

<http://dx.doi.org/10.16926/pe.2021.14.02>

Adam SOLAK

<https://orcid.org/0000-0001-9472-4795>

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie

Wioleta DUDA

<https://orcid.org/0000-0003-0984-304X>

Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie

Kontakt: asolak@aps.edu.pl; w.duda@ujd.edu.pl**Jak cytować [how to cite]:** Solak, A., Duda, W. (2021). Wielokulturowość w kontekście nowych implikacji teoretycznych i praktycznych dla poradnictwa zawodowego. *Podstawy Edukacji. Wielokulturowość. Międzykulturowość. Transkulturowość*, 14, 13–21.

Wielokulturowość w kontekście nowych implikacji teoretycznych i praktycznych dla poradnictwa zawodowego

Streszczenie

Artykuł skupia się wokół problematyki zmian, jakie zachodzą w obszarze poradnictwa zawodowego, w szczególności w zakresie implikacji teoretycznych dla poradnictwa międzykulturowego. Proces doradczy, znaczenie doradztwa zawodowego, doradztwa edukacyjnego w pracy z klientem odmiennym kulturowo wymaga namysłu nad obecną rzeczywistością i refleksji nad obecnymi i przyszłymi zmianami. Artykuł jest próbą odpowiedzi na pytanie, czego oczekuje się od poradnictwa zawodowego, z którego korzystają osoby pochodzące z innej kultury, jakie są/jakie powinny być kierunki przemian poradnictwa zawodowego, które staje w obliczu kryzysu związanego z epidemią, kryzysu migracyjnego, który nasili się zapewne z powodu kryzysu klimatycznego.

Słowa kluczowe: poradnictwo zawodowe, międzykulturowość, doradztwo, proces, zmiana.

Wprowadzenie

Wielokulturowość, kulturowe zróżnicowanie, grupy etniczne, kompetencje międzykulturowe, migracje, przenikanie kultur to kwestie, które często poja-

wiąją się w dyskusji politycznej, edukacyjnej, społecznej. Nabierają także dużego znaczenia w kontekście pracy z klientem odmiennym kulturowo, w tym pracy doradców zawodowych. Szerzej należy zaznaczyć iż zróżnicowanie religijne, kulturowe, językowe wyznacza nowe implikacje dla całego poradnictwa zawodowego, zarówno na gruncie teorii, jak i praktyki. Kontakt z imigrantami, uchodźcami, reemigrantami, osobami z mieszanych małżeństw, mniejszościami narodowymi i etnicznymi to często wyzwanie nie tylko dla samego doradcy zawodowego, ale także pośrednika pracy, dla potencjalnego pracodawcy, współpracowników. Dostrzeżenie konieczności szerszej analizy, także teoretycznej, poradnictwa międzykulturowego jest szczególnie istotne z perspektywy kolejnego kryzysu migracyjnego, z jakim obecnie zmagają się nie tylko Polska, ale także cała Europa. Wpływ różnic kulturowych na przebieg procesu doradczego, zarówno indywidualnego, jak i grupowego, jest niepodważalny, ale jednocześnie daje szansę na analizę poradnictwa zawodowego w kontekście jego ważnej roli dla rozwoju społeczeństwa, społeczeństwa równych szans.

Kierunki przemian w poradnictwie zawodowym – zarys problematyki

Obecnie bardzo powoli wychodzimy z kryzysu wywołanego epidemią. Ludzie uczą się lub pracują bezwładnie, aby utrzymać funkcjonowanie społeczeństwa, ale przeszła logika myślenia o sobie, o długofalowych celach, przestała być już funkcjonalna. Kluczem do rozwiązania tego problemu i niejako powrotu do przeszłości w kontekście rynku pracy i rozwoju zawodowego jest nacisk na usługi poradnictwa zawodowego. Przyszłość poradnictwa zawodowego to polityka zaangażowania i empatii, to otwartość na drugiego człowieka i brak wyobcowania jakiegokolwiek grupy czy jednostki. Należy spojrzeć zdecydowanie szerzej na ten sektor polityki społecznej, bo w dużej mierze to on będzie kreował przyszłego pracownika, a więc i cały rynek pracy. Społeczeństwo musi niejako znowu otworzyć się na działanie i na rozwój, na nieodwracalne zmiany, których elementem będzie zapewne większe zróżnicowanie kulturowe. Także rozwój cywilizacyjny i technologiczny, jego tempo i zasięg, mają istotny wpływ na proces poradniczy i jego znaczenie dla jednostki. Praca z nowymi grupami klientów, kryzysy, które również nie omijają naszego kraju – wszystkie te zjawiska są bardzo intensywne i wymagają odpowiednio przygotowanych specjalistów, którzy pomogą jednostkom w odnalezieniu się w nowej innej rzeczywistości. Przemiany w sektorze gospodarczym i na rynku pracy są tożsame z przemianami w sektorze usług doradczych. Przede wszystkim jednak poradnictwo zawodowe musi zmagać się z coraz bardziej skomplikowaną sytuacją na rynku pracy, która generuje nowych klientów – zagubionych, czasami bezradnych wobec mechanizmów ekono-

micznych, zniechęconych niepewnością, zmagających się z permanentną reorientacją, „nowych”.

Poradnictwo zawodowe jako ważny element polityki społecznej przez długi czas „skupiało się przede wszystkim na pomocy a mniej na obszarach politycznych, takich jak bezrobocie wśród młodzieży i dorosłych, ulepszenie pośrednictwa, włączenie w życie zawodowe grup specjalnego ryzyka” (Wieczorek, Duda, Kukla, 2009, s. 7), w tym osób odmiennych kulturowo. Głównym celem doradztwa było leczenie „choroby”, a nie zapobieganie jej”. Poradnictwo zawodowe staje w obliczu nie tylko konieczności podmiotowego, indywidualnego traktowania człowieka jako uczestnika procesu doradczego. Każdy bowiem taki proces musi być także odpowiedzią na potrzeby wynikające z sytuacji rodzinnej klienta, jego pochodzenia i przynależności do określonej grupy etnicznej. Zasadne staje się pytanie o możliwość zastosowania poszczególnych narzędzi diagnostycznych, w tym kwestionariuszy i testów, które w żadnym zakresie nie uwzględniają wielokulturowości wśród klientów czy też poszczególnych technik komunikacji niewerbalnej, w której gesty i mimika także jest często wynikiem kultury i nie można jej nadać cech uniwersalnych. Poradnictwo zawodowe skierowane w kierunku wielokulturowości to poradnictwo zmuszone niejako ewoluować zarówno w zakresie treści merytorycznej, jak i stosowanych metod, technik i narzędzi. Bodźcem dla rozwoju tego rodzaju usług są przede wszystkim zmiany ekonomiczne, polityczne oraz społeczno-kulturowe. Obecnie dostrzega się znaczenie tej formy działalności dla wszystkich segmentów populacji – dzieci, młodzieży i dorosłych oraz jej rosnącą dostępność w agencjach lokalnych, instytucjach edukacyjnych oraz w przemyśle i biznesie.

Ważnym, nowym zadaniem w sferze polityki społecznej, a tym samym poradnictwa zawodowego, staje się troska o wypracowanie takich reguł gry, które by gwarantowały autonomię każdej sfery, a całości społeczeństwa dawały możliwie najlepsze warunki życia w sferze prywatnej (Demiński, 2006, s. 130 i n.), uwzględniając kulturę jednostki, jej obyczaje i system wartości. Poradnictwo zawodowe staje zatem przed koniecznością włączenia się we wgląd w tożsamość i podmiotowość jednostki, pomocy w jej pracy nad rozwojem i aktywnością, czasami także poza sferą zawodową. Skuteczne poradnictwo zawodowe i szereg zawartych w nim usług wymaga zróżnicowanych rozwiązań łączących technologię i ludzi, ludzi i ludzi, ludzi i pracę. W tym przypadku „ludzie” obejmują nawiązanie kontaktów i interakcji między ludźmi posiadającymi wiedzę, a ludźmi potrzebującymi wsparcia lub informacji. W odniesieniu do poradnictwa zawodowego to doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, pracodawcy, urzędnicy i sami zainteresowani. Kierunek zmiany w obszarze poradnictwa wiąże się z odpracowaniem procedury dzielenia się informacją z każdym klientem o zróżnicowanych potrzebach, ograniczonej dostępności, mechanizmów motywacji i przyciągania ludzi z różnych kultur do udziału w procesie doradczym. Jako takie mechanizmy roz-

ważyć można głównie programy edukacyjne, zaawansowane programy szkolenia dla kadry doradców, tworzenie i korzystanie z dobrych praktyk, organizacje procesu doradczego na nowoczesnym wsparciu naukowym i badaniach z zakresu wielokulturowości, monitorowanie jakości usług doradczych dla klientów zróżnicowanych kulturowo. Jak słusznie zauważył Zygmunt Bauman „oznacza to poddanie się surowym kryteriom rynku i mierzeniu społecznej przydatności” (Bauman, 2006, s. 150).

Przemiany ideologiczne i społeczno-socjalne w naszym kraju w XXI wieku spowodowały konieczność pogłębionej inferencji rynku pracy, zatrudnienia, istoty pracy, a także diagnozowania indywidualnego potencjału, predyspozycji zawodowych jednostki oraz udzielania wsparcia w zakresie kształcenia. Sytuacja człowieka wkraczającego w świat pracy nie była już tak oczywista jak przed tak ogromnymi zmianami, jakie nastąpiły w naszym kraju. Długotrwały czas doradztwo zawodowe skupiało się przede wszystkim na pomaganiu jednostce, a mniej na obszarach politycznych, takich jak bezrobocie wśród młodzieży i dorosłych, ulepszenie pośrednictwa, włączenie w życie zawodowe grup specjalnego ryzyka. Obecnie jest to niezwykle ważny proces – specjalizacja doradztwa i koncentracja na problemach poszczególnych grup, w tym problematyce wielokulturowości w poradnictwie zawodowym.

Praca i rozwój zawodowy w kontekście kultury i doradztwa

Praca jest dla człowieka jedną z podstawowych form aktywności, która „wyznacza kształt ludzkiego życia w przebiegu poszczególnych faz dorosłości” (Piorunek, 2015, s. 16), organizuje życie jednostki oraz stwarza możliwości realizacji celów, nie tylko zawodowych. Obecnie zmianie ulega charakter pracy – przejście od pracy fizycznej do zorientowanej na technologie, usługi. Tendencja ta najprawdopodobniej będzie się utrzymywać, co stanowi wyzwanie dla jednostki zarządzającej karierą zawodową. Konieczne staje się przygotowanie człowieka do życia w permanentnej niepewności, ukształtowanie kompetencji w zakresie posiadania świadomości poziomu swojej wiedzy i umiejętności, rozumienia potrzeby ciągłego dokształcania się zawodowego i rozwoju osobistego, dokonywania samooceny własnych kompetencji i doskonalenia umiejętności, wyznaczania kierunku własnego rozwoju i kształcenia, mobilności geograficznej.

Niezwykle istotne staje się planowanie kariery zawodowej i jej monitorowanie. Zmieniające się wymagania rynku pracy oraz utrzymujące się zjawisko bezrobocia wymuszają na jednostce kreowanie kariery i sporządzanie indywidualnych planów. W dobie znaczących przeobrażeń kulturowych, społecznych i ekonomicznych ludzie coraz częściej odczuwają niepokój związany z własną przyszłością. Obserwując otaczającą ich rzeczywistość, starają się odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób osiągnąć zamierzone cele, jakie podjąć działania, w jakim kierunku? (Duda, Kukła, 2010, s. 69)

Praca zawodowa to szczególny aspekt życia zawodowego jednostki, obejmujący te elementy, które wiążą się z wykonywaną pracą oraz procesem wcześniejszego przygotowania się do niej. Uprawnione jest zatem analizowanie tej kategorii w kontekście procesów planowania, opierające się na założeniu, że jednostka jest samodzielnym podmiotem przyjmującym postawę badacza rzeczywistości, nie jest sterowana wyłącznie przez środowisko i spośród wielu możliwych działań wybiera te, które najbardziej zbliżają ją do celu. Dziś kariera, jak zauważa B. Wojtasik, może być spostrzegana jako mozaika epizodów życia, gdyż życie przestaje być ciągiem powiązanych ze sobą zdarzeń, a droga życiowa jest rozbita na epizody i nie da się przewidzieć do końca jej przebiegu. W tym miejscu można zadać pytanie: skoro nie można jej przewidzieć, to jaki sens ma jej planowanie? Mimo że współcześnie trudno precyzyjnie zaplanować własną karierę, czy – szerzej – własne życie, to jednak człowiek „skazany” jest niejako na ustawiczne dokonywanie wyborów i podejmowanie decyzji, np. o wykształceniu, małżeństwie, pracy, a te wymagają planowania. Działania zaplanowane, niezależnie od tego, czego dotyczą, przynoszą częściej zamierzone efekty niż działania spontaniczne, nieprzemysłane, chaotyczne. Podobnie jest w przypadku kariery zawodowej. Zaplanowanie poszczególnych etapów, działań, nadaje pewien porządek i klarowność temu, co człowiek chce robić w sferze zawodowej. Planowanie kariery zawodowej rozumiane jest jako proces, który obejmuje analizę sytuacji wyjściowej danego człowieka, identyfikację jego preferencji karierowych, ustalenie zasadniczych preferencji karierowych, ustalenie zasadniczych celów kariery, a także określenie konkretnych sposobów i zasobu niezbędnych środków do ich realizacji (Wojtasik, 2003, s. 102).

Powyżej wskazane przemiany, jakie zachodzą w świecie pracy i budowania rozwoju zawodowego mają jeszcze jeden bardzo ważny aspekt – kulturę jednostki w znaczeniu zarówno szerokim, jak i wąskim. Czym zatem jest kultura w odniesieniu do zagadnień poradnictwa zawodowego czy też pracy zawodowej i czy rzeczywiście ma ona duży wpływ na postrzeganie siebie jako uczestnika rynku pracy. Odpowiedź nie może być inna jak „tak” – ma olbrzymi wpływ i jest jednym z najważniejszych determinantów rozwoju zawodowego.

Kultura to pojęcie niezwykle złożone, trudne jednoznacznie do zdefiniowania (co nie jest celem niniejszego opracowania). Przytoczmy jednak definicję kultury, aby lepiej zobrazować poruszany temat.

„Kultura to ogół materialnych i niematerialnych wytworów człowieka i wszystko to, co nie powstało na drodze naturalnej, ale jest rezultatem działania ludzi” (Olechnicki, Załęcki, 1999, s. 189). Z punktu widzenia poradnictwa zawodowego istotne jest zwrócenie uwagi na następujące aspekty kultury:

- kultura musi znaleźć swoje odzwierciedlenie w poradnictwie zawodowym;
- często jednostka nie jest świadoma swojej kultury, doradca zawodowym musi to często uświadomić swojemu klientowi;

— klient wnosi do poradnictwa zawodowego swoją kulturę i należy ją uwzględnić w procesie doradczym (Launikari, Puukari, 2007, s. 16).

Polski system poradnictwa zawodowego, doradcy zawodowi, którzy pracują z klientami z różnych kultur muszą zatem niejako „przyjąć kulturę” klienta wraz z jej wszystkimi elementami, bez względu na to, jak bliska lub daleka jest ona normom i wzorcom stanowiącym część polskiej obyczajowości. Akceptacja wyraża się słowem kluczem w relacji klient – doradca, bez względu na różnice kulturowe. Oczywiście idealnym rozwiązaniem jest właściwy przebieg procesu akulturacji, czyli zmiany wzorców poprzez zderzenie kilku kultur, przyjęcie norm z innej kultury. Jest to proces, który w dużym wymiarze dotyczy również życia zawodowego, jako obszaru istotnego dla niemalże każdej jednostki. Poradnictwo zawodowe powinno zatem sprzyjać nie tylko integracji jednostki poprzez włączanie ich do rynku pracy, ale również pozwolić na zachowanie własnych cech kulturowych, związanych z podejściem do budowania kariery zawodowej, relacji pracowniczych czy też kwestii wynagrodzenia.

Szerszą rolą poradnictwa i doradztwa dla imigrantów jest służenie im pomocą w integracji i spójności społecznej. Uczestnictwo w rynku pracy i wystarczająco wysoki poziom wykształcenia są zwykle uważani za potencjalną podstawę dla bezpieczeństwa dochodu” (Launikari, Puukari, 2007, s. 28),

a tym samym bezpieczeństwa w znaczeniu bardziej ogólnym, także od strony psychologicznej.

Każda praca związana z pomaganiem innym, jeśli ma być efektywna, wymaga od osoby pomagającej dużego zaangażowania i mobilizacji siły w obliczu stałej konfrontacji z trudnymi i obciążającymi psychicznie sytuacjami. Takiego zaangażowania oczekuje się od osób wspierających uchodźców i migrantów. Wykonywaniu ich obowiązków zawodowych towarzyszy bowiem konieczność osobistej i stale podtrzymywanej interakcji z osobą przyjmującą tą pomoc. Jeśli osoba pomagająca ma do czynienia z następującymi po sobie trudnymi problemami swoich klientów, pozostaje sama w sytuacji długotrwałego przeciążenia psychofizycznego, wynikającego z podejmowanych prób rozwiązania coraz to nowych zadań o różnym, często nieprzewidywalnym, stopniu trudności i wymykającej się spod kontroli możliwości sterowania sytuacją (Lipińska, 2003, s. 143),

co generuje potrzebę posiadania przez doradcę szeregu kompetencji, w tym w szczególności:

- głębokiego zainteresowania tematyką wielokulturowości, samoświadomości zawodowej w tym obszarze;
- erudycji i kompetencji;
- świadomości i odpowiedzialności zawodowej;
- umiejętności kreatywnego i skutecznego rozwiązywania problemów zawodowych w wybranej dziedzinie;
- gotowości do podejmowania niestandardowych decyzji;
- kultury moralnej, w tym zrozumienie wartości moralnych i międzynarodowych;
- humanistycznych poglądów, przekonań i światopoglądu;

- wysokiej kultury komunikacji i zachowania;
- wysokiego poziomu erudycji;
- systematycznego i krytycznego myślenia;
- kultury estetycznej i artystycznej;
- tolerancji i szacunku do ludzi narodowości, poglądów i przekonań;
- kultury metodologicznej oraz badawczej;
- kreatywnych umiejętności i zdolności wyszukiwania;
- cech komunikacyjnych i przywódczych;
- odpowiedzialności etycznej i prawnej;
- umiejętności wykonywania pracy na wysokim poziomie;
- chęci stałego podnoszenia poziomu swojej kultury informacyjnej.

Ważna staje się kwestia codziennej komunikacji z klientem, unikanie dyrektywów, zbyt agresywna chęć natychmiastowości. Dobrym nawykiem posłuży umiejętność dawania rad oraz zadawania pytań. Dobrze przygotowany doradca najwięcej czasu spędza na słuchaniu, sporo na zadawaniu pytań otwartych. W czasie spotkania głównie milczy, wsłuchując się w słowa rozmówcy. Interakcje doradcza najczęściej przyjmują postać rozmów, których nie można zawęzić tylko do przekazywania myśli, ponieważ w ich trakcie interlokutorzy oddziałują na siebie wieloaspektowo, wpływając na zmianę dotychczasowych opinii i ocen w zakresie omawianych kwestii. Towarzyszące rozmowom wzajemne odstawianie się sprzyja poznaniu i zaufaniu, co wtórnie przełamuje poczucie niepewności. Przedstawione rozważania pozwalają uznać, że doradztwo stanowi specyficzną relację interpersonalną o charakterze asymetrycznym, w której doradca chce i potrafi wspierać proces aktualizacji potencjału rozwojowego klienta, a klient potrzebuje wsparcia doradcy i jest na nie otwarty. Trwanie takiej relacji oznacza wzajemne dopasowanie możliwości osobowych, korzyści rozwojowe płynące z kontaktów są obustronne. Interakcje doradca – klient odmienny kulturowo nie są niezbędne dla prawidłowego rozwoju obu stron, ale mogą go dopełniać. Takie splątanie ścieżek rozwoju stanowi okazję do poszerzenia i pogłębienia ich osobistych doświadczeń. Dokonujące się zmiany na rynku pracy, dynamika zjawisk gospodarczych oraz zmiany systemu wartości doprowadziły do szerszego definiowania pracy zawodowej, ujmowanej w wymiarze humanistycznym, w odniesieniu do „rozwoju intelektualnego, psychicznego, fizycznego, społecznego, kulturowego, moralnego i duchowego człowieka” (Jakimiuk, 2016, s. 116), niezależnie od przynależności narodowej i miejsca zamieszkania.

Zakończenie

Życie w globalnym świecie, mobilność, ułatwiona komunikacja (należy tutaj wspomnieć o języku uniwersalnym jakim jest obecnie język angielski), przesu-

wanie się granic (także mentalnych), ich otwarcie, to tylko niektóre czynniki sprawiające, iż poradnictwo wielokulturowe będzie niezbędnym elementem polskiej polityki zatrudnienia. Świadczenie usług z tego zakresu dla wielu doradców zawodowych stanie się codziennością. Warto już dziś być na to przygotowanym i świadomym znaczenia mieszania się kultur w kontekście rynku pracy. Wolność w byciu sobą, w konstruowaniu swojej tożsamości i ścieżki osobistego rozwoju jest obecnie w równym stopniu dostępna niezależnie od przynależności narodowej. Wyrażając tego typu opinię, nie należy jednak zapominać o społecznej naturze człowieka, tym bardziej zaś o kontekście kulturowym, w jakim toczy się jednostkowa egzystencja oraz życie społeczności; należy zwłaszcza uwzględnić społeczne oczekiwania względem jednostki, które wywierają wpływ na jej decyzje.

Bibliografia

- Bauman, Z. (2007). *Edukacja: Wobec, wbrew i na rzecz ponowoczesności. Wychowanie, pojęcia, procesy, konteksty*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne.
- Demiński, P. (2006). Korupcja jako symptom schorzenia systemu. W: A. Dylus, A. Rudowski, M. Zaborski (red.), *Korupcja: oblicza, uwarunkowania, przeciwdziałanie* (s. 121–122). Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich – Wydawnictwo.
- Jakimiuk, B. (2016). Proces budowania kariery zawodowej. W: D. Kukła, W. Duda, *Poradnictwo zawodowe – rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym* (s. 115–136). Warszawa: Difin.
- Olechnicki, K., Załęcki, P. (1999). *Słownik socjologiczny*. Wydanie II poprawione. Toruń: Graffiti BC.
- Launikari, M., Puukari, S. (2007). *Poradnictwo i doradztwo multikulturowe*. Warszawa: MPiPS.
- Lipińska, M. (2008). *Warsztaty kompetencji międzykulturowych – podręcznik dla trenerów*. Warszawa: Uniwersytet Warszawski.
- Wieczorek, G., Kukła, D., Duda, W. (2009). *Tendencje i wyzwania poradnictwa zawodowego*. Częstochowa: Wydawnictwo Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie.
- Wojtasik, B. (2003). Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, Numer specjalny, 343–351.

Multiculturalism in the context of new theoretical and practical implications for career guidance

Abstract

The article focuses on the issues of changes taking place in the field of career guidance, in particular in terms of theoretical implications for intercultural counselling. The consulting process, the importance of career counselling, educational counselling in working with a culturally different client requires reflection on the current reality and reflection on current and future changes. The article is an attempt to answer the question of what is expected from career guidance, which is used by people from a different culture, what are/what should be the direction of changes in career guidance, which faces a crisis related to the epidemic, a migration crisis, which will probably intensify due to the climate crisis.

Keywords: career guidance, interculturality, counselling, process, change.