

RAPORT PODSUMOWUJĄCY PROJEKT „NOWA PERSPEKTYWA DORADZTWA ZAWODOWEGO”

Anna Górka



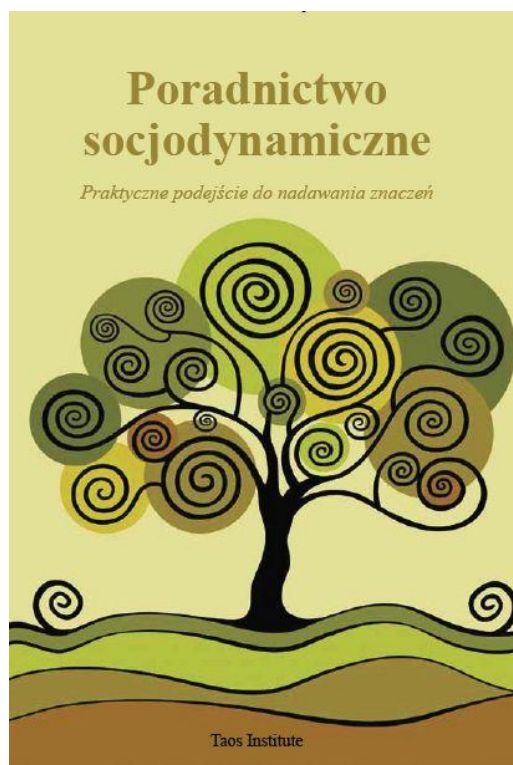
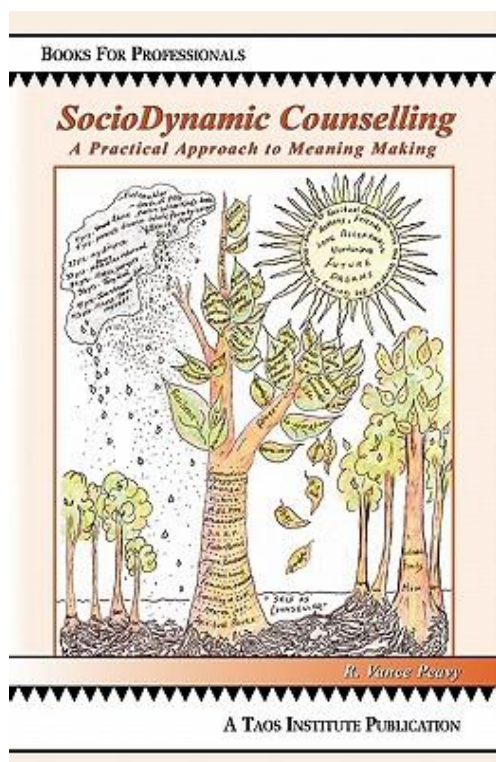
Monografia procesu adaptacji podejścia socjodynamicznego
na grunt polskiego poradnictwa zawodowego

Wrocław 2015

RAPORT PODSUMOWUJĄCY PROJEKT „NOWA PERSPEKTYWA DORADZTWA ZAWODOWEGO”

Monografia procesu adaptacji podejścia socjodynamicznego na grunt polskiego
poradnictwa zawodowego

Anna Górka



Wrocław 2015



Opracowanie, redakcja i zdjęcie na okładce: Anna Górka, www.interakcje.org.pl

Opracowanie graficzne: DruidArt, www.druidart.pl

Copyright © 2015

Wydawca publikacji:

Fundacja Imago, ul. Hallera 123, 53-201 Wrocław, www.fundacijaimago.pl

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Egzemplarz przeznaczony do bezpłatnej dystrybucji

ISBN 978-83-936320-7-7

Wydanie elektroniczne



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

CZŁOWIEK NAJLEPSZA INWESTYCJA

SPIS TREŚCI

1. W stronę konstruktywizmu. Na ścieżkach nowożytnego poradnictwa	5
2. Cele, działania, przebieg projektu	9
3. Część I. Poradnictwo socjodynamiczne – kontekst teoretyczny	13
Ponowoczesność – implikacje dla poradnictwa	13
Konstruktywizm	16
Podejście socjodynamiczne – konstruktywistyczny światopogląd V. Peavy’ego	17
Socjodynamiczna filozofia pomagania	21
4. Część II. Poradnictwo socjodynamiczne – wymiar praktyczny	23
Strategia poradnictwa socjodynamicznego	23
Sylwetka doradcy zawodowego – koncepcja nowego profesjonalisty	26
Z repertuaru praktyk socjodynamicznych: przykładowe ćwiczenia/narzędzia	27
Narracje i opowiadania	29
Metafory	29
Zadawanie pytań generujących znaczenia	30
Wizualizacje, mapy, symbole	31
Dom głosów	35
Życie jako książka	35
5. Część III. Przykładowe procesy poradnicze	37
Ramy projektu	37
Studium Przypadku: Antoni Z.	38
Studium Przypadku: Nina K.	49
Studium Przypadku: Zofia P.	58
Ilustracja wybranych map – kontekst projektowy i poza projektowy	67
6. Część IV. Superwizja jako niezbędne narzędzie profesjonalnego rozwoju doradcy zawodowego	77
Superwizje konstruktywistyczne	77
Eseje doradczyń zawodowych	81
Radar jako narzędzie wspomagające proces poradniczy	93
7. Część V. Rezultaty projektu i rekomendacje	99
Rezultaty projektu z punktu widzenia osób 50 +	99
Rezultaty upowszechniające	102
Rekomendacje	104
8. Podsumowanie	107
9. Bibliografia	108

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Trenerzy: Timo Spangar & Anita Keskinen oraz doradcy zawodowi szkolący się w nurcie socjodynamicznym. BSA Teatr Grodzki, wrzesień 2014...	11
Rysunek 2. Paradygmaty i koncepcje poradnictwa zawodowego.....	15
Rysunek 3. Model autobiograficznego „ja”.....	20
Rysunek 4. Ogólna strategia poradnictwa socjodynamicznego.....	24
Rysunek 5. Mapa przestrzeni życiowej.....	31
Rysunek 6. Mapa przestrzeni życiowej „od terażniejszości do przyszłości”.....	34
Rysunek 7. Mapa przestrzeni życiowej. Antoni I.....	40
Rysunek 8. „Dom głosów” Antoniego.....	45
Rysunek 9. Mapa przestrzeni życiowej. Antoni II.....	48
Rysunek 10. Radar Relacji Praca – Życie. Nina I	51
Rysunek 11. Mapa przestrzeni życiowej. Nina I	53
Rysunek 12. Radar Relacji Praca –Życie. Nina II.....	56
Rysunek 13. Mapa przestrzeni życiowej. Nina II	57
Rysunek 14. Mapa przestrzeni życiowej. Zofia I	59
Rysunek 15. Mapa wariantów przyszłości zawodowej Zofii	60
Rysunek 16. Droga do wymarzonej przyszłości Zofii	62
Rysunek 17. „Dom głosów” Zofii	64
Rysunek 18. Mapa przestrzeni życiowej. Zofia II	66
Rysunek 19. Mapa osoby z niepełnosprawnością I	68
Rysunek 20. Mapa osoby z niepełnosprawnością II	69
Rysunek 21. Mapa osoby z niepełnosprawnością III	70
Rysunek 22. „Dom głosów” Krystyny	71
Rysunek 23. Mapa terażniejszości i przyszłości. Franciszek	72
Rysunek 24. Mapa przestrzeni życiowej. Młodzież I	73
Rysunek 25. Mapa przestrzeni życiowej. Młodzież II	74
Rysunek 26. Mapa przestrzeni życiowej. Młodzież III	75
Rysunek 27. Mapa przestrzeni życiowej. Młodzież IV	76
Rysunek 28. Mapa poradnictwa socjodynamicznego – doradca 1	82
Rysunek 29. Mapa poradnictwa socjodynamicznego – doradca 2	83
Rysunek 30. Mapa poradnictwa socjodynamicznego – doradca 3	86
Rysunek 31. Mapa poradnictwa socjodynamicznego – doradca 4.....	88
Rysunek 32. Mapa poradnictwa socjodynamicznego – doradca 5	90
Rysunek 33. Radar Rozwoju Zawodowego Doradcy	94
Rysunek 34. Radar Relacji Praca – Życie	95
Rysunek 35. Radar – matryca wyników. Doradcy zawodowi I	96
Rysunek 36. Radar – matryca wyników. Doradcy zawodowi II.....	97
Rysunek 37. Wizualizacja radaru dla doradcy zawodowego DZ1.....	98
Rysunek 38. Kadr z wizyty studyjnej w Finlandii I.....	105
Rysunek 39. Kadr z wizyty studyjnej w Finlandii II.....	111

W stronę konstruktywizmu. Na ścieżkach nowożytnego poradnictwa.

Dogmaty spokojnej przeszłości nie mają zastosowania w burzliwej teraźniejszości. Okazja do zmian pojawia się rzadko, musimy dać się jej ponieść. Mamy nową sytuację, więc musimy myśleć na nowo. I działać na nowo. (Abraham Lincoln, Przesłanie do Kongresu, 1 grudnia 1862).

Poradnictwo to obszar interdyscyplinarnych dociekań i praktyk, czerpiący wiedzę i inspiracje z bardzo wielu dziedzin nauki: psychologii, pedagogiki i andragogiki, socjologii, antropologii kulturowej oraz filozofii. To obszar wrażliwy na kontekst społeczny i wyzwania współczesności, co widać w przejściu od poradnictwa zawodowego do poradnictwa kariery/ życia. Ten ruch na gruncie poradnictwa jest przejawem przewrotu postmodernistycznego, otwierającego pole dla pojawienia się nowożytnych praktyk poradniczych. Zmiana ta jest w istocie odzwierciedleniem paradygmatycznego przełomu (Kuhn 1963) w naukach społecznych – przejściem od pozytywizmu do interpretatywizmu. Implikuje przemiany kulturowe, filozoficzne i etyczne, odbija się w sferze praktyki i pragmatyki życia społecznego.

Ponowoczesność poszukuje nowych perspektyw teoretycznych. Obok teorii obiektywistycznych, esencjalistycznych, wyłaniają się podejścia kognitywne, subiektywistyczne, etnograficzne, interpretatywne (Geertz 2005) i narracyjne (Trzebiński 2002, Bruner 1990). Teorie te przyjmują odmienne założenia ontologiczne, epistemologiczne i metodologiczne.

W drugiej połowie XX wieku główny obszar zainteresowań badawczych przesunął się na sferę kultury i znaczeń. Odmienne filtry kulturowe inaczej kształtują nasz światobraz, inaczej organizują naszą mapę poznawczą, co implikuje odmienność światów, w których żyjemy. Słynna teza Geertza: *to be human is not to be Everyman* doskonale wyraża postmodernistyczną intuicję: nie ma "człowieka w ogóle", istnieje człowiek konkretny, osadzony w lokalnym tu i teraz, a przez to niepowtarzalny.

Zwrot lingwistyczny podważa tzw. teorię reprezentacji – przekonanie, że nauka odzwierciedla rzeczywistość w sposób bezpośredni. Na poziomie ontologii naczelną stała się teza konstruktywizmu (Berger, Luckmann 1983), definiująca świat społeczny, jako fenomen konstruowany społecznie, poprzez nadawanie znaczeń, interakcje i społeczne negocjowanie. W optyce konstruktywizmu zakwestionowane zostaje istnienie obiektywnie poznawalnej rzeczywistości na rzecz wielu możliwych rzeczywistości społecznych, konstruowanych przez jednostki i grupy w trakcie wzajemnych relacji, poprzez tworzenie i nadawanie znaczeń tej rzeczywistości.

W zachodnim i polskim dyskursie naukowym intensyfikuje się debata oscylująca wokół konstruktywizmu oraz konstrukcjonizmu społecznego. Analiza używania terminów „konstruktywizm” i „konstrukcjonizm” w naukach społecznych (Zwierzdzyński 2012) odsłania odrębność tych ujęć (choć istnieją również podejścia unifikujące). Pokazuje napięcie między „konstruktywizmem radykalnym” niemieckiego kognitywisty, Ernsta von Glasersfelda (1996, 2010), a „konstrukcjonizmem społecznym” amerykańskiego psychologa, Kennetha J. Gergena (1985, 2004). Konstruktywizm ogniskuje się wokół jednostkowych, mentalnych filtrów, schematów poznawczych i kognitywnych procesów konstruowania świata. Konstrukcjonizm społeczny wskazuje na interakcje i negocjacje społeczne w procesie kreowania znaczeń, podkreśla fenomen społecznego rozegrania się podmiotu. Odwołuje się bardziej do kulturalizmu Wygotskiego niż

genetyzmu Piageta – podkreśla relacyjny charakter procesów poznawczych, skupia się na społecznej roli języka. Oba nurty mają istotne implikacje dla teorii i praktyki poradnictwa kariery – facylitują odejście od tradycyjnego, pozytywistycznego i redukcjonistycznego rozumienia karier.

Zachodni dyskurs naukowy i literatura światowa szeroko opisują rewolucję kognitywną oraz nowy paradygmat konstruktywistyczny i interpretacyjny (Sexton, Griffin 1997; McMahon, Patton 2006). Na gruncie polskim propozycję aplikacji konstruktywizmu do poradownictwa wysunęły między innymi Bogusław D. Gołębiak (2009) oraz Joanna Kłodkowska (2010, 2013).

Coraz bardziej popularna orientacja rozumiejąca, zakorzeniona w tradycji fenomenologiczno-hermeneutycznej oraz tropy postmodernistyczne, stały się osią współczesnej problematyki badawczej. Psychologia, socjologia, pedagogika – czerpią z koncepcji tożsamości narracyjnej Paula Ricoeur'a (1989), w której życie ludzkie jest czymś w rodzaju powieści, a człowiek staje się narratorem swej własnej historii. Popularyzuje się metoda biograficzna Fritza Schütze i Normana K. Denzina (1990) oraz jakościowy paradygmat interpretacyjny. Podkreśla się wielość narracji, sposobów przedstawiania świata oraz interpretacji, za pomocą których człowiek opowiada i przeżywa rzeczywistość. Rejestruje się otwartość na podkreślaną przez postmodernistów wielość prawd, nazwanych przez Lyotarda „małymi narracjami” (Lyotard 1997). Życie ludzkie w nowożytnym ujęciu to „refleksyjny projekt konstruowany ze zmiennych tożsamości oferowanych przez pluralistyczną kulturę” (Malewski 2003: 19–20).

W tym ujęciu kariera i tożsamość nie są do odkrycia, nie są nam „dane”, ale konstruowane poprzez narracje.

„Dlatego żadnego tekstu kulturowego, żadnej struktury znaczącej nie powinno się traktować jako gotowej, danej raz na zawsze i niezmiennej, bo taka może być wobec człowieka tylko natura w czystej postaci, która „nie zna go wcale”. Dzieła sztuki, prawo, religia, język, cały ludzki świat, nawet wówczas, gdy chodzi o krajobraz czy minerał, widziany ludzkimi oczami, nie są dane, ale, jak mówi Heidegger, zadane, to znaczy otwarte na interpretacje, nieznane w swej tożsamości, pozbawione ciągłości żyją tylko dzięki repetycji, dzięki interpretacji.” (Tokarska-Bakir, 1992: 3)

Podmiot rozumiany jest jako aktywny, samodzielny i odpowiedzialny za kierowanie własnym życiem oraz zdolny do decydowania o swoim losie. Jednocześnie nastąpiło odrzucenie przekonania o trafności romantycznej koncepcji podmiotu, jako odrębnej, niezależnej i trwałej jaźni (Nycz 1994). Takie ujęcie podmiotowości ma już swoją bogatą historię: „Pojawia się filozoficzno-psychologiczny konstruktywizm Brunera (1990, 1991), interakcyjne ujęcie współczesnego modelu podmiotowej tożsamości. Bruner uświadamia nam "zbeletyzowanie" naszej świadomości, narracyjne i fikcyjne aspekty naszej egzystencji. Clifford Geertz przybliża "ja" jako tekst mówiący o tym, jak ktoś jest usytuowany wobec innych i świata. (...) próbę przekroczenia monadologicznej koncepcji podmiotu, który będąc totalną immanencją w sobie, konstytuuje się bez związku z czymkolwiek prócz samego siebie, podjął Martin Buber (1992) i Emmanuel Lévinas. Ukazują oni, że podmiot może stać się sobą, wyłącznie otwierając się na zewnętrżność lub inność. „Dopiero człowiek z człowiekiem tworzą kompletny obraz” (Podrez 1994: 141).” (Za: Górka: 2006, artykuł niepublikowany).

W warunkach ponowoczesnej pluralizacji, końca wielkich narracji, tymczasowości i płynnej tożsamości, pojawia się pytanie o obecny status poradnictwa i nowy paradygmat komunikacyjny (Wojtasik 2003). Do głosu dochodzą podejścia inspirowane postmodernizmem i konstruktywizmem.

Również w Polsce żywo dyskutowane są nowe formy poradnictwa. Działania KOWEZIU, *Euroguidance* czy rozmaitych ośrodków naukowych, mają wielki wkład w propagowanie nowych trendów poradniczych. Międzynarodowa Katedra UNESCO Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego (*Lifelong Guidance and Counseling*) Instytutu Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, powołana jako odpowiedź na wyzwania współczesnego świata, od 2013 roku zaprasza na seminaria naukowe z udziałem reprezentantów nowożytnych podejść w poradnictwie. Kierownikiem Katedry został światowej sławy prof. dr hab. Jean Guichard (2005, 2009), a dotychczasowymi gośćmi Katedry byli m.in. przedstawiciele Międzynarodowej Grupy Badawczej *Life Design Counselling*: prof. Mark Savickas (2005, 2009, 2011), prof. Valérie Cohen-Scali (2008) czy prof. Maria Eduarda Duarte (2009). W tej przestrzeni spotkania i wymiany myśli, miało miejsce również seminarium pt. „*Wprowadzenie do poradnictwa socjodynamicznego Vance’a Peavy’ego*”, będące elementem upowszechniania projektu „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego”.

Poradnictwo socjodynamiczne (Peavy 1996, 1997, 1999) wpisuje się w aktualne trendy i tendencje w metodach i teoriach poradnictwa kariery. Polega na towarzyszeniu jednostce na drodze życia, pomocy w momentach krytycznych, wspieraniu w indywidualnym uczeniu się (re)konstruowania biografii zawodowej, ale i całozyciowej. Wprowadza nas na ścieżki perspektywizmu, interpretatywizmu, aktywnego nadawania i kreowania znaczeń. Problematyzuje tożsamość doradców, proponując przejście od orientacji eksperckiej i poradnictwa zawodowego do wykorzystania strategii *empowermentu*, emancypacji i facylitacji zaangażowania radzących się w planowanie ich własnych karier/życia.

Podejście socjodynamiczne wpisuje się w nurt doradztwa „zorientowanego kulturowo”, wrażliwego na wymiary międzykulturowe, procesy migracyjne oraz coraz większą mobilność zawodową. Wskazuje na kulturowy kontekst sytuacji doradczej, gdzie zarówno doradca, jak i radzący się są ekspertami w zakresie swojej kultury. Proces poradniczy jest w istocie spotkaniem międzykulturowym, a doradcy czuwając nad procesem poradniczym powinni rozwijać samoświadomość kulturową, kompetencje międzykulturowe i wrażliwość na różnorodność.

Problematyka wielokulturowości, tak znamieną dla ponowoczesności, jest szeroko komentowana w świecie (Hofstede 2000; Trompenaars & Hampden-Turner 2002), również w kontekście doradztwa zawodowego (Palmer & Laungani 1999; Herring 1997; Johannes & Erwin 2004). Znalazła też już swoje odzwierciedlenie na gruncie polskim (Cieślukowska i in. 2006; Launikari, Puukari 2007, Białek i in. 2008). Przykładowo Anna Paszkowska-Rogacz (2006: 91-93) dyskutuje podjęte przez Peavy’ego (1997) analogie pomiędzy poszczególnymi elementami procesu doradczego, a wymiarami kultury wyróżnionymi przez Hofstede (2000).

Narzędzia socjodynamiczne prezentowane w monografii, mają wspierać kluczowe umiejętności w procesie konstruowania kariery, wzmacniać takie kompetencje, aby móc pomagać radzącym się w realizowaniu ich potrzeb związanych z planowaniem kariery/życia.

Warto podkreślić, że poradnictwo socjodynamiczne to przestrzeń transformatywnego uczenia się i współkonstruowania wiedzy o sobie i życiu. Przestrzeń otwarta na zmiany – radzących się, ale też samych doradców. Sesje poradnicze są uczestnictwem w czymś, co odmienia, co może zobrazować poniższy tekst (po odniesieniu go do procesu poradniczego oraz radzących się):

Jeśli proces badawczy ma być rzeczywistym dialogiem, to badacz winien zdawać sobie sprawę z tego, że proces ten zakłada jego akceptację „ryzyka przemian tożsamościowych”,

przemian dotyczących tego, jak odbieramy świat zewnętrzny, jak go pojmujemy (inaczej niż przed badaniem?), jak i tego, kim stajemy się dzięki naszym badanym. (Melchior 1993: 243)

Raport niniejszy jest świadectwem całościowego uobecnienia się podejścia socjodynamicznego w polskim dyskursie poradoznawczym oraz praktyce poradniczej. Platformą wdrożenia tego podejścia na grunt polski stał się projekt „*Nowa perspektywa doradztwa zawodowego*”, realizowany przez Fundację Imago z Wrocławia, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki” oraz fińskich partnerów Timo Spangara i Anitę Keskinen. Wdrożenie nie było by możliwe bez działań doradczyń zawodowych, realizujących sesje poradnicze oraz samych radzących się – ich otwartości i zaangażowania.

Monografia ta obrazuje główne wątki, zarówno teoretyczne jak i praktyczne, dotyczące podejścia socjodynamicznego, odsłania też spotkania doradczyń z radzącymi się oraz ich refleksje nad swoją profesją i własnym warsztatem pracy. Jest opisem nowego trendu w poradnictwie kariery oraz praktycznego wykorzystania socjodynamicznego modelu pracy.

Cele, działania, przebieg projektu.

Projekt „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego” realizowany w terminie 02.06.2014r. – 30.06.2015r., ma na celu adaptację podejścia socjodynamicznego, autorstwa Vance’a Peavy’ego, do polskich ram funkcjonowania poradnictwa zawodowego.

Jest to projekt realizowany w partnerstwie polsko-fińskim. Liderem projektu jest Fundacja Imago z Wrocławia. Partnerami zaś Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne Teatr Grodzki oraz firma Spangar Negotiations Co. z Finlandii. Patronat nad projektem objął Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Wszelkie działania udokumentowane są na stronie internetowej projektu: <http://www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/>

Niniejszy raport stanowi swoiste repozytorium, mieszczące zbiór przydatnych materiałów i informacji na temat poradnictwa socjodynamicznego. Jest też opisem rezultatów projektu oraz przedstawieniem rekomendacji do dalszych działań.

Projekt realizowany jest w ramach *Poddziałania 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy* – Priorytet VI Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, co wyznacza kontekst celów, takich jak:

- **Wzrost kwalifikacji zawodowych i poziomu adaptacyjności w dostępie do zatrudnienia** osób w wieku 50 +, w oparciu o zaadoptowaną metodę,
- **Wzrost potencjału społeczno-zawodowego do podjęcia zatrudnienia** osób w wieku 50 +, w oparciu o zaadoptowaną metodę.

Projekt zakładał wzrost potencjału do podjęcia zatrudnienia **40** osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo (mieszkańców województwa śląskiego), w oparciu o prowadzone sesje doradcze (zaadaptowana metoda poradnictwa socjodynamicznego) oraz wsparcie w obszarze poszerzenia kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych (szkolenia). Clue projektu stanowiła adaptacja socjodynamicznej metody doradztwa zawodowego autorstwa Vance’a Peavy’ego. Do pracy w metodzie zostali przygotowani doradcy poprzez udział w warsztatach, superwizjach, a także w wizycie studyjnej. Na kluczowe **rezultaty projektu** składają się następujące elementy:

- Wydanie pierwszego polskiego tłumaczenia książki „SocioDynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making” (2010) (polski tytuł: „*Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*” 2014).
- Organizacja warsztatu z metody socjodynamicznej dla doradców zawodowych - przeszkolenie doradców zawodowych-multiplikatorów do pracy w adaptowanej metodzie. Szkolenie prowadzone było przez zespół ekspertów z Finlandii (Timo Spangar PhD & Anita Keskinen Psych. Lic.). Celem był rozwój warsztatu pracy i kompetencji doradców zawodowych w zakresie wsparcia doradczego, poprzez zapewnienie odpowiedniego know-how i narzędzi tak, aby byli w stanie zmierzyć się z napotykanymi wyzwaniami. Dodatkowym elementem były superwizje dla doradców zawodowych.
- Wizyta studyjna w Finlandii – wizyta multiplikatorów i ekspertów projektu otwierająca na specyfikę fińskiego systemu wsparcia, zaplecze instytucjonalne oraz praktyczne zastosowania metody socjodynamicznej (w kontekście pracy z osobami 50+).

- Przeprowadzenie indywidualnych sesji doradczych z 40 osobami w wieku 50+ (średnio 8 sesji 2-godzinnych na osobę), przez 8 doradców – praktyczne wykorzystanie nowego modelu działań i narzędzi (udzielanie pomocy osobom 50+ na bazie podejścia socjodynamicznego, szeroko pojęte poradnictwo kariery, wsparcie edukacyjno-zawodowe, usługi pośrednictwa pracy).
- Opracowanie map przestrzeni życiowej (wizualizacja podstawowego narzędzia socjodynamicznego).
- Organizacja seminariów lokalnych oraz konferencji upowszechniającej rezultaty projektu.
- Wydanie artykułów prasowych upowszechniających projekt.
- Opracowanie 2 raportów (raport podsumowujący wizytę studyjną w Finlandii oraz niniejszy raport – upowszechniający rezultaty projektu).
- Opracowanie rekomendacji dotyczących wdrażanej metody.

Struktura raportu

Raport ten stanowi monografię dokumentującą proces adaptacji podejścia socjodynamicznego na grunt polskiego poradnictwa zawodowego.

Pierwsza część raportu przedstawia problematykę podejścia socjodynamicznego przez ukazanie założeń (kontekst teoretyczny), druga część przez pryzmat strategii działań i narzędzi wypracowanych na gruncie tego nurtu (wymiar praktyczny). Trzecia część obejmuje studium przypadków (case study) – prezentuje przebieg przykładowych procesów poradniczych. W czwartej części opisane jest znaczenie socjodynamicznej supervizji dla rozwoju doradców zawodowych. Część piąta poświęcona jest wypracowanym rezultatom projektu oraz rekomendacjom.



Rysunek 1. Trenerzy: Timo Spangar & Anita Keskinen oraz doradcy zawodowi szkolący się w nurcie socjodynamicznym. BSA Teatr Grodzki, wrzesień 2014.

W tym miejscu pragnę gorąco podziękować Timo i Anicie – naszym socjodynamicznym trenerom i przewodnikom po arkanach konstruktywistycznego procesu poradniczego. Transformatywna przestrzeń szkolenia i superwizji, tworzona przez nasz fiński duet – istotnie wpłynęła na praktykę doradczą, a co za tym idzie, na treści tego raportu. Struktura i poruszane tu wątki w znaczącym zakresie są inspirowane podejmowanymi wspólnie zagadnieniami. Bez otwartości, wymiany wiedzy i rozmów toczących się również „pomiędzy” wydarzeniami projektowymi – raport ten byłby zupełnie inną opowieścią. Stanowi on swoiste *post scriptum* dla naszego spotkania oraz, mam nadzieję, zaczyn dalszych działań.

Anna Górka

Część I. Poradnictwo socjodynamiczne – kontekst teoretyczny.

Ponowoczesność – implikacje dla poradnictwa

Makrospołeczne czynniki takie jak zmieniające się warunki społeczno-gospodarcze, współczesna re-organizacja pracy, gwałtowne zmiany w strukturze zatrudnienia, globalizacja siły roboczej, oznaczają wyzwanie radzenia sobie ze zmienną rzeczywistością, wpływają na ludzi i na sposób, w jaki doświadczają oni codziennego życia.

Realia rynku pracy: różnorodność, zmienność, ryzyko, nieprzewidywalność, niestabilność, nielinearność, mają silny wpływ na sposoby i możliwości kształtowania kariery. Oznaczają konieczność dokonywania wyborów, nauczania się świadomego planowania kariery i innych obszarów życia, rozwijania umiejętności podejmowania decyzji edukacyjnych, zawodowych i całonocowych.

Aktualny kontekst społeczno-kulturowy jest opisywany następującym językiem (Bauman 2006, Beck 2004, Giddens 2001):

- zglobalizowana sieć komunikacji, McDonaldyzacja życia społecznego („globalna wioska”),
- mentalność rynkowa, społeczeństwo konsumenckie, postindustrialne,
- de-tradycjonalizacja życia społecznego (zanik zewnętrznych sił orientujących, spadek wpływów rodziny, kościoła i społeczności),
- brak zdefiniowanej tożsamości i konieczność jej samodzielnego projektowania (biografia typu „zrób to sam”) – postmodernistyczne „ja” próbuje radzić sobie w świecie ryzyka i tymczasowości.

W tak funkcjonujących, wielokulturowych i zróżnicowanych społeczeństwach, w których zanikają zawody, a wyłaniają się „obszary” kompetencyjne i zadaniowe, ludzie muszą wziąć odpowiedzialność za własne życie.

Tym samym niejednoznaczność, rachityczność i niepewność środowiska pracy stała się *signum temporis* i wyzwaniem dla poradnictwa zawodowego. Sytuacja taka zmusza do zadania pytania: jakie formy pomagania są „skrojone na miarę” nowej, zmieniającej się rzeczywistości?

Istnieją oczywiście różne formy wsparcia w budowaniu własnej tożsamości i własnego życia tj. psychoterapia, konsulting, coaching, trening, szkolenie, doradztwo, mentoring, itp.

Na tej mapie form pomagania znajduje się również poradnictwo socjodynamiczne z jego immanentnym pytaniem: jak proces poradnictwa, jako kontekst uczenia się, może wspierać strategię samorealizacji i zasadę autokreacji? Jak może zwiększać perspektywy i zdolności do radzenia sobie ze złożoną i wielowymiarową rzeczywistością?

Według Peavy’ego „*W dzisiejszych czasach wyłączna dominacja nauk psychologicznych nad dziedziną poradnictwa nie jest już właściwa. Istotę ludzką można oczywiście postrzegać na płaszczyźnie psychologicznej, społecznej i kulturowej, określać ją jako samostanowiącą. Doradcy i inni oferujący pomoc specjaliści potrzebują wielorakich obiektów do obserwowania i zrozumienia ludzi: ich myśli, uczuć i czynów.*” I dalej: „*Koncepcje, takie jak narracja, symboliczne współkonstruowanie, bycie autorem samego siebie, przestrzeń życiowa, perspektywa, postawa, założenia etyczne, konstrukcje umysłowe i nadawanie znaczeń, mają szansę być bardziej użyteczne*

dla zrozumienia ludzkich poczynąń i dynamiki życia społecznego, niż koncepcje takie jak zmienne osobowościowe, cechy, klasyfikacje i zachowanie (...)". (Peavy 2014: 14)

Konieczność wdrażania zasady kształcenia całościowego oraz wspierania kompetencji pozwalających odnaleźć się w zmieniającej się gospodarce, wzywa do przemodelowania systemu poradnictwa zawodowego.

W tych warunkach paradygmat dopasowania zawodowego zostaje zredefiniowany ze względu na dekonstrukcję stałości i stabilności (zawód, środowisko pracy, jednostka) i dostrzeżenie procesualności tychże. Nie można już znaleźć oparcia tylko w obiektywnych metodach diagnostycznych, testach uzdolnień i preferencji, inwentarzach osobowości. Dzisiejszy świat wymaga nowatorskich metod pracy skupionych na wzbudzaniu autorefleksji, rozwoju umiejętności kreatywnego radzenia sobie z wieloznacznością, wreszcie na decyzyjności i odpowiedzialności radzącego się za konstruowanie kariery i budowanie swojego życia.

Następuje przejście od poradnictwa zawodowego, zorientowanego na dawanie instrukcji i ekspercką pomoc w wyborze profesji (hołdującemu teorii osobowości zawodowej Hollanda), do **poradnictwa konstruowania kariery/życia**, opartego o „*wspieranie ludzi w ich uczeniu się przez całe życie oraz towarzyszenie im w licznych tranzyjach między kolejnymi doświadczeniami osobistymi, edukacyjnymi i zawodowymi.*” (Minta 2012: 19)

Obok tradycyjnego doradztwa pojawia się dziś poradnictwo nowoczesne, w którym wzajemne relacje osób w nim uczestniczących, dialog, zrozumienie, nabierają szczególnego wymiaru. W sytuacji ponowoczesnej niejednoznaczności do głosu zdaje się dochodzić praktyka poradnictwa konstruktywistycznego, działanie proponowane przez poradnictwo biograficzne czy narracyjne. Doradca zmienia się z eksperta pragnącego utrzymać „jednolitą” wizję świata, w doradcę konstruktywistycznego, zainteresowanego zmianami i zmienianiem rzeczywistości społecznej. Pomagającego radzącym się w konstruowaniu i rekonstruowaniu karier oraz współkonstruowaniu narracji dotyczących kariery/życia. Poradnictwo nowożytne staje się „systemem interpretacyjnym” dostarczającym konstruktów do nadawania sensu życiu i doświadczeniu.

Rzeczywistość społeczno-gospodarcza w Polsce w dużej mierze również zdaje się odpowiadać temu globalnemu trendowi. Podobnie lokalna sytuacja poradnictwa nie wymyka się tak zdiagnozowanym wyzwaniom i woła o wprowadzenie nowożytnych sposobów myślenia i działania. Koniec linearnych karier w sytuacji permanentnej zmiany wzywa do rozwoju umiejętności samodzielnego konstruowania kariery.

Poradnictwo zawodowe w Polsce boryka się wciąż z problemami i ograniczeniami natury ekonomicznej, instytucjonalnej i merytorycznej. Współpraca między różnymi graczami na polu poradnictwa nie jest wystarczająco zintegrowana. Choć poradnictwo zawodowe uznawane jest za strategiczne narzędzie w ujęciu polityki krajowej, to wciąż w opinii wielu doradców istnieje niezagospodarowana przestrzeń praktycznego zastosowania przepisów oraz wdrażania innowacyjnego poradnictwa kariery.

Warto podkreślić, że nurt socjodynamiczny jest w pewnym sensie propozycją radykalnej zmiany słownika, praktyki i paradygmatów w środowisku doradców. Nie oznacza tylko wzbogacenia warsztatu pracy o nowe wskazówki metodyczne i sposoby pracy, ale zaprasza do swego przemodelowania sposobu myślenia o współczesnym świecie, człowieku i samym procesie poradniczym: czym on jest, jakie ma cele i funkcje. Podejście socjodynamiczne zaprasza nas do swistej rewizji praktyki poradniczej, przybliża przestrzeń profesjonalnej relacji pomagania –

konstruktywistycznej, dialogicznej, wrażliwej na kulturę i kontekst, wykraczającej poza ramy tradycyjnych procedur poradniczych.

W ujęciu socjodynamicznym nie ma mowy o „klientcie” czy „pacjencie”. Peavy zachęca do spojrzenia na „poradnictwo”/„pomaganie”, jako spotkanie „pomagającego”/„doradcy” z „osobą poszukującą pomocy” (ang. *help-seeker*) w rozwiązaniu osobistego problemu. Osią relacji jest „rozmowa poradnicza” lub „dialog”, a nie „wywiad”. Peavy dystansuje się do słownika ekonomicznego oraz medycznego (Peavy 2014: 1). Inspiruje się nurtem krytyki społecznej i duchem antypsychiatrii, które dekonstruuja leczenie i diagnozowanie chorób psychicznych, wskazując na obecność mityzacji i metaforyzacji w tych obszarach (Illich 1976, Sontag 1999, Szasz 1978). W naszym dyskursie doradczym zagościły więc słowa takie jak „szukający pomocy” czy „radzący się”, terminy wzmacniające podmiotowość i indywidualność osób zgłaszających się do doradcy.

Rysunek 2. *Paradygmaty i koncepcje poradnictwa zawodowego*. Opracowanie na podstawie niepublikowanych materiałów szkoleniowych (Spangar, Keskinen 2014).

Główne paradygmaty tradycyjne	Nowe alternatywne paradygmaty
Paradygmat dopasowywania - wymagania zawodowe vs. indywidualne zdolności i osobowość („przystawanie”) Paradygmat rozwojowy - linearne kariery na całe życie - izomorfizm Pozytywizm - przepisy, fakty, formalne wyjaśnienia - technologiczna racjonalność Wiedza ‘z zewnątrz – do środka’ - teorie akademickie – praktyka poradnicza jako badania stosowane - klasyfikacje, standardy, obiektywna wiedza - interwencjonizm	Plastyczność - zwiększona umiejętność osób do kształtowania środowiska pracy („stawanie się”) Nielinearność - tymczasowość - kariery przerywane, zróżnicowane Konstruktywizm - dochodzenie/badanie oparte na kontekście i interpretacji - mądrość Wiedza ‘od wewnątrz – na zewnątrz’, - proces, skupiający się na samoorganizujących tendencjach ludzi, - poradnictwo jako „system interpretacyjny” dostarczający konstruktów do nadawania sensu życiu

Konstruktywizm

Poradnictwo socjodynamiczne czerpie inspirację z myśli konstruktywistycznej, która zakorzeniona jest w filozofii, psychologii oraz studiach kulturowych.

Przedstawiciele konstruktywizmu i narratywizmu na gruncie poradnictwa to między innymi:

- Mark L. Savickas (2005, 2009, 2011) – konstruowanie drogi zawodowej i poradnictwo kariery (*Vocational Design and Career Counselling*) oraz teoria konstrukcji kariery i poradnictwo konstruowania życia (*life design counselling*),
- Jean Guichard – koncepcja *samo-konstruującego się modelu tożsamości* (2005),
- Maria Eduarda Duarte – koncepcja konstrukcji życia (2009),
- Norman E. Amundson – poradnictwo kariery i poradnictwo biograficzne (2009),
- John Krumboltz – koncepcja planowania szczęśliwych zbiegów okoliczności – *Planned Happenstance Theory* (1999, 2004),
- Vance Peavy – autor podejścia socjodynamicznego, jeden z prekursorów wykorzystania w poradnictwie kariery koncepcji, metod i narzędzi pracy wywodzących się z konstruktywizmu i podejścia narracyjnego (1997).

Teorie te i stworzone na ich podstawie praktyczne wskazówki dla realizacji procesu poradnictwa zawodowego są nowożytną odpowiedzią na wyzwania świata pracy, w kontekście całościowego uczenia się i rozwoju jednostki. Ostatni wymieniony model kanadyjskiego badacza w sposób szczególny rozwinięty został przez skandynawskich doradców kariery, z których to doświadczeń czerpią autorzy projektu.

Zasady konstruktywistycznego światopoglądu:

- Nie ma jednej, obiektywnej rzeczywistości – istnieją raczej **wielorakie rzeczywistości** (każdy człowiek kreuje treść i sposób swojego osobistego istnienia).
- Świat społeczny jest aktywnie **”konstruowany”** przez interakcje z innymi ludźmi, komunikację i wzajemne powiązania rozmaitych aspektów rzeczywistości. Tożsamości osobowe są tworzone w procesie porozumiewania się jednostki ze społeczeństwem – powstają z opowiadań, znaczeń i codziennych działań.
- Ludzie nie żyją w próżni, są zawsze osadzeni w **kontekście**. ”Konstruują” swoje własne „ja” w konkretnych warunkach społeczno-kulturowych.
- Każda osoba stanowi dynamiczny, nieliniowy, **”samo-organizujący się”** system (nie zestaw cech, czy repertuar zachowań) kształtowany przez samo-kreację.
- Każde **życie to historia** – ewoluująca narracja biograficzna, podlegająca nieustannej (re)konstrukcji.
- Ludzie **”nadają znaczenie”**: używają **języka i działań**, współtworzą siebie oraz świat poprzez interpretacje, krytyczną samo-refleksję i aktywną postawę. Osobiste i społeczne rzeczywistości są negocjowane przez użycie narzędzi językowych.
- „Ja” to zróżnicowana wielość czy też złożona konfiguracja autorskich znaczeń. Autobiograficzne „ja” odsyła do metaforycznego i narracyjnego sposobu odnoszenia się do zasadniczego sensu tego, kim jesteśmy.
- Osobista wolność: każdy jest **odpowiedzialny** za swoje myślenie i działanie.

Podejście socjodynamiczne – konstruktywistyczny światopogląd V. Peavy’ego:

Peavy eksponuje szeroką definicję kariery. Etymologia słowa „kariera” odsyła do łacińskiego *carrus*, oznaczającego „przejsie”, „przebieg” lub „rydwan na kołach”. W ujęciu socjodynamicznym kariera osoby to jej życie/biografia. Wszelkie poradnictwo jest poradnictwem kariery, towarzyszeniem na życiowej ścieżce (Peavy 2014: 48). Oznacza wsparcie rozwoju kariery, ale też pomoc w planowaniu życia i wprowadzaniu w życie wyborów. Planowanie kariery stanowi proces obejmujący całe życie, kariera jest postrzegana jako swojego rodzaju alternatywne opcje kształtowania swojego życia, ujmowanego holistycznie (nie tylko obszar zawodowy, ale całe życie człowieka). Rozwój zawodowy pozostaje w interakcji z innymi aspektami życia (Peavy 1996: 147).

12 celów poradnictwa postindustrialnego (Spangar, Keskinen 2014):

- Promowanie zdolności „wewnętrznego przewodnictwa”.
- Zachęcanie do odpowiedzialności za siebie i społecznej odpowiedzialności.
- Tworzenie postawy otwartości na różne opcje i możliwości.
- Pomaganie ludziom w zrozumieniu skomplikowanych sytuacji.
- Promowanie zdolności międzyludzkiej dialogicznej komunikacji.
- Model jak dotrzeć do i przekształcić informacje w osobiście znaczącą wiedzę.
- Wspieranie zdolności krytycznego myślenia, refleksji/samoobserwacji.
- Wspieranie uważnego i nieliniowego podejścia do rozwiązywania problemów.
- Popieranie perspektywy auto-kreacji/autorskiego „ja”.
- Kształtowanie uznania i akceptacji dla kulturowej różnorodności.
- Pokazywanie „ludzkiej twarzy” (w przeciwieństwie do obiektywnej, oficjalnej twarzy eksperta) w sytuacji poradniczej.
- Pomoc w wizualizowaniu (mapowaniu) zmartwień i mówieniu o nich. Mapowanie pomaga uchwycić skomplikowane sytuacje.

Od lat 90-tych ubiegłego wieku Vance Peavy propagował koncepcję poradnictwa, nazwanego socjodynamicznym, którego najważniejszymi elementami są:

- A. KONSTRUKTYWISTYCZNA PERSPEKTYWA WSPÓŁCZESNEGO ŻYCIA I WŁASNEGO ‘JA’**
- B. FILOZOFIA POMAGANIA**
- C. ZBIÓR POJĘĆ I PRAKTYK PORADNICZYCH OPARTYCH NA A & B POWYŻEJ**

Zasadniczym pytaniem jakie niesie ze sobą to podejście zawiera się w zdaniu: **JAK POWINIENEM ŻYĆ?** a nie „do jakiego zawodu się nadaję?” (Peavy 2014: 1-3).

Problematyka podejmowana w ramach sesji poradniczych wykracza poza wątki edukacyjno-zawodowe. Oto tematy, które stanowią główny trzon sesji:

- Zatrudnienie i szukanie pracy.
- Wybór i rozwój kariery.

- Szkolenie i edukacja.
- Konflikty w związkach i ich naprawa.
- Problemy społeczne.

Poradnictwo socjodynamiczne niesie ze sobą:

- Podejście relacyjne i zwrócenie uwagi na kontekst społeczny – wspólne punkty ze społecznym konstruktywizmem Michaela Mahoneya (2003) oraz konstrukcjonizmem społecznym Kennetha i Mary Gergen (2004).
- Fokus na wpływ relacji społecznych, na dynamiczne procesy konstruowania własnego „ja” przez jednostkę (optyka społecznych związków i kulturowych artefaktów).
- Perspektywę filozoficzną wrażliwą na różnorodność.
- Refleksyjną praktykę społeczną (pomagania innym).
- Wspiera refleksję oraz nadzieję poprzez możliwość zastanowienia się, konstruowania i oceny pomysłów i planów, co pomaga podążać w kierunku cenionych celów.
- Zindywidualizowaną, praktyczną metodę rozwiązywania problemów.

Założenia poradnictwa socjodynamicznego (Peavy 2014):

- Poradnictwo jest przede wszystkim **procesem uczenia się**; zarówno doradca, jak i szukający pomocy czynnie uczestniczą w procesie uczenia się (współ-konstruowanie), co wpływa na skuteczność działań.
- Poradnictwo jest procesem budowania zdolności i wspierania **wolności**.
- Uczenie się daje najlepsze efekty, kiedy jest „**ukierunkowane**” a nie narzucone (ang. *guided participation*). Współpraca odbywa się w atmosferze zaufania i szacunku, oparta jest o partnerski wkład w relację.
- Poradnictwo jest ogólną **metodą planowania życia** – współkonstruowanie projektu osobistej znaczącej aktywności obejmuje pomaganie innym w rozwijaniu i organizowaniu idei, zdolności i preferowanych ścieżek przyszłości.
- Najskuteczniejszymi narzędziami pomagania innym w budowaniu lepszego życia i osiągania wybranych celów są **narzędzia językowe/komunikacyjne** tj. słowa, znaczenia, metafory, symbole, opowiadania i mapowanie. Są to kluczowe elementy budowania procesu poradniczego, podejmowania decyzji, autorskiego tworzenia życia oraz kreowania swoich osobistych znaczeń i tożsamości.
- Kluczowa jest konstruktywistyczna **zasada gotowości na działanie i zmianę**. Nie operuje się dyskursem „oporu”, ale tak współtworzy się proces, aby pomóc drugiej osobie w osiągnięciu gotowości.
- **Bieżące doświadczenie życiowe** jest centralnym zagadnieniem i punktem wyjścia dla poradnictwa (**przestrzeń życiowa** odnosi się do wszystkich sił, które działają na nas w danym momencie; utkana jest z doświadczeń, znaczeń i działań; wskazuje na relacyjność, powiązania i kontekst).
- **Perspektywy** - to, jak (współ)działamy w danym kontekście zależy od perspektyw, jakie do niego wnosimy. Poradnictwo skupia się na dynamice kontekstów oraz sposobów myślenia i odczuwania. Perspektywy mają kluczowy wpływ na nasze działanie, ukierunkowują

i organizują podejmowane decyzje. Stanowią podstawę komunikacji międzyludzkiej i zmiany.

- Osobiste **znaczenie umożliwia działanie**. Tylko czynności i koncepcje osobiście znaczące, otwierają na prawdziwe zaangażowanie i zobowiązanie oraz dają głęboką motywację do działania.
- Poradnictwo jest **negocjacją tożsamości**. Wspiera w kształtowaniu na nowo swojej tożsamości, reinterpretowaniu oraz kreowaniu osobistych celów. Wyzwała postawę proaktywną i twórczą. Pyta o to, kim dana osoba chce i może się stać. Wspiera ścieżki rozwoju.
- **Narracyjne ‘ja’** (a nie psychometryczne) odsyła do „ja” podlegającego narracji, utkanego ze znaczeń. Odsłania nową perspektywę, zawartą w słowach: żyjemy historiami, które opowiadamy (Bruner 1990).
- **”Polifoniczne ja”** – ja to projekt wielogłosowy i dialogowy (Bachtin 1970), odsyłający do wielości doświadczeń, aspektów naszej tożsamości i sposobów widzenia rzeczy. Poradnictwo oznacza tu spotkanie z wielowersyjnością i polisemantycznością ja, pozwala wybrzmieć holistycznie ujętym głosem: zdrowia i samopoczucia, kreatywności i rekreacji, intymności i relacji, pracy i edukacji oraz światopoglądu i duchowości.
- Poradnictwo jako **brikolaż**. Niemożliwe jest podanie konkretnego schematu rozmowy czy właściwej interwencji poradniczej, gdyż nie istnieją uniwersalne zasady działania w tym zakresie. Każdy kontakt jest indywidualny i неповtarzalny. Podejście socjodynamiczne dekonstruuje system gotowych wzorców i z góry założonych matryc postępowania, jako schematów działań o ograniczonej użyteczności. Nic nie zastąpi uważności, wrażliwości oraz poszukującej postawy doradcy. Jego twórczego podejścia do rozwiązywania problemów. Otwartości na unikalną konfigurację znaczeń, kontekstów i zasobów radzącego się. Peavy inspirował się terminem „*bricolage*”, wprowadzonym przez francuskiego antropologa Claude’a Lévi-Straussa (1969). Termin ten oznacza „majsterkowanie”, „konstruowanie” z różnorodnych dostępnych elementów, wykorzystywanie wszelkich dostępnych w danej sytuacji informacji i narzędzi. Doradca jako brikoler, stosuje swobodnie rozmaite narzędzia, bada wyłaniające się znaczenia, możliwości i doświadczenia życiowe osoby radzącej się, aby wspólnie wypracować jak najlepsze działania.

Kluczowy dla poradnictwa socjodynamicznego **model autobiograficznego „ja”** odznacza się głosami i metaforami, rozciągniętymi od przeszłości, poprzez aktualną przestrzeń życiową, aż do wyobrażonej przyszłości. Obejmuje on pamięć, wyobraźnię, oczekiwania i narzędzia językowe do tworzenia własnego „ja” i własnego życia. Autobiograficzne „ja”, mówiąc i wizualizując, używa pamięci, obserwacji i wyobraźni, aby tworzyć i budować na nowo własne „ja” i własną przyszłość.

Rysunek 3. *Model autobiograficznego „ja”*. Opracowanie własne na podstawie: (Peavy 1997: 41-42):



Socjodynamiczna filozofia pomagania

Podejście socjodynamiczne prowadzi nie tylko do rozwiązania problemu, ale również, a może przede wszystkim, może prowadzić do zmiany myślenia radzącego się o sobie. Każdy człowiek zanurzony jest w specyficznych sytuacjach społeczno-kulturowych i określonych warunkach historycznych, ale to do danej osoby należy odpowiedzialność stworzenia sensu i znaczenia z kontekstu, w którym jest osadzona. Radzący się to aktywny i kreatywny podmiot, zdolny do kierowania własnym życiem i **tworzenia swojego 'ja'**.

Socjodynamiczna perspektywa na funkcjonowanie człowieka daleka jest od interwencjonizmu – pomaganie nie oznacza „wtrącania się” w czyjeś życie. Pomaganie innym według Peavy’ego to wspólne działanie i **etyczne dobro**. Poradnictwo to przestrzeń na pytania filozoficzne: Co powinienem zrobić? Jak powinienem dalej postępować, aby rozwiązać tę kwestię? **Jak powinienem żyć?**” (Peavy 2014: 3)

Przestrzeń uczenia się, planowania, poszerzania perspektyw i możliwości, a nie „terapii” czy „leczenia”. Doradca nie jest tu ekspertem dominującym proces, tylko partnerem współkonstruktywnej relacji. Ma umiejętność powstrzymania pewności, założeń, wyroków i pochopnych wniosków. Podstawowym wyróżnikiem podejścia socjodynamicznego jest właśnie otwierająca i włączająca postawa doradcy, który towarzyszy radzącym się w poszukiwaniu ich własnych dróg i rozwiązań, bez narzucania gotowych odpowiedzi. Relacja jest partnerska i symetryczna, zanurzona w idei „**obojga wiedzących**”, gdzie doradca jest ekspertem od procesu doradczego, a radzący się – ekspertem od swojego życia, co pozwala mu wypowiadać się na temat własnych idei, przekonań i obserwacji z autorytetem własnego doświadczenia. Doradca prezentuje **ludzką twarz** – poradnictwo oznacza partnerską relację zbudowaną na dostrzeżeniu człowieczeństwa i szacunku dla odmienności, jest wyrazem zasady: „najpierw człowiek, dopiero potem problem”.

Postawa pełna **szacunku i otwartości** dla unikalności drugiej osoby jest główną wartością w pomaganiu, pozwalającą uprawomocnić osobiste znaczenia i doświadczenia szukającego pomocy – mimo mogących występować różnic w opinii czy wzorach zachowań. Istotne jest tu przejście od autorytarnej (dominacja, kontrola) do dialogicznej komunikacji (współtworzenie rozmowy, otwartość, intencja zrozumienia).

Kluczowa jest tu **dialogiczna rozmowa i wzajemne słuchanie się**, umożliwiające swobodny, obustronny przepływ znaczeń. Tak zdefiniowana dobra interakcja to podstawa skonstruowania wspólnej płaszczyzny zrozumienia, negocjacji i komunikacji.

Swoistym wzorem interakcji jest **ukierunkowane współuczestnictwo** oznaczające wspólny grunt, bezpośrednie zaangażowanie, zorientowane na uczenie się oraz praktyczne działanie. Konstruktywistyczne uczenie się oparte jest na aktywnym uczestnictwie w procesie komunikacji i tworzenia znaczeń. Doradca zapewnia strukturę komunikacji, lecz cel komunikacji zależy od doświadczenia radzącego się. Tworzy się przestrzeń kooperatywnego działania, wzajemnego słuchania, czucia i myślenia.

Socjodynamiczne pomaganie skupia się na **mocnych stronach i potencjalach**. Powinno poszerzać **osobistą wolność** oraz wspierać rozwój zdolności do samodzielnego myślenia, czucia i działania. Celem jest wykreowanie większego spektrum możliwości, stworzenie warunków szerszego wyboru i zwiększanie zdolności poszukującego pomocy do określania ważnych dla niego celów.

To praktyka autentycznego spotkania, oparta na mądrości, uważności i partnerstwie, gdzie głównym narzędziem jest postawa doradcy – to on jest swoją metodą.

Część II. Poradnictwo socjodynamiczne – wymiar praktyczny.

Strategia poradnictwa socjodynamicznego

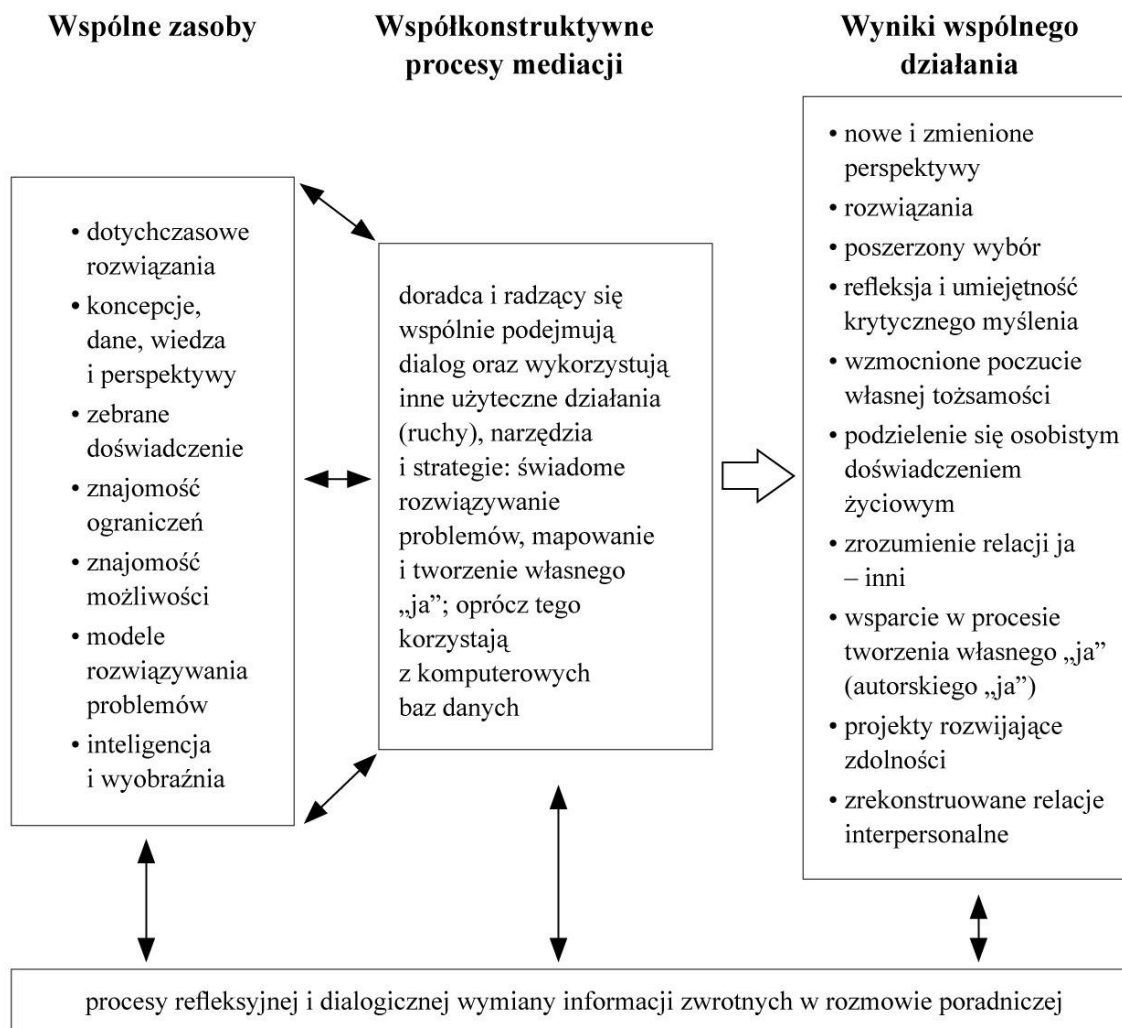
Socjodynamiczny proces poradniczy jest współ-konstruktywnym, refleksyjnym i twórczym procesem; dialogiem, w którym osoby radzące się i doradcy dzielą się wspólnymi zasobami, nowymi perspektywami czy rozwiązaniami.

Poradnictwo jest procesem dialogowym. Spotkaniem doradcy oraz szukającego pomocy, próbą znalezienia wspólnego języka, umożliwiającego wzajemne zrozumienie i kooperację. To proces dynamiczny i nieliniowy. Opiera się on na **tworzeniu wspólnych płaszczyzn** – ze świadomością istniejących różnic kulturowych. Istotne jest zrozumienie bieżącego doświadczenia oraz znaczeń w świecie osoby radzącej się. Odbywa się to za pomocą dialogu, opowiadania historii życia, narracji i metafor. Atmosfera szacunku i zaufania pozwala na współtworzenie i omawianie osiągalnych, osobistych projektów i podjęcie kroków ku realizacji celów. Doradca prezentuje postawę towarzyszącą, słuchającą, stwarza dogodne warunki samopoznania – wspiera, wzmacnia ekspresję, skłania do refleksji. Celem zaś jest poszerzanie wolności oraz zachęcanie do budowania odpowiedzialności za swoje życie i świadome kształtowanie rozwoju w oparciu o wartości i cele ważne dla jednostki.

Podejście socjodynamiczne skoncentrowane jest na zasobach jednostki, ukierunkowane na radzenie sobie z problemami również w przyszłości: zrozumienie przestrzeni życiowej jest punktem wyjścia dla konstruowania możliwych dróg i opcji do wyboru.

Niezwykle istotna jest otwartość procesu poradniczego. Pojawiające się rozwiązania są percypowane jako tymczasowe i “najlepsze na ten moment wybory”, oparte na samo-observacji, refleksyjności i interpretacji, legitymizowane osobistym znaczeniem. Rozwiązania te zależne są od zmiennych czynników kontekstualnych. Podlegają re-negocjacji i re-konstrukcji.

Rysunek 4. *Ogólna strategia poradnictwa socjodynamicznego.* (Za: Peavy 2014: 55):



Proces poradniczy ma charakter indywidualny i unikalny. Ma służyć pogłębieniu samopoznania, diagnozie obszarów wymagających wsparcia i wytyczeniu planu działań konkretnej jednostki i przygotowaniu jej do procesu zmian. Nie ma przy tym ścisłych ram i sztywnych wytycznych co do przebiegu spotkań. Można jednak podjąć się próby generalizacji pewnych socjodynamicznych tropów poradniczych, które wspierają zmianę.

Proces poradnictwa kariery wpisuje się w sekwencję (często o charakterze cyrkularnym i symultanicznym): poznanie – analiza sytuacji życiowej – planowanie – działanie – ewaluacja.

Początek procesu to oczywiście określenie ram spotkania, roli doradcy i roli radzącego się w procesie. Padają pytania o motywację i powód przybycia na sesję. Artkułowane są potrzeby i oczekiwania. Uczestnik sesji dowiaduje się o tym, czego może się spodziewać i w jaki sposób będzie przebiegała praca. To moment na podkreślenie podmiotowości, odpowiedzialności i decyzyjności osoby radzącej się. Celem jest tu zbudowanie kontaktu, stworzenie bezpiecznych ram relacji i dookreślenie zasad współpracy.

Kluczowym narzędziem procesu wsparcia jest tworzenie mapy przestrzeni życiowej, odnoszącej się do teraźniejszości oraz w dalszej kolejności – sporządzanie mapy przyszłości pomocnej w tworzeniu planów, określaniu celów i podejmowaniu decyzji.

Tworzona wspólnie **mapa przestrzeni życiowej** to eksploracja obecnej sytuacji, miejsca, z którego wyruszamy. Pomaga ona w zidentyfikowaniu znaczących wątków, sposobów działania, zasobów i interakcji. Analizujemy kontekst, celem zrozumienia, z czym radzący się musi się mierzyć, jakie ma zasoby, a jakie ograniczenia. Peavy cytuje w tym kontekście Kierkegaarda: „*Musimy najpierw zadać sobie trud znalezienia drugiej osoby tam, gdzie ona jest, i od tego rozpocząć. W tym tkwi sekret sztuki pomagania innym. Każdy, kto nie opanuje tej umiejętności, sam się ludzi, gdy proponuje pomoc innym.*” (Peavy 2014: 34)

Uważne i dokładne zbadanie rzeczywistości jest podłożem do rzutowania się w przyszłość, otwiera na wizję przyszłości i pozwala generować możliwości. Jest punktem startu podróży do realizacji planów i celów.

Mapowanie przestrzeni życiowej rzuca światło na aktualną sytuację i kontekst. Doradca i szukający pomocy budują swoją rozmowę wokół następujących pytań:

- Jak wygląda moja obecna sytuacja? Gdzie przynależę? Co robię?
- Jakimi zasobami dysponuję?
- Jakie aspekty teraźniejszości są ważnymi częściami mojego życia?
- Jak mogę lepiej zrozumieć, i współdziałać z moim kontekstem?
- Jakie ograniczenia napotykam? Czy potrafię je pokonać? Jak?
- Czy moja historia jest spójna i logiczna, czy też czegoś w niej nie brakuje?
- Czy przybieram samo-odpowiedzialną postawę?
- Kto jeszcze zaangażowany jest w sytuację?
- Na czym polega ten związek?
- Jak ta sprawa wpływa na moje codzienne życie?
- Jakie wartości i postawy najlepiej mi służą?
- Jak wyglądałoby moje życie, gdyby nie było tego problemu?
- Gdyby to ktoś inny miał taki problem, co bym mu doradził/a?

Po mapowaniu teraźniejszości, przychodzi czas refleksji nad **przyszłością**. Pojawiają się też rozmaite rozwiązania i opcje działania.

Dookreślenie i eksplorację marzeń i celów ułatwiają następujące pytania:

- Czy mam jasne pojęcie, dokąd chciałbym/ chciałabym dotrzeć?
- Co chcę osiągnąć?
- Kim chcę zostać?
- Na ile ten cel jest zależny tylko ode mnie?
- Czy posiadam zasoby, których potrzebuję do mojego projektu?
- Jakich umiejętności/wiedzy/idei potrzebuję, aby zbliżyć się do celu, który cenię?
- Jak się zmieni świat, kiedy osiągnę swój cel?
- Jak osiągnięcie celu wpłynie na moich bliskich i znajomych?
- Gdybym nie miał/a żadnych ograniczeń, to co bym chciał/a?
- Jakie są ważne kamienie milowe na drodze ku przyszłości?

- Co jeszcze mogę zrobić, żeby osiągnąć cel?
- Jakie wartości zostaną zaspokojone, kiedy osiągnę ten cel?
- Co powstrzymuje mnie przed znalezieniem skutecznego sposobu rozwiązania tego problemu? Co stanowi przeszkodę?
- Co najbardziej chciał(a)bym zmienić, aby poprawić swoją sytuację?
- Jakie są moje możliwe przyszłości?
- Która z opcji wydaje mi się najlepsza?
- Czy widzę siebie jako „projekt w budowie”?
- Czy czuję, że ten projekt jest „mój” i ma dla mnie osobiste znaczenie?
- Czy w razie potrzeby jestem przygotowany/a do modyfikacji lub zbudowania alternatywnego projektu?

Następnym wyzwaniem jest dokonanie transferu pomysłów na życie osobiste i zawodowe: działanie i realizacja planów. Na koniec przychodzi czas na podsumowanie i ewaluację całego procesu poradniczego. Tak jak po każdej sesji, radzący się jest zaproszony na koniec do podsumowania procesu poradniczego, odpowiedzi na pytanie o to, co było najważniejsze, co go szczególnie poruszyło, z jaką refleksją kończy spotkanie, co sobie uświadomił, co planuje. Podobnie doradca dzieli się refleksją podsumowującą. Taka strategia wpisuje się w szerszy kontekst wspierania samoświadomości i wolności.

Ogromny wkład w rozwój i budowanie relacji poradniczej oraz dynamizowanie procesu poradniczego mają także zadania refleksyjne „pomiędzy sesjami” – swoiste zadania domowe, dzięki którym również poza gabinetem doradcy, w realnym życiu codziennym, może pojawić się przestrzeń refleksji, wglądu i pracy nad sobą.

Pamiętać jednak należy, że przedstawiony opis jest dużym uproszczeniem. Proces nadawania znaczeń i proces planowania życia, wzajemnie się przeplatają. Co więcej proces poradnictwa często przebiega w sposób nielinearny i transformacyjny, nie rządzą nim reguły ciągłego i stałego postępu.

Sylwetka doradcy zawodowego – koncepcja nowego profesjonalisty

Na tym tle wyłania się nowy profil doradcy zawodowego.

I fundamentalne pytania: Kim jestem jako doradca? Jak postrzegam swoją profesję? Kim jako doradcy możemy się stać? Jakie kompetencje chcemy rozwijać? Co ma być efektem naszej pracy? Czego radzący się może się spodziewać przychodząc na spotkanie z doradcą zawodowym? W odbiorze społecznym pojawiają się różne obrazy tej profesji. Wizerunek profesjonalnego doradcy odsyła do skojarzeń z informowaniem, pośrednictwem, asystowaniem, animowaniem, towarzyszeniem, inspirowaniem, aktywizowaniem, instruowaniem, motywowaniem itp. W każdym z tych określeń wybrzmiewa inny element obrazujący preferowaną postawę zawodową i sposób komunikowania się. Jakże często spotykamy się z roszczeniem natychmiastowego zatrudnienia, pytaniem-prośbą „proszę mi doradzić, co mam zrobić” i oczekiwaniem konkretnego rozwiązania.

Dlatego pierwszym etapem jest nawiązanie relacji, poinformowanie o sposobach pracy i ogólnej wizji przebiegu procesu poradniczego.

W kontekście socjodynamicznym pojawia się wizja doradcy zawodowego, który współpracuje z innymi, opierając się na następujących kompetencjach (Por. Górka, 2015):

- refleksyjność i samoświadomość – umiejętność zadawania pytań poszerzających samoświadomość i perspektywę radzącego się,
- wzmacnianie zdolności do samodzielnego myślenia, czucia, planowania i działania,
- nastawienie na pomoc w refleksyjnym (re)konstruowaniu kariery postrzeganej jako „mozaika różnorodnych epizodów życia” (Wojtasik 2003a: 343-351),
- kompetencje etyczne (wrażliwość etyczna, świadomość własnej filozofii pomagania, nastawienie na współpracę i wzmacnianie podmiotowości, szacunek dla autonomii radzącego się, uważność, umiejętność słuchania, zaufanie do mądrości),
- otwartość na zmiany i transformatywny proces wzajemnego uczenia się w relacji doradca – poszukujący wsparcia (odejście od „ekspertstwa”),
- kreatywność, gotowość do twórczej i zaangażowanej improwizacji (doradca jako brikoler, tworzący autorskie metody pracy; wykorzystujący interdyscyplinarne inspiracje do działań, mający eksperymentujące i poszukujące podejście do poradnictwa oraz zdolność generowania niestandardowych pomysłów i rozwiązań),
- działanie w obszarze poradnictwa niedyrektywnego, bez autorytarnych nastawień (sytuacja poradnicza traktowana jako przestrzeń, w której towarzyszy się radzącemu się w zmaganiach z sytuacją problemową, oraz zachęca go do własnej aktywności, zmierzającej do samopoznania i do samoanalizy),
- motywacja do uczenia się przez całe życie, otwartość na zgłębianie wiedzy i działanie z wykorzystaniem nowych modeli pracy oraz wysoka motywacja do wdrażania innowacyjnych rozwiązań na gruncie poradnictwa,
- postawa wyrastająca z wartości: nastawienie na rozwój osobisty i współpracę, samodzielność, kreatywność, otwartość na doświadczenie, tolerancja, elastyczność w działaniu, analityczność, wrażliwość na kontekst sytuacyjny i proces, holistyczne podejście do człowieka,
- zainteresowanie podejściem konstruktywistycznym, interpretatywnym, narracyjnym, biograficznym, międzykulturowym oraz orientacją całościową,
- sprawne posługiwanie się umiejętnościami: słuchania, negocjowania i interpretowania znaczeń, korzystania z metafor, narracji i wspomnień doświadczeń życiowych,
- nastawienie na nabywanie kompetencji doradczych w procesie wzajemnego uczenia się oraz otwartość na działanie w oparciu o indywidualnie re-konstruowane teorie pomagania (Kłodkowska 2010: 208),
- świadomość postmodernistycznych przemian na rynku (oraz zmiany pozycji doradcy - akceptacja swojej ograniczonej roli w podejmowaniu decyzji i rozwiązywaniu problemów radzących się).

Z repertuaru praktyk socjodynamicznych: przykładowe ćwiczenia/narzędzia

Poradnictwo socjodynamiczne zaprasza do wzbogacenia kontaktu z radzącym się o nowe elementy i rozszerzenia repertuaru możliwych działań. Narzędzia wykorzystywane w poradnictwie socjodynamicznym są zanurzone w paradygmacie konstruktywistycznym i narracyjnym. Proces obfituje w wielość i różnorodność możliwych działań (opowiadania, listy, dzienniki, pytania, techniki wykorzystujące ekspresję twórczą, praca z przestrzenią czy rekwizytami). W nurt ten wpisana jest otwartość na eksperyment i możliwość czerpania inspiracji z różnych dziedzin i technik ekspresyjnych. Takie urozmaicenie stymuluje do pracy na wielu różnych wymiarach. Wykorzystywanie różnych narzędzi, a także wychodzenie poza nie – jest twórczym sposobem na poszerzanie i pogłębianie perspektyw postrzegania problemu, co skutkuje szerszym spektrum generowanych opcji działania.

Narzędzia te zrywają z konwencją tradycyjnych, testowych metod psychometrycznych. Istotą bycia w świecie jest w tym podejściu indywidualna ekspresja i akt twórczy.

W poradnictwie socjodynamicznym, **dialogiczna komunikacja i wizualizacja (mapowanie)** to dwa główne narzędzia osiągnięcia wspólnej płaszczyzny komunikacji.

Dialogiczne słuchanie jest najpotężniejszym narzędziem poradniczym, przenikającym cały proces komunikacji. Zgodnie z metaforą dwojga uszu i ust, słuchanie stanowi trzon spotkania poradniczego. Słuchanie empatyczne, bez uprzedzeń, w zadziwieniu, z perspektywy drugiej osoby: *„Bądź zadziwionym słuchaczem, który w skupieniu wysłuchuje tego, o czym druga osoba opowiada – z tym większą radością, im większe wywołuje u ciebie zdumienie”* (Peavy 2014: 34). Kluczem do opanowania tego niezwykle ważnego aspektu komunikacji interpersonalnej jest spokojny stan umysłu słuchającego, otwierający na autentyczne spotkanie. Dla Peavy’ego to fenomen zarówno psychologiczny, jak i duchowy, doświadczany jako praktyka zen czy buberowskie „uobecnienie”. Tropami przybliżającymi ten stan są następujące parametry: wewnętrzny spokój, cisza, koncentracja, samoświadomość, uważność, szacunek, cierpliwość i wdzięczność (Peavy 2014: 58). Taka postawa harmonizuje relacje, pozwala zbudować „wspólny grunt” i otwiera na transformatywne uczenie się.

Sposoby pracy doradcy socjodynamicznego

- Samokonstruowanie poprzez narrację i opowiadanie historii
- Metafory
- Pytania generujące znaczenia
- Wizualizacja, mapowanie przestrzeni życia, przyszłości (i inne mapowania)
- Nadawanie znaczeń
- „Dom głosów”
- Rysowanie linii życia
- Życie jako książka – rozdziały mojego życia
- Moja historia
- Magiczna różdżka
- Krąg rozmowy
- Ważne zdjęcia, przedmioty

Uzewewnętrznianie to proces wyrażania „wewnętrznego świata” poprzez zewnętrzne środki i rozmaite techniki ekspresyjne.

Poniżej przedstawiam wybrane działania, narzędzia i konkretne ćwiczenia socjodynamiczne.

Narracje i opowiadania

Proces poradniczy składa się z opowiadanych na nowo historii, co daje możliwość wprowadzania zmian: napisania nowych scenariuszy, perspektyw, znaczeń. Z podejścia socjodynamicznego wyłania się *homo narrator*. Życie ludzkie jest czymś w rodzaju powieści, a człowiek staje się narratorem swej własnej historii, wyrażającym się przez opowieść: „*życie nie jest „takie jakie jest”, ale takie, jak się je interpretuje i reinterpretuje, opowiada i jeszcze raz opowiada*” (Bruner 1990: 17). Opowiadanie historii daje radzącemu się możliwość dogłębnej refleksji nad wadami i zaletami, jakie niosą opowieści. Narracja daje przestrzeń na analizę znaczeń i eksperymentowanie z różnymi wersjami i interpretacjami, a wreszcie na wybrzmienie nowych historii podczas procesu poradniczego. Doradca może pomóc w zidentyfikowaniu motywów przewodnich i pulsujących wątków w fabule. Pomaga wyłonić się głosom stłumionym, wykluczonym, zagubionym lub zapomnianym. Wspiera w pisaniu kolejnych rozdziałów powieści. Ale też godzi się na opowieść niezgodną z jego oczekiwaniami, na odmienny ciąg dalszy, dopisany przez życie.

Język pełni funkcję sensotwórczą. W tym procesie radzący się opowiada swoje życie. Może mimochodem wypowie nową sylabę, zabrzmi w głowie inny tembr głosu, człowiek ze zdumieniem usłyszy jak wypowiada zdania wcześniej nie do pomyślenia...

Doradcy stwarzają osobom radzącym się okazję do konstruowania i rekonstruowania narracji życia, po to, aby w następnym etapie działania, samodzielnie lub wraz z doradcą, radzący się potrafił zaprojektować następny epizod w jego karierze, wykorzystując uświadomione sobie w trakcie narracji zasoby i możliwości.

Metafory

Metafora to „*rozumienie i doświadczanie pewnego rodzaju rzeczy w terminach innej rzeczy*”. (Lakoff i Johnson 1988: 27).

Przestrzeń metaforyczna w poradnictwie utkana ze słów, gestów, obrazów lub przedmiotów, tworzy symboliczny świat znaczeń. Odsyła do różnych kontekstów, odczuć i myśli na temat: gdzie i jak jestem? Stanowi próbę nazwania doświadczanego stanu, ujęcia go w spokrewnione słowa. Metafora rzuca „światło-cień” na omawiane zagadnienie: pracę, związki, przyszłość. Stanowi symboliczny przewodnik po rzeczywistości drugiej osoby, pozwala smakować alfabet czyjegoś życia, wsłuchiwać się w nuty tajemnej mowy. Obserwować jak aura skojarzeniowa załamuje się dla indywidualnego kontekstu – przefiltrowana przez czyjeś doświadczenie i umysł.

W słowie tkwią potencjalne znaczenia. Słowo to mitotwórcze ziarno, polisemantyczny, wieloraki symbol. Tekst nie jest zamkniętą monadą – jest otwarty na generację nowych hipotez i znaczeń. Odtworzenie sensu, zżycie się z symbolem – pobudza wewnętrzne uczestnictwo.

Metafory pełnią funkcję aproksymującą: przybliżają jedne wartości za pomocą innych.

Z prostego wzoru na ćwiczenie metafor: X (moje życie, praca) jest jak Y (...), wyłaniają się głębokie sensory. Słowo zawiera potencjalny ładunek znaczeniowy. Jest bramą do rzeczywistości Innego.

Zadawanie pytań generujących znaczenia

Rozmowa poradnicza zasadza się na wspierającym, pełnym szacunku „rzucaniu wyzwań” osobie radzącej się, aby wzbudzić refleksję nad wartościami i założeniami. Jest zachęcaniem do zbadania i tworzenia znaczeń osobistych. Ogromną wagę w tym zadaniu odgrywają pytania – są one bardzo ważnym narzędziem kulturowym w poradnictwie konstruktywistycznym. Rozmowa doradcza to nie przesłuchanie, potwierdzanie założeń ani nachalne zdobywanie informacji, ale wyjaśnianie, negocjowanie i nadawanie znaczeń. Pytania i odpowiedzi są tkanką interakcji, sposobem konstruowania rozmowy i **relacji**. Nie chodzi o poznanie na siłę „problemu klienta”, ale bardziej o budowanie relacji, gdzie role poznającego i poznawanego w pewnym sensie się zacierają. Naciskając na otwarcie, można zagubić podstawowe dobro tkwiące w spotkaniu i załamać horyzont spotkania. Każdy kontakt jest wyjątkowy. Niemniej można wylistować szereg pytań wspierających, które można praktykować w trakcie rozmowy. Pozwalają one na poszerzenie przyjętych, standardowych ram opowieści, wytrącenie ze schematycznego dyskursu. Nie są po to, aby dokonywać „wiwisekcji”, petryfikować i potwierdzać przyjęte z góry założenia, ale po to by otwierać i dawać przestrzeń na wypowiedź. Oto przykładowe pytania (Peavy 1997: 87-89):

- Pytania z alternatywnym scenariuszem:
“Przyjmijmy, że nie musiałbyś się martwić żadnymi ograniczeniami finansowymi – co chciałbyś, aby się wydarzyło?”
- Pytania prowokujące obserwacje:
“Jak postrzegasz siebie w tej sytuacji?”
- Pytania wywołujące przykłady:
“Kiedy usłyszałeś, że planowane są grupowe zwolnienia, co dokładnie zrobiłeś?”
- Problemy lokalizujące kluczowe elementy sytuacji problematycznej:
“Co w tym konflikcie chciałbyś najbardziej zmienić?”
- Pytania ustanawiające/uświadamiające kontekst:
“Na kogo jeszcze wpłynie twoja decyzja?”
- Pytania, pomagające zobaczyć sprawę z innego punktu widzenia:
“Co powiedzieliby na to twoi lekarze/rodzice?”
- Pytania “dekonstrukcyjne” (odkrywające ukryte założenia lub przekonania osoby radzącej się, które mogą utrudniać znalezienie rozwiązań):
“Wydaje się, że wierzysz, że nie masz szans dostać pracy. Jakie myślenie towarzyszy temu przekonaniu?”

Pomocne jest też zapytanie o krytyczne doświadczenia życiowe (tranzycje). Opisy przejść edukacyjnych, egzaminów, spotkań z ważnymi osobami, znaczących rozmów, jak również trudnych sytuacji życiowych – pozwalają dostrzec m.in. sposoby radzenia sobie ze zmianą, stresem, stratą, poznać strategie adaptacyjne, wartości i cele klienta.

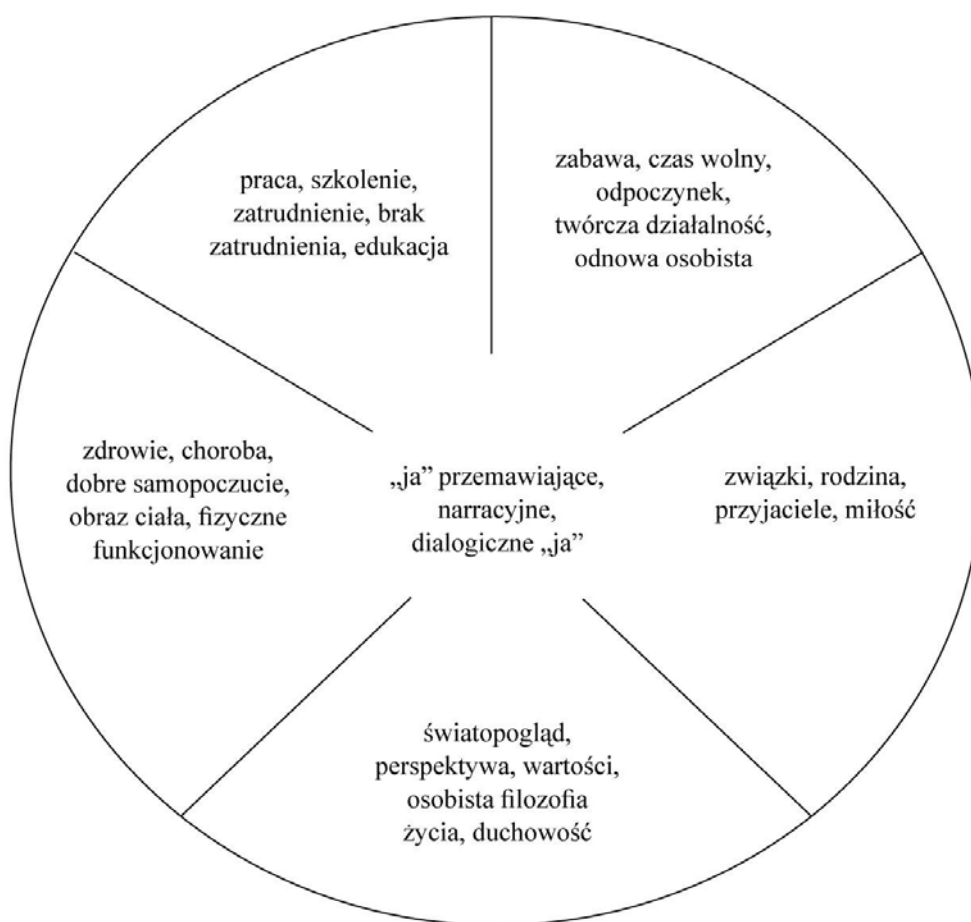
Wizualizacje, mapy, symbole

Wizualizacje są utkane ze wspomnień, myśli, odczuć i wyobrażeń. Komunikowanie przy użyciu kodu symbolicznego pomaga zrozumieć kwestie całościowo i intuicyjnie. Przynosi nowe spostrzeżenia, odsłania nowe znaczenia zarówno przeszłości jak i przyszłości. Pozwala uwyraźnić i zauważyć teraźniejsze wyzwania i przyszłe wizje.

Człowiek to *homo cartographicus*. Mapowanie jest środkiem tworzenia znaczeń, komunikowania się oraz konstruowania sensu kulturowego. „Materializowanie obrazów mentalnych” (Spangar, Keskinen 2014) poprzez tworzenie rysunków, obrazów, map, symboli, kolaży – pozwala dotrzeć do głębokich warstw świadomości. Mapy nie tylko odzwierciedlają rzeczywistość, ale ją tworzą poprzez nadanie tymczasowego kształtu problemowi, decyzji czy danej sytuacji.

Człowiek stanowi centrum otaczającego go osobistego świata. Na przestrzeń życiową, jako przestrzeń polisemantyczną, składają się między innymi doświadczenia życiowe, wartości, relacje, wiedza oraz wyobrażenia. W procesie poradniczym zwraca się szczególną uwagę na elementy osobiste znaczące i szeroki kontekst życia. Jednym z narzędzi jest mapowanie i wspólna analiza rozmaitych aspektów z przestrzeni życiowej takich jak: przeszłość, obecna sytuacja rodzinna, świat przeżyć, konflikt, problem, związki, wydarzenia, marzenia, plany, możliwości, projekty itp.

Rysunek 5. Mapa przestrzeni życiowej. (Peavy 2014: 107)



Mapa przestrzeni życiowej ma swoje korzenie w teorii pola i pojęciu przestrzeni społecznej Kurta Lewina. Przestrzeń życiowa stanowi pole semantyczne, w którym zanurzona jest dana jednostka. Mapa, jako zwizualizowana sieć znaczeń wskazuje na otoczenie i rozmaite obszary aktywności: pracę i naukę, relacje, wartości, rekreację i czas wolny, zdrowie i ciało, problemy osobiste. Jest swoistym oświetleniem sytuacji życiowej danej osoby i jej pola problemowego: pozwala na analizę otoczenia społecznego i uwarunkowań działania radzącego się. Stanowi graficzny, przestrzenny i symboliczny opis świata, wrażliwy na subiektywny ogląd: szczegółowość mapy uzależniona jest od radzącego się.

Poradnictwo umożliwia jednostce przeanalizowanie warunków jej życia tu i teraz i tym samym, rozważenie alternatywnych ścieżek, którymi może kroczyć ona w przyszłości. (Peavy 2014: 137).

Mapowanie jest wspólnym procesem. Doradca wspomaga tworzenie mapy poprzez zadawanie pytań generujących znaczenia. Uzupełnianie mapy poprzez rysowanie, używanie symboli, obrazów, metafor, ikon i słów, jest swoistą odpowiedzią na zadawane pytania i wizualizacją znaczących elementów przestrzeni życiowej.

Wprowadzenie do mapowania może zaczynać się od słów: „*Jeśli narysujemy mapę Twojej sytuacji, może stać się ona bardziej zrozumiała dla nas obojga – co Ty na to?*” Jeśli druga strona się na to zgadza, do gry zapraszana jest kartka papieru i kolorowe pisaki. Kartka papieru staje się obecną przestrzenią życiową i osobistym światem, a osoba radząca się proszona jest o umieszczenie siebie na kartce, poprzez narysowanie małego koła gdzieś w jej obrębie. Dalej kartka zapełnia się elementami znaczącymi dla sprawy, którą radzący się chce rozwiązać.

W zależności od zastosowanego wariantu mapowania, zaproszenie do pracy może też odwoływać się do załączonego wyżej schematu i brzmieć: „*W jednym lub kilku z pięciu obszarów Twojej przestrzeni życiowej proszę umieścić lub wpisać te aspekty, które mają dla Ciebie osobiście największe znaczenie i wagę.*”

Można też zasugerować radzącemu się narysowanie po lewej stronie (lub w dole) kartki koła, symbolizującego teraźniejszość, w którym umieszczone zostaną ważne aspekty obecnej sytuacji życiowej. Po prawej zaś stronie (u góry) koło, symbolizujące przyszłość, marzenia i plany. Potem zaś pojawia się drabina prowadząca od teraźniejszości do najważniejszego elementu w kole przyszłości. Poszczególne szczeble drabiny oznaczają kolejne kroki do realizacji celu. Tak przeprowadzony proces pomaga zaplanować poszczególne działania, określić potrzeby i zasoby.

Mapa jako konkretny produkt procesu poradniczego, pozwala na:

- uwidocznienie istotnych przeżyć i znaczących aspektów życia,
- wskazanie wyzwań, zagrożeń, szans i ograniczeń, a także potrzeb i zasobów,
- nadanie szerszego kontekstu sprawom,
- opis działań, uczuć, ważnych relacji i interakcji,
- wzięcie pod uwagę środowiska społecznego osoby szukającej wsparcia,
- uproszczenie i wyjaśnienie złożoności,
- skonstruowanie nowych znaczeń,

- analizę sfer wpływów,
- nakreślenie wstępnego planu działania,
- dostrzeżenie sztywnych, ograniczających schematów.

Mapa przyszłości. W tym podejściu istotne jest założenie, że przyszłości się nie znajduje, ale się ją tworzy. Kreacja i imaginacja pozwalają na rzutowanie się w przyszłość. Działa tu sekwencja: obraz (wyobrażam sobie, mam nadzieję) – chęć (pragnę, wybieram) – działanie (biorę odpowiedzialność). Ten konstruktywistyczny model planowania pozwala na transformację marzeń w rzeczywistość. Tylko zdolność wyobrażenia „innego”, osobiście znaczące pragnienie i wola działania dają szansę na urzeczywistnienie i kreowanie siebie. Wzorem na tworzenie przyszłości jest łańcuch **WYOBRAŹ SOBIE – ZAPRAGNIJ – DZIAŁAJ.**

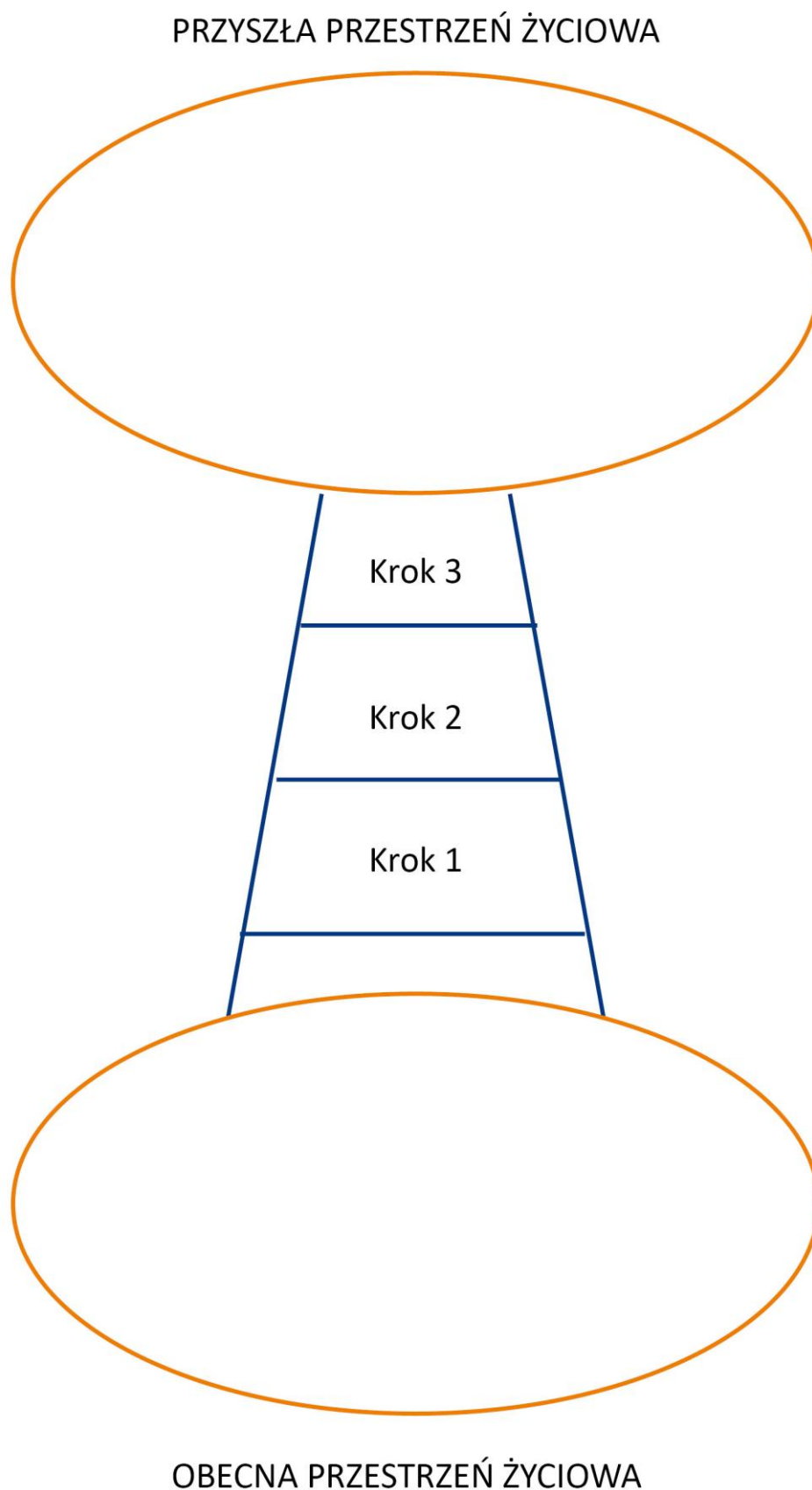
Radzący się jest zachęcany do mapowania możliwych przyszłości i preferowanej przyszłości. Rysuje też **drabinę łączącą dwa światy (teraźniejszość i przyszłość)**, co oznacza planowanie kolejnych działań na drodze do realizacji marzeń i celów.

Narysowanie „drabiny”, pozwala na ustalenie planu działania i wytyczenie pierwszych kroków. Poszczególne działania tworzą szczeble drabiny lub kamienie milowe w kierunku sytuacji, w której radzący chciałby się znaleźć. Drabina to osobisty projekt, który pomoże zmierzać w stronę marzeń, celu, przyszłości, lub wybranej sytuacji...

Pomocne jest zadanie odpowiednich pytań:

- Jakie są etapy (kamienie milowe) na drodze do celu?
- Co muszę najpierw zrobić, żeby ruszyć na przód?
- Kto może mi pomóc w realizacji zadań?
- Co może mnie jeszcze wesprzeć?

Rysunek 6. *Mapa przestrzeni życiowej „od teraźniejszości do przyszłości”*. Opracowanie własne na podstawie materiałów szkoleniowych (Spangar, Keskinen 2014):



Dom głosów

Punktem wyjścia dla tego ćwiczenia jest wizja autorskiego, narracyjnego i polifonicznego „ja”. Każda wypowiedź odsyła do wewnętrznej architektury znaczeń. Jesteśmy jak hotel z wieloma pokojami, a w każdym z nich zamieszkuje inny głos. Każdy ma wiele różnych głosów, a w miarę nabywania doświadczeń rozbrzmiewa w nas zupełnie nowy głos. W polu uwagi pojawiają się jedne głosy, inne jakby schodzą na dalszy plan. Istnieją głosy różnych profesji i ról społecznych, które pełniimy. Odmienność oblicz i mozaika wątków, na którą składają się również głosy dotychczas nieme, przytłumione, niechciane, pielęgnowane w ciszy, mimochodem wyrażane, długo wyczekiwane, niepewnione, zapomniane, sprzeczne... Poważne i zabawne. Mocne i ledwo słyszalne. Błahe i znaczące. Niezmiennie mówią o różnych aspektach naszego życia.

Peavy inspirował się bachtinowską wielogłosowością, opisującą heterogeniczny i multiwersalny charakter „ja” (Bachtin 1970). Niemal każde zjawisko może być widziane i interpretowane z *różnych perspektyw*. Jedno zagadnienie można rozważać na wiele sposobów – mówiąc głosem „matki”, „doradczyni”, „dziennikarki”, „działaczki społecznej” czy też głosem identyfikacji z konkretną grupą etniczną czy kulturą. Uzmysłowanie sobie tego faktu może okazać się wyzwalającym doświadczeniem.

„Hotel Bachtina” pomaga usłyszeć głosy wewnętrzne, które goszczą w naszej świadomości. Radzący się rysuje na arkuszu jednowymiarowy hotel z wieloma pokojami (od 15 do 30 pomieszczeń). Następnie wpisuje w miejsce każdego pokoju nazwy poszczególnych głosów i omawia ich znaczenie poprzez opowiadanie historii.

Ujawnianie głosów ma działanie sensotwórcze, może przyczynić się do większego zrozumienia siebie oraz znalezienia poszukiwanych rozwiązań.

Doradca wspiera osobę radzącą się i zadaje pomocnicze pytania:

- Które z głosów mają dla Ciebie najważniejsze znaczenie?
- Które z głosów najbardziej wpływają na obecną sytuację?
- Które głosy są źródłem siły, a które utrudniają Ci działanie?
- Które głosy są dla Ciebie trudne?
- Czy są jakieś głosy, które chciałbyś rozwinąć?

Życie jako książka

„Rolą doradcy jest pomóc osobie poszukującej wsparcia w tworzeniu książki jej życia” (Peavy 2014: 102).

Osoba poszukująca pomocy zachęcana jest do analizy przełomowych wydarzeń i doświadczeń, które ukształtowały jej dotychczasowe życie. Doradca zaprasza do pomyślenia o swoim życiu jak o powieści, na którą składają się poszczególne rozdziały. Ważne doświadczenia (np. narodziny, śmierć osoby bliskiej, zmiana lub utrata pracy) kończą lub rozpoczynają dany rozdział, wyznaczając indywidualną trajektorię życia. Radzący się jest proszony o zapisanie tytułów, jakie nadałby poszczególnym rozdziałom. Tworzy tym samym swoisty „spis treści” swojego życia –

powieści. Analiza znaczeń poszczególnych rozdziałów lub najbardziej znaczącego okresu, stanowi zakorzeniony w doświadczeniu kontekst dla rozmowy doradczej, odkrywania i tworzenia sensów i interpretacji. Pozwala na głębsze zrozumienie swojego życia.

Wyżej wymienione narzędzia socjodynamiczne mają wspierać kluczowe umiejętności w procesie konstruowania kariery, wzmacniać takie kompetencje, aby móc pomagać radzącym się w realizowaniu ich potrzeb związanych z planowaniem kariery.

Część III. Przykładowe procesy poradnicze

Ramy projektu

W tej części zaprezentowane zostaną historie kilku procesów poradniczych, które stanowią ilustrację różnych aspektów poradnictwa i jego socjodynamiczną wykładnię. Opisy te są narracjami utkanymi na motywach prawdziwych spotkań doradczyń z beneficjentami projektu – osobami długotrwale bezrobotnymi 50+. Dane i niektóre wątki zostały jednak zmienione celem zachowania poufności, ochrony danych osobowych i podmiotowości bohaterów tych opowieści.

Przykłady sesji, realizowanych z wykorzystaniem socjodynamicznych narzędzi pracy, pozwolą na lepsze osadzenie tego podejścia w wyobraźni czytelnika.

Specyfika projektu wyznacza rytm i przebieg procesu poradniczego, który składa się tu planowo z około 8 sesji, gdzie długość sesji to standardowo 2 godziny.

Tak zaprojektowany proces uwarunkowany jest zapisami w projekcie, natomiast w praktyce poradniczej ilość sesji jest odpowiedzią na indywidualne potrzeby poszukującego pomocy.

Pierwsza sesja to przywołanie ram spotkania, zdefiniowanie roli doradcy i roli radzącego się w procesie. Informacja o przebiegu i zakresie wspólnej pracy oraz o odpowiedzialności i decyzyjności osoby radzącej się. Celem jest zbudowanie „wspólnego gruntu”, stworzenie bezpiecznej płaszczyzny współpracy. Pojawiają się pytania o powód i motywację do udziału w projekcie. Podjęta zostaje kwestia potrzeb i osobistych celów. Pomocne pytania na tym etapie:

- Jak się dowiedziałeś/aś o projekcie?
- Co zachęciło Cię do zgłoszenia swojego udziału?
- Z czym przychodzisz na sesję poradniczą?
- Co jest dla ciebie wyzwaniem? Co cię trapi?
- Czego oczekujesz po udziale w sesjach doradczych?
- Czym chciał(a)byś się zająć?
- Nad czym chcesz popracować?

Kolejny etap to mapowanie obecnej sytuacji – przestrzeni życiowej radzącego się. Ściśle związany z kolejnym elementem: rzutowaniem się w przyszłość, planowaniem.

W kontekście projektu, poradnictwo, oprócz wspierania osobistego i zawodowego rozwoju, pomaga w najbardziej trafnym wykorzystaniu innego instrumentu wsparcia – a mianowicie ukończenia wybranego oddolnie szkolenia, podnoszącego kwalifikacje zawodowe. Średnio na trzecim spotkaniu rozmowa doradcza prowadziła do podjęcia decyzji o wyborze szkolenia – radzący się i doradca podpisywali „deklarację” wyboru szkolenia priorytetowego oraz zapisywali opcjonalnie dwa alternatywne szkolenia.

Następnym etapem jest transfer nabytych kompetencji i kwalifikacji na życie osobiste i zawodowe. Wytaczanie celów, realizacja planów, pomoc w rozwiązywaniu dylematów osobistych, rodzinnych, zdrowotnych, elementy pośrednictwa pracy itp. – elementy te gościły w procesie poradniczym, z uwrażliwieniem na potrzeby poszukujących pomocy.

Rolą doradcy zawodowego jest wspieranie radzących się i towarzyszenie im w rozwiązywaniu problemów i w podejmowaniu decyzji. Budowanie postawy proaktywnej – pobudzanie do refleksji, motywowanie do zmian oraz aktywizowanie do czynnego uczestnictwa w procesie konstruowania kariery. Wspólne rozpoznawanie i analiza problemów, oczekiwań i potrzeb, zasobów i ograniczeń. Pomoc w wyznaczaniu celów i perspektyw rozwoju oraz współkonstruowanie planu działania. Odbywa się to za pomocą wykorzystania narzędzi językowych, mapowania, zadawania pytań generujących znaczenia, słuchania i podtrzymywania relacji. Oprócz tego doradca wskazuje źródła informacji (instytucje wsparcia, strony www, oferty szkoleń i pracy). Kiedy to konieczne, przekierowuje do instytucji specjalistycznych (poradnie zdrowia psychicznego, lekarze, komisje ds. niepełnosprawności, ZUS itp.). Tak, aby najlepiej służyć wsparciem i wychodzić naprzeciw indywidualnym potrzebom radzących się.

Studium Przypadku: Antoni Z.

Poniżej przedstawiam opis przebiegu całego procesu doradczego w 8 odsłonach poszczególnych sesji. Bohaterem opowieści jest Antoni oraz sam proces, jakiego doświadczaliśmy (doradcą zawodowym jest autorka raportu).

Generalne cele spotkań poradniczych wiążą się z wątkiem aktywizacji społeczno-zawodowej, z optyką działań przybliżających do wyboru i ukończenia szkolenia oraz zatrudnienia. Ale zawsze są filtrowane przez aktualną sytuację radzącego się, ważne zdarzenia, to, z czym przychodzi, czym chce się podzielić. Sam proces poradniczy zwrótnie redefiniuje i wyznacza bieżące cele.

Pierwsza sesja poradnicza

Za moment odbędzie się pierwsze spotkanie. Nawiązanie kontaktu z drugą osobą – czas poznania, zbadania potrzeb i zbudowania podwalin „wspólnego gruntu”. Bardzo ważne jest dla mnie skontaktowanie się ze sobą – poprzez oddech, ugruntowanie się w ciele, oczyszczenie umysłu ze swoich spraw. By otworzyć się na „Innego”. Wdech i wydech... Kilka chwil tuż przed spotkaniem z drugim człowiekiem... Kompetencje komunikacyjne i etyczne są podstawą poradnictwa socjodynamicznego. Kluczem jest słuchanie i tworzenie przestrzeni wzajemnego szacunku. Zawieszenie osądów, założeń i uprzedzeń. Otwartość na wyjątkowość życia radzącego się.

Witamy się. Antoni – Anna. Ty i ja. Przedstawiam się. Zarysowuję kilka „technicznych” informacji: całościowa wizja projektu, możliwość ukończenia preferowanego szkolenia, odbycie 8 sesji z doradcą. Zakreślam ramy współpracy. Mówię o tym, czego może się spodziewać i jak będziemy pracować.

Pytam o to, skąd dowiedział się o projekcie i co go zmotywowało do przyjścia. Zapraszam do opowiedzenia o sobie i swoich oczekiwaniach. Antoni podczas spotkania deklaruje motywację zewnętrzną. Został „skierowany do projektu” przez lokalne instytucje pomocy społecznej. Od razu dodaje: „*A Pani to dostaje wynagrodzenie za tą pracę?*”. Tak. „*To może ja się po prostu wszędzie podpiszę, Pani będzie zadowolona i ja będę zadowolony*”. To zdanie niezwykle mnie poruszyło. Co mi komunikuje? Co oznacza? „Odfajkować” swój udział? Przetestować mnie? Potwierdzić swoją wizję poradnictwa, jako zbytecznego i pustego działania? Z badać moje zaangażowanie i autentyczność? Sygnał nie-gotowości i braku zaufania... Różne myśli mającą mi w głowie jak w kalejdoskopie. Chwilę rozmawiamy o jego pomysły. Próbuje zbudować zaufanie i z szacunkiem

podejść do jego nastawień. Okazać „ludzką twarz”, zrozumieć jego perspektywę. Mówię, że jestem gotowa i otwarta na dyskusję i współpracę. Pytam o jego zaangażowanie. Wiem, że bez niego nie zrobimy razem ani kroku. Antoni mówi o swoich doświadczeniach z różnymi instytucjami pomocowymi, gdzie często miał paradoksalnie wrażenie, że jest tylko elementem statystyk i dokumentów projektowych. Odpowiadam, że moim celem nie jest wtłaczanie go w segregator. Ale zbudowanie relacji współpracy i porozumienia. Z czasem pyta mnie nieco żartobliwie: „*To jednak się nie wywinę?*” Odpowiadam, że to kwestia wyboru, jego decyzja czy chce kontynuować spotkania... Ja jestem z całą swoją energią i uważnością. Pytanie, co on zamierza i na co jest gotowy. Zostaje. Mówi, że spróbuje. Dodaję z większą lekkością: ze mną to będzie harówka. Śmiejemy się.

Te pierwsze poważne tony o konieczności intensywnej pracy własnej, z biegiem procesu przeistoczyły się w żartobliwą konwencję: z mojej strony mowa o wzmożonej ciężkiej pracy, ze strony radzącego się, okraszone uśmiechem prośby o nie męczenie i komentarze „*ależ mnie Pani maltretuje*”. Jak echo tego pierwszego nawiązania nici porozumienia. Jak mrugnięcie okiem do czasu poznania się.

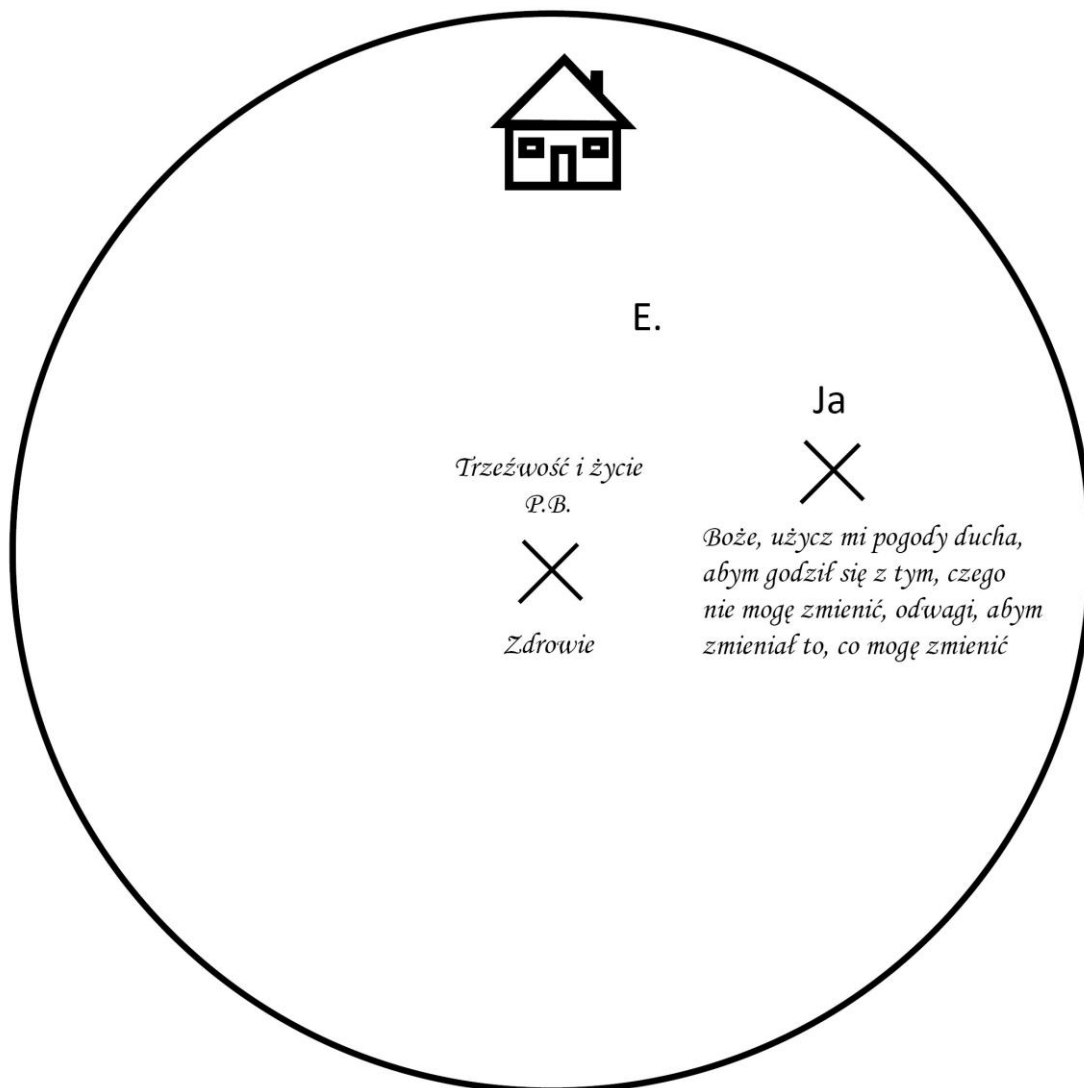
Peavy proponuje, aby zamiast szufladkować kogoś, jako “opornego”, dostrzec jego „niegotowość”. Zadaniem doradcy często jest próba pomocy drugiej osobie w osiągnięciu gotowości, aby mogła ona świadomie i wykorzystując cały swój potencjał, skupić się na przemyśleniu i rozwiązaniu problemu. Jest to konstruktywistyczna zasada gotowości za zmianę.

Antoni opowiada mi o sobie. Ma lekki stopień niepełnosprawności ruchowej i neurologicznej. Przynosi ze sobą całą dokumentację medyczną – świadectwo starania się o rentę, ale też argument przeciwko podejmowaniu jakiegokolwiek zatrudnienia. Rozmowa oscyluje wokół diagnozy padaczki. Gdy mówię, że jeszcze będzie czas na analizę kartoteki, a teraz poznajmy się bardziej, porozmawiajmy, Antoni nieco się wycofuje: „*Jeśli nie chce Pani czytać całości, to chociaż te podkreślone zdania*”. Mówi, że jest chory, ale komisja orzekająca nie przyznała mu umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Denerwuje się. Temat ten wyraźnie budzi jego emocje. Dostrzegam, jak jest dla niego ważny i wspólnie pochylamy się nad fragmentami dokumentacji. Antoni opowiada o swoim zdrowiu i chorobie.

Dalej w rozmowie wyłania się jego sposób na życie: pieniądze z opieki społecznej, wsparte wykonywanymi od czasu do czasu pracami dorywczymi, choć frustruje wysokość wynagrodzeń. Opowiada o swoich przygodach z „pracodawcami”, o stawkach, które odbierają mowę tylko na jakiś czas, a potem przeciwnie: uruchamiają przekleństwa. Mimo ukończonej zasadniczej szkoły zawodowej o profilu ślusarz, Antoni nie pracował w zawodzie, a od ponad 7 lat jest osobą bezrobotną. Ma doświadczenie zawodowe na stanowisku magazyniera i palacza. Teraz żyje tylko mitingami Anonimowych Alkoholików. Słysząc jak głęboko jest osadzony w tym kontekście, jak wiele uczuć angażuje ten wątek. Jego twarz wydaje się przejęta.

W toku spotkania pojawiają się wątki przybliżające bieżącą sytuację osobistą, rodzinną i zawodową. Proponuję zobrazowanie przestrzeni życiowej „tu i teraz”. Mapa aktualnej sytuacji życiowej pozwala na wizualizację części podjętych wątków, takich jak narracja o wieloletniej terapii i zmaganiach z chorobą alkoholową, kontekst rodzinny i refleksje nad sytuacją zdrowotną. Pojawia się też na mapie jedyna bliższa osoba: E. Centralnymi elementami osobistej przestrzeni życiowej są trzeźwość, życie, zdrowie oraz P.B. – Bóg:

Rysunek 7. Mapa przestrzeni życiowej. Antoni I



Antoni zapisuje na mapie fragment „Modlitwy o Pogodę Ducha”, która w pełnej wersji, stosowanej na mitingach Anonimowych Alkoholików brzmi: *Boże, użycz mi pogody ducha, abym godził się z tym, czego nie mogę zmienić, odwagi, abym zmieniał to, co mogę zmienić, i mądrości, abym odróżniał jedno od drugiego.* Ostatni wers nie zostaje już zapisany. Rozmawiamy o realiach spotkań AA, anonimowości i zasadzie poufności.

Opowiada też o swoich wcześniejszych pasjach: wędrownkach górskich i jeździe na rowerze. Porzucił jednak swoje zainteresowania – twierdzi, że nie ma siły na wzmożoną aktywność fizyczną. Z roweru korzysta sporadycznie, tylko w momentach, gdy załatwia gdzieś dalej swoje sprawunki.

Padają pytania o szkolenie. Mówię o możliwościach, wyborze i odpowiedzialności. Antoni artykułuje trudności z wyobrażeniem i zdefiniowaniem, jakie konkretnie szkolenie warto byłoby ukończyć.

Na koniec zapraszam do podsumowania całego spotkania i sesji. Z jaką refleksją kończy dzisiejszy proces poradniczy? Co się dla niego osobiście podziało w trakcie sesji? Co w tym spotkaniu było dla niego najważniejsze? Co sobie uświadomił? Dzielimy się wzajemnie swoimi refleksjami i komentarzami. Najpierw on. Potem ja. Ten moment syntezy i wymiany przeżyć, wrażeń i myśli,

jest istotnym narzędziem budowania refleksji, samoświadomości i wzajemnego porozumienia. Takie résumé wyostreza zmysł obserwacji. Jest przestrzenią skupienia i uważności. Metakomunikacji. Radzący się może wybrać jakiś szczególny moment lub dokonać oglądu całości procesu. Czasami wnosi na koniec zupełnie nowy wątek, czy perspektywę. Staram się korzystać z tego narzędzia podczas każdej sesji, dbając o to, by pojawiły się wnioski i konkluzje, budujące poczucie świadomego rozwiązywania problemów, podkreślające podmiotowość i decyzyjność.

Antoni wyraża zaniepokojenie projektem. Nie wiedział z początku jak będzie, ale teraz cieszy się na kolejne spotkania i na możliwość szkolenia, choć czuje, że będzie potrzebował wsparcia. Ja zaś deklaruję współpracę i pomoc w szukaniu dróg i rozwiązań. Mówię, że cieszę się, że zdecydował się na uczestnictwo i kontynuację spotkań. Wyrażam nadzieję na jego zaangażowanie w działania (podkreślam to ze względu na oddalenie Antoniego od rynku pracy i trudności z wyobrażeniem sobie siebie w roli pracownika). Proponuję też, żeby przed następną sesją zastanowił się nad wizją przyszłego sposobu pracy/życia oraz zwrócił większą uwagę na sferę zawodową i doniesienia o możliwościach na rynku pracy – może coś go zaniepokoi. Może objęcie uwagą obszaru zawodowego, ścieżek zawodowych osób z jego otoczenia – zaowocuje większą otwartością na inspiracje szkoleniowe i zawodowe?

Po pierwszym spotkaniu wyłaniają się pierwsze wyzwania:

- Próba wyjścia poza ramy terapii uzależnień i zmagania z chorobą,
- Aktywowanie sfery zawodowej w polu uwagi radzącego się,
- Praca nad dostrzeżeniem szans na zmianę sytuacji życiowej i możliwością podjęcia pracy,
- Rozpoznanie sytuacji zdrowotnej w kontekście aktywizacji szkoleniowo-zawodowej,
- Analiza możliwych wariantów przyszłości,
- Wzmocnienie motywacji do zmiany w życiu.

Druga sesja poradnicza

Antoni wita się i... wyjmuje ulotki z ofertą jednej z lokalnych instytucji szkoleniowych. Informuje o swoich preferencjach szkoleniowych (wózki widłowe, prawo jazdy kategorii „B”) i wstępnej rozmowie z członkiem rodziny o szansach i możliwościach zatrudnienia w firmie, gdzie ten już pracuje. Przywołuje podjęte działania, dzieli się wątpliwościami. Dla większej przejrzystości i rozwiania dylematów około szkoleniowych – odbywamy rozmowę telefoniczną z siostrzeńcem radzącego się. Zamieniam z nim również kilka zdań, aby doprecyzować rodzaj potrzebnych kursów z punktu widzenia zakładu pracy. Z czasem okaże się, że ten kontakt stanowi istotny potencjał i kapitał społeczny dla Antoniego. Działania takie jak zdobycie i analiza ulotek, zwrócenie się o pomoc do rodziny i sygnalizacja potrzeby wsparcia w poszukiwaniu pracy, obrazują radykalny wzrost zaangażowania i zwrot ku zmianie sytuacji życiowej. Małe kroki na drodze.

Niemniej od razu pojawia się bariera: *„Ale ja przecież mam padakę... i nici z moich wyobrażeń”*. Złość i smutek jednocześnie. Antoni słyszy od lat powtarzany ustami lekarzy komunikat *„ty to zapomnij o samochodach”*. Boi się, że choroba nie pozwoli mu na podjęcie pracy. Pytam o ostatni epizod epilepsji. Odpowiedź: *Leczę się już 15 lat. Miałem drgawki po alkoholu. Gębę mi wykrzywiło. Cały chodziłem powykręcany... Tak, to było 15 lat temu...*

Dzielę się swoim zdumieniem. Drażymy temat. W dokumentacji medycznej epilepsja ze znakiem zapytania. 15 lat bez napadu: żadnych późniejszych epizodów epilepsji, żadnych eksperymentów z dawką czy prób odstawienia leków. Ostatnie EEG sprzed lat w normie. Pytam, na jakiej podstawie zażywa teraz leki. *„Zaraz po tej pierwszej padaczce. W sumie nie wiadomo, co to były te drgawki. Byłem u neurologa. A potem u psychiatry. Wtedy dużo piłem. Miałem też problemy zaraz po wojsku. Strasznie źle to zniosłem psychicznie.”* Rozmawiamy o tym doświadczeniu, o wpływie alkoholu na osobowość i emocje. Ugłaszam potrzebę zdobycia dalszych informacji oraz analizy sytuacji prawno-formalnej związanej z uzyskaniem zaświadczenia o braku przeciwwskazań zdrowotnych.

Sesja oscyluje wokół bliższego rozpoznania sytuacji zdrowotnej (konsultacje pod kątem rozpoznania aktualnego stanu zdrowia; pogłębiona analiza dokumentacji medycznej i oddalonego odwołania od orzeczenia o stopniu niepełnosprawności). Szukamy potrzebnych danych i informacji. Trochę błądzimy po stronach internetowych. Odbywamy konsultacje telefoniczne z Wojewódzkim Ośrodkiem Medycyny Pracy, ale nadal mamy tylko ogólniki i poszlaki. Już po sesji rozmawiam ze znajomym psychologiem z uprawnieniami do wykonywania badań psychotechnicznych. Nie rozwiewa niestety wątpliwości. Pomocny okazuje się dostęp do Internetu, gdzie znajduję Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 17 lipca 2014 r. w sprawie badań lekarskich kierowców i osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami.

Rozmowa doradcza przybliża perspektywę radzącego się, jego system wartości i czynniki motywujące. Perspektywa ta oscyluje wokół opozycyjnych wątków, rozciągając się od chęci wypracowania renty po aktywizację zawodową i posiadanie pracy. Szala z czasem przechyla się na stronę podjęcia zatrudnienia. Antoni deklaruje zaangażowanie się w konieczne kroki do zmiany swojej sytuacji (konsultacje lekarskie, szkolenie). Ja dostrzegam jego, niespodziewane dla mnie, zaangażowanie. Jestem pod wrażeniem jego dotychczasowych działań. Na koniec Antoni mówi jednak poważnym tonem o obawach o dalszy rozwój spraw, prosi o wsparcie poprzez stały „monitoring” działań, wyznaczanie zadań i dalszą pomoc w działaniach. Zapraszam go do wykonania „zadań domowych”, pogłębiających autorefleksję oraz analizę mocnych stron. Ma też odbyć wizytę u lekarza psychiatry ordynującego leki przeciwpadaczkowe.

Trzecia sesja poradnicza

Spotkanie upłynęło pod znakiem dalszego rekonesansu oferty szkoleniowej i poszerzenia repertuaru możliwych działań (również na wypadek gdyby stan zdrowia wykluczał jednak uzyskanie promesy lekarskiej na kierowanie pojazdami). Rozmawiamy z kadrą Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego w Bielsku-Białej na temat wybranych kursów kwalifikacyjnych. Antoni utwierdza się we wstępnym wyborze szkoleń. Pojawia się też kurs ochrony osób i mienia, jako plan awaryjny.

Temat sytuacji zdrowotnej wybrzmiał tym razem w narracji o wizycie u lekarza psychiatry: pytanie pacjenta o zasadność leczenia przeciwpadaczkowego, spotyka się z informacją o możliwym w sumie przerwaniu leczenia... Dostaje informacje, że jest zdrowy fizycznie i psychicznie. I nie musi kontynuować leczenia. To była w zasadzie „taka profilaktyka” (!). Zaskoczenie taką perspektywą, po 15 latach zażywania leków powoduje, że Antoni wnosi o stopniowe zmniejszenie dawki leków. Zostaje ona zredukowana do połowy. Za 2 tygodnie, jeśli nic niepokojącego się nie wydarzy, leki mają zostać całkowicie odstawione.

Staram się stworzyć bezpieczną przestrzeń dla ekspresji: lęku, złości, niepewności. Ale też nadziei. Splot sytuacji zawodowej ze zdrowotną powoduje konieczność redefinicji stanu pacjenta po latach leczenia. Uczestnik w ramach zadań do zrealizowania przed następną sesją ma odbyć wizytę w poradni neurologicznej – celem uzyskania niezbędnej dokumentacji i rozpoznania możliwych manewrów działania.

Podczas sesji omawiamy również „zadania domowe”. Analiza „wytworów” przynosi refleksję nad sytuacją osobistą, rodzinną, mieszkaniową, finansową i zdrowotną.

Antoni wylicza swoje mocne strony: odpowiedzialność, uczciwość i prawdomówność. Wymienia też wiarę i wytrwałość w walce z nałogiem. Rozmowa toczy się wokół zasobów i wartości. Choć Antoni dość szybko przywołuje słabe strony i ograniczenia.

W ramach zadania polegającego na dopisywaniu zakończeń do słowa „Jestem...”, Antoni wyraża własne nastawienie i aktualną perspektywę. Pojawiają się wypowiedzi dotyczące trudności w poszukiwaniu pracy, ale i gotowości do jej podjęcia i wywiązywania się z powierzonych obowiązków. Wdzięczności za to, co ma, towarzyszą też głosy zagubienia, zniechęcenia i zmęczenia.

Opisy te są punktem wyjścia do rozmowy doradczej, zadawania pytań i samo-refleksji.

Antoni podsumowuje spotkanie poczuciem ważności planu działania. Ja również zwracam uwagę na intensywność etapu przygotowawczego (aby szkolenie było „skrojone na miarę” i możliwe do realizacji) oraz podkreślam ważność osobistej perspektywy i nastawień.

Czwarta sesja poradnicza

Spotkanie jest czasem refleksji nad samopoczuciem i stanem psychofizycznym. Badaniem motywacji i zaangażowania w zmianę swojej sytuacji życiowej.

Pojawiają się trudności w „napisaniu” alternatywnego scenariusza (na ewentualną konieczność wyboru innego szkolenia). Niechęć do wyobrażenia sobie innej ścieżki kształcenia. Antoni wykazuje bardzo duże zaangażowanie i nadzieję na zmianę sytuacji życiowej zgodnie z jego planem, który rysuje się następująco: ukończenie szkolenia z wózków widłowych w ramach projektu, a w dalszej perspektywie, po podjęciu zatrudnienia i oswojeniu się z pracą, pozyskanie środków na kurs prawa jazdy kategorii „B”. Trzyma się mocno swojego wyboru szkoleń, deprecjonuje wartość trzeciej drogi (pracownik ochrony i mienia). Ja przede wszystkim wspieram jego wybór i dążenie do realizacji celu. Rekonesans przepisów i pogłębiony obraz faktycznego stanu zdrowia – dają bardzo duże szanse na powodzenie planu i pełną jego realizację. Jednak zachęcam też do refleksji nad alternatywami i uelastycznieniem scenariusza. Przypominam o planie awaryjnym i pytam o jego znaczenie dla samopoczucia i ugruntowania w sobie. Rozmawiamy o elastyczności i sztywności działań i tym, co one oznaczają dla radzącego się.

Pojawiają się również zagadnienia sytuacji osobistej oraz historie obrazujące trudy życia rodzinnego. Antoni mieszka z matką i rodzeństwem. Oprócz tego częstym i bolesnym towarzyszem jest alkohol. Brat pije czasem całymi dniami. Nie podjął leczenia. Czasem sprowadza kolegów. Sytuacja w domu budzi ogrom emocji. *„Ja już tego nie wytrzymam. Mam dość. Nie mam siły. Tego już się nie da znieść. Tak mnie to wszystko złości. Czasem wychodzę. Albo zamykam się w pokoju. Nie mogę spać. Jak już zasnę, budzę się wykończony. Przyjaciel mówi mi, że jak się nie*

wyprowadzę, to zginę...” Złość, żal, poczucie niemocy, zmęczenie. Brak narzędzi do działania. Nieśmiałe fantazje, że znalezienie pracy umożliwiłoby wyprowadzenie się z domu. I brak gotowości do takich działań – nie zostawi z tym wszystkim matki. Czuje się odpowiedzialny. Chce się nią opiekować. Choć ta relacja też jest nasycona trudnymi emocjami. Brak sił, by zostać. Brak sił, by odejść.

Stop-klatka. Podsumowanie sesji. Antoni kończy spotkanie z wiarą w to, że przyszedł czas na zmiany w życiu. Ja podkreślam długofalowe i dalekosiężne skutki podjętych działań (leczenie, aktywizacja zawodowa, plan na kolejne szkolenia, wymiar osobisty i rodzinny).

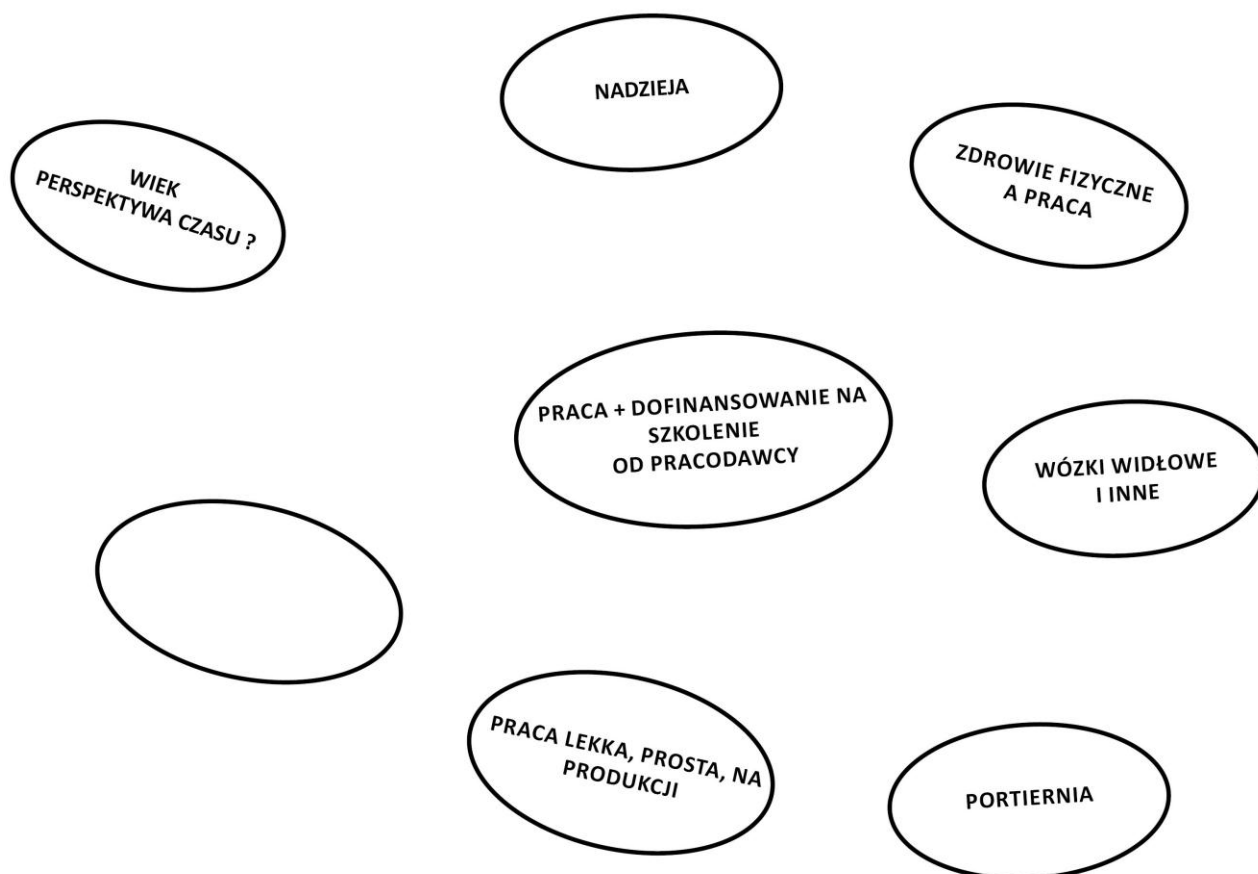
Piąta sesja poradnicza

Antoni przyszedł na sesję pobudzony, a jednocześnie zmartwiony długotrwałością procedur medycznych. Ugłasnia zmęczenie. Nie wie właściwie, do czego te wszystkie działania doprowadzą, w jakim jest miejscu i co ma robić.

Próbuję zachęcić go do rozmowy osnutej na mapowaniu różnych „głosów” (Rysunek 8.), co może pomóc w rozpoznaniu aktualnej sytuacji, samopoznaniu, analizie potrzeb i celów. Początkowo nie ma motywacji do pracy i refleksji, zatem ja zaczynam mapować jego wypowiedzi (zaduma nad wiekiem i perspektywą czasu, który pozostał), ale po chwili angażuje się w zadanie i sam decyduje o kształcie mapy. Przywołuje poszczególne aspekty swojego obecnego życia: poczucie mijającego życia, nadziei, kwestie zdrowia i pracy oraz planowanych szkoleń. Marzy o pracy na portierni albo innej „lekkiej, prostej, na produkcji”. Nagle mówi: *„Aha! W następnym tygodniu mam wizytę i rozmowę kwalifikacyjną w zakładzie pracy”*. Cieszę się. Chcę usłyszeć coś więcej. Rozmawiamy o alternatywnej wizji rozwoju zawodowego: zakończeniu udziału w projekcie i podjęciu zatrudnienia już w najbliższym czasie. Antoni nie zdradza wszystkich szczegółów, mówi, że opowie wszystko, jak będzie to już pewne. Wątek ten rozjaśnia nieco poczucie zagubienia, zmęczenia procedurą oraz zastanawiania się, co robić. Pytam o rozważania wokół takiej możliwej opcji. O nastawienie do perspektywy podjęcia pracy w tym momencie. Zastanawiamy się nad możliwością dofinansowania szkolenia (wózki widłowe) ze strony przyszłego pracodawcy.

Antoni wyraża nadzieję na szybką zmianę w życiu – ugłasnia motywację i preferencję do pracy „od zaraz”. Ja wyrażam otwartość na decyzję radzącego się. Chcąc jednak zadbać o podjęte już działania w obszarze zdrowia, pytam o planowane wizyty w poradniach. Na ile jest to dla niego ważne, czy będzie kontynuował konsultacje lekarskie. Potwierdza. Wciąż bardzo denerwuje się tą sytuacją i ma potrzebę jej domknięcia. Mamy skontaktować się po rozpoznaniu możliwości zatrudnienia w zakładzie. Prolongujemy decyzję o udziale bądź zakończeniu udziału w projekcie do momentu rozstrzygnięcia rekrutacji.

Rysunek 8. „Dom głosów” Antoniego.



Szósta sesja poradnicza

Spotkanie otwiera relacja Antoniego z wizyty w poradni neurologicznej, zakończonej sukcesem, czyli uzyskaniem zaświadczenia o braku wskazań do leczenia neurologicznego. Wyartykułowane zostaje zmęczenie oraz ulga związana z uzyskanymi wynikami konsultacji.

Antoni nie podjął planowanego zatrudnienia, gdyż polecony zakład nie rekrutował jednak pracowników. „Cieszę się, że nie zrezygnowałem z udziału w projekcie. Zostałbym z niczym.” Sytuacja ta oznacza dla niego zwrot w kierunku ukończenia wybranego szkolenia. Upewniamy się we wcześniejszych planach i generujemy ostateczną listę preferowanych szkoleń, na czele z kursem „kierowca operator wózków jezdniowych”. Teraz mamy już w zasadzie pewność, że kwestie zdrowotne nie będą już barierą i nie zamkną drogi do udziału w wybranym szkoleniu.

Potem dokonujemy analizy porównawczej różnych ofert i szczegółowych programów szkoleń, badamy proponowane proporcje teorii i praktyki. Odbywamy wizytę w jednej z instytucji szkolącej operatorów wózków widłowych, celem doprecyzowania programu i rozwiania nurtujących nas wątpliwości. Oboje mamy małą wiedzę w tym zakresie, chcemy dopytać o szczegóły. Takie wspólne wyjścia „w teren” i praktyczne przyglądanie się różnym aspektom rynku pracy, pozwalają doświadczyć namacalnie lokalnej mapy różnych ważnych miejsc i rozeznąć się w zasobach instytucjonalnych otoczenia (takich jak np. Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego czy Akademia Seniora). Pozwalają na wymianę zdań z przedstawicielami tych podmiotów. Przywracają do realnego życia społecznego, uczą odnajdywania się w szerszym kontekście społecznym. Wyjście z gabinetu, „zza biurka” – może stanowić bardzo ożywczy wkład w aktywizację społeczno-zawodową.

Decydujemy się na szkolenie z dłuższym modulem praktycznym, gdyż Antoni nie ma doświadczenia w tym obszarze i długo był poza światem pracy. Ostatecznie jest to szkolenie na wózki jezdniowe podnośnikowe (z wyłączeniem specjalizowanych). Jesteśmy gotowi przystąpić do procedury zapytania ofertowego na cały pakiet: przeprowadzenie szkolenia, sfinansowanie obowiązkowej wizyty u lekarza medycyny pracy oraz opłata za egzamin zewnętrzny przed komisją Urzędu Dozoru Technicznego (UDT).

Antoni koncentruje się na kwestii przyszłego szkolenia. Cieszy się, że nie wycofał się z projektu w imię niepewnej pracy. Ja zaś podkreślam jego dotychczasową motywację i czynny udział w działaniach, oraz wyrażam nadzieję, że ta postawa odpowiedzialności i zaangażowania, będzie mu towarzyszyć również podczas szkolenia i uczenia się nowych kwalifikacji.

Siódma sesja poradnicza

Pomiędzy sesjami rozmawialiśmy przez telefon. Sprawy organizacyjne. Na koniec Antonii dodaje: *„Wiesz... E. umarła... Odeszła kilka dni temu. Byłem właśnie na pogrzebie. Miałem przeczucie, że tak to się skończy. Praca ponad siły. Niedawno skończyła drugi fakultet. Mogła jeszcze żyć...”*

Teraz się spotykamy. Antoni wchodzi dość energicznie, jest zaabsorbowany szkoleniem. Relacjonuje przebieg kursu. Wspomina obowiązkową konsultację u lekarza medycyny pracy. Jest bardzo zadowolony z wpisu o braku przeciwwskazań do podjęcia kursu i zatrudnienia. Cieszy się, że mógł uczciwie powiedzieć, że nic mu nie dolega i nie przyjmuje żadnych leków. W ramach „monitoringu” szkolenia analizujemy też przyniesione materiały szkoleniowe. Antoni dostrzega własny potencjał, gdyż wiele modułów szkoleniowych (np. obsługa butli gazowej) wiąże się z już posiadanymi kompetencjami i doświadczeniem zawodowym. Rozmawiamy o zasobach i mocnych stronach. O aktualnych perspektywach zawodowych oraz szansach i możliwościach transferu nowych kwalifikacji na realne zatrudnienie.

Potem przychodzi chwila ciszy. Staram się jej nie zagadać, nie zamykać w futerale słów. Choć tak łatwo zniweczyć jej potencjał niewłaściwym, zbyt szybkim słowem. Wspólne bycie ze sobą. Zasłuchanie. Zapatrzenie. Oddychanie. Antoni milknie. Zwraca się ku wnętrzu. Spuszcza wzrok. Pełna szacunku cisza to potężne narzędzie... Operowanie ciszą ma czasem większą moc niż zadawanie pytań. Pozwala na skontaktowanie się ze sobą na głębszym poziomie, wsłuchiwanie się w świat przeżyć, ale też w siebie nawzajem. Pozwala zaistnieć i wybrzmieć nowemu językowi.

Peavy podkreślał wartość i znaczenie ciszy. Może ona oznaczać zbieranie myśli, szukanie właściwego klucza do wypowiedzi, niepewność, co do tego, jak sformułować swoją opowieść, ale też być wyrazem dyskomfortu i poczucia braku bezpieczeństwa.

Według Peavy’ego z ciszy rodzi się język, jak zobrazował to w tym fragmencie: *„Gdybym miał podarować coś innej osobie, ofiarowałbym jej tę gotowość do inspiracji. Dalbym tę umiejętność uważnej obserwacji, umiejętnego posługiwania się wzrokiem i słuchem, obserwowania siebie i wszystkiego, co wokół. Podarowałbym szacunek i miłość do języka. Mówiąc to, mam na myśli wszystkie związane z tym sposoby obrazowania: chłonięcia, wydobywania z siebie i pozwolenia językowi na to, by zrodził się z ciszy, która jest w nas. Każda istota ludzka jest wypełniona studnią ciszy. Większość ludzi próbuje przykryć ją lub wypełnić, tak żeby im nie przeszkadzała – ale właśnie tu bije źródło ich kreatywności.”* (Peavy 2014, XXIV).

W trakcie sesji, gdy pojawia się cisza, próbuję ją uszanować i zaakceptować. Dać jej przestrzeń. Po dłuższej chwili pytam Antoniego, o czym myśli, co się dzieje. Rozmawiamy o sytuacji osobistej i utracie bliskiej osoby. O radzeniu sobie z emocjami. O znaczeniu E. w życiu Antoniego. Różnych barwach relacji: jasnych i ciemnych. Bliskości i dystansie. Trudach budowania zaufania...

Antoni po raz kolejny, choć dziś wybrzmiało to ze szczególną mocą, krytycznie odnosi się do mityngów Anonimowych Alkoholików, w których uczestniczy. Funkcjonowanie w ramach tej struktury zaczęło go męczyć. Intensywna formuła spotkań i natłok trudnych emocji, wyczerpuje i w konsekwencji dystansuje go do życia w rytm spotkań AA. Udział w mitingach już nie daje takiej satysfakcji. Koszty emocjonalne przeważają. Zafunkcjonowanie w nowym środowisku, poznanie innych ludzi poprzez udział w szkoleniu, pozwoliło na obcowanie z „inną mentalnością”. Antoni zaciekawiony jest tą nową perspektywą: innym sposobem myślenia, odczuwania i spędzania czasu.

Stworzyliśmy też mapę osobistego wsparcia, przywołując ważne osoby i instytucje, które pojawiały się w opowieściach (w tym przypadku brak załącznika – ilustracji).

Antoni niewiele dodaje na koniec. Mówi, że ma optymistyczne nastawienie do kursu i późniejszego zatrudnienia. Tym się teraz zajmuje. I że już wszystko powiedział.

Dziękuję za otwartość i spotkanie. W wątku zawodowym zachęcam do aktywnego rekonesansu potencjalnych współpracowników i pracodawców, do nawiązywania kontaktów. W firmie, gdzie się szkoli, „przewija się” mnóstwo ludzi. Antoni spotkał na przykład swojego byłego pracodawcę sprzed lat. Zasoby i sieć kontaktów firmy szkoleniowej stanowią dodatkowy kontekst społeczny i potencjał zmiany. Antoni ucząc się w tym miejscu – jest najbliżej swojej branży i może mieć dostęp do zakładów pracy. Oczywiście ja również deklaruję wsparcie w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Ósma sesja poradnicza

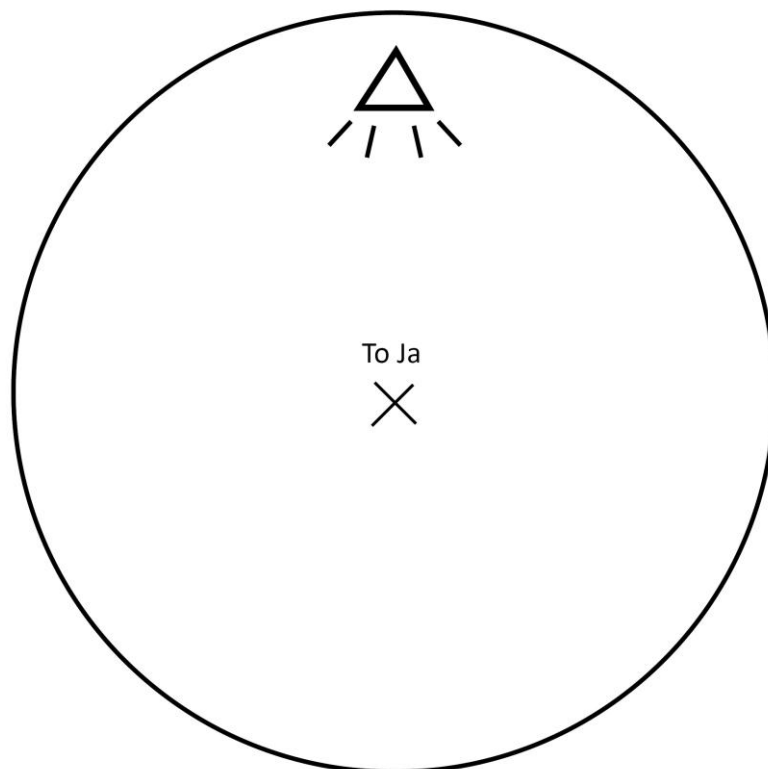
Ostatnią sesję otwiera relacja z bieżącej fazy działań: podsumowanie szkolenia, nauka teorii i praktyki, oczekiwanie na termin egzaminu zewnętrznego.

Antoni mówi, że dobrze się czuje. Po odstawieniu leków nie obserwuje żadnych skutków ubocznych czy pogorszenia samopoczucia. Za 2 miesiące ma odbyć ostatnią wizytę kontrolną. Choć nie wie czy będzie miał czas i chęci się tam wybrać. Rozmawiamy więc o dbaniu o siebie, monitorowaniu stanu psychofizycznego.

Omawiamy plany na przyszłość. Analizujemy pojawiające się oferty pracy na stanowiskach związanych z nabywanymi kompetencjami. Antoni ma duże szanse na podjęcie zatrudnienia w bliskiej perspektywie. Pyta o szansę na kontynuację spotkań doradczych.

Podczas ostatniej sesji powstaje aktualna mapa przestrzeni życiowej.

Rysunek 9. Mapa przestrzeni życiowej. Antoni II



Mapy są jak obrazy fotograficzne. Dagerotypy kawałków życia. Materiały czułe na unikalną mozaikę doświadczeń i konfigurację znaczeń. Przez pryzmat porównania pierwszej i ostatniej mapy widać przejście od choroby do zdrowia. Od koncentracji na trzeźwości i walce z nałogiem, po zmianę priorytetów i poszerzenie repertuaru działań. Najistotniejszą być może zmianą, jaka się dokonała, jest zmiana na poziomie obrazu samego siebie i własnej tożsamości. Zdobycie kontroli nad swoim życiem. Obraz graficzny pokazuje redefinicję pojęcia ja oraz relacji z Bogiem. Antoni wciąż czuje, że Bóg nad nim czuwa i że obrał właściwy kierunek w życiu. Bóg jest dla niego nadal bardzo ważny. Ale teraz ma poczucie, że to on powinien stanąć w środku: „*To jest moje miejsce. Ja muszę być centrum mojego świata*”.

Już po spotkaniu okazało się, że Antoni nie zdał niestety egzaminu przed komisją UDT, ale będzie podejmował kolejną próbę, już na swój koszt, gdy wdroży się w nowy sposób życia i znajdzie czas na naukę. Podjął bowiem zatrudnienie na stanowisku magazyniera w dużym zakładzie, gdzie ma możliwość osvajania się z ogromną halą i pracą na wózkach widłowych. Także jego droga to również przejście od długotrwałego bezrobocia do pracy z umową na czas nieokreślony.

Mimo chęci kontynuacji procesu poradniczego ze strony radzącego się – po zgłoszeniu podjęcia pracy, sesje projektowe musiały zostać zakończone na tym etapie. Podejście socjodynamiczne bardzo wyraźnie pokazuje, że można pójść dalej i głębiej. Że proces zmian nie jest tylko „odtąd – dotąd”, że dotyka całego człowieka. Pewne wątki można byłoby ugruntować, poddać dalszej refleksji i stworzyć wspierającą przestrzeń dla nowego kontekstu życia.

Antoni dodaje na koniec: „*Jeszcze się odezwę. Będzie mi Pani jeszcze kiedyś potrzebna*”. Gdy zajdzie taka konieczność, będziemy szukać rozwiązań. Wymieniamy ostatnie zdania, śmiejemy się na koniec i dziękujemy za wspólny czas. Teraz Antoni robi kolejne kroki – o własnych siłach.

Studium Przypadku: Nina K. (doradcą zawodowym jest Katarzyna Hankus)

Zanim po raz pierwszy spotkałam się z Panią Niną, otrzymałam informację ze wstępnego profilu kandydatki, że ukończyła studia ekonomiczne. Pracowała na początku swojej kariery zawodowej kilka lat w zakładach produkcyjnych w działach kadrowych i księgowości, później w urzędzie, jako starszy inspektor, następnie kilkanaście lat na stanowiskach kierowniczych w jednym z banków. Prowadziła również usługową działalność gospodarczą w ramach franczyzy. Po 5 latach bez pracy, jak wynika z profilu, chciałaby znaleźć się ponownie na rynku pracy i podjąć szkolenie poszerzające jej kwalifikacje. Ustaliłyśmy termin pierwszego spotkania podczas rozmowy telefonicznej.

Pierwsza sesja poradnicza

Pani Nina pojawiła się kilka minut przed czasem i wydawała się być nieco zaskoczona moim wyglądem i wiekiem. Jednakże, jak później wielokrotnie w trakcie sesji podkreślała – lubi pracę z młodymi ludźmi, nawet bardziej niż z rówieśnikami. Po przedstawieniu się, ustaleniu zasad realizacji sesji, kwestii kontaktu i zasad administracyjno–dokumentacyjnych zapytałam o to, czy Pani Nina miała kiedykolwiek możliwość spotkania z doradcą zawodowym. Odpowiedziała, że tak: był to kontakt incydentalny, gdy ubiegała się o bezzwrotną dotację w jednej z instytucji rynku pracy. Nie było to jednak z jej punktu widzenia istotne spotkanie, bo był to tylko jeden z warunków otrzymania środków. Po takiej odpowiedzi uznałam za ważne, żeby przedstawić ogólny zarys metody Vance’a Peavy’ego, a także moje zadania, jako doradcy w projekcie „*Nowa perspektywa doradztwa zawodowego*”, w którym wspólnie bierzemy udział. Zaciekało to Panią Ninę na tyle, że zapytała o to, gdzie może sama poczytać na temat tej perspektywy. Wskazałam stronę projektu.

Kolejnym etapem pierwszej sesji było uzyskania przeze mnie wstępnych oczekiwań Pani Niny, co do jej uczestnictwa w tym przedsięwzięciu. Dowiedziałam się, że jednym z powodów zgłoszenia się pani Niny do projektu była możliwość skorzystania z kursu „szytego na miarę”. Myślała o kursie coachingu, trenerskim albo o kursie home stagingu (polegającego na przygotowaniach nieruchomości do sprzedaży bądź do wynajmu). Pani Nina doszła do wniosku, iż obecnie jej głównym celem jest podjęcie własnej działalności gospodarczej – firmy świadczącej usługi w zakresie organizacji i prowadzenia szkoleń, realizacji projektów finansowanych ze środków unijnych albo/i (trudno to teraz było jej określić) aranżacji nieruchomości. Pani Nina mówi, że upatruje w takiej aktywności szansę zwiększenia własnej mobilności zawodowej i społecznej.

W dalszej konsekwencji Pani Nina prognozowała, że nastąpi także polepszenie jej sytuacji materialno–bytowej. Wspomniała również, że wiedza taka może być jej również potrzebna w nowopowstającym, lokalnym Stowarzyszeniu, które zamierza pozyskiwać środki unijne na działalność.

Pani Nina stwierdziła, że na następną sesję poszuka instytucji, które realizują wyżej wymienione szkolenia i zorientuje się, co do szczegółowych programów kursów.

Zapytałam, jak się czuje po dzisiejszej sesji i czy taka forma realizacji sesji jej odpowiada. Odpowiedziała, że czuje się dobrze i że jest otwarta na taką formułę spotkań. Wspólnie ustaliłyśmy termin kolejnej sesji.

Druga sesja poradnicza

Sesję rozpoczęłam od pytań o samopoczucie Pani Niny, o to, co wydarzyło się w tzw. „międzyczasie”, o jej refleksje i przemyślenia. Okazało się, że Pani Nina potrzebuje jeszcze trochę czasu na analizę programów oraz ofert instytucji szkoleniowych.

Zapytałam wtedy także o to, czy wie, czym zajmuje się coach, którym chciałaby zostać. Pani Nina zaczęła przytaczać opis, który jednak bardziej przystawał do charakterystyki trenera niż coacha. Zapytałam, czy wie, czym zajmuje się trener, bo odnoszę wrażenie, że raczej taki rodzaj zadań przedstawiła w opisie. Pani Nina stwierdziła, że dla niej to podobne nazwy tego samego zajęcia, ale może faktycznie poszuka także szkoleń w tym zakresie.

Dopytałam jeszcze o jej cele zawodowe, gdzie ponownie usłyszałam o chęci otwarcia własnej firmy.

W dalszej części sesji zaprosiłam Panią Ninę do wykonania Linii Życia Zawodowego, z nakreśleniem najważniejszych ludzi, momentów, dat, czy innych istotnych faktów. To ćwiczenie, które w założeniu miało mieć charakter pisemny, stało się jednak punktem wyjścia do długiej rozmowy na temat drogi zawodowej radzącej się. Istotny był zarysowany kontekst zdobytej przez nią wiedzy, umiejętności, mocnych i słabych stron. Na każdym etapie opowieści Pani Nina podkreślała udział innych ludzi, a także jak bardzo ważny jest ich dobór w przypadku realizacji różnorodnych zadań.

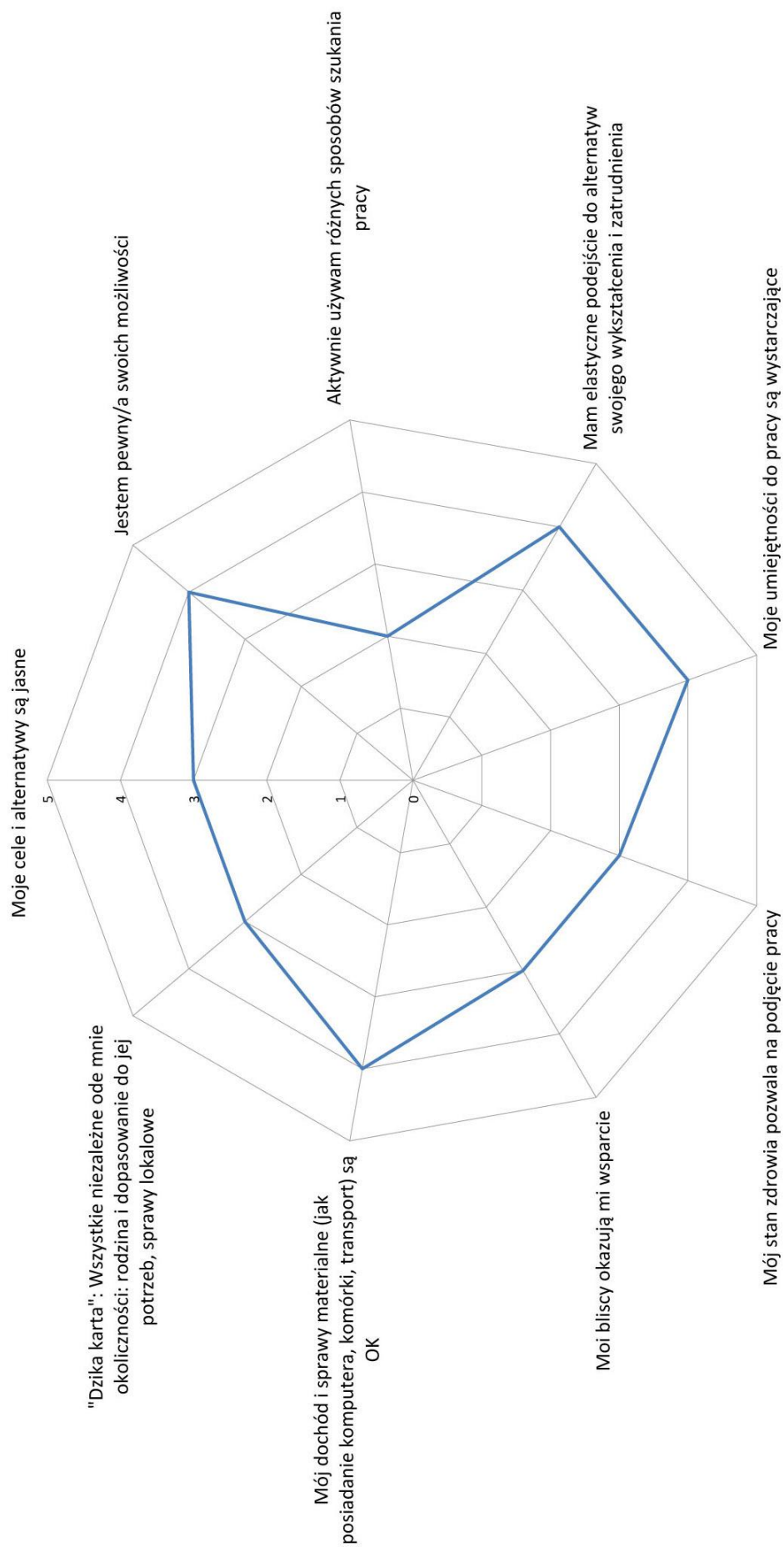
Jako doradca wzmacniałam jej przekaz o elementy pozytywne, eksponując jak wiele osiągnęła i dodawałam, że te zdobyte kompetencje nadal można realizować w wielu obszarach zawodowych. Zapytałam też o to, co ją motywuje do działania. Powiedziała, że musi się nad tym głębiej zastanowić i możemy o tym porozmawiać następnym razem.

Aby podsumować drugą sesję zaproponowałam wykonanie ćwiczenia „Radar Relacji Praca – Życie” (Rysunek 10). Wykonała go chętnie.

Zapytałam o jej refleksje podsumowujące sesję poradniczą – powiedziała, że podczas spotkania dużo mówi o sobie i to dla niej jest niecodzienne, bo raczej wysłuchuje i pomaga innym. Zapytałam, czy w związku z tym to dla niej niekomfortowa sytuacja. Zaprzeczyła i powiedziała, że ma to dla niej wymiar pozytywny.

Rysunek 10. Radar Relacji Praca – Życie. Nina I:

Radar Relacji Praca - Życie



Trzecia sesja poradnicza

Na wstępie Pani Nina opowiada o swoim dobrym samopoczuciu i niecierpliwym oczekiwaniu na zmiany w rodzinie, które lada moment mają nastąpić (narodziny wnuczki).

Zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami poświęciłyśmy tę sesję na refleksje wokół motywacji i jej źródeł w życiu. Podczas sesji pani Nina dookreśliła, czym jest dla niej ten termin, jak go rozumie, a także, jaką rolę odgrywa motywacja w jej życiu.

Ponieważ Pani Nina nadal rozważała różne warianty szkoleń, część sesji polegała na wspólnym analizowaniu lokalnego rynku pracy.

Widząc oznaki znużenia na twarzy Pani Niny, zapytałam pod koniec sesji, czy mogłaby zaprezentować swoją przestrzeń życiową. Tu Pani Nina ożywiła się i zapytała, jak może to zrobić. Opowiedziałam jak poprzez obraz i mapowanie, można taką przestrzeń wyrazić. Zgodziła się i z ochotą przystąpiła do wykonywania mapy. Po namalowaniu kilku elementów zauważyłam, że mocno zaznaczyła hasło „zdrowie”. Stwierdziła jednak, że chce się jeszcze nad tym zastanowić i że dokończy to zadanie na kolejnej sesji. Dodała, że lubi takie manualne zadania, sprawiają jej dużo radości.

Czwarta sesja poradnicza

Zacząłam sesję od pytań o samopoczucie Pani Niny, o to, co się wydarzyło od naszego ostatniego spotkania, o jej refleksje i przemyślenia.

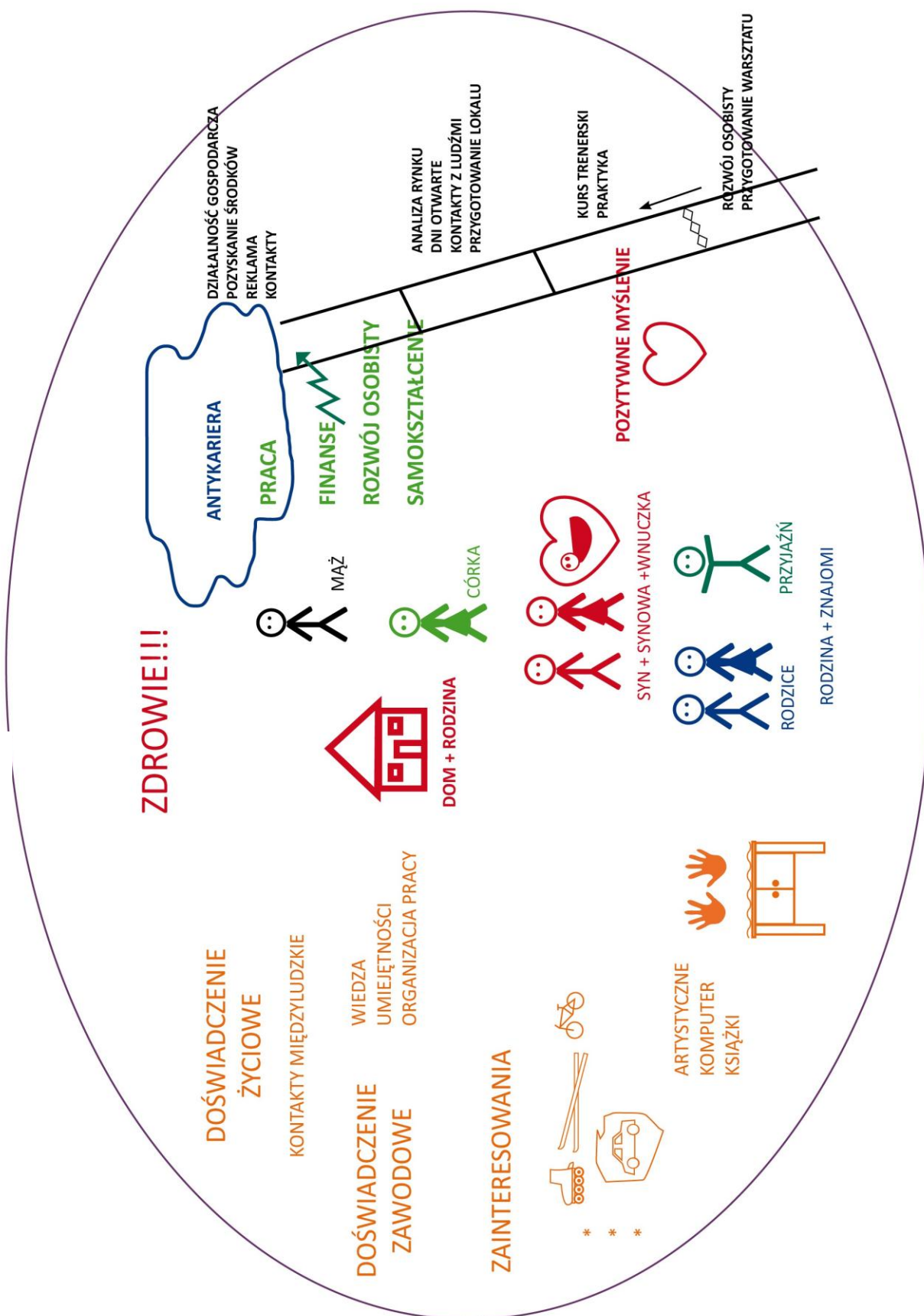
Pani Nina sporo myślała o swojej przestrzeni życiowej. Z dużą satysfakcją wróciła do dokończenia mapy przestrzeni życiowej. Wykonała ją bardzo starannie (Rysunek 11). Po wykonaniu od razu powiedziała, że chce ją sobie uwiecznić i wykonała kilka zdjęć. Podkreśliłam, że to jej własność i że zostanie ją z powrotem, po dokonanej przeze mnie dokumentacji projektowej.

Kolejnym etapem sesji było wybranie szkoleń – po wspólnie przeprowadzonej analizie ofert lokalnego rynku szkoleniowego, oczekiwań wobec osób świadczących usługi trenersko – szkoleniowe oraz po stworzeniu mapy przestrzeni życiowej, Pani Nina uznała, iż chciałaby uzyskać wiedzę i umiejętności z następujących tematów:

- poznanie, przygotowanie i zastosowanie metod, technik i narzędzi do pracy z grupą,
- sposoby angażowania i motywowania uczestników do udziału w szkoleniu,
- radzenie sobie z trudnymi sytuacjami szkoleniowymi,
- efektywne projektowanie bloków/modułów szkoleniowych.

Pani Nina wielokrotnie zaznaczała, że lubi uczyć się nowych umiejętności, również w obszarze kontaktów interpersonalnych. Głośno zastanawiała się też nad możliwością poszerzenia profilu planowanej działalności gospodarczej o home staging, czy coaching, ale po refleksji na temat możliwości zarobkowania w ten sposób uznała, iż to z całą pewnością dalszy horyzont czasowy. Dlatego też nastawiła się ostatecznie na nabycie wiedzy i umiejętności trenerskich, popartych odpowiednim dokumentem, potwierdzającym ukończenie kursu.

Rysunek 11. Mapa przestrzeni życiowej. Nina I



Piąta sesja poradnicza

Ponieważ od ostatniej sesji minął ponad miesiąc, rozpoczęłam sesję od pytań aktualizujących, dotyczących samopoczucia, znaczących wydarzeń w tzw. „międzyczasie”, nowych refleksji i przemyśleń.

Dowiedziałam się, że był to czas ogromnej zmiany, bo na świecie pojawiła się nowa członkini jej rodziny i że jest z tego powodu bardzo radosna.

W zasadzie cała sesja w ogromnej większości podporządkowana była temu wydarzeniu, każda rozpoczęta wypowiedź Pani Niny wcześniej czy później zmierzała do podkreślenia tego faktu.

Podzieliłam się refleksją, że radość Pani Niny, również i mnie się udzieliła. Ważnym aspektem perspektywy socjodynamicznej jest bycie na wspólnym gruncie, jednej płaszczyźnie doradcy z osobą radzącą się. Podczas tej sesji miało to szczególne odzwierciedlenie, przede wszystkim poprzez wymiar emocjonalny.

Szósta sesja poradnicza

Czas sesji poświęciliśmy analizie sieci relacji/związków w życiu Pani Niny. Wróciłyśmy do radosnej chwili związanej z pojawieniem się nowego członka rodziny. Pani Nina szeroko opisywała również pozostałe ważne osoby w jej życiu, ich rolę, rodzaj wsparcia, który otrzymuje, ale także, które daje innym. Pomocnym narzędziem podczas sesji okazało się badanie znaczeń poszczególnych relacji i ich odkrywanie dzięki pytaniom generującym znaczenia.

Ponieważ zbliżał się termin rozpoczęcia szkolenia, które Pani Nina wybrała – wspólnie ustaliłyśmy kolejną sesję w dogodny dzień podczas trwania szkolenia, by móc „na gorąco” podzielić się spostrzeżeniami na temat kursu.

Siódma sesja poradnicza

Pani Nina rozpromieniona weszła do pomieszczenia, w którym odbywały się sesje. Zaczęła opowiadać, jak bardzo podoba jej się szkolenie, osoba prowadząca i jak wiele wynosi z tych zajęć.

Podczas tej sesji Pani Nina dzieliła się ze mną obserwacjami wyniesionymi z kursu na temat różnych zdarzeń, które mogą występować w trakcie szkoleń. Pytała również o to, jakimi narzędziami i metodami posługuje się w swojej pracy jako doradca. Wspólnie analizowałyśmy kwestie tzw. trudnych czy wymagających klientów, sytuacji i problemów występujących na szkoleniu. Rozważałyśmy też temat rzetelnej analizy potrzeb, aby jak najlepiej odpowiedzieć na oczekiwania osób i rozmaitych podmiotów na rynku.

Podsumowując sesję, Pani Nina stwierdziła, że cieszy się, że bierze udział w takim kursie oraz że mogła jeszcze dodatkowo przedyskutować ze mną kwestie dotyczące zawodu trenera, które zaprzętały jej głowę.

Ósma sesja poradnicza

Pani Nina na początku sesji opowiedziała, że ukończyła już szkolenie i zyskała nową osobę w swojej sieci kontaktów – trenerkę. Cieszyła się z ogromnej bazy materiałów, która została jej udostępniona podczas szkolenia. Stwierdziła, że dużo się zmieniło od momentu, kiedy rozpoczęliśmy spotkania. Zapytałam, czy chciałaby wrócić do niektórych kwestii, które wspólnie analizowaliśmy. Zgodziła się bez chwili namysłu.

Zaproponowałam wówczas powrót do ćwiczenia „Radar Relacji Praca – Życie” (Rysunek 12). Przystała na tą propozycję i z radością podkreśliła fakt, że wiele obszarów zmieniło się na lepsze:

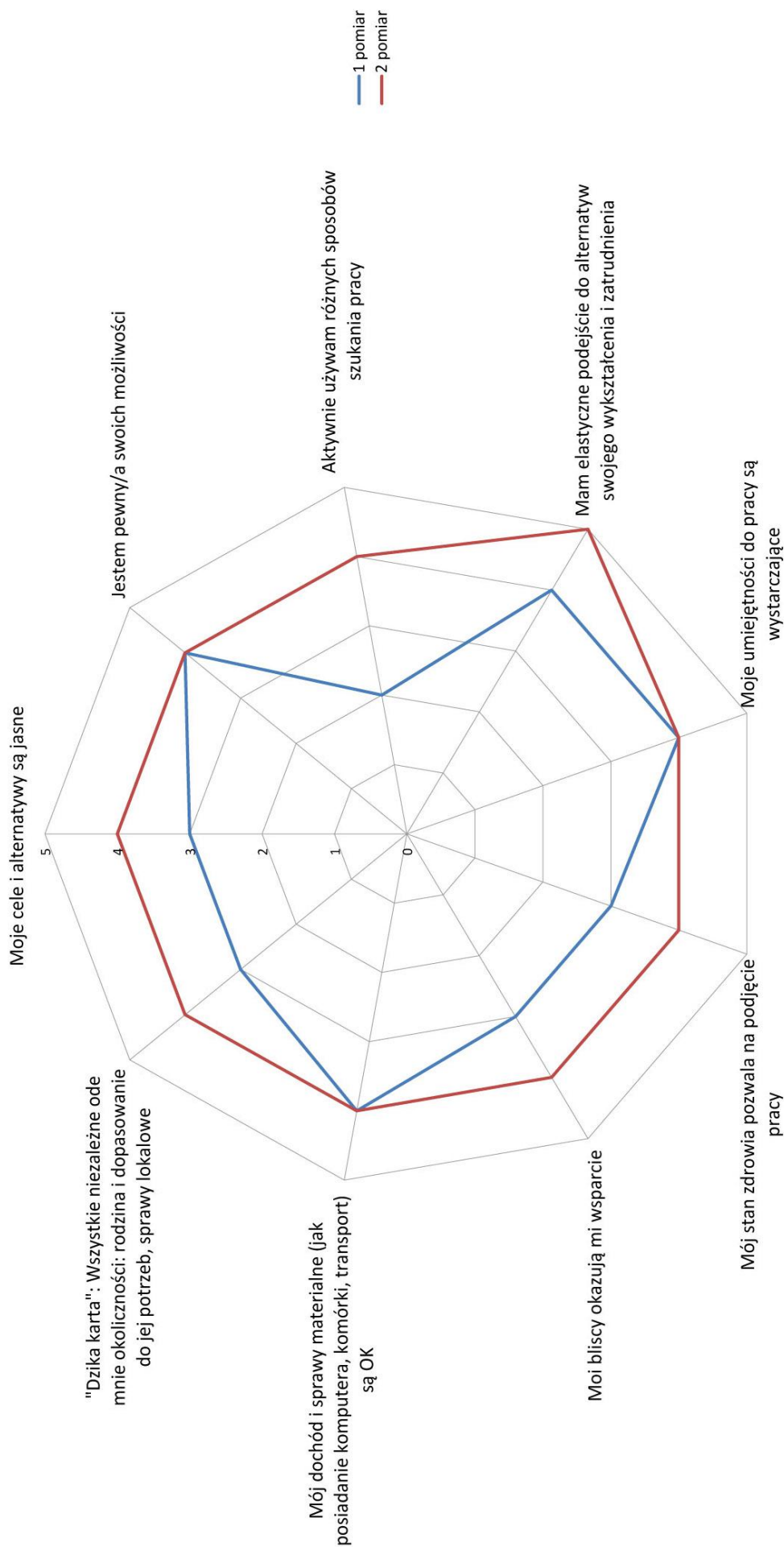
Następnym etapem sesji był powrót do mapy przestrzeni życiowej (Rysunek 13). I tu również, z widoczną satysfakcją, Pani Nina odhaczała kolejne obszary, które według niej uległy zmianie – jak dodawała – zmianie na lepsze. Niektóre z nich uzupełniła komentarzem słownym.

Pani Nina dodała na mapie dwie litery (+A i +K), zaraz obok rodziny i znajomych, osób wspierających. Powiedziała, że A i K to pierwsze litery imion – trenerki prowadzącej szkolenia i moje – doradczyni prowadzącej sesje poradnicze.

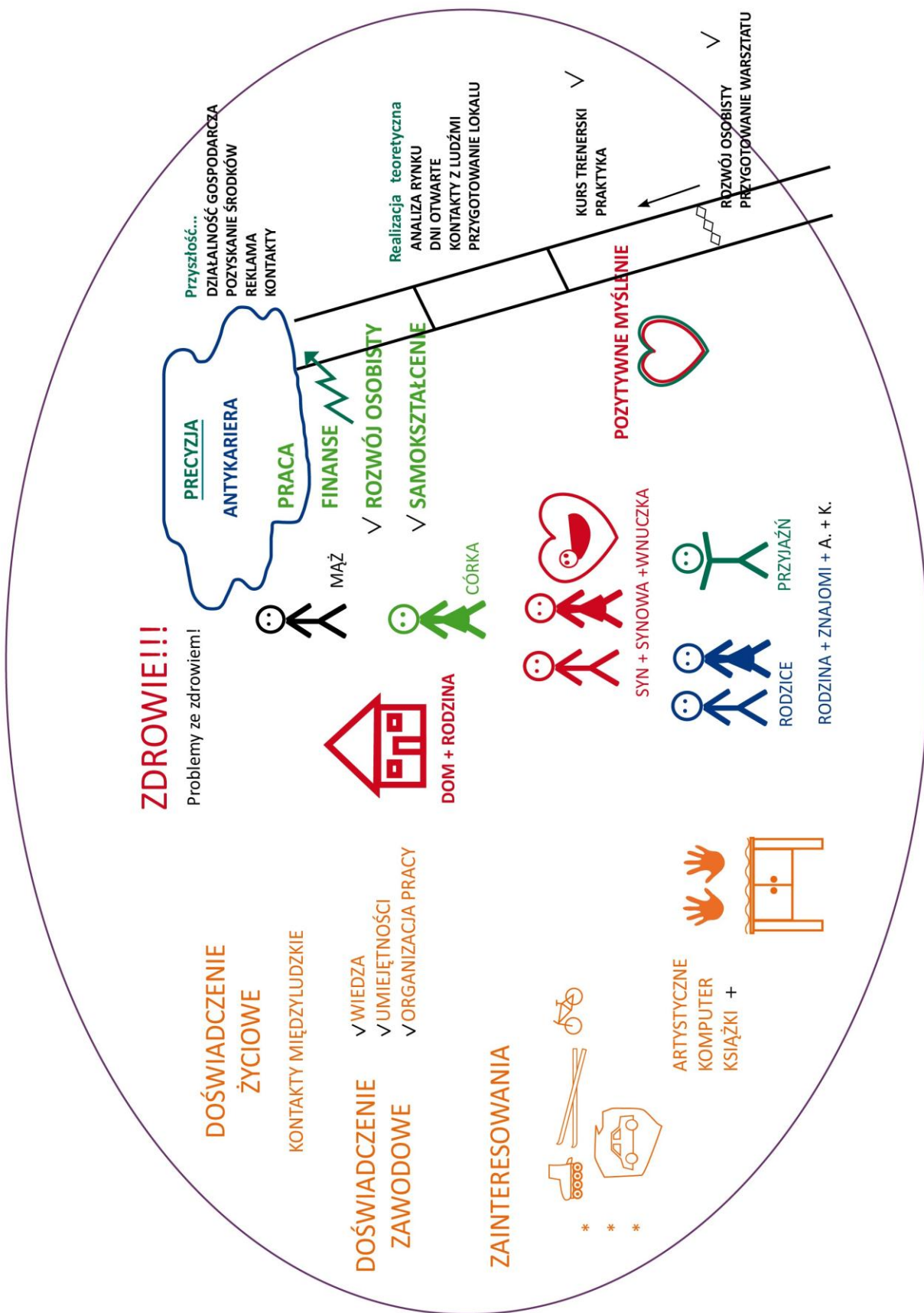
Po wykonaniu tego zadania poprosiłam Panią Ninę o podzielenie się ze mną podsumowującą refleksją na temat całego procesu doradczego, zmian w jej życiu, a także planów na przyszłość. Podczas wypowiedzi usłyszałam wiele ciepłych i optymistycznych słów. Jedynym znakiem zapytania, który pojawiał się w tych zamierzeniach jest kwestia stanu zdrowia. Pani Nina jest jednak dobrej myśli. Dowiedziałam się, że lokalne Stowarzyszenie, o którym napomknęła podczas pierwszej sesji, w końcu zostało zarejestrowane, a ona sama podjęła decyzję, że będzie aktywnie działać na jego rzecz, jako członek Zarządu. Dodała także, że po ponownym przeanalizowaniu swojej sytuacji na rynku zdecydowała się, że od września 2015 otwiera własną działalność gospodarczą, związaną ze sprzedażą wyrobów rękodzielniczych (termin otwarcia firmy podyktowany jest sezonowością asortymentu, który zamierza produkować i sprzedawać). Jednocześnie będzie w stałym kontakcie z osobami piszącymi wnioski o środki unijne, gdyż da jej to szansę na poszerzenie profilu działalności gospodarczej o usługi związane z organizacją i prowadzeniem szkoleń.

Pod koniec sesji ja również podsumowałam cały proces ze swojej perspektywy. Podzieliłam się swoimi refleksjami, obserwacjami, przemyśleniami. Przede wszystkim tym, jak bardzo cieszę się, że miałam okazję ją poznać, wspólnie pracować i jak wiele cennych myśli, spostrzeżeń i doświadczeń wynoszę z tych ośmiu sesji. Na koniec zapewniłyśmy się wzajemnie o możliwości kontynuowania naszej relacji i kontakcie w przyszłości.

Radar Relacji Praca - Życie



Rysunek 13. Mapa przestrzeni życiowej. Nina II



Studium Przypadku: Zofia P.

Poniżej przedstawiam wrywkowy opis przebiegu procesu doradczego, uwypuklając powstałe w ramach sesji mapy i rysunki. Będzie to więc przede wszystkim opowieść o tych wątkach, które znalazły odzwierciedlenie w konkretnych wytworach – zostały poddane wizualizacji i symbolizacji. Bohaterką opowieści i autorką rysunków jest Zofia. Doradcą zawodowym jest autorka raportu.

Zofia od ponad 3 lat jest osobą bezrobotną. Przez całe życie była osobą aktywną zawodowo. Po ukończeniu liceum, pracowała jako rejestratorka medyczna, fotomechanik, sprzedawca, skarbnik i starszy skarbnik w banku. Ostatnie z wymienionych stanowisk piastowała przez niemal 6 lat. Zawsze interesowała ją moda, wizaż i uroda. Muzyka i taniec. Wiele lat temu ukończyła kurs kosmetyczny. W latach 90-tych odbyła również kurs walutowy i kasjerski, co otworzyło jej wówczas drogę do pracy na stanowisku sprzedawcy.

Zgłosiła się do projektu, aby nabyć nowe kompetencje i kwalifikacje. Jest silnie zorientowana na niezależność, chce stworzyć dla siebie miejsce pracy. Myśli o założeniu własnej działalności gospodarczej oraz możliwościach związanych z ekonomią społeczną (spółdzielnia socjalna). Ogromny wpływ na podejmowane decyzje zawodowe ma sytuacja osobista, rodzinna i zdrowotna Zofii.

Podczas pierwszej sesji Zofia tworzy mapę swojej aktualnej sytuacji życiowej (Rysunek 14). Mimo bogatej narracji o życiu rodzinnym i zawodowym, zmaganiach ze zdrowiem (orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim), doświadczeniach dyskryminacji ze względu na wiek w miejscu pracy, Zofia nie mapuje tych elementów na rysunku. Umieszcza się w centrum swojego świata, a całą jej przestrzeń życiową wypełnia opowieść o bliskich osobach i wsparciu, jakie od nich otrzymuje. Rysuje rodziców, rodzeństwo i swoje dzieci, a także bliskie koleżanki i przyjaciółkę. I dom – jej osobistą przestrzeń wolności. Zmapowane zostały jej zasoby. Trudne aspekty jej aktualnego życia, takie jak praca czy zdrowie – nie znalazły się w kręgu. Rozmawiamy o tym, co wyrażone na rysunku i o tym, co zostało tylko w słowach i tle jej historii. Opowieść odsłania siłę psychiczną Zofii i jej wrażliwość. Pierwszą sesję kończy ona łzami wzruszenia. Uświadamia sobie obecność całej sieci wsparcia i wdzięczność, że otrzymuje ogromną pomoc od bliskich.

Rysunek 14. Mapa przestrzeni życiowej. Zofia I

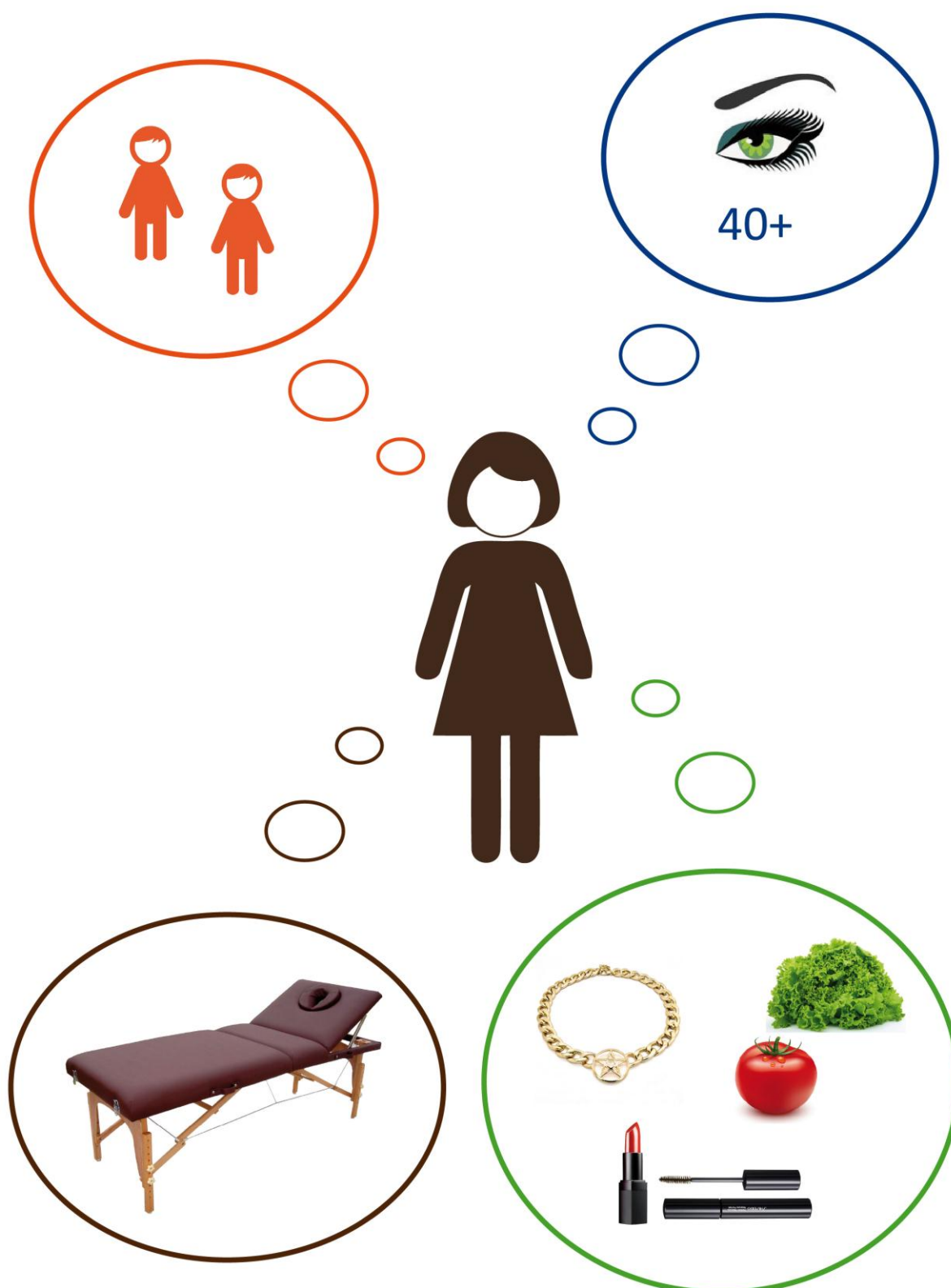


Druga sesja przynosi wygenerowanie wizji przyszłej pracy i szkoleń. Zmapowanie interesujących ścieżek edukacyjnych oraz pożądaných kierunków rozwoju zawodowego.

Na wstępie Zofia opowiada o udziale w spotkaniu promocyjno-handlowym, na które została zaproszona. To doświadczenie utwierdziło ją w chęci bycia niezależną i otwarcia własnego biznesu. Mówi, że nie chciałaby pracować, sprzedając ludziom wątpliwej jakości towary i usługi. Nie chce już pracować w banku, dostrzegając w działaniach tej instytucji brak dbania o dobro klienta. Dokonuje autorefleksji na temat własnych wyborów i standardów. Próbuje aktywnie poszukiwać pracy, ale denerwuje się, iż jedyne propozycje, które znalazła, wiążą się z pracą w trybie 12-godzinnym. A Zofia ze względów rodzinnych i zdrowotnych nie może się zdecydować na taką formułę pracy.

Próbujemy zastanowić się nad możliwymi wariantami przyszłości zawodowej. Zofia rysuje interesujące miejsca pracy/zawody. Kolejno pojawiają się: kosmetyka, opieka nad dziećmi, praca w sklepie z biżuterią, kosmetykami lub zdrową żywnością oraz masaże (Rysunek 15). Znów myśli też o spółdzielni socjalnej. Chciałaby się spotkać z innymi uczestnikami projektu. Zastanawiamy się nad kwestią sieciowania i budowania kontaktów. Na koniec Zofia uświadamia sobie, że warto rozpatrzyć więcej alternatywnych dróg, nie zamykać się na jedno rozwiązanie. Ja dziękuję jej za dzielenie się swym wewnętrznym światem.

Rysunek 15. Mapa wariantów przyszłości zawodowej Zofii

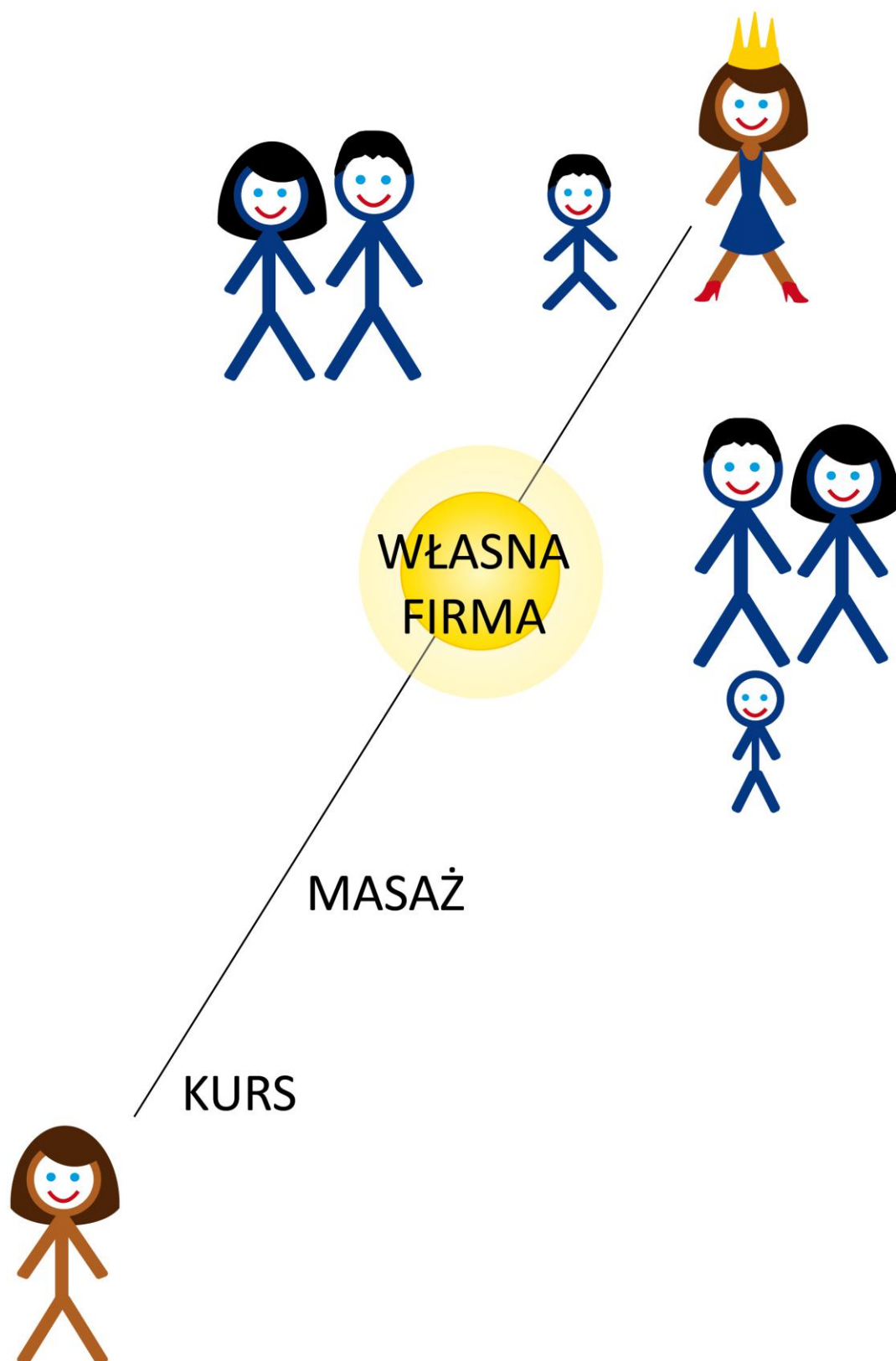


Trzecie spotkanie to czas przeglądania konkretnych ofert szkoleniowych, z wykorzystaniem komputerowej bazy danych oraz podejmowania decyzji o preferowanych kierunkach kształcenia. Zofia aktywnie poszukiwała inspiracji i informacji w przerwie między sesjami. Deklaruje wzrost energii do samorealizacji na różnych kursach rozwojowych i zawodowych, ale ostatecznie decyduje się na kurs: „Manicure/pedicure wraz ze zdobnictwem i stylizacją paznokci”.

Czwarta sesja jest refleksją nad przyszłym „ja”, wizualizacją przyszłości i kroków koniecznych do jej osiągnięcia. Z rozmowy o życiu rodzinnym, osobistym i zawodowym, rodzi się mapa drogi do wymarzonej przyszłości (Rysunek 16). Kolejnymi krokami ma być ukończenie kursu manicure/pedicure, szkolenia z masażu relaksacyjnych oraz otwarcie własnej firmy. Zofia artykułuje pierwszoplanową rolę dzieci w jej życiu. Ja zwracam uwagę na te elementy mapowanej przyszłości, które są już obecne „tu i teraz”. Takie spojrzenie zmienia perspektywę na miejsce, w którym Zofia się znajduje, pozwala doświadczyć radości z bycia częścią wspierającej sieci rodzinnej. Analizujemy nastawienia i motywację do podjęcia szkolenia: aktualne znaczące zdarzenia, możliwości i ewentualne bariery.

Piąta sesja dotyczy zagadnień bieżącej realizacji kursu i planów na przyszłość. Plany i wizje zawodowe skonfrontowane są z praktycznym poznaniem warsztatu pracy. Zofia redefiniuje swoje wcześniejsze wizje dotyczące manicure/pedicure. Była zorientowana ściśle na bezkwasową stylizację paznokci – teraz odczuwa znaczące poszerzenie możliwego repertuaru działań. Chce się zajmować pielęgnacją paznokci u osób starszych. Świadczyć usługi klientom indywidualnym, ofertować Domy Pomocy Społecznej. Rozpoznaje konieczne inwestycje związane z utworzeniem podstawowego warsztatu pracy (zakup niezbędnych narzędzi). Pozyskuje modeli do praktycznej części szkolenia. Angażuje się w trening warsztatu również nieformalnie, świadcząc bezpłatne usługi znajomym i rodzinie.

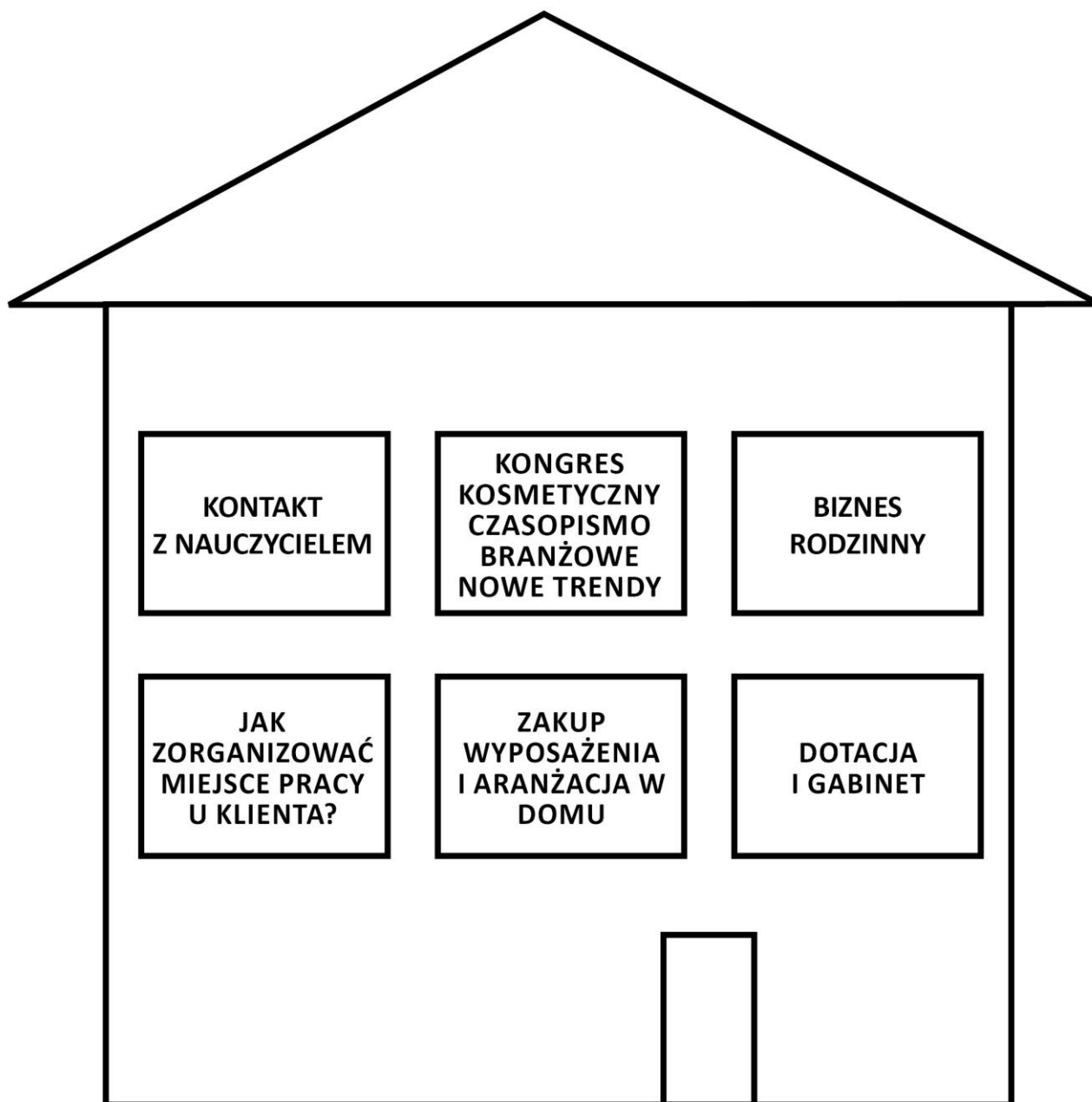
Rysunek 16. Droga do wymarzonej przyszłości Zofii



Szósta sesja to czas podsumowania i oceny szkolenia, eksploracji własnych możliwości, refleksji nad planami oraz analizy potrzeb i celów. Rozmowa doradcza osnuta jest na mapowaniu różnych „głosów” (Rysunek 17). Zofia po ukończonym szkoleniu, wizualizuje różne myśli, tendencje, dążenia i aspekty „ja”. Pojawiają się poszczególne kwestie i dylematy: jak pozyskać dotację na otwarcie własnej działalności? czy świadczyć usługi w gabinecie czy raczej u klienta? jak zorganizować miejsce pracy u klienta? a może zaaranżować przestrzeń we własnym domu? Wszystkie pojawiające się wątki ładują obraną ścieżkę, związaną z branżą minicure/pedicure. Zofia chce podtrzymać kontakt z osobą prowadzącą szkolenie, planuje wyjazd na kongres branżowy w Krakowie oraz prowadzenie biznesu rodzinnego. Zwracam uwagę na dominantę pozytywnych „głosów”, bardzo silną orientację na wybrany cel i motywację. Pytam o głosy alternatywne lub krytyczne, celem zdefiniowania i przygotowania się do ewentualnych trudnych momentów. Zofia mówi, że oczywiście są też inne „głosy”, pomysły i alternatywy, ale na ten moment nie chce się nad tym zastanawiać. Ma nadzieję, że zrealizuje wszystkie plany. Nie rozważa przeszkód. Twierdzi, że to kwestia podjęcia odpowiednich działań i decyzji, co do ostatecznego charakteru firmy. Planuje rekonesans lokali pod wynajem i wtedy zdecyduje, którą ścieżkę wybierze. Rozważamy możliwe źródła finansowania działalności gospodarczej oraz repertuar planowanych usług. Analizujemy potrzeby szkoleniowe i rozwojowe Zofii, na które poczuła wielki apetyt. Chce się rozwijać, ukończyć dalsze kursy i profesjonalizować się w branży.

Celem analizy możliwych źródeł finansowania własnej działalności Zofia ma odbyć wizytę w Powiatowym Urzędzie Pracy oraz w Bielskim Centrum Przedsiębiorczości. Chce też dopytać o możliwość ukończenia dodatkowego szkolenia w ramach projektu realizowanego przez MOPS.

Rysunek 17. „Dom głosów” Zofii



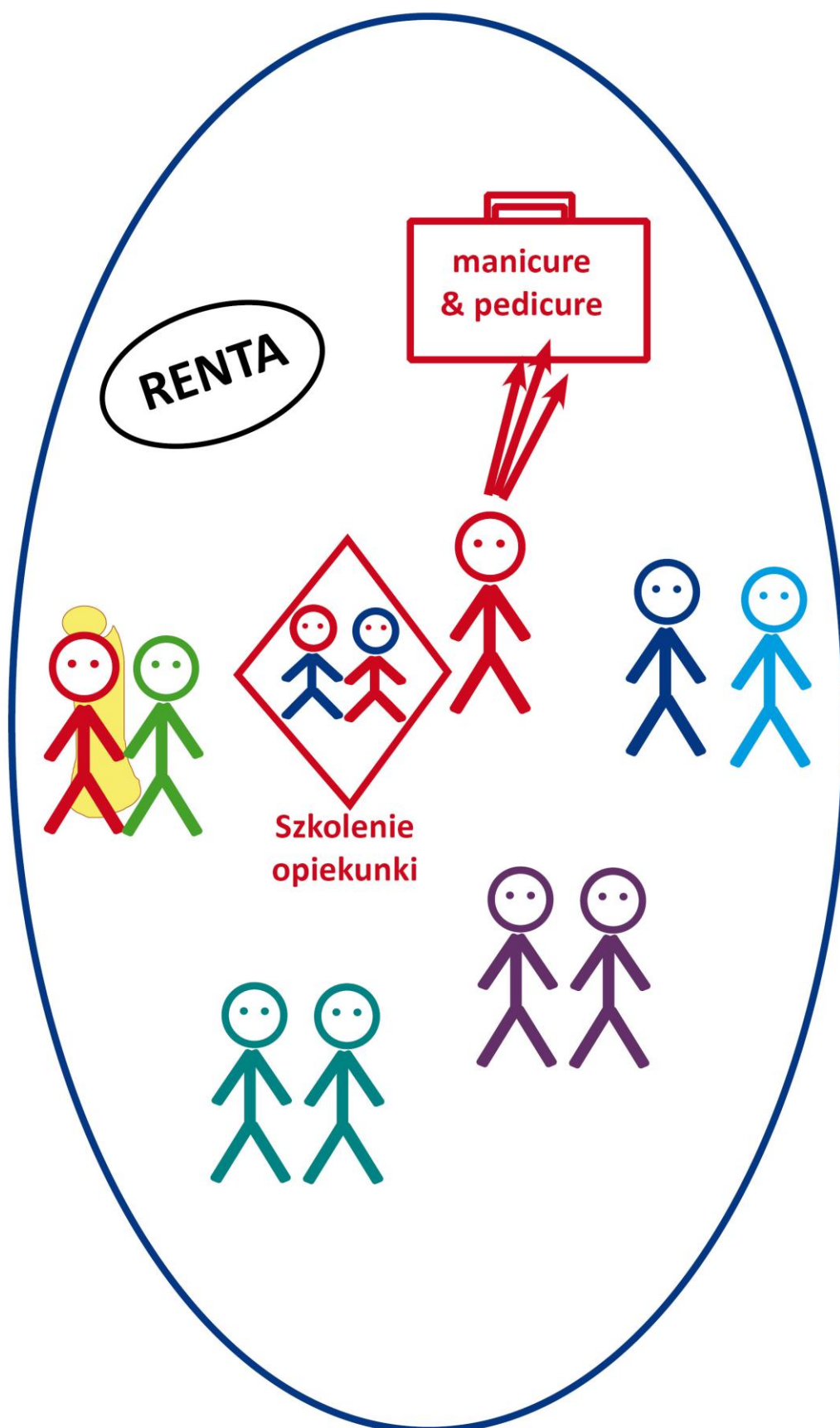
Na kolejnych sesjach... Zofia relacjonuje działania i wydarzenia pomiędzy sesjami. Jej zaangażowanie w pomoc rodzinie, wpłynęło na przesunięcie wizyt w lokalnych instytucjach na dalszy plan. Gdy już dotarła do urzędu pracy, dowiedziała się, że została zakwalifikowana do III profilu, co w zasadzie wyklucza możliwość uzyskania wsparcia w postaci dotacji. Zgłasza się ponownie do doradcy klienta, tym razem z certyfikatem ukończonego w ramach projektu szkolenia, celem zrewidowania jej przyporządkowania do grupy profilowej. Frustruje się trudnościami związanymi z procedurą ponownego ustalenia profilu pomocy. Odczuwa przytłoczenie i spadek motywacji. Oczekiwanie na decyzję PUP rodzi poczucie zawieszenia. Boi się, że zmiana profilu się nie uda. Próbuje ją uspokoić poprzez dostarczenie informacji: przytaczam rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14.05.2014r., które otwiera na możliwość ponownego ustalenia profilu pomocy z uwagi na zmianę sytuacji osoby bezrobotnej. Utwierdzam ją w przekonaniu,

że z pewnością może skorzystać z tej możliwości. W MOPSie otrzymuje informację, że znajduje się na liście rezerwowej i nie ma raczej szans na skorzystanie z dofinansowanych szkoleń.

Na jednym ze spotkań analizujemy CV – wprowadzamy aktualizację i dokonujemy zmian konstrukcyjnych. Istotną staje się też kwestia stanu zdrowia i zbliżających się zabiegów medycznych. Aspekt zdrowotny wyznacza harmonogram działań Zofii: wizyty w poradniach, konsultacje, zabiegi. Zofia cały czas praktykuje manicure/pedicure, szlifując warsztat na osobach bliskich. Powraca też do trudnej dla niej sytuacji zmiany profilu w PUP (choć ostatecznie udało się zmienić profil z III na II, który daje większe pole manewru osobom bezrobotnym i możliwość korzystania z instrumentów wsparcia). Podkreślam wieloaspektowość bieżącej sytuacji, wpływ kontekstu na decyzje zawodowe. Próbuję wzmacniać motywację do działań. Informuję, że nie zostały jeszcze uruchomione instrumenty wsparcia w roku 2015 (brak aktualnych dokumentów wnioskowych), ale możemy pracować w oparciu o standardowe wytyczne. Zofia opowiada o doświadczeniach w szukaniu pracy, niemocy i dyskryminacji ze względu na wiek. Deklaruje wątpliwości dotyczące starania się o dotację na otwarcie firmy. Po konsultacjach z rodziną jest zniechęcona i negatywnie nastawiona do pomysłu otwarcia firmy, sceptycznie podchodzi do szans na rynku. Odczuwa znaczny spadek motywacji. Żyje kwestiami rodzinnymi i zdrowotnymi (rehabilitacja). Znowu wracamy do autoanalizy i metaanalizy sytuacji, celem podjęcia decyzji na przyszłość. To ważny moment refleksji nad możliwymi opcjami (praca nad otwarciem firmy, wybór ścieżki dalszego kształcenia, inne warianty przyszłości oraz wpływ sytuacji rodzinnej i zdrowotnej na ostateczne wybory).

Zofia przybliży swoją perspektywę, artykułuje dylematy i wątpliwości związane z potencjalnym otwarciem własnej działalności, związane głównie z kwestią montażu finansowego. Jej punkt widzenia stanowi kontekst uzasadnienia dla podjętych decyzji: rezygnacji ze starania się o dotację, odsunięcie wizji zakładania firmy na dalszy plan, zmiana wyborów szkoleniowych ze względu na stan zdrowia. Zofia postanawia rozpocząć starania o uzyskanie dotacji z PUP na wybrane szkolenie. Zamiast obciążających fizycznie masaży, chce ukończyć kurs opiekunki dziecięcej. I angażować się w branżę kosmetyczną, która daje jej radość. Jednak przede wszystkim chce zająć się sytuacją zdrowotną. Na koniec wraca wątek sieciowania. Zapewniam ją o informowaniu o pojawieniu się unijnych instrumentów wsparcia, szczególnie dotyczących spółdzielni socjalnych. Przekazuję Zofii namiar (po wcześniejszym uzyskaniu zgody) na inną uczestniczkę projektu, również szkolącą się w podobnym zakresie (manicure/pedicure). Domykamy proces poradniczy rozpoznaniem sytuacji „tu i teraz” (Rysunek 18) i podsumowaniem całego przebiegu spotkań doradczych. Mapa ukazuje najbliższą rodzinę. Walizkę z nowymi kwalifikacjami. Decyzję o podjęciu kształcenia w branży opiekuńczej oraz orientację na staranie się o rentę ze względu na stan zdrowia.

Rysunek 18. Mapa przestrzeni życiowej. Zofia II



Ilustracja wybranych map – kontekst projektowy i poza projektowy

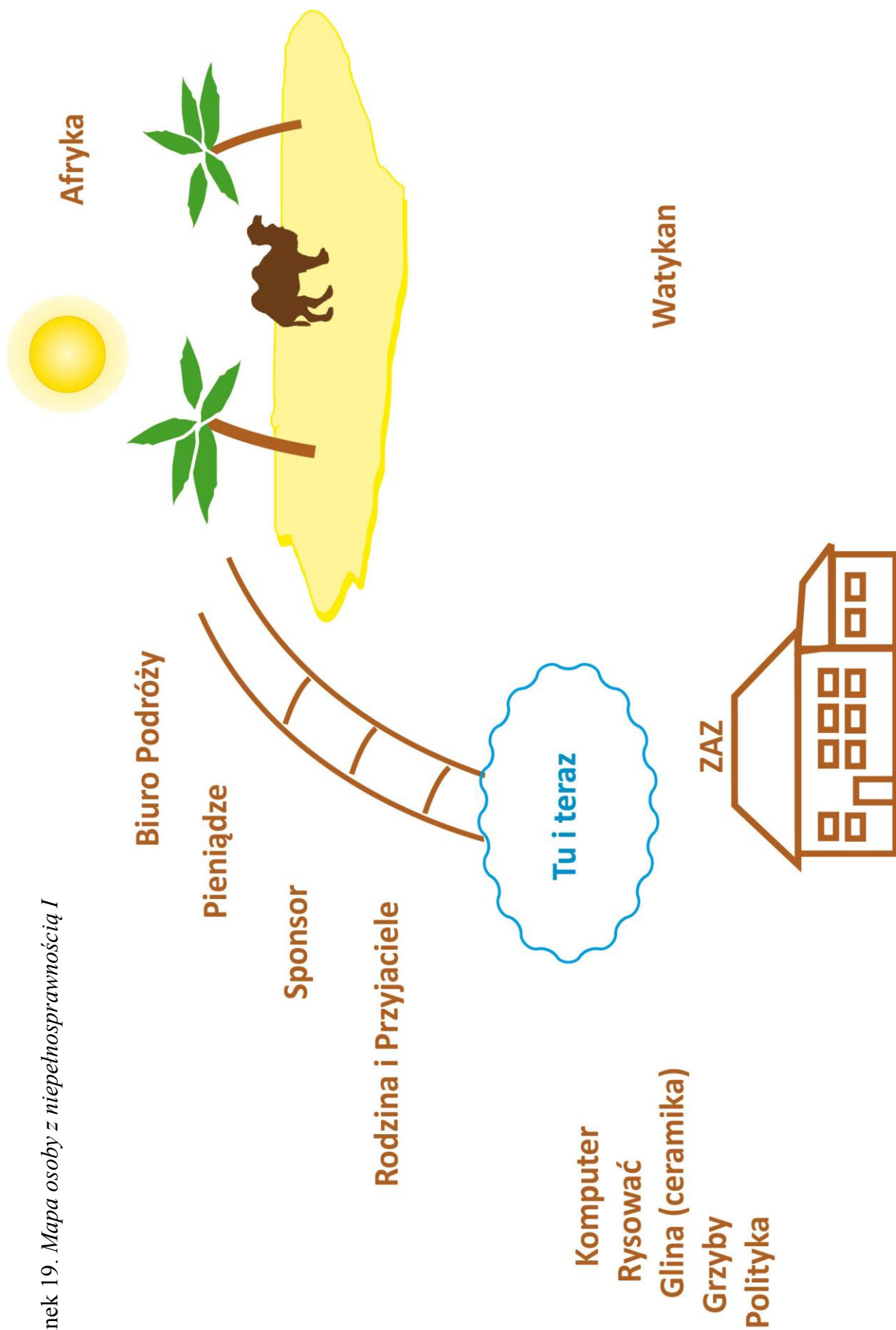
Poniżej przedstawiam mapy wygenerowane w ramach projektu oraz podczas oddolnych eksperymentów doradczyń w innych kontekstach.

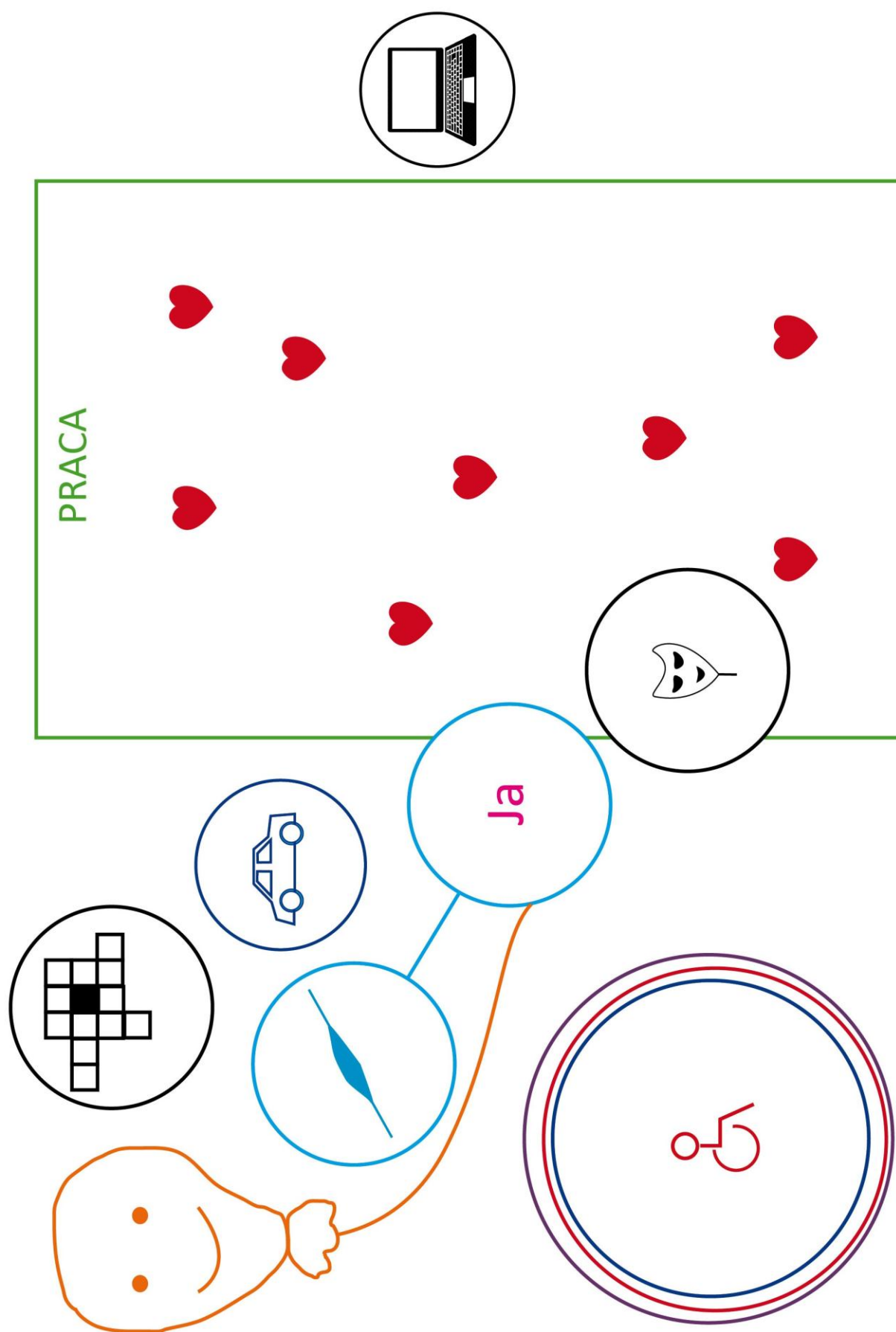
Tę część otwierają przykłady map z wrześniowego szkolenia doradczyń z Timo Spangarem i Anitą Keskinen, kiedy doświadczaliśmy naszych pierwszych map i pracy metodą socjodynamiczną z osobami niepełnosprawnymi (Rysunek 19, Rysunek 20, Rysunek 21).

Narzędzia socjodynamiczne stają się czasem konkretnym planem działania, wielowątkowym obrazem koniecznych do podjęcia działań i wyzwań. Tak było w przypadku ćwiczenia „Dom głosów” u Pani Krystyny (Rysunek 22). Do dziś pamiętam jak wzięła kartkę w dłoń i zapytała, czy na pewno może ją ze sobą zabrać, bo dzięki niej mnóstwo spraw sobie uporządkowała. A zaczęła od narysowania prostokąta w lewym górnym rogu kartki, z napisem „CHAOS”. Ku wspólnej naszej ucieście, z pierwotnego chaosu wyłonił się plan działań, mapa pomysłów, wyzwań i obszarów do zadbania.

Rysunek 23 pokazuje natomiast proces mapowania teraźniejszości i przyszłości oraz kroków do jej osiągnięcia (mapa jest efektem prac Franciszka podczas 2 kolejnych sesji poradniczych z autorką raportu).

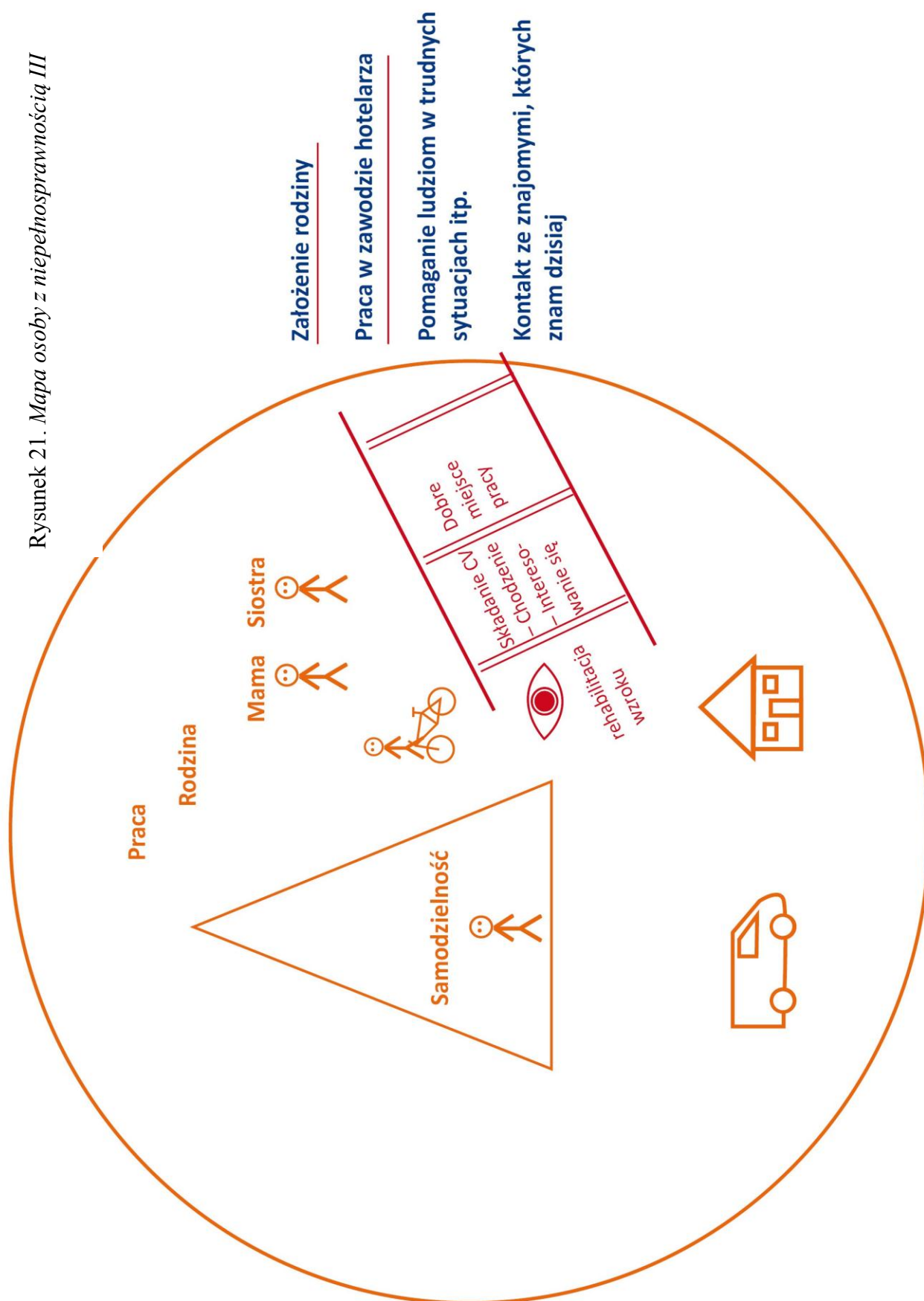
Rysunek 19. Mapa osoby z niepełnosprawnością I



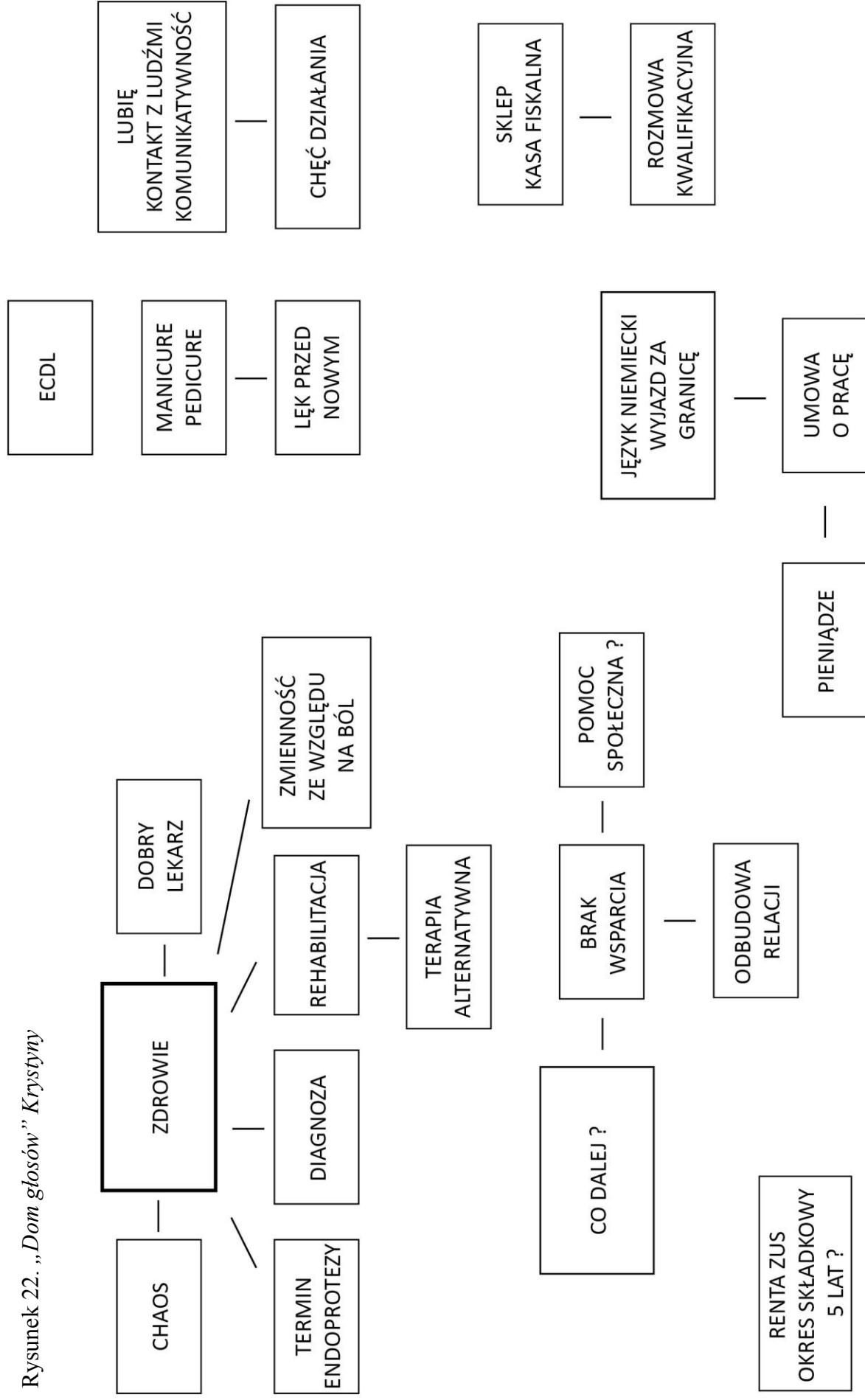


Rysunek 20. Mapa osoby z niepełnosprawnością II

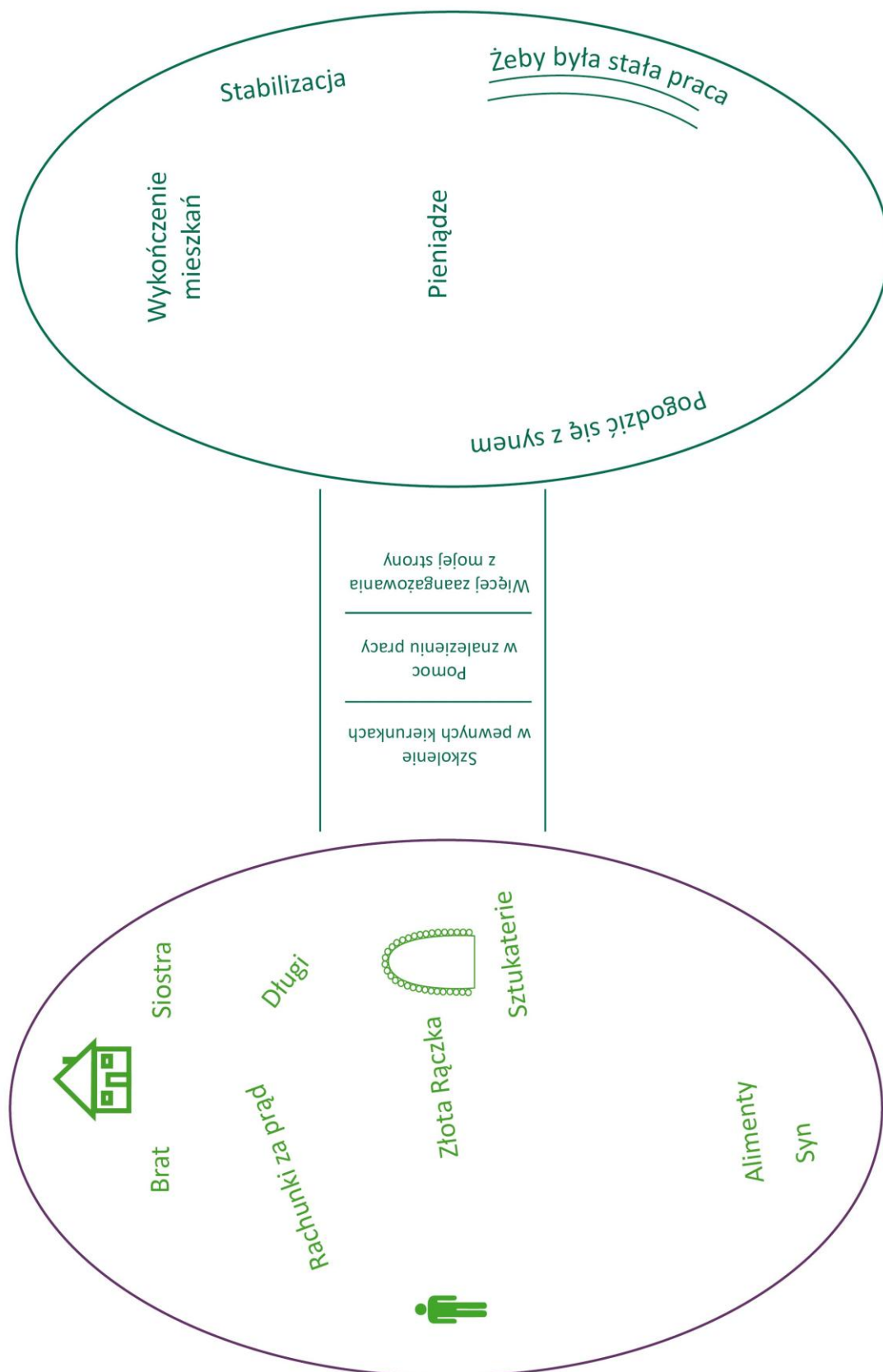
Rysunek 21. Mapa osoby z niepełnosprawnością III



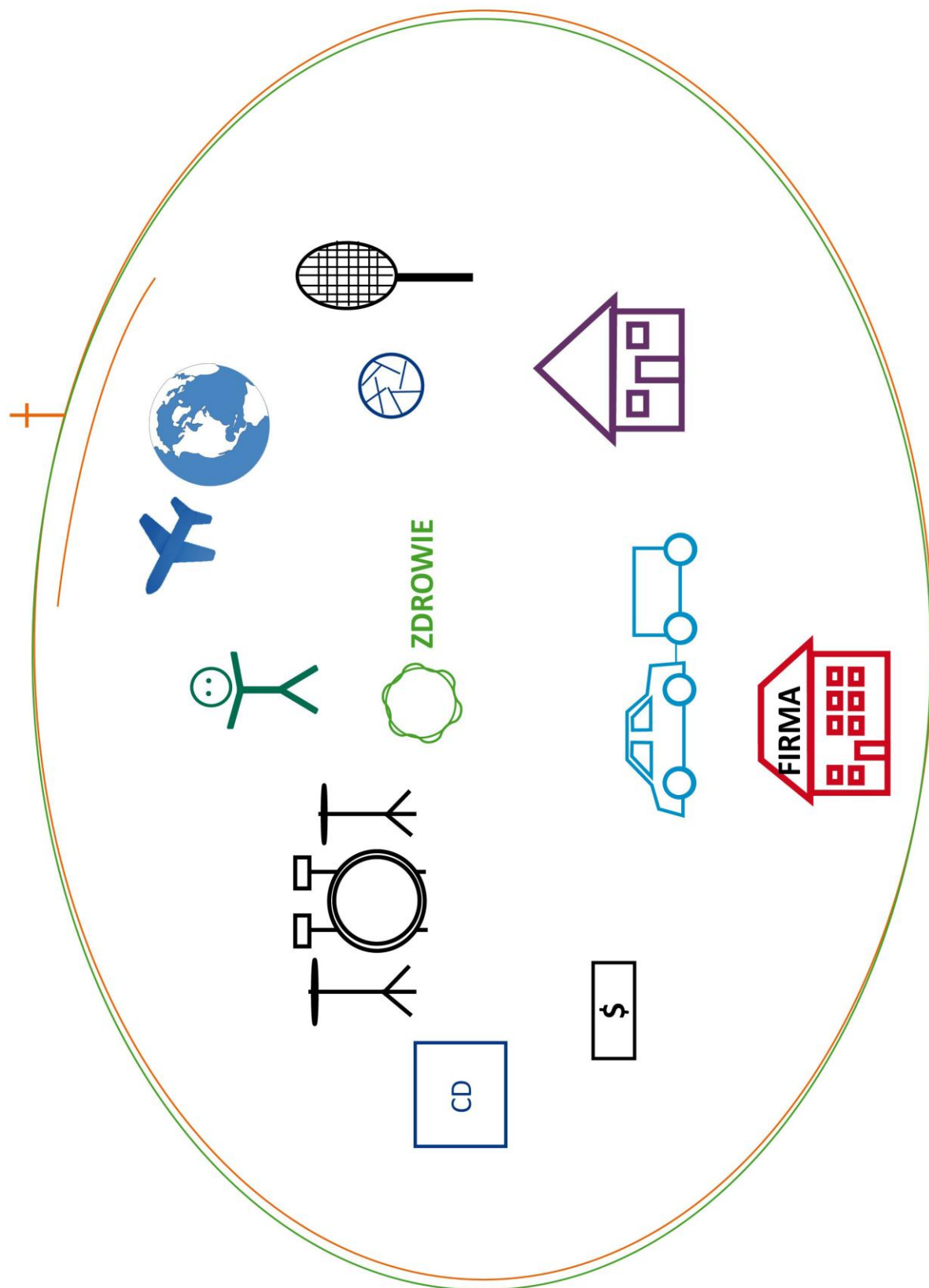
Rysunek 22. „Dom głosów” Krystyny



Rysunek 23. Mapa teraźniejszości i przyszłości. Franciszek

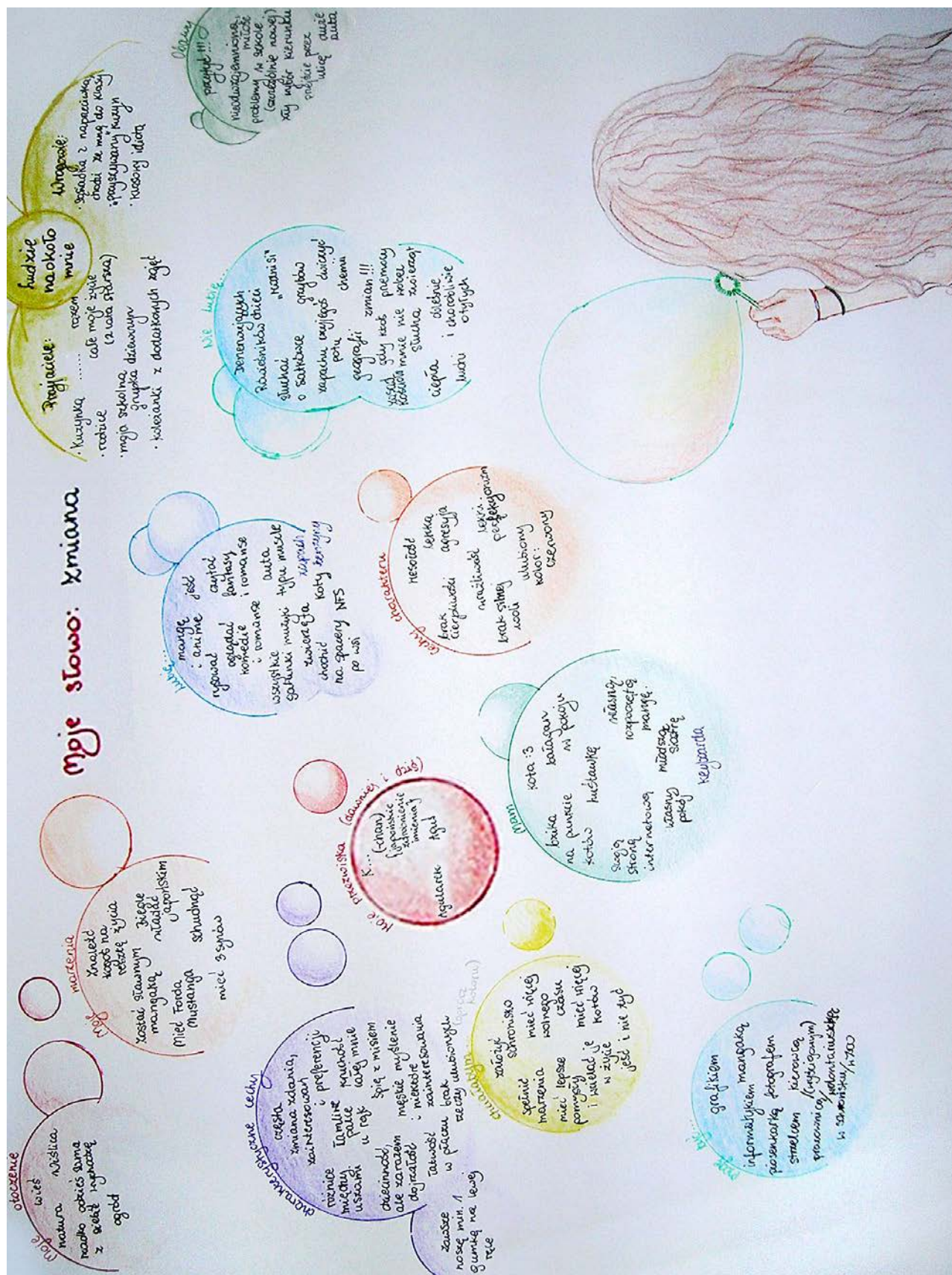


Ponadto część doradczyń wdrażała podejście socjodynamiczne na sesjach indywidualnych i warsztatach grupowych z młodzieżą. Rysunek 24 obrazuje mapę przestrzeni życiowej osoby usamodzielniającej się (warsztaty prowadzone przez autorkę raportu). Rysunki 25, 26 oraz 27 obrazują efekty spotkań z młodzieżą gimnazjalną, która żywo i pozytywnie reagowała na socjodynamiczne propozycje doradczyni Mirelli Szcześniak.

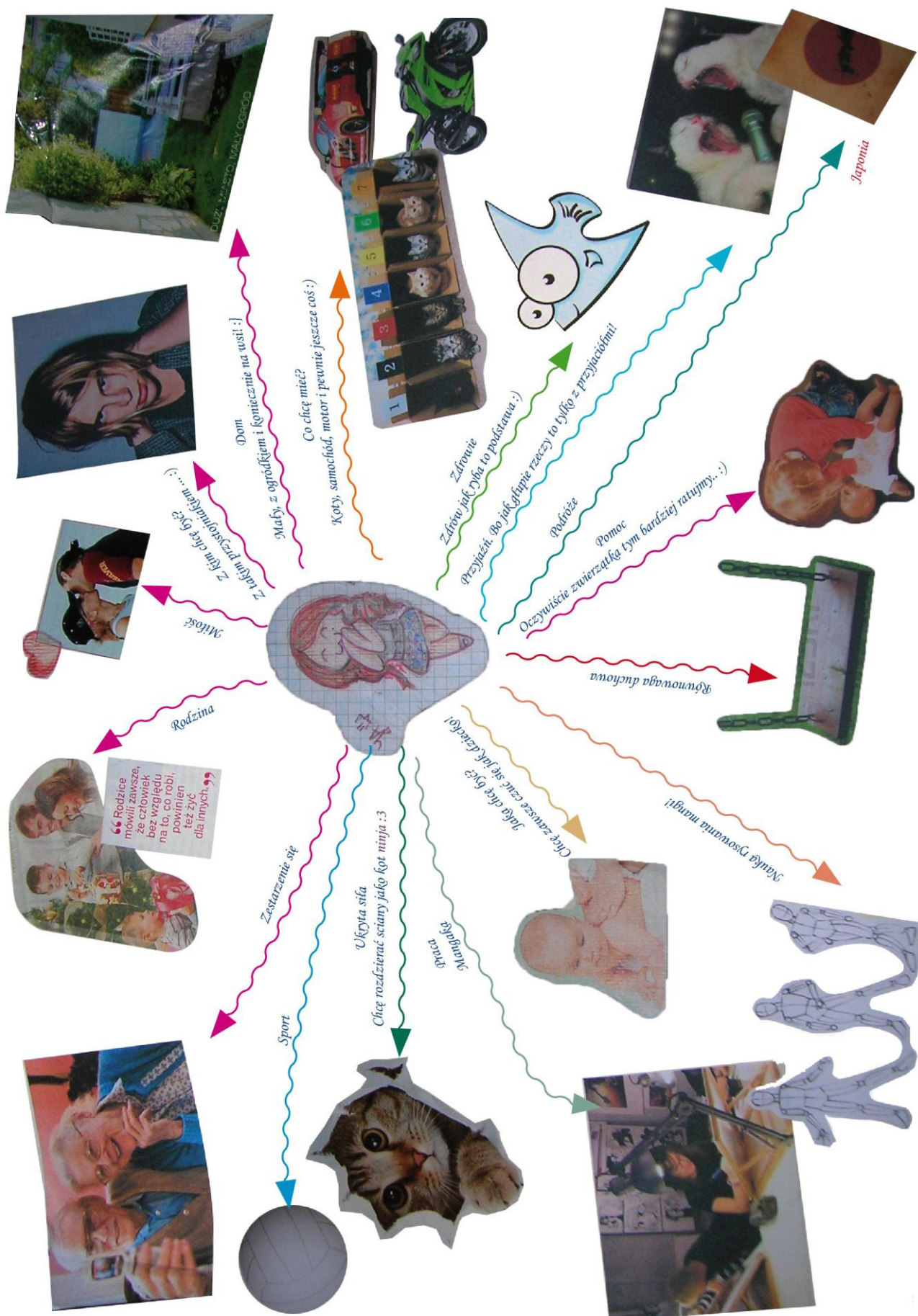


Rysunek 24. Mapa przestrzeni życiowej. Młodzież I

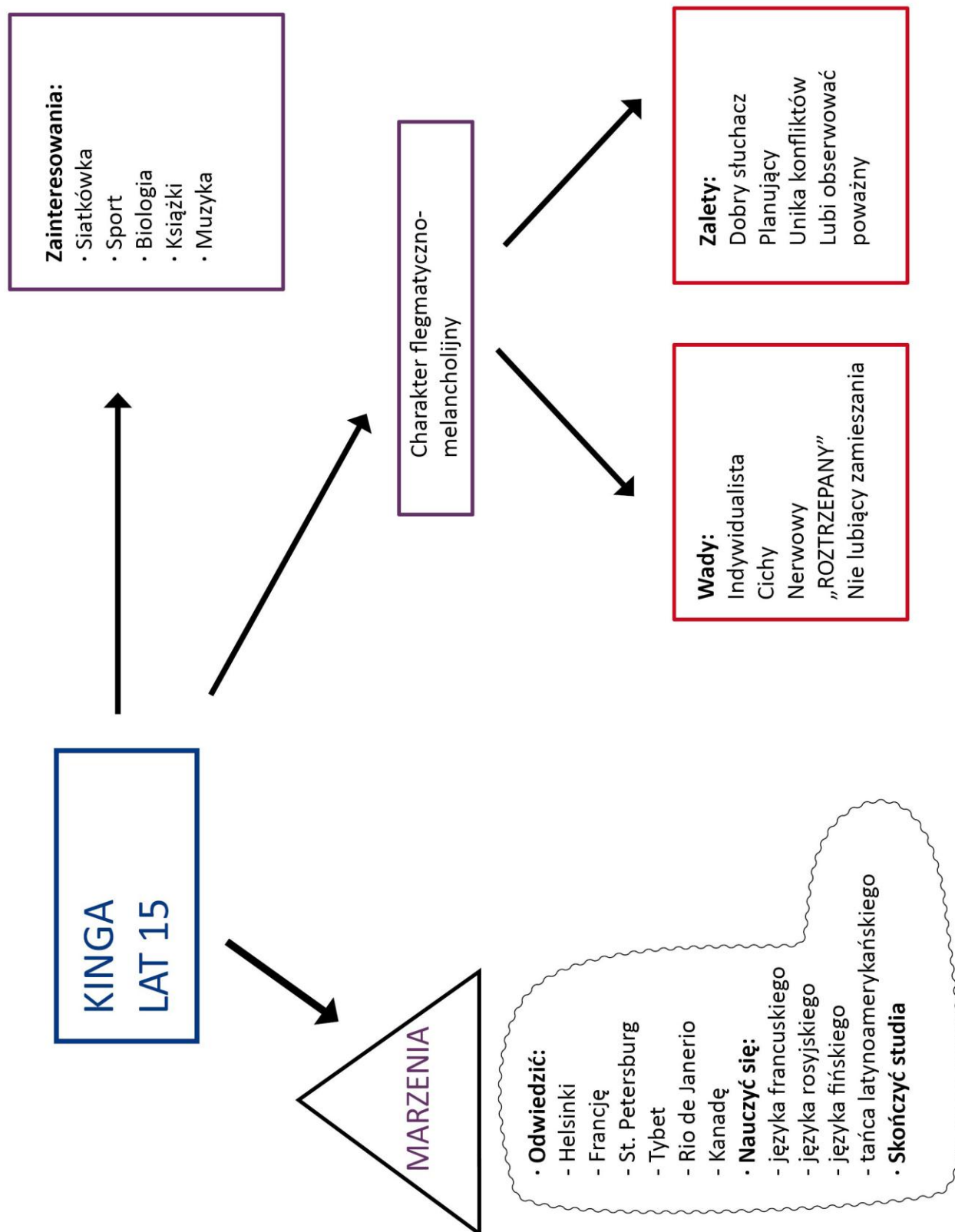
Rysunek 25. Mapa przestrzeni życiowej. Młodzież II



Rysunek 26. Mapa przestrzeni życiowej. Młodzież III



Rysunek 27. Mapa przestrzeni życiowej. Młodzież IV



Część IV. Superwizja jako niezbędne narzędzie profesjonalnego rozwoju doradcy zawodowego

W ramach projektu doradcy – multiplikatorzy podejścia socjodynamicznego – brali czynny udział w superwizjach prowadzonych przez fiński duet trenerski: Timo Spangara i Anitę Keskinen. Lokalne superwizje prowadziła koordynatorka projektu Barbara Górka.

Idea superwizji jest niezwykle popularna na gruncie psychoterapii, gdzie weszła do kanonu profesjonalnego kształcenia kadr. Sporo mówi się o wypaleniu zawodowym w zawodach zajmujących się pomaganiem. Psycholog, psychoterapeuta, pracownik socjalny, trener, czy wreszcie doradca zawodowy – na co dzień pracują z osobami w trudnej sytuacji i narażeni są w swej pracy zawodowej na trudne emocje i relacje. Era kapitału ludzkiego odsyła do jakości kadr, jako rdzennego elementu usług pomocowych. Ludzie stanowią jądro działań. Kompetentne kadry wpływają na jakość działań. W modelu kompetencyjnym doradcy zawodowego Centrum Metodycznego ECORYS Polska, opracowanym przez Sylwię Pakulniewicz-Błońską (2007), istnieje obszar profesjonalizacji własnych usług poprzez m.in. umiejętne zarządzanie własną karierą, integrację wewnętrzną i poszukiwanie twórczych rozwiązań.

Niestety superwizja jest prawie nieobecna w dyskursie rozwoju usług poradniczych, nie stanowi standardowego elementu kształcenia doradców zawodowych, brak też systemowych rozwiązań w obszarze wsparcia dla doradców zawodowych. Jak pokazują doświadczenia polskie – mimo ogromnej ilości projektów wdrażających nowe instrumenty wsparcia, rejestrujemy deficyt narzędzi samorozwoju i profesjonalizacji usług. Superwizja jako niezbędne narzędzie profesjonalnego rozwoju doradców zawodowych nie jest szerzej rozpoznana, nie mówiąc o wdrożeniu jako standard pracy. Jest niedocenianym elementem kształcenia doradców zawodowych w Polsce, co skutkuje de facto tym, że nie prowadzi się profesjonalnych superwizji. I tak koło się zamyka: w warunkach polskich doradcy zawodowi nie mają obowiązku, ani nawet możliwości, skorzystania z branżowej superwizji indywidualnej czy grupowej. Nieliczne publikacje poruszające tę problematykę (jak np. *Zeszyt Informacyjny – Metodyczny Doradcy Zawodowego nr. 50, Profesjonalne wsparcie dla doradców zawodowych – kto troszczy się o tych, którzy troszczą się o innych*), funkcjonują niestety poza mainstreamem praktyki poradniczej i nie mają przełożenia na ofertę kształcenia poprzez superwizję.

Na tym tle, działania i doświadczenia superwizji w ramach projektu, stanowią z pewnością wartościową praktykę, wychodzącą na przeciw doradcom, którzy chcą dbać o rozwój własnych umiejętności, pogłębienie samoświadomości i refleksyjności, którym wreszcie zależy na rozwoju dyscypliny i budowaniu profesjonalnego wizerunku doradcy zawodowego w świadomości społecznej.

Superwizje konstruktywistyczne.

Superwizje dla doradców zawodowych w ramach projektu miały charakter grupowy, prowadzone były w duchu socjodynamicznym, co z wielokrotnością świadomości specyfiki tego podejścia i wzmacniało konstruktywistyczny warsztat pracy. Spotkania odbywały się raz na miesiąc. Czas trwania sesji superwizyjnej przewidziany był na około dwie godziny.

Podczas sesji wykorzystywany był m.in. **model refleksji oparty na rozwiązaniach** (Spangar, Keskinen 2014), w następującym brzmieniu:

PRZYGOTOWANIE: "Prezenter", który chce wykorzystać grupę refleksyjną decyduje, czego chce od grupy.

PREZENTACJA: Prezenter opisuje swoją sytuację i wyraża swoje pragnienia/życzenia dotyczące przyszłości. Inni członkowie grupy słuchają prezentera nie przerywając mu/jej.

OMÓWIENIE: Członkowie grupy zadają bardziej szczegółowe i skupione na rozwiązaniach pytania, takie, jak: "Jaki jest twój cel wobec radzącego się; jaka byłaby pierwsza oznaka poczynionego postępu, która by cię wsparła?"

WZMOCNIENIE: Każdy z członków grupy mówi prezenterowi, co zrobiło na nim/niej największe wrażenie w usłyszanym historii.

REFLEKSJA: Prezenter słucha wszystkich komentarzy. Na koniec mówi: Dziękuję!

Prezenter odchodzi na bok i słucha dodatkowych komentarzy członków grupy, którymi dzieli się po kolei, w każdej kolejce skupiając się tylko na jednej rzeczy. Gdy ktoś nie ma nic do powiedzenia, mówi „pass” i następna osoba ma kolej.

Podczas refleksji prezenter nie odzywa się. Jeśli to konieczne, może robić notatki.

INFORMACJE ZWROTNE: Po fazie refleksji, prezenter krótko komentuje to, co usłyszał i dziękuje grupie, wspominając też, co zamierza zrobić dalej.

Idea superwizji wpisuje się w trend kształcenia ustawicznego, jest spotkaniem branżowym, dbaniem o standardy pracy i profesjonalizację usług, monitorowaniem własnych działań i budowaniem warsztatu pracy. Stanowi też profilaktykę wypalenia zawodowego. Udział w superwizji wnosi wieloaspektowy ogląd pracy, służący rozwiązaniu trudności merytorycznych i emocjonalnych, związanych z wykonywaniem pracy poradniczej. Superwizja pełni funkcje edukacyjne, konsultacyjne i wspierające. Pozwala na odkrywanie i wyrażanie emocji, wymianę doświadczeń, poszerzenie świadomości, zainspirowanie się. Potęguje refleksje nad treścią i procesem poradniczym oraz wgląd we własne zasoby i kompetencje. Pozwala na omówienie problemów (w relacji z radzącym się), wyjaśnienie własnych dylematów, uczy nowych rozwiązań i sposobów pracy. Analiza osobistych aspektów, prywatnych przekonań i uwarunkowań doradcy (mogących rzutować na pracę z radzącym się) oraz wsparcie grupy owocują zwiększeniem zadowolenia z wykonywanej pracy oraz poprawą jakości świadczonych usług.

Wszystkie te elementy są obecne również w ramach superwizji konstruktywistycznych, które dają przestrzeń na pogłębienie samoświadomości, jak i na grupowe poszukiwania rozwiązań konkretnej sytuacji, nie narzucają jednak oczywistego sposobu działania i pozostawiają pole do własnej interpretacji. Rozpoznawanie własnych perspektyw, znaczeń i interpretacji, uruchamianych w pracy z innymi jest ważnym narzędziem doskonalenia własnego warsztatu.

Moc superwizji grupowej polega na tym, że jednocześnie pracujemy w oparciu o indywidualne zasoby poszczególnych uczestników, oraz wykorzystujemy zasoby i mądrość grupy. Analiza procesu poradniczego z trzech perspektyw: superwizowany, inni doradcy i superwizor, wzmacnia rezonans intelektualny i emocjonalny, wzmacnia refleksje nad filozoficznymi założeniami, osobistymi perspektywami życiowymi, obserwacjami i reakcjami, które wpływają na proces poradniczy. To przestrzeń inspiracji i wsparcia, dzielenia się refleksjami i doświadczeniami. Jednocześnie w ramach modelu refleksyjnego, opartego na rozwiązaniach, każdy sam decyduje, co zabierze ze spotkania i wykorzysta. Grupę łączy podobieństwo wyzwań, z którymi się mierzą. Omawianie poszczególnych przypadków na sesji pozwala na uzyskanie informacji zwrotnych i daje efekt synergii. Gdy dana osoba pracuje aktywnie, dzieląc się swoim wyzwaniem na forum grupy – pozostałe osoby aktywnie tworzą własne wnioski. Grupa nie jest jedynie tłem – stanowi źródło dodatkowych perspektyw. Superwizowany doradca decyduje, co z superwizji chce wynieść i wykorzystać. Jednocześnie każdy wnosi i zabiera dla siebie wartościowe wątki i motywy sesji, każdy bowiem ma swój indywidualny proces.

Superwizja jest konsekwencją stwierdzenia: „Ty jesteś swoją metodą” – to sam doradca jest głównym narzędziem pracy w relacji z radzącym się, i nie da się go zastąpić żadnym testem. To wszakże doradca współtworzy dialog i może decydować o wyborze działań z repertuaru praktyk, technik i rozmaitych metod.

Z tej sentencji wyłaniają się dodatkowe zagadnienia do przemyślenia:

- Jaki typ poradnictwa jest mi najbliższy?
- Jakie paradygmaty i podejścia do mnie przemawiają?
- Jak wygląda moja biografia jako doradcy?
- Kim jestem jako doradca? Jak wygląda moja ścieżka zawodowa?
- Co wpływa na moje myślenie i praktykę poradniczą?
- Jaka jest moja misja?
- Co chcę u siebie rozwinąć, jako doradca zawodowy?
- Jakie elementy roli doradcy chcę wprowadzić albo rozwijać w swojej pracy?
- Które podejścia i sposoby pracy zostały być może odrzucone?
- Czy moje podejście jest zintegrowane czy też pełne sprzecznych perspektyw?
- Które etapy procesu doradczego są mi bliższe, a które sprawiają mi trudności?
- Jakie umiejętności posiadam, a jakie chciałbym rozwinąć w kontekście poradnictwa zawodowego?

Superwizja konstruktywistyczna ma na celu poszerzenie własnej perspektywy, otwiera na transformatywny proces wzajemnego uczenia się. Pozwala na bycie świadkiem samego siebie, swoich doświadczeń, myśli, uczuć i interpretacji. Daje wsparcie w rozwoju kompetencji, pozwala na dookreślenie tego, kim jestem w obszarze zawodowym, ale też w innych kontekstach życia. Dotyka kwestii postaw życiowych. Daje przestrzeń na tworzenie własnej tożsamości – nie tylko zawodowej. Daje możliwość świadomego i profesjonalnego konstruowania własnego rozwoju.

Superwizor tworzy otwartą przestrzeń do refleksji nad problemem, zasadami etycznymi i standardami zawodowymi, nie ocenia i nie daje „obiektywnych” wskazówek i gotowych rozwiązań.

Socjodynamiczna superwizja jest współ-konstruowaną, interakcyjną przestrzenią negocjacji, służącą pogłębianiu zdolności refleksji. Proces uczenia się, podobnie jak w relacji doradca – radzący się, przebiega z wykorzystaniem narzędzi tj. mapy, symbole, obrazy, narracje, metafory. Kluczem jest samoobserwacja i krytyczna refleksja oraz „mądrość”, zbudowana na dialogu superwizyjnym: kompetencje, umiejętności, postawy, a nie wystandaryzowana czy podręcznikowa wiedza na temat zachowania. (Peavy 1997: 155-173)

Podczas superwizji tworzy się mapy przestrzeni życiowej, w odniesieniu do takich zagadnień jak:

- relacja poradnicza,
- strategie działania,
- „problem”,
- refleksje nad procesem poradniczym,
- „moje miejsce w zawodzie poradniczym”,
- mapa ważnych spraw dla mnie jako doradcy;
- gdzie jestem teraz w tej konkretnej sytuacji poradniczej, a gdzie chcę iść.

Tworzenie map odsyła do kluczowej aktywności superwizyjnej, jaką jest nie tylko reprezentowanie, ale też tworzenie rzeczywistości. Stymuluje kreatywność i rozumienie.

Vance Peavy stosował rozróżnienie Michaiła Bachtina na głos autorytarny i dialogiczny. Ten pierwszy wiązał z tradycyjną superwizją i pozycją superwizora jako eksperta. Głos dialogiczny daje możliwość modyfikacji spojrzenia w dialogu, stanowi dyskurs otwarty na odsłanianie nowych znaczeń i nowych kontekstów interpretacyjnych. Głos ten wsparty jest wrażliwością kulturową i uważnością, atmosferą wzajemnego zaufania i szacunku. Daje przestrzeń dla niepewności, gdyż jest świadomy, że nie ma mechanicznego procesu ani algorytmu słusznych rozwiązań. Rozwiązania są rozpoznane, badane, proponowane, a nie narzucane przez superwizora.

Peavy postawił zasadnicze pytania względem poradnictwa socjodynamicznego, które są osią refleksji podczas superwizji, wskazują też na misję i cel tego podejścia:

- Czy proces poradniczy poszerza wybór i wprowadza nowe perspektywy?
- Czy wykorzystane narzędzia umożliwiają doradcy oraz radzącemu się zbudowanie relacji partnerskiej, współ-konstruktywnej?
- Czy stosowane narzędzia zachęcają do otwartości i refleksyjności?
- Czy stosowane narzędzia dają przestrzeń dla radzącego się i sposobność dla jego uobecnienia?
- Czy poradnictwo otwiera na kontekst i wieloaspektowy ogląd sytuacji życiowej?
- Czy proces poradniczy daje szansę na tworzenie alternatywnych scenariuszy i nowych projektów?
- Czy poradnictwo pomaga konstruować i realizować osobiście znaczące plany działań?
- Osiągnięcie jakich celów zostało umożliwione radzącemu się?
- Jak duża zmiana zaszła w radzącym się?

Eseje doradczyń zawodowych.

W kręgu pytania: czym jest dla mnie poradnictwo socjodynamiczne?

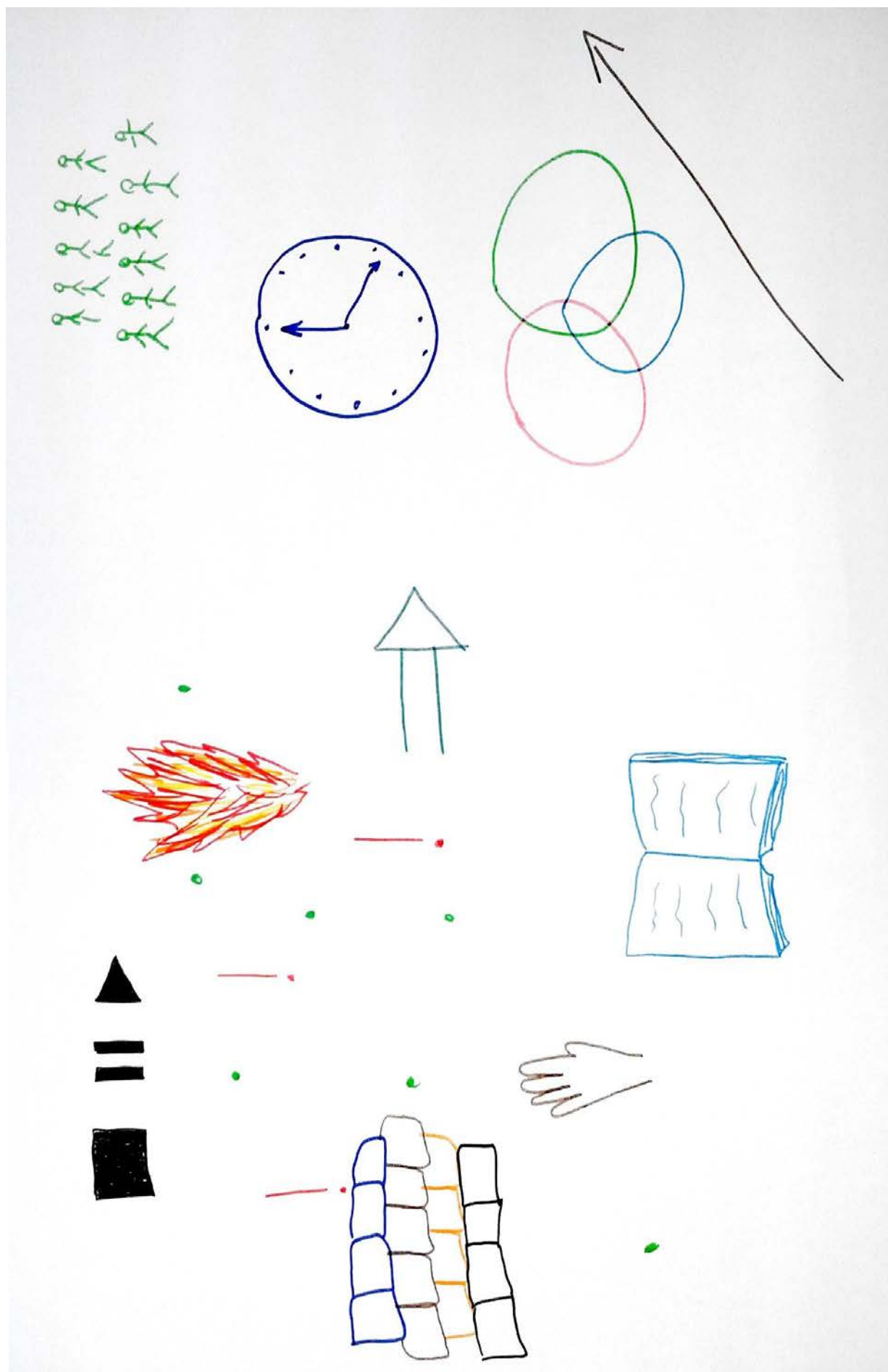
W tym miejscu pragnę przedstawić autentyczne wypowiedzi doradczyń i ich autorskie mapy, które powstały na jednej z ostatnich supervizji w ramach projektu, będąc świadectwem refleksji wokół poradnictwa socjodynamicznego. Praca socjodynamiczna zachęcała do wyjścia poza strefę dotychczasowego komfortu (np. posługiwanie się testami). Supervizje zaś były sposobem na poszerzenie perspektyw i pogłębienie rozumienia działań oraz ugruntowanie nowej praktyki w dotychczasowym warsztacie pracy. Eseje stanowią jakościową metodę ewaluacji pracy doradczyń w nurcie socjodynamicznym. Ocena efektywności podejmowanych w ramach projektu czynności oparta jest tu na autodiagnozie z wykorzystaniem osobistej narracji.

Katarzyna Drózd (Rysunek 28).

Chciałam ukazać poradnictwo socjodynamiczne w ujęciu teraźniejszym (lewa strona rysunku) i oczekiwanej przyszłości (prawa strona). Strzałka w centrum oznacza zwrot ku przyszłości. Obecnie nowa metoda na nowo "rozpala" moją ciekawość zawodową i motywuje mnie do poszerzania swoich horyzontów (symboliczny płomień). Jednak z uwagi na ograniczenia wynikające ze specyfiki miejsca, w którym pracuję, mogę stosować poradnictwo socjodynamiczne w ograniczonym zakresie (pojedyncze osoby oznaczone jako „kropki”). Napotykam różne przeciwności i problemy (zwizualizowane jako mur i wykrzykniki). Doświadczam zmiennej motywacji i zaangażowania klientów (sekwencja „stop/pauza/play”). Wspierają mnie różne pomocne dłonie oraz poszerzanie perspektyw i nauka nowych rzeczy („książka”). Docelowo chcę móc tak organizować swoją pracę („zegar”), by znaleźć „wspólny grunt” (wspólne miejsce przecięcia trzech zbiorów: klient – instytucja – ja) dla realizacji podejścia socjodynamicznego w pełnym zakresie, obejmując nim większą grupę radzących się (symbole ludzi). Strzałka w górę oznacza dla mnie rozwój.

Metoda socjodynamiczna traktuje człowieka, jako integralną całość, nie wyodrębnia sztucznie obszaru zawodowego, nie odrywa osoby od jej możliwości i zasobów, jej sytuacji rodzinnej, oczekiwań, problemów, obaw. Nie stawia doradcy w roli eksperta, pozwala radzącemu się na podejmowanie decyzji, a tym samym branie odpowiedzialności za swoje życie. Poradnictwo socjodynamiczne jest metodą, która wymaga większego nakładu czasu, ale jednocześnie daje trwalsze rezultaty. Jest tu miejsce na uczenie się nowych rzeczy, tworzenie płaszczyzny dla rozwoju nie tylko zawodowego, ale i życiowego. Podejście to wzmacnia poczucie sprawstwa i podnosi pewność siebie radzącego się. Co istotne, stosowane w metodzie narzędzia są atrakcyjne, aktywizują, pozwalają na działania ewaluacyjne. Poradnictwo socjodynamiczne jest wyzwaniem dla doradcy, wymaga od niego ciągłego doskonalenia się na wielu różnych płaszczyznach, poszukiwania, dociekania... Nie wszędzie, z powodu czasochłonności, metoda ta będzie mogła zostać zastosowana, jednak warto sięgać przynajmniej po jej elementy.

Rysunek 28. Mapa poradnictwa socjodynamicznego – doradca 1



Anna Górka (Rysunek 29).

Przestrzeń... To słowo dla mnie szczególne. Wywołuje rezonans na wielu poziomach: przestrzeń życiowa, przestrzeń relacji między mną a osobą radzącą się, przestrzeń wolności, przestrzeń improwizacji i twórczej ekspresji... Ja i ty... Przestrzeń dialogiczna. I kluczowe pytania: Jak powinienem żyć? Jak powinnam żyć...?

Właśnie takiej przestrzeni, gdzie przywróceniu jesteśmy obcowaniu, gdzie możemy rozmawiać, opowiadać, interpretować i nadawać znaczenia, doświadczam w poradnictwie socjodynamicznym. W sposobie bycia z drugim człowiekiem, gdzie sama rozmowa poradnicza jest centrum i nośnikiem spotkania. Gdzie możliwa jest transformacja. Osoby radzącej się i mnie samej. Takie podejście uwrażliwia na różnorodność i inność, pozwala na odkrywanie nieznanych lądów i współtworzenie wysp sensu w archipelagu codziennych zmagania i wyzwań.

Osią spotkania doradczego jest dialog, wzajemność i szacunek. Otwartość na autentyczne współbycie. Praca sercem, ciałem i umysłem, wspierająca osobistą wolność i poszerzająca perspektywy. Radzący się jest partnerem, uczestnikiem spotkania, osobą decyzyjną, odpowiedzialną za kreowanie własnego świata znaczeń. Ja towarzyszę mu w tym procesie najlepiej jak potrafię. Możliwe staje się spotkanie na wspólnym gruncie (symbolizowane na mapie przez 2 osoby na spirali i na jednym z lądów). Z wrażliwością na całą dynamikę relacji, konstelacji i odmiennych kontekstów społecznych.

Na mojej socjodynamicznej mapie chciałam pokazać język, jako symboliczny przewodnik po rzeczywistości (litery alfabetu). Drabiny, jako miejsca przejść czy tranzycji. Kamienie milowe i spirale rozwoju. Małe i duże kroki na drogach i bezdrożach życia.... Jest też słońce (momenty aktywności, motywacji, energii do działań, pobudzenia i realizacji planów) oraz księżyc – czas refleksji, zadumy, zmagania się z wyzwaniami, integrowania doświadczeń, planowania i zbierania sił na nowy dzień. A może słońce to oświeclanie tego, co nieznanego? Obejmowanie świadomością przeszłości, teraźniejszości i przyszłości? A księżyc odsyła do pełni i samorealizacji? I tej ciszy, która jest w nas...

Ważna jest dla mnie świadomość, że to ja jestem swoją metodą. Że moje dotychczasowe „ja” tworzą mnie i mój warsztat pracy. Poradnictwo socjodynamiczne budzi rozmaite skojarzenia i „głosy”. Słyszę w nich echo wszystkich poprzednich doświadczeń, które teraz brzmią bogatszą harmonią. Pozwalają na większe zrozumienie i uważność. Na mojej mapie pojawia się taka właśnie harmonia barw i dźwięków. Nurt socjodynamiczny jest jak semantyczna rzeka, w której jestem zanurzona z całym interdyscyplinarnym bagażem, na który składają się bliskie mi dziedziny i doświadczenia: etnologia, psychologia, psychoterapia, filozofia, etnograficzne badania terenowe i wywiady biograficzne, działania społeczne, podróże i warsztaty w ośrodkach rozwoju osobistego. Mogę czerpać z antropologii kulturowej i praktykować zadziwienie drugim człowiekiem. Mogę uczyć się korzystać z całego rezerwuaru teorii i praktyk, pomocnych na drodze do większego rozumienia. Podejście socjodynamiczne ma dla mnie taki osobisty wymiar kolejnego kroku ku ugruntowaniu i integracji rozmaitych dziedzin. W tym paradygmacie czuję się bardziej ześrodkowana, choć przecież otwiera na zmienność, niepewność i niejednoznaczność. Dom na mapie to właśnie symbol swojskości i zdomowienia, choć mapa pokazuje też pulsujące znaki zapytania, wielość drzwí i dróg, i nowe, wiolinowe początki zawieszone w przestrzeni... Nie wiem przecież, co ta rzeka znaczeń i doświadczeń przyniesie. Staram się witać ją z zaciekawieniem i otwartością na inspirację.

Narysowałam też drzewo na jednym z kontynentów mojego świata. Pojawia się ono na okładce książki Vance'a Peavy'ego z 2004 roku. Dekadę później drzewo w nowej odsłonie znalazło się również w polskim tłumaczeniu książki. Jakimś sposobem jedno z nasion przywędrowało też do mnie i wyrosło na mojej mapie☺ Takie genealogiczne drzewo obecnego życia...

Katarzyna Hankus (Rysunek 30).

Moją obecną przestrzeń zawodową zawarłam na rysunku, w owalu mapy. Składa się na nią metafora, którą ukułam na własne potrzeby – to „magiczne”, dialogiczne pomieszczenie w centralnej części. Jego przeźroczyste ściany powodują z jednej strony oddzielenie nas – będących w procesie doradczym tj.: poszukującego pomocy i mnie – od świata zewnętrznego, a jednocześnie dają możliwość „bycia” w centrum świata radzącego się. Jesteśmy na wspólnym gruncie, jednej płaszczyźnie (to dla mnie symbole ludzi na dole mapy). To radzący się przybliża mnie do swojego świata i pokazuje mi „przez ściany” ludzi, poszczególne fragmenty swojego życia, sprawy, kwestie, które są dla niego teraz istotne. Niektóre z nich są w oddali, niektóre tuż tuż, blisko ścian. Moim zadaniem w procesie doradczym jest obserwować, być otwartą, słuchać dialogicznie. Dlatego też na mapie pojawia się symbol ucha, którym wyrażam ten sposób słuchania. Widoczne są znaki – serca, łez, grzmotów – to dla mnie różnorodne emocje, wyzwalane przez proces doradczy. Ptak, który frunie nad znakami, to symbol wolności, towarzyszącej nam w procesie – zawsze można przerwać poradnictwo, zwrócić uwagę na inny aspekt danej kwestii czy zakończyć, jeśli odczuwamy taką potrzebę. Rysunek prezentu i znaku zapytania mają dla mnie podwójne znaczenie – po pierwsze, zarówno osoba poszukująca wsparcia, jak i ja nie wiemy, jaki będzie koniec procesu, a po wtóre – to niespodzianka i wyzwolona przez nią ciekawość z mojej strony, jak zostaną odczytane metafory, których używamy podczas komunikowania się z drugim człowiekiem.

W tym pomieszczeniu – swoistym strategicznym centrum zarządzania własnym światem, to osoba radząca się podejmuje decyzje i bierze na siebie odpowiedzialność za ich konsekwencje. Motywuję i wspieram ją w tym procesie (stąd podane ręce – znak współpracy, pokoju, wsparcia i więzi pomiędzy nami).

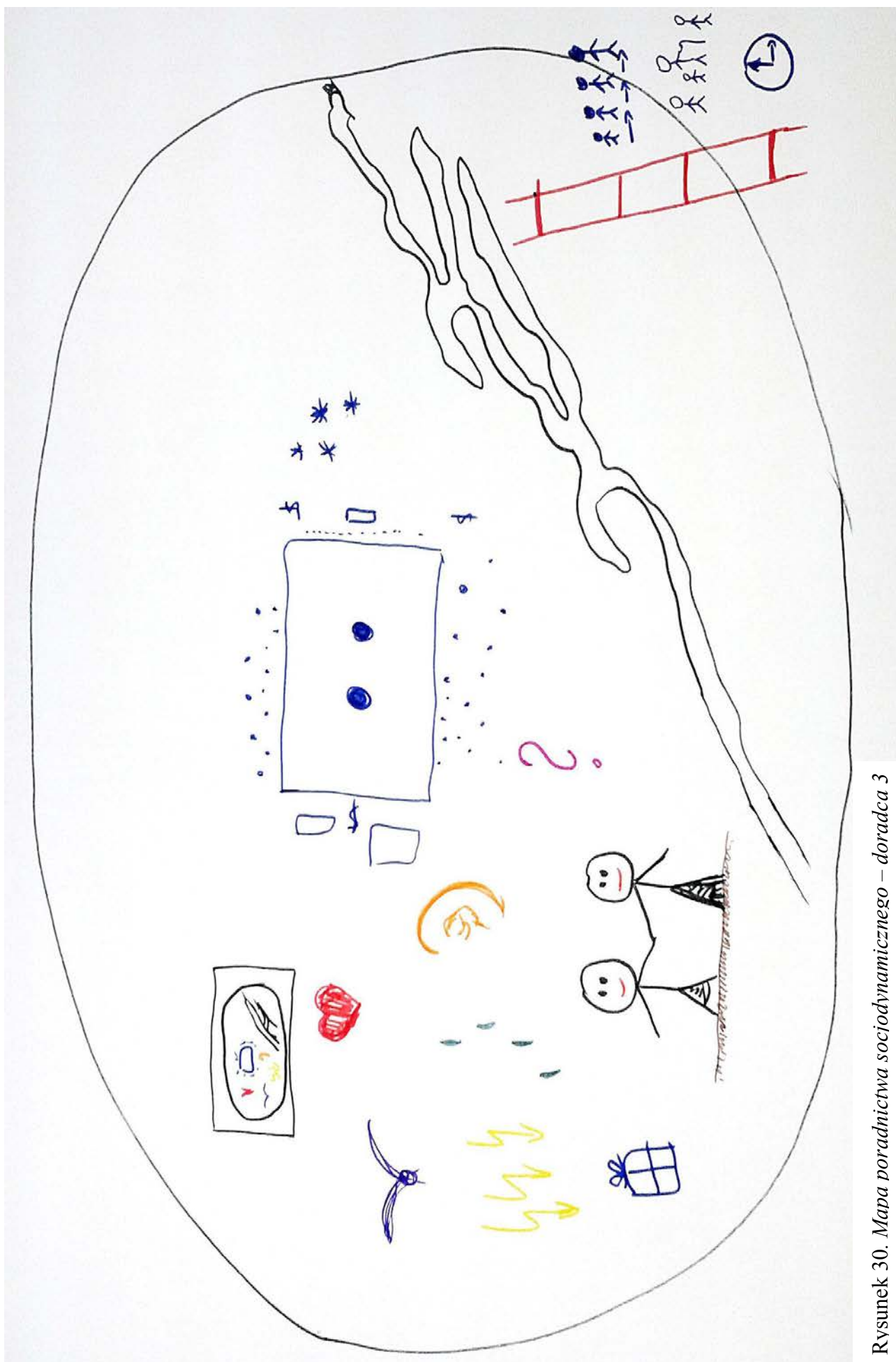
Na górze widoczny jest symbol mapy, bo to ona wyznacza wiele wątków w procesie – stanowi dla mnie pryzmat, przez który „odczytuję” radzącego się. W swoisty sposób, za jej pośrednictwem, odnajduję do niego drogę.

Symbol drogi pojawia się także na mojej mapie, ale tu jest dla mnie samym procesem. Droga, ścieżka może być pełna meandrów, „ślepych” zakończeń, ale i tak wspólnie cieszymy się, że idziemy razem i możemy na siebie liczyć podczas tej wędrówki.

Moja mapa zawiera także drabinę – będącą dla mnie symbolem przyszłości. Kojarzy mi się również z wyzwaniem, które pojawia się podczas pokonywania kolejnych poziomów.

Na pierwszym, najniższym szczeblu, znajduje się symbol zegara, czasu – dla mnie to pytanie o trwanie procesu. Jak długo winien trwać proces, aby był obopólnie korzystny?

Na drugim szczeblu usytuowałam symbole różnych kategorii radzących się – młodzieży, dzieci, osób z niepełnosprawnością. Symbole grup, z którymi dotychczas nie pracowałam, a mogą być dla mnie rodzajem wyzwania w dalszej pracy.



Rysunek 30. Mapa poradnictwa sociodynamicznego – doradca 3

Na trzecim szczeblu umieściłam mój osobisty proces wzrostu, jako doradcy, w perspektywie socjodynamicznej. Na którym etapie dorastania, jako doradca, teraz jestem?

A na czwartym – ostatnim szczeblu, który przewrotnie też znalazł się na tej drabinie. Hmm... to miejsce pozostawiam sobie puste – może któregoś dnia uzupełnię je o kolejne symbole...

Na koniec chcę dodać, że to właśnie podejście socjodynamiczne spowodowało wielki, pozytywny ferment w moim życiu.

W trakcie wrześnieowego szkolenia z poradnictwa socjodynamicznego stworzyłam swoją pierwszą mapę przestrzeni życiowej i... okazało się, że w życiu coś zupełnie innego jest dla mnie ważne. Uświadomiłam sobie, że środowisko pracy, w którym trwałam blisko 12 lat, przestało spełniać moje oczekiwania. Dlatego zamknęłam ten rozdział w swoim życiu. Dzięki temu radykalnemu posunięciu mogę się realizować i mam z tego ogromną satysfakcję.

Pokuszę się nawet o stwierdzenie, że podejście socjodynamiczne powinno zawsze być poprzedzone ostrzeżeniem – „uważaj, jeśli w to wchodzisz – zmieni się twoje życie” – i dotyczy to zarówno radzącego się, jak i osoby doradcy.

Jolanta Krzykwa (Rysunek 31).

Czym dla mnie jest poradnictwo socjodynamiczne?

Pewnie ile razy mnie ktoś zapyta, tyle razy odpowiem różnie... Trochę zależy to od nastroju, dnia... Co właśnie oznacza, że jest ono czymś dynamicznym, zmiennym, nieuchwytnym...

Dziś na przykład mam takie skojarzenie, że jest jak TĘCZA. Może w celu wyjaśnienia posłużę się tą metaforą.

Tęcza jest wtedy, kiedy pada deszcz i świeci słońce – tak jak w życiu: często chce się płakać, ale też jednocześnie można się doszukać tych „fajnych” momentów.

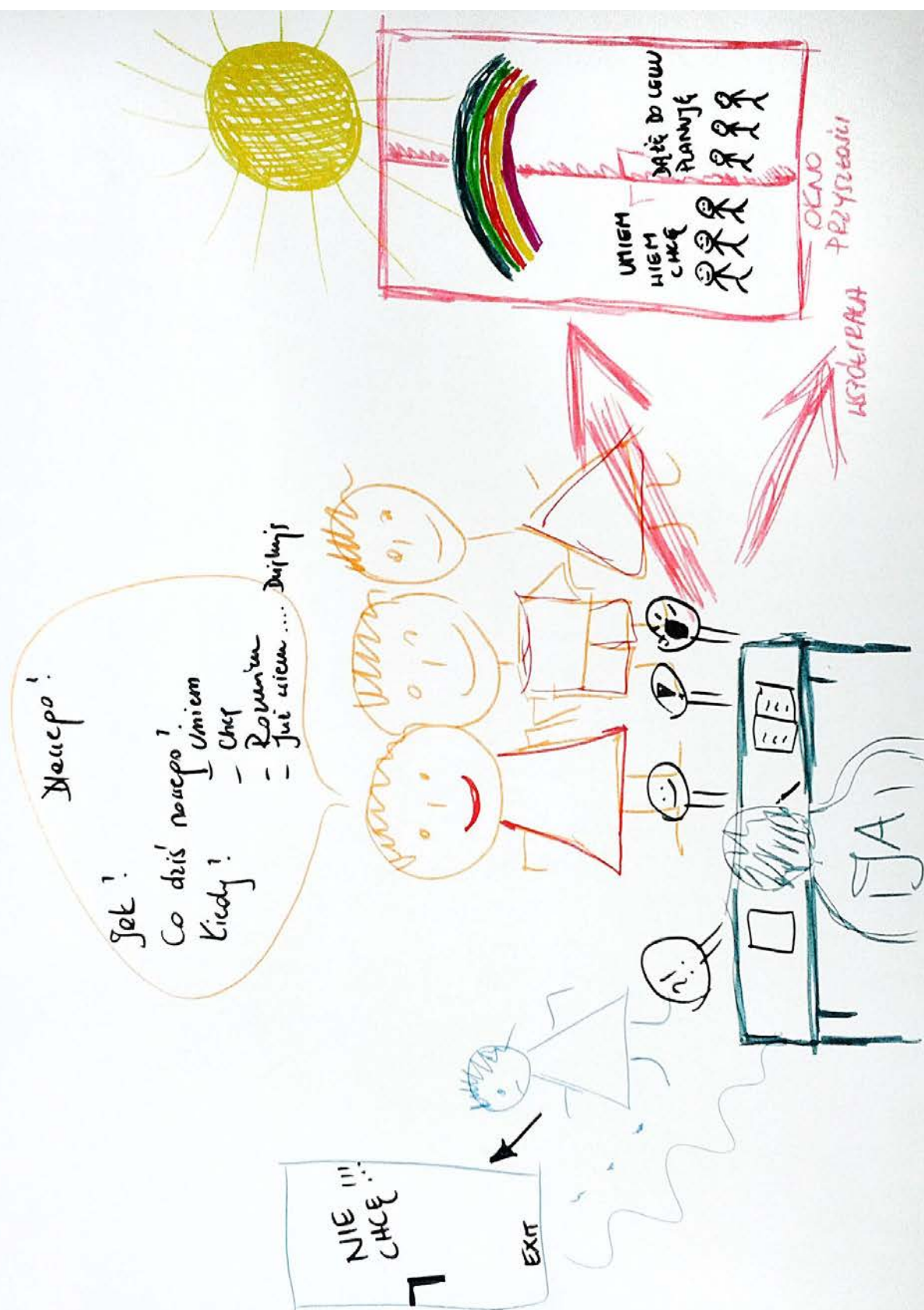
Tęcza jest magiczna – nie wiadomo do końca gdzie się zaczyna, a gdzie kończy, i ile potrwa. Podobnie nigdy do końca nie wiemy, gdzie nas zaprowadzi poradnictwo socjodynamiczne...

Jest jak tęcza, bo kojarzy mi się z kolorami, mazakami, kredkami... Małymi i dużymi symbolami.

Jest jak tęcza, bo jak ją widzimy to się uśmiechamy i zachwycamy. Poradnictwo socjodynamiczne też wyzwala we mnie takie uczucia – szczególnie wtedy, kiedy razem z rozmówcą czujemy, że osiągamy wspólny cel... Coś się wyjaśnia...

Przedstawiłam swoją terażniejszość, jako miejsce spotkań (najczęściej przy biurku/stole) z osobami, które przychodzą w konkretnym celu (świadome, chętne, aktywne) i z którymi mogę robić to, co uwielbiam...

Rysunek 31. Mapa poradnictwa socjodynamicznego – doradca 4



Na mapie zaznaczyłam też jedną postać, która ucieka, „nie chce”, i która pozostawia we mnie wiele znaków zapytania w postaci myśli: „co źle poszło?” albo „dlaczego nie?”, „co należy poprawić?” lub „jak przekonać, zachęcić?” To momenty, kiedy wyczerpują się „pomysły na człowieka” lub brak nadziei i tym samym brak chęci do zmian tej osoby. Zawsze po takich sytuacjach mam wiele przemyśleń, mam powody do sięgania po nową literaturę i konsultowania się z innymi doradcami. Działania te, mimo trudnych sytuacji, często powodują, że człowiek poszerza wiedzę i zdobywa nowe doświadczenia. To też może być klient, który nie rozumie po co jest poradnictwo zawodowe (np. przychodzi po „towar” w postaci oferty pracy, oczekuje szybkich efektów, przy małym zaangażowaniu lub zrozumieniu itp.).

W „oknie przyszłości” przedstawiam wizję właśnie takiego "lepszego zrozumienia" poradnictwa zawodowego, w tym głównie poradnictwa socjodynamicznego. Chciałabym dalej pracować z ludźmi. Idealnie byłoby, gdyby byli bardziej świadomi tego, po co jest doradca zawodowy i chętni do zmian/otwarcia na nowe rozwiązania. Symbol tęczy, z naciskiem na świecące słońce, to chyba właśnie potrzeba ocieplenia wizerunku doradców jako ludzi otwartych, serdecznych i chętnych pomóc, ale również energia bez której nie można żyć. Tak mi się marzy, że w przyszłości poradnictwo zawodowe będzie czymś takim...

Lucyna Pietrzyk

Czym jest dla mnie poradnictwo socjodynamiczne...

Poradnictwo socjodynamiczne jest dla mnie towarzyszeniem drugiemu człowiekowi w procesie jego zmian, które prowadzą do rozwoju osobistego i zawodowego.

Pomagając odkryć radzącemu się jego zasoby – on sam dostrzega, że dzięki nim będzie mógł rozwiązać swoje problemy. Nie oczekuje od doradcy gotowych rozwiązań.

W poradnictwie socjodynamicznym ważne jest dla mnie samo spotkanie z klientem, polegające na zbudowaniu takiej relacji, dzięki której osoba uczestnicząca w tym procesie będzie miała świadomość, że choć przez chwilę nie będzie oceniana przez pryzmat swoich problemów. Tylko taka relacja, opierająca się na wzajemnym szacunku i zrozumieniu, daje szansę na odkrycie rozwiązań, których do tej pory nie widział.

Praca w nurcie socjodynamicznym wpływa również na mój własny rozwój, uczy pokory i dystansu do samej siebie.

Wskazuje również kierunek, w którym powinnam zmierzać na drodze własnej przemiany, by jeszcze lepiej „służyć” drugiemu człowiekowi.



Mirella Szcześniak (Rysunek 32).

W mojej osobistej perspektywie, podejście socjodynamiczne oznacza własny rozwój, zaproszenie do samodoskonalenia, poznanie nowego sposobu podejścia do osoby potrzebującej wsparcia, poszerzenie warsztatu pracy oraz zadziwienie drugim człowiekiem.

Poradnictwo socjodynamiczne można stosować zarówno w przypadku osób dorosłych jak i młodzieży – pod warunkiem, że ramy czasowe spotkań na to pozwalają. Czas jest niezbędny, by nawiązać prawidłową relację, zbudować wspólną płaszczyznę porozumienia i wspólnie z osobą radzącą się konstruować przyszłość. Planować, ale również motywować i budować poczucie własnej wartości. Poprzez „mądrą” rozmowę poznać osobę i wyznaczać cele. To piękny i ciekawy sposób pracy, ale też bardzo wymagające doświadczenie. Doradca nie chowa się za zestawem testów. W odpowiedzi na indywidualne potrzeby, dobiera sposób prowadzenia sesji oraz tematy wiodące. Ma zbudować taką relację, aby pojawiło się zaufanie, postępować tak, aby wspierać i ukazywać różne, możliwe drogi wyjścia. Rzucać nowe światło na to, co wydaje się beznadziejne i w mroku. Swoją postawą wywoływać uśmiech, rosnący optymizm oraz wiarę, że warto spróbować.

Przed poznaniem podejścia socjodynamicznego świat doradztwa zawodowego kojarzył mi się z poukładanym i zaplanowanym procesem. Doradca posiadał zestaw narzędzi – testów, zarówno w wersji papierowej, jak i elektronicznej. Działania te uzupełniane były rozmową. Takie spotkania zazwyczaj miały dość ograniczony wymiar czasowy, były dosyć statyczne i przewidywalne (na mapie zilustrowane szafą z szufladami).

Podejście socjodynamiczne ukazało mi cały wachlarz możliwości i sposobów prowadzenia sesji. Poznałam bardziej siebie, moją wrażliwość i chęć niesienia pomocy. Zwróciło mi uwagę na podłoże psychologiczne osoby radzącej się oraz na sytuację osoby, w kontekście różnych aspektów jej życia. Uświadomiło również (na przyszłość) potrzebę zdobycia głębszej wiedzy z zakresu psychologii oraz innych teorii doradztwa tak, aby w jak najlepszy sposób przygotować się do wykonywania zawodu doradcy zawodowego.

Adrianna Wychowaniec

Poradnictwo socjodynamiczne to dla mnie inna jakość kontaktu z osobą radzącą się. To uruchamianie zasobów, poszukiwanie nowych rozwiązań, kompleksowe ujmowanie obecnej sytuacji i ukierunkowanie na przyszłość. To wzięcie odpowiedzialności za swój rozwój przez osobę radzącą się, przy uczestnictwie doradcy zawodowego. Poradnictwo socjodynamiczne jest doskonałą metodą pracy z osobami, które mają kłopoty motywacyjne, utknęły w życiu zawodowym lub są zniechęcone brakiem efektów w poszukiwaniu pracy. Pozwala znaleźć przyczyny, zaplanować rozwiązania i podjąć konkretne rozwiązania. W podejściu socjodynamicznym zachwycą różnorodność technik, z których może korzystać doradca zawodowy, aby uruchomić osobę radzącą się do zmiany.

Dodatkowo motto: „jak chcę przeżyć życie, a nie jaką chcę pracę” to myśl, która przyświecała moim spotkaniom doradczym z radzącymi się. To poszukiwanie odpowiedzi, jakich zmian trzeba dokonać, aby mieć lepsze życie. Proces doradczy to nie tylko obopólny wysiłek, ale i zmiana dla radzącego się i samego doradcy. Rozwój.

Agata Żwak

Moje spotkanie z poradnictwem socjodynamicznym rozpoczęło się w marcu 2013 r. na weekendowym szkoleniu w Teatrze Grodzkim. Usłyszałam wtedy po raz pierwszy, że taka metoda istnieje, poznałam jej ogólne założenia. Zaciekało mnie to, lecz niestety, materiały dostępne były tylko w języku angielskim. Potem był już udział w projekcie „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego” oraz szkolenie we wrześniu 2014 r.

Co mnie zachwycało w tej metodzie? Swoboda, jaką daje się klientowi (radzącemu się). I to, że właściwie większość procesu doradczego może opierać się na rozmowie – żadnych testów, ankiet (których miałam już przesyt w swojej pracy). Spojrzenie na osobę z różnych perspektyw, wieloznaczność, metafora – chyba to jest dla mnie najciekawsze. To, że klient decyduje sam co dalej zrobi ze swoim życiem. Ćwiczenia, które najbardziej mi się podobają to „dom głosów” i praca z metaforą.

Co jest dla mnie nadal trudne? To, że trzeba dać osobie tyle czasu, ile potrzebuje. To, że trzeba, wsłuchując się w osobę, zostawić za sobą swoje myśli, stereotypowe sądy czy własne problemy. Ale to też uczy pokory.

Pracując w projekcie z kilkoma osobami zauważam jednak, że nie wszyscy chcą wejść w „klimat” tego poradnictwa, nie chcą na przykład rysować map („to dziecinne!”). Spotkałam się również ze stwierdzeniem, że nie jest to odpowiednie/dostosowane dla osób starszych (50+), bo przecież one już siebie znają i coś nowego mogą się o sobie dowiedzieć np. rysując. Idąc takim tokiem myślenia, tj. że być może podejście socjodynamiczne jest lepsze w pracy z młodszymi osobami (które jeszcze nie znają siebie), wykorzystałam metodę w pracy z młodzieżą szkolną. Faktycznie bardzo chętnie „wchodzą” w zadania, które nie są testami. I są zdziwieni, że tyle mogą dowiedzieć się o sobie.

Radar jako narzędzie wspomagające proces poradniczy.

Projekt „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego” pozwolił też na wdrożenie dodatkowych, bardziej ilościowych narzędzi do pomiaru rozwoju kompetencji doradcy zawodowego oraz do holistycznego pomiaru relacji praca – życie w życiu radzącego się (Spangar, Arnkil, Keskinen, i inni 2013). Przytoczone poniżej narzędzia stanowią gotowy materiał do wykorzystania podczas własnych sesji poradniczych czy superwizji. Zawsze jednak stanowią punkt wyjścia do rozmowy, nadawania znaczeń i twórczej interpretacji. W ramach projektu 8 doradczyń wypełniało cyklicznie (4 pomiary) Radar Rozwoju Zawodowego Doradcy, co dokumentują rysunki: 35, 36 oraz 37.

RADAR Rozwoju Zawodowego Doradcy (Rysunek 33) jest radarem oceny kompetencji doradcy. Można użyć tego ćwiczenia jako narzędzia ewaluacji własnej pracy oraz bazy do rozmowy podczas superwizji, dzięki wyjaśnieniom dlaczego nadane zostały wybrane oceny i co to oznacza dla doradcy. Na tej podstawie mogą zostać zaplanowane kolejne kroki rozwoju.

Instrukcja: Oceń, jak dobrze radzisz sobie w różnych wymiarach funkcji RADARU we własnej pracy jako doradcy. Proszę nadać ocenę w skali od 1 do 5 na każdym ramieniu Radaru:

5 = tak, to funkcjonuje dobrze, całkowicie się zgadzam,

1 = to w ogóle nie funkcjonuje dobrze, lub dopiero w tym zaczynam,

3 = „po środku” – to nie funkcjonuje źle, lecz mogę być w tym lepszy/a.

Radar zawiera także „dziką kartę” (na czerwono). Jest to wymiar, który też uważasz za ważny i wpływający na twoją karierę zawodową. Proszę ocenić go tak, jak resztę.

RADAR Relacji Praca – Życie (Rysunek 34).

W załączonym RADARZE znajdują się aspekty, które zwykle są ważne w poszukiwaniu i znalezieniu zatrudnienia i wykształcenia. Zostały one zebrane, jako „punkty kompasu”.

Instrukcje dla osoby poszukującej pracy:

Oceń, jak aspekty zawarte w RADARZE wyglądają w Twoim życiu i nadaj cyfrę od 1 do 5 każdemu punktowi kompasu:

5 = tak, dokładnie, całkowicie się zgadzam,

1 = w ogóle nie lub w bardzo małym stopniu,

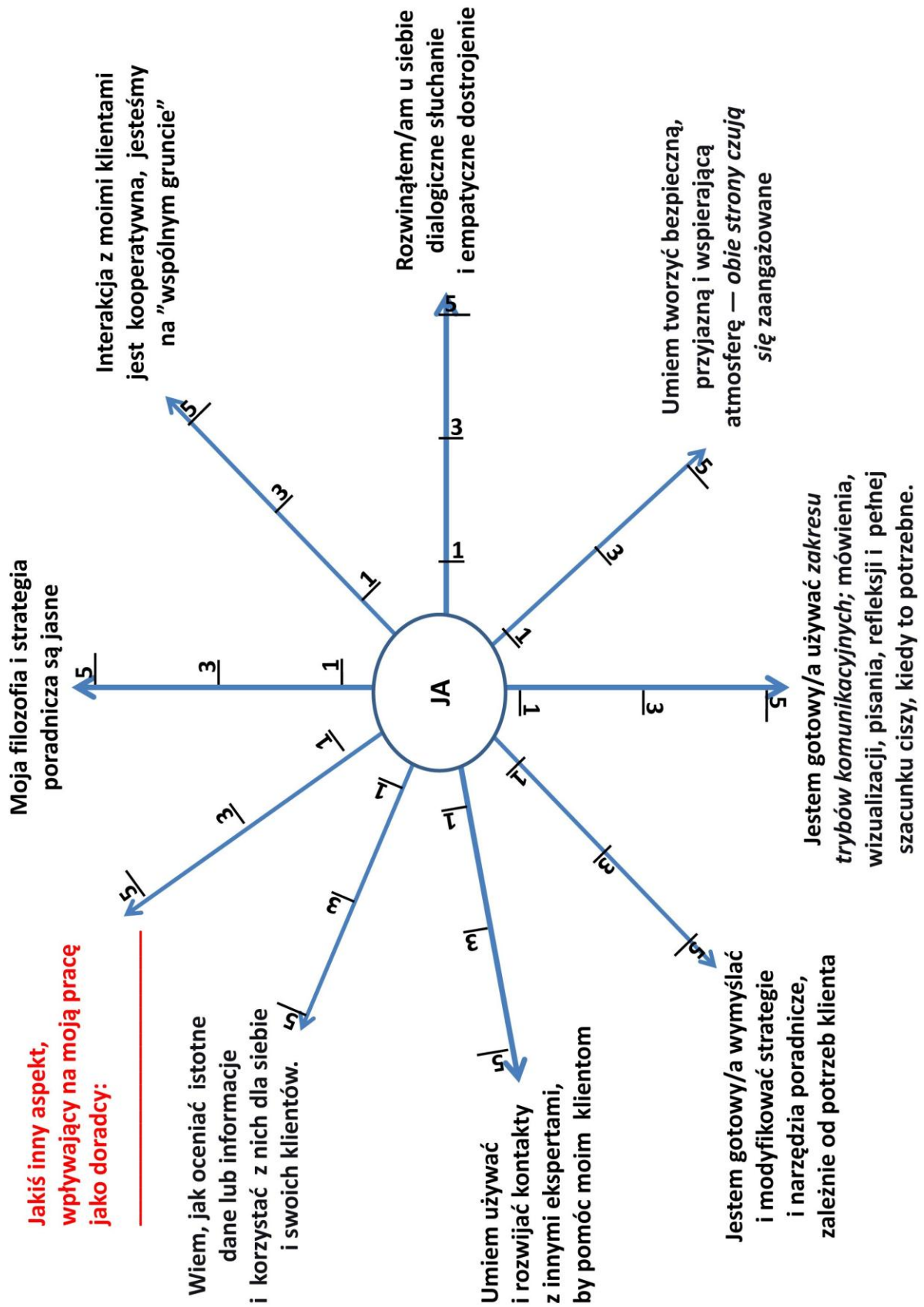
3 = „po środku”, nie jest źle, ale mogłoby być lepiej.

Można użyć tego ćwiczenia, jako bazy do rozmowy podczas poradnictwa, i wyjaśnić dlaczego nadałeś/łaś daną ocenę i co to oznacza w Twoim przypadku.

Na tej podstawie kolejne kroki mogą być zaplanowane razem.

Radary pozwalają na autoanalizę własnego potencjału, ocenę swoich możliwości, mocnych stron i ograniczeń. Wzmacniają umiejętność planowania, konstruowania kariery i doboru strategii działania. Dla doradcy zawodowego oznaczają gotowość do ciągłego przeprowadzania diagnozy, analizy i ewaluacji pracy własnej. Zapraszają do samopoznania i są inspiracją dla samokształcenia.

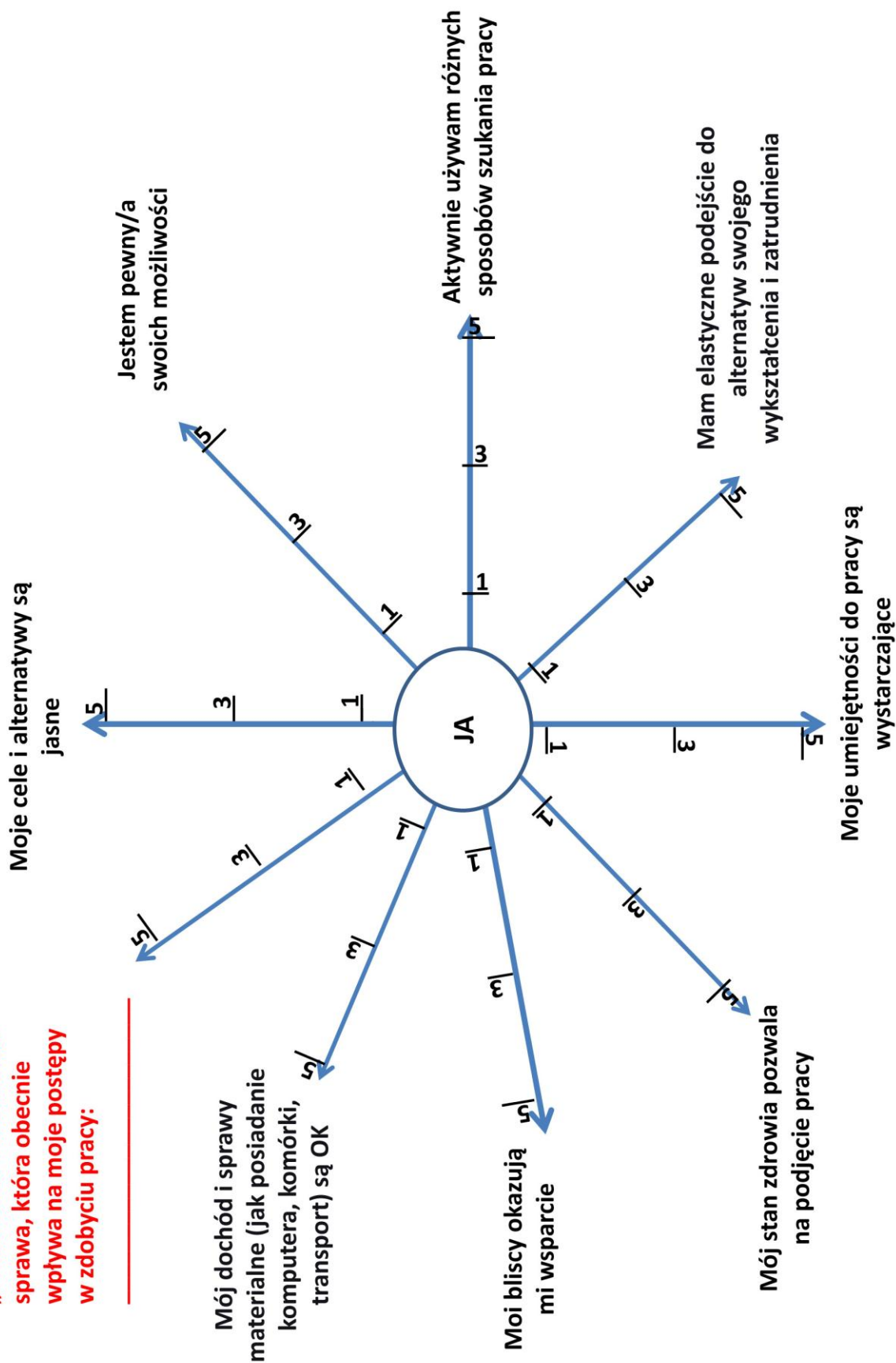
RADAR Rozwoju Zawodowego Doradcy



Rysunek 34.

RADAR Relacji Praca – Życie

„Dzika karta”. Jakaś inna sprawa, która obecnie wpływa na moje postępy w zdobyciu pracy:



Rysunek 35. Radar – matryca wyników. Doradcy zawodowi I.

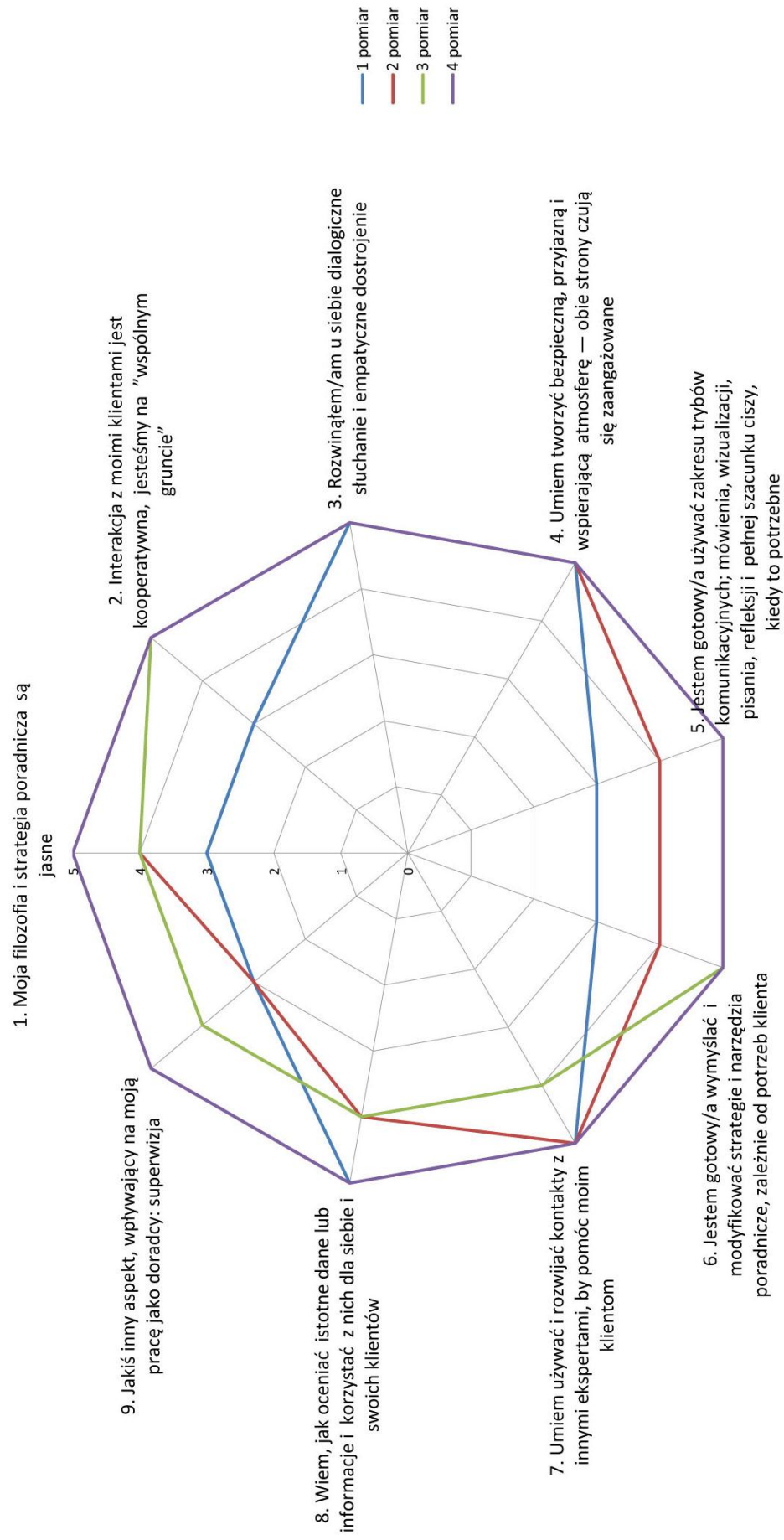
Kategoria - Doradcy Zawodowi	DZ 1					DZ 2					DZ 3					DZ 4				
	1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	
Pomiary (1 - IX.2014; 2 - XII. 2014; 3 - III.2015 oraz 4 - VI.2015)																				
1. Moja filozofia i strategia poradnicza są jasne.	3	4	4	5		3	4	4	5		3	3	4	4		3	3	3	4	
2. Interakcja z moimi klientami jest kooperatywna, jesteśmy na "wspólnym gruncie".	3	5	5	5		4	4	4	3		4	4	4	4		3	3	4	4	
3. Rozwinąłem/am u siebie dialogiczne słuchanie i empatyczne dostrojenie.	5	5	5	5		5	4	4	4		4	4	4	4		5	5	5	5	
4. Umiejętności tworzyć bezpieczną, przyjazną i wspierającą atmosferę — obie strony czują się zaangażowane.	5	5	5	5		4	5	5	5		4	4	4	5		5	5	5	5	
5. Jestem gotowy/a używać zakresu trybów komunikacyjnych; mówienia, wizualizacji, pisanie, refleksji i pełnej szacunku ciszy, kiedy to potrzebne.	3	4	5	5		3	5	5	5		4	4	4	5		5	5	5	5	
6. Jestem gotowy/a wymyślać i modyfikować strategię i narzędzia poradnicze, zależnie od potrzeb klienta.	3	4	5	5		5	4	4	4		3	3	4	4		3	4	5	5	
7. Umiejętności używać i rozwijać kontakty z innymi ekspertami, by pomóc moim klientom.	5	5	4	5		4	5	5	4		4	4	5	5		1	3	3	4	
8. Wiem, jak oceniać istotne dane lub informacje i korzystać z nich dla siebie i swoich klientów.	5	4	4	5		5	5	4	5		3	3	3	4		3	3	3	4	
TOTAL	32	36	37	40		33	36	35	35		29	29	32	35		28	31	33	36	

Rysunek 36. Radar – matryca wyników. Doradcy zawodowi II.

Kategoria - Doradcy Zawodowi	DZ 5					DZ 6				DZ 7				DZ 8			
	1	2	3	4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pomiary (1 - IX.2014; 2 - XII. 2014; 3 - III.2015 oraz 4 - VI.2015)																	
1. Moja filozofia i strategia poradnicza są jasne.	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
2. Interakcja z moimi klientami jest kooperatywna, jesteśmy na "wspólnym gruncie".	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
3. Rozwinąłem/am u siebie dialogiczne słuchanie i empatyczne dostrojenie.	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4. Umiejętności tworzyć bezpieczną, przyjazną i wspierającą atmosferę — obie strony czują się zaangażowane.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5
5. Jestem gotowy/a używać zakresu trybów komunikacyjnych; mówienia, wizualizacji, pisanie, refleksji i pełnej szacunku ciszy, kiedy to potrzebne.	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5
6. Jestem gotowy/a wymyślać i modyfikować strategię i narzędzia poradnicze, zależnie od potrzeb klienta.	3	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
7. Umiejętności używać i rozwijać kontakty z innymi ekspertami, by pomóc moim klientom.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4
8. Wiem, jak oceniać istotne dane lub informacje i korzystać z nich dla siebie i swoich klientów.	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5
TOTAL	31	32	34	37	37	31	34	40	40	33	32	35	37	30	34	37	39

Rysunek 37. Wizualizacja radaru dla doradcy zawodowego DZ1.

Radar Rozwoju Doradcy Zawodowego



Część V. Rezultaty projektu i rekomendacje.

Rezultaty projektu z punktu widzenia osób 50 +

W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy osoby powyżej 50 roku życia stanowią jedną z grup uznanych za będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy (art. 49 ustawy) i z tego tytułu są one uprawnione do szczególnej pomocy. Krajowy Fundusz Szkoleniowy, powstały na mocy ustawy, zgodnie z priorytetem Ministra Pracy w latach 2014 i 2015, przeznaczony jest dla osób powyżej 45 roku życia. Trudne położenie osób starszych na rynku pracy jest wyzwaniem również w omawianym projekcie.

Zasadniczym pytaniem badającym efektywność proponowanego podejścia jest kwestia jak praca socjodynamicznie zorientowanego doradcy wpływa na radzących się i ich położenie na rynku pracy. Osoby długotrwale bezrobotne lub nieaktywne zawodowo 50 +, są najlepszym recenzentem pracy doradców zawodowych. Z braku jednak ram badawczych, pozostaje tylko ogólny ogląd sytuacji życiowych radzących się, którzy brali udział w projekcie. Niemniej można zaobserwować pewne tendencje.

W **procesie doradczym** (odbycie minimum jednej sesji poradniczej) wzięły (lub biorą) udział w sumie **44** osoby (w tym 32 kobiety i 12 mężczyzn).

Większość osób, poza uczestnictwem w sesjach doradczych, skorzystała lub jest w trakcie korzystania ze wsparcia, w postaci ukończenia wybranego przez siebie **szkolenia**. Na dzień 02.06.2015 r. szkolenia ukończyło **31** osób (w tym 22 kobiety i 9 mężczyzn). 7 osób (kobiety) jest jeszcze w trakcie kształcenia. Trzy osoby radzące się (2 kobiety, 1 mężczyzna), nie podjęły albo nie ukończyły szkolenia (głównie ze względu na problemy zdrowotne, w tym problemy psychiczne i alkoholowe). Dwie osoby podjęły pracę, bez skorzystania ze szkolenia (1 kobieta i 1 mężczyzna).

Jedna osoba korzysta tylko ze wsparcia doradczego. Nie udało się pozyskać ani wyłonić oferentów na wybrane przez nią szkolenia („Fizjoterapia zwierząt małych” oraz „Masaż małych zwierząt”). Uczestnik ten nie wybrał alternatywnego szkolenia, jest objęty wsparciem doradczym, kontynuuje sesje poradnicze.

Rezultaty procesu doradczego obecne są na kilku polach:

1. Trafność doboru szkoleń – wskaźnik efektywności szkoleniowej.

- Wskaźniki aktywności edukacyjnej w Polsce pokazują niski udział osób 50 + w doksztalcaniu się – większość osób nie uczestniczy w żadnej z obecnych form kształcenia. Częstą przyczyną wycofywania się z aktywności zawodowej są zbyt niskie lub zdezaktualizowane kwalifikacje, zmniejszające szanse na znalezienie zatrudnienia (*Polki i Polacy na rynku pracy*, raport PARP 2011).
- Projekt zakładał wybór tematyki szkoleń, poszerzających kwalifikacje zawodowe, w oparciu o potencjał, zasoby i zainteresowania radzącego się. Po przeanalizowaniu możliwości, szans, ograniczeń i wyzwań oraz uwzględnieniu perspektywy rynku lokalnego, radzący się, we współpracy z doradcą, dokonywał wyboru interesujących go tematów. Taki zestaw filtrów pozwalał na świadome konstruowanie planu i realizację działań. Usługi szkoleniowe

zdefiniowane były zatem przez uczestników projektu, wybierane w oparciu o zasoby radzących się, na podstawie indywidualnego zapotrzebowania. Takiej konstrukcji sprzyjała socjodynamiczna idea szkoleń „szytych na miarę” mających zwiększyć efektywność wyborów edukacyjnych w wyniku działania zgodnego z preferencjami i umiejętnościami radzącego się.

- Następujące tematy szkoleń tworzą **katalog ukończonych szkoleń** przez poszukujących pomocy, dla których fakt, że mogą sami wybrać interesującą ich tematykę szkolenia, był ważnym krokiem w kierunku budowania samodzielności i odpowiedzialności za swoje życie:
 - Opieka społeczna: 4 osoby (w tym: opieka nad osobami starszymi i dziećmi – 2, opiekun medyczny osób starszych – asystent seniora – 1, asystent osoby niepełnosprawnej – 1),
 - Dietetyka – poziom podstawowy i zaawansowany – 1 osoba,
 - Kierowca operator wózków jezdniowych (wózki widłowe) – 2 osoby,
 - Magazynier z uprawnieniami na wózek widłowy – 1 osoba,
 - Obsługa i programowanie obrabiarek sterowanych numerycznie – operator CNC (automatów tokarskich) – 2 osoby,
 - Spawanie MAG (z uprawnieniami Instytutu Spawalnictwa w Gliwicach) – 1 osoba,
 - Uprawnienia elektryczne, gazowe i cieplne – 1 osoba,
 - Kurs carvingu (sztuka rzeźbienia w owocach i warzywach) – 1 osoba,
 - Decoupage (technika zdobnicza) – 1 osoba,
 - Prawo jazdy kategorii „B” – 1 osoba,
 - Manicure/pedicure wraz ze zdobnictwem i stylizacją paznokci – 2 osoby,
 - Księgowość wspomagana komputerem – 1 osoba,
 - Podatkowa księga przychodów i rozchodów – 1 osoba,
 - Podstawy obsługi komputera – 2 osoby,
 - Podstawy obsługi komputera z fakturowaniem – 1 osoba,
 - Profesjonalne sprzątanie – 1 osoba,
 - Sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej – 1 osoba,
 - Język niemiecki – poziom podstawowy, z uwzględnieniem słownictwa z branży hotelarsko-gastronomicznej i opiekuńczej – 1 osoba,
 - Trening z zakresu rozwiązywania konfliktów oraz radzenia sobie w sytuacjach stresowych – 1 osoba,
 - Trener (szkoleniowiec) – 1 osoba,
 - Pozyskiwanie środków unijnych w latach 2014-2020 – 1 osoba,
 - Archiwista I stopnia – 1 osoba,
 - Kurs komputerowy ECDL – 1 osoba,
 - Podstawy grafiki komputerowej – 1 osoba.

Na dzień 2.06.2015 r. 7 osób (kobiety) jest w toku odbywania szkoleń z następującej tematyki:

- Florysta/ bukieciarz – 3 osoby,
- Pracownik administracyjno-biurowy z elementami podstaw obsługi komputera – 1 osoba,
- Język niemiecki – poziom podstawowy, z uwzględnieniem słownictwa z zakresu opieki nad osobą starszą – 1 osoba,
- Konsultant ślubny – 1 osoba,
- Marketing internetowy – 1 osoba.

Jedna z osób (kobieta), po ukończeniu szkolenia w ramach projektu, rozpoczęła kolejne szkolenie, korzystając z dostępnych na rynku instrumentów wsparcia szkoleniowego. Zapisła się na kurs z obsługi i programowania obrabiarek sterowanych numerycznie CNC, w ramach oferty Powiatowego Urzędu Pracy.

2. Pozyskanie zatrudnienia – wskaźnik efektywności zatrudnienia.

- Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej w Polsce wyniósł w IV kwartale 2013 r. tylko 34,2%, czyli aktywna pozostawała zaledwie co trzecia osoba w omawianej grupie (*Raport Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2013 roku*, MPiPS). Dane Eurostatu (edycja 2013) wskazują, że w grupie osób w wieku od 55 do 64 lat współczynnik aktywności zawodowej wyniósł dla Polski 39,6%. Średnia dla państw UE wyniosła natomiast w omawianym okresie 50,9%. W Finlandii 60,9 %, zaś w Islandii – lidera w tym obszarze: 83,8 %.
- Średni okres poszukiwania pracy przez bezrobotnych w poszczególnych grupach wiekowych nie przekracza roku, natomiast wśród osób po 55. roku życia, okres poszukiwania pracy trwa średnio ponad 3 lata (Męcina 2012).
- Wskaźnik efektywności zatrudnienia (mierzony odsetkiem osób, które uzyskały pracę w ciągu trzech miesięcy od zakończenia szkolenia) nie ma jeszcze zastosowania – kilka osób bezrobotnych jest jeszcze w procesie wsparcia. Z racji braku wystarczającej perspektywy czasowej pozwalającej na monitoring zatrudnienia, trudno o dane dotyczące doprowadzenia do trwałego wyjścia z bezrobocia i długofalowej skuteczności tak zaprojektowanego programu aktywizującego. Na ten moment (02.06.2015) **9 osób (5 kobiet i 4 mężczyzn) podjęło zatrudnienie**, w tym 5 osób pracę zgodną z kierunkiem szkolenia (lub zatrudnienie, które można powiązać z tematyką szkolenia). 2 osoby podjęły pracę korzystając tylko z sesji poradniczych (1 kobieta i 1 mężczyzna). 2 osoby (kobiety) planują otworzyć własną działalność gospodarczą (etap konstrukcji wniosków o dofinansowanie w ramach środków PUP). 4 osoby aktywnie działają na rzecz zatrudnienia (konkretne oferty pracy). Brak jednak pomiaru stałości zatrudnienia dzięki podjętym formom przeciwdziałania bezrobociu.
- Warto dodać, że dwie inne osoby (kobiety), po ukończeniu procesu poradniczego, skorzystały z instrumentów wsparcia PUP w postaci stażu oraz prac społecznie użytecznych. 3 kolejne osoby są w trakcie przygotowania się do podjęcia tego rodzaju stażu.

Sam projekt nie miał zakładanych wskaźników zatrudnieniowych. Niemniej weryfikacja działań doradczych pod kątem efektywności zdefiniowanej, jako podjęcie pracy, stanowi swoisty papierek lakmusowy dla nowego podejścia w polskich realiach rynku pracy. Niezwykle istotny jest również wątek poszerzenia kwalifikacji zawodowych i zdobycia nowych umiejętności: osoby radzące się podejmowały szkolenie często pierwszy raz od ponad 30 lat. Jest to jednak efekt „niewidoczny” w dyskursie wskaźników w dziedzinie aktywizacji zawodowej, a bardzo ważny dla samych radzących się.

3. Umiejętności „miękkie”.

Podejście socjodynamiczne nastawione jest na budowanie podmiotowości, poszerzanie samoświadomości i branie odpowiedzialności za konstruowanie kariery przez osoby radzące się. Kładzie nacisk na wspieranie potencjału osobistego i budowanie kapitału społecznego jednostki. Taka społeczna i osobowościowa aktywizacja stanowi doniosły obszar zmian w życiu radzących się. Przebudowa relacji rodzinnych, reintegracja społeczna poprzez uczestnictwo w zajęciach w ramach np. Akademii Seniora, rozpoczęcie psychoterapii i pracy nad sobą – działania takie stanowią niepoliczalny efekt procesu doradczego. Wgląd w siebie oraz redefinicja sytuacji życiowej, swoich potrzeb i możliwości – dawały możliwość podejmowania decyzji z nowej perspektywy. Wzięcie pod uwagę szerokiego kontekstu, praca nad wyzwaniem życiowymi wykraczającymi poza dylematy czysto zawodowe (zdrowie, relacje rodzinne, światopogląd) – pozwala z większą uważnością i świadomością konstruować ścieżkę rozwoju zawodowego, przez co efekty poszukiwania pracy mogą być bardziej znaczące. Osoby 50+ borykają się z barierami zdrowotnymi, rodzinnymi (opieka nad osobami zależnymi) jak i mentalnymi (niechęć do zmiany sytuacji życiowej, niska samoocena, brak wiary w sukces, brak motywacji do zmian). Dlatego tak ważnym krokiem jest indywidualna praca nad przełamaniem barier mentalnych. Praca w nurcie socjodynamicznym pozwala na uwzględnienie tego kontekstu ze szczególną uwagą.

Pozwala też na łagodzenie psychospołecznych skutków bezrobocia oraz buduje kluczowe umiejętności w procesie konstruowania kariery takie jak: refleksyjność, umiejętność podejmowania decyzji, umiejętność radzenia sobie ze zmianą, stresem i ryzykiem, samopoznanie i odpowiedzialność, określanie celów i planowanie sposobów ich realizacji. Otwiera na świadome projektowanie kariery (konstruowanie) i jej przekształcanie (re-konstruowanie). Pozwala też na kontekstualizację sytuacji radzącego się, jego problemów i doświadczeń (uwzględnienie wymiaru społeczno-kulturowego). Znacząco wpływa na postawy, wiedzę i umiejętności, które wspierają decyzje dotyczące edukacji i pracy zawodowej. Prowadzi do szerszego spektrum generowanych opcji działania.

Rezultaty upowszechniające

Celem projektu jest między innymi promocja skutecznych metod doradztwa zawodowego. Dotychczas odbyły się następujące **działania upowszechniające**, które dzięki zapotrzebowaniu, aktywności i zaangażowaniu wielu środowisk, daleko wykraczają poza założone w projekcie ramy:

- tłumaczenie książki Vance’a Peavy’ego „SocioDynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making” (polski tytuł: „*Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*”). Publikacja wpisuje się w aktualne trendy i tendencje w metodach i teoriach poradnictwa kariery. Wprowadza nas na ścieżki konstruktywizmu, perspektywizmu, interpretatywizmu, aktywnego nadawania i kreowania znaczeń. Czytelnicy spotkają ważny głos we współczesnym dyskursie dotyczącym całonizyjowego poradnictwa kariery oraz cenne wskazówki w procesie pomagania. Ze względu na ograniczoną liczbę egzemplarzy drukowanych, książka w wersji elektronicznej jest dostępna bezpłatnie na stronie internetowej projektu, w zakładce „Czytelnia” (www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/czytelnia) VIII. 2014 r.

- seminarium informacyjne „Adaptacja poradnictwa socjodynamicznego Vance’a Peavy’ego w Polsce” oraz wernisaż książki „*Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*”, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, X.2014 r.
- promocja projektu na łamach kwartalnika „Doradca Zawodowy” (Doradca Zawodowy 1 (30) 2015) – artykuł „*W kręgu nowożytnych praktyk poradniczych – podejście socjodynamiczne Vance’a Peavy’ego*”, III.2015 r
- warsztat „*Poradnictwo socjodynamiczne – koncepcje i praktyki*” w ramach Podbeskidzkiego Klubu Trenerów Zarządzania MATRIK, IV. 2015 r.
- spotkanie on-line z nurtem socjodynamicznym w doradztwie zawodowym w ramach Dyskusyjnego Klubu Doradcy Zawodowego, V. 2015 r.
- cykl seminariów pod nazwą: „*Wprowadzenie do poradnictwa socjodynamicznego Vance’a Peavy’ego*”, organizowanych przez następujące podmioty:
 - Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej – spotkanie o charakterze mini-szkolenia dla kadry KOWEZIU, XI. 2014 r.
 - Katedrę UNESCO Całozyciowego poradnictwa zawodowego, Instytut Pedagogiki, Uniwersytet Wrocławski (więcej na: <http://www.pedagogika.uni.wroc.pl/unesco/pages/aktualnosci.html>), I. 2015 r.
 - Zakład Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Zawodowego, Wydział Studiów Edukacyjnych, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, III. 2015 r.
 - Krakowską Szkołę Doradztwa Zawodowego oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie – prezentacja podejścia socjodynamicznego podczas Targów Edukacyjnych – Festiwal Zawodów w Małopolsce 2015, jako element szerszych działań w ramach spotkania pod hasłem „*Innowacyjne rozwiązania w doradztwie zawodowym w instytucjach rynku pracy i edukacji*”, III. 2015 r.

Wyżej wylistowane spotkania stanowią mapę upowszechniania podejścia socjodynamicznego oraz rezultatów projektu. Skupiły ok. 200 osób: badaczy poradnictwa kariery, nauczycieli akademickich i studentów studiów podyplomowych, przedstawicieli instytucji z sektora edukacji i pracy, coachów, trenerów oraz doradców zawodowych – praktyków i innych specjalistów zajmujących się pomaganiem. Niezmiennie cieszyły się ogromnym zainteresowaniem, aktywnym udziałem i rezonansem oraz pozytywnymi reakcjami, co daje nadzieje na kontynuację podjętych działań.

Poza ramami projektu prowadzona jest również strona na Facebook’u, oscylująca wokół tematyki socjodynamicznej (<https://www.facebook.com/socjodynamiczni>), która w zamyśle ma być platformą informacji o realizowanych działaniach i ciekawych wydarzeniach z Polski i ze świata dotyczących konstrukttywizmu i nurtu socjodynamicznego.

Rekomendacje

Poradnictwo socjodynamiczne oferuje innowacyjny system pracy z osobą radzącą się, w oparciu o całościową teorię, poprzez unikalne narzędzia i techniki, które mogą stanowić inspirację i alternatywę dla dotychczasowego modelu pracy. Narzędziownia autorstwa Vance'a Peavy'ego zastosowana do indywidualnych rozmów doradczych pozwala na istotne metodyczne wzbogacenie warsztatu doradcy i poszerzenie repertuaru reguł postępowania doradcy zawodowego. Warto zaproponować szerszą implementację podejścia socjodynamicznego na gruncie polskim poprzez:

- **Dalszy rozwój metody, upowszechnienie i wdrożenie podejścia socjodynamicznego na szeroką skalę w całej Polsce.**

Promowanie zagadnień związanych z nurtem konstruktywistycznym, interpretatywnym, narracyjnym, biograficznym oraz orientacją całościową. Proponowany przez Vance'a Peavy'ego sposób pracy nie będzie na ten moment możliwy do zastosowania w wielu instytucjach w Polsce w całości, może stanowić jednak inspirację do rozwijania własnego warsztatu pracy z uwzględnieniem możliwości i ograniczeń swojego miejsca pracy. Mając jednak na uwadze, że poradnictwo socjodynamiczne jest podstawą doradztwa zawodowego we wszystkich krajach skandynawskich, gdzie pełni swą rolę z powodzeniem, warto byłoby wprowadzić je na szeroką skalę w Polsce, poprzez upowszechnianie i promowanie podejścia w istniejącej już sieci instytucji świadczących usługi doradztwa zawodowego. Kluczowe w tym kontekście wydaje się systemowe kształcenie profesjonalnej kadry, dzięki organizacji szkoleń z poradnictwa socjodynamicznego dla przedstawicieli instytucji z sektora edukacji i pracy, dla przyszłych doradców zawodowych oraz innych specjalistów-praktyków. Niemniej ze względu na elastyczność narzędzi socjodynamicznych i ich pojemność, praktycznie każdy doradca bez względu na instytucję może zastosować wybrane elementy metody i włączyć je do swojej praktyki zawodowej w dogodnym dla siebie zakresie. Dodatkowo *radar kompetencji*, opracowany przez fińskich partnerów projektu, może stanowić wartościowe narzędzie auto-ewaluacji rozwoju/efektywności działań samych doradców.

- **Aplikacja podejścia socjodynamicznego w kontekście innych grup docelowych.**

Niniejszy projekt dedykowany był osobom bezrobotnym 50+. Wydaje się, że warto implementować to podejście w pracy z innymi grupami i aktywnie eksperymentować również poza kontekstem 50+ (np. praca z młodzieżą, migrantami, studentami, kobietami powracającymi na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i opieką nad dzieckiem/dziećmi, itd.).

- **Rozwój superwizji konstruktywistycznych – jako oferty profesjonalnego wsparcia rozwoju doradców zawodowych.**

- **Rozszerzenie adaptacji poradnictwa socjodynamicznego o wymiar grupowego poradnictwa kariery.**

Projekt „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego” przewidywał jedynie indywidualne prace z klientami (średnio 8 sesji poradniczych). Oczywiście zachęcał też do eksperymentowania z narzędziami w innych kontekstach, również grupowych, ale nie pozwalał na szersze wdrożenie takiej praktyki. Niemniej pierwsze oddolne doświadczenia doradców w tym zakresie pokazują, że socjodynamicznie zorientowana praca grupowa, oparta o konstruktywistyczne zasady uczenia się, przynosi ciekawe i obiecujące rezultaty. Zorganizowanie dialogicznej przestrzeni szacunku i akceptacji różnorodności oraz stosowanie narzędzi socjodynamicznych intensyfikuje proces, uwrażliwia na kontekst, zasoby i potrzeby innych, otwiera na interakcje, dyskusje, wzajemne inspiracje i wsparcie. Mogące się tu uwyraźnić *ukierunkowane współuczestnictwo*, daje szansę na aktywne zaangażowanie w dialog i wspólne poszukiwanie rozwiązań. Pozwala na rozwój kompetencji tworzenia sieci jako strategii wsparcia rozwoju osobistego, potencjału i działań, opartej na budowaniu relacji społecznych.

- **Wykorzystanie międzykulturowego potencjału poradnictwa socjodynamicznego.**

Nurt wrażliwości kulturowej to zdecydowanie przyszłościowy kierunek w Polsce. Ze względu na zmienny i globalny kształt współczesnego świata, kształcenie kompetencji kulturowych powinno objąć dzieci, młodzież i dorosłych, oraz stanowić trzon przygotowania doradców zawodowych do wykonywania zawodu z pogłębioną świadomością różnic międzykulturowych. Aktywność człowieka w ujęciu socjodynamicznym jest z zasady społeczna i nie można rozpatrywać jej w oddzieleniu od ram środowiskowych. Na nasze działania wpływają kulturowo przyswojone idee, postawy i wartości. Proces poradniczy jest praktyką komunikacji, zanurzoną w kulturowo zdefiniowanych kontekstach (Johansson, Ståhl, Koivumäki 2007: 309-327). Oznacza to niezwykłą wagę “świadomości kulturowej”, umiejętności uchwycenia i negocjowania systemów znaczeń w danej kulturze. Nurt socjodynamiczny, wrażliwy na wartości, różnice światopoglądowe i kulturowe – może być z powodzeniem wdrażany w pracy z każdą osobą o odmiennym światopoglądzie i zapleczu kulturowym. W oczywisty sposób wzbogaci pracę z migrantami, obcokrajowcami, uchodźcami czy zagranicznymi studentami (tym bardziej, że od 1 maja 2015 r. polski rynek pracy jest w pełni otwarty dla zagranicznych studentów kształcących się w Polsce). Taki kierunek działań jest bardzo popularny w Finlandii, która świadomie buduje warsztat pracy z migrantami. Rysunek 38. *Kadr z wizyty studyjnej w Finlandii I*



- **Promocja podejścia socjodynamicznego w ramach studiów podyplomowych.**

Poradnictwo socjodynamiczne jest bardzo popularne w krajach skandynawskich, gdzie stanowi rdzeń programów kształcenia doradców zawodowych. W Polsce jest wciąż niewystarczająco rozpoznane, nie mówiąc o wdrożeniu i transferze wiedzy na praktykę poradniczą. Funkcjonuje w ograniczonym zakresie w dyskursie naukowym i pojawia się na łamach nielicznych opracowań (m.in. wydawnictwa Krajowego Ośrodka Wsparcia Edukacji Ustawicznej i Zawodowej). Potrzeba zatem nowatorskiego programu szkolenia dla polskich doradców i innych specjalistów, zajmujący się pomaganiem. Już czas otworzyć Katedrę Konstruowania Kariery.

Analiza ofert programów studiów podyplomowych w zakresie doradztwa zawodowego obnaża znaczące deficyty w propozycjach dotyczących nowożytnych metod pracy. Programy studiów powinny być tak zaprojektowane, aby wprowadzać współczesne trendy w poradnictwie zawodowym. Prezentacja aktualnych teorii i modeli poradnictwa zawodowego daje szansę na lepsze odnalezienie się we współczesnym świecie zmian. Zagwarantowanie w programach studiów znaczącego miejsca dla podejść konstruktywistycznych w kontekście poradnictwa kariery, zarówno w ich wymiarze teoretycznym jak i praktycznym, wydaje się nagłą potrzebą, poprawiającą jakość świadczonych przez doradców usług.

Seminaria upowszechniające, które dotychczas odbyły się m.in. na Uniwersytecie Wrocławskim oraz Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu pokazują ogromne zainteresowanie nowożytnymi podejściami, wrażliwymi na kompetencje niezbędne we współczesnym, złożonym świecie. Niewątpliwym kierunkiem działań powinno być więc zwiększenie nacisku na standardy nauczania, podniesienie jakości studiów podyplomowych i aktualizację programów uczelnianych. Ważne jest, aby dyskurs akademicki dotyczący nowożytnego poradnictwa kariery znalazł odbicie w praktycznych usługach, świadczonych przez doradców zawodowych.

PODSUMOWANIE

Promowane w projekcie poradnictwo socjodynamiczne ma szansę wzbogacić działalność praktyczną oraz dostarczyć twórczych kontekstów, nowych pomysłów i form aktywności. Jest szansą zetknięcia się z wyzwaniami i dylematami współczesności i pozwala na rozwój kompetencji w zakresie szeroko pojętego poradnictwa.

Realizatorzy projektu mają nadzieję, że stanie się on inspiracją do pracy i dalszych działań wdrożeniowych. Jednak bez szerokiej współpracy i udziału podmiotów odpowiedzialnych za tworzenie polityk w dziedzinie poradnictwa będzie to zadanie niezwykle trudne.

Bibliografia

- Amundson N.E. (2009). *Active engagement: The being and doing of career counselling. Edition Three*. Richmond, B.C.: Ergon Communications.
- Bachtin M. (1970) *Problemy poetyki Dostojewskiego*, Warszawa.
- Bauman Z. (2006) *Płynna nowoczesność*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- Beck U. (2004) *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Scholar, Warszawa.
- Berger P., Luckmann Th. (1983) *Spółeczne tworzenie rzeczywistości*. PIW, Warszawa.
- Białek K., Kawalska A., Kownacka E., Piegat-Kaczmarczyk M. (2008) *Warsztaty kompetencji międzykulturowych - podręcznik dla trenerów*, Warszawa.
- Bruner J. (1990) *Życie jako narracja*, w: „Kwartalnik Pedagogiczny”, nr 4/1990.
- Buber M. (1992) *Ja i Ty. Wybór pism filozoficznych*, Pax, Warszawa.
- Cieślukowska D., Kownacka E., Olczak E., Paszkowska-Rogacz A. (2006) *Doradztwo zawodowe a wyzwania międzykulturowe*, KOWEŻiU, Warszawa.
- Cohen-Scali V., Guichard J. (2008) Les perspectives contemporaines développementales de l'identité. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 4, 321-347.
- Denzin N. K. (1990) *Reinterpretacja metody biograficznej*, [w:] Włodarek J., Ziolkowski M. (red.), *Metoda biograficzna w socjologii*, PWN, Warszawa, s. 55-71.
- Domańska E., Olsen B. (2008) *Wszyscy jesteśmy konstruktywistami* [w:] Kowalewski Jacek, Piasek Wojciech, Śliwa Marta (red.), *Rzeczy i ludzie. Humanistyka wobec materialności*, Olsztyn, s. 83-100.
- Duarte M. E. (2009) *The psychology of life construction*, “*Journal of Vocational Behavior*”, Vol. 75/3, 259-266.
- Geertz C. (2005) *Interpretacja kultur. Wybrane eseje*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Gergen Kenneth J. (1985) *The Social Constructionist Movement in Modern Psychology*, “*American Psychologist*”, t. 40, nr 3, s. 266-275.
- Gergen Kenneth J. (1999) *An Invitation to Social Construction*, London.
- Gergen Kenneth J., Gergen M. (2004) *Social construction: Entering the dialogue*. Chagrin Falls, OH: Taos Institute.
- Gergen Kenneth J., Gergen Mary M. (2008) *Social Construction and Psychological Inquiry* [w:] Holstein James A., Gubrium Jaber F. (red.), *Handbook of Constructionist Research*, New York, s. 171-188.
- Giddens Anthony (2001) *Nowoczesność i tożsamość. "Ja" i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Glaserfeld Ernst von (1996) *Radical Constructivism: A Way of Knowing and Learning*, London.
- Gołębiak D. B. (2009) *Aplikacje konstruktywizmu do poradnictwa. Inspiracje pedeutologiczne* [w:] Kargulowa A. (red.), *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu*, PWN, Warszawa.
- Górka A. (2006) *Złudzenie samowystarczalności. Fenomen społecznego rozegrania się podmiotu* (artykuł niepublikowany), Kraków.
- Górka B. (2015) *Poradnictwo socjodynamiczne jako klucz do budowania tożsamości i odpowiedzialności radzącego się* [w:] Rosalska M., Wawrzonek A. (red.), *Wymiary aktywizacji zawodowej dorosłych. W poszukiwaniu metody*, Fundacja Familijny Poznań, Wrocław, s. 102-113.
- Górka B., Górka A. (2015) *W kręgu nowożytnych praktyk poradniczych – podejście socjodynamiczne Vance'a Peavy'ego*. *Doradca Zawodowy* 1 (30) 2015, s. 19-23.

- Guichard J., Huteau M. (2005) *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Oficyna Wydawnicza IMPULS, Kraków.
- Guichard J., (2009) *Self-constructing*, "Journal of Vocational Behavior", Vol. 75/3.
- Herring R.D. (1997) *Multicultural counseling in schools. A synergetic approach*, American Counseling Association, Alexandria VA.
- Hofstede G. (2000). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, PWE, Warszawa.
- Illich I.(1976) *Medical Nemesis*, NY: Random House.
- Johannes C. K., Erwin P. G. (2004) *Developing multicultural competence: Perspectives on theory and practice.* "Counseling Psychology Quarterly" Vol. 17, No. 3, pp. 329-338.
- Johansson R., Ståhl T., Koivumäki K. (2007) *Podejście socjodynamiczne w międzykulturowym poradnictwie zawodowym* [w:] Launikari M., Puukari S. (red). *Poradnictwo i doradztwo multikulturowe. Podstawy teoretyczne i najlepsze praktyki w Europie*, MPiPS, Warszawa.
- Kłodkowska J. (2010) *Aplikacja konstrukttywizmu do praktyki poradnictwa*, „Edukacja Dorosłych” nr 21 (62).
- Kłodkowska J. (2013) *Konstruktivistyczna perspektywa poradniczej rzeczywistości*, „Dyskursy Młodych Andragogów 14”.
- Krumboltz J.D., Mitchell K.E., Levin A.S. (1999) *Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities*, "Journal of Counseling and Development", Vol. 77, p. 115-124.
- Krumboltz J.D., Levin A.S. (2004) *Luck is no accident: making the most of happenstance in your life and career*, Impact Publishers, Atascadero, California.
- Kuhn Th. S. (1963) *Struktura rewolucji naukowych*, PWN, Warszawa.
- Lakoff G., Johnson M. (1988) *Metafory w naszym życiu*, PIW, Warszawa.
- Levi-Strauss C. (1969) *Myśl nieoswojona*, Warszawa.
- Liotard J.-F. (1997) *Kondycja ponowoczesna*, Aletheia, Warszawa.
- Mahoney M.J. (2003) *Constructive psychotherapy: A practical guide*, New York: Guilford.
- Malewski M. (2003) *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorów ludzkiego życia* [w:] Wojtasik B., Kargulowa A. (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, Wyd. Perspektywy, Warszawa.
- McMahon M., Patton W. (eds.), (2006). *Career counselling. Constructivist Approaches*, Routledge, Madiso Ave, New York.
- Melchior M. (1993) *Kategoria tożsamości jako wyzwanie badawcze*, [w:] Jawłowska A., Kempny M., Tarnowska E. (red.), *Kulturowy wymiar przemian społecznych*, IFiS PAN, Warszawa.
- Minta J. (2012) *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Warszawa.
- Męcina J. (2012) *Wspieranie aktywności zawodowej osób 50+ - pierwsze efekty programu „Solidarność pokoleń” i rekomendacje*, IPS, Warszawa.
- Nycz R. (1994) *Tropy "ja". Koncepcje podmiotowości w literaturze polskiej ostatniego stulecia*. Dostęp: <http://hamlet.pro.e-mouse.pl/kont/?id=nych1>
- Pakulniewicz-Błońska S. (2007) *Wybrane aspekty rozwoju zawodowego doradcy*, [w:] „Doradca zawodowy” nr 1/2007, FRPS i ECORYS Polska, Warszawa.
- Palmer S., Laungani P. (1999) *Counselling in a multicultural society*, SAGE, London.
- Paszkowska-Rogacz A. (2006) *Praktyczne umiejętności międzykulturowe doradcy zawodowego*, [w:] A. Paszkowska-Rogacz, E. Olczak, E. Kownacka, D. Cieślukowska, *Doradztwo zawodowe a wyzwania Międzykulturowe*, KOWEZiU, Warszawa, s. 91-110.
- Peavy R. V. (1996) *Counselling as a culture of healing*, „British Journal of Guidance and Counselling”.

- Peavy R. V. (1997) *SocioDynamic Counselling: A constructivist perspective*, Trafford Publishers, Canada, Victoria. Dostęp: <http://www.taosinstitute.net/free-books-for-downloading-in-pdf>
- Peavy R. V. (1997a) *A constructive framework for career counselling*. In Sexton, T., & Griffin, B. Constructivist thinking in counselling practice, research and training. Teachers college, New York, pp. 122-141.
- Peavy R.V. (1999) *A Constructivist perspective on learning, leading and intercultural counselling*. University of British Columbia: Multicultural Lecture Series.
- Peavy R. V. (2010) *Sociodynamic Counselling: A Practical Approach to Meaning Making*. Taos Institute Publications, United States.
- Peavy R. V. (2014) *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, Bielsko-Biała 2014. Książka do pobrania ze strony projektu: http://www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/images/Poradnictwo_socjodynamiczne.pdf
- Podrez E. (1994) *W kręgu dobra i zła - tom 2. wybór tekstów z etyki współczesnej od Hegla do Levinasa*, Wydawnictwo Medium, Warszawa.
- Ricoeur P. (1989) *Język, tekst, interpretacja*, PIW, Warszawa.
- Raport (2011) *Polki i Polacy na rynku pracy, PARP*, Warszawa.
- Savickas Mark L. (2005) *The Theory and Practice of Career Construction*, pp. 42-70 [w:] S. D. Brown, R. W. Lent, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, John Wiley & Sons, Hoboken, New York.
- Savickas M.L. (2011) *Constructing careers: Actor, Agent, Author*, “Journal of Employment counselling”, No. 48, Issue 4, s. 179-181.
- Savickas M.L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J-P., Duarte M.E., Guichard J., Soresi S., Van Esbroeck R. (2009) *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*, “Journal of Vocational Behavior”, Vol. 75/3, s. 239-250.
- Schütze F. (1990) *Presja i wina: doświadczenia młodego żołnierza niemieckiego w czasie drugiej wojny światowej i ich implikacje biograficzne*, [w:] Włodarek J., Ziółkowski M. (red.), *Metoda biograficzna w socjologii*, PWN, Warszawa, s. 325 – 341.
- Sontag S. (1999) *Choroba jako metafora*, PIW, Warszawa.
- Spangar T., Arnkil R., Keskinen A., Vanhalakka-Ruoho M., Heikkilä H., Pitkänen S. (2013) *Making counselling process transparent. Employment radar as a new prototype for monitoring and assessing guidance services with Finnish Public Employment Services*. Publications of Ministry of the Labour and Economy, 32/2013 (publikacja w języku fińskim).
- Spangar T., Keskinen A. (2014) *Niepublikowane materiały szkoleniowe dotyczące poradnictwa socjodynamicznego, udostępnione w ramach szkolenia dla doradców zawodowych w dniach 5-9 września 2014 roku*, BSA Teatr Grodzki, Bielsko-Biała.
- Szasz T. (1978) *Mit choroby psychicznej*, [w:] Jankowski K. (red.) *Przełom w psychologii*, Warszawa.
- Tokarska-Bakir J. (1992) *Hermeneutyka Gadamerowska jako pomoc w etnograficznym badaniu obcości*, „Polska Sztuka Ludowa – Konteksty”, nr 1.
- Trompenaars F., Hampden-Turner Ch. (2002) *Siedem wymiarów kultur. Znaczenie różnic kulturowych w działalności gospodarczej*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Trzebiński J. (2002) *Narracyjne konstruowanie rzeczywistości* [w:] J. Trzebiński /red./: *Narracja jako sposób rozumienia świata*, GWP, Gdańsk.

- Wojtasik B. (2003) *Rozterki i niepokoje polskiego doradcy w realiach ponowoczesnego świata* [w:] Wojtasik B., Kargulowa A. (red.) *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, Wyd. Perspektywy, Warszawa.
- Wojtasik B. (2003a) *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, [w:] „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, Wyd. Naukowe DSW, Wrocław.
- Zeszyt informacyjny – metodyczny Doradcy Zawodowego nr. 50 (2011) *Profesjonalne wsparcie dla doradców zawodowych – kto troszczy się o tych, którzy troszczą się o innych*, Warszawa.
- Zwierżdżyński M. K. (2012). Konstrukttywizm a Konstrukcjonizm. *Principia* 56:117-135.

Źródła internetowe:

- Dane Eurostatu – edycja 2013 (European social statistics):
<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3930297/5968986/KS-FP-13-001-EN.PDF/6952d836-7125-4ff5-a153-6ab1778bd4da>
- MPiPS, *Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2013 roku*, Warszawa 2014,
<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sobypowyzej50rokuycianarynkupracy/rok-2013/> [dostęp: 01.06.2015].
- NIK, *Aktywizacja zawodowa i łagodzenie skutków bezrobocia osób powyżej 50. roku życia*, Warszawa 2014, <http://www.nik.gov.pl/plik/id,5809,vp,7513.pdf> [dostęp: 01.06.2015].
- Portal internetowy dotyczący poradnictwa socjodynamicznego, tworzony przez ekspertów z Kanady <http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/>
- Strona projektu <http://www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/>
- Strona na FB (poza projektem) <https://www.facebook.com/socjodynamiczni>

Rysunek 39. Kadr z wizyty studyjnej w Finlandii II



Realizatorzy

Lider projektu

FUNDACJA IMAGO

ul. Hallera 123, Wrocław 53-201

www.fundacijaimago.pl

Partner krajowy

BIELSKIE STOWARZYSZENIE ARTYSTYCZNE

“TEATR GRODZKI”

ul. Sempołowskiej 13, 43-300 Bielsko-Biała

www.teatrgrodzki.pl

Partner zagraniczny

SPANGAR NEGOTIATIONS CO.

Vikkulankatu 15, Nokia

Finlandia