

**Augustyn Bańka**

SWPS, Uniwersytet Humanistycznospołeczny, Wydział Zamiejscowy w Katowicach

## **Ewolucja potrzeb i kontekstów rozwoju transnarodowego poradnictwa zawodowego**

Artykuł omawia transnacionalizm i transnarodowe migracje zarobkowe jako nowy kontekst rozwoju poradnictwa zawodowego. Zakłada się, że kultury prefiksów stanowią obecnie najważniejszy globalizacyjny kontekst ewolucji transnarodowego poradnictwa zawodowego w Polsce i w Unii Europejskiej. Idea międzynarodowej mobilności pracy była przez długi czas w UE źródłem optymizmu odnośnie do jej celów pomyślnego rozwoju, jak i konsolidacji politycznej. Meandry wdrażania w życie ideologii TPZ z czasem ewoluowały zarówno w pozytywnym kierunku, jak i w kierunku rozwiązań kontrproduktywnych. Przykładem tendencji pierwszego rodzaju jest opracowanie europejskiego programu studiów podyplomowych TPZ. Z kolei przykładem ewolucji tendencji negatywnych jest rozwój geopolityki poradnictwa zawodowego w kontekście kultury prefiksów i międzynarodowej konkurencji na rynkach pracy. W artykule omawiane są też polskie nadzieje i niepokoje związane z TPZ w perspektywie takich zagadnień, jak poświadczanie kwalifikacji migrantów czy *Brain-Drain* i *Brain-Gain*.

**Słowa kluczowe:** transnarodowe poradnictwo zawodowe, inerkulturowość, kultura prefiksów, geopolityka poradnictwa zawodowego

### **Wprowadzenie**

Choć początki myśli poradnictwa zawodowego wiodą nas do źródeł cywilizacji zachodniej to jednak niektóre kierunki jego rozwoju mają historię relatywnie bardzo krótką. Do tych stosunkowo młodych idei poradnictwa zawodowego należy między innymi poradnictwo transnarodowe oraz interkulturowe. Te dwie stosunkowo nowe formy poradnictwa zawodowego odzwierciedlają zarówno żywotność, jak i ciągłość idei poradnictwa w nieustannie zmieniającym się świecie. Transnarodowe poradnictwo zawodowe (TPZ) oraz interkulturowe poradnictwo zawodowe (IPZ) wkraczają na scenę dziejów w drugiej połowie dwudziestego wieku w wyniku wyłaniania się nowego ładu międzynarodowego, który w efekcie końcowym przyjął formę świata zglobalizowanego.

Od momentu pojawienia się TPZ jako nie tylko semantycznie wyodrębnionego tworu (Plant, 1990) jego idea przenika do polityki społecznej i rynku pracy. TPZ początkowo określone jako „transnacionalne poradnictwo zawodowe” (*transnational vocational guidance* – Plant, 1990) stopniowo utwierdza swoją pozycję w świecie doradców zawodowych poszczególnych krajów, zmieniając zarazem nie tylko nazwę na „transnarodowe”, ale także obszary, treść i formy swojego działania. Według Petera Planta (1990) impulsem wyzwającym rozwój idei transnarodowego poradnictwa zawodowego było nastanie ery cywilizacji cyfrowej i związanych z nią tendencji globalizacyjnych. Wraz z nastaniem nowych kontekstów cywilizacyjnych epoki cyfrowej i homogenizacji świata w sferze ekonomicznej następowało coraz większe zazębianie się ze sobą narodowych rynków pracy. Tendencje te podjęte zostały entuzjastycznie w dziedzinie poradnictwa zawodowego z wielką nadzieją jako znak czasu, który odeśle do lamusa narodowe programy poradnictwa zawodowego. Jak się jednak okazało optymistyczne wizje integrowania się narodowych programów poradnictwa zawodowego, powstałych jeszcze w epoce industrialnej, niezupełnie się ziściły i to mimo tego, że stojące za nimi obiektywne potrzeby rozwoju pogłębiły się.

Trajektoria dalszego rozwoju TPZ zaczęła być wyznaczana nie tyle wizjami przyszłości bez przyszłości, snutymi przez elity intelektualne, stojące na czele poradnictwa zawodowego, ile przez zmienne i nieprzewidywalne czynniki otoczenia w ostatnich kilku dekadach. Do najbardziej istotnych kontekstów wyznaczających ewolucję idei TPZ zaliczyć należy rozpad kultury uniwersalistycznej na rzecz wielorakich kultur prefiksów (Giordano, 2010), niechęć kluczowych państw i gospodarek na otwieranie swoich rynków pracy, paradoksalne zazębianie się procesów globalizacyjnych i glokalizacyjnych (Kowalik, 2015), zwiększanie się mobilności pracy i emigracji zarobkowej niezgodnie z oczekiwaniami (Okólski, 2012), depopulacja jednych regionów i narodów świata i jednocześnie ogromny przyrost naturalny ludności w innych jego regionach.

Wymienione zmiany w szeroko rozumianych kontekstach poradnictwa zawodowego powodowały, że woluntarystyczne wizje rozwoju poradnictwa transnarodowego, z jednej strony, nie ziszczały się w praktyce profesjonalnej (Plant, 1993; Watts, 1999; Bańka, Ertelt, 2011). Z drugiej strony z kolei, uruchomione obiektywnymi potrzebami procesy transnarodowego poradnictwa zawodowego zaczęły rozwijać się samoistnie w postaci działań i koncepcji TPZ niezależnych od głównych podmiotów instytucjonalnych, aspirujących w tym obszarze do roli przywódczej, jak to jest np. w odniesieniu do Unii Europejskiej (*Biała Księga*, 1997) czy CEDEFOP (Plant, 1990). Wbrew pierwotnym oczekiwaniom i nadziejom zmiany w otoczeniu zewnętrznym poradnictwa zawodowego nadal stymulują ewolucję TPZ w kierunku programów narodowych zachowując jednocześnie ich wymiar międzynarodowy. Najlepszym tego przykładem było ukonstytuowanie się swego czasu w polskim narodowym programie poradnictwa zawodowego „interkulturowego doradztwa kariery” ukierunkowanego na integrację polskiej społeczności romskiej

z krajowym rynkiem pracy (Bańka, Noworol, Trzeciak, 2014), jak też proces mozolnego wyłaniania się poradnianych programów reintegracji zawodowej polskich re-emigrantów z polskim rynkiem pracy

W dalszej części artykułu omówione zostaną węzłowe kwestie ewolucji transnarodowego poradnictwa zawodowego i interkulturowego doradztwa kariery ze szczególnym uwzględnieniem perspektywy zmian zachodzących na krajowym rynku pracy w kontekście międzynarodowym.

### **Transnacionalizm jako nowy kontekst rozwoju kariery i stylu życia**

Najbardziej charakterystycznym rysem ostatniej dekady XX. wieku okazała się transnacionalizacja podstawowych sfer życia i rozwoju człowieka włącznie z poradnictwem zawodowym (Plant, 1990, 1993; Bańka, 2004b, 2006b) Wiąże się to z rozwojem organizacji globalnych, które przekraczają granice wyznaczone przez kultury narodowe i lokalne kultury organizacyjne (Bańka, 2007). 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 na rynek pracy, w psychologicznym rozwoju tożsamości jednostki i definicji dorosłości, jak też w zacieraniu się, do pewnego stopnia, granic geograficznych, narodowych i kulturowych (Giordano, 2010).

Transnacionalizm (*transnationalism*) jest terminem ściśle związanym z globalizacją i został on na przełomie wieków zaadoptowany w Polsce wprost z języka niemieckiego (Bańka, Ertlet, 2004). Obecnie jednak w nomenklaturze zjawisk charakterystycznych dla kultury ponarodowej i ponadnarodowej termin ten zastąpiony został terminem „transnarodowy” (*Mobilność w Europie*, 2006). W definicji transnacionalizmu kluczowe znaczenie ma prefiks *trans*, który 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; Giordano, 2010). Użycie prefiksu *trans* zawiera sugestie, iż jednostka może być ponad i poza uwarunkowaniami społeczeństwa, które usiłuje ją zamknąć w sztywnych granicach i normach, w prefigurowanych tożsamościach oraz w niezmiennych modelach zachowania. Przymiotnik *transnational* implikuje zdolność, najczęściej jednostki ale nie tylko, do przekraczania kulturowych i państwowych granic, oraz swobodnego fluktuowania między przynależnościami i tożsamościami. To jednostka decyduje o tym, do jakiej grupy społecznej chce należeć i jaką chce mieć tożsamość.

W szerokim znaczeniu transnacionalizm odnosi się do wielości więzi i interakcji łączących ludzi ponad granicami państw narodowych (Vertovec, 1999). Jako sieć

powiązań realizowanych na długi dystans, transnacionalizm istniał oczywiście również wcześniej, jednak zjawisko to nabrało szczególnego znaczenia wraz z rozwojem technologii telekomunikacyjnych umożliwiającymi zwielokrotnienie szybkości i intensywności kontaktów międzyludzkich (Appadurai, 1996). Transnacionalizm odnosi się do zjawiska realizowania kontaktów międzyludzkich na przekór wszelkim dystansom i mimo realnego istnienia granic międzynarodowych.

Tak ujmowany transnacionalizm obejmuje jednostki ludzkie, sieci powiązań między ludźmi, relacje społeczne, społeczności oraz szersze zinstytucjonalizowane struktury, takie jak lokalne i państwowe organizacje. Najbardziej istotną częścią transnacionalizmu jest jednak 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” (Plant, 1993; Bańka, Ertelt, 2004), oraz transnacionalizm sponsorowany przez państwa narodowe (Smith, 1998), którego celem jest wspieranie „swoich” społeczności ekspatriantów, to jednak są one traktowane jako pochodne inicjatyw indywidualnych. W tym kontekście transnacionalne poradnictwo jest aktywnością sponsorowaną lub organizowaną przez państwo w celu zinstytucjonalizowanego udzielania wsparcia rodzimym ekspatriantom w transnacionalnej przestrzeni społecznej i ekonomicznej.

### **Transnarodowe migracje zarobkowe jako przyczyna i skutek transnacionalizacji karier**

Jak powszechnie wiadomo ludzie przemieszczali się zawsze i od niepamiętnych czasów. Jednak współczesne przemieszczenia przestrzenne w przeciwieństwie do dawniejszych mają pewną specyfikę, jako że koncentrują się na bardziej zróżnicowanych warunkach. Współczesne i dawne migracje różni bardzo wiele czynników, takich jak motywacja kulturowa i ekonomiczna, intencjonalność wyjazdów, przywiązanie do miejsca i statusu rodziny czy wreszcie zróżnicowanie stylu życia. Motywy ekonomiczne wyjazdów za granicę przestały być motywami dominującymi, a emigracja przestała być dominującą formą wyjazdu za granicę. Większość migrujących ludzi wyjeżdża po to, by wrócić, choć wielu tak dawniej, jak i dzisiaj staje się emigrantami mimowolnie bądź z przypadku. Kto zatem dzisiaj wyjeżdża za granicę i jakiego rodzaju migracje są dzisiaj dominujące?

Różni badacze zwracają uwagę na inne aspekty i źródła przemieszczeń przestrzennych, jednak wszystkie podkreślają motyw kulturowy. Zygmunt Bauman (2000) wyróżnia dwa typy migracji, tj. nowoczesną (pielgrzymą) 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 jest w świat w poszukiwaniu chwilowej przestrzeni, 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. Bauman rozpatruje te dwa rodzaje tożsamości jako dwa krańce kontinuum.

Z kolei Colleen Ward ze współpracownikami (Ward i in., 2001) wyróżnia pięć typów przemieszczeń przestrzennych i migrantów: turystów motywowanych względami poznawczymi, rekreacyjnymi i estetycznymi; zagranicznych bywalców (*sojourners*), jakimi są międzynarodowi studenci (Tharenou, 2003) i inne grupy nieimigracyjne, do których należą także wojskowi na misjach zagranicznych, ekspatrianci ze sfer finansjery czy pracownicy placówek dyplomatycznych; zagranicznych bywalców biznesowych (*business sojourners*), do których zalicza się dobrowolnych i niedobrowolnych korporacyjnych ekspatriantów (Adler, 2002); imigrantów, do których zalicza się jednostki „pchane w świat” przyczynami ekonomicznymi i motywacją osiedlenia się na stałe; wreszcie uchodźców (*refugees*), u których dominującą motywacją jest ratowanie własnego życia. Jest ona naznaczona preemigracyjną traumą związaną z takimi wydarzeniami krytycznymi, jak wojna, klęska żywiołowa, ludobójstwo, uwięzienie i tortury.

W europejskiej przestrzeni gospodarczej ważnymi wymiarami „przeciętnej” migracji międzynarodowej związanej z transnacjonalizacją karier zawodowych są: motywacja do migracji, przywiązanie i zaangażowanie w sprawy kraju macierzystego oraz kraju goszczącego, a na końcu status rodzinny. Wymiary te wyznaczają zbiór „przeciętnych” (*middling*) stylów życia migrantów europejskich. Idąc tym tropem w pierwszym wymiarze wyróżnić można trzy podstawowe motywy przemieszczeń przestrzennych: 1 – motywację związaną z realizacją ścieżki życia i kariery w modelu nieliniowym i nie uwzględniającym sztywnych granic; 2 – motywację związaną z preferencją stylu życia bardziej kreatywnego, zróżnicowanego i nie monotonnego, 3 – motywację związaną z atrakcyjnymi relacjami interpersonalnymi, jakie daje środowisko transnarodowe. W przypadku pierwszego typu motywacji mamy do czynienia z tendencjami odchodzenia przez jednostki 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 tam, gdzie jednostce przyszło żyć bez jej wyboru, a więc w miejscu urodzenia i zamieszkania. W trzecim przypadku chodzi o motywację ukierunkowaną na samorealizację poprzez więzi międzyludzkie w rozległych układach odniesienia, czego przykładem jest kariera naukowa czy artystyczna, dla której optymalnym tłem staje się rozległa sieć kontaktów międzynarodowych.

W drugim wymiarze emigracji uwarunkowanej preferencjami określonego stylu życia można wyróżnić trzy podstawowe formy przywiązania jednostki do kraju goszczącego. Pierwszy rodzaj przywiązania to przywiązanie dożycotne lub permanentne. Wyznacza ono całościową perspektywę więzi z krajem goszczącym

na trzech płaszczyznach – emocjonalnej, normatywnej i kontynuacyjnej. Więzy emocjonalna przywiązania wyraża się w poczuciu satysfakcji z roli życiowej, z kontaktów z ludźmi oraz z poczucia znaczenia własnej wartości. Więzy normatywna to potrzeba łączności z krajem goszczącym będąca efektem procesów socjalizacyjnych, czyli uczenia się oraz wychowania. Przywiązanie normatywne wyraża się w postawie zaangażowania, solidarności i w uwewnętrznionych przekonaniach jednostki o potrzebie lojalności wobec nowego kraju. Więzy 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 raz do wyjazdów, raz do powrotów.

W trzecim wymiarze emigracji, związanym z postrzeganą atrakcyjnością nowej lokacji życia, wyróżnić można cztery rodzaje statusu rodziny. Pierwszy z nich to status rodziny bezdzietnej, jak w przypadku rodziny z „pustym gniazdem” lub młodej pary bezdzietnej. Drugi status obejmuje rodziny z dziećmi w wieku przed-szkolnym lub szkolnym. Trzeci rodzaj statusu tworzą single oraz single z partnerem. Czwarty rodzaj statusu tworzą rodziny mieszane (międzynarodowe).

Kombinacja wyróżnionych wymiarów i podwymiarów migracji transnarodowej tworzy w rezultacie złożoną macierz stylów życia zawodowego i typów migracyjnych (Bańka, 2008, 2009a). Typ pierwszy to typ rodzinnego ekspatrianta profesjonalisty. Przynależy on do elitarnej ekspatriacji, której istotnym wykładnikiem jest wysoki prestiż międzynarodowego zatrudnienia. Przedstawiciele tego typu to najczęściej pochodzący 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. także w dziedzinach nie związanych z posiadanym wykształceniem, posiadanymi kwalifikacjami. Typ czwarty, to typ przymusowego lub zdesperowanego pracownika nomadycznego. Jest on reprezentowany przez osoby znajdujące się w sytuacji bez wyjścia i przez to zorientowane na zabezpieczenie swoich potrzeb egzystencjalnych osobistych i rodzinnych przez emigrację. Typ ten nie wykazuje przywiązania do zawodu i ambicji wykonywania prac pozwalających zdobyć kapitał kariery. Dla niego liczą się głównie praca, zarobki i zatrudnienie. Typ piąty, to typ międzynarodowego osadnika, który jest reprezentowany przez osoby zorientowane na budowanie swojej

tożsamości poprzez konsumpcję kultury. Jest to typ bliski cyganerii nie przywiązanej do zawodu i nie dążącej do asymilacji w społeczeństwie. Typ szósty, to typ międzynarodowego osadnika asymilatora, który uwłaszcza styl życia kraju gościnnego poprzez wchodzenie w jego strukturę społeczną za pośrednictwem współmałżonka. W gronie tego typu migrantów następuje oderwanie tożsamości indywidualnej od tożsamości narodowej (Bańka, 2010b).

### **Kultury prefiksów jako globalizacyjny kontekst ewolucji poradnictwa zawodowego**

Punkt zwrotny w rozwoju poradnictwa zawodowego, z jakim obecnie mamy do czynienia związany jest z tendencjami migracyjnymi opisanymi wcześniej oraz z globalizacyjnymi zmianami rynku pracy pod wpływem zmian technologicznych wypierających człowieka z procesów pracy (*Global Human Capital Trends*, Deloitte, 2016).

Najważniejsze problemy poradnictwa zawodowego pojawiają się na styku konfrontacji jego wielowiekowej tradycji z procesami globalizacyjnymi, których efektem jest wyłanianie się poradnictwa zawodowego w wymiarze ponadnarodowym. Problemy deterioracji starych i eksponowania nowych form poradnictwa zawodowego wynika ze zmiany tradycyjnej definicji kultury narodowej i z nieodwracalnym wkroczeniem na arenę dziejów nowych form kultury określanых prefiksami (Giordano, 2010).

Tradycyjne poradnictwo zawodowe było i jest efektem rozwoju kultury tradycyjnej, w którym kultura definiowana była jako „...kompleksowa całość obejmująca wiedzę, przekonania, sztukę, moralność, prawo, zwyczaje i inne zdolności oraz nawyki wymagane od człowieka jako członka społeczności” (Taylor, 1871, cyt. za Giordano, 2010). Prototypowa definicja Edwarda Burnetta Taylora utrzymywała się w świecie zachodnim przez długie dekady z uwagi na podkreślanie przez nią dwóch elementów. Po pierwsze, psychicznej jedności rodzaju ludzkiego, którą w procesie socjalizacji każdy członek społeczeństwa ma osiągnąć, oraz po drugie, organizmicznej całości kultury społeczeństwa charakteryzującej się wewnętrzną spójnością mimo zróżnicowania na elementy specyficzne, konfliktujące ze sobą, lecz pozostające w spójnym systemie. Tak rozumiana kultura kompleksowa była w krótkim trwaniu statyczna, a w dłuższym jednocześnie dynamiczna.

W latach 80. dwudziestego wieku rozpoczął się proces dekonstrukcji klasycznego definiowania kultury, rozumianej jako psychicznej całości i całościowego systemu. Stara definicja całościowości sukcesywnie ustępowała miejsca na rzecz kulturowej złożoności (Giordano, 2010) kwestionującej dwa elementy. Po pierwsze, zakwestionowana została koncepcja człowieka jako swego rodzaju robota, który za pomocą przestrzegania reguł uczenia się i socjalizacji kompletuje normy i wymagania społeczne, zgodnie z określonymi społecznie zaprogramowanymi modelami. Pod drugie, zakwestionowana została idea kultury jako kompleksowej całości np.

narodowej, na rzecz kulturowej różnorodności. W rozważaniach uczonych, takich jak Immanuel Wallerstein (2004) podkreśla się argument, że we współczesnych czasach techniczno-ekonomicznej globalizacji, migracji i zawodowej mobilności dynamika procesów jest tak duża, iż rozpatrywanie kultury jako stałej i izolowanej całości traci rację bytu. Szczególnie mocno podważane są idee państwa i narodu jako te, które najsilniej związane są z kulturą kompleksową. Zmiana frazeologii przenosząca nacisk z kompleksu kulturowego na różnorodność kulturową sprawiła, iż kultura stała się czymś jednostkowym, procesualnym, relacyjnym i tworzonym indywidualnie, a więc przez jednostki ludzkie lub zespołowo przez wytrwałe negocjacje, interakcje, transakcje, napięcia, konflikty a nawet bardzo tragiczne wydarzenia.

Zmiany te nie pozostają obojętne dla procesu rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego. Są one tym bardziej istotne, iż sam problem kulturowości w poradnictwie zawodowym nie tylko nie znika, ale niebezpiecznie przeistacza się wraz z nastawianiem nowej ery prefiksów, oddających realnie lub postulatywnie kulturową różnorodność (Giordano, 2010). Prefiksami wyznaczającymi nową erę myślenia o kulturach i społeczeństwach współczesnych w ogóle oraz o funkcjach i zadaniach nowoczesnego państwa w odniesieniu do poradnictwa zawodowego w szczególności są: *multi-*, *inter-*, *trans-* czy *pan-*. Wymienione prefiksy obecne chociażby w takich pojęciach jak multikulturalizm, komunikacja interkulturowa czy poradnictwo transnarodowe są obecnie używane o wiele częściej niż termin kultura. Między pojęciami wyznaczanymi prefiksami *multi-*, *inter-* oraz *trans-* zachodzą zarówno podobieństwa, jak i istotne różnice, które nie są rozpoznawalne na pierwszy rzut oka, lecz mają potencjalnie bardzo duże znaczenie dla teorii i praktyki poradnictwa zawodowego.

Prefiks *multi-* występujący w pojęciu multikulturalizm podkreśla wagę różnic kulturowych oraz powiązanych z nimi granic. A zatem prefiks *multi-* w pojęciu multikulturalizm wskazuje na grupy etnokulturowe jako odrębne całości, ale jednocześnie łączy je, relatywizuje oraz kumuluje. Na tej zasadzie prefiks *multi-* w polityce społecznej może służyć jak w Wielkiej Brytanii, Kanadzie, USA czy Australii do generowania pojęcia tożsamości społecznej jako czegoś paralelnego do pojęcia narodu. Generalnie, prefiks *multi-* ma różne znaczenia w różnych kontekstach historycznych, w różnych regionach świata, w różnych tradycjach językowych i jego konotacja podlega stałej zmianie. I tak np. w Niemczech prefiks *multi-* w drugiej połowie ubiegłego wieku cieszył się poważaniem, by wraz z terminem *MultiKulti*, oznaczającym multietniczną koegzystencję, ulec negatywnej konotacji w świadomości społecznej. W Szwajcarii, w przeciwieństwie do Niemiec, prefiks *multi-* jest spostrzegany pozytywnie, gdyż filarem tego multikulturowego państwa, celebrowanym przez ponad pięćset lat jest „multikulturalizm konstytucyjny” pięciu niezależnych *Völkerschaften* (Giordano, 2010).

Jeszcze inny jest kontekst funkcjonowania prefiksu *multi-* w społeczeństwach postkolonialnych, w których jest on synonimem społeczeństw pluralistycznych, w których odrębne grupy narodowe, kulturowe i etniczne ulegają scaleniu

w jednolite państwo. W tym przypadku ideologia narodowa opiera się na prefiksie *multi-* jako czynniku legitymizującym realne różnice w sferze publicznej. Co więcej, w państwach takich jak Malezja czy Singapur różnice etniczne dzięki prefiksowi *multi-* są wręcz demonstracyjnie podkreślane jako podstawowy wyróżnik różnorodności w sferze zwyczajów narodowych, lokalnych rytuałów multikulturalnych czy specyficznych festiwali folklorystycznych. W przeciwieństwie do prefiksu *multi-* prefiks *inter-* podkreśla uniwersalistyczne i woluntarystyczne widzenie świata. A zatem prefiks *inter-* znosi jakiegokolwiek granice społeczne, które ograniczałyby jednostki w wyborach i działaniach w jakikolwiek sposób. Z tego punktu widzenia prefiks *inter-* sugeruje bardziej integrację oraz dialog między kulturami niż dzielące je różnice.

Wreszcie prefiks *trans-* jest wyrazicielem wolnej woli a jednocześnie progresywizmu czy transgresji. Ogólnie biorąc sugerowany w nim status woluntaryzmu implikuje pewną utopijną treść określającego go bytu, za pomocą którego człowiek uwalnia się od zewnętrznych uwarunkowań społecznych, nakazujących mu postępowanie zgodne z normami i wcześniej społecznie zdefiniowaną tożsamością. Przymiotniki typu transkulturowy, translokalny czy transnacyjny są używane głównie do zasugerowania możliwości przekraczania granic kulturowych i narodowych, jak też swobodnego przepływu między zbiorowymi przynależnościami oraz tożsamościami. To jednostka lub określona zbiorowość mają zdolność decydowania o kierunku powiązań społecznych, etnicznych oraz kulturowych. Prefiks *trans-* podważa reputację przynależności grupowej implikowanej w *multi-*, jak też podkreśla stały i wolny przepływ między przynależnościami grupowymi, tak iż w rezultacie dochodzi do wytwarzania się tożsamości hybrydowych, charakteryzujących się zwielokrotnionymi afiliacjami społecznymi. Tożsamości hybrydowe jako efekt globalizacji określane są mianem postetnicznych, post-kulturowych oraz ponarodowych i jako takie wyrażają optymistyczne przekonanie o nieaktualności państw narodowych (Apparudi, 1996).

Przekonania o końcu państwa i poradnictwa narodowego najsilniej wyrażane są w prefiksie *post-*, w takich zwrotach jak *post-national* (ponarodowy) czy *post-sovereign* (postsuwerenny). Za pomocą tego prefiksu wyrażane jest przeświadczenie, iż nowoczesne polityczne i kulturowe formacje zakorzenione w państwie narodowym stają się bezprzedmiotowe (Appadurai, 1996). Chociaż więc neologizm „ponarodowy” jest tylko jednym z wielu sformułowań sygnalizujących, jak i poszukujących wyjaśnień w sferze struktury odczuć kształtujących zmiany we współczesnym świecie, to jest on jednocześnie najdalej idący w oznajmianiu charakteru nowej ery globalnej.

Ostatnim prefiksem, na który należałoby zwrócić uwagę w kontekście poradnictwa zawodowego, jest prefiks *euro-*. Jest on używany w takich założeniach dotyczących poradnictwa zawodowego, jak eurodoradztwo, eurokompetencje, euroszkolenia, *Euroguidance* etc. Jego wymowa jest podobna do prefiksu *trans-*, z tym że idee państwa ponarodowego zawęża do obszaru terytorialnego Unii Europejskiej. Jego

wydzwięk wskazuje na procesy integracyjne w odniesieniu do abstrakcyjnej wspólnoty, jaką jest społeczeństwo europejskie mające dysponować tą samą świadomością oraz takimi samymi schematami działania zarówno w sferze pracy i zatrudnienia, jak i radzenia sobie z problemami codzienności.

Nastanie ery prefiksów wpływa na rozwój poradnictwa zawodowego zarówno pozytywnie, jak i negatywnie. Rozprzestrzenianie się prefiksów typu *trans-* prowadzi do konfliktu między narodowym a ponadnarodowym funkcjonowaniem państwa. Przykładem takiego konfliktu w sferze poradnictwa zawodowego jest chociażby *Euroguidance*. W *Euroguidance* prefiks *euro-* wyrażał intencję politycznego otwarcia się wszystkich państw Unii na potrzeby obywateli Unii, przy jednoczesnym zachowaniu priorytetów praktycznego działania wobec rodzimej populacji<sup>1</sup>. Z kolei naciski instytucji ponadnarodowych na priorytetowe traktowanie funkcji związanych z prefiksami *multi-*, *inter-* czy *trans-* prowadzą do wzrostu napięcia działań poradnictwa zawodowego w sferze państwowej i międzynarodowej. Zamieszanie i niepewność, jakie wywołuje rozprzestrzenianie się prefiksów w polityce społecznej państw na odcinku poradnictwa zawodowego jest z jednej strony logiczną konsekwencją niedoskonałości wysiłków w próbach uchwycenia transformacji w tożsamości zbiorowej, jak i z drugiej, w próbach subiektywnego identyfikowania się z owymi zmianami.

Podstawowym wyzwaniem współczesności dla rozwoju poradnictwa zawodowego jest postępująca zmienność i rozmycie tożsamości zbiorowej oraz rozproszenie organów władzy w erze globalnej (Archaikas, 2016). Problem ten obejmuje kwestię zmieniającej się geometrii tożsamości na kontinuum „społeczeństwo globalne – społeczeństwo narodowe”. Kwestia miejsca i skali przynależności na tym kontinuum wiąże się nie tylko z zagadnieniem centralności państwa narodowego w świadomości społecznej obywateli i osób sprawujących władzę w państwie, ale także z zagadnieniem lojalności jednostki wobec państwa i społeczeństwa globalnego. Obywatelstwo globalne jako efekt tożsamości w państwie ponarodowym prowadzi do afirmacji zgodności tożsamości ludzi nie tyle z aktualnie zajmowanym umiejscowieniem geograficznym i geopolitycznym państwa pochodzenia, ile z miejscem aktualnego pobytu. Wtórność miejsca staje się figurą a macierzystość tłem. Tożsamość ponarodowa, jako kwestia obejmująca również problem identyfikacji indywidualnej i społecznej w sensie tożsamości zawodowej, odrywa się od geograficznej zgodności z narodowo-terytorialnymi sentymentami, dryfując w kierunku nowych społeczności, takich np. jak zawodowych transmigrantów (Apparudi, 1996). Dryfowanie oznacza w tym kontekście nie do końca kontrolowaną mobilność w ramach jednej z trzech geometrii tożsamości, jaką jest geometria multiskalarna. Zgodnie z nim pierwszym rodzajem geometrii tożsamości jest tożsamość narodowa, drugim tożsamość globalna, a trzecim właśnie tożsamość multiskalarna, której funkcja

---

<sup>1</sup> Problem ten jest szczegółowo omówiony w pracy Augustyna Bańki i Włodzimierza Trzeciaka, *Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego* (2017) na s. 332 i nast.

polega na afirmacji swojej nowej złożonej tożsamości. Ten rodzaj tożsamości łączy się między dwoma krańcami kontinuum, a więc tożsamością obywatelską narodową i tożsamością obywatelską globalną.

W nowo powstałym rodzaju tożsamości multiskalarnej dochodzi, z jednej strony, do odłączania się poczucia przynależności grupowej od poczucia odpowiedzialności za grupę, a z drugiej strony – oddzielania się poczucia przynależności społeczno-terytorialnej od praw przynależnych w danej przestrzeni społecznej i terytorialnej. Oznacza to, że nie wszyscy członkowie nowej tożsamości multiskalarnej mają, teoretycznie, w danej strukturze terytorialnej takie same prawa i obowiązki obywatelskie i to niezależnie od tego, czy mają równie silne poczucie przynależności do niej. Oznacza to, że w społeczeństwie ponarodowym (Habermas, 2001) dochodzi do współwystępowania różnych geometrii tożsamości obywatelskiej – od ekstremum narodowego do ekstremum ponarodowego. Jak zauważa Jürgen Habermas (2001) tożsamość ponadnarodowa podminowuje dotychczasowe reguły funkcjonowania społeczeństwa partycypacyjnego. Zmiana reguł demokracji polega na przesuwaniu ich w kierunku nowych, lecz bliżej niesprecyzowanych reguł demokracji społeczeństwa ponarodowego, operujących dość rozmytymi kategoriami solidarności obywatelskiej, zdolności do „samolegisłacji” czy zdolności do „refleksyjnej interwencji społecznej”.

W rzeczywistości naznaczonej prefiksem *trans-* kwestie potrzeb, jak i koncepcji poradnictwa zawodowego wykraczają daleko poza utarte schematy państwa narodowego i związanej z nim tradycji demokratycznej, tradycji solidaryzmu społecznego, stałości narodowych ram (np. kwalifikacji) jako punktów odniesienia dla dopasowania tożsamości zawodowej do przestrzeni rynku pracy. Zacieranie się i transgresja granic między kulturami i państwami narodowymi przekłada się na konieczność transgresji kolejnych granic poradnictwa zawodowego, takich jak chociażby geopolitycznych.

### **Narodziny i perypetie transnarodowego poradnictwa zawodowego w Unii Europejskiej**

Siła robocza przenika granice narodowe zarówno w sposób niechciany, na takiej np. zasadzie jak czynią to polityczni uchodźcy (Franzen, 1997), jak i w sposób politycznie wspomagany. W tym drugim przypadku wspieraniem mobilności transgranicznej może być udzielanie pomocy na poziomie polityk narodowych poszczególnych państw, jak też na poziomie gremiów ponadnarodowych typu OECD czy Komisja Europejska. Mobilność transnarodowa zaczęła być postrzegana pozytywnie w Unii Europejskiej szczególnie w odniesieniu do młodzieży, gdy pod koniec XX. wieku alarmująco wzrósł poziom bezrobocia wśród ludzi młodych. Ten pozytywny stosunek do mobilności transgranicznej zapoczątkowała *Biała Księga Komisji Europejskiej* (2001) zatytułowana *Na drodze do społeczeństwa kognitywnego*. Dokument

ten zdefiniował podstawowy warunek odpowiedzialności jednostek za swój profil kwalifikacji zawodowych. Wskazuje on przede wszystkim na możliwości rozwojowe jednostki, wynikające z mobilności przestrzennej i transnarodowej.

W swoich licznych dokumentach wydawanych na przełomie wieków Komisja Unii Europejskiej (np. *Biała Księga Komisji Europejskiej*, 2001) postuluje poprawę mobilności siły roboczej jako wkładu w zwalczanie bezrobocia szczególnie wśród młodzieży oraz w proces zrastania się rynków pracy w Europie. A zatem transnarodowość stał się w Unii faktem, który postawił w nowym świetle zarówno kwestie edukacyjne, informacyjne, prawne, jak i doradcze (Bańka, Ertelt, 2011; Bańka, 2014; *Poradnictwo zawodowe na odległość*, 2004; *Zagadnienia mobilności w dokumentach unijnych*, 2010). Od tego momentu rośnie gwałtownie zapotrzebowanie na informację i doradztwo zawodowe w wymiarze transgranicznym, ponadnarodowym i transnarodowym w związku ze zwiększoną mobilnością obywateli oraz przedsiębiorstw (Fłaszyńska, 2004). Pod adresem poradnictwa zawodowego Unia sformułowała jasną i optymistyczną intencję, by zróżnicowanie kulturowe krajów członkowskich nie było przeszkodą w dostępie do rynku pracy, lecz pozytywną wartością rozwojową budującą nowe kompetencje zawodowe.

Mobilność transnarodowa młodzieży skoncentrowała na sobie uwagę krajowych i międzynarodowych gremiów z następujących powodów. Po pierwsze, z powodu specyfiki zjawiska w kontekście doświadczeń i tradycji narodowych, i to mimo globalizacji i integracji europejskiej. Każdy kraj zachowuje swoją specyfikę związaną z nastawieniami czy stereotypami, które muszą być odczytywane jako takie same fakty czy zjawiska ekonomiczne. Po drugie, wielkości zasobów siły roboczej, a w szczególności proporcji młodzieży wchodzącej na rynek pracy, do ogólnego wolumenu zasobów pracy. W tamtym czasie znaczną część zasobów siły roboczej w Europie stanowili Polacy, co budziło obawy w Niemczech czy w Holandii. Po trzecie, nastawienia do kariery w wymiarze transnarodowym w różnych krajach były całkowicie odmienne. Po czwarte, z powodu mniej lub bardziej uzasadnionych lęków przed „zalewem rynków pracy” przez przybyszów z zagranicy. Opracowanie *Europejskiego Pakietu na Rzecz Zatrudnienia* jako formy realizacji walki z bezrobociem wśród młodzieży w Europie, zamówione przez Radę Europy zawiera memorandum *Młodzież i Europa: Nasza Przyszłość*, które zakłada integrację polityki oświatowej, wobec młodzieży i zatrudnienia na trzech płaszczyznach: narodowej, międzypaństwowej oraz europejskiej.

W otwarciu granic i w mobilności transnarodowej upatrywany był klucz nie tylko do zapewnienia młodzieży lepszych możliwości planowania i realizacji karier zawodowych, ale także do wykreowania nowej „tożsamości europejskiej”. Memorandum to sugeruje (Ertelt, 2001) podjęcie konkretnych działań ukierunkowanych: na wymianę młodzieży i szkolenie młodych ludzi za granicą, wymianę transgraniczną młodzieży, zabieganie o zwiększanie umiejętności językowych w kształceniu zawodowym i potraktowanie ich jako podstawowego elementu nowych kompetencji transkulturowych etc. Z punktu widzenia rozwoju poradnictwa zawodowego

najważniejsza była decyzja Komisji Europejskiej o konieczności opracowywania transnarodowych programów, skierowanych na poprawę jakości doradztwa na poziomie narodowym w kontekście europejskim, jak też opracowanie europejskiego *Curriculum doradcy zawodowego*, doradcy udzielającego porad w wymiarze europejskim (Bańka, Ertelt, 2004).

Okres integracji europejskiej na przełomie wieków rodził szereg potrzeb pod adresem doradztwa w wymiarze europejskim, związanych z kształtowaniem zmian w ścieżkach przejścia z edukacji szkolnej na rynek pracy czy warunkami efektywnego przechodzenia młodzieży między zróżnicowanymi kulturowo rynkami pracy. Pojawiające się w związku z tym nowe potrzeby prowadzenia transnarodowego poradnictwa zawodowego zwróciły uwagę na konieczność wypracowania nowych koncepcji kształcenia kadr doradców w wyspecjalizowanym profilu usług ponadnarodowych. Jednak podniesienie w Europie postulatu współpracy międzynarodowej zwróciło ponownie uwagę na problem, który wcześniej podniósł Plant (1993) w odniesieniu do konieczności zsynchronizowania poradnictwa zawodowego na poziomie narodowym i ponadnarodowym.

Logika integracji europejskiej tworzy zatem racjonalną podstawę nowych form działania poradnictwa zawodowego. W jej konsekwencji sformułowano zadanie TPZ jako nową formę poradnictwa ukierunkowanego na wspomaganie i promowanie karieryzmu w skali europejskiej i globalnej (Neault, 2005). W tej perspektywie wyodrębniły się dwa podejścia do TPZ. Pierwsze starsze, jest podejściem reaktywnym implikowanym migracją transnarodową w ramach Unii Europejskiej. Zwiększona mobilność zawsze powoduje z jednej strony poczucie zagrożenia, a z drugiej strony wymusza dążenia do zabezpieczenia tzw. reżimów obywatelstwa europejskiego poprzez asymilację migrantów (Launikari, Puukari, 2005). Wywodząca się z nurtu reaktywnego koncepcja transnarodowego poradnictwa zawodowego nie wnosi nic nowego, ponieważ jest ona prostym przedłużeniem powstałej w USA idei doradztwa multikulturowego (*multicultural counseling*) jako narzędzia akcji afirmatywnej i wyrównywania szans różnego rodzaju mniejszości kulturowych. Drugie podejście do TPZ ujmuje je w perspektywie działań uprzedzających powstawanie niekorzystnych zjawisk dyskryminacyjnych na rynku pracy. W tej koncepcji TPZ jawi się jako zespół proaktywnie realizowanych działań ukierunkowanych na prewencję, interwencję oraz promocję pożądanych postaw i kompetencji z punktu widzenia transnarodowego dostosowania (Bańka, 2005). Ten model zbliżony jest do znanego już wcześniej transnarodowego marketingu kadrowego i mieści się w ideologicznym nurcie politycznej integracji Europy, w ramach którego poszukuje się syntetycznej tożsamości europejskiej (McFadden, 1999; Bańka, 2006c). Z tej perspektywy TPZ jest pewną formą idealizmu politycznego, poszukującego nowszej i lepszej formy transnarodowej organizacji społecznej ponad granicami państw i szukania korzyści z globalizacji (Faist, 2000).

Jednak wprowadzanie w życie szczytnej ideologii TPZ okazało się nie być sprawą łatwą. Przejście z poziomu narodowego na poziom transnarodowy poradnictwa

wymagało wielu zupełnie nowych rzeczy, takich jak: nowej terminologii „międzykulturowej”, nowych modeli praktyk doradczych, nowych rozwiązań prawnych osadzonych w porozumieniach międzynarodowych czy nowych instytucji działających zarówno na poziomie narodowym, jak i ponadnarodowym. Zupełnie nowe kwestie związane z organizacją TPZ w Europie postawiły w nowym nieznanym dotychczas świetle problem wielokulturowości. O ile tradycyjnie poradnictwo zawodowe było integralnie związane z programami narodowymi, gdzie multikulturalizm rozpatrywany był w aspekcie mniejszości narodowych, etnicznych czy imigracyjnych (Fry, Hirasawa, 1997), o tyle pierwsze nowatorskie propozycje UE w odniesieniu do TPZ koncentrowały się nie na mniejszościach, jako grupach specjalnego zainteresowania, ale na całych społeczeństwach, które różnią się co do kultury, tradycji i zasobów. Ponieważ klasyczny model poradnictwa zawodowego ujmował problemy edukacji i rynku pracy z perspektywy państwowej i narodowych programów świadczenia usług doradczych, sformułowanie nowego paradygmatu TPZ dało impuls do poszukiwania innowacyjnych rozwiązań w sferze organizacji usług na poziomie międzynarodowym (Watts, 2000).

Ponieważ nie można efektywnie prowadzić TPZ na poziomie lokalnym i narodowym, oczekiwania wizjonerów zjednoczonego ponadnarodowo rynku pracy skupiły się przez pewien czas na potencjalnych możliwościach podmiotów świadczących usługi doradcze na marginesie tzw. instytucji oficjalnych (*Rozwój niepublicznego poradnictwa zawodowego*, 2002), a w szczególności instytucji prywatnych. Jednak oczekiwania, co do lepszego dopasowywania się do nowych zadań TPZ przez podmioty świadczące usługi doradcze na marginesie dotychczasowych instytucji oficjalnych, w bardzo małej części się potwierdziły. Z całą pewnością takie pozytywne perspektywy rozwojowe zrealizowały instytucje doradcze związane z uniwersytetami, jak np. „biura karier”. Ich rola wzrastała w miarę zmian postaw i oczekiwań młodych ludzi wobec procesu przejścia z edukacji zawodowej na rynek pracy w szerszym, bo ponadnarodowym kontekście.

Nadzieje, że instytucje pozarządowe w swojej działalności na rzecz poradnictwa transnarodowego będą bardziej odporne na zagrożenia ze strony tzw. „dyskryminacji wtórnej”, powiązanej z „akcją afirmatywną” czyli lepszym traktowaniem w ramach koncepcji multikulturalizmu pewnych narodowości, a gorszym innych (Sue i in., 1996) okazały się bezzasadne. Oczekiwania te w praktyce zawiodły z powodu takich cech instytucji nieoficjalnych i prywatnych, jak: merkantylny (dochodowy, odpłatny) charakter prowadzonych działań, pochodzenie środków finansowania działalności z wielu źródeł, odideologizowanie usług przez uniezależnienie ich od doktryny państw narodowych i tworzących „państwo w państwie” (tak jak ma to miejsce w przypadku korporacji ponadnarodowych). Merkantylny charakter niepublicznych organizacji zajmujących się poradnictwem transnarodowym ma negatywne strony z uwagi na koncentrowanie się na zysku i ignorowaniu problemów natury etycznej (Sampson, 1999). Funkcjonowanie poradnictwa zawodowego w sektorze prywatnym rodzi nowy rodzaj zagrożeń, które określić można mianem

patologii profesjonalizmu, którego głównym przejawem jest pogoń za korzyściami ekonomicznymi za wszelką cenę (Bańka, 1996).

### **Transnarodowe poradnictwo zawodowe z perspektywy polskich realiów i potrzeb**

Nieco inne są źródła zainteresowania TPZ zaistniałe w Polsce (por. Bańka, 2006c). Polska tradycyjnie należała i należy do tzw. krajów emigracyjnych czyli „wypychających” pracowników za granicę. Przez ostatnie dwie dekady była państwem o najwyższym współczynniku migracji transnarodowej w Europie (Biela, 2007). Z polskiej perspektywy problem TPZ teoretycznie sprowadzał się do zabezpieczenia interesów własnych obywateli i dobrej marki państwa narodowego. Jednak działania praktyczne w obronie interesów realnych i potencjalnych emigrantów zarobkowych były skromne. Zawiodły w tym względzie przede wszystkim centralne instytucje państwa, a bardziej operatywne jak zwykle instytucje lokalne dostrzegając potrzeby i oczekiwania młodzieży na informację zawodową nie mogły ich jednak spełnić na własną rękę. Choć na poziomie lokalnym nie jest możliwe prowadzenie poradnictwa transnarodowego w pełnym zakresie, to w okrojonym zakresie już tak. Możliwości takie wykorzystano np. w ramach współpracy przygranicznej w rejonie polskiego Cieszyna i Ostrawy w Czechach, organizując wymianę informacji o trendach na lokalnych rynkach pracy.

Polski punkt widzenia w kwestii TPZ wyartykułowany został jednak najpełniej przy okazji tworzenia europejskiego programu studiów podyplomowych z zakresu Transnarodowego Poradnictwa Zawodowego (*Transnational Vocational Guidance*) (Bańka, Ertelt, 2004). Program ten zrealizowany był w partnerstwie ministerstw, publicznych służb zatrudnienia i uniwersytetów z Polski, Austrii, Niemiec, Węgier i Czech. Idea wyjściowa TPZ na etapie opracowywania programu studiów podyplomowych ewoluowała w kierunku zsyntetyzowania najlepszych praktyk doradczych z krajów członkowskich oraz wypracowania nowych celów związanych z doradztwem zawodowym w wymiarze międzykulturowym krajów członkowskich Unii. Obydwa kierunki prac z perspektywy polskiej były jak najbardziej korzystne. Z jednej strony stwarzały szanse polskim doradcom na dostęp do *know how* w dziedzinie zaawansowanych praktyk doradczych krajów członkowskich. Z drugiej strony, koncentracja *Curriculum podyplomowych studiów w zakresie TPZ* na kulturowych różnicach i podobieństwach krajów członkowskich precyzyjnie definiowała cel pomocy doradczej dla wszystkich obywateli Unii na jednakowych zasadach. Tym samym program ten jednoznacznie dawał szansę zdjęcia z obywateli Polski – wyjeżdżających, by pracować do krajów Unii – stygmatu emigrantów zarobkowych.

W przypadku międzykulturowego aspektu europejskiego *Curriculum studiów podyplomowych TPZ* wytyczało trzy cele. Pierwszym celem TPZ było udzielanie obywatelom Unii wyrażającym gotowość do podjęcia kariery zawodowej

w wymiarze międzynarodowym zarówno pomocy doraźnej, jak i profilaktycznej, uprzedzającej zagrożenia. Miało ono, między innymi, sprzyjać wytworzeniu u potencjalnych migrantów zdolności radzenia sobie na otwartych rynkach pracy Unii Europejskiej wg takich samych zasad. Drugim celem międzykulturowego modułu *Curriculum TPZ* była interwencyjna i prewencyjna pomoc wyjeżdżającym za granicę w przezwyciężaniu problemów wynikających ze stygmatyzowania migrantów. Jak powszechnie wiadomo, migracja za granicę prowadzi do odgórnego dekretoowania tożsamości przyjeżdżających ludzi przez obywateli kraju goszczącego (Howarth, 2002), toteż nowym ważnym zadaniem miało być przeciwdziałanie przez doradców ewentualnym skutkom negatywnym tego procesu. Trzecim celem międzykulturowego modułu TPZ było udzielanie osobom wyjeżdżającym z kraju pomocy w zakresie dopracowywania się kompetencji tożsamościowych związanych z tradycją i wymaganiami codziennego życia kraju przyjmującego. Czwartym celem międzykulturowego modułu TPZ była pomoc osobom potencjalnie wyjeżdżającym w ocenie własnego potencjału w zakresie zdolności radzenia sobie z punktu widzenia kariery międzynarodowej. Piątym celem międzykulturowego modułu TPZ była „selekcja” osób, które najwyraźniej nie nadają się do życia na otwartym międzynarodowym rynku pracy. Ponieważ nikt nikomu nie może zabronić podróży, proaktywna selekcja w konsekwencji zakładała jedynie działania perswazyjne i uświadamiające.

Punktem wyjścia prac nad programem kształcenia w TPZ była trzyetapowa praca nad operacjonalizacją tego, czym jest doradztwo w TPZ jako wyłaniający się zawód i nowa specjalizacja w ramach poradnictwa zawodowego. Etap pierwszy, badawczy, był poświęcony analizie obszaru działalności doradców w różnych krajach europejskich. W rezultacie określono charakter poradnictwa zawodowego i edukacyjnego w Austrii, Niemczech, na Węgrzech i w Polsce. Jednocześnie zgromadzono programy edukacji i systemy szkolenia doradców w tych krajach. Na drugim etapie prac, dane zebrane w fazie badawczej zostały użyte do analizy kompetencji, obowiązków i funkcji, które wspólnie określają profil zawodowy doradcy uprawiającego transnationalne poradnictwo zawodowe. Dokonano przeglądu odpowiednich klasyfikacji kompetencji i zakresów profili zawodowych. Z kolei analiza raportów i zadań realizowanych przez eurodoradców doprowadziła do określenia zestawu działań, obowiązków i funkcji, które są najbardziej charakterystyczne dla profilu zawodowego transnationalnego doradcy zawodowego.

Zaproponowanym w programie TPZ wytycznym w zakresie kształcenia przyświecała intencja zapoznawania doradców zawodowych w Unii z ramowymi usługami, jakie winny być świadczone w wymiarze europejskim. Wytyczne i zalecenia ujęte w *Curriculum TPZ* w zakresie kształcenia eurodoradców definiowały ich rolę w procesach udzielania porad TPZ, szkoleń, badań, praktyk oraz organizacji życia gospodarczego. Program kształcenia podyplomowego w zakresie TPZ skoncentrowany został na jego kontekstach międzykulturowych, ponieważ w europejskiej ponadnarodowej edukacji czy praktyce zawodowej, wszystkie codzienne działania

prowadzone są przez uczestników wywodzących się coraz częściej z co najmniej dwóch lub więcej kultur. Narodowość i etniczność, stanowiące podstawowe konstrukty tożsamości jednostek i grup ludzkich, są dzisiaj w europejskiej przestrzeni gospodarczej siłami dynamicznymi, które wymagają uwzględniania w codziennej praktyce pracy doradczej na kilku poziomach: 1 – bezpośredniej komunikacji i współdziałania; 2 – współdziałania między wszystkimi uczestnikami sytuacji doradczej; 3 – społeczności lokalnej, w której klient musi funkcjonować; 4 – na poziomie sytuacji krajowej i ponadnarodowej.

Edukacyjne i szkoleniowe wytyczne programowe podyplomowego studium w zakresie TPZ objęło następujące elementy: 1 – Etyczne postępowanie doradcy w zakresie TPZ. 2 – Rozumienie i akceptacja specyficznych uwarunkowań kulturowych klienta. 3 – Uznanie krzyżowania się uczestnictwa w grupie narodowej/etnicznej z innymi wymiarami tożsamości, – takimi jak płeć, wiek, orientacja religijna/duchowa, doświadczenia/osiągnięcia edukacyjne czy status społeczno-ekonomiczny. 4 – Wiedza w zakresie roli pracodawców, instytucji rządowych i ponadnarodowych instytucji, które mogłyby być potencjalnym źródłem dobrych praktyk. 5 – Praktyczne działania koncentrujące się na wzmacnianiu pozytywnych różnic kulturowych między poszczególnymi społeczeństwami Europy.

Ramowy projekt pilotażowy TPZ zrealizowany w ramach programu LEONARDO DA VINCI (Bańka, Ertelt, 2004) koncentrował się na praktykach transnarodowego poradnictwa zawodowego, obejmujących swoimi celami wykładowców, studentów oraz decydentów w sektorze usług z zakresu poradnictwa zawodowego. Projekt europejskich studiów podyplomowych TPZ przypadał na wyjątkowy okres, który charakteryzował się zwiększonymi wysiłkami Komisji Europejskiej, OECD, Banku Światowego, CEDEFOP, AIOSEP/IAEVG i innych instytucji międzynarodowych podejmowanymi na rzecz szerszego wykorzystania poradnictwa zawodowego we wspieraniu procesów transformacji zawodowej ludzi na wszystkich etapach ich życia. We wszystkich krajach europejskich występowały w owym czasie podobne wyzwania związane z przejściem ze szkoły do świata pracy, redukcją bezrobocia, reintegracją osób, które wypadły z edukacji lub rynku pracy, powrotem kobiet na rynek pracy po okresie wykonywania obowiązków rodzinnych, wspieraniem mobilności międzynarodowej, tworzeniem równych szans w edukacji i w pracy (OECD, 2013). Niestety, w wyniku niedotrzymania przez polskie ministerstwo pracy i polityki społecznej (MPiPS) warunków umowy z Komisją Europejską, opracowany program szkolenia podyplomowego europejskich doradców zawodowych w zakresie TPZ nie został nigdy zrealizowany. W ten sposób poniesiona została podwójna strata. Po pierwsze, niewykorzystana została wyjątkowa okazja, która prawdopodobnie już się przez długi czas nie powtórzy, polegająca na sprzyjającej atmosferze do realnej a nie pozorowanej integracji krajowych rynków pracy. Po drugie, zmarnotrawiony został olbrzymi wysiłek dużego zespołu naukowców i ekspertów z wielu krajów i niewiele wskazuje na to, iż wyznaczony przez nich trop, zostanie kiedyś na nowo podjęty.

## Rozwój transnarodowego poradnictwa zawodowego w kontekście geopolityki rynku pracy

Przedstawione perypetie z podyplomowymi studiami z zakresu TPZ zbiegły się z narodzinami nowego zjawiska, które określić można mianem geopolityki transnarodowego poradnictwa zawodowego. Ten nowy nurt rozwoju idei poradnictwa zawodowego wiąże się z zastąpieniem wcześniejszych romantycznych idei integracji europejskich rynków pracy z nowymi ideami międzypaństwowej konkurencji w wojnie o pracę (Clifton, 2011). EkspONENTEM tych nowych trendów stały się takie sformułowania jak *Brain-Drain* i *Brain-Gain* (opróżnianie mózgu – pozyskiwanie mózgu), które stały się nowymi kontekstami wyznaczającymi potrzeby modyfikacji celów rozwojowych TPZ w aktualnych i nadchodzących wojnach o pracę.

Nowy międzynarodowy kontekst funkcjonowania państwowych rynków pracy oznacza to, że mamy do czynienia już nie tylko z nowym podziałem geopolitycznym świata w kwestii polityki międzypaństwowej, ale także z nowym podziałem świata obejmującym kwestie zatrudnienia, pracy i polityki społecznej w sferze poradnictwa zawodowego (Ertelt, Górna, Sikorski, 2010). Zaistnienie tego faktu na szeroką skalę spowodowało dwa przeciwstawne procesy. Z jednej strony, dało impuls rozwoju ponadnarodowych badań, programów i działań, takich jako program *Brain Drain – Brain Gain* (Ertelt, Górna, Sikorski, 2010), które nominalnie miały rozwiązywać problemy poradnictwa w sferze mobilności siły roboczej w wymiarze definiowanym prefiksem *euro-* (doradztwo). Z drugiej strony, włączenie w orbitę geopolityki spraw poradnictwa zawodowego uświadomiło w takich krajach jak Niemcy, nierozłączność wspólnoty narodowej w wymiarze terytorialnym państwa z jego przenikaniem na terytoria funkcjonowania wspólnoty dotychczas nie objęte polityką społeczną państwa.

Nowe procesy migracyjne ludności polskiej i depopulacja kraju zwracają uwagę na nowe problemy i potrzeby radzenia sobie przez państwo z procesami zachodzącymi na ponadnarodowych rynkach pracy. Owe problemy w USA były zagadnieniem traktowanym w polityce zatrudnienia już od dziesięcioleci niemal jak chleb powszedni. Jednak w Europie stały się one w jakimś sensie odkryciem z początkiem obecnego wieku, zapoczątkowując zmiany rewolucyjne, wywołane międzynarodowymi migracjami ludności, zwanymi współczesną wędrowną ludów.

Masowa emigracja zarobkowa z Polski, która według różnych obliczeń osiągnęła rozmiary kilku milionów obywateli równoważona jest na rynku pracy równie masową imigracją zarobkową pracowników gościnnych z Ukrainy. Masowe migracje zarobkowe w ostatnich dwóch dekadach z punktu widzenia wyzwań dla poradnictwa zawodowego można rozpatrywać w dwóch wymiarach. W wymiarze tradycyjnym migracje zarobkowe wkomponowane są „w tradycję” polskiej ruchliwości międzynarodowej i są one jednym z groźnych czynników pogłębiania się depopulacji kraju. W wymiarze nowoczesnym migracje zarobkowe powiązane są z *Brain Drain* i *Brain Gain*, a więc są formami wojny o pracę polegającymi

na drenażu i pozyskiwaniu mózgow z rynków pracy gospodarek i państw słabszych (Clifton, 2011).

Masowa emigracja zarobkowa z Polski ostatnich dwóch dekad może być rozpatrywana jako przedłużenie tradycyjnych, cyklicznych i falowych emigracji rozgęszczeniowych, wypychających ludzi poza granice kraju w celu poszukiwania optymalnego dla siebie zatrudnienia (Okólski, 2012). Polski system poradnictwa zawodowego nie zareagował na masowe zjawisko migracyjne Polaków, jak się wydaje z dwóch powodów. Z jednej strony, w zaplanowanych i częściowo kontrolowanych procesach modernizacyjnych kraju planowa emigracja rozgęszczeniowa potraktowana została jako pożądaný efekt impulsu modernizacyjnego w związku z powszechnie aprobowanym przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Mimo skali zjawiska migracyjnego oraz jego nowych aspektów nie podjęto żadnych środków zaradczych w zakresie wypracowania polskiego modelu TPZ dostosowanego do zmienionej sytuacji. Dowodem na to jest opisana wcześniej indolencja MPiPS z uruchomieniem poddyplomowych studiów TPZ. Naiwne przekonanie, że zjawisko drenowania polskich mózgow jest przejściowe i bez negatywnych skutków w dłuższym czasie spowodowało stagnację w rozwoju narodowego programu TPZ.

Sytuacja, jaka powstała po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej, zapoczątkowała zmiany, dla których charakterystyczne są następujące procesy psychologiczne na poziomie indywidualnym i społecznym: 1 – spostrzeganie sytuacji osobistej w skali globalnej w kategoriach nadziei a nie zagrożeń, 2 – brak świadomości możliwości wystąpienia poważnego problemu społecznego związanego z globalizacją kariery (Bańka, 2007), 3 – niezdolność do postawienia diagnozy problemu wskutek zaprogramowania świadomości indywidualnej i społecznej na wychwytywanie jedynie pozytywnych aspektów sytuacji; 4 – niezdolność instytucji państwa do uelastyczniania kierunków i zasad swojego działania w sferze wspomagania polityki rynku pracy w najbardziej newralgicznych obszarach, takich jak emigracja zarobkowa w epoce globalizacji. Przez dwie dekady kształtowała się więc paradoksalna sytuacja rzeczywistego odterytorialniania karier zawodowych i życiowych ludzi przy jednoczesnym odrywaniu ich świadomości od zagrożeń i kosztów psychicznych, jakie się z tym wiążą. Atmosfera entuzjazmu dla procesów transnacjonalizacji doprowadziła do syndromu „społecznego uśpienia” (Kowalik, 2015), któremu towarzyszy bezsilność w dostrzeganiu realnych problemów społecznych na poziomie państw narodowych.

Transnacjonalizm jako równoważnik ponarodowości w szerokim znaczeniu odnosi się do wielości więzi i interakcji łączących ludzi ponad granicami państw narodowych (Vertovec, 1999). Jako sieć powiązań realizowanych na długi dystans transnacjonalizm będąc zjawiskiem z rodzaju ruchliwości międzynarodowej istniał oczywiście niemal zawsze, jednak jego obecne znaczenie – czy to w kontekście rozwoju technologii telekomunikacyjnych, czy to w kontekście narastających wojen o pracę – jest zupełnie inny (Clifton, 2011). Owe nowe konteksty stwarzają nowe potrzeby w zakresie TPZ, uwzględniające programy niwelowania skutków

procesów migracyjnych reaktywnie i uprzedzająco, a więc z odpowiednim prognozowaniem możliwych skutków i środków zaradczych.

Wyzwaniem chwili jest budowa w Polsce takich modeli TPZ, by mogły być profilaktycznym narzędziem rozwiązywania problemów migracyjnych. Programy TPZ nie mogą być tylko narzędziem reagowania na już zaistniałe problemy nierównowagi na krajowym rynku pracy z powodów demograficznych i emigracyjnych, ale muszą zacząć być traktowane jako odpowiednik amerykańskich programów zarządzania ekspatriacją (Adler, 2002). Ważnym z punktu widzenia interesów Polski i diaspory polskiej rozsianej po świecie jest wypracowanie narodowego programu TPZ, włączonego w nurt tzw. transnacionalizmu sponsorowanego (Smith, 1998). Jego celem jest wspieranie społeczności ekspatriantów zaliczanych do kategorii „swoich”, wobec których znajduje zastosowanie kolejność pomagania wg zasady „najpierw My, a potem Oni”. Ten typ poradnictwa transnarodowego można traktować jako aktywność sponsorowaną lub organizowaną przez państwo w celu instytucjonalizowanego udzielania wsparcia własnym obywatelom w międzynarodowej przestrzeni społecznej i ekonomicznej.

Nowa geopolityka poradnictwa zawodowego przesuwają, z jednej strony, obowiązki państwa poza granice jego władzy terytorialnej. Z drugiej strony, nowa geopolityka poradnictwa zawodowego przenosi szeroko rozumianą zagranicę, w obszar terytorialny będący w gestii państwa. Brak w dwóch ostatnich dekadach skutecznych programów przygotowania do powrotu do kraju rodaków doprowadziło do tak groźnych i trudno rozwiązywalnych patologii jak „eurosieroctwo” (Urbańska, 2010). Nowe geopolityczne funkcje państwa w sferze poradnictwa zawodowego wiążą się więc nie tylko ze sferą potrzeb prowadzenia orientacji zawodowej i doradztwa kariery Polaków dla urodzonych w kraju i za granicą, ale także ze sferą potrzeb związanych z przygotowaniem ich do powrotu i readaptacji w kraju. W nowoczesnej metodologii poradnictwa zawodowego proces ten określa się mianem *Brain Gain*, czyli pozyskiwania (odzyskiwania) mózgow (Ertelt i in., 2010).

### **Nadzieje i niepokoje związane z rozwojem TPZ w kontekście poświadczania kwalifikacji**

Najnowsze wyzwanie dla rozwoju TPZ pojawia się w kontekście problemów integrowania nauki zawodu z pracą zawodową w wymiarze krajowym i międzynarodowym oraz relacji państwa i obywateli własnych oraz imigrantów. Z wyzwaniem tym łączą się zarówno wielkie nadzieje, jak i niepokoje i obawy przed tym, na ile wyłaniające się szanse rozwoju poradnictwa zawodowego zostaną wykorzystane. W kontekście wyłaniającego się zagadnienia walidacji kompetencji w TPZ widać, jak krzyżują się problemy tradycyjnie wewnętrznej polityki rynku pracy z problemami polityki zagranicznej państwa. Transgraniczne przepływy siły roboczej rozszerzają, z jednej strony, geopolityczną funkcję państwa z opcji terytorialnej na przestrzenie

życia diaspory (np. Polonii), a z drugiej strony rozciągają zainteresowania z własnego *etnosu* na inne *etnica* włączające się swoimi interesami w państwowy obszar terytorialny, tak jak to się dzieje np. w przypadku imigrantów z Ukrainy. Waga tego problemu uwidoczni się w tworzeniu i funkcjonowaniu Krajowych Ram Kwalifikacyjnych, jak też w rozpoznawaniu oraz walidacji pozaformalnych i nieformalnych kompetencji w kontekście krajowych i międzynarodowych ram kwalifikacji.

W czasach obecnych ludzie zdobywają nowe umiejętności i kompetencje nie tylko w tradycyjnym otoczeniu sali szkolnej, ale także coraz częściej poza nią. Ważna część procesu uczenia się odbywa się w trakcie wykonywania pracy zawodowej poza granicami kraju, poprzez uczestnictwo w organizacjach społecznych, w przestrzeni wirtualnej Internetu, jak też indywidualnie lub w grupie. Dodatkowo, w obecnych czasach osoby przyjeżdżające do kraju jako pracownicy gościnni również przywożą ze sobą kwalifikacje formalne i pozaformalne. Innymi słowy, ruchy migracyjne powodują migrację kompetencji, które w ludzkich zasobach państwa powinny być zbilansowane.

Nowe trendy zmian w procesie uczenia się przez całe życie czynią koniecznym uruchomienie państwowych systemów weryfikacji kwalifikacji dających wszystkim obywatelom szansę na wykazanie się, czego się nauczyli poza szkołą i co spośród swoich osiągnięć mogą użyć na potrzeby swojej dalszej kariery zawodowej lub edukacyjnej. W procesie walidacji rezultatów edukacji pozaformalnej i nieformalnej instytucja potwierdza, że dana osoba zdobyła określone kwalifikacje (wiedzę, umiejętności i kompetencje), weryfikując je na podstawie odpowiednich standardów. Takie podejście zmniejsza nacisk na system tradycyjny, który podkreślał znaczenie „wkładu w nauczanie” w postaci długości procesu uczenia się, typu instytucji czy jej reputacji widocznej np. w formie różnych rankingów prestiżu lub popularności. Walidacja staje się w ten sposób głównym motywatorem pobudzającym ambicje związane z uczeniem się przez całe życie.

Największym kapitałem Polski są sami Polacy z ich kwalifikacjami formalnymi, nieformalnymi i pozaformalnymi. Polacy żyjący w diasporze – to wielki kapitał ludzki, lecz nie łatwy do bezpośredniego wykorzystania z dwóch powodów. Ze względów formalnych oraz z uwagi na brak instytucji poświadczających kwalifikacje. Z tych powodów państwo polskie często nie było w stanie z tego kapitału korzystać. Na przykład, szczyble kariery naukowej w wielu krajach różnią się od polskich, toteż swobodne przechodzenie w funkcjach uniwersyteckich często uniemożliwiało przepływ wiedzy typu *know how*. Poza tym, Polacy emigrujący zarobkowo, którzy nabywają za granicą kwalifikacje i kompetencje zawodowe uznawane na obczyźnie, a nie mogą znaleźć w Polsce instytucji uprawnionych do ich walidacji oraz poświadczenia formalnego.

W nowej geopolityce społecznej, w której najbardziej prężne państwa w swoich strategiach konkurencyjnych starają się w najszerszym wymiarze wykorzystywać swoje agendy poradnictwa zawodowego w sferze pozyskiwania i drenowania mózgow, ważną kwestią staje się rozszerzenie dotychczas funkcjonujących w Polsce

instytucji poradnictwa zawodowego w płaszczyźnie wymiany transnarodowej. Funkcja poradnictwa rozciągnięta na TPZ objąć powinna, po pierwsze, kwestię pozyskiwania i włączania w krwioobieg gospodarki krajowej kwalifikacji Polaków żyjących poza granicami państwa. Ten rodzaj przewycięzania granic przez TPZ można by było nazwać umownie przewycięzaniem wertykalnym. Na przeciwstawnym krańcu działań TPZ leżałyby kwestia przewycięzania granic horyzontalnych, jakie pojawiają się w cyklu rozwojowym jednostek w postaci emigracji wewnętrznej. Ten drugi problem dotyczy tego, co w zaleceniach przyjętych przez Komisję Europejską (*European Centre*, 2008) sformułowane zostało w formie zalecenia, aby do roku 2020 co najmniej 50% wszystkich młodych ludzi osiągnęło stan gotowości do mobilności edukacyjnej i zawodowej. Sedno sprawy leży jednak w tym, iż ludzie, szczególnie młodzi, napotykać na granice rozwoju zawodowego, przyjmują postawę pasywną wobec edukacji zawodowej i w efekcie przerywają naukę. Później jednak, gdy ich sytuacja zmienia się w wyniku podejmowania różnych ścieżek pracy i zatrudnienia, następuje u nich akumulacja nieformalnych i pozaformalnych kompetencji oraz kwalifikacji zawodowych. Ponieważ długi czas życia zawodowego bez poświadczenia nabytych kwalifikacji wytwarza bariery uniemożliwiające w dłuższej perspektywie swobodne poruszanie się ludzi na otwartych rynkach pracy, dlatego też bardzo palącą potrzebą staje się obecnie walidowanie i poświadczanie kwalifikacji oraz kompetencji zawodowych coraz większej grupie tych ludzi, których charakteryzuje przerywana kariera edukacyjna przy jednoczesnym dużym zakumulowaniu kapitału kariery (Bańka, 2006a) w postaci kompetencji „nieformalnych” i „pozaformalnych”.

Jeśli chodzi o emigrację zarobkową to zbyt długo postrzegano ją wyłącznie jednostronnie pozytywnie. Bardzo późno uświadomiono sobie, że emigracja zarobkowa to dla państwa nie tylko źródło korzyści w formie bezinwestycyjnego sposobu zmniejszania bezrobocia (Okólski, 2009), ale również źródło strat w postaci utraty ludzi, posiadających kompetencje nabyte w kraju i na obczyźnie (*Ministerstwo Spraw Wewnętrznych*, 2012). U podłoża takiego myślenia leżały popularne w niektórych kręgach naukowych teorie migracji oparte na hipotezie impulsu modernizacyjnego (Okólski, 2011, 2012). Dodatkowo pomijano, że do negatywnych stron emigracji zarobkowej dla państwa należy również deprecjacja u wyjeżdżających ich wykształcenia, kwalifikacji i kompetencji zawodowych (Brzozowski, Kaczmarczyk, 2014). Że z tego powodu migranci zarobkowi po powrocie do kraju często nie mają do czego wrócić. Dotychczas kwestie drenażu mózgow oraz pozyskiwania mózgow lokowano w kategoriach migracji najwyższej wykwalifikowanych pracowników. Tymczasem okazuje się, że „migracja bogactwa” obejmuje całe spektrum wyjeżdżających, a nie tylko *top*-specjalistów, stąd w przypadku przeciętnych migrantów walidacja i poświadczanie kwalifikacji w ramach TPZ objęłyby odzyskiwanie talentów, kompetencji i kwalifikacji na masową skalę, której wartość jest nie do przecenienia (Ertelt i in., 2010).

W wyłaniającej się nowej geopolityce TPZ pojęcie „granica” ma więc nie tylko formę rzeczową, geograficzną czy bariery formalno-prawnej związanej z uznaniem dyplomów czy nieformalnych kwalifikacji. Jej drugie znacznie przybiera formę wirtualną wyznaczaną barierami mentalnymi, takimi jak np. niechęć do powrotu, rezygnacja z kontynuowania edukacji zawodowej czy brak woli pracodawców do zatrudniania i wynagradzania pracowników na rzeczywistych poziomach ich kwalifikacji. W tym kontekście poradnictwo zawodowe w polityce zewnętrznej i wewnętrznej państwa ma do spełnienia powiązane ze sobą funkcje, które dotychczas były traktowane jako zagadnienia od siebie niezależne. Najważniejsza geopolityczna funkcja TPZ streszcza się w pytaniu, jak poskładać wspólnotę rozproszoną po świecie, wspólnotę narodową, w jedną całość na płaszczyźnie tych samych kryteriów kompetencji zawodowych. W wymiarze transnarodowym problem ten dotyczy zarówno podwójnej tożsamości tych, co wyjechali i wracają (Nowicka, 2006), jak i pozyskiwania kapitału (*brain gain*) kariery zdobytego na emigracji (Solga, 2013).

Jeśli chodzi o imigrantów zarobkowych, to ich wpływ na sytuację społeczną i makroekonomiczną w kraju jest zróżnicowany (Solga, 2013). Kompetencje imigrantów zarobkowych mogą i być powinny w pełni wykorzystywane, jednak pod warunkiem, że będą zgodne z celami wspólnoty narodowej a nie w stosunku do niej konfliktowe. Masowy napływ imigrantów zarobkowych tak entuzjastycznie traktowany w koncepcji tworzenia rekompensaty dla wyjeżdżających Polaków przez niektórych ekonomistów, może być, przy braku odpowiedniej polityki, zagrożeniem pomyślniej integracji z rynkiem pracy powracających Polaków. Jak wiadomo od dawna, masowe napływy migracyjne zawsze zaburzają silnie ekosystemy społeczne (Zelinsky, 1971). W sytuacji masowości napływów imigrantów i reemigrantów, traktowanie imigrantów w drugiej kolejności pomagania nie jest bynajmniej praktyką dyskryminacyjną, lecz jedynie ochroną równowagi ekosystemu społecznego. Takie traktowanie problemu nie jest dyskryminacją na takiej samej zasadzie, jak instrukcja korzystania na pokładach samolotów pasażerskich z masek tlenowych w sytuacji awarii nakazująca zakładanie ich najpierw przez dorosłych, a dopiero potem przez dzieci.

Masowa imigracja zarobkowa wśród pracodawców rodzi pokusę do korzystania z niej na poziomie niskich kwalifikacji, co może blokować inwestycje modernizacyjne, jak też utrwalać nieetyczne postawy traktowania biedy w kategoriach łatwego łupu. W konsekwencji może dochodzić do stagnacji ekosystemu społeczno-gospodarczego i pogłębiania się z czasem jego niekonkurencyjności w wymiarze międzynarodowym. Poza tym intencjonalne utrzymywanie niskiej ceny pracy imigrantów zarobkowych nie jest czynnikiem kontrproduktywnym dla starań do pozyskiwania *know how* reemigrantów. Potencjalni reemigranci są najczęściej ludźmi wtórnie zsocjalizowanymi zawodowo w innym środowisku mentalnym, operującymi wysokimi aspiracjami i oczekiwaniami płacowymi, toteż w kwestii decyzyjności przyłączania i odłączania się od wspólnoty narodowej pozostają elastyczni (*Raport*

*Komitetu Badań nad Migracjami PAN*, 2014). Sedno problemu w geopolitycznej wizji poradnictwa zawodowego leży więc w elastycznym podejściu do walidacji i poświadczania kompetencji zawodowych zarówno powracających Polaków, jak i imigrantów zarobkowych przyjeżdżających do Polski. Jak dotychczas w polskim systemie instytucji wspomagania rynku pracy i zatrudnienia nie ma agend wyspecjalizowanych w działaniu zarówno w pierwszym, jak i drugim obszarze.

A zatem, kluczem do polityki zatrudnienia w ramach nowej geopolityki poradnictwa zawodowego powinno być rozwijanie doradztwa zawodowego zajmującego się mobilnością zawodową zarówno w układzie wspólnoty narodowej, jak i w układzie transnarodowej inkluzji kapitałów kariery. TPZ w tak zakreślonej perspektywie staje się zinstytucjonalizowanym rozwiązywaniem problemów transgresji granic kwalifikacyjnych i kompetencyjnych w dwóch wymiarach. Po pierwsze, w wymiarze transgresji granic wertykalnych między narodowym rynkiem pracy a międzynarodowymi rynkami pracy, tak jak ma to obecnie miejsce w postaci np. *Europass*. Po drugie, w wymiarze transgresji granic horyzontalnych między kompetencjami i kwalifikacjami formalnymi obowiązującymi w polskim obszarze prawnym, a kompetencjami i kwalifikacjami pozaformalnymi i nieformalnymi. Drugi wymiar transgresji dotyczy zarówno powracających do Polski rodaków, jak i napływających do Polski pracowników gościnnych.

W pierwszym przypadku TPZ byłoby doradztwem dotyczącym procedur uznawania kompetencji i kwalifikacji w prawnie usankcjonowanym systemie kwalifikacji, kompetencji, dyplomów i różnych certyfikatów z uwzględnieniem obowiązujących na terenie RP przepisów prawa. Chodzi tu przede wszystkim o to, co OECD (OECD, 2013) określa mianem „napływy zwrotne”, będące nieodłącznym efektem cyrkulacji mózgow. Transfer wiedzy, umiejętności i kwalifikacji ponad granicami powoduje znaczne ubytki na narodowych i lokalnych rynkach pracy, w związku z czym napływy powrotne są dużą szansą na zbilansowanie równowagi na zdestabilizowanych emigracją zarobkową rynkach pracy. Choć jednak napływy powrotne przyczyniają się ponownego rozwoju lokalnych rynków pracy, to w żadnym razie nie prowadzą do równoważnego do nich transferu wiedzy zwłaszcza wtedy, gdy mają one charakter nieformalny i pozaformalny (OECD, 2013). Procesy transferu wiedzy i kompetencji w szczególności do lokalnych rynków pracy muszą być wspomagane przez skodyfikowane procedury TPZ.

W przypadku kwalifikacji i kompetencji formalnych problem ich uznawalności w wymiarze ponadnarodowym jest doprecyzowany w wielu dokumentach i umowach międzynarodowych, zwłaszcza w ramach EQF (*European Qualifications Framework*) zwanych po polsku Europejskimi Ramami Kwalifikacyjnymi (ERK), oraz ECVET (*European Credit System for Vocational Education and Training*) określonymi u nas mianem Europejskiego Systemu Punktów dla Kształcenia i Szkolenia Zawodowego. W tym układzie ważną rolę może odgrywać ECTS (*European Credit Transfer System*) znany jako Europejski System Transferu Punktów (KODE-NQF, 2014). W przypadku jednak kwalifikacji nieformalnych i pozaformalnych sytuacja

z uznawalnością na poziomie krajowym i międzynarodowym przedstawia się jak dotąd fatalnie, biorąc pod uwagę szczególnie to, że to one są podstawowymi aktywami kapitału kariery zarówno powracających Polaków, jak i masowych imigrantów zarobkowych napływających z zagranicy.

W przypadku Polaków wyjeżdżających w celach zarobkowych, jak i powracających z zagranicy wcale nie można mówić o tym, aby była to grupa ludzi niewykształconych i bez kompetencji. Sedno sprawy tkwi w tym, że ci ludzie nie znajdując zatrudnienia na krajowym rynku pracy wyruszają za granicę, gdzie najczęściej podejmują się jakichkolwiek zajęć, które satysfakcjonują ich z punktu widzenia jakości życia, choć niekoniecznie z punktu widzenia centralnych zainteresowań zawodowych, czy osiągniętego poziomu wykształcenia zawodowego (Bańka, 2010b). W grupie tej dochodzi z jednej strony do de-kwalifikacji zdobytych wcześniej kwalifikacji i kompetencji, a z drugiej do pozyskiwania nieuznawanych na polskim rynku pracy kwalifikacji nieformalnych i pozaformalnych. Wyjazd za granicę w przypadku podejmowania tam zatrudnienia w zawodach niezgodnych z wykształceniem i doświadczeniem prowadzi do dwóch przeciwstawnych efektów. Z jednej strony, powoduje straty w kapitale kariery w postaci zużycia wcześniej zdobytych kompetencji formalnych, a z drugiej daje pewne zyski w zasobach zawodowych i potencjale zatrudnieniowym, tyle że w sensie nieformalnym. Zdobyte kompetencje i kwalifikacje w działalności zawodowej za granicą pozostają więc jedynie w formie pewnej potencji, którą w wyniku braku odpowiednich instytucji TPZ trudno przełożyć na sferę praktycznego działania (Bańka, 2010a). Na poziomie państwa dochodzi w ten sposób do marnotrawstwa kompetencji, a na poziomie indywidualnym prowadzi to do frustracji w wyniku zablokowanych szans rozwoju zawodowego. Uruchomienie odpowiednich agend TPZ zajmujących się walidacją i poświadczaniem kwalifikacji dla emigrantów zarobkowych powracających do kraju wydaje się więc najbardziej pilnym zadaniem do rozwiązania, jeśli chodzi o reformę polskiego systemu poradnictwa zawodowego, przystosowującego go do wymogów i potrzeb chwili.

Również w przypadku pracowników napływowych z innych krajów uwidacznia się brak procedur formalnej walidacji i poświadczania ich kwalifikacji oraz kompetencji w celu włączenia ich w krwioobieg systemu gospodarczego kraju na zasadzie imigracji, którą w Niemczech określa się mianem imigracji kontrolowanej (Ertelt i in., 2010). Na chwilę obecną walidację i poświadczanie kwalifikacji pracowników gościnnych prowadzą jedynie pracodawcy, ale robią to na własną rękę i nieformalnie. W wymiarze państwowym napływ pracowników z emigracji i z innych państw pracodawcy nie są zdolni traktować inaczej niż w kategoriach zysku. Tylko państwo i jego instytucje mogą w pełnym zakresie pochylić się nad kwestią taką, czy napływ pracowników z emigracji i imigrantów z innych państw zostanie potraktowany jako imigracja biedy, czy imigracja bogactwa (Ertelt i in., 2010).

Jeżeli w nowej geopolitycznej formule polityki społecznej przyjmie się, że zarówno reemigracja Polaków, jak imigracja zarobkowa pracowników przyjezdnych

może być źródłem bogactwa oznacza to, że kwalifikacje i kompetencje wszystkich osób, które znajdują się w polskim obszarze gospodarczym powinny być zagospodarowywane systemowo. Po pierwsze, kapitał diaspory, to kapitał zarówno wybitnych, jak i przeciętnych Polaków. Wszyscy stanowią równie wartościowy kapitał, który powinien być chroniony przed *Brain Drain*, oraz dla dobra wspólnego powinien być aktywnie pozyskiwany i wprowadzany w „obieg” (Ertelt i in., 2010). Po drugie, kapitał ludzki, na jakim opiera się polska gospodarka składa się ze swoich i obcych, toteż poradnictwo w postaci TPZ musi koordynować i optymalizować „obieg mózgów” w obydwu grupach jednocześnie. Jak twierdzą Bernd-Joachim Ertelt i współpracownicy (2010), TPZ realizowane z pozycji geopolitycznych musi mierzyć się na poziomie indywidualnym oraz rynku pracy ze zrównoważoną dbałością o wykorzystanie pracowników gościnnych na ich rzeczywistych poziomach kwalifikacji, jak i dbałością wykorzystania zasobów kapitału kariery własnych obywateli.

### Zakończenie

Przedstawiony w artykule proces ewolucji idei transnarodowego poradnictwa zawodowego praktycznie obejmuje jedynie okres ostatnich trzech dekad i trzeba wyraźnie zaznaczyć, że z tego powodu zarysowany obraz zjawiska nie jest pełny. Biorąc bowiem pod uwagę to, że TPZ jest integralnie związane z procesami międzynarodowej mobilności pracy nie sposób pominąć faktu, iż w różnych okresach i w różnych częściach świata można by było wskazać na precedensy tego zjawiska odmienne od procesu, jaki został zapoczątkowany w Unii Europejskiej i opisany w niniejszym artykule. Przykładem tego jest chociażby wydany w Warszawie w 1919 roku przez Józefa Piłsudskiego *Dekret o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami* (zob. w: Bańka, Trzeciak, 2017, s. 452–453). Kreśli on w pewnym sensie prototyp transnarodowego poradnictwa zawodowego w Polsce. Jednak w przeciwieństwie do postulowanego w poprzedniej części artykułu modelu TPZ model poradnictwa postulowany w *Dekrecie* z 1919 r. skoncentrowany był na reintegracji rozsianych po świecie Polaków poczuwających się do wspólnoty, lecz nie posiadających jeszcze doświadczenia w postaci przejścia szkoły tworzenia się narodu<sup>2</sup>. Opisywana w artykule potrzeba reintegracji emigrantów zarobkowych jest całkowicie inna, bowiem dotyczy optymalizacji wąskiego procesu reintegracji zawodowej z rynkiem pracy.

Na powyższym przykładzie wyraźnie widać jak uniwersalne zjawisko migracji w różnych kontekstach prowadzić może do zupełnie odmiennych potrzeb

---

<sup>2</sup> Pokolenia Polaków w okresie rozbiorowym nie miały możliwości korzystania, tak jak inne narody nowoczesne, z instytucji rynku pracy o charakterze narodowym. Pierwszą taką instytucją, którą Polacy mogli poczuć jako wspólnotową własność na równi z łączącą ich kulturą i językiem było powołane w 1920 roku w Poznaniu Biuro Pośrednictwa Pracy (Internetowy System Aktów Prawnych ISAP).

i koncepcji rozwiązywania łączących się z nim problemów. I choć na przestrzeni stu lat natura wychodźstwa pozostaje taka sama, to jednak przez cały ten czas zmieniały się konteksty mobilności międzynarodowej ludzi, w ramach których zmieniał się sposób przeżywania rozłąki z krajem, jak i dominujące interpretacje tego zjawiska w postaci modeli i środków zaradczych. Tym co łączy obydwa okresy, to chęć powrotu do normalności poprzez poradnictwo, co nie oznacza jednak, że wtedy i teraz „normalność” znaczy to samo. W przedstawionej w artykule koncepcji transnarodowego poradnictwa zawodowego postulowany model ustanawiania normalności oznacza dwie rzeczy. Po pierwsze, normalność to szacunek dla odrębności migrantów, dzięki której mają coś, co dzisiaj określa się mianem *know-how*, a więc pewnych kompetencji, które mogą przyczynić się do, oprócz ich osobistego rozwoju, do rozwoju kraju. Po drugie, normalność to szacunek dla migrantów jako podmiotów pracy. Ten szacunek należy im się bez względu na to skąd pochodzą. Obowiązkiem państwa jest, poprzez organizację instytucji rynku pracy, takich jak poradnictwo zawodowe, zapewnić migrantom bezpieczeństwo między innymi przed wyzyskiem.

Jednak najważniejszą kategorią bezpieczeństwa, jakie ma zapewnić migrantom odradzająca się idea transnarodowego doradztwa zawodowego jest bezpieczeństwo egzystencjalne. Oznacza ono coś więcej niż tylko ucywilizowanie pracy przez zabezpieczenia przed bieżącym wyzyskiem. Chodzi mianowicie o stworzenie warunków, między innymi za pośrednictwem TPZ, w których ludzie mają zapewnione bezpieczeństwo egzystencjalne, a więc stabilizację i wsparcie długofalowych celów życiowych. Bezpieczeństwo egzystencjalne oznacza również to, że ludzie mają zorganizowane instytucjonalne środowisko, w którym mogą scalić różne fragmenty swojego życia zawodowego w spójną całość. I jest to właśnie ten moment, w którym spotyka się duch współczesnego transnarodowego poradnictwa zawodowego z duchem J. Piłsudskiego *Dekretu o opiece nad wychodźstwem*.

## Bibliografia

- Adler, N.J. (2002). *International dimensions of organizational behavior*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Apparudai, A. (1996). *Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Archaikas, A. (2016). National and Post-National Discourses and the Construction of Linguistic Identities By Students of Albanian Origin in Greece. *Multilingua: Journal of Cross-Cultural and Interlanguage Communication*, 35(1), s. 57–83.
- Bańka, A. (1996). Patologia moralna profesjonalizmu jako przyczyna i konsekwencja bezrobocia, [w:] A. Grochowska, A. Jakubik, I. Marcysiak, S. Siek, A. Strzałeczki, J. Terelak (red.), *Studia z Psychologii Vol. 7*, Warszawa: ATK, s. 135–158.

- Bańka, A. (2004a). Kapitał kariery: Klucz do rozwoju człowieka przez całe życie, [w:] W. Kreft (red.), *Poradnictwo kariery – teoria, mity i szanse*. Łódź: Wyższa Szkoła Humanistyczna.
- Bańka, A. (2004b). Teorie transnarodowego poradnictwa zawodowego z perspektywy wielokulturowej, [w:] A. Bańka i B.J. Ertelt (red.), *Transnarodalne poradnictwo zawodowe. Modułowy program podyplomowego kształcenia doradców zawodowych w zakresie euro-doradztwa*. Warszawa: Ministerstwo Gospodarki i Pracy, s. 67–90.
- Bańka, A. (2005). *Proaktywność a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Proaktywności w Karierze*. Poznań – Warszawa: SPiA – Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańka, A. (2006a). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy, [w:] A. Bańka, E. Turska i Z. Ratajczak (red.) *Współczesna psychologia pracy i organizacji – wybrane zagadnienia*. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, s. 29–117.
- Bańka, A. (2006b). Transnarodalne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim, [w:] M. Kwiatkowski i Z. Sirojć (red.), *Edukacja na rynku pracy: Problemy poradnictwa zawodowego*. Warszawa: Ochotnicze Hufce Pracy, s. 35–48.
- Bańka, A. (2006c). *Poradnictwo transnarodowe. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bańka, A. (2007). Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji społecznej i indywidualnej, [w:] *Perspektywy psychologii pracy*, M. Górnik-Derose i B. Kozusznik (red.), Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Bańka, A. (2008). Otwartość na nowe doświadczenia pracy i codzienności a procesy integracji osobowości, [w:] R. Gerlach (red.), *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, s. 63–92.
- Bańka, A. (2009). Odyseusze i nomadowie pracy. *Charaktery*, nr 1(8), s. 18–22.
- Bańka, A. (2010a). *Konsumpcja afordancji środowiskowych a przestrzenna lokacja i relokacja tożsamości*, [w:] M. Górnik-Derose i M. Zawadzka (red.), *Konsumpcja w życiu, życie w konsumpcji: psychologiczne ścieżki współzależności*. Gdańsk: GWP, s. 86–105.
- Bańka, A. (2010b). *Tożsamość i jakość życia e-migrantów. Mechanizmy i współzależności jako konsekwencje przemieszczeń oraz doświadczania afordancji środowiskowych*, [w:] R. Derbis (red.), *Psychologiczne konteksty jakości życia społecznego*. Częstochowa: Akademia im. Jana Długosza, s. 67–96.
- Bańka, A. (2012a). *Przedsiębiorczość w okresie adolescencji i wczesnej dorosłości. O formowaniu się tożsamości nowego typu*, [w:] Z. Ratajczak (red.) *Przedsiębiorczość. Źródła i uwarunkowania psychologiczne*. Warszawa: Difin, s. 27–47.
- Bańka, A. (2012b). Design tożsamości a przystosowanie osobowości zawodowej do płynnej rzeczywistości rynku pracy. *Szkoła, Zawód, Praca*, Nr 3, s. 11–31.
- Bańka, A. (2012c). *Mobilność międzynarodowa jako kryzys i zagrożenie tożsamości jednostki*, [w:] K. Popiołek, A. Bańka i K. Balawajder (red.), *Społeczna psychologia stosowana. Człowiek w obliczu kryzysów, katastrof i kataklizmów* (t. 1). Poznań – Katowice: SWPS – SPiA.

- Bańka, A. (2014). *Vocational counselling in the face of the new mobilizing support for European youth mobility*, [w:] J. Górna i D. Kukła (red.), *Doradztwo zawodowe wobec przemian i wyzwań rynku pracy*. Częstochowa: Akademia im. Jana Długosza, s. 29–49.
- Bańka, A. (2017). Ciągłość interesu i bezinteresowności w aktywności zawodowej i ekonomicznej. *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, No. 22(2), s. 338–348.
- Bańka, A., Ertelt, B.J. (red.) (2004). *Transnational vocational counselling. A modular post-graduate programme for vocational counsellors in the file of Euroguidance* Warszawa: Ministerstwo Gospodarki i Pracy, s. 61–82.
- Bańka, A., Ertelt, B.J. (2011). *Transnational vocational counselling*, [w:] S. Kraatz i B.J. Ertelt (red.), *Professionalization of career guidance in Europe. Training, guidance research, service organisation and mobility*. Tübingen: DGVT-Verlag, s. 137–152.
- Bańka, A., Noworol, C., Trzeciak, W. (2014). *Romski doradca kariery. Metodologia doradztwa interkulturowego*. Warszawa: Narodowe Forum Doradztwa Kariery.
- Bańka, A., Trzeciak, W. (2017). *Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego. Tropy, dokonania, perspektywy*. Poznań: SPiA-Uniwersytet SWPS.
- Bauman, Z. (2000). *Globalizacja*. Warszawa: PIW.
- Biała Księga* (1997) *Towards a Europe Do Knowledge: Communication From the Commission of the European Communities*, No. 12, November.
- Biała Księga Komisji Europejskiej* (2001) *A New Impetus For European Youth Learning*. November. COM.681 final.
- Biela, A. (2007). *Nauka pracy absolwentów szkół jako strategia alternatywna wobec emigracji zarobkowej polskiej młodzieży*, [w:] A. Biela (red.), *Nauka pracy, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość młodzieży*. Warszawa: Kancelaria Senatu RP, s. 35–50.
- Brzozowski, J., Kaczmarczyk, P. (2014). *Konsekwencje migracji poakcesyjnych z Polski dla kompetencji zawodowych i kulturowych polskiego społeczeństwa*. Warszawa: Komitet Badań nad Migracjami PAN.
- Clifton, J. (2011). *Coming Job Wars*. New York: Gallup Press.
- Ertelt, B.J. (2003). *Metodyka oddziaływania informacyjnego z uwzględnieniem różnych grup odbiorców*, [w:] *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym u progu XXI wieku* Warszawa: Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, s. 5–33.
- Ertelt, B.J., Schulz, W.E. (2010). *Podstawy doradztwa kariery z ćwiczeniami rozwijającymi umiejętności doradcze w świecie edukacji i pracy*, Warszawa – Kraków: Narodowe Forum Doradztwa Kariery.
- Ertelt, B.J., Górna, J., Sikorski, G. (2010). *Brain Drain – Brain Gain. Modułowy program kształcenia dla doradców zawodowych*. Częstochowa: Akademia im. J. Długosza.
- European Centre for the Development of Vocational Training* (2008). *Validation of Non-Formal and Informal Learning in Europe: A Snapshot 2007*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4073\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4073_en.pdf)
- European Communities* (2009). *ECTS Users' Guide*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Faist, T. (2000). Transnationalization in international migration: implications for the study of citizenship and culture. *Ethnic and Racial Studies*, No. 23(2), s. 189–222.

- Flaszyńska, E. (2004). *Po wiedzę i pracę do Unii Europejskiej. Poradnik. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego nr 27*. Warszawa: Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.
- Franzen, E. (1997). Job search in Sweden. Refugees' access to the labour market. *Educational and Vocational Guidance Bulletin*, No 59, s. 12–22.
- Fry, A., Hirasawa, K. (1997). Job Search in Sweden. A study of how evaluation of foreign education and work experience influence refugee access to the Swedish labor market. *Educational and Vocational Guidance Bulletin*, No 59, s. 23–29.
- Global Human Capital Trends 2016: The new organization, Different by design*. Deloitte University. April.
- Giordano, C. (2010). Rethinking the Notion of Culture: The Role of Prefixes. *Kultura i Edukacja*, n.79, s. 105–122.
- Habermas, J. (2001). *Filozoficzny dyskurs nowoczesności*, Kraków: Universitas.
- Howarth, C. (2002). Identity in whose eyes?: the role of representations in identity construction. *Journal for the Theory of Social Behavior*, No.32(2), s. 145–162.
- KODE-NQF *Uznawanie i potwierdzanie nieformalnych i pozaformalnych kompetencji w kontekście Krajowych Ram Kwalifikacji. Podręcznik z materiałami szkoleniowymi*. (2014) Kraków: NFDK.
- Kowalik, S. (2015). *Uśpione społeczeństwo. Szkice z psychologii globalizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Sedno.
- Launikari, M., Puukari, S. (2005). *Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe*. Jyväskylä: University Press.
- McFadden, J. (red.) (1999). *Transcultural Counselling*. Alexandria: American Counseling Association.
- Mobilność w Europie. Wytyczne dla praktyków poradnictwa zawodowego*. (2006). Publikacja wydana przy wsparciu Wspólnot Europejskich w ramach Programu Leonardo da Vinci. <http://www.aster.it>.
- Neault, R.A. (2005). Managing Global Careers: Challenge for the 21st Century. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*. No. 5(2), s. 149–161.
- Nowicka, E. (2006). Identity and Socio-Cultural Capital: Duality of Transnational People in Poland. *Ethnic and Racial Studies*. No. 29(6), s. 1072–1086.
- OECD (2013) *Education at a Glance*. OECD Indicators. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2013-en>
- Okólski, M. (2009). *Polska jako aktor na europejskiej scenie migracyjnej*, [w:] *Współczesne migracje, dylematy Europy i Polski*, Warszawa: Uniwersytet Warszawski Ośrodek Badań nad Migracjami.
- Okólski, M. (2011). Modernizacyjna rola migracji. *CMR Working Papers*, No. 46/104.
- Okólski, M. (2012). Modernising Impacts of Emigration. *Studia Socjologiczne*, n. 3, s. 49–79.
- 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*, No. 20(2), s. 73–84.

- Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania.* (2012). Warszawa: Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Departament Polityki Migracyjnej.
- Poradnictwo zawodowe na odległość. Rozwój metodologii poradnictwa. Katalog metod poradnictwa zawodowego na odległość z podręcznikiem szkoleniowym i koncepcja szkolenia* (2004) Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Portes, A., Guarnizo, L., Landolt, R. (2000). The Study of Transnationalism: Pitfalls and Promise of an Emerging Research Field. *Ethnic and Racial Studies*, No. 22(2), s. 217–237.
- Raport z działań PPP, §13 w Radomiu w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery* (2014). *Rozwój niepublicznego poradnictwa zawodowego – Nieodzowna potrzeba czy podążanie za modą?* (2002) Materiały na seminarium w Goniądzu. Warszawa: Narodowe Obserwatorium Kształcenia i Szkolenia Zawodowego.
- Sampson, J. (1999). Effective Design and Use of Internet-Based Career Resources and Services. *Educational and Vocational Guidance Bulletin*, No. 63, s. 2–9.
- 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.
- Solga, B. (2013). *Miejsce i znaczenie migracji zagranicznych w rozwoju regionalnym*. Opole: Politechnika Opolska.
- Sue, D.W., Allen, E.I., Pedersen, P.B. (1996). *A Theory of Multicultural Counselling and Therapy*. Pacific Grove, CA.: Brooks/Cole.
- 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*, No. 76, s. 489–515.
- Urbańska, S. (2010). Cała Polska liczy eurosieroty: panika moralna i płęć w wykluczeniu oraz stygmatyzacji rodzin migrantów. *Kultura i Społeczeństwo*, Nr 3.
- Vertovec, S. (1999). Conceiving and Researching Transnationalism. *Ethnic and Racial Studies*, No. 22(2), s. 447–462.
- Wallerstein, I. (2004). *Koniec świata jaki znamy*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Ward, C., Bochner, S., Furnham, A. (2001). *The Psychology of Culture Shock*, London: Routledge.
- Watts A.G. (1999) *Reshaping Career Development for the 21st century*, Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Watts A.G. (2000) *Career Development and Public Policy*, [w:] A. Collin i R.A. Yong (red.), *The Future of Career*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Zagadnienia mobilności w dokumentach unijnych „Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego”, nr 47.* (2010). Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Zelinsky W. (1971) The Hypothesis of the Mobility Transition, *The Geographical Review*, Vol. 61(2), s. 219–249.