

AGNIESZKA GROMKOWSKA-MELOSİK

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu*

MIĘDZY ASYMILACJĄ KULTUROWĄ A PEDAGOGIKĄ RÓŻNICY. DORADCA ZAWODOWY W WARUNKACH ZRÓŻNICOWANIA KULTUROWEGO

ABSTRACT. Gromkowska-Melosik Agnieszka, *Między asymilacją kulturową a pedagogiką różnicy. Doradca zawodowy w warunkach zróżnicowania kulturowego* [Between Cultural Assimilation and Pedagogy of Difference. Vocational Guidance Counselor in Cultural Diversity]. Studia Edukacyjne nr 39, 2016, Poznań 2016, pp. 131-140. Adam Mickiewicz University Press. ISBN 978-83-232-3088-5. ISSN 1233-6688. DOI: 10.14746/se.2016.38.8

The article attempts to analyze the problems of vocational counseling in a multicultural society. This problem applies in particular to the countries and societies with a traditionally diverse ethnic structure, such as, for example, the United States, Canada or Australia. It is expected that in the near future - because of the influx of immigrants from the Third World to areas hitherto culturally homogeneous - this problem can become global. In this context, it is believed that the contextualization of the career of each person in its own cultural conditions of life and cultural identity is necessary. Logically, education of "multicultural counselors" should include: increasing intercultural awareness, extending the scope of knowledge concerning other cultures and the development of a "culturally sensitive competence".

Key words: career counseling, multicultural society, career, intercultural awareness

Celem niniejszego tekstu jest próba odniesienia się do problemów doradztwa zawodowego w społeczeństwie wielokulturowym. Dotyczy to w szczególności krajów i społeczeństw o tradycyjnie zróżnicowanej strukturze etnicznej (takich jak np. Stany Zjednoczone, Kanada, czy Australia). Jednakże należy oczekiwać, że w niedalekiej przyszłości - z uwagi na napływ imigrantów z Trzeciego Świata do rejonów dotychczas kulturowo homogenicznych - problem ten może nabrać zasięgu globalnego. W tym kontekście

można na wstępie przywołać następującą opinię Lisy Flores, Yi-Jiun Lin i Yu-Ping Huang:

Epoka monokulturowej interwencji odeszła w przeszłość. Wielokulturowo kompetentni doradcy (...) powinni kształcić się (...) w zakresie wspierania rozwoju kariery rasowo/etnicznie (...) zróżnicowanych klientów, po to, aby wykorzystywać swoją wiedzę i kwalifikacje w (...) praktyce¹.

Z kolei Nancy Arthur i Mary McMahon piszą:

W związku z faktem, że populacje zmieniają się z homogenicznych grup w mozaikowe z ludźmi (...) odmiennymi kulturowo, doradcy zawodowi powinni zmienić swoją perspektywę – z monokulturowej na wielokulturową².

W tym kontekście uważa się, że konieczna jest kontekstualizacja kariery każdej osoby w jej własnych kulturowych warunkach życia i kulturowej tożsamości. Logicznie, kształcenie „wielokulturowych doradców” powinno obejmować: wzrost międzykulturowej świadomości, zwiększenie zakresu wiedzy dotyczącej innych kultur oraz kształtowanie „kulturowo wrażliwych kompetencji”³. Zdaniem Deralda Winga Sue, Patrici Arrendo i Rodericka J. McDavisa, wielokulturowe kompetencje doradcy zawodowego obejmują: (1) posiadanie przez doradcę zawodowego świadomości własnych kulturowych wartości i sposobów postrzegania rzeczywistości; (2) posiadanie przez doradcę zawodowego świadomości kulturowych wartości i sposobów postrzegania rzeczywistości przez klienta; (3) wykorzystywanie przez doradcę kulturowo właściwych strategii interwencji⁴.

W podobny sposób problem ten ujmują Graciela L. Orozco i John A. Blando, którzy piszą, iż doradca musi cechować się: wysoko rozwiniętą świadomością „swoich własnych założeń, wartości i uprzedzeń”; „rozumieniem poglądów na świat kulturowo odmiennych klientów”; „umiejętnością

¹ L. Flores, Y.-J. Lin, Y.-P. Huang, *Applying the multicultural guidelines to career counseling with people of color*, [w:] *Strategies for building multicultural competence in mental health and educational settings*, eds. M. Constantine, D. Sue, New Jersey 2005, s. 82-83; podają za: L. Covington Rush, *The needed development of multicultural career counseling skills: If not now when? If not us who?*, „Vistas Online” 2010, Article 5, s. 1, <http://www.counseling.org/docs/default-source/vistas/the-needed-development-of-multicultural-career-counseling-skills-if-not-now-when-if-not-us-who.pdf>

² N. Arthur, M. McMahon, *Multicultural career counseling: Theoretical applications of the systems theory framework*, *The Career Development Quarterly*, 2005, 53(3), s. 208.

³ S. Tomlinson-Clarke, *Multicultural counseling competencies: Extending multicultural training paradigms toward globalization*, „Vistas Online” 2013, Article 60, s. 2-3, <http://www.counseling.org/docs/default-source/vistas/multicultural-counseling-competencies.pdf?sfvrsn=13>

⁴ D.W. Sue, P. Arredondo, R.J. McDavis, *Multicultural counseling competencies and standards: A call to the professions*, *Journal of Counseling & Development*, 1992 March/April, 70, s. 477.

zastosowania odpowiednich strategii i technik interwencji”⁵. Pierwszym ważnym komponentem wielokulturowego doradztwa jest „autentyczność relacji”, która wynika z „szacunku wobec wielokulturowego klienta”⁶. Można też dodać, że stworzono także szereg skal „mierzących” wielokulturowe kompetencje doradców (w tym także zawodowych). Skoncentrowane są one na wielokulturowych kwalifikacjach, wielokulturowej świadomości, wielokulturowej wiedzy oraz zdolności w zakresie wielokulturowych relacji międzyludzkich⁷.

Saundra Tomlinson-Clarke zarzuca przy tym obecnym programom kształcenia doradców zawodowych, iż zamykają one studentów w „kulturowej hermetycznej kapsule”, co uniemożliwia im postrzeganie rzeczywistości i swojej pracy z perspektywy wielokulturowej⁸. Z kolei Samuel H. Osipow i Louise F. Fitzgerald piszą krytycznie, że w społeczeństwach wielokulturowych trudno generalizować założenia istniejących dotąd teorii kariery, bowiem „wiele jednostek z mniejszości rasowych/etnicznych nie podziela systemów wartości kulturowych, na których opierają się tradycyjne teoretyczne wyjaśnienia”⁹. Frederic T. Leong i Michael T. Brown twierdzą podobnie, uznając, że „głównym problemem większości jeśli nie wszystkich teorii kariery jest brak ich kulturowego uprawomocnienia w odniesieniu do rasowych i etnicznych mniejszości”¹⁰. Ponadto, „odzwierciedlając indywidualistyczną istotę zachodniej kultury”, są one, z uwagi na swoją kulturową monolityczność, „narzędziem dyskryminacji i opresji” mniejszości¹¹.

Pisze się w tym kontekście, że większość teorii doradztwa jest „głęboko zakorzenionych w analitycznym i linearnym sposobie myślenia typowym dla kultury Zachodu” oraz „logicznego myślenia”. Natomiast osoby pochodzące z mniejszości etnicznych opierają często swoje podejście do rzeczywistości na „intuicji i nielinearnym sposobie myślenia”, które różni się znaczą-

⁵ M. Launikari, S. Puukari, *Multicultural counselling – Starting points and perspectives*, [w:] *Multicultural guidance and counselling. Theoretical foundations and best practices in Europe*, red. M. Launikari, S. Puukari, Jyväskylä 2005, s. 27.

⁶ Tamże, s. 34.

⁷ W.L.M. Lee i in., *Introduction to multicultural counseling for helping professionals*, New York – London 2007, s. 22.

⁸ S. Tomlinson-Clarke, *Multicultural counseling competencies*, s. 3.

⁹ S.H. Osipow, L.E. Fitzgerald, *Theories of career development*, Massachusetts 1996, s. 275; por. także: A. Cybal-Michalska, *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2013.

¹⁰ F.T. Leong, M.T. Brown, *Theoretical issues in cross-cultural career development: Cultural validity and cultural specificity*, [w:] *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice. Contemporary topics in vocational psychology*, vol. 2, red. W.B. Walsh, S.H. Osipow, New Jersey 1995, s. 145.

¹¹ J. Trusty, E.J. Looby, D. Singh Sandhu, *Historical context of the multiculturalism in the United States*, [w:] *Multicultural counseling: Context, theory and practice, and competence*, red. J. Trusty, E.J. Looby, D.S. Sandhu, New York 2002, s. 6.

co od typowego dla Zachodu rozumowania w kategoriach przyczynowo-skutkowych¹². Właściwe zachodnim społeczeństwom etnocentryczne doradztwo związane jest z przekonaniem, że cechy kultury doradcy są „postrzegane jako naturalne, właściwe i nadrzędne w stosunku do cech innych kultur”¹³. W celu uniknięcia etnocentryzmu, należy więc wyjść poza „własny krąg kulturowy” po to, aby zrozumieć, że „nasz sposób życia nie reprezentuje (...) jedyne (...) świata wartości i norm, ale tylko jeden z wielu”¹⁴. W procesie doradzania powinna nastąpić rezygnacja z komunikacji monokulturowej na rzecz interkulturowej¹⁵. Istotą tej drugiej jest poznanie przez doradcę „kulturowych zasad konwersacji wyznawanych przez klienta”¹⁶. Dążenie do rozwinięcia „interkulturowej wrażliwości i interkulturowych kompetencji wymaga uwzględnienia subiektywnych doświadczeń ludzi” pochodzących z innych kultur¹⁷. Interkulturowy doradca umie się przemieszczać z własnej kultury do „tej drugiej”, z której pochodzi jego rozmówca, i z powrotem¹⁸. Wielokulturowe doradztwo ma więc charakter konstruktywistyczny, zakłada się w nim, że istnieją wielorakie rzeczywistości kulturowe, a każde konkretne doradzanie musi mieć miejsce w „partykularnym kulturowym kontekście”¹⁹. Krytykuje się w związku z tym zjawisko „postrzegania euroamerykańskiego modelu doradztwa jako nadrzędnego i możliwego do zastosowania w różnych kulturach”²⁰, a także typowe dla niego stosowanie testów w trakcie doradzania, które w żaden sposób nie są „kulturowo wrażliwe”²¹.

R. Vance Peavy i Han Z. Li podają przykład zaburzonej komunikacji w doradztwie na przykładzie nieporozumień kulturowych w Kanadzie

¹² B. Hojer, S. Puukari, M. Launikari, *From early steps to a fourth force in counselling – Historical and current perspectives on the development of multicultural counselling*, [w:] *Multicultural guidance*, s. 83; por. także E. Solarczyk-Ambrozik, *Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery*, *Studia Edukacyjne*, 2015, 35.

¹³ P. Pitkänen, *A philosophical basis for multicultural counselling*, [w:] *Multicultural guidance*, s. 140.

¹⁴ Tamże, s. 143.

¹⁵ M. Launikari, *Intercultural communication as a challenge in counselling immigrants*, [w:] *Multicultural guidance*, s. 152.

¹⁶ R.V. Peavy, H.Z. Li, *Social and cultural contexts of intercultural counseling*, *Canadian Journal of Counselling*, 2003, 37, 3, s. 187.

¹⁷ M. Launikari, *Intercultural communication as a challenge*, s. 154.

¹⁸ R.V. Peavy, H.Z. Li, *Social and cultural contexts of intercultural counseling*, s. 188.

¹⁹ Tamże, s. 189.

²⁰ M. Sumari, F.H. Jalal, *Cultural issues in counseling: An international perspective*, *Counselling, Psychotherapy, and Health*, 2008, 4(1), *Counseling in the Asia Pacific Rim: A coming together of neighbors*, Special issue, s. 26. https://www.mentalhealthacademy.net/journal_archive/cph083.pdf

²¹ Tamże, s. 28.

między białym doradcą a przedstawicielami indiańskiej mniejszości. Po pierwsze, ów przedstawiciel jest przekonany, że doradca „zadaje zbyt dużo pytań”, a doradca uważa, że „jego klient nie chce porady, ponieważ nie odpowiada”. Po drugie, pierwsza osoba uznaje, że doradca „za dużo” mówi, ten z kolei, iż jego klient odmawia udziału w konwersacji. Wreszcie po trzecie, klient uznaje, że „doradca wpatruje się we mnie”, a doradca, iż „klient unika mojego wzroku”. Przy tym wszystkie te nieporozumienia wynikają z faktu, iż doradca należy do kultury, w której preferuje się zadawanie pytań, swobodną rozmowę oraz bezpośredni kontakt wzrokowy, podczas gdy w kulturze klienta pytania zadaje się rzadko, szanuje się milczenie, a „kontakt wzrokowy jest traktowany jako forma naruszenia prywatności”²².

Trudno nie zgodzić się z istotą omówionych wyżej poglądów, bowiem „kulturowe elastyczne” działanie doradców zawodowych stanowi bez wątpienia w społeczeństwach wieloetnicznych punkt wyjścia do osiągnięcia sukcesu. Jednakże, w świetle przedstawionych założeń wielokulturowego doradztwa zawodowego można zwrócić uwagę na jedną kontrowersję. Oto bowiem rezygnacja z wykorzystania istniejących teorii doradztwa – z uwagi na ich europocentryczność – prowadzi w ostatecznej konsekwencji do akceptacji doradztwa opartego na narracjach indywidualnych i subiektywnych, w oderwaniu od jakiegokolwiek teorii. Akceptujący takie podejście James T. Hansen pisze, iż podstawowym celem kształcenia doradców byłoby wyposażanie ich w „różnorodne rekonstrukcyjne narracyjne możliwości”²³. W ten sposób dochodzimy do logicznej konkluzji, że istnieje tyle „możliwości doradzania”, ilu jest klientów, przy czym w każdej sytuacji doradca musi dostosować się do wartości i norm akceptowanych przez tych ostatnich. Jego własna tożsamość rozmywa się ostatecznie w tysiącach tożsamości wielokulturowych klientów. To zastrzeżenie można odnieść również do sytuacji izolujących się grup etnicznych w społeczeństwach Zachodu. Oto na przykład – jak pisałam w jednym z moich artykułów – mniejszość muzułmańska w Szwecji żądając równości ekonomicznej i przywilejów kulturowych, zamyka się równocześnie w agresywnym izolacjonizmie. Jej przedstawiciele nie przyswajają sobie języka szwedzkiego i nie akceptują szwedzkich norm kulturowych, co powoduje, że nie są w stanie odnieść sukcesu na szwedzkim rynku pracy (w rezultacie narasta ich agresja i islamski ekstremizm)²⁴. W tym kontekście trudności w realizacji doradztwa zawodowego o charak-

²² R.V. Peavy, H.Z. Li, *Social and cultural contexts of intercultural counseling*, s. 191.

²³ J.T. Hansen, *Counseling theories within a postmodernist epistemology: New roles for theories in counseling practice*, *Journal of Counseling and Development*, 2006, 84, 3, s. 295.

²⁴ A. Gromkowska-Melosik, *Mniejszość muzułmańska w Szwecji: między ekstremistycznym izolacjonizmem a procesami reprodukcji ekonomicznej*, *Studia Edukacyjne*, 2013, 26, s. 70-72.

terze wielokulturowym są oczywiste. Czy szwedzki doradca zawodowy powinien analizować sytuację edukacyjno-zawodową z perspektywy subiektywnych wartości młodego szwedzkiego muzułmanina (o ile ten w ogóle zechce się z nim spotkać), czy też z perspektywy jego realnych możliwości sukcesu na rynku pracy, który cechuje się własną logiką? Przyjęcie postawy kulturowej empatii i poruszanie się przez doradcę w ramach przestrzeni wyznaczonej przez wartości kulturowe islamu i wolę odrzucania kultury szwedzkiej potwierdzi tylko społeczno-ekonomiczną marginalizację tegoż muzułmanina. Z kolei, „doradzanie” oparte na logice rynku i zasadach oraz wartościach regulujących zawodową karierę na Zachodzie musi przynieść nieuchronnie oskarżenie o neokolonialną epistemologiczną inwazję.

Trzeba przy tym pamiętać, że rynek pracy w społeczeństwach zachodnich funkcjonuje na podstawie zachodniej racjonalności i logiki działania. Sukces zawodowy mogą odnieść osoby, które dostosują się do tych reguł (i, aby odwołać się do podanego przykładu, biorą udział w konwersacji, potrafią zadawać pytania i odpowiadać na nie oraz nie unikają kontaktu wzrokowego). Nie ma podstaw, aby oczekiwać, że wielkie korporacje dostosują swoje mechanizmy działania do odmienności kulturowych. Trzeba więc sobie odpowiedzieć na pytanie: czy celem doradztwa zawodowego w społeczeństwach wielokulturowych powinno być empatyczne kulturowanie odmienności kulturowej, czy też dostarczanie osobom pochodzącym z innych niż zachodnia kultur możliwości osiągnięcia zawodowego sukcesu? W tym drugim przypadku jednak nieuchronne wydaje się przynajmniej częściowe wymazanie „źródłowej” tożsamości przybyszów z odmiennych kręgów kulturowych. Imigranci mogą więc zachować swoją oryginalną tożsamość, co przyniesie jednak niemalże pewną marginalizację na rynku pracy, względnie zrezygnować z niej i walczyć o potencjalny sukces zawodowy. Zachodni rynek pracy z pewnością nie dostosuje się do kulturowych reguł przybyszów z krajów azjatyckich, afrykańskich, czy południowoamerykańskich. Można w tym miejscu odwołać się do tezy, którą postawili Mary McMahon i Mantak Yuen:

wbrew (...) ostatnim wpływom konstruktywizmu (...) i wynikającego z tego propagowania podejść o charakterze narracyjnym (...) dominujące tendencje w teoriach doradztwa zawodowego, badań i praktyki związane są z (...) logiką pozytywizmu²⁵,

a ta łączy się oczywiście z racjonalnością zachodniej kultury. Poza tym, również i w społeczeństwach wielokulturowych doradztwo zawodowe wpisuje

²⁵ M. McMahon, M. Yuen, *Career counselling and internationalization*, *Asian Journal of Counselling*, 2009, 16, 2, s. 94.

się bez wątplenia w rządową politykę zatrudnienia i potrzeby rynku pracy. Jest więc *de facto* funkcjonalne wobec neoliberalnej ekonomii.

Można to pokazać rekonstruując wysunięte przez rząd kanadyjskiej prowincji Alberta „strategie budowania kariery dla ludzi z różnych grup”, w szczególności imigrantów (głównie z Chin, Pakistanu, Indii i Filipin²⁶). Po przybyciu do obcego im społeczeństwa przeżywają oni „szok kulturowy” (bowiem uświadamiają sobie, że nie znają kulturowych zasad „gry społecznej”), mają niski poziom wykształcenia, a po wyjeździe z własnego kraju przeżyli różnego typu traumy (związane na przykład z rozłąką z rodziną)²⁷. W większości przypadków ponadto ich zawodowe kompetencje zdobyte w kraju, w którym się urodzili, nie znajdują zastosowania w Kanadzie, nie znają też dobrze języka angielskiego, a doradztwo zawodowe jest – jak twierdzą krytycznie autorzy strategii – „kulturowo jednostronne”²⁸. W rządowym tekście postuluje się przy tym, aby doradcy zawodowi „doceniali kulturowe różnice” i nie działali według kulturowych stereotypów, lecz stosowali „kulturowo wrażliwe strategie” i włączali do procesu doradztwa „wartości klientów”²⁹. Jednakże, nie ulega wątpliwości, że głównym celem doradców zawodowych w prowincji Alberta jest wspomaganie imigrantów w zakresie przyswojenia sobie języka angielskiego oraz „zdobycia wiedzy na temat kanadyjskiego rynku pracy i oczekiwań pracodawców”, jak również w podjęciu pierwszej pracy³⁰. Zdolność do kulturowej empatii i inne kompetencje interkulturowe doradców służyć mają w pierwszym rzędzie bardziej efektywnemu pełnieniu roli pośredników w adaptacji do korporacyjnych zasad kanadyjskiej ekonomii. Cały klimat tekstu, bardzo zresztą humanistycznego w swojej wymowie, uświadamia, że celem doradców jest przyspieszenie asymilacji imigrantów w wielokulturowym społeczeństwie kanadyjskim. Podobną opinię wyraża w swoim opracowaniu Charles Chen, dla którego funkcjonalność doradztwa zawodowego – zarówno w kontekście asymilacji imigrantów do nowego społeczeństwa, jak i potrzeb gospodarki rynkowej – nie ulega żadnej wątpliwości. Zwraca on uwagę na wzajemne współzależności asymilacji osobistej i w zakresie pracy zawodowej:

Problemy (...) dostosowania się do kultury kraju-gospodarza, związane z poznaniem norm społeczno-kulturowych (...) mogą przyczyniać się do (...) problemów w zakre-

²⁶ What Works? Career-building strategies for people from diverse groups. A Councillor Resource, Government of Alberta, 2010, s. 1, https://alis.alberta.ca/pdf/cshop/whatworks/ww_immigrants.pdf.

²⁷ Tamże, s. 3.

²⁸ Tamże, s. 5.

²⁹ Tamże, s. 7.

³⁰ Tamże, s. 8.

sie kariery (...). Podobnie, problemy w życiu zawodowym mogą utrudnić imigrantowi dostosowanie się do (...) innych aspektów życia.

Stwierdza on w konkluzji, że doradztwo zawodowe dla imigrantów powinno uwzględniać ten związek i koncentrować się także na „zwiększaniu osobistego międzykulturowego dostosowania się” do nowego społeczeństwa, bowiem rozszerzy to możliwości w zakresie kariery zawodowej jednostki³¹.

Z kolei, w warunkach amerykańskich jednym z celów doradztwa zawodowego – z perspektywy afroamerykańskich aktywistów – jest walka z nierównościami społecznymi i marginalizacją czarnych Amerykanów. Istotny jest tutaj wzrost ich aspiracji w zakresie sukcesu zawodowego oraz walka z rasizmem i dyskryminacją³². Jednakże i w tym przypadku sukces zawodowy Afroamerykanów umieszczony jest w sposób oczywisty w „białej trajektorii biografii”. Istotą doradztwa zawodowego dla czarnych Amerykanów ma być zwiększenie ich szans na rynku pracy, co jest nieodłącznie związane z zaakceptowaniem „białych zasad” w zakresie ekonomii i prymatu białych korporacji. Autorzy cytowanej książki nie wzywają przecież bynajmniej do stworzenia alternatywnych „czarnych wzorów kariery”. Starają się natomiast wspomóc młodych Afroamerykanów w uzyskaniu jak najwyższego miejsca na drabinie społecznej, zdominowanej przez białych. Ubolewiają wręcz, że tak mało czarnych pracuje „w wysoko płatnych i wysoko prestiżowych zawodach”³³. Ich tekst nacechowany jest społecznym optymizmem; piszą bowiem: „nawet jeśli kontekst rasowy, w którym ktoś znajduje się z urodzenia, wpływa na wybór kariery (...) to nie stanowi on dyktatu w kwestii tego, jak jednostka na niego odpowie”. W tym aspekcie zadaniem doradcy jest dopomożenie jej, aby odpowiedziała w sposób jak najbardziej efektywny³⁴.

Czy więc można uznać – w kontekście powyższych rozważań – że doradztwo zawodowe w społeczeństwach wielokulturowych cechuje swoisty „pat” teoretyczny i praktyczny? Wydaje się, że taki wniosek nie jest uprawniony. Można w tym miejscu odwołać się do idei krytycznego i refleksyjnego myślenia, które mogłoby cechować interakcje między doradcą

³¹ C. Chen, *Career guidance with immigrants*, [w:] *International handbook of career guidance*, red. J.A. Athanassou, R. van Esbroeck, Netherlands 2008, s. 434.

³² Tamże, s. 11; w odniesieniu do poniższych rozważań można stwierdzić, iż podobna jest również sytuacja kobiet, które na rynku pracy muszą z kolei dostosować się do działań w ramach tradycyjnie męskiej racjonalności – por. A. Gromkowska-Melosik, *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium z dynamiki dostępu*, Kraków 2011, s. 145-164.

³³ Tamże, s. 7.

³⁴ Tamże, s. 6.

a jego (wielokulturowym) klientem. Celem doradcy byłoby tworzenie kontekstu dla rozwoju u klienta świadomości jego kulturowych uwarunkowań w ramach realiów zachodniego rynku pracy i zachodniej racjonalności oraz umożliwienie mu dokonania samodzielnego wyboru. Można w tym miejscu stwierdzić, iż wielokulturowo kompetentny doradca „powinien wspierać klientów w nadawaniu sensu ich doświadczeniom, to znaczy promować (...) plastyczność i kreatywność w postrzeganiu przez nich znaczeń”. Ponadto, zmierzałby on do „wspomagania klientów w konstruowaniu znaczeń w zakresie planowania przyszłości”, co przyniosłoby ich „aktywne zaangażowanie (...) w tym zakresie”³⁵.

BIBLIOGRAFIA

- Arthur N., McMahon M., *Multicultural career counseling: Theoretical applications of the systems theory framework*, *The Career Development Quarterly*, 2005, 53(3).
- Chen C., *Career guidance with immigrants*, [w:] *International handbook of career guidance*, red. J.A. Athanasou, R. van Esbroeck, Springer, Netherlands 2008.
- Covington Rush L., *The needed development of multicultural career counseling skills: If not now when? If not us who?*, „*Vistas Online*” 2010, Article 5, (brak zakresu stron), <http://www.counseling.org/docs/default-source/vistas/the-needed-development-of-multicultural-career-counseling-skills-if-not-now-when-if-not-us-who.pdf>
- Cybal-Michalska A., *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2013.
- Gromkowska-Melosik A., *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium z dynamiki dostępu*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2011.
- Gromkowska-Melosik A., *Mniejszość muzułmańska w Szwecji: między ekstremistycznym izolacjonizmem a procesami reprodukcji ekonomicznej*, *Studia Edukacyjne*, 2013, 26.
- Hansen J.T., *Counseling theories within a postmodernist epistemology: New roles for theories in counseling practice*, *Journal of Counseling and Development*, 2006, 84, 3.
- Højer B., Puukari S., Launikari M., *From early steps to a fourth force in counselling – Historical and current perspectives on the development of multicultural counselling*, [w:] *Multicultural guidance and counselling. Theoretical foundations and best practices in Europe*, red. M. Launikari, S. Puukari, Centre for International Mobility CIMO and Institute for Educational Research, Jyväskylä 2005.
- Launikari M., *Intercultural communication as a challenge in counselling immigrants*, [w:] *Multicultural guidance and counselling. Theoretical foundations and best practices in Europe*, red. M. Launikari, S. Puukari, Centre for International Mobility CIMO and Institute for Educational Research, Jyväskylä 2005.
- Launikari M., Puukari S., *Multicultural counselling – Starting points and perspectives*, [w:] *Multicultural guidance and counselling. Theoretical foundations and best practices in Euro-*

³⁵ K. Maree, M. Molepo, *The use of narratives in cross-culture career counseling*, [w:] *Career counselling: constructivist approaches*, red. M. McMahon, W. Patton, London – New York 2006, s. 73.

- pe, red. M. Launikari, S. Puukari, Centre for International Mobility CIMO and Institute for Educational Research, Jyväskylä 2005.
- Lee W.L.M., Blando J.A., Mizelle A.N.D., Orozco G.L., *Introduction to multicultural counseling for helping professionals*, Routledge, New York – London 2007.
- Leong F.T., Brown M.T., *Theoretical issues in cross-cultural career development: Cultural validity and cultural specificity*, [w:] *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice. Contemporary topics in vocational psychology*, vol. 2, red. W.B. Walsh, S.H. Osipow, John Wiley & Sons, New Jersey 1995.
- Maree K., Molepo M., *The use of narratives in cross-culture career counseling*, [w:] *Career counselling: constructivist approaches*, red. M. McMahon, W. Patton, Routledge, London – New York 2006.
- McMahon M., Yuen M., *Career counselling and internationalization*, *Asian Journal of Counselling*, 2009, 16, 2.
- Osipow S.H., Fitzgerald L.E., *Theories of career development*, Allyn & Bacon, Boston 1996.
- Peavy R.V., Li H.Z., *Social and cultural contexts of intercultural counseling*, *Canadian Journal of Counselling*, 2003, 37, 3.
- Pitkänen P., *A philosophical basis for multicultural counselling*, [w:] *Multicultural guidance and counselling. Theoretical foundations and best practices in Europe*, red. M. Launikari, S. Puukari, Centre for International Mobility CIMO and Institute for Educational Research, Jyväskylä 2005.
- Solarczyk-Ambrozik E., *Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery*, *Studia Edukacyjne*, 2015, 35.
- Sue D.W., Arredondo P., McDavis R.J., *Multicultural counseling competencies and standards: A call to the professions*, *Journal of Counseling and Development*, 1992 March/April, 70.
- Sumari M., Jalal F.H., *Cultural issues in counseling: An international perspective*, *Counselling, Psychotherapy, and Health*, 2008, 4(1), *Counseling in the Asia Pacific Rim: A coming together of neighbors*, Special issue, https://www.mentalhealthacademy.net/journal_archive/cph083.pdf,
- Tomlinson-Clarke S., *Multicultural counseling competencies: Extending multicultural training paradigms toward globalization*, „*Vistas Online*” 2013, Article 60, <http://www.counseling.org/docs/default-source/vistas/multicultural-counseling-competencies.pdf?sfvrsn=13>
- Trusty J., Looby E.J., Davis P.E., *Historical context of the multiculturalism in the United States*, [w:] *Multicultural counseling: Context, theory and practice, and competence*, red. J. Trusty, E.J. Looby, D.S. Sandhu, Nova Science, New York 2002.
- What Works? Career-building strategies for people from diverse groups. A Counsellor Resource, Government of Alberta, 2010, https://alis.alberta.ca/pdf/cshop/whatworks/ww_immigrants.pdf