

Aneta Słowik

MIĘDZYNARODOWE SEMINARIUM *CROSS BORDER* „CAREER MANAGEMENT SKILLS”, BLED – SŁOWENIA, 22-23 MAJA 2012

Kolejna edycja Seminarium *Cross Border* w ramach sieci Euroguidance odbyła się w Bled na Słowenii. Sieć Euroguidance została założona w 1992 roku i jest obecna w 35 krajach Europy. Założycielami i pionierami działań w tej sieci są Austriacy, Czesi i Słowacy. W 2009 roku dołączyli do nich: Niemcy, Słowacy i Węgrzy. Polska przystąpiła do Środkowo-Europejskiego Euroguidance Network w 2010 roku. W roku 2011 powitaliśmy w „naszej” sieci nowe kraje członkowskie: Szwajcarię, Rumunię i Chorwację. Seminarium w Bled w ramach *Cross Border*, które odbyło się już po raz dziesiąty, zgromadziło przedstawicieli aż z ośmiu państw Unii Europejskiej: Austrii, Czech, Polski, Słowenii, Słowacji, Węgier, Niemiec, Rumunii oraz z Chorwacji i Szwajcarii.

Ogólna działalność sieci Euroguidance jest regulowana przez zadania *Lifelong Learning Programme* (LLP) ustalone przez Unię Europejską na lata 2007-2013, które określają kierunek prac podejmowanych w europejskim poradnictwie. Ustalenie dalszej strategii nowych działań na lata 2014-2020 jest możliwe nie tylko dzięki wzajemnej wymianie wniosków i wyników dotychczasowych badań, ale przede wszystkim pogłębionej refleksji poradoznawczej nad kierunkami zmian, refleksji uwzględniającej także charakter społecznej rzeczywistości w poszczególnych krajach. Kształty krajowych struktur sieci bywają bowiem różnorodne, w związku z czym regionalne i krajowe centra Euroguidance mogą posiadać duży margines niezależności i autonomii w zakresie wyznaczania strategii i koordynowania kierunków zmian w obszarze poradnictwa – jak na przykład w niemieckich landach – lub być wysoce scentralizowane – jak choćby w Polsce.

Spotkania *Cross Border* umożliwiają korzystanie z dorobku naukowego poradoznawców każdego europejskiego kraju przynależącego do sieci. Stałym punktem programu są bowiem dyskusje ukierunkowane na dzielenie się dobrymi i nowatorskimi metodami pracy pokazywanymi przez doradców-praktyków. Nie brakuje również wymiany poglądów na temat codziennych problemów, trudności, z którymi zmagają się pracownicy naukowcy, instytucje poradnicze i doradcy w swoich macierzystych instytucjach. Wzajemna życzliwość, otwartość, gotowość do prowadzenia dialogu oraz

szanowanie cudzych i własnych poglądów jest niepisaną regułą „obowiązującą” podczas seminarium *Cross Border*, co sprzyja owocnej współpracy i realizacji zamierzonych celów. Proponowane opinie i sugestie są wysłuchiwane z uwagą i namysłem, gdyż wyznaczają ogólne założenia dalszej współpracy na szczeblu europejskim w ramach *European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)*.

Choć scenariusz spotkania wydaje się każdego roku bardzo podobny, to jednak za każdym razem o jego innowacyjności decydują nieznanie wcześniej uczestnikom treści proponowanych wykładów i warsztatów. Wyłonienie eksperta prowadzącego autorski warsztat następuje w drodze konkursu organizowanego przez ministerialne biura i departamenty każdego kraju przynależącego do sieci Euroguidance. Głównym zadaniem tych ośrodków jest tworzenie i wprowadzenie procedur legislacyjnych w zakresie ścieżki edukacyjnej kształcenia doradców, organizowania zinstytucjonalizowanego systemu sieci poradnictwa, inicjowania zmian w warsztacie pracy doradcy w poradnictwie indywidualnym i grupowym, a także prowadzenia i koordynowania współpracy międzynarodowej w sieci Euroguidance. Jak co roku w utrzymaniu wysokiego poziomu seminarium pomaga postawa uczestników, którzy nie tylko aktywnie biorą udział w warsztatach, ale również w dyskusjach kularowych. Spotkanie o takim charakterze umożliwia im osobiste poznanie partnerów sieci i uzgodnienie dalszych etapów współpracy międzynarodowej. Począwszy od 2010 roku pracownicy Dolnośląskiej Szkoły Wyższej we Wrocławiu trzykrotnie wygrali krajowy konkurs i regularnie uczestniczyli w organizowanych spotkaniach, starając się upowszechnić swoje pomysły i osiągnięcia oraz przenosić do polskiego poradnictwa zdobyte doświadczenia¹.

Tegoroczny temat seminarium był poświęcony potrzebie refleksyjnego konstruowania i efektywnego wykorzystania umiejętności „zarządzania karierą”, które nabierają szczególnego znaczenia w świecie globalnego społeczeństwa ryzyka² i stale poszerzającej się mobilności nie tylko Europejczyków, ale również obywateli innych kontynentów. Zajęcia w sekcjach warsztatowych zostały poprzedzone wprowadzeniem pani Lučki Žižek, dyrektor Krajowego Biura ds. Zatrudnienia (Słowenia), w którym życzliwie powitała ona zgromadzonych gości, przypomniała misję i historię powstawania europejskiej

¹ W 2010 r. w Bratysławie warsztat pt. *Models of the vocational counsellor's career performance*, nawiązujący do modeli pracy doradców autorstwa B. Wojtasik, prowadziły prof. dr hab. Elżbieta Siarkiewicz, prof. dr hab. Bożena Wojtasik i dr Aneta Słowik (zob. E. Siarkiewicz, *Professional Care for Guidance Practitioners – Who Cares For Those Who Care*, Cross Border Seminar 2010, Bratysława, „Edukacja Dorosłych” 2010, nr 1(62), s. 171). W roku 2011 w Budapeszcie samodzielnie opracowałam i przeprowadziłam autorski warsztat pt. *Life space mapping as a method of biographical counselling*. Dokonałam jego charakterystyki w artykule „Mapowanie przestrzeni życiowej” narzędziem pracy doradcy międzykulturowego. *Refleksje nad autorskimi warsztatami przeprowadzonymi w Grecji i na Węgrzech*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 2012, t. 13, red. M. Olejarz.

² U. Beck, *Za chwilę nadejdzie katastrofa*, „Gazeta Wyborcza” 2011, 29-30 października.

sieci Euroguidance, a także przedstawiła cele i zadania, jakie uczestnicy spotkania powinni wspólnie wypracować. Zaprosiła również do serdecznego i otwartego przyjęcia przedstawicieli nowych krajów członkowskich (Chorwacja, Rumunia, Szwajcaria).

W pierwszym dniu seminarium wysłuchaliśmy wykładu Valeriji Čuček, która jednak nie spełniła oczekiwań niektórych słuchaczy, nie przedstawiła bowiem systemu poradnictwa i sposobów kształcenia doradców na Słowenii, kraju organizującego spotkanie, choć należy to już niemal do tradycji *Cross Border*. Jej wystąpienie zatytułowane *Today's career Management skills* nawiązywało do głównego tematu seminarium. Prelegentka w sposób bardzo sprawny dokonała przeglądu różnych źródeł, które jej zdaniem warunkują proces nabywania i rozwijania umiejętności zarządzania własną karierą. Rozpoczęła swoją prezentację od przywołania trzech fragmentów biografii osób, które z różnych przyczyn doświadczyły nieciągłości, pęknięć i przerwania biegu kariery. Znajdując się w sytuacji trudnej, czyli – jak pisze Fritz Schütze³ – na trajektorii cierpienia, z powodu niespodziewanej utraty zatrudnienia i doświadczania długotrwałego bezrobocia, osoby te postanowiły spotkać się z doradcą, który zaproponował im pomoc w zakresie refleksyjnego (de)(re)konstruowania własnego życia (*Life Designing*). Głównym celem spotkania doradcy i radzących się było wzmocnienie rozwoju umiejętności refleksyjnego konstruowania kariery. Autorka wystąpienia zwróciła uwagę na bariery, które jej zdaniem blokują i uniemożliwiają inicjowanie tegoż konstruowania. Wśród nich wyróżniła przede wszystkim te o charakterze osobistym i do nich przyporządkowała: lęki, problemy emocjonalne, brak indywidualnych sposobów radzenia sobie w sytuacjach trudnych, lekkomyślność podejmowanych decyzji, agresję i postawy roszczeniowe względem innych osób (np. członków rodziny i pracodawców). W swoim wystąpieniu odwołała się do wyników badań z Ipsos – Reid Survey. Zdaniem prowadzącej wykład trudności w nabywaniu umiejętności konstruowania własnej kariery wynikają z lekkomyślnej postawy osób, które nie tylko nie zauważają potrzeby ich kształtowania, ale demonstracyjnie (z założenia) odrzucają ich przydatność. Konsekwencją takiego zachowania jest ograniczanie sobie dróg „eksperymentowania” w zakresie bardziej świadomego korzystania z nieplanowanych i planowanych wydarzeń biograficznych (zob. *Learning Theory of Careers Choice and Counselling – LTCC*)⁴. Wskazała ponadto, iż nieporadność i niezdolność do ustawicznego zarządzania własną karierą może być spowodowana zbyt dosłownym i doraźnym skoncentrowaniem się na „tu i teraz”, albo przeciwnie – dryfowaniem, przebywaniem w stanie zawieszenia (*flo-*

³ F. Schütze, *Trajektorie cierpienia jako przedmiot socjologii interpretatywnej*, „Studia Socjologiczne” 1997, nr 1.

⁴ J.D. Krumboltz, *Improving Career Development Theory from a Social Learning Perspective*, [w:] *Convergence in Career Development Theories*, red. M. Savickas, R.L. Lent, Palo Alto 1994.

ating)⁵. Prelegentka stosowanie mechanizmów takiego postępowania przez radzących się wiązała z charakterem rzeczywistości, która dla wielu z nich jest niejednoznaczna i nieprzewidywalna, zniechęca do refleksyjnej analizy ścieżki kariery z powodu zapętlania się i mozaikowatości wyborów⁶.

Valeriji Čuček powtórzyła, że jednym z ważnych rozwiązań trudności w konstruowaniu kariery jest przyjmowanie takiej postawy, która prowadzi do otwartości na nieprzewidziane i nieplanowane zdarzenia⁷. Jednak radzący się w pierwszej kolejności zmagają się z trudnościami w ich dostrzeżeniu i nazwaniu. Podkreśliła, że jej zdaniem doradcy, chcąc pomagać takim osobom, powinni częściej w swoim warsztacie stosować metody o charakterze narracyjnym⁸. Metody te, osadzone w psychodynamicznych koncepcjach i teoriach poradnictwa kariery, uwzględniają i akcentują potencjał edukacyjny życia ludzkiego⁹ (np. koncepcja biograficznego uczenia się Petera Alheita¹⁰, teoria egzystencjalnego uczenia się Petera Jarvisa¹¹).

Autorka wystąpienia dodała również, że główną barierą w konstruowaniu własnej kariery jest negatywny wpływ rodziców na wybory młodych ludzi. Podobnie uważa Mark Savickas, twierdząc że „przeciwstawiający się” rodzice są główną przyczyną „wymuszanego” biegu kariery¹². W dalszej części wykładu psycholożka przedstawiła

⁵ A. Bron, *Floating as an Analytical Category in the Narratives of Polish Immigrants to Sweden*, [w:] *Allvarig debatt och rolig lek. En festskrift tillagnad A. Nils Ugglå*, red. E. Szwejkowaska-Olsson, M. Bron Jr, Uppsala 2000.

⁶ Por. B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie kariery ścieżki życiowej w ponowoczesnej codzienności*, [w:] *Codziennosc jako miejsce i źródło uczenia się*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” 2003, numer specjalny.

⁷ J.D. Krumboltz, *op. cit.*; J.D. Krumboltz, A.S. Levin, *Luck is no accident: making the most of happenstance in your life and career*, Atascadero 2004.

⁸ Zob. B. Wojtasik, *Warsztat pracy doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Warszawa 1997; A. Słowik, *op. cit.*

⁹ Badania biograficzne i koncepcja biografii edukacyjnej są dynamicznie rozwijane przez: szkołę francuską skupioną w kilku ośrodkach: Uniwersytet Paris VIII (prof. dr Christine Delory-Momberger), Uniwersytet w Lille (prof. dr Christophe Niewiadomski), Uniwersytet w Tours (prof. dr Gaston Pineau), Uniwersytet w Nantes (prof. dr Martine Lani-Bayle, dr Anne-Marie Mallet), szkołę szwajcarską: Uniwersytet w Genewie (prof. dr Pierre Dominicé), Uniwersytet we Fribourgu (dr Catherine Schmutz-Brun).

Od czterech lat regularnie uczestniczę w seminariach naukowych prowadzonych na Uniwersytecie Nantes przez prof. dr Martine Lani-Bayle: 2009 *Le récit de (sa) vie. Objectifs et effets*, 2010 *Le récit de vie d'enfants est-il possible et digne d'intérêt?*, 2011 *La face nocturne du récit de vie*, 2012 *Traces de vie: entre impression et expression, les autres côtés du récit*.

¹⁰ P. Alheit, *Biographical Learning. Theoretical Outline, Challenges and Contradictions of a New Approach in Adult Education*, [w:] *The Biographical Approach in European Adult Education*, red. P. Alheit, Wien 1995.

¹¹ P. Jarvis, *Towards a Comprehensive Theory of Human Learning*, vol. 1, 2, 3, London 2006.

¹² M. Savickas, *Career counseling in the postmodern era*, „Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly” 1993, nr 7; *idem*, *The transition from school to work: A developmental perspective*, „Career Development Quarterly” 1999, nr 47.

najważniejsze umiejętności niezbędne dla zarządzania biegiem kariery, do których przyporządkowała: pracę nad samym sobą i własnym wizerunkiem (umiejętności interpersonalne), uczenie się miejsca pracy (np. struktury organizacji), a także „poszukiwanie” pełnych, holistycznych wymiarów własnego życia (np. zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, refleksyjne rozumienie zmieniającej się natury społecznej rzeczywistości).

Referat wygłoszony w części plenarnej był dostępny dla wszystkich uczestników seminarium, natomiast warsztaty odbywały się w grupach. Będąc jednocześnie uczestnikiem i ekspertem Polskiego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS), miałam możliwość wzięcia udziału tylko w dwóch z jedenastu przewidzianych w programie warsztatów. Jak zdążyłam się zorientować, organizatorzy dołożyli starań, aby spotkania w każdej sesji uporządkować tematycznie. W pierwszej sesji warsztatowej zajęcia *Self-Marketing Activities: Concepts and Methods* zostały poprowadzone przez niemieckiego doradcę Olafa Craneya – specjalistę w zakresie poradnictwa juwentologicznego. Kolejne, zatytułowane *Life-designing: new ways for coping with complex situations*, były prowadzone przez Jean-Pierra Dauwaldera – szwajcarskiego profesora i przewodniczącego European Society for Vocational Designing and Career Counseling oraz międzynarodowej grupy badaczy – Life Designing International Group. Zaszczyc moderowania dwóch ostatnich spotkań w tej sesji przypadł trenerce-coachowi dr Marceli Holickiej (Słowacja) i psycholożce Mirjanie Zečirević (Chorwacja), które zaprosiły uczestników do współpracy w obszarze proponowanych tematów: *Beyond the barriers of personal development and career growth* oraz *Career counselling based on a Choice Theory*. Każda sesja warsztatowa kończyła się przerwą kawową, podczas której uczestnicy dzielili się wiedzą i doświadczeniem. Wspólnie doszliśmy do porozumienia, że proponowane treści dotyczyły poszukiwania umocowania i osadzenia praktyki poradnictwa kariery w szerszych kontekstach teoretycznych (poradniczych) oraz zrozumienia ukrytych mechanizmów konstruowania kariery podejmowanych przez ludzi w płynnej i dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości.

Popołudniowa sesja warsztatowa była poświęcona poznawaniu nowatorskich metod konstruowania kariery wykorzystywanych przez doradcę w swojej praktyce. Pierwszy warsztat w tej sesji zatytułowany *Focusing on resources – solution focused counselling tool* został poprowadzony przez badaczkę z Uniwersytetu w Wiedniu, dr Camillę Bensch. Kolejny, *Career patterns as the outcome of individual resources, personal concerns and structural forces: construction, anchor, patchwork and dead-end*, przez polską badaczkę pracującą na Uniwersytecie w Surrey (Wielka Brytania) – dr Markietę Domecką. Ostatni zaś (*Empowerment in a diverse society*) przez czeską doradczynię – Helenę Košťálovą. Również w tej sesji prowadziłam autorski warsztat pod tytułem *Manager your career or it will manager you – the use of ‘6 Ps career management skills’ as a tool in a reflec-*

tive construction of the career path, podczas którego uczestnicy w sposób praktyczny poznali metodę pracy doradcy wykorzystującego w swoim warsztacie narzędzie ‘*6 Ps career management skills*’. Pracując tą metodą, doradca zaprasza radzącego się do refleksyjnej analizy wybranych obszarów własnej aktywności umocowanych w przeszłości, terażniejszości i przyszłości na trajektorii biegu życia. Radzący się dzięki interpretacji swojego postępowania, podejmowanych decyzji i oceny „jakości” przeżywanych doświadczeń biograficznych odkrywa proces konstruowania umiejętności zarządzania karierą, w tym ich brak, przesycenie lub deformację¹³.

Także w kolejnym dniu *Cross Border* nie zabrakło nowych, edukacyjnych doświadczeń. Tematyka trzech warsztatów oscylowała wokół wpływu odczuwanej i przeżywanej jakości życia na dynamikę procesu „konstruowania” kariery. Pierwszy z nich pod tytułem *How should I live my life?* został poprowadzony przez węgierskiego badacza z Uniwersytetu w Budapeszcie – dr Istvána Kissa. Kolejny, *Personal branding, the key of career management*, przez rumuńską ekspertkę w zakresie poradnictwa, Marcelę Claudię Călineci. Ostatni, z intrygującym tytułem *Which game do you play?*, przez dyrektora Instytutu Republiki Słoweńskiej odpowiedzialnego za promocję aktywności poradniczych – mgr Mihę Lovšin.

Uważam, że proponowane treści warsztatów i wykładów w trzech sesjach nie prezentowały nowego spojrzenia na zadania „stawiane” europejskiemu poradnictwu. Wśród uczestników wyraźnie dominowała potrzeba teoretycznego (poradniczego) zrozumienia zmian dokonujących się w obszarze poradnictwa kariery. Podobnie jak w ubiegłych latach doradcy-praktycy oczekiwali „sprzedania” im skutecznych i nowatorskich metod pracy, tym razem w zakresie konstruowania umiejętności zarządzania karierą przez radzącego się.

Pierwszy warsztat, w którym brałam udział na prawach uczestnika, był prowadzony przez Jeana Pierra Dauwaldera. Wykładowca dokonał bardzo szczegółowej charakterystyki koncepcji konstruowania kariery (*Life Designing*)¹⁴. Przedstawił dorobek naukowy badaczy przynależących do *Life Designing International Research Group* (Laura Note, Mark Savickas, Jean Guichard, Salvatore Soresi, Raoul Van Esbroeck, Maria-Eduarda Duarte, Annelies Van Vlanen), którzy nie tylko są twórcami owej perspektywy badawczej, ale również jej kontynuatorami stale dążącymi do poszerzania rozumienia współczesnych mechanizmów i procesów konstruowania kariery w koncepcji *Life Designing*. Naukowcy ci, prowadząc badania, poszukują również takich obszarów,

¹³ Dokładną i szczegółową charakterystykę metody pracy doradcy z wykorzystaniem narzędzia ‘*6 Ps career management skills*’ będzie można przeczytać w przygotowywanym przeze mnie artykule.

¹⁴ M. Savickas, L. Nota, J. Rossier, J.-P. Dauwalder, M.E. Duarte, J. Guichard, S. Soresi, R. van Esbroeck & A.E. van Vianen, *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*, „*Journal of Vocational Behavior*” 2009, nr 75.

sposobów i strategii stosowanych przez ludzi, które wpływają na specyfikę i dynamikę wyłaniania się (*emergence*) wysoce zindywidualizowanych i niezwykle plastycznych (płynnych) struktur karier. W naszej literaturze Mieczysław Malewski, charakteryzując ponowoczesność, podobnie zwraca uwagę, że: „ujmuje ona życie ludzkie jako refleksyjny projekt konstruowany ze zmiennych tożsamości [...]”¹⁵. Prelegent nadmieniał, że współczesnym wyzwaniem dla doradców jest pomoc młodym ludziom w pokonywaniu trudności konstruowania własnej kariery. Nieumiejętność radzenia sobie z tym zadaniem prowadzi do frustracji, która wyraża się w manifestowaniu własnego rozczarowania poprzez udział w agresywnych akcjach protestacyjnych, bojkówkach ulicznych, wandalizmie, rabowaniu i grabieniu cudzego mienia (np. zamieszki w Londynie i w innych miastach Wielkiej Brytanii – sierpień 2011, w Paryżu w 2006 r.). Dauwalder dodał, że nową kategorią radzących się jest generacja Y, której uczestnicy funkcjonują przede wszystkim w społecznościowych portalach elektronicznych, gdzie można „podkolorować” swój wizerunek, zerwać znajomość bez zobowiązań, obraźliwie potraktować swojego rozmówcę, „wykrzyczeć problem” i „wołać o pomoc”¹⁶, kierując to wołanie przede wszystkim do anonimowych ekspertów siedzących po drugiej stronie ekranu. Radzący się mają silne poczucie niezależności, a odpowiedzialnością za „trudności” w karierze obarczają pracodawców, kolegów z firmy i samą strukturę instytucji. Nie wierzą w możliwość długotrwałej pracy w jednym środowisku i miejscu pracy. Ich konstruowanie kariery przypomina przeskakiwanie z jednego kanału telewizyjnego na drugi. Doświadczają skumulowanych, nakładających się na siebie „przesileni życiowych”¹⁷, jednak głównie takich, którym przypisują wyłącznie charakter negatywny. Radzący się nie potrafili wskazać takich momentów w swoim życiu, kiedy było lepiej, równo, z górki, nareszcie do przodu¹⁸. Jednak – jak podkreślił prelegent – jest obowiązkiem i misją badaczy, aby w tak zapętłonej rzeczywistości przewidywać kierunki zmian globalnych i lokalnych procesów społecznych. Właśnie badaczom przypada

¹⁵ M. Malewski, *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorów życia ludzkiego*, [w:] *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, red. B. Wojtasik, A. Kargulowa, Warszawa 2003, s. 19-20.

¹⁶ Zob. E. Siarkiewicz, *op. cit.*

¹⁷ Por. niepublikowana praca doktorska dr Joanny Minty pt. *Przesilenia życiowe w konstruowaniu kariery. Przesłania dla poradnictwa*, napisana pod kierunkiem prof. dr hab. Bożeny Wojtasik na Wydziale Nauk Pedagogicznych DSW, Wrocław 2012.

¹⁸ Z radzącymi się doświadczającymi takiego biegu życia pracowałam w dwóch angielskich instytucjach Kids Kabin (otwarty dla angielskiej młodzieży pochodzącej z wykluczonych środowisk) i East Area Asylum Seeker Support Group Common Ground (ośrodek pomocowy dla uchodźców, imigrantów, osób starających się o uzyskanie azylu) in Newcastle upon Tyne (zob. A. Słowik, *Pozarządowa placówka kulturalno-wychowawcza Kids Kabin w Newcastle*, „Terażniejszość – Człowiek – Edukacja” 2006; A. Słowik, *Common Ground – przykład pomocy imigrantom i azylantom w Wielkiej Brytanii*, [w:] *Pedagogika społeczna w Polsce po 1989 roku*, red. B. Kromolicka, A. Radziewicz-Winnicki, M. Noszczyk-Biernasiewicz, Katowice 2007).

szczególna rola dostrzegania, tłumaczenia i wyjaśniania niejednoznaczności. W takich warunkach również doradcy stają się refleksyjnymi badaczami i praktykami. Ich głównym zadaniem jest wspólne (z radzącym się) konstruowanie indywidualnej „prognozy” (*individual forecast*) biegu kariery z uwzględnieniem jej kontekstu społecznego i kulturowego (*people in context*). Ekspert nadmienił, że iluzją jest przekonanie ludzi, że mają nieograniczoną wolność wyborów i samostanowienia. Konteksty społeczne, ideologiczne i kulturowe będą ograniczać zakres możliwości tworzenia indywidualnej kariery. Wymogiem staje się przyjęcie otwartej postawy na zmiany i gotowość do całościowej adaptacji własnych zdolności (*adapt-abilities*). Doradca dzięki metodom narracyjnym ulokowanym w koncepcji *Life Designing* zaprasza radzącego nie tylko do (re)konstruowania (*re-designed*) złożonej i wielokompozycyjnej tożsamości, ale również do niekończącego się procesu (re)lokowania konstruktu życiowego (*re-location of re-designed life*) w „mglistej i płynnej rzeczywistości” (por. koncepcja płynnej nowoczesności – *liquid modernity*)¹⁹. Można powiedzieć, że radzący się z doradcą łączą nitki sieci biograficznej w jedną całość, tkają jej konstrukcję, wiążą supły, ale też – poprzez (z)rozumienie pojedynczych wydarzeń – rozwiązują zapętlenia, dokonują cięć czy decydują się na odstawienie „na bok” zamotanych fragmentów – tutaj nie chcę się zatrzymać, to zostawiam na boku, nie chcę o tym rozmawiać, niech sobie leży ten problem z boku, nie chcę w to wchodzić²⁰. W kolejnej części spotkania badacz pokazał sposób pracy metodą narracyjną osadzoną w koncepcji *Life Designing* opracowaną na podstawie założeń poradnictwa indywidualnego Jeana Guichard²¹. Badacz podzielił się osobistym doświadczeniem w pracy tą metodą. Na wykres osi współrzędnych naniesiono wcześniej obliczone „korzyści” i „straty” zaistniałych wydarzeń biograficznych, które radzący się identyfikował w opowiedanej przez siebie narracji. Połączone punkty kreśliły linię zmian tożsamości. Uczestnicy warsztatów wskazywali na trudności pracy tą metodą z osobami pochodzącymi ze środowisk zdefaworyzowanych, na przykład mającymi trudności w komunikacji w języku dominującej kultury przyjmującej (m.in. niektórzy uchodźcy i imigranci, przedstawiciele mniejszości). Charakteryzowali ją jako wysoce zintelektualizowaną. Zauważyli, że radzący się, który uczestniczy w takim procesie pomocowym, powinien posiadać podstawową wiedzę matematyczną z zakresu obliczania i wykreślenia na osi współrzędnych wykresu funkcji.

Kolejny warsztat, którego byłem uczestnikiem, został poprowadzony przez dr Istvána Kissa (Eötvös Lorand University, Budapeszt, Węgry). Przedstawił on jedną

¹⁹ Z. Bauman, *Kultura w płynnej nowoczesności*, Warszawa 2011.

²⁰ Zob. A. Słowik, „Mapowanie przestrzeni życiowej”...

²¹ J. Guichard, *Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation pour des adolescents ou de jeunes adultes*, „L'Orientation Scolaire et Professionnelle” 2008, nr 37; *idem*, *Self-constructing*, „Journal of Vocational Behavior” 2009, nr 75.

z metod pracy doradcy również osadzoną w perspektywie socjodynamicznej i w założeniach konstruktywizmu. Badacz zaprosił uczestników spotkania do uważnego przeczytania narracji biograficznej radzącego się i poszukania przyczyn jego trudności w konstruowaniu kariery. Uczestnicy warsztatu wskazywali na problemy rodzinne, na przykład realizowanie przez niego „zaprogramowanych” skryptów i mitów rodzinnych. Następnie podjęliśmy się analizy własnych ścieżek kariery, w których dostrzegaliśmy wpływ gotowych projektów życiowych na kształtowanie się osobistych umiejętności konstruowania kariery. Prowadzący pokazywał, że niektóre z tych obrazów są autorskimi interpretacjami, a stosowanym mechanizmem obronnym jest przypisywanie ich „pochodzenia” innym ludziom. Obrazy te mogą blokować zakres podejmowanych wyborów, decyzji, a także zdolność dostrzegania nieprzewidzianych i nieplanowanych sytuacji²².

Zygmunt Bauman w wykładzie otwierającym Europejski Kongres Kultury (Wrocław, wrzesień 2011) proponował, aby na chwilę zawiesić i odłożyć problemy finansowe i ekonomiczne Unii Europejskiej, a poszukiwać takich obszarów i płaszczyzn, które staną się dla Europejczyków platformą spotkań. Ich celem nie będzie szukanie podobieństw, ale ustalanie ogólnoeuropejskich strategii działań przy rozumnej akceptacji własnej różnorodności i refleksyjnym korzystaniu z wzajemnie konstruowanego dziedzictwa. Uważam, że seminarium integralnie wpisuje się w tak postrzegany proces tworzenia europejskiej współpracy. Poznawanie problemów systemowych, instytucjonalnych, finansowych pozwala na tworzenie poczucia solidarności, wyrozumiałości i akceptacji własnych ograniczeń, co pomaga we wzajemnym wspieraniu siebie w realizacji wspólnych projektów badawczych.

Odwołując się do słów, Z. Baumana nadmienię także, że spotkanie *Cross Border* traktuję jako cenny „węzeł” w konstruowaniu mojej biograficznej drogi badacza i nauczyciela akademickiego. Proces ten umożliwiają mi również sytuacje edukacyjne o charakterze pozaformalnym, do których należą dyskusje kularowe nad treściami wysłuchanych wykładów i planowanych międzynarodowych spotkań (konferencje, kongresy, seminaria), odbywających się w europejskiej „przestrzeni” poradnictwa. *Cross Border* jest wśród nich stałym elementem. Bycie zarówno uczestnikiem, jak i prowadzącym warsztaty traktuję w kategoriach wyróżnienia i zaszczytu.

W roku 2013 *Cross Border* będzie organizowane w Polsce. Również pracownicy Dolnośląskiej Szkoły Wyższej we Wrocławiu rozpoczęli przygotowania merytoryczne do udziału w tym ważnym dla poradców międzynarodowym spotkaniu.

²² J.D. Krumboltz, *op. cit.*; J.D. Krumboltz, A.S. Levin, *op. cit.*