieniu do ich nieodpowiednich zachowań. Celem tej metody jest porównanie i przeciwstawienie kultury własnej i kultury kraju goszczącego. Pobudzanie świadomości różnic międzykulturowych powinno być kontynuowane do momentu, gdy szkolący się rozumieją, że tak naprawdę to jest bardzo niewiele uniwersalnych wzorów zachowań i postaw.

Dobre efekty przygotowania kulturowego do efektywnego funkcjonowania za granicą daje metoda symulacji. Są to imitacje rzeczywistych sytuacji i procesów życiowych, w których uczestnicy ćwiczą rozumienie, wykonanie i interakcje zachowań międzykulturowych. Przykładem takiej symulacji jest symulacja Ecotonos (Saphiere, 1996), w której uczestnicy podzieleni są na grupy kulturowe z przydziałem określonych ról dla każdej z nich. Każda grupa omawia znaczenie i sposoby przejawiania się jej ról. Na podstawie dyskusji tworzony jest syntetyczny obraz funkcjonowania poszczególnych kultur. Po tym, jak poszczególni uczestnicy gry przejdą proces akulturacji tj. utożsamienia się z przydzieloną grupą kulturową, zostają oni skierowani do grup wielokulturowych, składających się z członków poprzednich grup. Ich nowym zadaniem jest wspólne rozwiązanie jakiegoś problemu poprzez negocjowanie stylów i preferencji.

Kolejną metodą jest metoda krytycznych wydarzeń zapożyczona z analizy pracy. Obejmuje ona serię krótkich opisów epizodów społecznych, najeżonych różnymi nieporozumieniami i konfliktami, wyrastającymi z różnic kulturowych. Wydarzenia krytyczne opisują jedynie co się stało i jakie są uczucia oraz reakcje i zachowania niektórych uczestników. Tekst nie wyjaśnia, dlaczego pojawiły się międzykulturowe nieporozumienia. Celem ćwiczenia jest samodzielne odkrycie źródeł konfliktów i nieprawidłowości w prezentowanych zachowaniach w trakcie specjalnej sesji analitycznej.

Ciekawą metodą szkolenia kulturowego jest technika międzykulturowego uwrażliwiania (Cushner, Brislin, 1996). Opiera się ona na założeniu, iż równoległe atrybucje ułatwiają komunikację interpersonalną, ponieważ główną przeszkodą dla zrozumienia między kulturami jest niezrozumienie przyczyn takich czy innych zachowań. Szkolenie obejmuje ćwiczenie uczestników w tym, jak działa mechanizm dochodzenia do prawidłowych atrybucji (tj. założeń dotyczących cech) przyczynowych w odniesieniu do poszczególnych zachowań. Każdy incydent lub wydarzenie krytyczne kończy się kłopotliwym nieporozumieniem bądź wrogością interpersonalną. Metoda ta pozwala rozwijać wrażliwość kulturową zarówno w odniesieniu do kultur narodowych, jak i do specyficznych kultur organizacyjnych. Technika asymilowania kultur poprzez uwrażliwianie opiera się na uczeniu poznawczym, toteż cierpi ona na te same wady, które wcześniej zostały wymienione przy metodzie informacyjnej. Jednak przewagą tej metody jest to, że wskazuje na ważność „zwykłych” problemów napotykanych w codziennych kontaktach międzykulturowych. Jako przykład może służyć słynny konflikt między wędkarzami z Europy Wschodniej i wędkarzami z Europy Zachodniej. Pierwsi łowią ryby dla sportu i konsumpcji, a drudzy wyłącznie dla sportu.

Ograniczenia programów edukacji międzykulturowej opartej na podstawach informacyjno-poznawczych prowadzą do poszukiwania innych efektywnych metod asymilowania kultur. Najbardziej efektywną metodą edukacji międzykulturowej jest praktyczne uczenie się kultur poprzez doświadczenia na miejscu, w formie wycieczek lub warsztatów bazujących na doświadczeniu, organizowanych poza granicami kraju (Swain, 2003). Ekspozycja osób wybierających się za granicę na bezpośredni kontakt kulturowy z drugim krajem daje jednostce doświadczenia, jakich nie można przekazać podczas zajęć lekcyjnych lub w sytuacjach mniej lub bardziej symulowanych.

4. Zakończenie – Wyzwania przyszłości

W dobie obecnej, osoby poszukujące pracy posiadają nieporównywalnie większe niż dawniej możliwości wyboru modeli kariery, jednak z drugiej strony muszą wykonywać bardziej skomplikowane zadania

związane ze znalezieniem i utrzymaniem pracy. W związku z tym, zarówno poszukujący pracy jak doradcy, w swoich schematach myślenia, muszą postrzegać pracę i karierę w nowych kategoriach, a więc również w kategoriach międzynarodowych. Umieędzynarodowienie rynków pracy, które w minionych kilkunastu latach stało się faktem, niewątpliwie zwiększa zakres możliwości znalezienia pracy i zatrudnienia poza krajem, zarówno osobom bezrobotnym, jak i osobom planującym swoją ścieżkę życiową w wymiarze międzynarodowym, motywowanymi marzeniami i oczekiwaniami. Niestety, z procesem internacjonalizacji planowania kariery łączą się nowe wyzwania. Otóż internacjonalizacja oznacza, że wszystkie podmioty świadczące usługi doradcze w zakresie poradnictwa zawodowego, personalnego doradztwa karier i pośrednictwa pracy, muszą zacząć uzupełniać swoje kompetencje między innymi o wiedzę z zakresu funkcjonowania transnarodowych rynków pracy oraz wiedzę o czynnikach, jakie należy uwzględniać w specyficznym typie planowania kariery, jakim jest planowanie kariery w wymiarze międzynarodowym.

Poradnictwo transnarodowe określa zasadą, iż aby działać lokalnie, trzeba chcieć i umieć widzieć sprawy zawodowe i życiowe globalnie. Ale wyłaniające się poradnictwo transnarodowe nie jest już zwykłym przedłużeniem tego, co wcześniej określano mianem „narodowego poradnictwa zawodowego z perspektywy międzynarodowej” (np. Herr, Cramer, 1996). Jest to całkowicie nowy paradygmat wymagający: a) nowych konceptualizacji oraz nowej terminologii międzykulturowej, b) nowych modeli praktycznych, c) nowych rozwiązań prawnych osadzonych w porozumieniach międzynarodowych, d) powołania nowych instytucji działających zarówno na poziomie narodowym jak i ponadnarodowym, e) wykorzystania w metodach poradnictwa nowych technologii informacyjnych.

Rozważając kwestie związane z organizacją poradnictwa transnarodowego nie sposób jest nie zauważyć, iż nieodłącznie wiąże się ono z problemem multikulturalizmu. Tradycyjnie jednak poradnictwo było integralnie związane z programami narodowymi, gdzie multikulturalizm rozpatrywany był w aspekcie mniejszości narodowych, etnicznych, imigracyjnych, itp. Nowocześnie pojmowane poradnictwo transnarodowe koncentruje się nie na mniejszościach jako grupach specjalnego zainteresowania, ale na własnym społeczeństwie, które różni się kulturą i tradycją od innych społeczeństw. Prowadzić to musi do rozszerzenia polityki państwa poza jego granice terytorialne. Klasyczne modele poradnictwa

zawodowego, które ujmowały problemy edukacji i rynku pracy z perspektywy wewnętrznych problemów państwa muszą zostać poszerzone o problemy zewnętrzne państwa. Klasyczne narodowe programy świadczenia usług doradczych i zwiększania zatrudnialności odnosiły się tylko do narodowych rynków pracy. Ten klasyczny paradygmat organizacji poradnictwa, ukształtowany jeszcze w epoce industrialnej (Watts, 1999), jest niewystarczający.

W tradycyjnym modelu świadczenia usług doradczych dominującą pozycję mają narodowe instytucje podległe ministerstwom pracy i edukacji. Znacząca jest również rola instytucji podległych lokalnym władzom szkolnym oraz lokalnej władzy terytorialnej. Jest rzeczą pewną, że zarówno państwowy, tj. scentralizowany, jak i terytorialny tj. zdecentralizowany system świadczenia usług doradczych były, są i będą podstawowym ogniwem poradnictwa zawodowego. Jednak rozwijające się poradnictwo transnacionalne, którego misją jest przygotowanie do życia zawodowego na międzynarodowych rynkach pracy, wymaga od nich wchodzenia w kooperację z lepiej przygotowanymi do tej misji instytucjami, takimi jak np. kościół oraz stowarzyszenia.

Dobrze dopasowanymi do realizacji nowych zadań poradnictwa transnacionalnego są instytucje świadczące usługi doradcze, rozwijające się od dłuższego czasu na „marginesie” tzw. instytucji oficjalnych. Zasady działania tych instytucji oparte są na zasobach motywacyjnych i systemach finansowania dostosowanych do specyficznych celów danej organizacji, jej misji i kultury organizacyjnej. W tej grupie instytucji znajdują się między innymi: prywatne biura doradztwa personalnego, prywatne biura pośrednictwa pracy, jednostki dyplomatyczne (ambasady, konsulaty, centra kulturalne), firmy ponadnarodowe prowadzące działalność globalną, instytucje konsultingowe, zrzeszenia zawodowe i wreszcie uniwersytety świadczące usługi edukacyjne w układzie ponadnarodowym. Z całą pewnością dobre perspektywy rozwojowe czekają takie instytucje doradcze związane z uniwersytetami, jak „Biura Karier”. Ich rola wzrasta w miarę zmian postaw i oczekiwań wobec procesu tranzytacji do różnych rynków pracy, w tym międzynarodowych. Zmiany mentalne wśród młodych ludzi, takie jak: chęć poznawania świata, podróżowania, chęć pracy i życia za granicą jako motyw sam w sobie, nastawienie na podejmowanie wyzwań i wreszcie wzrost kompetencji językowych, stanowią największy bodziec do rozwoju poradnictwa transnacionalnego.

Rozwój poradnictwa transnarodowego w instytucjach funkcjonujących poza biurokratycznymi strukturami państwa ma istotne znaczenie w przełamywaniu stereotypów narodowych i w walce z dyskryminacją. Instytucje pozarządowe w swojej działalności na rzecz poradnictwa transnarodowego są bardziej odporne na zagrożenie tzw. „dyskryminacją wtórną”, polegającą na lepszym traktowaniu pewnych narodowości jako swoich i bliskich, a innych jako gorszych. Wiąże się to w dużym stopniu z takimi cechami instytucji nieoficjalnych jak merkantylny (odpłatny) lub charytatywny charakter działań oraz zdywersyfikowane fundusze czy odideologizowanie usług od doktryny państwa. Merkantylny charakter wielu niepublicznych organizacji zajmujących się poradnictwem transnarodowym ma jednak swoje negatywne strony. Koncentracja na zysku stwarza rozliczne problemy natury etycznej.

Wielość i zróżnicowanie podmiotów zajmujących się poradnictwem transnarodowym nasuwa istotne pytania. Jak koordynować działania w poradnictwie transnarodowym z poradnictwem na poziomie narodowym? Czy tworzyć nowe instytucje, czy do instytucji już istniejących dopisać nowe zadania zmieniające zadania poradnictwa zawodowego, polityki rynku pracy i polityki edukacyjnej? Stawia też na porządku dziennym pytania o rolę organizacji rządowych, rolę społeczności biznesowych, rolę społeczności lokalnych, rolę organizacji, stowarzyszeń narodowych za granicą i wreszcie rolę organizacji międzynarodowych. Nie budzi żadnych wątpliwości to, że nowe formy przechodzenia do rynku pracy w 21 wieku (Arnold, 1997) wymagają koordynacji edukacji zawodowej w szkole, w społeczności lokalnej, na poziomie narodowym i ponadnarodowym.

LITERATURA

- Addis, M.E., Mahalik J.R. (2003). Men, masculinity, and the contexts of help seeking. *American Psychologist*, 58, 1, 5–14.
- Al-Ali, N., Koser, K. (2002). Transnationalism, international migration and home. *New Approaches to Migration*, London: Routledge.
- Armstrong M. (2000). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków 2000: Dom Wydawniczy ABC.
- Appadurai, A. (1996). *Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Aranda, E. (2003). *Emotional adaptation: Bringing emotions into the study of transnational migration*. Conference Papers – American Sociological Association, 2005 Annual Meeting, Philadelphia.
- Aranda, E. (2005). Transcultural embeddedness and latin american transnational migrations. Conference Papers – American Sociological Association, Annual Meeting, Philadelphia.
- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Chapman.
- Aronson, E., Wilson T.D., Akert R.M. (1997). *Psychologia społeczna. Serce i umysł*. Poznań: Zyski S-ka.
- Arthur, M.B., Inkson K., Pringle J.K. (1999). *The new careers. Individual action and economic change*. London: Sage.
- Bandura, A. (1968). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2005). The primacy of self-regulation in health promotion. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 2, 245–254.
- Bańka, A. (1992). Wprowadzenie. Pomaganie jako problem psychologiczny i psychologiczna specyfika interakcji między pracownikiem udzielającym pomocy a bezrobotnym. W: A. Bańka (red.), *Bezrobocie, podręcznik pomocy psychologicznej*. Poznań: Print-B.
- Bańka, A. (2001). Transnacionalne poradnictwo zawodowe w systemach kształcenia młodzieży do dorosłości i rynku pracy. W: T. Lewowicki, J. Wiesz, I. Ziaziun, N. Nyczkało (Red.). *Kształcenie zawodowe: Pedagogika i psychologia* (s. 279-303). Częstochowa-Kijów: Wydawnictwo Naukowe WSP w Częstochowie.
- Bańka, A. (2002). Przygotowanie doradców zawodowych do świadczenia usług w kontekście integracji z Unią Europejską. W: *Rozwój niepublicznego poradnictwa zawodowego – Nieodzowna potrzeba czy podążanie za modą?* (s. 5–18), Materiały na seminarium w Goniądzu, 18–20 wrzesień 2002. Warszawa: Narodowe Obserwatorium Kształcenia i Szkolenia Zawodowego.

- Bańska, A. (2003a). *Jak wykorzystywać teorie naukowe we współczesnym doradztwie karier. Aktualizacja teorii osobowości, rozwoju człowieka i karier z perspektywy integracji transkulturowej*. W: *Poradnictwo zawodowe w przededniu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej*, Materiały konferencyjne. Warszawa: Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr i Fundacja Fundusz Współpracy.
- Bańska, A. (2003b). Transnacionalne poradnictwo zawodowe a zmiany w przygotowaniu młodzieży do życia zawodowego. W: *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym u progu XXI wieku* W: *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 23*, s. 35–54). Warszawa: Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.
- Bańska A. (2004b), *Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych we współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej* W: K. Popiołek, (red.), *Człowiek w społecznej przestrzeni pracy i bezrobocia. Chowanna*, XLVIII (LXI), (t. 2, 23, s. 9–32). Katowice: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańska, A. (2004c). Wprowadzenie do programu kształcenia w zakresie transnacionalnego poradnictwa zawodowego: A. Bańska, B.J. Ertelt (red.), *Transnacionalne poradnictwo zawodowe. Modułowy program podyplomowego kształcenia doradców zawodowych w zakresie eurodoradztwa* (s. 19–30). Warszawa: Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- Bańska, A. (2005a). *Motywacja osiągnięć. Podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru Motywacji Osiągnięć w Wymiarze Międzynarodowym*. Poznań-Warszawa: PRINT-B – Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańska, A. (2005b). *Proaktywność. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Proaktywności w Karierze*. Poznań: Studio Print-B.
- Bańska, A. (2005c). *Poczucie samoskuteczności w Karierze. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Poczucia Skuteczności w Karierze Międzynarodowej*. Poznań-Warszawa: Print B – Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańska, A. (2005d). *Otwartość na nowe doświadczenia życiowe a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne oraz struktura czynnikowa Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową*. Poznań-Warszawa: Print B – Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańska, A. (2005e). *Poczucie samoskuteczności. Konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej*. Poznań-Warszawa: Print B – Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańska, A. (2006a). *Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy*. W: A. Bańska, E. Turska, Z. Ratajczak (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji – wybrane zagadnienia* (s. 59–117). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

- Bańka, A. (2005b). *Ocena, pomiar i usprawnianie jakości procesu doradztwa zawodowego*, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 33, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bańka, A. (2006c)(w druku). Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji społecznej i indywidualnej. W: Górnik-Derose, M., Kożusznik B. (red.) *Perspektywy psychologii pracy*. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Bańka, A. (2006d). *Skala Przywiązania do Miejsca. Wstępna walidacja i charakterystyka psychometryczna*. Nieopublikowany maszynopis. Uniwersytet im. A Mickiewicza w Poznaniu.
- Bańka, A., Bazińska, R., Wołowska, A. (2002). Polska Wersja Meyera i Alen Skali Przywiązania do Organizacji. *Czasopismo Psychologiczne*, 8, 1, 65–74.
- Bańka, A., Ertelt B.J. (2004). *Transnarodowe porady zawodowe. Modułowy program podyplomowego kształcenia doradców zawodowych w zakresie eurodoradztwa*. Warszawa: Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- Bateman, T.S., Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Occupational Behavior*, 14, 103–118.
- Bauman, Z. (1993). Ponowoczesne wzory osobowe, *Studia Socjologiczne*, 2.
- Beaverstock, J.V. (2005). Transnational elites in the city: British highly-skilled inter-company transferees in New York city's Financial District. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31, 2, 245–268.
- Bokszański, Z. (2006). *Tożsamości zbiorowe*. Warszawa: PWN.
- Boski, P. (1980). Potrzeba osiągnięć jako psychologiczny czynnik rozwoju społeczno-ekonomicznego. W: Reykowski, J. (red.), *Osobowość a społeczne zachowanie się ludzi* (s. 27–103). Warszawa: Książka i Wiedza.
- Breakwell, G.M. (1986). *Coping with threatened identities*. London and New York: Methuen.
- Bridges, W. (1995). *Jobshift: How to prosper in a workplace without jobs*. London: Nicholas Bradley.
- Brott, P.E. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development*, 30, 3, 189–200.
- Bryan, B. (2005). Homesickness as a construct of the migrant experience. *Changing English*, 12, 1, 43–52.
- Cantrill, J.C. (1998). The environment, self and a sense of place: Communicative foundations for regional ecosystem management. *Journal Appl. Comm. Res.* 26, 301–318.
- Castells, M. (1996). *The rise of the network society*. Oxford: Blackwell.
- Chome, G., Koditz, V. (red.). (1990). Vocational guidance and counseling: On the way to "Euro-counselling"? *Cerlin: European Centre for the Development of Vocational Training*.
- Conradson, D., Latham, A. (2005). Friendship, networks and transnationality in a world city: Antipodean transmigrants in London. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31, 2, 287–305.

- Conradson, D., Latham, A. (2005). Transnational urbanism: Attending to everyday practices and mobilities. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31, 2, 227–233.
- Crant J.M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435–462.
- Crites, J.O. (1978). *Career Maturity Inventory*. Monterey CA,: CTB/McGraw-Hill.
- Cushner, K., Brislin, R. W. (1996). *Intercultural interactions. A practical guide. Cross-cultural and Research Methodology*. Series, 9.
- Czarkowska, M. (1986). *Lęki społeczne a tendencje do zachowań afiliacyjnych w sytuacji wyboru zawodu*. Zielona Góra.
- Czerwińska-Jasiewicz, M. (1991). *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*. Warszawa: WUW.
- Dinges, N.G., Baldwin, K.D. (1996). *Intercultural competence: A research perspective*. W: D. Landis, R.S. Bhagat (red.), *Handbook of intercultural training (s. 106–123)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Duarte, M.E. (2005). Assessment and ‘The Global Research Village’: Adapting psychological instruments. *Journal of Educational and Vocational Guidance*, 5, 2, 163–173.
- Egan, G. (2002). *Kompetentne pomaganie*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Elliot, A.J., Chirkov, V.I., Kim, Y., Sheldon, K.M. (2001). A cross-cultural analysis of avoidance (relative to approach) personal goals. *Psychological Science* 12, 6, 505–511.
- Faist, T. (1995). Ethnicization and racialization of welfare-state policy in Germany and the USA. *Ethnic & Racial Studies*, 18, 2, 219–250.
- Faist, T. (2000). Transnationalization in international migration: implications for the study of citizenship and culture. *Ethnic and Racial Studies*, 23, 2, 189–222.
- Feldman, D.C., Bolino, M.C. (1999). The impact of on-site mentoring on expatriate socialization: A structural equation modelling approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 10, 54–71.
- Fox, L.A. (2003). The role of the church in career guidance and development: A review of the literature 1960-early 2000s. *Journal of Career Development*, 29, 3, 167–182.
- Fuqua, D.R., Hartman, B. (1983). Differential diagnosis and treatment of career indecision. *Personnel and Guidance Journal*, 62, 27–29.
- Fuqua, D.R., Newman, J.L. & Seaworth, T.B. (1988). Relation of state and trait anxiety to different components of career indecision. *Journal of Counseling Psychology*, 35, 154–158.
- Gardner, K.; Grillo, R. (2002). Transnational households and ritual: an overview. *Global Networks*, 2, 3, 79–190.

- Gerner, M., Perry, F. (2000). Gender differences in cultural acceptance and career orientation among internationally mobile and non-internationally mobile adolescents. *School Psychology Review*, 29, 2, 267–283.
- Gilroy, P (1993). *Black Atlantic: Modernity and double consciousness*. London: Verso.
- Giuliani, M.V. (1991). Towards an analysis of mental representations of attachment to the home. *Journal of Architectural and Planning Research*, 8, 133–146.
- Gladding, S. (1990). *Counseling in multicultural and pluralistic society*. W: *Counseling. A comprehensive profession*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Gmelch, G. (1980). Return migration. *Ann. Rev. Anthropol.*, 9, 135–159.
- Greenhaus, J.H., Callahan, G.A., Goshall, V.M. (2000). *Career management*. Forth Worth: The Dryden Press.
- Guzzo, R.A., Noonan, K.A., Eltron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied Psychology*, 79, 4, 617–626.
- Hall, J.E., Lunt, I. (2005). Global mobility for psychologists. The role of psychology organizations in the United States, Canada, Europe, and other regions. *American Psychologist*, 60, 7, 712–726.
- Herr, E.L. (1997). Perspectives on career guidance and counselling in the 21st century. *Educational and Vocational Guidance*, 60, 1–15.
- Herr, E.L., Cramer S.H. (1996). *Career Guidance and Counseling Through the Lifespan*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Hill, J. (1996). At home in the world. *Journal of Analytical Psychology*, 41, 575–598.
- Hofstede, G. (2000). *Kultura i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Howarth, C. (2002). Identity in whose eyes? The role of representations in identity construction. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 32, 2, 145–162.
- Hryniwski, J. (2006). *Postawy i oczekiwania wobec doradztwa personalnego u obcokrajowców studiujących w Polsce*. Nieopublikowana praca magisterska napisana pod kierunkiem A. Bańki w UAM Poznań.
- Huntington, S.P. (2004). The Hispanic challenge. *Foreign Policy*. <http://www.foreignpolicy.com>
- Jackson, S.E., Stone, V.K., Alvarez, E.B. (1993). Socialization amidst diversity: The impact of demographics on work teams, old timers, and newcomers. W: B.M. Staw, L.L. Cummings (red.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 15, s. 45–109). Greenwich, CT: JAI Press.
- Jorgensen, B.S., Stedman, R.C. (2001). Sense of place as an attitude: Lakeshore owners attitudes toward their properties. *Journal of Environmental Psychology*, 21, 233–248.
- Knipscher J.W., Kleber, R.J. (2001). Help-seeking attitudes and utilization for mental health problems of Surinamese migrants in the Netherlands. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 1, 28–38.

- Korpela, K.M. (1989). Place-identity as a product of environmental self-regulation. *Journal of Environmental Psychology*, 9, 241–256.
- Kowalczyk, P. (2006). Polscy pracownicy obawiają się zemsty. *Rzeczpospolita*, 22 września, 9.
- Launikari, M., Puukari, S. (2005). *Multicultural guidance and counselling. Theoretical Foundations and best practices in Europe*. Iyvaskyla: University Press.
- Lawler, E.E. (1993). From job based to competency-based organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 15, 3–15.
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36–49.
- Levitt, P. (2004). Redefining the boundaries of belonging: The institutional character of transnational religious life. *Sociology of Religion*, 65, 1, 1–18.
- Levitt, P., de la Dehesa, R. (2003). Transnational migration and the redefinition of the state: Variations and explanations. *Ethnic and Racial Studies*, 26, 4, 587–611.
- Levitt, P. Glick, S.N. (2004). Conceptualizing Simultaneity: A Transnational Social Field Perspective on Society. *International Migration Review*, 38, 3, 1002–1039.
- Lewowicki, T. (red.). (2000) *Edukacja międzykulturowa w Polsce i na świecie*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania*. (2005). Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Mooney, M. (2005). Religion and transnational migration: Haitian catholics in Miami, Montreal and Paris. *Paper Submitted to the 2005 ASA Meetings, Philadelphia, PA*, 1–42.
- Moore, R.L., Graefe, A.R. (1994). Attachment to recreation settings: The case of rail-trail users. *Leisure Sci.* 16, 17–31.
- Nagel, C.R. (2002). Geopolitics by another name: Immigration and the politics of assimilation. *Political Geography*, 21, 8, 971–978.
- Nanistova, E. (1980). The dimension of the attachment to birthplace and their verification after 40 years following forces allocation. *Sociologica*, 30, 337–394.
- Neault, R.A. (2005). Managing global careers: Challenge for the 21st Century. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 5, 2, 149–161.
- Noworol, C., Łącała, Z. (2004). Badania testowe i ocena. W: Bańka, A., Ertelt B.J. (2004). *Transnacionalne poradnictwo zawodowe. Modułowy program podyplomowego kształcenia doradców zawodowych w zakresie eurodoradztwa* (s. 91–104). Warszawa: Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- OECD (1999). Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life. Final Comparative Report, No 83145.

- Pietras, M. (2002) (red.). *Oblicza procesów cywilizacji*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Plant, P. (1990). *Transnational vocational guidance and training for young people and adults*. Berlin: CEDEFOP.
- Plant, P. (1993). Computers in transnational career guidance in the European community. *Journal of Educational Studies*, 20, 2, 73–84.
- Ponce, F.Q., Atkinson, D.R. (1989). Mexican-American Acculturation, Counselor Ethnicity, Counseling Style, and Perceived Counselor Credibility. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 2, 203–208.
- Portes, A. (1999). Conclusion: Towards a new world – the origins and effects of transnational activities. *Ethnic and Racial Studies*, 22, 2, 464–477.
- Portes, A., Guarnizo, L., Landolt, P. (2000). The study of transnationalism: Pitfalls and promise of an emergent research field. *Ethnic and Racial Studies*, 22, 2, 217–237.
- Robitschek, C. (2003). Validity of Personal Growth Initiative Scale Scores with a Mexican – American college student population. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 4, 496–502.
- Rogers, A. (2005). Observations on transnational urbanism: Broadening and narrowing the field. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31, 2, 403–407.
- Rojewski, J.W. (1994). Career indecision types for rural adolescents from disadvantaged and nondisadvantaged backgrounds. *Journal of Counseling Psychology*, 41, 3, 356–363.
- Rossier, J. (2005). A review of the cross-cultural equivalence of frequently used personality inventories. *Journal of Educational and Vocational Guidance*, 5, 2, 175–188.
- Ryan, L. (2004). Family matters: (e)migration, familiar networks and Irish women in Britain. *The Sociological Review*, 351–370.
- Salt, J. (1988). Highly skilled international migrants, careers and internal labour markets. *Geoforum*, 19, 4, 387–399.
- Salt, J., Clarke, J. and Schmidt, S. (2001). *Patterns and trends in international migration in Western Europe*. London: Eurostat.
- Saphiere, D.M. (1996). Productive behaviors of global business teams. *International Journal of Intercultural Relations*, 20, 2, 227–259.
- Schmidtke, O. (2001). Transnational migration: A challenge to European citizenship regimes. *World Affairs*, 164, 1, 3–16.
- Scott, S. (2004). Transnational exchanges amongst skilled British migrants in Paris. *Population, Space and Place*, 10, 5, 391–410.
- Scott, S. (2006). The social morphology of skilled migration: The case of the British middle class in Paris. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 32, 7, 1105–1129.
- Searlich, D.A., Betz, N.E. (1990). Development and evaluation of a measure of fear of commitment. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 1, 91–97.

- Sen, A. (2002). *Rozwój i wolność*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Shamai, S. (1991). Sense of place: An empirical measurement. *Geoforum*, 22, 3, 347–358.
- Skorny, Z. (1980). *Aspiracje młodzieży oraz kierujące nimi prawidłowości*. Wrocław: Zakład Narodowy imienia Ossolińskich.
- Smith, R. (1998). Reflections on migration, the state and the construction, durability, and newness of transnational life. W: *Soziale Welt Sonderband 12 Transnationale Migration NOMOS*, Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, Germany.
- Strüver, A. (2005). Spheres of transnationalism within the European Union: On open doors, thresholds and drawbridges along the dutch-german border. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31, 2, 323–343.
- Sunil, B., Anjali, R. (2001). Locating the dialogical self in the age of transnational migrations, border crossings and diasporas. *Culture and Psychology*, 7,3, 297–309.
- Super, D. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: PWN.
- Swain, R. (2003). Transnational mobility: Facilitating the first break from home. An experimental workshop. Paper presented at 50 World congress of the IAEVG. Paris. 2001.
- Tharenou, P. (2003). The initial development of receptivity to working abroad: Self-initiated international work opportunities in young graduate employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 489–515.
- Tokar, D.M., Withrow, J.R., Hall, R.J., Moradi, B. (2003). Psychological separation, attachment security, vocational self-concept crystallization, and career indecision: A structural equation analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 1, 3–19.
- Van Eecke, J. (2005). Immigration from an attachment perspective. *Social Behavior and Personality*, 33, 5, 467–476.
- Van Tilburg, M., Vingerhoets, A.L., Van Heck, G.L. (1997). Coping with homesickness: The construction of the adult homesickness coping questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 22, 6, 901–907.
- Vertovec, S. (1999). Conceiving and researching transnationalism. *Ethnic and Racial Studies*, 22, 2, 447–462.
- Vogel, D.L., Wester, S.R. (2003). To seek help or not to seek help: The risks of self-disclosure. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 3, 351–361.
- Ward, C., Bochner, S., Furnham, A. (2001). *The psychology of cultural shock*. London: Routledge.
- Wieleński, B.T. (2006). Niemcy emigrują. *Gazeta Wyborcza*, 7 styczeń, s. 5.
- Williams, D.R., Roggenbuck, J.W. (1989). *Measuring place attachment: Some preliminary results* (s. 32). W: Abstracts of the 1989 Symposium on leisure research. National Recreation and Park Assoc., Alexandria, VA.

- Williams, D.R., Patterson, M.E. (1999). Environmental psychology: Mapping landscape meanings for ecosystem management (s. 141–160). W: *Integrating social sciences and ecosystem management: Human dimensions in assessment, policy and management*. Cordell, H.K, and J.C. Bergstrom (red.), Champaign, IL: Sagamore Press.
- Williams, D.R., Vaske, J.J. (2003). The measurement of place attachment: Validity and generalizability of a psychometric approach. *Forest Science*, 49, 6, 830–840.
- Zimbardo, P. (1999). *Psychologia i życie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

SPIS RYCIN:

- Rycina 1. Klasyfikacja transnacionalizmu w poradnictwie wg Portesa i in., 2000.
- Rycina 2. Związek między motywami migracji, przywiązaniem do kraju gościnnego oraz statusem rodzinnym a typami migracji transnarodowej.
- Rycina 3. Wymiary przywiązania do miejsca domowego.
- Rycina 4. Cykl tranzycji międzykulturowych expatriantów korporacyjnych.