

Aneta Słowik

Międzynarodowe seminarium "Cross Border. Innovative tools and methods in career guidance and counseling". Euroguidance Network, Budapeszt, 17-18 maja 2011

Teraźniejszość - Człowiek - Edukacja : kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej nr 4 (56), 175-180

2011

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Międzynarodowe seminarium *Cross Border*
pt. *Innovative tools and methods
in career guidance and counseling,*
*Euroguidance Network, Budapeszt, 17–18 maja 2011***

W dniach 17–18 maja 2011 r., w Budapeszcie (Węgry), odbyła się kolejna edycja seminarium *Cross Border* w ramach sieci *Euroguidance*. Tegoroczny temat seminarium był poświęcony innowacyjnym narzędziom i metodom w poradnictwie kariery, łączonym, również przez polskich badaczy paradoznawstwa, z poradnictwem zawodowo-edukacyjnym (Wojtasik 2010; Minta 2009; Szumigraj 2011).

Euroguidance jest siecią skupiającą mniejsze krajowe centra *Euroguidance*, których działania są koordynowane przez LLP (*Lifelong Learning Programme*). Sieć ta została założona w 1992 i jest obecna w 33 krajach na terenie Europy. Do jej celów należy rozwój i realizacja europejskich wytycznych w zakresie poradnictwa w każdym kraju członkowskim UE, promowanie i wspieranie wzajemnej współpracy instytucji i osób zaangażowanych w badania i praktykę poradniczą, a także realizowanie europejskiej polityki w zakresie LLP. Działania w sieci obejmują organizowanie między-

narodowych projektów, konferencji, seminariów, wizyt studyjnych, a także wydawanie publikacji naukowych, instruktażowych, ulotek i broszur dotyczących poradnictwa.

Polska jako kraj przystąpiła do środkowoeuropejskiego *Euroguidance Network* dopiero w 2010 r. i wówczas, podobnie jak w bieżącym roku, wzięli w nim udział pracownicy DSW¹. Założycielami i pionierami działań w tej sieci są Austriacy, Czesi i Słowacy. W 2009 dołączyli do nich Niemcy, Słowacy i Węgrzy. Spotkanie w Budapeszcie w ramach *Cross Border* zgromadziło tym razem przedstawicieli aż z ośmiu państw Unii Europejskiej: Austrii, Czech, Polski, Słowenii, Słowacji, Węgier, Łotwy i Nie-

¹ W roku 2010 w Bratysławie warsztat pt. *Models of the vocational counsellor's career performance*, nawiązujący do modeli pracy doradców autorstwa B. Wojtasik, prowadziły dr A. Słowik, dr E. Siarkiewicz i prof. B. Wojtasik (Siarkiewicz 2010; zob. też: Paszkowska-Rogacz 2010).

miec. W programie spotkania znajdowały się wykłady plenarne, dziewięć warsztatów tematycznych odbywających się w trzech równoległych sesjach, dyskusje grupowe i prezentacje. Uczestnicy seminarium mieli możliwość zapoznania się z krótką charakterystyką warsztatów na kilka tygodni przed przyjazdem do Budapesztu. Kolejno, za pośrednictwem Internetu dokonywali wyboru trzech z proponowanych dziewięciu warsztatów. W ten sposób monitorowano liczbę uczestników na jednej sesji warsztatowej, gdyż liczba miejsc w każdym z nich była ograniczona. Zajęcia prowadzone w ramach poszczególnych warsztatów poddawane były ewaluacji. Ubiegłoroczne polskie warsztaty spotkały się z wysoką oceną. W tym roku na przygotowanym przeze mnie wykładzie i warsztacie pt. *Life space mapping as an innovative ICT metod in career guidance and biographical counselling* po raz pierwszy w historii seminarium zabrakło wolnych miejsc dla wszystkich chętnych.

Seminarium zostało otwarte przez Klarę Szilagyi, która przedstawiła historię poradnictwa węgierskiego. Prelegentka rozpoczęła swoje wystąpienie od krótkiej charakterystyki znaczenia pracy w życiu człowieka, akcentując, jej zdaniem, stałą cechą aktywności zawodowej człowieka w każdej epoce, gdzie wykonywanej pracy przypisywano najwyższą wartość. Jednak – co starała się wyeksponować – na przestrzeni ostatniego wieku można zaobserwować zmiany w postrzeganiu pracy przez człowieka: od „koniecznego” obowiązku, poprzez zachwyty nad konsumpcją dóbr kupowanych za otrzymane wynaj-

grodenie, aż do pracy stwarzającej możliwości rozwoju i samorealizacji.

Kolejno w sposób niezwykle interesujący zarysowała aktualny stan poradnictwa kariery na Węgrzech, koncentrując się na warunkach, jakie są niezbędne do prowadzenia i rozwoju badań w zakresie poradnictwa. Nadmieniała, że spojrzenie na węgierskie poradnictwo kariery cechuje interdyscyplinarność, oparcie na gruntownych teoretycznych podstawach i skutecznych praktykach działań dostosowanych do potrzeb radzących się. Badaczka zaproponowała swój model poradnictwa, wskazując na jego dwa wymiary: indywidualny i grupowy. Wyróżniła również główne typy poradnictwa węgierskiego (poradnictwo rehabilitacyjne, poradnictwo osobistego realizowania się, poradnictwo kariery, poradnictwo podstaw wiedzy o karierze). Autorka wystąpienia podkreślała także znaczenie wykorzystania różnych rodzajów wiedzy w tworzeniu metod i narzędzi dla doradców. Do nich zaliczyła: wiedzę radzącego się i doradcy (wiedzę decyzyjną), wiedzę uzyskaną z praktyk poradnictwa kariery i poradnictwa kariery „skorygowanej”. Kolejno zauważyła, że trudna do zmiany, a jednak odgrywająca kluczową rolę w sytuacjach poradniczych jest samowiedza (przekonania, interpretacje, wyobrażenia) radzącego się o działaniach doradcy. W jej wypowiedzi nie zabrakło również propozycji zmian w kształceniu przyszłych doradców na szczeblu europejskim i węgierskim. Wystąpienie swoje zakończyła prezentacją dwóch innowacyjnych jej zdaniem narzędzi ICT (*Information Programme from 2000* i *Internet – based Programme 2010*), wykorzystywa-

nych przez węgierskich doradców zawodu w pracy z młodzieżą gimnazjalną i licealną.

Jako ekspert Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej miałam możliwość uczestniczyć na prawach pełnego członka tylko w dwóch warsztatach. Pierwszy z nich, zatytułowany *Online course: Multiculturalism in vocational guidance – Innovative tool for career counsellors' professional development*, był prowadzony przez Zuzannę Rejmer, która pokazała metodę *on-line* wykorzystywaną w pracy doradcy z osobami z innego obszaru kulturowego. Autorka warsztatu przedstawiła cele metody, wskazując jednocześnie na jej zalety i ograniczenia. Do tych pierwszych zaliczyła możliwość pracy w dowolnym miejscu z wykorzystaniem komputera mającego dostęp do sieci i oszczędność czasu radzącego się i doradcy, do tych drugich zaś przyporządkowała brak osobistego kontaktu z doradcą, ograniczoną możliwość uczenia się z przeżytego doświadczenia i konieczność posiadania wysokiej samodyscypliny u radzącego się, potrzebnej do ukończenia proponowanych mu ćwiczeń. Metoda przedstawiona przez prelegentkę obejmowała pytania, testy i scenki, które „uwodziły” radzącego się, odsłaniając stereotypowość jego myślenia o ludziach z różnego obszaru kulturowego. Wystąpienie zostało zakończone prezentacją ewaluacji metody dokonaną przez radzących się, z którymi Z. Rejmer pracowała w Polsce.

Drugi warsztat, choć o niezwykle interesującym tytule: *The power of colours: Psychodiagnostic in career counselling – the view from two perspectives*, wzbudził

wiele kontrowersji. Warsztat prowadzony przez czeski zespół (Adéla Vavříková i Jana Vohralíková) dotyczył możliwości wykorzystania testu asocjacyjnego kolorów Maxa Luschera w celu dokonywania diagnozy psychologicznej przez doradców zawodu. Praktycy poradnictwa i psychologowie protestowali przed niebezpieczeństwem wykorzystania tego narzędzia, podkreślając konieczność posiadania przez doradcę wysokich kwalifikacji poświadczonych ukończeniem specjalistycznego kursu i treningu w zakresie jego stosowania. Autorki warsztatów podkreślały, że narzędzie to stanowiło jeden z komponentów oceny aktywności zawodowej pracowników i decydowało o redukcji zespołu pracowniczego w jednej z czeskich instytucji.

Wszyscy wykładowcy i prowadzący warsztaty nawiązywali do idei całościowego uczenia się, zwracając uwagę na konieczność konstruowania kariery przez radzącego się dzięki uczeniu się z własnych doświadczeń, czyli uczeniu się w sytuacjach nieformalnych, pozaformalnych i formalnych (zob.: Malewski 2010; Kargul 2001; Field 2003). Jednocześnie pokazywano, że takie rozumienie kariery „wymusza” wykorzystanie innowacyjnych metod przez praktyków poradnictwa, gdyż te „stare” i „sprawdzone” nie tylko nie pasują w świecie „płynnej nowoczesności” (Bauman 2006), ale również nie spełniają oczekiwań zarówno doradcy, jak i radzącego się.

W ramach seminarium badacze, nauczyciele akademicki, doradcy, psychologowie, pracownicy sieci *Euroguidance*, pracownicy rządowi, politycy poszukiwali i zapoznawali się z innowacyjnymi

narzędziami i metodami warsztatu pracy doradcy. Z dyskusji toczących się w trakcie prowadzonych warsztatów okazało się, że istnieje ogromne zapotrzebowanie na „skuteczne metody”, czyli na takie, które jedna z uczestniczek warsztatów określiła jako: *nieznane w moim kraju*. Kolejno dodała: *chcę przywieźć coś nowego do siebie*. Z kolei inna osoba twierdziła, iż: *u nas się wszystko wypaliło, ciągle robimy to samo i pracujemy tak samo*.

Wielu uczestników seminarium podkreślało, że praktyki prowadzone przez doradców w ich kraju są przestarzałe. Stosuje się je powtarzalnie, mechanicznie, czasem bezrefleksyjnie, pomimo dużych nakładów finansowych przeznaczanych na doskonalenie i kształcenie doradców. Interesujące dla mnie jako badacza było odkrycie, że metody, narzędzia i sposoby ich wykorzystywania, które niektórzy uczestnicy określali jako „przestarzałe”, dla osób z innych krajów okazywały się działaniami innowacyjnymi.

Organizatorzy i uczestnicy seminarium w sposób niezamierzony realizowali idee programu *Lifelong Learning*, przede wszystkim ucząc się od siebie, zgodnie z tezą Alheita, że *wszyscy jesteśmy całościowymi uczniami. Nikogo nie wyklucza się na starcie. Każdy jest ekspertem* (Alheit 2002, s. 64). Praktycy żywo dyskutowali o różnicach kulturowych w warsztacie pracy doradcy, badacze poradoznawstwa zaś podejmowali refleksję nad proponowanymi metodami i narzędziami wskazując ich wady i zalety, a także ograniczenia i niebezpieczeństwa zastosowania w poradnictwie (zob.: Kargul 2004). Z kolei niektórzy pracownicy administracyjni

sieci *Euroguidance* koncentrowali się na sposobach „dystrybucji” dobrych praktyk poradniczych, uwzględniając „adekwatność” danej metody do kontekstu kulturowego, w którym „osadzeni” są doradcy i radzący się w danym kraju.

Motywacja, zainteresowanie i krytyczna refleksja ze strony uczestników seminarium stanowiły moim zdaniem podstawę do osiągnięcia ambitnych celów, które co roku stawiają sobie organizatorzy takiego spotkania. Wśród tegorocznych celów, oprócz wspomnianego wyżej poznania innowacyjnych metod i narzędzi w pracy doradcy, dominowały kwestie dotyczące wspierania systemu kształcenia przyszłych doradców i stymulowanie ich mobilności na rynku pracy.

Na uwagę zasługuje podsumowanie przedstawione przez Tibora Bors Borbeby Pecze, który wskazał na konieczność przestrzegania dyscypliny terminologicznej i dokładnego dookreślenia znaczeń takich terminów jak: poradnictwo kariery, poradnictwo zawodowe, doradztwo zawodowe, doradca kariery, doradca zawodu itd., co u nas jest od dawna robione (zob.: Wojtasik 1993; Kargulowa 2004; Szumigraj 2011). Jego zdaniem poradnictwo kariery powinno łączyć swoich doradców i radzących się w różnych instytucjach poradniczych i „służyć” im nie tylko w resorcie edukacji, ale również na rynku pracy. Mówca podkreślał również znaczenie kształcenia doradców w systemie uniwersyteckim i wskazywał na zagrożenia wynikające z wykonywania tego zawodu przez przypadkowych ludzi, nieposiadających wymaganych kompetencji i kwalifikacji. Postulował, aby we współczesnym, płynnym świecie doradca pra-

cował przede wszystkim z tymi, którzy są „ofiarami” czy „zwycięzcami” (?) istniejącego (nie)ładu społecznego (emigranci, uchodźcy, osoby starające się o uzyskanie azylu, bezrobotni). Aby to jednak zrobić, doradcy w danym kraju potrzebują od rządzących państwem rzetelnych i na bieżąco aktualizowanych danych o stanie europejskiej i lokalnej gospodarki.

Seminarium *Cross Border* jest ważnym i potrzebnym spotkaniem dla badaczy poradnictwa – poradoznawców, nauczycieli akademickich, pracowników administracji rządowej i praktyków poradnictwa. Dzięki wspólnej refleksji i dyskusjom istnieje nie tylko możliwość praktycznej aplikacji idei *Lifelong Learning* w pracy doradcy w danym kraju, ale spotkanie to sprzyja również integracji europejskiego środowiska doradców. Należy przyznać, że każdego roku temat seminarium jest wybrany niezwykle precyzyjnie, odpowiadając na potrzeby europejskiego poradnictwa, stąd polscy badacze i praktycy poradnictwa mają możliwość pokazania znaczącego dorobku polskiego poradoznawstwa i podzielenia się nim z innymi uczestnikami seminarium.

Organizowane w sieci *Euroguidance Network* seminarium *Cross Border* w pełni pozwala na wymianę doświadczeń, pomysłów i inicjatyw „przywożonych” przez jego uczestników, którzy nie ukrywają również trudności i barier (finansowych, personalnych i rozwiązań instytucjonalnych) w zakresie poradnictwa w swoim kraju. Uważam, że aktywna obecność Polski jako kraju członkowskiego w seminarium powinna być kontynuowana, gdyż wiedza uzyskana podczas takich

spotkań jest wykorzystana przez przedstawicieli delegacji MPiPS w różnych obszarach ich profesjonalnego działania. Osobiście zamierzam w mojej macierzystej uczelni wprowadzać ćwiczenia proponowane na warsztatach do programu zajęć dla studentów poradnictwa na I i II stopniu kształcenia.

Bibliografia

- ALHEIT P., 2002, „Podwójne oblicze” *całozyciowego uczenia się: dwie analityczne perspektywy „cichej rewolucji”*, Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja, nr 2.
- BAUMAN Z., 2006, *Płynna nowoczesność*, Wyd. Literackie, Kraków.
- FIELD J., 2003, *Badania nad całozyciowym uczeniem się dorosłych i tendencje i perspektywy w świecie anglojęzycznym*, Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja, nr 1.
- KARGUL J., 2001, *Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych. Przesłanki do budowy teorii edukacji całozyciowej*, Wyd. DSW, Wrocław.
- KARGUL J., 2004, *Kilka uwag o niebezpieczeństwach poradnictwa*, [w:] E. Siarkiewicz (red.), *Niejednoznaczność poradnictwa*, Wyd. Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra.
- KARGUŁOWA A., 2004, *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradoznawczego dyskursu*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- MALEWSKI M., 2010, *Od nauczania do uczenia się. O paradygmatycznej zmianie w andragogice*, Wyd. DSW, Wrocław.
- MINTA J., 2009, *Poradnictwo światem uczenia się w perspektywie wybranych koncepcji andragogicznych*, [w:] A. Kargulowa (red.), *Poradoznawstwo – kontynuacja dyskursu: podręcznik akademicki*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- PASZKOWSKA-ROGACZ A., 2010, *Kwestionariusz oczekiwań doradczych – empiryczna weryfikacja koncepcji Bożeny Wojtasik*, Edukacja Dorosłych, nr 1 (62).

- SIARKIEWICZ E., 2010, *Sprawozdanie z seminarium w Bratysławie: „Professional Care for Guidance Practitioners – Who Cares for Those Who Care” Cross Border Seminar 2010, Bratysława*, Edukacja Dorosłych, nr 1 (62).
- SZUMIGRAJ M., 2011, *Poradnictwo kariery: systemy i sieci*, Oficyna Wydawnicza Łośgraf, Warszawa.
- WOJTASIK B., 2010, *Proces zmian w poradnictwie edukacyjno-zawodowym, dążenie do spójności, współpracy i dobrej jakości*, Edukacja Dorosłych, nr 1 (62).
- WOJTASIK B., 1993, *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownawstwa*, Wyd. UW., Wrocław.

Aneta Słowik