

Aneta Słowik

## **„MAPOWANIE PRZESTRZENI ŻYCIOWEJ” NARZĘDZEM PRACY DORADCY MIĘDZYKULTUROWEGO. REFLEKSJE NAD AUTORSKIMI WARSZTATAMI PRZEPROWADZONYMI W GRECJI I NA WĘGRZECH**

### **Podstawy poradnictwa międzykulturowego**

Poradnictwo międzykulturowe jest obszarem pracy doradcy z radzącymi się pochodzącymi z różnych kultur, państw, regionów. Podejście międzykulturowe nie jest tylko cechą społeczeństw pluralistycznych, wielonarodowościowych, od lat przyjmujących emigrantów, również w krajach Europy rozwijającej się (Środkowej i Wschodniej) zainteresowanie doradców warsztatem pracy typowym dla doradcy międzykulturowego rośnie, gdyż coraz częściej zarówno doradcy, jak i radzący się przynależą do różnych kontekstów kulturowych. W tym poradnictwie sytuacja poradnicza nie zawsze jest konstruowana i osadzona na czytelnych, jasnych dla dwóch podmiotów, doradcy i radzącego się, komunikatach. Interakcja między nimi wymaga więc, zwłaszcza od doradcy, posiadania takiego doświadczenia i wypracowanego warsztatu pracy, aby wspólnie z radzącym się konstruować proces pomocowy, uwzględniając w nim zasoby kulturowe obydwu partnerów. Zróżnicowane światy, z których pochodzą doradca i radzący się, pozwalają bowiem na wykorzystanie w sytuacji poradniczej ich wydarzeń biograficznych, gdyż doradca i radzący się nie są zobowiązani (zmuszani) do rezygnacji z własnej tożsamości kulturowej. W literaturze funkcjonuje kilka nazw określających taki rodzaj poradnictwa: poradnictwo zorientowane na różnice, poradnictwo wielokulturowe, interkulturowe czy międzykulturowe (por. prace zarówno poradoznawców A. Paszkowskiej-Rogacz, A. Bańki, jak i znawców problematyki wielokulturowości: J. Nikitorowicza, Z. Jasińskiego, T. Lewowickiego).

Niektórzy badacze (R.D. Herring)<sup>1</sup> uważają, że każda sytuacja poradnicza jest międzykulturowa, jej uczestnicy bowiem zawsze wnoszą do interakcji poradniczej kulturę środowiska rodzinnego, sąsiedzkiego i lokalnego. Wtedy międzykulturowość takiej sytuacji można analizować „w wąskim zakresie”. Jeśli zaś głównym kryterium różnicującym jest etniczność, kultura narodowa kraju pochodzenia doradcy i radzącego

---

<sup>1</sup> R.D. Herring, *Multicultural Counseling in schools. A synergetic approach*, Alexandra 1997.

się, wówczas taką sytuację poradniczą określa się jako międzykulturową „w szerokim zakresie”.

Przywołany przeze mnie podział jest kluczowy, gdyż sytuację poradniczą i jej uczestników będę w dalszej części artykułu analizować w szerokim rozumieniu międzykulturowości. Do jej charakterystyki wykorzystuje się typologie różnic, kodów i cech kulturowych (E.T. Hall<sup>2</sup>, G. Hofstede<sup>3</sup>, F. Trompenaars i Ch. Hampden-Turner<sup>4</sup>), z istnienia których powinien zdawać sobie sprawę doradca, aby okazać się jak najlepszym konstruktorem nawiązanej relacji. Jednocześnie powinien brać pod uwagę, że radzący się przed nawiązaniem z nim relacji pozostawali w różnych związkach, interakcjach i relacjach z innymi członkami swojej kultury. Tak więc zarówno odmienność kulturowa, jak i przynależność do wielorakich sieci społecznych, czyli osobista sieć radzących się, w znacznej mierze mogą odcisnąć się na przebiegu relacji poradniczej.

Przytoczę najbardziej znane poglądy na temat różnic kulturowych, próbując znaleźć ich odbicie w dotychczasowej literaturze poradoznawczej.

Rozpocznę od Edwarda T. Halla<sup>5</sup>, który dokonuje podziału kultur na monochroniczne i polichroniczne oraz wysokiego i niskiego kontekstu. W kulturach monochronicznych życie ludzi regulowane jest przez czas zegarowy, gdzie rytm, styl i organizacja dnia podporządkowana jest określone harmonogramowi, planowi. W takich kulturach jednostki organizują swój dzień linearnie. Podejmują czynności jedne po drugich, starając się przestrzegać zasady punktualności i systematyczności. W kulturach polichronicznych czas ma wartość płynną i elastyczną, a jego podział nie jest uporządkowany według określonej struktury. Thomas H. Eriksen<sup>6</sup>, który także przestrzega tego podziału kultur, pokazując różnice w postrzeganiu czasu, odwołuje się do pracy doktorskiej Henri Bergsona (*O bezpośrednich danych świadomości*), w której poddaje on krytyce „czas wymierzony”, określając go jako ilościowy, pusty: „który kieruje nami z zewnątrz, zamiast pozwolić, by doraźne zadania wypełniały czas od wewnątrz”<sup>7</sup>. Zatem jakościową wartość czasu postrzega jako bardziej znaczącą, gdyż bogactwo i głębia wydarzeń, sytuacji biograficznych nasycza go „od wewnątrz”, podczas gdy w kulturach monochronicznych wydarzenia (regulowane czasem „od zewnątrz”) mogą stać się masowymi, bezznaczeniowymi, szybko przeżywanymi i równie szybko zapominanymi. Zatem doradca, pracując z radzącymi się pochodzącymi z innych obszarów kulturowych<sup>8</sup>, powinien uwzględnić

<sup>2</sup> E.T. Hall, *Poza kulturę*, Warszawa 2001.

<sup>3</sup> G. Hofstede, *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, Warszawa 2000.

<sup>4</sup> F. Trompenaars, Ch. Hampden-Turner, *Siedem wymiarów kultury. Znaczenie różnic kulturowych w działalności gospodarczej*, Kraków 2002.

<sup>5</sup> E.T. Hall, *op.cit.*

<sup>6</sup> T.H. Eriksen, *Tyrania chwili: szybko i wolno płynący czas w erze informacji*, Warszawa 2001.

<sup>7</sup> *Ibidem*, s. 63.

<sup>8</sup> W dalszej części artykułu używam słów *nietradycyjny*, *niestandardowy* i odnoszę je do radzących się pochodzących z innych (niż doradca) obszarów kulturowych.

różnicę między wydzielonym instytucjonalnie czasem na rozmowę a ich sposobem opowiadania i rozumienia doświadczeń biograficznych. Inaczej bowiem o swoim życiu będą opowiadały osoby przynależące do kultur polichronicznych, a inaczej monochronicznych. Wydzielanie czasu na rozmowę doradcą, realizowanie gotowych, masowych scenariuszy spotkań poradniczych w instytucjach formalnych, stosowanie tradycyjnych i oszczędnych narzędzi (kwestionariusze, testy, ankiety) może pozornie pokazywać perfekcjonizm, systematyczność i doskonałe umiejętności organizacyjne doradcy-eksperta<sup>9</sup> i być wysoko oceniane przez pochodzących z kultury polichronicznej. Jednak radzący się, pochodzący z obszaru kulturowego, w którym czas nie jest mierzony linearnie, nie tylko nie rozumie schematycznego i wysoce sformalizowanego sposobu pracy doradcy, ale również nabiera przekonań o nieufnym, podejrzliwym, obcym i mało skutecznym charakterze instytucji, w której się: *nie słucha; przechodzi od okienka do okienka; stoi w kolejkach; traci czas; traktowanym się jest jak zero*. Konsekwencją takiej interpretacji sytuacji przez radzącego może być szukanie pomocy w nieformalnych sieciach wsparcia wytworzonych w gettach i wspólnotach mniejszościowych. Jednostki, przekonane o przedmiotowym traktowaniu, „uciekają” instytucjom pomocowym, bazując na wiedzy wygenerowanej w różnych niszach poradniczych. Proces integracji, realizowany między innymi poprzez poradnictwo i będący przecież sztandarowym celem (niemal) każdej instytucji państwowej, bez uwzględniania różnic kulturowych przynosi skutek odwrotny, prowadząc raczej do gettoizacji i marginalizacji.

W drugim kryterium, także ważnym ze względu na organizację poradnictwa wielo-międzykulturowego, autor nawiązuje do zasad komunikacji, które w kulturach wysokiego kontekstu cechuje brak bezpośredniości. Myśli w tych kulturach nie są wyrażane wprost, lecz mają charakter niepełnych, abstrakcyjnych wypowiedzi. Zdania, jeśli są formułowane, bywają niedokończone, niespójne, dychotomiczne i ambiwalentne. Z kolei w kulturach niskiego kontekstu komunikaty mają charakter otwarty i pełny, wyrażane są w sposób przejrzysty, uczciwy i łatwy do zrozumienia. W dotychczasowej literaturze poradniczej wymagania, co do otwartości i jasności komunikatów nadawanych przez uczestników sytuacji poradniczej, są podzielone. Z jednej strony (w poradnictwie dyrektywnym) oczekiwana jest jasność, szczerłość i otwartość komunikacji werbalnej i pozawerbalnej, z drugiej w postępowaniu liberalnym akceptowane jest, a nawet wymagane, pozostawianie swobody wypowiedzi, jedynie zarysowywanie problemów do przemyśleń czy wsłuchiwanie się w ciszę (por. S. Kriwas)<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> B. Wojtasik, *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradnictwa*, Wrocław 1994.

<sup>10</sup> Prof. dr S. Kriwas wygłosił (27.11.2009) wykład pt. *The social constructionism and constructivism in career counselling intervention: basic theoretical points and practical implications* w ramach Naukowego Seminarium Poradniczego (NSP) organizowanego w Dolnośląskiej Szkole Wyższej we Wrocławiu. Więcej na ten temat można przeczytać w artykule M. Mielczarka, *W poszukiwaniu*

Z kolei Geert Hofstede<sup>11</sup>, znany holenderski badacz wielokulturowości, proponuje inny sposób rozumienia różnic kulturowych. Dokonuje on podziału kultur na niskiego unikania niepewności i wysokiego unikania niepewności. Dla osób pochodzących z pierwszego typu kultur niepewność stanowi wyzwanie, nie przeraża, lecz zachęca do eksploracji. Zatem zmianom wprowadzonym w życiu nie towarzyszy lęk, obawa, niepokój, ale ciekawość nowych doświadczeń, możliwość uczenia się z nich i podejmowania kolejnych innowacyjnych działań. W kulturach wysokiego unikania niepewności sytuacje nowe są postrzegane jako niebezpieczne, wprowadzające niepokój i zagrażające wypracowanej harmonii. Podejmowanej zmianie towarzyszy niechęć, opór i poczucie zagubienia. Zatem spotkanie z instytucjonalnym doradcą również może być postrzegane w takich kategoriach. Jednostka z kultury niskiego unikania niepewności będzie aktywnie szukała pomocy i wsparcia w skonstruowanej przez siebie zindywidualizowanej (osobistej) sieci, traktując ją jako sposób na osiągnięcie lepszej jakości życia<sup>12</sup> i śmiało włączając w nią poradnictwo. Z kolei osoba pochodząca z kultury wysokiego unikania niepewności może nie stworzyć własnej sieci, korzystając „pasożytniczo” z pomocy istniejącej w sieciach utworzonych przez innych ludzi.

Inne przesłanki dla organizacji poradnictwa wielo-międzykulturowego będą wynikały z dokonanego podziału kultur na te o małym i dużym dystansie władzy. W tych pierwszych szacunek i respekt w stosunku do osób znaczących i ważnych nie jest im okazywany z racji zajmowanych przez nich stanowisk i sprawowanych funkcji, a status społeczny przychodzi wraz ze zdobytym doświadczeniem i solidnie wypracowanymi umiejętnościami, nie jest zaś wynikiem wieku, stanu urodzenia, zajmowanego stanowiska czy dziedzicznych predyspozycji. Relacje podwładny – przełożony nie mają charakteru werbalnego, lecz horyzontalny, a ich podstawą jest podmiotowość oraz otwarta i szczerą komunikacja. Zasady te umożliwiają podejmowanie autonomicznych inicjatyw, wzajemne uczenie się od siebie, przyzwolenie na swobodne dzielenie się nowymi pomysłami, nawet takimi, które nie są zgodne ze zdaniem przełożonego i kadry zarządzającej.

W kulturach o wysokim dystansie władzy status społeczny wyznacza prestiż i uznanie, które okazywane są w komunikatach werbalnych i pozawerbalnych. Otrzymany respekt jest gwarantowany starszym wiekiem, odpowiednim pochodzeniem, płcią, a także zajmowanymi stanowiskami. Spotkania o charakterze nieformalnym pomiędzy przełożonymi a pracownikami występują rzadko, a poleceń osób starszych, przełożonych nie kwestionuje się, lecz sumiennie wykonuje. Tak więc, uwzględniając te podziały

*teoretycznych podstaw poradnictwa dla dorosłych. Spotkanie ze Spyrosem Kriwasem, „Edukacja Dorosłych” 2010, nr 1(62).*

<sup>11</sup> G. Hofstede, *op. cit.*

<sup>12</sup> B. Wojtasik, *Proces zmian w poradnictwie edukacyjno – zawodowym, dążenie do spójności, współpracy i dobrej jakości, „Edukacja Dorosłych” 2010, nr 1(62).*

kultury, proces konstruowania całościowej kariery radzącego się może zależeć nie tylko od dominacji pojęć stosowanych w rozmowach prowadzonych w instytucjach poradniczych<sup>13</sup>, ale również od władzy znaczeń, jakie przypisuje radzący się swoim wyobrażeniom, przekonaniom „przynoszonym” na spotkanie z doradcą. Traktowanie doradcy jako wyroczni i uznawanie otrzymanej od niego pomocy za niepodważalną, jednoznaczną, może prowadzić do wyuczenia się postaw biernych. Ponadto doradca-ekspert może manipulować radzącym się, traktując go jako łatwego do kierowania, dobrze wpisującego się w statystyki „obsłużonych” klientów, nie posiadającego własnego zdania, nie walczącego o swoją tożsamość kulturową. Z kolei osoba wymagająca od doradcy bycia refleksyjnym praktykiem postrzegana jest jako trudny klient, niewspółpracujący, zadający za dużo pytań, niesłuchający, niezintegrowany, nieznający języka i przez to nieokazujący szacunku doradcy. Szukanie wspólnej płaszczyzny porozumienia zabiera doradcy zbyt dużo czasu i jest małoopłacalne, zwłaszcza, że konstruowanie sytuacji poradniczej i procesu rozwiązywania problemów z osobami pochodzącymi z innych obszarów kulturowych wymaga od doradcy zastosowania innych (nietradycyjnych) metod pracy. Doradcy pochodzący z kultury o wysokim dystansie władzy wskazują na ograniczenia i bariery instytucjonalne (np. przestrzenne – brak własnego biurka, pokój doradczy zajmowany przez kilku doradców), a także brak umiejętności interpersonalnych niezbędnych w pracy z „nietradycyjnymi” radzącymi się, na zdobycie których (pomimo zgłaszanych potrzeb) brakuje pieniędzy.

Innym kryterium podziału kultur zaproponowanym przez G. Hofstede<sup>14</sup>, a także istotnym z punktu widzenia poradnictwa wielo-międzykulturowego, jest rodzaj więzi międzyludzkich, które w kulturach kolektywistycznych są przyjacielskie, ciepłe, lojalne, w kulturach indywidualistycznych zaś formalne, sztywne i bez zobowiązań. W kolektywnych kulturach grupy i wspólnoty, do których przynależy jednostka, zapewniają jej bezpieczeństwo, opiekę i wsparcie. Ich interes traktuje się jako realizację dobra własnego, a osiągnięte przez siebie sukcesy (materialne i pozamaterialne) rozdziela się wśród członków, „splacając” w ten sposób zapewnione poczucie przynależności i stałość więzi. W kulturach tych rada udzielona jednemu radzącemu się może być radą wspólną (kolektywistyczną), którą obudowuje się znaczeniami pochodzącymi od członków grupy, do której radzący się przynależy. Zatem przekazywane porady nabierają swojej performatywnej<sup>15</sup> „mocy i działania”, żyjąc w pierwszej kolejności życiem kontekstu kulturowego, na przykład kultury mniejszości etnicznej, z której radzący się pochodzi. Kolejno rady otrzymane od doradcy mogą być poddawane wielokrotnej interpretacji

<sup>13</sup> M. Mielczarek, *op. cit.*, s. 113.

<sup>14</sup> G. Hofstede, *op. cit.*

<sup>15</sup> E. Siarkiewicz, *Poradnictwo performatywne i inne formy pomocy w zdarzeniach krytycznych i doświadczeniach granicznych*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 2010, t. 11, red. M. Olejarz.

przez wspólnotę, stając się wypadkowymi uzgodnieniami wobec wymagań kultury przyjmującej i kultury macierzystej. Ponadto rozmowa doradcza może być spotkaniem z członkami rodziny radzącego się, pomimo że doradca prowadzi spotkanie z jedną osobą<sup>16</sup>. Bliscy czują się zaproszeni do podejmowania decyzji, głośnego i publicznego rozważania przekazywanych treści, a w niektórych przypadkach także do kontroli wypowiedzi radzącego się.

Z kolei w kulturze indywidualistycznej radzący się może wymuszać na doradcy sztywny, chłodny, sformalizowany charakter rozmowy, gdyż przyznanie się do nieradzenia sobie jest postrzegane jako oznaka słabości, ponadto okazana przed obcą osobą. Mając możliwość obserwacji pracy doradcy w kulturze wysoko zindywidualizowanej spisywałam komunikaty o takim charakterze wypowiedziane przez radzącego się:

*Institucja to nie miejsce na okazywanie emocji;*

*Oj, przepraszam wruszyłam się, wiem, nie powinnam...;*

*Poryczałam się, a pani nie jest od tego, aby mnie pocieszać...!*

Z kolei doradca w kulturze średnio zindywidualizowanej może stawiać granice swoich obowiązków, jednocześnie wskazując tych, którzy pomoc w danym kontekście kulturowym powinni radzącemu się zapewnić:

*w tym mogę Panu(i) pomóc, ale w tym zakresie proszę zwrócić się do bliskich...;*

*Przecież ma Pan(i) rodzinę...!;*

*A od czego ma się rodzinę...? Przecież bliscy powinni Pani(u) pomóc!*

Autor *Kultur i organizacji* w swojej pracy odwołuje się również do charakterystyki ról społecznych związanych z płcią, co także znajduje odbicie w poradnictwie. W kulturach męskich podział ról jest tradycyjny: mężczyzna jako głowa rodziny powinien być odpowiedzialny, stanowczy, zaradny. Do jego obowiązków należy podejmowanie decyzji ostatecznych i zabieranie głosu w sprawach ważnych. Od kobiet oczekuje się skromności, czułości, wypełniania obowiązków domowych i podporządkowania decyzjom podejmowanym przez mężczyznę. W kulturach kobiecych zaś role społeczne nie są wyznaczone przez płć. W kulturach bardziej liberalnych w zakresie podziału ról ze względu na płć partnerzy wspólnie planują życie, podejmują decyzje dotyczące przyszłości rodziny. Zawody tradycyjnie wykonywane przez mężczyzn stają się domeną kobiet, co przyczynia się do łamania i wzajemnego przenikania stałych (związanych z płcią) ról społecznych. Stąd niektórzy badacze poradnictwa, w tym także ja, przedsta-

---

<sup>16</sup> A. Słowik, *Spotkanie z doradcą zawodu pracującym w wielokulturowym środowisku*, „Pedagogika Pracy” 2007, nr 51.

wiają interkulturowe sytuacje poradnicze<sup>17</sup>, w których różnice płci doradcy i radzącego się decydują o sposobie interakcji między nimi.

Prowadząc poradnictwo wielokulturowe i analizując sytuacje poradnicze, które konstruowałam wraz z radzącymi się, zauważyłam, że w niektórych kulturach indywidualna rozmowa doradcy (mężczyzny) z radzącym się (kobietą) może odbywać się wyłącznie w towarzystwie innego członka rodziny (najczęściej mężczyzny). Jego obecność nie jest wynikiem potrzeby kontroli czy przejawem braku zaufania w stosunku do żony/dziewczyny, lecz oznaką troski, odpowiedzialności i chęci zapewnienia jej bezpieczeństwa. Mężczyzna nieokazujący takich zachowań może być wykluczony przez swoją wspólnotę, która postrzega go jako niemęskiego, niezaradnego, niedbającego o dobro rodziny. Poczucie przynależności do wspólnoty zapewnia bezpieczeństwo, wsparcie moralne, a także pomoc praktyczną (pożyczki finansowe, pilnowanie domu pod nieobecność właścicieli, sprawowanie opieki nad dziećmi w przypadku nieobecności rodziców), stąd przestrzeganie wszystkich zasad wypracowanych podczas pracy doradcy w kulturze Zachodu może być dla przedstawicieli innych kultur kłopotliwe.

Mając to na uwadze międzykulturowy doradca powinien uwzględniać w swojej praktyce „niejednoznaczność” charakteru spotkań doradczych z radzącymi się pochodzącymi z innych kultur. Poszukiwanie znaczeń, niedokonywanie ich jednostronnej interpretacji na bazie posiadanej wiedzy i wyobrażeń, umożliwiają „wytrenowanie” umiejętności międzykulturowych doradcy. Jednak ich zdobycie nie jest gwarancją łagodzenia wszystkich trudności zawodowych, z jakimi zmagają się w swojej pracy doradcy międzykulturowy.

## Specyfika trudności zawodowych międzykulturowego doradcy

Doradcy pracujący z osobami pochodzącymi z innych obszarów kulturowych szukają metod i narzędzi, które będą skutecznymi receptami w pracy z „nietradycyjnymi” radzącymi się. Oczekiwania doradcy kierowane są w stronę przywołanych przeze mnie kodów i różnic kulturowych, które traktuje się jak latarnię wysyłającą światło dla statków zmierzających w mroku do portu. Mają one być podstawą radzenia sobie z różnorodnością, która – jak określił jeden z uczestników warsztatów – *pcha się drzwiami i oknami*. Zygmunt Bauman (za H.G. Gadamerem) zaprasza obywateli Europy (a w moim przekonaniu również doradcę i radzącego się) do „wejścia na drogę do porozumienia się co do prawdy”<sup>18</sup>, która jego zdaniem wiedzie przez „fuzję horyzontów”. Ponadto dodaje on, że:

<sup>17</sup> A. Słowik, *Interkulturowe sytuacje poradnicze*, „Dyskursy Młodych Andragogów 2008, t. 9, red. M. Olejarz.

<sup>18</sup> Z. Bauman, *Kultura w płynnej nowoczesności*, Warszawa 2011, s. 104.



Jeśli przybywając z różnorodnych zbiorowisk, pragniemy dotrzeć do prawdy ponadzbiorowiskowej i co do niej się porozumieć, potrzebujemy „fuzji horyzontów”, owego wstępnego warunku syntezy doświadczeń o odrębnej historii, lecz wspólnej przyszłości. [...] Unia Europejska jest szansą takiej fuzji. Jest wszak ona wspólną naszą pracownią, w jakiej, wiedząc o tym czy nie, i czyniąc to z chęcią albo i niechętnie, dokonujemy spawania grupowych horyzontów, poszerzając przy tej okazji każdy z nich<sup>19</sup>.

Przywołanej przeze mnie charakterystyki kodów kulturowych dokonałam celowo, traktując je tylko jako „płynne ramy” (*liquid frameworks*) – i to z możliwością zmiany ich struktury – do wysycania ich jakościowo i ilościowo wydarzeniami, doświadczeniami i sytuacjami z biografii zarówno radzącego się, jak i doradcy. W ten sposób spotkanie z „niejednoznacznością” staje się zadaniem słuchania, rozumienia i uczenia się Inności, staje się ważnym elementem kompetencji zawodowych doradcy.

Marta Piegat-Kaczmarczyk<sup>20</sup> jako kolejny element budujący kompetencje międzykulturowe doradcy wyróżnia określone umiejętności, do których zalicza elastyczność zachowania, nawiązywanie pozytywnych relacji międzykulturowych i diagnozowanie. Elastyczność zapewnia doradcy radzenie sobie w sytuacjach nowych i możliwość dostosowania się do zasad, obyczajów i kodów kulturowych obowiązujących w kulturze przyjmującej. Dwie kolejne umiejętności ułatwiają nie tylko stosowanie w praktyce różnych i efektywnych sposobów komunikacji z Innymi, ale także bycie przez nich zrozumiałym i traktowanym jako wiarygodny partner interakcji poradniczej. Istotnym i nieodłącznym elementem dialogu podejmowanego z osobami pochodzącymi z innego obszaru kulturowego jest świadomość mocno zagnieżdżonych w kulturze macierzystej (doradcy i radzącego się) uprzedzeń, stereotypów w stosunku do innych narodowości i grup etnicznych, które poddane refleksji tracą swoje znaczenie.

Do profesjonalnego warsztatu pracy doradcy należą również postawy przyjmowane podczas spotkań z „niestandardowymi” radzącymi się. Do tych negatywnych M. Piegat-Kaczmarczyk<sup>21</sup> zalicza etnocentryzm, dyskryminację, akcentowanie różnic, zaś do tych pozytywnych tolerancję dla niejednoznaczności, ciekawość poznawczą i szacunek dla odmienności. Ciekawość pozwala uczyć się nowej i nieznannej kultury, poznawać interpretacje i znaczenia nadawane nowym doświadczeniom i sytuacjom. Postawa tolerancji i szacunku dla odmienności nie oznacza bezwolnej akceptacji świata kultury, którą „przynosi” na spotkanie radzący się, ale jest przyglądaniem się i podejmowaniem refleksji nad biegiem biografii osadzonym w przeżywanym przez

---

<sup>19</sup> *Ibidem*.

<sup>20</sup> M. Piegat-Kaczmarczyk, *Kompetencje międzykulturowe doradcy zawodowego*, [w:] *Podejście wielokulturowe w doradztwie zawodowym. Praktyczny poradnik dla doradcy zawodowego pracującego z klientem odmiennym kulturowo*, red. M. Piegat-Kaczmarczyk, Z. Rejmer-Ronowicz, B. Smoter, E. Kownacka, Warszawa 2007.

<sup>21</sup> *Ibidem*.



niego świecie. Zygmunt Bauman powołując się ponownie na H.G. Gadamera, uważa, że misją Europy i jej obywateli jest:

żyć z Innymi, jako Inny dla Innego, to fundamentalne zadanie człowieka – zarówno na najwyższych, jak i na najniższych poziomach... Stąd być może bierze się ta szczególna przewaga Europy, która mogła i musiała nauczyć się sztuki życia z innymi. W Europie, jak nigdzie indziej Inny zawsze mieszkał tuż – tuż, w zasięgu wzroku i na wyciągnięcie ręki; metaforycznie z pewnością, bo zawsze w zasięgu ducha – ale jakże często dosłownie, cieleśnie. [...] „Zadanie Europy”, twierdzi Gadamer, polega na przekazaniu wszystkim sztuki uczenia się wszystkich od wszystkich<sup>22</sup>.

Europejscy doradcy międzykulturowi, z którymi miałam przyjemność rozmawiać, również podkreślali potrzebę uczenia się owej misji bycia Europejczykiem, która nie prowadzi do negacji własnych kodów kulturowych, ale raczej ich „zawieszenia”. Wielu z nich podkreślało konieczność uczenia się konstruowania sytuacji poradniczej, pokazując nieskuteczność standardowych narzędzi, sposobów i metod. Pytanie, jak pracować z radzącymi się pochodzącymi z innego obszaru kulturowego, powracało kilkakrotnie podczas formalnych spotkań.

## Metoda „mapowanie przestrzeni życiowej”

Uczestnicząc w konferencji zatytułowanej „Feel like a migrant”, zorganizowanej w Londynie w czerwcu 2010 roku przez partnerów z sześciu europejskich krajów (Niemcy, Wielka Brytania, Austria, Hiszpania, Rumunia, Szwajcaria), miałam możliwość poznać metodę nazywaną „mapowaniem przestrzeni życiowej” (Life Space Mapping). Realizacja tej metody polega na budowaniu historii życia przy wykorzystaniu namalowanych przez radzących się obrazków. Na potrzeby prowadzonych przeze mnie warsztatów dokonałam modyfikacji tego narzędzia, proponując radzącym się wykorzystanie różnych gotowych przedmiotów w postaci rysunków figur osób, zwierząt, urządzeń, zjawisk, jako narzędzi ilustrujących wydarzenia biograficzne.

Metoda ta jest nie tylko środkiem do poznania radzącego się, ale również pozwala rozwijać umiejętności międzykulturowe doradcy, o których pisałam wcześniej. Ponadto uważam, że tak skonstruowane narzędzie spełnia ważną funkcję, odpowiadając na potrzeby wyzwania dla poradnictwa<sup>23</sup>, które dokładnie charakteryzuje Alicja Kargulowa<sup>24</sup>. Narzędzie to traktuję jako środek do „zrozumienia społeczeństwa sieci i problemów

<sup>22</sup> Z. Bauman, *op. cit.*, s. 102-103.

<sup>23</sup> Jednak badaczka zwraca uwagę, że: „wyzwania dla poradnictwa w społeczeństwie sieci mogą być przewidywane w sposób niepełny, ogólny, są trudne do jednoznacznego i wyczerpującego wyliczenia, ciągle zmieniają się” (A. Kargulowa, maszynopis, 2011).

<sup>24</sup> Cytowany fragment pochodzi z referatu zatytułowanego *Wyzwania dla poradnictwa kariery w społeczeństwie sieci. Postawienie problemu* i wygłoszonego przez A. Kargulową na konferencji *Vocational Designing and Career Counselling* w Padwie w dniach 12-14 września 2011.



Rysunek 1. Przykładowe symbole wykorzystywane przez radzących się podczas warsztatów

jego członków na podstawie dostępnych dowodów i wstępnych teorii<sup>25</sup>. Dowodem tym mogą być (i są w moim przekonaniu) wypowiedzi ludzi, ich biografie, historie życiowe, przedmioty biograficzne, znaczenia i interpretacje nadawane przeżytym (i przeżywanym) przez nich doświadczeniom, jak również proces refleksyjnego konstruowania własnej biografii w przeszłości, teraźniejszości i przyszłości.

Za twórcę metody „mapowania przestrzeni życiowej” uważa się R. Vance’a Peavy’ego<sup>26</sup>, który pracując z osobami pochodzącymi z innych obszarów kulturowych zauważył ich trudności w procesie integracji do kultury przyjmującej. Radzący się nie potrafili zrozumieć kontekstu kultury goszczącej (*Host Culture*), bowiem postrzegali ją jako nadmiernie wymagającą, trudną do „złapania” (*grasp*) czy przeszkadzającą

<sup>25</sup> *Ibidem*.

<sup>26</sup> R.V. Peavy, *Sociodynamic Counselling. A constructivist perspective*, Victoria 1997.

w konstruowaniu własnego życia. Jednocześnie zauważali własne ograniczenia wynikające ze stałego zagnieżdżenia się w sieci (getta etniczne). Vance Peavy zbudował narzędzie, opierając się na metodzie wizualizacji, w której radzący się maluje i rysuje na kartce papieru ważne dla niego wydarzenia biograficzne. Na graficzną reprezentację życia jednostki składają się pojedyncze słowa, symbole, przedmioty i osoby, które umieszczone odpowiednio w przeszłości, teraźniejszości i przyszłości przedstawiają i nawiązują do znaczących dla niego sytuacji i doświadczeń biograficznych. Badacz również podkreślał, że wizualizacja ułatwia przełamywanie lęku i oporu radzącego się<sup>27</sup>. Formularze, ankiety, kwestionariusze przekazywane do wypełnienia, gotowe rady, szybko wypowiedane przez doradcę w języku ojczystym np. „na progu”<sup>28</sup>, w biegu, na korytarzu, tworzą zgiefk i chaos poradniczy, w którym „nietradycyjny” radzący się jeszcze bardziej gubi swoją podmiotowość. Ponadto w niektórych kulturach profesja doradcy jest nieznaną. Ci, którzy pochodzą z krajów o systemie totalitarnym, mogą traktować spotkanie w instytucji formalnej jako zagrażające własnemu bezpieczeństwu, będąc przekonanym, że przekazywane informacje mogą być wykorzystane przeciwko nim w sposób instrumentalny i nieetyczny. Radzący się, którzy starają się o uzyskanie statusu azylanta, obawiają się sprawdzenia przez urzędników udzielonych wiadomości, a w przypadku stwierdzenia ich niezgodności mogą grozić deportacją. Praca nad rysunkiem własnego życia nie tylko zapewnia jego bezpieczeństwo ontologiczne, ale również jest inspiracją (punktem startowym) do swobodnego konstruowania własnego życia, które za Z. Baumanem nie powinno być traktowane jako:

stare opowieści o grupowej (wspólnotowej) „przynależności z urodzenia”, [bo te] nie brzmią już wiarygodnie, rośnie zapotrzebowanie na „narracje tożsamości”, w których opowiadamy sobie o tym, skąd przyszliśmy, kim jesteśmy teraz i dokąd zmierzamy. Tego rodzaju opowieści są dziś niezbędne dla przywracania zagubionego poczucia bezpieczeństwa, odbudowy straconego zaufania [...]”<sup>29</sup>.

Ponadto wykorzystanie tego narzędzia wymaga od doradcy i radzącego się przestrzegania kilku zasad, które uzgadniane są między nimi we wspólnie zawartym kontrakcie. Autor „mapowania przestrzeni życiowej” zwraca uwagę, że podstawą tak rozumianego procesu pomocowego jest aktywność, zaangażowanie i współpraca dwóch podmiotów sytuacji poradniczej. Ponadto doradca powinien przyjąć postawę inicjującą i zapraszającą do rozmowy, którą można nazwać „let me be educated about yourself” (pozwól mi się uczyć ciebie; chcę zrozumieć ciebie, twoją biografię, nawet jeśli jest ona dla mnie nieczytelna, niejasna).

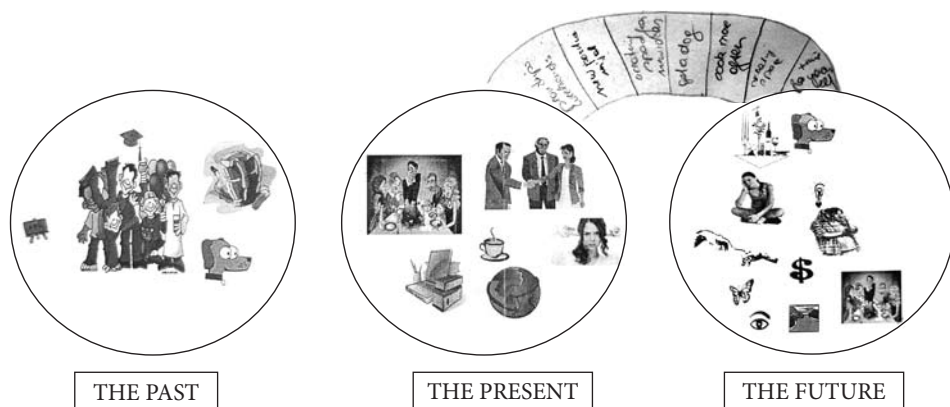
<sup>27</sup> *Ibidem*.

<sup>28</sup> E. Siarkiewicz, *Pomiędzy codziennością a powszechnością. Poradnictwo na progu*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” 2003, nr specjalny.

<sup>29</sup> Z. Bauman, *op. cit.*, s. 99.

## Przykłady mapowania i odczytywania mapy przestrzeni życiowej

Vance Peavy<sup>30</sup> proponował, aby radzący się wypełnił rysunkami trzy okręgi, odpowiednio odnosząc je do własnej przeszłości, terażniejszości i przyszłości. Powinny one być rozmieszczone w taki sposób, aby nie nachodziły na siebie. Pomiedzy okręgiem przedstawiającym życie doświadczane w terażniejszości i przyszłości należy narysować „drabinę” (łuk tęczy), przedstawiając kroki i zadania podjęte przez radzącego się, które umożliwiają mu realizację planów i marzeń wyrysowanych w kole odnoszącym się do przyszłości.



Rysunek 2. Mapa przestrzeni życiowej sporządzona przez radzącego się podczas warsztatów w Budapeszcie

Doradca, wykorzystując tę metodę, może zwrócić uwagę na ilość i jakość symboli wybieranych przez radzącego się, a także na kolejność i sposób, w jaki są umieszczane w tworzonej przez niego mapie przestrzeni życiowej. Z przywołanej powyżej mapy można odczytać, że radzący się konstruuje swoje życie, umocowując je w przeszłości, terażniejszości i przyszłości. Ponadto podczas opowiadania o swoim życiu osoba tworząca mapę podkreślała, że wstawiła tylko te symbole, które były dla niej ważne. Ich graficzna reprezentacja wzbudzała (z różnych względów) narracje dotyczące istotnych dla niej wydarzeń i sytuacji biograficznych. Dotyczyły one problemów o różnym emocjonalnym charakterze na przykład tych nierozwiązanych w przeszłości, a „niesionych” w terażniejszości i przyszłości. Powtarzającym się symbolom towarzyszyły następujące komunikaty:

<sup>30</sup> R.V. Peavy, *op. cit.*

*czas się z tym uporać...;*

*zauważam ‘to’ wtedy, kiedy podejmuję refleksję...;*

*zobacz, ciągle „to” się przewija przez całe moje życie...*

Ponadto radzący się, dokonując interpretacji obrazków lub pojedynczych symboli, pokazywali, że ich wartość nabiera innego znaczenia w zależności od perspektywy czasowej, w której były analizowane (tylko przeszłości, tylko teraźniejszości, tylko przyszłości; bądź wszystkich trzech jednocześnie). W drabinie kroków, celów rozciągniętych pomiędzy teraźniejszością a przyszłością radzący się wpisał (w kolejności od lewej do prawej): „planowanie wypoczynku podczas weekendu”, „nowe stanowisko w pracy”, „wykreowanie przestrzeni dla nowych idei”, „zdobycie psa”, „częstsze gotowanie w domu”, „odkrywanie przestrzeni”, „wypracowanie czasu dla samego siebie”. Niezrealizowane potrzeby, obowiązki życia codziennego łączone były z potrzebami wyższego rzędu na przykład „zmienić, rozwiązać problem, sytuację na dziś, na teraz”, ale także dokonać przebudowy wartości, priorytetów wymagających namysłu, czasu, „wycofania się” z zabieganej codzienności.

Narzędzie to wykorzystałam kilkakrotnie: na warsztatach międzynarodowych, wykładach gościnnych, zajęciach dydaktycznych prowadzonych (w Grecji, na Węgrzech i w Polsce) dla doradców-praktyków, studentów poradnictwa I i II stopnia, nauczycieli akademickich i pracowników administracyjnych sieci Euroguidance.

W Grecji<sup>31</sup> zaprosiłam uczestników do przyjęcia ról doradcy i radzącego się, gdzie radzący się był uchodźcą, emigrantem lub osobą starającą się o uzyskanie azylu. Zajęcia były prowadzone w języku angielskim, co jeszcze bardziej ułatwiało uczestnikom odegranie ról i zrozumienie trudności (np. bariery językowej) w pracy z „nietradycyjnym” radzącym się. Uczestnicy ćwiczeń warsztatowych podkreślali przede wszystkim wysiłek włożony w chęć wzajemnego porozumienia się, któremu towarzyszyła frustracja, zmęczenie, werbalnie i pozawerbalnie okazywana bezradność. Będąc jednocześnie obserwatorką i prowadzącą warsztaty, zauważyłam, że proces rozmowy doradczej ewoluował od słów:

*ja nie umiem z nim rozmawiać!, on/ona mnie nie rozumie!;*

*jak mam mu/jej to powiedzieć!*

do znalezienia alternatywnych sposobów komunikacji i przekonania

*że jednak są sposoby, aby się porozumieć;*

---

<sup>31</sup> Zajęcia dydaktyczne (warsztaty połączone z wykładem) prowadziłam podczas wizyty naukowo-dydaktycznej (Teaching Staff Mobility) na Uniwersytecie w Patras (Grecja) w dniach 6-12 maja 2011 r. w ramach umowy bilateralnej LLP – Erasmus podpisanej między tamtejszą uczelnią a Dolnośląską Szkołą Wyższą we Wrocławiu.

*inaczej się rozmawia w takich sytuacjach; powinnam bardziej „wysłuchać” się i starać się zrozumieć, co próbuje mi osoba przekazać;*

*porozumiewanie się słowem nie wystarczy: gest dłoni, mowa ciała, uśmiech, kilkakrotne powtarzanie komunikatów i ich zapisywanie na kartce dużymi i drukowanymi literami i „wyjście spoza biurka” doradcy.*

Każdy z uczestników warsztatów, grając rolę doradcy i radzącego się, wskazywał, że najbardziej blokującym zachowaniem ze strony doradcy były okazywane przez niego komunikaty (pozawerbalne) świadczące o niepewności i zdenerwowaniu (pot na twarzy, nerwowe ruchy rąk, jąkanie się, brak kontaktu wzrokowego, szukanie pomocy lingwistycznej u innego doradcy, spuszczenie głowy, milczenie, korzystanie ze słownika, agresywne powtarzanie zdań bądź wycofywanie się z interakcji).

Radzący się rysowali własną „mapę przestrzeni życiowej” na dużym arkuszu papieru. W tym celu wykorzystali różne miejsca w sali (np. podłogę, przestronny blat stołu), gdyż jak zauważyli uczestnicy warsztatów taki sposób pracy zapewniał:

*komfortowe, mniej sztywne, i bardziej swobodne, partnerskie relacje.*

Inna osoba dodała:

*w takiej dadzie można pozwolić sobie na błędy; jest czas na to, aby szukać różnych dróg i sposobów porozumienia, śmiać się z lingwistycznych nieporozumień i zrzucić „gorset” instrumentalnego, automatycznie przyjmowanego schematu zachowań.*

Również podczas warsztatów na Węgrzech zaprosiłam uczestników do przyjęcia roli doradcy i radzącego się. Podobnie (jak w Grecji) prowadzenie rozmowy doradczej w języku dla siebie obcym (język angielski) znacznie ułatwiało odtworzenie autentycznego spotkania z radzącym się, pochodzącym z innego obszaru kulturowego. Doradcy-praktycy, badacze poradoznawstwa, wykładowcy, pracownicy administracyjni sieci Euroguidance<sup>32</sup> (z Łotwy, Austrii, Węgier, Niemiec, Słowenii i Słowacji) pracowali na biograficznych mapach, gdzie wybrane przez nich symbole stały się dla nich źródłem inspiracji do mówienia o przeżywanych sytuacjach, spotkaniach, doświadczeniach tych z przeszłości, teraźniejszości i oczekiwanych w przyszłości. Uczestnicy

<sup>32</sup> W dniach 17-18 maja 2011 r., w Budapeszcie (Węgry) uczestniczyłam w kolejnej edycji „Seminarium Cross Border” w ramach sieci Euroguidance. Tegoroczny temat seminarium był poświęcony innowacyjnym narzędziom i metodom w poradnictwie kariery. Euroguidance jest siecią skupiającą mniejsze krajowe centra Euroguidance, których działania są koordynowane przez LLP (Lifelong Learning Programme). Sieć ta została założona w 1992 r. i jest obecna w 33 krajach na terenie Europy. Do jej celów przede wszystkim należą: 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 międzynarodowych projektów, konferencji, seminariów, wizyt studyjnych, a także wydawanie publikacji naukowych, instruktażowych, ulotek i broszur dotyczących poradnictwa.



podejmowali refleksje nad mapami życiowymi, wpisując w szczeble drabiny działania, zmiany, kroki, które chcą podjąć, aby w przyszłości zrealizować swoje plany i marzenia. Jednocześnie, jak zauważyli radzący się, refleksja nad wyborami przynosiła odwrotny rezultat. Wypowiedziane scenariusze biograficzne powodowały ich modyfikację:

*a może ja tego wcale nie potrzebuję?; wybiorę to, ale umiejscowię rysunek w dolnej części okręgu jako mało wartościowy cel w moim życiu...;*

*a właściwie ja to usunę z mojej teraźniejszości i przyszłości, ja wiem, że muszę tego dokonać, ale to jest to, co naprawdę chcę od siebie i mojej przyszłości;*

*dopiero mówiąc na głos wiem, że może ja tego wcale nie chcę; owszem plany są ważne, ale moje uczucia, pragnienia ludzkie, właśnie te materialne też mają znaczenie.*

Również obecność doradców (tutaj jak najbardziej międzykulturowych) była znacząca, gdyż zadając pytania, stosując techniki aktywnego słuchania, poznawali strukturę biografii osadzoną w innym kontekście kulturowym. Okazując respekt, szacunek do Inności pomagali radzącemu zobaczyć realia, zwyczaj, codzienność kultury przyjmującej, co ułatwiało proces integracji, ale również chroniło przed iluzorycznymi oczekiwaniami od przyszłości.

Radzący się dokonywali porównania znaczeń i interpretacji wybranych symboli, szukali podobieństw w mapach skonstruowanych przez siebie (gdyż uczestnicy zamieniali się rolami), poznawali siebie, przełamując stereotypy, wyobrażenia, bariery w kontakcie z Innymi, uczyli się w praktyce kompetencji międzykulturowych:

*Ja w mojej przyszłości znalazłam to, co u Ewy występuje w jej teraźniejszości, a przecież jesteśmy z innych krajów... ona jest starsza ode mnie; rozmowa między nami nie była trudna, mój doradca pomagał mi wyrazić myśli, gdyż znał lepiej ode mnie język angielski; nie miałam wrażenia, że rozmawiam z doradcą, u którego byłam w swoim kraju, ale bardziej z partnerem, towarzyszem; miałam inne zdanie o Słowakach, a tu proszę, taka niespodzianka; bardzo fajnie nam się rozmawiało, dużo rzeczy wspólnych znalazłam, podobnych.*

Również, podobnie jak w Grecji, możliwość pracy nad własną przestrzenią życiową na dużym arkuszu papieru w warunkach zaufania i intymności, w dużej sali (gdyż uczestnicy nie słyszeli siebie), w wybranych przez siebie miejscach, było podkreślane przez radzących się jako jeden z warunków przeprowadzenia dobrej rozmowy doradczej:

*fajnie było, że inni nie słyszeli tego, co mówiliśmy o sobie;*

*ja nie wiedziałam, że doradca może usiąść na podłodze i tak ze mną rozmawiać;*

*rozmowa nie była prowadzona przez stół, ale siedzieliśmy obok siebie, jak partnerzy, czasami zaglądaliśmy do mapy, którą ja narysowałam.*

Uczestnicy podczas podsumowania warsztatów stwierdzili, że wykorzystanie tego narzędzia wymaga od doradcy wyjścia poza standardowy warsztat pracy. Ich zdaniem szukanie różnych sposobów komunikacji i ich indywidualnego dopasowania



do każdego radzącego się jest podstawowym warunkiem pracy z osobami z innych obszarów kulturowych.

## Zakończenie

Prowadząc warsztaty, miałam okazję przekonać się, że pomimo posiadania wiedzy o różnicach kulturowych i tak za każdym razem rozmowa doradcza jest spotkaniem z indywidualnym człowiekiem, który nie powinien być traktowany jako reprezentant (przedstawiciel) danej kultury. Wiedza, postawy przyjmowane przez doradcę pomagają, ale nie gwarantują gotowych odpowiedzi na pytanie, jak organizować sytuację poradniczą z udziałem „niestandardowych” radzących się. Zebrane przeze mnie mapy pochodziły od Europejczyków, dlatego kontekst kulturowy opowiadanych narracji był jasny do odczytania (w szerokim rozumieniu międzykulturowości) nie tylko dla doradcy, ale również dla mnie jako badacza. Ponadto moja obecność jako autora i prowadzącego warsztaty umożliwiła mi przeprowadzenie bezpośredniej obserwacji procesu tworzenia mapy przestrzeni życiowej. Myślę, że bardziej wymagające dla doradcy będą spotkania z radzącymi się pochodzącymi spoza europejskiego obszaru kulturowego.

Uważam, że „mapowanie przestrzeni życiowej” można również potraktować jako sposób zdobywania wiedzy biograficznej w procesie uczenia się radzącego się. Koncepcja biograficznego uczenia się postrzega człowieka jako dynamicznego kreatora własnego życia. Pojawiające się w życiu epizody edukacyjne i związane z nimi problemy traktowane są jako wyzwania i powinny być rozpatrywane przez jednostki w kategoriach edukacyjnych szans. Zdaniem Agnieszki Bron:

używając samoświadomości, uczymy się z naszych biografii przez podsumowywanie, refleksję, samorefleksję i opowiadanie historii innym i sobie samym. Aby nowa wiedza (zarówno fakto-graficzna, jak i życiowa) stała się naszą wiedzą, musi być ona zinternalizowana, przetrawiona przez biograficzne doświadczenie<sup>33</sup>.

Ponadto praca opisanym tu narzędziem umożliwia konstruowanie i szukanie znaczenia doświadczeń przeżywanych przez radzącego się. Sposób odkrywania pojedynczej sieci biograficznej dzięki mapowaniu przestrzeni życiowej ma dla jednostki wartość edukacyjną, gdyż wykorzystanie metafor, interpretacji umożliwia odkrywanie sensu życia, a to z kolei ułatwia „nietradycyjnemu” radzącemu się integrację w nowej kulturze.

---

<sup>33</sup> A. Bron, *Biograficzność w badaniach andragogicznych*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 2009, t. 10, red. M. Olejarz.

**'LIFE SPACE MAPPING' – TOOL USED IN MULTICULTURAL COUNSELLOR'S WORK.  
REFLECTIONS ON SELF-DEvised WORKSHOPS CONDUCTED IN GREECE AND HUNGARY**

Summary

An innovative tool called 'life space mapping' is used by multicultural career counsellors in career guidance. It is employed in a counselling process for counselees such as refugees, migrants and asylum-seekers in order to help them to value their biographical learning (formal, non-formal and informal) in a lifelong process of constructing their careers. This counsellor's method of working is based on multicultural counselling which respects life experiences and cultural values of the client. The practice of basic principles of this method includes: a cooperation and communication through dialogue between a counsellor and a client, comprehensive and metaphorical thinking, meaning-making and active participation of the help seeker.

The main goal of workshops, conducted in Greece and Hungary, was to discuss and analyse the various counselees' biographical components (biographical symbols, biographical life span of time divided in past, present, future) which influence effective vocational choices of clients from different cultures. The workshops were realised in a combination of working on one's own, play group, common and personal reflection. In addition, participants had an opportunity of looking through their biographies as a counsellor, including intercultural exchange with other members of that workshop.

**Keywords:** life space mapping, multicultural counselling, multicultural counsellor