

Anna Kławsiuć-Zduńczyk\*

## ZADANIA DORADCY ZAWODOWEGO W PRACY Z OSOBAMI PLANUJĄCYMI EMIGRACJĘ ZAROBKOWĄ ORAZ REEMIGRANTAMI

W ostatnim dziesięcioleciu emigracja zarobkowa Polaków odnotowała swój niespotykany dotąd wzrost. Wraz z wejściem Polski do UE wielu naszych rodaków zdecydowało się na życie poza granicami kraju. Większość spośród ok. 2,4 mln polskich emigrantów przebywa w krajach UE: w Wielkiej Brytanii, w Niemczech, w Holandii, Irlandii (GUS 2016, s. 2).

Współcześnie emigracja ma charakter głównie zarobkowy. Zdecydowana większość, gdyż aż 73%, wyjechała z powodu pracy, dla porównania w 2002 r. powód ten podało 44% badanych. W ramach tej kategorii, dla 1/3 badanych emigracja była możliwością zarobienia większych pieniędzy, dla ok. 30% antidotum na znalezienie pracy i tylko dla 3% szansą na zwiększenie możliwości rozwoju zawodowego (GUS 2013, s. 54).

Na życie poza granicami kraju decydują się głównie osoby młode. Wiele z nich pracuje poniżej swoich kwalifikacji, przez co potwierdzają obserwowane od kilku lat zjawisko marnowania się mózgow (*brain waste*) (Kaczmarczyk, Okólski 2005, s. 45). Polacy na emigracji wybierają strategię „wysokiej konkurencyjności” na rynku pracy. Oznacza to, że są aktywni, wyedukowani, maksymalnie wykorzystujący czas pracy (także z nadgodzinami), nieobciążający finansów publicznych kraju przyjmującego, zdolni do prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz akceptujący najniższe wynagrodzenie (Grabowska-Lusińska, Okólski 2009, s. 149).

Skala powrotów nie jest łatwa do oszacowania i brakuje na ten temat danych, jednak część emigrantów, których obecnie jest ponad 2,4 mln, deklaruje powrót do kraju (Grabowska-Lusińska, Okólski 2009, s. 208) i tym samym zasili polski rynek pracy. Można założyć, że część reemigrantów postanowi szukać pracy za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy, przez co stanie się potencjalnymi klientami doradcy zawodowego. Jednocześnie, ze względu na masowość zjawiska emigracji zarobkowej, wielu klientów doradcy zawodowego będzie rozważać podjęcie pracy za granicą. Z tego punktu widzenia warto się zastanowić, jakie zadania stoją przed doradcą zawodowym w kontakcie z klientem planującym emigrację lub z niej powracającym. Poza doradcą zawodowym z powiatowego urzędu pracy pomoc osobom planującym bądź wraca-

---

\* Anna Kławsiuć-Zduńczyk, dr – Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Nauk Pedagogicznych, Katedra Teorii Wychowania; e-mail: annakz@umk.pl.

jącym z emigracji może świadczyć doradca zawodowy zatrudniony w akademickim biurze karier, agencji zatrudnienia, OHP, WUP, jak i doradca EURES. W odpowiedzi na powyższe pytanie pomocna będzie wiedza, m.in. na temat motywów emigracji, jak i powrotów, rodzaju doświadczeń zdobywanych na emigracji, trudności i możliwości, z jakimi spotykają się (re)emigranci. W tym celu przytoczę wyniki przeprowadzonych badań na temat doświadczeń edukacyjno-zawodowych polskich reemigrantów (Kławsiuć-Zduńczyk 2014b), które posłużą do dalszej analizy podjętego tematu.

## Opis badania

Jak przebiega proces uczenia się emigrantów? Jakie trudności napotyka na emigracji i po powrocie do kraju? Jakie są motywy powrotu? Z jakim kapitałem wracają do Polski i w jaki sposób planują go wykorzystać? Próbując odpowiedzieć na powyższe pytania, przeprowadziłam badania empiryczne, których głównym celem było poszerzenie stanu wiedzy na temat procesu pozyskiwania i kapitalizowania doświadczeń edukacyjno-zawodowych przez polskich re(emigrantów) (Kławsiuć-Zduńczyk 2014b). Badania miały charakter jakościowy, przeprowadzone zostały za pomocą wywiadów częściowo ustrukturalizowanych (Bauman 1995, s. 65). Za kryterium doboru badanych obrałam minimum roczny pobyt na emigracji rozpoczęty po 1 maja 2004 r. W rezultacie analizie poddałam sześć wywiadów pogłębionych osób zamieszkujących Wielką Brytanię (4) oraz Irlandię (2), czyli kraje, które od początku emigracji poakcesyjnej znajdują się w czołówce krajów europejskich, najliczniej zamieszkiwanych przez Polaków (GUS 2017, s. 2). Połowa respondentów zgłosiła chęć wzięcia udziału w badaniach w odpowiedzi na ogłoszenie, pozostali wybrani zostali za pomocą metody kuli śnieżnej (Babbie 2007, s. 205). W celu ukazania przebiegu procesu pozyskiwania i kapitalizowania doświadczeń edukacyjno-zawodowych badanych obszary tematyczne poruszane w wywiadach dotyczyły czasu przed emigracją, emigracji oraz reemigracji, czyli powrotu z emigracji do kraju ojczystego. Do przeprowadzenia analizy badań zastosowane zostało zbiorowe studium przypadku (Silverman 2008, s. 169). Analiza danych przebiegała według ogólnych etapów analizy badań jakościowych (Rubacha 2008, s. 260). Przeprowadzone wywiady zostały poddane transkrypcji oraz zakodowane zgodnie z obowiązującą procedurą (Babbie 2007, s. 400-406). W wyniku wyodrębnienia w materiale badawczym powtarzających się wypowiedzi badanych na dany temat powstało dziesięć kategorii dotyczących aktywności zawodowo-edukacyjnych badanych, motywów emigracji i reemigracji, trudności z nimi związanych oraz poczucia jakości życia re(emigrantów). Na potrzeby artykułu powołam się jedynie na część wyników badań.

## Zawodowo-edukacyjny wymiar emigracji

Badanie wykazało, że niezadowolenie z sytuacji na polskim rynku pracy było głównym powodem emigracji, także wśród osób z wykształceniem wyższym, poza jedną respondentką, która emigrowała w celu poznania obcej kultury i nauki języka angielskiego. Wszyscy badani posiadali wyuczony zawód, wśród których cztery osoby miały wykształcenie wyższe, a dwie średnie zawodowe. Na emigracji tylko jedna badana pracowała w zawodzie, który pośrednio związany był z posiadaniem wykształceniem – będąc magistrem pedagogiki specjalnej pracowała jako opiekun w domach opieki społecznej. Posiadanie doświadczenia zawodowego oraz polskiego dyplomu uczelni wyższej nie umożliwiała respondentce awansu zawodowego. W tym celu musiała ukończyć kurs i zdać w języku angielskim egzamin NVQ (kwalifikacji zawodowych opartych na standardach brytyjskich) z zakresu zdrowia, opieki społecznej i opieki zdrowotnej.

Emigracja jako nowe doświadczenie w biografii stanowiło dla respondentów źródło formalnego, pozaformalnego i często nieformalnego uczenia się (Malewski 2010, s. 21). Pomimo że pozostali badani nie wykonywali wyuczonego zawodu, podejmowali profesje, które wymagały posiadania konkretnych kompetencji. Musieli wykazać się umiejętnością języka angielskiego, zarządzania ludźmi, planowania, pisania raportów, a także radzenia sobie ze stresem. U zagranicznych pracodawców mieli okazję przyglądać się odmiennej niż w Polsce organizacji pracy, poznać innowacyjne rozwiązania. Kształcąca była również praca w międzynarodowym zespole, z ludźmi o innym systemie wartości, przekonaniach i pochodzeniu.

W konsekwencji, większość respondentów, pomimo podejmowania pracy poniżej swoich kwalifikacji, zdobyła nową wiedzę i umiejętności zawodowe. Badani wzbogacili się o wiedzę i umiejętności m.in. z zakresu zarządzania personelem, planowania, zarządzania organizacją, czasem pisania raportów, innowacyjnych rozwiązań stosowanych w przedsiębiorstwach.

Magda: *To, że pracowałam w Anglii, miałam takie a nie inne doświadczenie, tyle się nauczyłam, że mój zakres się trochę powiększył i mogę być nawet od spraw marketingowych czy w firmie zarządzać stronami internetowymi.*

Pod wpływem emigracji respondenci zmienili swój dotychczasowy stosunek do pracy i zdobywania nowej wiedzy. Przejrzyste zasady zatrudnienia i awansu zawodowego oraz godziwe zarobki sprawiały, że respondenci szanowali swoją pracę i podwyższali kwalifikacje zawodowe, zdobywając certyfikaty m.in. w zakresie zdrowia, opieki społecznej i opieki zdrowotnej, zarządzania stronami internetowymi oraz językowe.

Agata: *No tak, jak ja tam przyjechałam, to zaczęłam chodzić do koleżdu i nauka była za darmo. Właśnie to był taki specjalny koleżdu dla emigrantów. To było finansowane*

*z budżetu urzędu miasta, z działu dla emigrantów. I to były zajęcia, które się odbywały dwa razy w tygodniu i były za darmo.*

Badani, dzięki doświadczeniom emigracyjnym, dostrzegli w swoim zachowaniu cechy, które wcześniej nie były mocno eksponowane. Zaobserwowali wzrost poczucia większej samodzielności, pewności siebie, asertywności, sprawstwa, odporności na stres, opanowania i pokory. Emigracja nauczyła respondentów dystansu do siebie i do innych, zwiększyła odporność psychiczną, wytrwałość i cierpliwość. Pod wpływem licznych doświadczeń, w tym związanych z trudnościami w adaptacji do nowego miejsca zamieszkania i pracy, zmienił się również sposób myślenia respondentów, którzy bardziej uwierzyli w swoje możliwości i umiejętności, a także poczuli chęć stawiania sobie nowych wyzwań, celów i konsekwentnego ich realizowania.

*Magda: Jestem bardziej pewna siebie. [...] Kiedyś bardziej się stresowałam jak szłam na rozmowę czy w innych sytuacjach. Teraz aż tak bardzo się nie stresuję, teraz rozmawiam otwarcie, nie jąkam się, nie czerwienię się, mówię o co mi chodzi, co chcę i tyle. Jestem taka bardziej otwarta, pewna siebie, duży wpływ miał właśnie wyjazd. To, że się usamodzielniałam, że musiałam sama o siebie zadbać i sobie radzić jakoś.*

*Ola: [...] I też taką bardzo fajną sprawą było to, że człowiek uczy się takiej elastyczności, takiej siły życiowej jakiejś, takiego czegoś, że właściwie nie widzisz przeszkód żadnych.*

Emigracja wymusiła na respondentach elastyczne podejście do życia związane z koniecznością przystosowania się do różnych miejsc, osób, środowiska życia i pracy. Funkcjonowanie w społeczeństwie wielokulturowym zwiększyło wśród respondentów wiedzę na temat zwyczajów, tradycji, języka kraju przyjmującego oraz krajów innych emigrantów, wrażliwość na różnice kulturowe, światopoglądowe, religijne oraz nauczyło tolerancji.

*Tomek: W Anglii poznałem wielu ludzi, którzy pochodzili z różnych miejsc świata i przez to stałem się chyba bardziej tolerancyjny. Kiedy pracujesz z Nigeryjczykiem, Słowakiem, Ukraińcem, Portugalczykiem i oczywiście z mnóstwem Polaków (śmiech), to w pewnym momencie przestaje to mieć dla ciebie jakiegokolwiek znaczenie. Po prostu wszyscy stają się tacy sami, przestajesz mieć jakieś uprzedzenia. Nawet z niektórymi spotkaliśmy się po pracy.*

Polacy na emigracji samodzielnie zdobywali wiedzę, ale także tworzyli społeczności uczące się (Kurantowicz 2007), w ramach których powielali zarówno pozytywne, jak i negatywne wzorce postępowania i myślenia. Respondenci spotykali na swej drodze również takich Polaków, którzy wyrażali negatywne przekonania na temat przedstawicieli innych kultur, narodowości i religii.

## Powroty

Motywy powrotów respondentów były zróżnicowane i złożone, miały podłoże zarówno społeczne (kłopoty z integracją, tęsknota za ojczyzną), ekonomiczne (pogorszenie się sytuacji ekonomicznej kraju przyjmującego i zwiększające się bezrobocie, chęć zainwestowania oszczędności w Polsce), rodzinne (sytuacje rodzinne, powrót do rodziny), ale także wynikały z chęci zmiany charakteru pracy z fizycznej na umysłową.

Agata: *Pomyślałam sobie, mam skończone studia, zaraz trzydziestka mi stuknie, jestem mężatką już od roku, kurde co robić? I chyba jest ciężiej osobom, które są wykształcone. I to następuje gdzieś po dwóch latach. Bo wszystkie osoby, które ja tam znam, miały ten kryzys jakoś tak właśnie po tych dwóch latach spędzonych na emigracji, każda jedna osoba po studiach wiedziała, że musi coś zrobić. Nieważne, czy tam, czy miałby to być powrót do Polski, po prostu masz w sobie takie nasycenie, że tych pieniędzy jest już wystarczająco, tych ciuchów, tego wszystkiego, naprawdę masz, taki moment i dopiero wtedy zaczynasz zupełnie inaczej myśleć i dopiero wtedy zaczynasz myśleć o przyszłości. Co z tego, że teraz jesteśmy młodzi i mamy pieniądze, jak długo jeszcze możemy pracować tam, gdzie pracujemy? Liczymy się z tym, że za jakiś czas pojawią się dzieci. Bo jak długo można być kelnerką czy nawet menadżerem restauracji?*

Wszyscy respondenci w momencie podjęcia decyzji o powrocie byli optymistycznie nastawieni w stosunku do czekającej ich zmiany, pomimo świadomości możliwości obniżenia się standardu i jakości życia po powrocie do Polski.

Kamila: *A plusy były takie, że będę się rozwijać, pójdę na jakiś kurs, może znajdę jakąś fundację z dziećmiakami niepełnosprawnymi, może coś. Normalnie miałam szal w głowie. O matko, jak wrócę, to będzie podbój Polski [...]. Myślałam, że wrócę do Polski, ułożę sobie życie, może znajdę męża i chciałam tak jakoś normalnie żyć [...]. Chciałam otworzyć biznes, mam pieniądze na rozkręcenie biznesu.*

Okazało się, że dla badanych reemigrantów powrót do kraju był krytycznym wydarzeniem życiowym. Respondenci po powrocie z emigracji odczuwali trudność w ponownym przystosowaniu się do polskiej rzeczywistości. Rozczarowani byli złą sytuacją na rynku pracy, kilkumiesięcznym, bezskutecznym poszukiwaniem zatrudnienia, niezrozumiałymi zasadami rekrutacji pracowników, nepotyzmem, a także pomijaniem przez potencjalnych pracodawców doświadczenia zdobytego na emigracji.

Tomek: *Sam początek był bardzo pozytywny. Poczulem, że nareszcie jestem u siebie. Schody się zaczęły, jak nie mogłem znaleźć pracy...*

Agata: *[...] polska rzeczywistość sprowadza cię na ziemię.*

Kamila: *To znaczy tu się nic nie zmieniło, przez te cztery lata nic się w Polsce nie zmieniło. I wróciłam. Ale wróciłam i jestem rozczarowana totalnie. [...] Nie ma żadnej pracy. Jak wróciłam, skrzydła mi opadły. [...] A przyjechałam i jesteś nikim tak jakby.*

*Czuję się tak strasznie, wartość człowieka spadła. [...] Tym, co jest tutaj, jestem bardzo rozczarowana. Bo bardzo bym chciała mieszkać w Polsce i ta tęsknota za tymi korzeniami jest, ale człowiekowi nie daje się szansy na normalne życie, na godne życie, na rozwijanie swoich umiejętności, żeby poszedł gdzieś na jakiś kurs, żeby tych kursów było więcej, żeby być za tą osobą bezrobotną. Wydaje mi się, że te osoby mogłyby mieć więcej jakichś przywilejów.*

Dużą trudnością dla badanych reemigrantów było także zaakceptowanie wysokich kosztów życia w Polsce. Pobyt na emigracji przyczynił się również do osłabienia więzi rodzinnych oraz kontaktów ze znajomymi i przyjaciółmi.

### **Kapitalizowanie zasobów reemigrantów**

W jaki sposób wyglądała adaptacja kapitału osób powracających z emigracji? Kapitalizowanie zdobytych doświadczeń edukacyjnych na emigracji przez badanych reemigrantów koncentrowało się głównie wokół języka angielskiego. Badani przyznawali, że znajomość języka angielskiego, którą nabyli lub usprawnili podczas pobytu na emigracji, jest najbardziej użyteczną umiejętnością zdobytą na emigracji, którą wykorzystują w życiu codziennym. Większość respondentów przyznała, że znajomość języka angielskiego wpływa na podwyższenie samooceny.

*Ola: A poza tym, jeśli chodzi o angielski, to będąc w Anglii, ten język polubiłam, ponieważ kryje w sobie wiele niuansów i na przykład jak oglądam telewizję, to podoba mi się, że mogę bez lektorów żadnych oglądać i jest fajnie, mogę sobie oglądać jakieś wiadomości i wszystko rozumiem, czy mogę komuś na ulicy pomóc. To jest wszystko takie fajne, że tak powiem, horyzonty się znacznie zwiększają.*

Po powrocie do Polski język angielski pomocny był również podczas rozmów kwalifikacyjnych oraz wykorzystywany w przyszłej pracy, w tym w charakterze korepetytora.

Bez względu na poziom znajomości języka angielskiego wśród respondentów przejawiała się chęć podwyższenia swoich kompetencji językowych. Motywację do uczenia się języka angielskiego można uznać za jedną z pozytywnych konsekwencji emigracji.

Kolejnym pozytywnym efektem emigracji było zdobycie zróżnicowanego doświadczenia zawodowego, które polegało na nabyciu konkretnych umiejętności zawodowych, ale również na obserwacji odmiennego podejścia do zarządzania personelem, firmą, organizacją. Nabyte doświadczenie w tym zakresie reemigranci planowali wykorzystać w pracy w Polsce, zwłaszcza osoby planujące rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

*Magda: Jedyne założyć własny biznes. Złożyć o dotację do urzędu pracy albo do funduszu europejskiego i otworzyć jakiś sklep i zarabiać sama na siebie. Jedyne.*

Inspiracją płynącą z krajów emigracji w kontekście założenia własnej działalności gospodarczej był m.in. dom spokojnej starości prowadzony w charakterze domu jednorodzinnego z ogrodem z kilkorgiem podopiecznych, w którym panuje poczucie swobody i „rodzinnej” atmosfery; obwoźny sklep samochodowy z jedzeniem (*food truck*), w którym sprzedawano dania, napoje, desery, których nie serwowano dotychczas w Polsce, a także rozwiązania marketingowe, które byłyby pomocne w promowaniu własnego biznesu. Ponadto reemigrantom imponował stosunek pracodawcy do pracownika, polegający na respektowaniu praw i okazywaniu szacunku dla każdego zatrudnionego, bez względu na jego pochodzenie, zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej profesji, co również mogło zostać wykorzystane na polskim rynku pracy.

### **Zadania doradcy zawodowego w pracy z osobami planującymi emigrację zarobkową**

Z przytoczonych powyżej wyników badań można wyciągnąć wnioski, które mogą się okazać przydatne doradcy zawodowemu w pracy zarówno z klientem, który planuje emigrację, jak i z tym, który z niej powrócił.

Jednym z istotnych zadań doradcy zawodowego w kontakcie z klientem planującym emigrację jest zwiększanie jego świadomości na temat współcześnie rozumianej kariery.

Słowo kariera, które do niedawna kojarzone było jedynie z pięciem się po szczeblach drabiny, do której prowadzi awans zawodowy, osiąganiem spektakularnych sukcesów na gruncie zawodowym, współcześnie definiowane jest szerzej. Obecnie kariera rozumiana jest jako „proces ustawicznego uczenia się, którego rezultatem jest zakumulowany zbiór doświadczeń życiowych i pozycji, i ról zawodowych, sprawdzany za każdym razem obiektywnymi kryteriami atrakcyjności i popytu na rynku pracy” (Bańka 2007, s. 36). Zmianę w obszarze rozumienia kariery opisuje m.in. Ewa Solarczyk-Ambrozik, która na podstawie prac Douglasa T. Halla, twórcy pojęcia kariery proteuszowej, wskazującego na odpowiedzialność jednostki za przebieg i kształt kariery, oraz Maury’ego Peiperla i Yehudy Barucha opisujących „kariery postkorporacyjną” zwraca uwagę na zjawisko przesunięcia orientacji pracowników z bezpieczeństwa zatrudnienia na zdobycie kompetencji do bycia zatrudnionym (Solarczyk-Ambrozik 2016, s. 33). Oznacza to, że kariera nie ogranicza się do określonego etapu życia, ale jest rozpatrywana w szerszej perspektywie czasowej. Na karierę nie składają się jedynie sukcesy zawodowe, ale wszelkiego rodzaju doświadczenia i kompetencje zdobywane w ciągu całego życia. Układają się one w mozaiki o różnorodnych kształtach, wielkościach, odcieniach, formułując indywidualne biografie, a jakość i ilość skumulowanych doświadczeń ma znaczenie w obieraniu kierunku przebiegu kariery poszczególnych jednostek (Minta 2014).

Zmiana postrzegania kariery implikuje również odmienne od dotychczasowego spojrzenie na sytuację jednostki na rynku pracy. Wraz z przyrostem indywidualnego kapitału każdorazowo następuje weryfikacja potencjału kandydata. Zdobywanie kolejnych doświadczeń przez jednostkę, bez względu na charakter wykonywanej pracy, może polepszyć jej sytuację na rynku pracy. Coraz rzadziej występują sytuacje, w których pracownik większość swojego stażu pracy związany jest z tym samym zakładem, stanowiskiem. Duża rotacyjność pracowników, spowodowana m.in. zwiększonymi wymogami pracodawców, niestabilnością rynku pracy, powoduje, że w trakcie naszej kariery zawodowej kilkukrotnie zmieniamy zawód i miejsce pracy. Z raportu „Młodzi 2011” wynika, że osoby młode, wkraczające na rynek pracy, przez pierwsze kilka lat, średnio do 29. roku życia, *będą podejmowały różne zawody często niezgodne z posiadanymi kwalifikacjami i kompetencjami* (Szafranec 2011). Upadł również mit wyższego wykształcenia, przez co zanika przeświadczenie o gwarancji zatrudnienia dzięki ukończonym studiom.

W dzisiejszych czasach realizowane są „kariery bez granic”, które polegają na stałym przekraczaniu granic zawodu i środowisk zawodowych, przechodzeniu od jednej możliwości do drugiej, adaptując się do innego rodzaju pracy, zawodu, zadań, projektów (Bańka 2007). Współczesny pracownik funkcjonuje w rzeczywistości zawodowej, która charakteryzuje się zmiennością, płynnością, nieprzewidywalnością (Beck 2002; Bauman 2006; Giddens 2008), dlatego szczególnie ważne jest ciągłe inwestowanie w kapitał kariery i stałe go odnawianie. Kapitał kariery to zbiór wszystkich kompetencji życiowych jednostki, kumulacja poszczególnych kapitałów tkwiących w jednostce, uzyskanych w toku edukacji, pracy, doświadczenia życiowego, doświadczenia społecznego i kulturowego, przy założeniu, że postrzeganie zasobów kompleksowo zwiększa wartość kapitałową jednostki (Bańka 2007).

Wiedza na temat możliwości i ograniczeń współcześnie rozumianej kariery może spowodować u osób planujących emigrację, że ich decyzje w tym zakresie będą bardziej świadome i przemyślane, a dokonywane wybory w większym stopniu ukierunkowane na samorozwój. Poza tym tak rozumiana kariera daje większą swobodę w jej realizowaniu w różnych miejscach, czasie i charakterze, co może zachęcać, zwłaszcza młodych ludzi, do podejmowania pracy za granicą, także poniżej swoich kwalifikacji.

Doradca zawodowy w kontakcie z klientem, który rozważa emigrację, w zależności od dyrektywnego, dialogowego lub liberalnego modelu pracy z klientem (Kargulowa 2006, s. 40), powinien przedstawić, wspólnie ustalić lub pomóc w samodzielnym dojściu do wniosku na temat konsekwencji edukacyjno-zawodowych, ale także społecznych i kulturowych, jakie wiążą się z wyjazdem z kraju i późniejszym powrotem. Ważne jest zatem zarówno dobre zaplanowanie wyjazdu, jak i świadome podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych na emigracji. W lepszym odnalezieniu się w nowym kraju



z pewnością będzie miała znaczenie znajomość języka obcego, posiadanie informacji na temat kraju emigracji, jego kultury i zwyczajów, a także przygotowanie się pod względem emocjonalnym.

Zadaniem doradcy jest uświadomienie osobom, które zdecydują się na emigrację i pracę na stanowiskach poniżej swoich kwalifikacji lub ambicji, że samorozwój i stałe zdobywanie nowych kompetencji i kwalifikacji jest konieczne do pozostawania atrakcyjnym na rynku pracy, zwłaszcza planując powrót do ojczyzny. Na emigracji istnieje wybór podejmowania pracy satysfakcjonującej pod względem finansowym, jednak często wywołującej dyskomfort związany z niewykorzystaniem swojego potencjału intelektualnego, a dążeniem do zmiany swojej sytuacji poprzez uczenie się, zdobywanie nowych kwalifikacji, podnoszenie poziomu znajomości języka obcego, a w konsekwencji zwiększanie swoich szans na awans zawodowy. Świadome kształtowanie swojej ścieżki kariery polega na ciągłym uczeniu się, zdobywaniu nowych doświadczeń, wykorzystywaniu swoich umiejętności, co wymaga zaangażowania i odpowiedzialności.

Kapitał zgromadzony na emigracji nie zawsze jest wystarczający, aby odnieść sukces na polskim rynku pracy. Posiadanie jedynie doświadczenia zawodowego zdobytego na emigracji może się okazać niesatysfakcjonujące polskiego pracodawcę. Polski rynek pracy, w przeciwieństwie do rynku angielskiego czy irlandzkiego, na pierwszym miejscu w dalszym ciągu stawia wykształcenie, a w następnej kolejności doświadczenie i umiejętności, które również są niezbędne do wykonywania zawodu. Doradca zawodowy może zapobiec rozczarowaniu reemigrantów, zwracając uwagę jeszcze przed wyjazdem z kraju na istotę samorozwoju, konieczność uzupełniania posiadanej wiedzy i umiejętności, doskonalenia języka obcego, dokumentowania wszelkich działań edukacyjno-zawodowych zdobytych na emigracji, przyczyniających się do podnoszenia swoich kwalifikacji i kompetencji.

### **Zadania doradcy zawodowego w pracy z reemigrantami**

Analizując wyniki przytoczonych badań, można dostrzec określone potrzeby reemigrantów, w tym potrzebę informacji, diagnozy i wsparcia, które mogłyby być realizowane z pomocą doradcy zawodowego.

Doradca zawodowy, wcielając się w rolę informatora (Wojtasik 1994, s. 82), może przekazać reemigrantom cenną wiedzę m.in. na temat różnych form wsparcia dla osób bezrobotnych, w tym podnoszenia kwalifikacji, możliwości uzyskania świadczeń pieniężnych. Reemigrantom planującym wykorzystać swoje doświadczenia emigracyjne w formie samozatrudnienia doradca zawodowy może przekazać wiele informacji związanych z wymogami formalnymi związanymi z założeniem i prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, ale także doradzić, w jaki sposób pozyskać finansowanie na

rozpoczęcie własnej działalności. Dodatkowo doradcy mogą udzielić reemigrantom praktycznych wskazówek na temat prowadzenia efektywnego, innowacyjnego i konkurencyjnego na rynku polskim przedsięwzięcia. Doradca zawodowy posiadający wiedzę na temat polskich realiów i rynku pracy może trafniej określić powodzenie danego przedsięwzięcia, pomóc wypracować jego słabe i mocne strony, dostrzec jego szanse i zewnętrzne zagrożenia (Rosalska 2012, s. 118).

Informacje udzielane przez doradcę zawodowego mogą również dotyczyć aktualnej sytuacji na polskim i lokalnym rynku pracy, zawodów nadwyżkowych i deficytowych w regionie i innych tematów związanych z funkcjonowaniem rynku pracy.

Innym zadaniem doradcy jest diagnoza wiedzy i umiejętności uzyskanych przez klienta w wyniku doświadczeń emigracyjnych. Polacy na emigracji zdobywają wiele nowych doświadczeń zawodowych, edukacyjnych i życiowych. Spotykają na swojej drodze osoby odmienne kulturowo, narodowościowo, stykają się z różnymi podejściami do edukacji i pracy, co w największym stopniu odróżnia ich doświadczenia od doświadczeń osób pracujących w Polsce. Zadaniem doradcy jest zdiagnozowanie nowej wiedzy, kompetencji i kwalifikacji zdobytych przez klienta na emigracji, zestawienie jej z uzyskanym wykształceniem, doświadczeniem zawodowym sprzed emigracji oraz skonfrontowanie zebranej wiedzy z aktualnymi możliwościami i aspiracjami klienta. W wyniku analizy wszystkich czynników doradca zawodowy powinien zaproponować różne alternatywy wykorzystania potencjału reemigranta w polskich warunkach.

Dla reemigrantów ważne jest również wsparcie emocjonalne. Doradca niczym spolegliwy opiekun (Wojtasik 1994, s. 112) miałby okazję wesprzeć reemigrantów w trudnościach związanych z koniecznością ponownego zaadaptowania się w polskiej rzeczywistości. Powrót do Polski może się okazać doświadczeniem życiowym, który porównywalny jest z przechodzeniem kolejnych faz szoku kulturowego (Kownacka 2006, s. 55-58).

Wsparcie emocjonalne połączone z rzetelną informacją i prawidłową diagnozą doradcy zawodowego mogłoby w dużej mierze polepszyć sytuację klienta-reemigranta. Nie należy jednak zapominać, że taka postawa wymaga od doradcy dużego zaangażowania, wszechstronnej wiedzy oraz odpowiednich kompetencji. Niestety, urzeczywistnienie tak przedstawionej wizji pracy doradcy nie zawsze jest możliwe. Trudności nie wynikają jedynie z nastawienia i zaangażowania doradcy, ale również z ograniczeń towarzyszących wykonywaniu zawodu doradcy. Doradca zawodowy niejednokrotnie jest przeciążony swoimi obowiązkami, często związanymi z nadmierną biurokracją, co powoduje skrócenie czasu, który może poświęcić poszczególnym klientom (Golczyńska-Grondas, Grotkowska-Leder 2006, s. 179). Brakuje również publicznych środków na podnoszenie kwalifikacji i kompetencji doradców, które mogłyby przyczynić się do zwiększenia skuteczności i jakości wykonywanej pracy. Nie zmienia to jednak faktu, że

współczesny doradca coraz częściej będzie miał styczność z klientami, których kariery mają nieliniary przebieg, doświadczenia zawodowe, w tym zdobywane na emigracji, będą coraz bardziej zróżnicowane, co wymusza na doradcy zawodowym konieczność większej otwartości i elastyczności w analizowaniu indywidualnych biografii klientów, co z kolei wymaga stałego uzupełniania swojej wiedzy i kompetencji (Szumigraj 2013; Kławiś-Zduńczyk 2014a).

## Zakończenie

Postrzegając doświadczenia emigracyjne jako proces, na który składa się zarówno okres planowania emigracji, czas spędzony na emigracji, jak i doświadczenia towarzyszące powrotowi do ojczyzny, już na pierwszym etapie doradca zawodowy może odegrać istotną rolę, wyjaśniając klientowi, na czym polega współczesne rozumienie kariery. Wiedza w tym zakresie może się przyczynić do bardziej świadomych wyborów edukacyjno-zawodowych związanych z emigracją.

Ze względu na coraz powszechniejsze zjawisko realizowania karier poza granicami kraju doradca zawodowy powinien się przyczynić do wykształcenia u swoich klientów chęci dążenia do samodzielnego podejmowania decyzji nie tylko zawodowych, ale i edukacyjnych, życiowych, niezależnie od czasu, miejsca i sytuacji, w jakiej się znajdują. Zadaniem doradcy powinno być również uświadamianie klientów, że uczenie się stało się standardem, koniecznością, ale też szansą we współczesnym świecie. Niezbędne jest zatem zdobywanie kompetencji ułatwiających samodzielne uczenie się, elastyczne podejście do zmiany, zarządzanie własną ścieżką kariery.

Pomimo że emigracja Polaków ma charakter głównie zarobkowy, a nasi rodacy pracują często poniżej swoich kwalifikacji, doradca zawodowy powinien być pomocny w diagnozowaniu kompetencji i kwalifikacji zawodowych, które mogą się okazać atrakcyjne na polskim rynku pracy. Zaprezentowane badania pokazują, że osoby, które zdecydują się na pracę za granicą, mają szansę, aby pod wpływem doświadczeń emigracyjnych zwiększyć przekonanie o swojej skuteczności, zaradności, a dzięki temu odważniej podejmować nowe wyzwania. Mają również perspektywę szerszego spojrzenia na swoją przyszłość zawodową, w której nie wykluczają realizowania kariery w różnych miejscach i zawodach, co wpisuje się we współczesne trendy i wymogi rynku pracy. Elastyczne podejście, doświadczenie pracy w międzynarodowym zespole, znajomość języka obcego, a także otwartość na nowe wyzwania mogą się okazać atutem emigrantów na polskim rynku pracy, a także mogą pomóc w podjęciu decyzji o samozatrudnieniu.

Współcześnie istnieje potrzeba dostosowywania się do ustawicznie zmieniających się warunków życia, w czym pomocny może się okazać doradca zawodowy, zarów-

no w przypadku planowania emigracji, jak i powrotu. Trzeba jednak podkreślić, że powodzenie na zagranicznym, jak i polskim rynku pracy uzależnione jest przede wszystkim od własnej aktywności klienta, a mianowicie świadomego wykorzystywania przez niego nadarzających się okazji edukacyjno-zawodowych, jakości gromadzonych doświadczeń oraz umiejętności ich wykorzystywania. Doradca zawodowy natomiast, aby mógł skutecznie wspierać klientów w coraz bardziej niestandardowym przebiegu kariery, musi stale inwestować we własny rozwój.

## Bibliografia

- Babbie E. (2007), *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa.
- Bańka A. (2007), *Psychologiczne doradztwo karier*, PRINTB, Poznań.
- Bauman T. (1995), *O możliwości zastosowania metod jakościowych w badaniach pedagogicznych*, [w:] *Zasady badań pedagogicznych*, T. Pilch (red.), Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa, s. 25-75.
- Bauman Z. (2006), *Płynna nowoczesność*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- Beck U. (2002), *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Giddens A. (2008), *Konsekwencje nowoczesności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Golczyńska-Grondas A., Grotkowska-Leder J. (2006), *Instytucjonalne ramy i ograniczenia w doradztwie zawodowym*, [w:] A. Golczyńska-Grondas, Ł. Dunajew-Tarnowska (red.), *Metoda biograficzna w doradztwie zawodowym i pracy socjalnej*, wyd. Łódzkie Towarzystwo Naukowe, Łódź, s. 163-185.
- Grabowska-Lusińska I., Okólski M. (2009), *Emigracja ostatnia?*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- GUS (2013), *Migracje zagraniczne ludności. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- GUS (2016), *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2015*, Departament Badań Demograficznych, Warszawa.
- GUS (2017), *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004-2016*, Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Warszawa.
- Kaczmarczyk P., Okólski M. (red.) (2005), *Migracje specjalistów wysokiej klasy w kontekście członkostwa Polski w Unii Europejskiej*, wyd. Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Departament Analiz i Strategii, Warszawa.
- Kargulowa A. (2006), *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradoznawczego dyskursu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kławsiuć-Zduńczyk A. (2014a), *Poradnictwo całożyciowe jako element wsparcia w edukacji dorosłych*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Kławsiuć-Zduńczyk A. (2014b), *Powroty. Doświadczenia edukacyjno-zawodowe polskich reemigrantów*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Kownacka E. (2006), *Od szoku do adaptacji: psychologiczne konsekwencje wyjazdu za granicę*, [w:] A. Paszkowska-Rogacz, E. Olczak, E. Kownacka, D. Cieślukowska (red.), *Doradztwo zawodowe a wyzwanie międzykulturowe*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa, s. 39-63.

- Kurantowicz E. (2007), *O uczących się społecznościach. Wybrane praktyki edukacyjne ludzi dorosłych*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP, Wrocław.
- Malewski M. (2010), *Od nauczania do uczenia się. O paradygmatycznej zmianie w andragogice*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP, Wrocław.
- Minta J. (2014), *Oblicza współczesnych karier w perspektywie poradniczej*, „Dyskursy Młodych Andragogów”, t. 15, s. 113-127.
- Rosalska M. (2012), *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa.
- Rubacha K. (2008), *Metodologia badań nad edukacją*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Silverman D. (2008), *Prowadzenie badań jakościowych*, PWN, Warszawa.
- Solarczyk-Ambrozik E. (2016), *Zmiany we wzorach przebiegu karier a całonocne uczenie się*, [w:] *Doradztwo zawodowe w perspektywie całonocnego uczenia się*, E. Solarczyk-Ambrozik (red.), Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań, s. 31-47.
- Szafraniec K. (2011), *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa.
- Sumigraj M. (2013), *O potrzebie zmiany w kształceniu przyszłych doradców*, „Dyskursy Młodych Andragogów”, t. 14, s. 215-227.
- Wojtasik B. (1994), *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradnictwa*, Prace Pedagogiczne XCVIII, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.

#### **ZADANIA DORADCY ZAWODOWEGO W PRACY Z OSOBAMI PLANUJĄCYMI EMIGRACJĘ ZAROBKOWĄ ORAZ REEMIGRANTAMI**

**STRESZCZENIE:** Współcześnie kariera rozpatrywana jest w kontekście całego życia i uwzględnia różne formy aktywności, miejsca, doświadczenia. Realizowanie karier poza granicami kraju stało się zjawiskiem powszechnym. Z punktu widzenia edukacyjno-zawodowego emigracja zarobkowa stwarza nowe możliwości i szanse, ale jednocześnie może się okazać zagrożeniem. Istotną rolę w świadomym kształtowaniu indywidualnych karier osób decydujących się na emigrację, jak i reemigrantów, mogą odgrywać doradcy zawodowi.

Głównym celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, jakie zadania stoją przed doradcą zawodowym w pracy z osobami planującymi emigrację, a także z tymi, którzy zdecydowali się na powrót do kraju i szukają swojego miejsca na polskim rynku pracy. W celu odpowiedzi na powyższe pytania w artykule wykorzystane zostały wyniki przeprowadzonych przez autorkę badań dotyczących procesu pozyskiwania i kapitalizowania doświadczeń edukacyjno-zawodowych przez polskich (re)emigrantów. Badania zostały przeprowadzone metodą jakościową za pomocą wywiadów częściowo ustrukturalizowanych. Za kryterium doboru badanych obrano minimum roczny pobyt na emigracji rozpoczęty po 1 maja 2004 r. W rezultacie poddanych zostało analizie sześć wywiadów pogłębionych.

W wyniku interpretacji pozyskanych danych na temat motywów emigracji i powrotów, trudności związanych z emigracją, rodzaju pozyskanej za granicą wiedzy, doświadczenia zawodowego i kompetencji określone zostały zadania, jakie stoją przed doradcą zawodowym pracującym z osobami posiadającymi doświadczenia emigracyjne. Wyszczególnione zostały następujące zadania: zwiększenie świadomości na temat współcześnie rozumianej kariery, przekazywanie informacji na temat możliwości samorozwoju, dokonanie diagnozy potencjału klienta z uwzględnieniem doświadczenia emigracyjnego, wsparcie emocjonalne oraz dbanie o ustawiczny samorozwój.

**SŁOWA KLUCZOWE:** emigracja zarobkowa, kariera, doradca zawodowy, rynek pracy.

**TASKS OF A CAREER COUNSELLOR IN WORKING WITH PEOPLE  
PLANNING ECONOMIC EMIGRATION AND WITH RETURNEES**

**SUMMARY:** While referring to different forms of activity, locations and experience, career is nowadays regarded through the prism of the whole life. The possibility to pursue a career outside the country of origin offers new educational and professional opportunities, but it is also connected with a number of risks. By affecting the client's learning process, career counsellors may play a significant role for returnees and support them in taking informed decisions about their career.

The main objective of the article is to describe tasks a career counsellor faces when working with people planning to emigrate, as well as those who have decided to return to Poland and are looking for their place on the Polish labour market. In order to answer the question, the article uses the results of the studies on the process of acquisition and capitalisation of educational and professional experience by Polish migrants and returnees. The study was carried out with the use of qualitative data collection method, i.e. semi-structured interviews. Subjects were enrolled in the study provided that they lived abroad as migrants for the minimum period of one year after 1 May 2004. Six in-depth interviews were included in the final analysis. The results of the research on the motives of emigration and return, difficulties related to emigration, the type of knowledge gained abroad, professional experience and competence of the returnees, served to draw conclusions regarding the work of the counselors. As a result of the interpretation of the research, conclusions were drawn about the tasks of the career counsellor in working with people planning emigration and returnees. The following tasks of the career counsellor were specified: increasing awareness of the contemporary career, providing information on the possibilities of self-development, making a diagnosis of the client's potential including emigration experience, emotional support and caring for continuous self-development.

**KEYWORDS:** economic migration, career, career counsellor, labour market.