

Dorota Ejneberg, Agnieszka Szewczyk

NAUKOWE SEMINARIUM PORADCOZNAWCZE – HORYZONTY POMAGANIA, WROCŁAW, 9 I 26 PAŹDZIERNIKA 2012

W Dolnośląskiej Szkole Wyższej we Wrocławiu od kilku lat odbywają się naukowe seminaria poradcoznawcze, których twórczynią jest prof. DSW dr hab. Bożena Wojtasik. Ich celem jest udział w dyskursie nad różnymi obszarami i przestrzeniami działań wspierających, które obecne są w pracy poradniczej, socjalnej czy terapeutycznej. Intencją seminariów jest również poznawanie doświadczeń poradniczej praktyki i refleksji nad nią w kontekście wielokulturowym. Wymiana myśli poradcoznawczej, wymiana doświadczeń z tworzenia praktyk pomocowych oraz z ich diagnozowania i opisywania, dzielenie się trudnościami natury metodologicznej czy metodycznej to ważny cel tych spotkań. Pomysł na otwarcie tak istotnych dla poradcoznawców wydarzeń naukowych zrodził się w zespole Pedagogiki Społecznej i Poradcoznawstwa Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Horyzonty Pomagania są zaś nowym cyklem seminarium. Tu przedstawiamy dwa ostatnie seminaryjne wydarzenia, których byliśmy aktywnymi uczestniczkami.

Oficjalnego otwarcia nowej edycji Naukowego Seminarium Poradcoznawczego – Horyzonty Pomagania dokonali Dyrektor Instytutu Pedagogiki DSW prof. DSW dr hab. Jerzy Kochanowicz i prof. DSW dr hab. Elżbieta Siarkiewicz, kierownik tego cyklu seminarium. Uroczyście przywitani zaproszonych gości, studentów, doktorantów oraz pracowników naukowych, dla których problematyka poradcoznawcza i poradnicza jest niezwykle znacząca.

Na pierwszym spotkaniu, które otwierało edycję, mieliśmy zaszczyt gościć badaczkę poradnictwa wielokulturowego, prof. Nancy Arthur z Uniwersytetu Calgary (Kanada). Profesorka poprowadziła wykład na temat specyfiki poradniczej praktyki i refleksji nad poradnictwem uprawianej w Kanadzie oraz warsztaty, podczas których uczestnicy mogli poznać sposoby pracy nad biografiami tych, którzy zgłaszają się do doradców kariery. To spotkanie prowadziła i moderowała dr Aneta Słowik.

Doradca – towarzysz

Ważne było dla nas poznanie Kanady jako państwa historycznie zanurzonego w wielokulturowości. Kraju, który cechuje różnorodność mieszkańców, języków, religii i kultur. Postrzeganie ról poradnictwa i doradztwa nie jest w nim stałe. Rozwija się i ewoluuje w kierunku zaspokajania potrzeb osób, które muszą przejść (ze względu na warunki ekonomiczne, społeczne, osobiste, edukacyjne) z jednej kultury do drugiej. Charakterystyczne jest to dla Kanady, która musi sprostać wielu wyzwaniom i przygotować do społecznej integracji samych imigrantów, specjalistów, doradców oraz środowisko edukacji i zatrudnienia.

W spotkaniu z prof. Nancy Arthur z Uniwersytetu Calgary i w jej słowach szukałyśmy więc odpowiedzi na wiele pytań: Jaki wpływ może mieć płeć, wiek, etniczność, różnorodność w zakresie posiadanych umiejętności doradcy i radzącego się na relację, która jest konstruowana w sytuacji poradniczej? Jakie poglądy na temat swojej pracy posiada doradca? Jak on postrzega naturę człowieka i jego drogę rozwoju? Jakie konflikty dotyczące wartości i przekonań mogą pojawić się w sytuacji poradniczej?

Swoją wykład Pani Profesor zatytułowała *Multicultural Counselling: Trends and Future Direction*. Zaznaczyła, że umacnianie dialogu międzykulturowego jest bardzo ważne, mając na myśli zarówno służby doradcze oraz poradnicze, czyli tych, którzy pomocy udzielają, jak i tych, którzy z niej korzystają, zwłaszcza, gdy przyjmiemy się, że

poradnictwo dialogowe jest wspólnym rozwiązaniem problemu w partnerskim dialogu doradcy i radzącego się – dialogu opartym na refleksyjnej analizie sytuacji, niejednokrotnie ujawniającej źródła opresji i ograniczeń obu partnerów, oraz dochodzeniem do konsensusu i zbliżeniem stanowisk¹.

A zatem dialog wymagający znajomości kulturowych uwarunkowań staje się niezbędnym „działaniem naprawczym” w pracy doradcy, w działalności radzącego przyjmującego rolę towarzysza. Słuchając wykładu, uzyskiwaliśmy różnorodne odpowiedzi na nurtujące nas pytania.

Bardzo inspirujące okazały się również warsztaty, które koordynowała prof. N. Arthur. Miały one na celu przeprowadzenie specyficznego audytu kulturowego, jakiego dokonuje się w praktyce poradnictwa międzykulturowego, a dla którego punkt wyjścia w naszej pracy warsztatowej stanowiła konkretna biografia. Uczestnicy warsztatów analizowali przypadek Hanny i jej trudności w rozwoju kariery, porównując różne poziomy własnej aktywności bohaterki i poradniczej interwencji. Grupa warsztatowa liczyła kilkanaście osób z różnym doświadczeniem zawodowym

¹ A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa. Odmiany poradoznawczego dyskursu*, Warszawa 2004, s. 40.

i życiowym. Analizując ten przypadek, każda osoba miała inny pomysł na interwencję przy omawianiu trudności i barier opisanych w biografii. Można było dostrzec pewne różnice na wielu poziomach interpretacji. Było to ważne doświadczenie i dla badaczy poradniczych praktyk, i dla doradców. Osoby pracujące w „branży” poradniczej badały, oceniały określony przypadek dogłębnie, bardziej szczegółowo niż młodszy uczestnicy warsztatów, mając na uwadze szeroki zakres poradnictwa. Jednak nawet przy bardzo zróżnicowanym podejściu, nie znajdowano jednoznacznego, określonego panaceum, które można potraktować jako środek zaradczy na trudności identyfikowane w biografii. Można powiedzieć, że tworzony w czasie warsztatów proces poradniczy pozostał procesem, nie został zakończony, nie miał finału, a tym samym otworzył przestrzeń dla dalszych refleksji. To proces, który ukazał jak ważne jest pogłębione poznawanie i rozumienie tych, którym pomagamy, by móc im towarzyszyć w pokonywaniu trudności, przechodzeniu przez sytuacje trudne, kryzysowe, przykre.

Warsztaty dla wielu stały się inspiracją, „natchnęły” uczestników, dając warunki dla sformułowania końcowych wniosków dotyczących możliwych projektów pomocy i wsparcia w oswojaniu bycia w wielokulturowości, w podtrzymywaniu dialogu oraz kontaktu poradniczego.

Gośćmi drugiego seminarium były uznane europejskie badaczki: prof. Gaby Jacobs z Uniwersytetu Nauk Stosowanych i Uniwersytetu Nauk Humanistycznych w Holandii oraz dr Kara Vloet, także z Uniwersytetu Nauk Stosowanych w Holandii. Holandia, czyli Królestwo Niderlandów, słynie z tolerancji, ciekawych obyczajów, tradycji i folkloru. Konstytucja tego państwa zakazuje dyskryminacji na każdym polu. Na szczeblu lokalnym i centralnym działają grupy wsparcia, których celem jest oferowanie pomocy wszystkim osobom potrzebującym. A zatem poradnictwo ma tam bardzo szeroki zakres działań, realizowanych w różnych obszarach. Dlatego też Holendrzy, jako przedstawiciele kultury o wąskim kontekście, charakteryzują się na ogół elastycznością i łatwością przystosowania. Ich zdaniem obcy powinien uczestniczyć w ustalaniu reguł, a im mniej wstępnych warunków, tym lepiej².

Trud organizacji tego spotkania wzięła na siebie mgr Anna Bilon, której praca badawcza wiąże się z rozwojem i sposobem realizacji poradnictwa kariery w Holandii. Studyjne wyjazdy dały podstawę ważnej współpracy, a jednym z jej efektów stało się to seminarium. Moderatorem spotkania była dr Alicja Czerkawska, a jako pierwsza wystąpiła prof. Gaby Jacobs, która po krótkim wstępie na temat własnej kariery zawodowej podjęła temat *Professional development of teachers: the role of critical dialogue*, dotyczący rozwoju drogi zawodowej nauczycieli, szczególnie akcentując w niej znaczenie krytycznego dialogu. Kontynuując swoją wypowiedź, prof. G. Jacobs postawiła

² F. Trompenaars, Ch. Hampden-Tuner, *Siedem wymiarów kultury: znaczenie różnic kulturowych w działalności gospodarczej*, przeł. B. Nawrot, Kraków 2002, s. 113.

kluczowe pytania: Co, sprawia, że nauczyciel jest dobrym nauczycielem, a doradca dobrym doradcą? Czy chodzi tu o wiedzę, którą się posiada z danej dziedziny? Czy może o umiejętności, które się rozwijają? A może chodzi o ich kombinacje, a więc kompetencje? Co jest ważniejsze od umiejętności? Co jest ponad tymi umiejętnościami? Czy jest istotne, jaki mamy stosunek do klienta, czy jak przebiega relacja z klientem?

Prelegentka zwróciła uwagę na ważny ukryty wymiar pracy doradcy – cichą wiedzę na jej temat, dlatego też, aby zobrazować swą myśl, przybliżyła, czy też porównała wyżej wymienione relacje do sztuki walki, jaką jest *aikido* (japońska sztuka walki – samoobrony). Esencją tej walki jest właśnie dialog, a dokładniej kontakt, w jaki wchodzimy z drugą osobą, bez względu na to, czy ta osoba jest przygotowana do ataku, czy też do samoobrony. Odnosząc się do dialogu, zaznaczała jak bardzo istotne jest słuchać, dostrzec intencję drugiej osoby, jak warto starać się, by nie zabłądzić w tym kontakcie, aby być otwartym i świadomym tego, że znajdujemy się w sytuacji, w której możemy być zaatakowani. W tym przypadku bardzo ważne jest to, że należy być obecnym w określonej sytuacji i nie uciekać od trudnych okoliczności sprawy, nie walczyć, tylko zostać, utrzymać kontakt, podtrzymać dialog z drugą osobą. Alicja Gawłowska także uznaje, że kontakt poradniczy, to taki właśnie kontakt, „w którym, obie strony mają wzrastać, rozwijać się, dojrzewać, ulepszać się oraz doskonalić swoje stosunki z innymi ludźmi”³. Według obu badaczek spotkanie się dwóch osób (doradcy i radzącego się) ukazuje nam obraz takiego kontaktu, obraz prawdziwej relacji interpersonalnej, podkreśla jej dwukierunkowość, autentyczność, otwartość i bezpośredniość.

W dalszej części seminarium prof. Gaby Jacobs przedstawiła trzy teoretyczne koncepcje, które w jej przekonaniu mają związek z filozofią *aikido*:

- 1) **mistrzostwo, rzemiosło** – koncepcja przywoływana przez Richarda Senetta, filozofa, który w swoich publikacjach wiele miejsca poświęcił znaczeniu szacunku, współpracy, współodczuwaniu i empatii w ludzkich relacjach, uznając je za niezbywalne, konieczne. Zgodnie z jego mądrością twierdzi się, że mistrzostwo polega na tym, że potrafimy (tj. będąc mistrzem, mistrzynią) coś zrobić bez możliwości wyjaśnienia tego w słowach, czyli to, co się wykonuje, nie zawsze może być przekazane werbalnie. Nie możemy tego rozwinąć ani nauczyć się za pomocą czytania, patrzenia oraz słuchania. Umiejętność rozwija się przez zaangażowanie danego talentu, poprzez ciągłe trenowanie i powtarzanie swojej pracy. Wówczas praktyka profesji zakorzenia się w naszym ciele, staje się częścią naszego umysłu, przynosząc „zanurzenie się” w danej umiejętności, a przykładem tego może być jazda na rowerze, której uczymy się tylko raz, a jeździć potrafimy przez całe życie. Nie jesteśmy w stanie wyjaśnić, jak się nauczyliśmy tej czynności, jednak zostaje ona w nas na zawsze.

³ A. Gawłowska, *Niektóre zagadnienia kontaktu doradcy z osobą radzącą się*, [w:] *Perspektywa rozwoju teorii i praktyki poradnictwa*, red. A. Kargulowa, M. Jędrzejczak, Wrocław 1988, s. 50.

Dlatego też ciągle praktykowanie oraz rozwijanie profesji jest głównym celem, jaki chce osiągnąć zawodowiec w swoim rozwoju, stąd skupia się on przede wszystkim na działaniu;

- 2) **takt pedagogiczny** – kluczowym aspektem tej koncepcji jest wrażliwość na to, co człowiek mówi i czuje, oraz intuicja. Działanie taktowne wymaga zauważenia sytuacji, która domaga się zrozumienia, wydobycia znaczenia tego, co się widzi, poprzez rozszerzenie ważności danej sytuacji. Profesjonalny zawodowiec działa taktownie, wyraża troskliwość, życzliwie myśli o drugim człowieku oraz interpretuje jego myśli oraz uczucia;
- 3) **praktyczna mądrość, profesjonalizm** – koncepcja ta skupia się na stosunkach międzyludzkich, a dokładniej na stosunkach pracy doradcy zarówno z dorosłymi, jak i z dziećmi. Natomiast warunkiem bycia dobrym doradcą jest współistnienie: profesji, pasji i powołania, co kryje w sobie tradycyjnie rozumienie profesjonalizmu (w odróżnieniu od tego, co jest zawodem – zespołem czynności wykonywanych w celach zarobkowych). Stawanie się profesjonalistą umożliwia wielu osobom dostęp do specjalistycznej wiedzy, pozwala na zdobycie zawodowego doświadczenia, ale i na realizację pasji, własnego powołania. Co ważne – daje autonomię i oparcie grupy oraz ułatwia wcielanie własnych rozwiązań i idei w życie⁴. Idąc dalej i jednocześnie nawiązując do myśli R. Senetta, możemy dojść do wniosku, że edukacja jest zawsze celem samym w sobie, a także środkiem do osiągnięcia wyższego celu. Będąc w relacji z drugą osobą, chcemy osiągnąć więcej, aniżeli tu i teraz, dlatego też prof. Gaby Jacobs zobrazowała to, sięgając do myśli Arystotelesa. Filozof ten zwracał uwagę z jednej strony na posiadanie wiedzy instrumentalnej, którą dysponujemy jako zawodowcy, z drugiej zaś na to, iż uprawiamy praktykę, czyli proces, który bazuje na praktycznej wiedzy. Arystoteles mówił o niezbędności pamiętania o „moralnych celach”, które kryją się za związkiem wiedzy i praktyki, żeby nadać właściwy kierunek naszej relacji. Dlatego też najważniejsze jest, żeby pytać siebie: Po co to robię? Dlaczego robię to, co robię? Wówczas uwydatniamy tę moralną wiedzę, mądrość oraz profesjonalizm, który w odróżnieniu od zawodowości, od tego, co stanowi zawód, pozwala na rezygnację z jednego obowiązującego wzoru relacji praktyki zawodowej na rzecz modyfikowania, konstruowania działań w praktyce⁵.

⁴ E. Siarkiewicz, E. Trębińska-Szumigraj, D. Zielińska-Pękał, *Edukacyjne prowokacje. Wykorzystanie etnografii performatywnej w procesie kształcenia doradców*, Kraków 2012, s. 14-15.

⁵ B.D. Gołębnik, *Aplikacje konstruktywizmu do poradownictwa. Inspiracje pedeutologiczne*, [w:] *Poradownictwo – kontynuacja dyskursu*, red. A. Kargulowa, Warszawa 2009, s. 43.

Refleksje praktyków – doświadczenia z praktyki

„Tylko na śmierć nie można nic poradzić” – taki refleksyjno-motywuujący cytat został przytoczony przez badaczkę, praktyka, G. Jacobs, która, kontynuując wystąpienie, pokrótce przedstawiła swój program badań: „Wartości zawodowe w dialogu krytycznym”. Głównym celem tych badań było zadawanie pytań dotyczących intuicji i moralności, stanowiących integralną część *jestestwa*, tożsamości zawodowej badanych. Odbywało się to za pomocą dialogu z osobami z zewnątrz, gdyż zadając pytania sobie samemu, nie można byłoby wszystkiego dostrzec. Priorytetem było również zwiększanie możliwości rozwoju moralnego i zawodowego praktykom, którzy wkraczali na pole edukacji. Badacze skupiali się na cichym wymiarze, moralnej intuicji oraz starali się poprzez rozmowę z nimi zweryfikować, czy metoda krytycznego dialogu w ogóle jest efektywna i czy ma być efektywna. Po zaprezentowaniu konspektu programu badawczego Profesor dokonała podsumowania swoich przedsięwzięć, uściślając, że dobrze pracować oznacza być ciekawym, badać to, co się robi i uczyć się niejednoznaczności. Prelegentka doszła również do kilku ważnych wniosków i stwierdziła, że badanie naukowe jest procesem społecznym; nie chodzi tu tylko i wyłącznie o rezultaty, ale również o sposób, w jaki kierownictwo szkoły, koledzy, koleżanki, uczniowie, rodzice są w ten proces zaangażowani. Dodała także, że nauczyła się nie tylko iść przed nimi, ale iść równym tempem z nimi.

Kontynuując refleksje nad przygotowaniem praktyków, w drugiej części seminarium poradniczego referat przedstawiła Kara Vloet. Wystąpienie to zatytułowano: *Dialogical learning in teachers' professional identities*. We wprowadzeniu K. Vloet zarysowała główne koncepcje tożsamości zawodowej, które określiła jako bardzo złożone. Badaczka porównała tożsamość do reinterpretacji ważnych procesów, gdyż uważa, że doświadczenia wywodzą się z własnych przeżyć pochodzących z dzieciństwa, okresu szkolnego, kariery czy praktyki zawodowej. Zaznaczyła, że tożsamość nie jest tylko i wyłącznie procesem poznawczym, jest także bardzo złożonym konceptem. To również proces emocjonalny, w którym najważniejsze jest to, jak się czujemy, będąc nauczycielem lub doradcą. Dotyczy to dokładnie obecności w kontekście, czyli klasy szkolnej, zajęć, które przeprowadzamy itp. Prelegentka podkreśliła, że nie ma na myśli jednej tożsamości, tylko kilka mniejszych, złożonych „podtożsamości”, na przykład nauczyciele muszą być profesjonalistami: muszą sobie radzić ze studentami (być wychowawcami) i wiedzieć, czego nauczać (być źródłem wiedzy).

Następne wypowiedzi dotyczyły praktyki badawczej. Prof. G. Jacobs nawiązała do najlepszych prac magisterskich (i prezentowanych w nich interesujących badań) oraz wpływu ich pisania na rozwój zawodowy autorów. Aby włączyć się w analizę wyników powołano 11-osobową grupę najlepszych studentów, z którymi przeprowadzono

badanie złożone z rozmowy i krótkiego kwestionariusza, składającego się z dwóch otwartych pytań: W jaki sposób projekt badania naukowego przyczynił się do twojego doświadczenia zawodowego? Jakie wówczas były najważniejsze wydarzenia? Każdy student odpowiadał indywidualnie na te pytania. Po przeanalizowaniu materiału badawczego powtórzono badanie w tej samej formie, tylko z innymi pytaniami: Co jeszcze odkryłeś/odkryłaś, realizując badania naukowe, w jaki sposób wpłynęły one na twój rozwój zawodowy? Jakie inne czynniki wpłynęły na twój rozwój zawodowy? Studenci uczestniczący w spotkaniach dialogowych znacznie rozwinęli pewność siebie jako doradców czy nauczycieli. Ich zdolność relacyjno-komunikacyjna, otwartość na innych oraz postawa refleksyjna rozwijała się sukcesywnie, a dialog stał się kluczowym postępowaniem w przeprowadzaniu badań naukowych. Wszystkie bariery studentów i uczucie niepewności podczas prowadzenia badań zostały zniwelowane, a osobista praktyka i dialogowa krytyczność zaczęły dominować. Dało to długotrwały efekt wskazujący na ich rozwój zawodowy. W dalszej części wypowiedzi prof. G. Jacobs podkreśliła, że mając takie doświadczenia, potrafi patrzeć na swoją praktykę krytycznie, a także umie się dzielić swoim punktem widzenia z innymi.

Z kolei dr K. Vloet zaprezentowała, jak badała tożsamość zawodową nauczycieli i doradców. Badacze zastosowali analizę jakościową wywiadów narracyjnych z nauczycielami z niedługim i z wieloletnim stażem pracy. Biograficzne podejścia były zróżnicowane, więc dokonano podziału komponentów tożsamościowych, mając 60 unikalnych historii od 20 uczestników/uczestniczek, gdzie każdy z nich opowiedział po trzy historie. Dalej badacze, szukając głównych tematów przewijających się przez te historie, postanowili znaleźć wzory powtarzające się w opowiadaniach (dotyczyły one zobowiązań, sukcesu, walki, zawodów doznanych przez badanych). Po przeanalizowaniu materiałów badacze postawili tezę, że rozwój tożsamości zawodowej opiera się na wewnętrznym i zewnętrznym dialogu. Wewnętrzny odnosi się do siebie: jakimi byliśmy dziećmi, jakimi jesteśmy nauczycielami i w jaki sposób widzimy się w przyszłości; zewnętrzny dotyczy relacji z innymi ludźmi. Bardzo ważne jest to, aby być blisko swojej praktyki zawodowej i żeby odnosić się do swojej fabuły życia, do relacji *Ja–Inni*.

Bezpośrednio po prezentacji rozpoczęła się dyskusja moderowana przez dr Alicję Czerkowską, podczas której padły pytania: Na jakich zasadach są szkoleni doradcy zawodu w Holandii? Jak wygląda droga edukacyjna kształcenia doradcy w tym państwie? W jaki sposób doradcy zdobywają praktykę zawodową? Czy w Holandii łączenie zawodu nauczyciela z zawodem doradcy nie jest źródłem nieporozumień i kolizji? Pani doktor starała się w sposób wyczerpujący zaspokoić ciekawość poznawczą uczestników.

Oba seminaria zakończyły się nie tylko dyskusją, ale i ważnymi wnioskami, ogólnym podsumowaniem, podziękowaniami organizatorów oraz zaproszeniem na kolejne spotkania, które uznajemy za cenne i warte kontynuacji.

Udział w seminariach poradniczych był dla nas, jako doktorantek, bardzo ważny z wielu względów, a mianowicie:

- mogliśmy poznać problematykę poradnictwa wielokulturowego i zgłębić wiedzę teoretyczną w zakresie poradnictwa,
- z zainteresowaniem uczestniczyliśmy w warsztatach, na których można było popraczkować, doświadczyć innowacyjnej sytuacji poradniczej oraz obserwować nieudawane zaangażowanie uczestników,
- miałyśmy możliwość porównania swojej praktyki, aktywności zawodowej jako doradca, pomagacz, radzący z praktyką z innych kultur i profesji,
- mogliśmy dokonać oceny własnych doświadczeń i odpowiedzieć sobie na pytania: czy lubię to, co robię, i czy robię to, bo jest to moją pasją?