

Augustyn Bańka

UAM Poznań, UMK Toruń

TRANSNACJONALNE PORADNICTWO ZAWODOWE

ZMIANY W ŚCIEŻKACH PRZEJŚCIA ZE SZKOŁY DO ŻYCIA ZAWODOWEGO

W ostatnich 20 latach dokonały się zasadnicze zmiany w ścieżkach przechodzenia młodzieży z nauki szkolnej do rynku pracy. W coraz mniejszej liczbie krajów występuje dość powszechne dawniej zjawisko podejmowania przez większość młodzieży pracy zawodowej zaraz po ukończeniu edukacji na poziomie podstawowym (OECD, 1999). Podstawowym wyzwaniem, przed jakim stoją wszystkie państwa, niezależnie od poziomu dochodu narodowego i stopnia rozwoju gospodarczego, jest w nadchodzących latach przystosowanie systemów edukacyjnych do zmieniających się reguł funkcjonowania rynku pracy. Wymogiem chwili dla dalszego rozwoju społecznego jest integracja procesu kształcenia podstawowego z trendami zmian, jakie dokonują się na rynku pracy. Wymaga to wprowadzenia zasadniczych zmian w polityce edukacyjnej i rynku pracy, w systemach kształcenia zawodowego, w zaprojektowaniu nowych instytucji, usług i świadczeń z zakresu poradnictwa zawodowego oraz w sposobach kooperacji podmiotów zajmujących się przygotowaniem młodzieży do pracy zawodowej tak na poziomie narodowym (poszczególnych państwa), jak i na poziomie transnacionalnym.

Przejście z nauki szkolnej do życia zawodowego jest podstawową kategorią pojęciową przyjętą przez OECD dla konceptualizacji wymaganych reform instytucjonalnych, prawnych, metodologicznych i psychologicznych. Problem ten został określony w polityce krajów należących do OECD jako problem centralny ze względu na:

- a) wzrost znaczenia edukacji w przygotowaniu zawodowym uczniów,
- b) ze względu na zwiększającą się różnorodność potrzeb i zainteresowań uczących się, coraz bardziej zmieniającą się naturę pracy,
- c) coraz większe wymagania w zakresie edukacji zawodowej ze strony rynku pracy oraz
- d) coraz silniejszą potrzebę przygotowywania wszechstronnie wykształconej i elastycznej siły roboczej.

Pod pojęciem „przejście ze szkoły do życia zawodowego” rozumie się współcześnie nie jednorazowy akt podjęcia pracy zawodowej po ukończeniu szkoły, ale rozciągnięty w czasie proces przechodzenia od młodzieńczej zależności do dorosłej niezależności w aspekcie

ekonomicznym, rodzinnym i możliwości utrzymania własnego gospodarstwa domowego. W tym kontekście termin „przejście” oznacza złożoną sekwencję procesów (wymiarów) kompletowania przygotowań do samodzielnego życia, obejmującą sposoby przejścia ze statusu ucznia do statusu pełnoetatowego pracownika, sposoby łączenia nauki i pracy, jak też sposoby łączenia różnych edukacji i pracy z różnymi doświadczeniami codzienności, takimi jak sport, rekreacja czy podróże zagraniczne. Termin „przejście z edukacji do życia zawodowego” we wszystkich rozwiniętych krajach (OECD) oznacza ten sam trend, zgodnie z którym młodzi ludzie przechodzą przez takie same przeplatanie się doświadczeń życia zawodowego i nauki, stałe wzbogacanie życia zawodowego wciąż nowymi doświadczeniami edukacyjnymi i odwrotnie.

Przejście z nauki szkolnej do życia zawodowego jest jednym z wielu problemów, jakie młodzież musi rozwiązać w dochodzeniu do dorosłości. Innymi problemami związanymi z przechodzeniem od młodości do dorosłości są: uzyskanie niezależności ekonomicznej, założenie domu, rozwój osobowy, założenie i utrzymanie rodziny. W latach dziewięćdziesiątych uległo zasadniczej zmianie przechodzenie młodzieży ze szkoły do rynku pracy. Podstawowe zmiany, jakie obserwuje się w krajach OECD to: wzrost wskaźnika uczestnictwa młodzieży w edukacji początkowej, niewielka proporcja młodzieży bezrobotnej w stosunku do ogólnej populacji ludności aktywnej zawodowo, wzrost wskaźnika bezrobocia wśród młodych dorosłych, wzrost bezrobocia młodzieży, wydłużający się proces przechodzenia do rynku pracy.

We wszystkich krajach OECD ścieżki edukacyjne prowadzące do rynku pracy są przez młodzież coraz powszechniej traktowane jako różne sposoby na „przeczekanie” i przedłużenie statusu „nijakości” (ani pracownik, ani bezrobotny). Przejście z systemu edukacyjnego do rynku pracy staje się procesem coraz mniej transparentnym, natomiast coraz bardziej rozmytym, trudnym do zdefiniowania i zaplanowania. Większość młodzieży w krajach OECD zanim osiągnie pierwszą w życiu pracę stałą ma już za sobą doświadczenia w pracy w niepełnym wymiarze godzin, pracy dorywczej lub wakacyjnej, w pracy realizowanej w ramach praktyk i staży zawodowych w związku z edukacją szkolną. Cechy charakterystyczne nowych karier to:

- Niepewność rozwoju kariery opartej na ciągłości zatrudnienia.
- Wzrost proporcji ludzi (szczególnie młodych) widzących karierę indywidualistycznie, bez granic (*boundaryless*). Podstawowe dylematy psychologiczne przed jakimi stoją obecnie młodzi ludzie na swojej ścieżce ku dorosłości i w procesie tranzycji do rynku pracy obejmują:

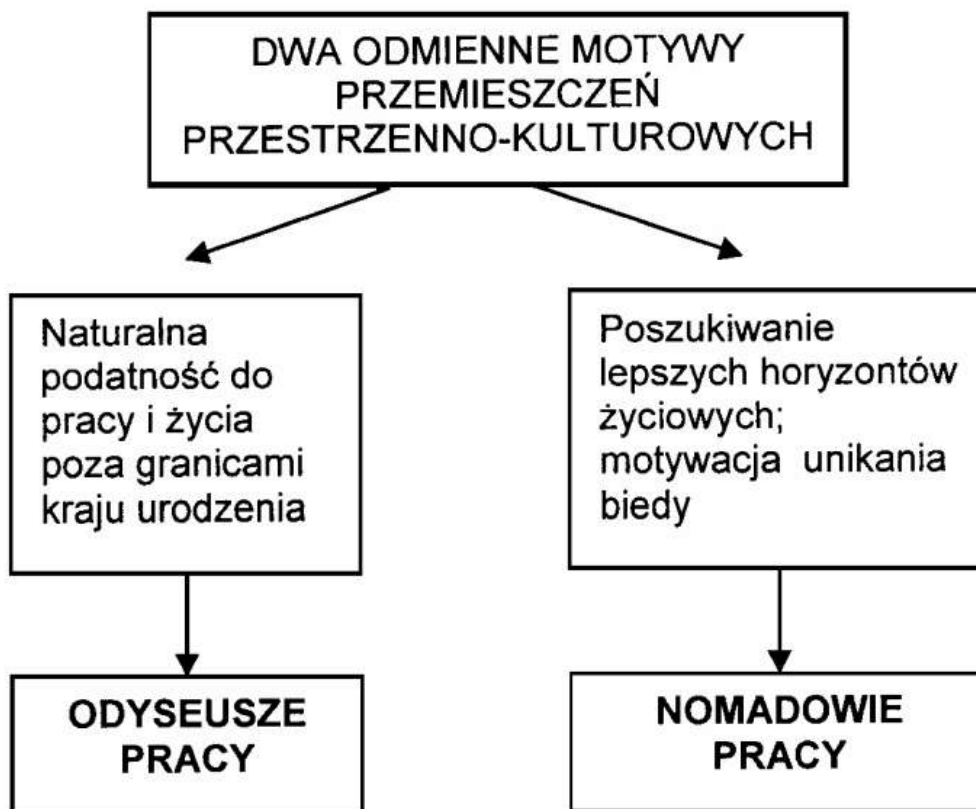
- Być w miejscu czy przemieszczać się?
- Rozwijać w sobie zdolność do coraz lepszego przystosowania się do stosunkowo stałych warunków środowiskowych czy rozwijać w sobie mobilność adaptacyjną jako zdolność przystosowania się do ciągle zmieniających się warunków środowiskowych?
- Integrować osobowość w cyklu życia w formie spójnej konsystencji życia czy raczej w formie fenomenologicznie doświadczanej autentyczności?
- Czy traktować zmienność tożsamości jako oznakę elastyczności osobowości czy raczej jako oznakę niestabilności osobowości?
- Czy większe szanse osiągnięcia sukcesu daje oparcie rozwoju na dyskontynuacji tożsamości czy na kontynuacji?
- Czy identyfikować i ustanawiać cele personalne (np. zawodowe) w planie całożyciowym, czy raczej w ograniczonej perspektywie czasowej?
- Czy dostrajać i integrować tożsamość wokół zdarzeń i wartości związanych z przeszłością czy raczej wokół zdarzeń i wartości antycypowanych?

MOBILNOŚĆ MIĘDZYNARODOWA JAKO JEDNA Z MOŻLIWYCH ŚCIEŻEK PRZEJŚCIA Z EDUKACJI DO ŻYCIA ZAWODOWEGO

Przyczyny, mechanizmy i skutki mobilności międzynarodowej oraz międzykulturowej młodych Polaków, ale nie tylko, wiążą się obecnie z podstawowymi kierunkami zmian na rynku pracy, takimi jak globalizacja i transnacionalizacja. Globalizacja- to zjawisko obejmujące wiele kwestii jednocześnie. Jedną z nich jest *transnacionalizacja*, która w ekonomii wiąże się z rozwojem organizacji globalnych, wielonarodowych i międzynarodowych. Podstawową cechą transnacionalizacji) jest przekraczanie granic wyznaczonych przez kultury narodowe i lokalne kultury organizacyjne, przy zachowaniu ich walorów specyficzności i lokalnej elastyczności. Z kolei transnacionalizacja rynków pracy - oznacza też tendencję do planowania i realizowania współczesnych karier zawodowych, nie tylko w granicach gospodarek narodowych, ale także w kontekście *transgranicznym, międzynarodowym i międzykulturowym* Motywy przemieszczeń międzynarodowych na rynkach pracy są dwójakiego rodzaju – psychologiczne i ekonomiczne. Motywy pierwszego rodzaju wynikają z naturalnej skłonności i podatności ludzi, szczególnie młodych, do poszukiwania doznań, nowych doświadczeń poza granicami swojego kraju. Motywy drugiego rodzaju wiążą się z czynnikami braku perspektyw zatrudnienia, z biedą czy oczekiwaniami

lepszyc warunków egzystencji. Dlatego też, ludzi migrujących za pracą można podzielić na „odyseuszy pracy” i „nomadów pracy”

Błąd!



Mobilność kulturowa związana z przemieszczeniami przestrzennymi w poszukiwaniu zatrudnienia za granicą ma zarówno skutki pozytywne jak i negatywne. Skutki pozytywne migracji transnarodowej obejmują korzyści z partycypacji w obcej kulturze, takie jak wzrost kompetencji międzykulturowych, znajomość języków, rozwój osobisty otwartość i szersze spojrzenie na świat oraz własną karierę życiową. Generalnie rzecz biorąc, ruchliwość międzynarodowa daje nowy kapitał kariery i wyrabia nowy typ przedsiębiorczości. Stare rozumienie przedsiębiorczości ujmuje ją jako zbiór cech osobowych, różnych atrybutów personalnych umożliwiających jej osiągnięcie przez nią różnych celów życiowych związanych z codzienną egzystencją. W tym rozumieniu przedsiębiorczość jest stanem posiadania jednostki związanym z różnymi formami posiadanego kapitału kariery. Przedsiębiorczość w tym nowym rozumieniu oznacza oprócz określonego zbioru form kapitału również zbiór cech osobowych (nie pokrywających się jednak w całej rozciągłości z cechami osobowości) związanych z umiejętnością ustanawiania i aktywnego realizowania celów życiowych związanych z zatrudnieniem oraz odtwarzaniem kapitału kariery.

Skutki negatywne migracji międzynarodowej i międzykulturowej (transnarodowej) obejmują trzy kwestie: 1 - Przemieszczenia zmieniają funkcjonowanie tożsamości, gdyż zrywają one więzi jednostek z miejscem dotychczasowego życia 2 - Przemieszczenia zmieniają definicję domu jak podstawowej jednostki terytorialnej kotwiczącej Ja jednostki.

)Zmienia się definicja domu jak podstawowej jednostki terytorialnej kotwiczącej (jednostki).

3 - Przemieszczenia zmieniają orientację jednostki skierowaną na podtrzymanie i kontynuowanie swojej tożsamości.

ROLA I ZADANIA PORADNICTWA TRANSNACJONALNEGO

Na poradnictwo transnacionalne należy patrzeć w perspektywie zmian w podejściu do polityki narodowej i międzynarodowej, jakie następują obecnie pod wpływem zmian ekonomicznych i mentalnych w świecie. Żyjemy w czasach, gdy poddawana jest zasadniczej rewizji definicja państwa w kontekście transnacionalizacji. Postępuje zrozumienie dla konieczności zróżnicowania polityki państwa wobec obywateli i adaptowania nowoczesnej przez państwo polityki inkorporującej społeczność emigrantów. Obok „globalnej polityki narodów” (tzw. *global nations policy*), jaką stara się realizować m. in. Unia Europejska, daje się obecnie zaobserwować istotne zróżnicowanie i podobieństwa w zakresie polityki państw w stosunku do własnych obywateli. W szczególnie wyrazisty sposób podobieństwa „nowej polityki” daje zaobserwować wśród tzw. państw wysyłających migrantów (*sending country states*). Zmiany te obejmują z jednej strony nowe normy międzynarodowe dotyczące migracji, jak też nowe podejścia do polityki polegające na redefinicji roli państwa poza jego granicami terytorialnymi i w konsekwencji na rekonfiguracji tradycyjnego rozumienia suwerenności, narodu i obywatelstwa. Naród i obywatelstwo nie ogranicza do granic terytorialnych i jest to już standardem akceptowanym w organizowaniu punktów wyborczych na terytorium innych państwa.

Jednak nowe role państwa w repertuarze polityki państwowej są mniej wyraziste, choć nie mniej istotne. Są to przede wszystkim kwestie rozszerzenia narodowej polityki państwa poza jego granice na obszary nie związane wyłącznie z tradycyjnie pojętą emigracją jak i powrotami do kraju w formie repatriacji, ale także na obszary związane z nowymi arenami jak problem łączności ze społecznościami transmigrantów, społecznościami o podwójnym obywatelstwie, społecznościami, których podstawą identyfikacji obywatelskiej jest poczucie jednoczesności, czyli migrantów transnacionalnych prowadzących podwójne życie zarówno w znaczeniu tych, którzy stale wyjeżdżają i wracają, jak i tych, którzy zostają w kraju (rodzina, małżonkowie). Problem ten w odniesieniu do kwestii funkcjonowania zawodowego dotyczy kwestii tego, jak państwo może rozszerzać swoje podstawowe funkcje polityki społecznej w zakresie poradnictwa poza obszar swoich granic terytorialnych. Kwestia poradnictwa

poszerzonego na arenę transnarodową dotyczy już nie tylko emigrantów rekrutujących się spośród elit chcących partycypować w życiu kraju pochodzenia, ale także przeciętnych transmigrantów (*middling transmigrants*), migrantów wywodzących się z klas średnich. W tym kontekście transnarodowe poradnictwo jako element państwowej polityki społecznej wykraczającej obecnie poza granice terytorialne kraju wpisuje się więc w nową strategię świadczenia usług dla szerokich grup obywateli zdanych na czasowe funkcjonowanie poza granicami kraju i częste transnarodowe przemieszczenia przestrzenne. Inaczej mówiąc, postępująca globalizacja chociaż prowadzi do tego, co jest określane mianem „obywatelstwa post-narodowego”, to jednak nie oznacza to odcinania się migrantów od korzeni i chęci partycypacji w życiu kraju na rzecz poddawania się reżimom i norm instytucji oraz podmiotów międzynarodowych. Oczekiwania „przeciętnych transmigrantów” są wręcz przeciwne i są zbieżne z nowym pojęciem suwerenności państwowej, w ramach której mieści się rola państwa odgrywającego główną rolę – wraz z innymi podmiotami państwa obywatelskiego, instytucji religijnych i politycznych - w kreowaniu i wzmacnianiu zaangażowania transnarodowego. W myśl tej zasady obywatelem państwa wraz ze wszystkimi obowiązkami i przywilejami nie przestaje się być przez fakt opuszczenia granic państwowych. W kontekście nowej koncepcji suwerenności, obowiązki państwa wobec obywateli zaczynają się przed opuszczeniem przez obywatela granic kraju, i trwają cały czas pobytu poza granicami.

Poradnictwo transnarodowe w tym kontekście wpisuje się w nową definicję suwerenności i rolę państwa określaną mianem „polityki narodowej” (*homeland policy*) – gdzie państwo facylituje więzi migrantów z krajem i umożliwia powrót oraz „globalnej polityki narodowej”, gdzie państwo niekoniecznie koncentruje się na facylitacji powrotu, ale bardziej na potrzymanywaniu członkostwa, lojalności i kontynuacji bez względu na miejsce i czas pobytu. W pierwszym przypadku jest to polityka poszerzonej protekcji dla własnych obywateli jako pracowników gościnnych. W drugim – opieka państwa rozszerza się na grupy długotrwale osiedlone, żyjące w społecznościach tradycyjnie określanych mianem diaspory, chociaż współcześnie mogą to być społeczności transnarodowe (*transnational communities*).

Transnarodowe poradnictwo jest więc poszerzeniem funkcji poradnictwa narodowego na obszary obywatelstwa wykraczającego poza granice terytorialne państwa. W ten sposób instytucje poradnictwa transnarodowego delokalizują swoją działalność, łącząc transnarodalizację i asymilację jako komplementarne a nie przeciwstawne procesy.

Podstawy logiczne nowych form i metod działania poradnictwa transnarodowego zakotwiczone są w zmianach mentalnych, jakie dokonują się współcześnie pod wpływem globalizacji, rozpowszechniania się nowych technologii informacyjnych. Najbardziej oczywistym aspektem wyłaniającego się nowego paradygmatu poradnictwa transnarodowego jest fakt powszechności zmiany. Zmiany obejmują wszystkie kraje bez wyjątku, w wyniku czego państwa narodowe:

- a) zmieniają zasadnicze cele i zadania poradnictwa zawodowego w ogóle (punkt ciężkości przesuwa się z droższego i ograniczającego dostęp do usług doradczych poradnictwa indywidualnego, w kierunku poradnictwa grupowego),
- b) dywersyfikacją instytucje świadczące usługi doradcze,
- c) stymulują nowe potrzeby i oczekiwania ze strony osób przygotowujących się na rynkach edukacyjnych do wejścia na rynki pracy lokalne, narodowe i transnarodowe.

Mobilność geograficzna, zacieranie się granic narodowych oraz kulturowych to obecnie cechy pozytywne, wspierane w polityce narodowej oraz ponadnarodowej. Kultury wzajemnie się mieszają, jak też ludzie przenikają dobrowolnie i nie do innych kultur. Multikulturalizm stał się faktem, którego obecność stawia na porządku dziennym kwestie zróżnicowania społecznego kontekstu i potrzeby integracji. W kontekście poradnictwa zawodowego chodzi przede wszystkim o to, aby kultura i zróżnicowanie kulturowe nie były problemem czy przeszkodą w dostępie do rynku pracy, lecz pozytywną wartością rozwojową. Multikulturalizm może być widziany tradycyjnie jako problem i zagrożenie dla równości, bądź pozytywnie jako zasób możliwości, którego podstawową wartością jest różnorodność.

Poradnictwo transnarodowe jest kontynuacją podejścia multikulturowego zapoczątkowanego wiele lat wcześniej. Jego istotą jest rozwijanie świadomości potencjalnego wpływu „każdej” zmiennej społecznej na szanse rozwojowe, decyzje indywidualne, styl życia. Multikulturalizm w poradnictwie zawodowym koncentrować się może na problemach, bądź na pozytywach wynikających z różnorodności. W tradycyjnym podejściu multikulturalizm w poradnictwie zawodowym koncentrował się na „negatywach” tj. deficytach różnych kultur we wzajemnych stosunkach. Taka koncepcja leży u podstaw programów wyrównywania szans dla imigrantów itd. W nowym podejściu transnarodowym zainteresowanie doradców i programów pomocy koncentruje na „pozytywach” tj. eksponowaniu „różnic” kulturowych jako faktów i szans rozwojowych.

Jednym z podstawowych celów transnarodowego poradnictwa zawodowego jest wymiana pozytywnych doświadczeń, jakie zgromadzone zostały w różnych krajach w

odniesieniu do warunków efektywnego przechodzenia młodych ludzi z rynku edukacyjnego do rynku pracy. Już dość dawno temu Herr (1978) analizując typy pytań, jakie w różnych populacjach zadaje się w związku z planowaną karierą zauważył, że w miarę rozwoju danego kraju na kontinuum industrializacji, zmieniają się źródła informacji zawodowej, ich specyficzność - niespecyficzność, szczegółowość - rozmytość (niejasność możliwości zatrudnieniowych), kontekst geograficzny. W krajach postindustrialnych wręcz niemożliwością jest dokładna prognoza, kto i gdzie będzie żyć i pracować. Należy ten fakt uwzględniać zarówno w rozwoju całościowym jednostek (już na etapie edukacji początkowej), jak w polityce społecznej (np. promującej naukę języków obcych w najszerszym z możliwych zakresów. Rozwój w krajach postindustrialnych związany jest z demokratyzacją stosunków na poziomie narodowym i międzynarodowym (Bańka, 1997). Proces ten pociąga za sobą zmiany w etapach rozwoju psychicznego, w związku z czym wyróżnia się obecnie nawet nowy stadium rozwoju jednostki w biegu życia, które literaturze psychologicznej nazwane zostało „wschodzącą dorosłością” (ang. *emerging adulthood*). Okres ten rozpoczyna się w latach młodzieńczych (około 25 roku życia) a kończy pod koniec lat dwudziestych. Jego głównymi wyróżnikami są: otwartość na zmiany, eksperymentowanie w życiu i w pracy, uczenie się różnorodnych ról, intensywne i częste przeplatanie nauki z pracą zarobkową. Jednym z elementów stylu życia dla tego okresu jest chęć podróżowania, pobierania nauki w innych krajach, planowanie kariery z uwzględnieniem perspektywy całego świata.

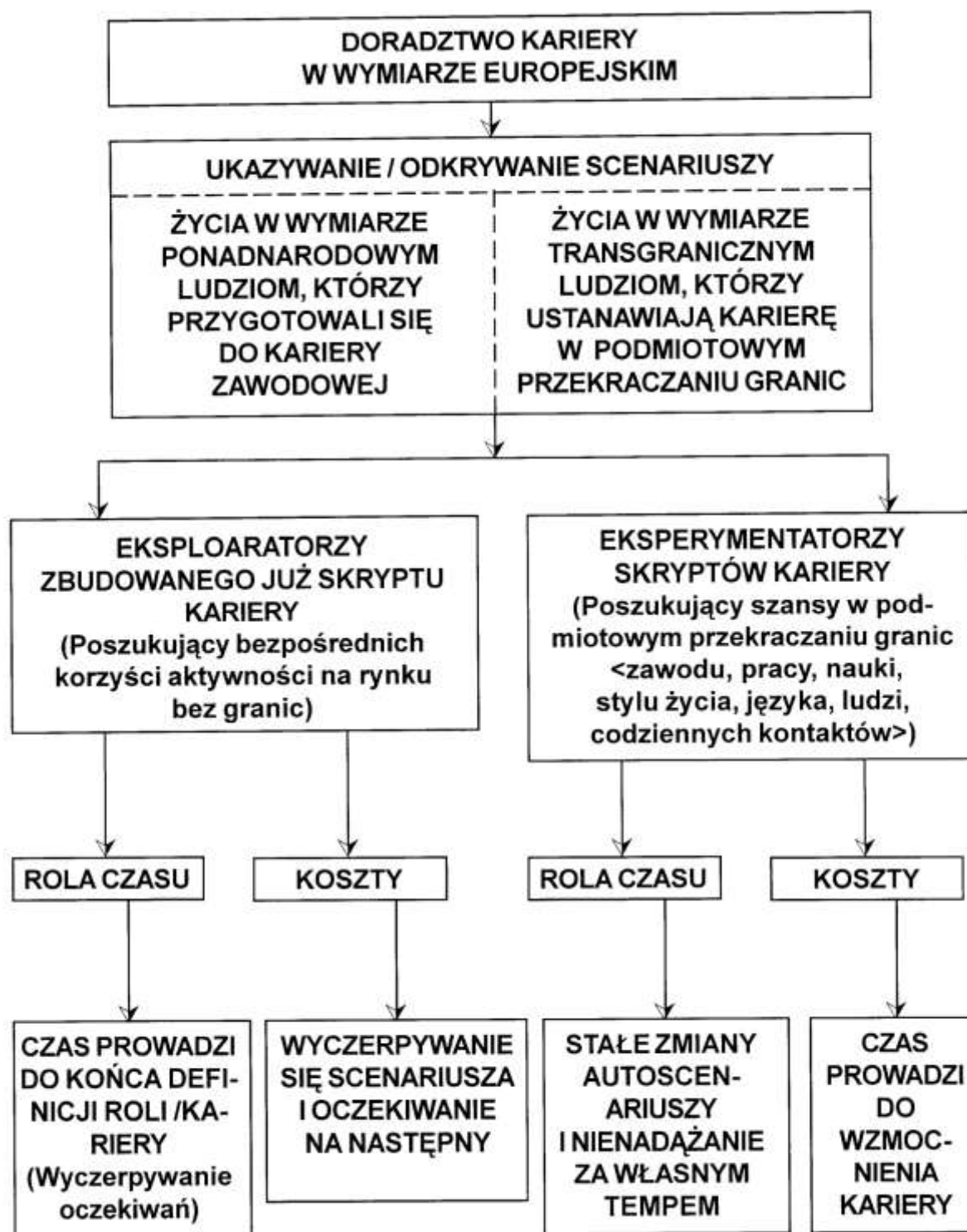
Obszary aktywności i cele szczegółowe w transnacyjalnym poradnictwie zawodowym ukierunkowane są zatem na wspomaganie „wschodzącej dorosłości”. Obejmują one:

- a) zwiększanie u młodzieży „ogólnej zatrudnialności” (general employability);
- b) wyrobienie u młodzieży umiejętności poszukiwania pracy na wszystkich możliwych rynkach pracy;
- c) transnacionalne zarządzanie informacją zawodową, wiedzą zawodową, informacją o systemach kształcenia i wykształcenia w różnych krajach, warunki dopuszczenia do studiów i możliwości studiowania, zarządzanie informacją dotyczącą warunków życia i pracy w różnych krajach;
- d) poradnictwo, szkolenie i nauczanie najlepszych wzorców, jakie wypracowano w innych krajach;
- e) networking między specjalistami pełniącymi równoważne funkcje, wspólne planowanie programów wsparcia, marketing rynku pracy szczególnie w regionach

przygranicznych, public relations kreujące pozytywny obraz innych krajów, wymiana doświadczeń w zakresie ewaluacji oraz wspólne konstruowanie kryteriów ewaluacyjnych umożliwiających porównywanie programów narodowych oraz miar „sukcesu” w skali międzynarodowej;

- f) przeciwstawianie się stereotypom i uprzedzeniom kulturowym.

Poradnictwo transnarodowe w wymiarze europejskim jest tzw. eudorodztwem (ang. *Euroguidance*) i oznacza ono doradztwo kariery dla dwóch grup klientów: dla odyseuszy pracy - będących eksperymentatorami różnych skryptów kariery życiowej i zawodowej, oraz nomadów pracy – będących użytkownikami konkretnego modelu kariery zawodowej w wymiarze międzynarodowym i poszukujących korzyści nie tyle psychicznych, co ekonomicznych.



Sumując, poradnictwo transnarodowe nie jest tożsame z tym, co wcześniej określano mianem „narodowym poradnictwem zawodowym z perspektywy międzynarodowej” (np. Herr, 1996), ale nowym paradygmatem opartym na: a) nowej konceptualizacji i nowej terminologii międzykulturowej, b) nowych modelach praktycznego działania obejmującego koordynację i współpracę instytucji rynku pracy na poziomie krajowym i międzynarodowym,

c) nowych rozwiązaniach prawnych osadzonych w porozumieniach międzynarodowych, d) powołaniu nowych instytucji działających zarówno na poziomie narodowym jak i ponadnarodowym.