

Autoreferat

1. Imię i nazwisko: Agnieszka Piasecka

Data i miejsce urodzenia: 19.02.1978, Lwówek Śląski

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe – z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej:

- **doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki** – Instytut Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych Uniwersytetu Wrocławskiego, 2 X 2007 (nadany uchwałą Rady WNHIP z dnia 21 XI 2007). Tytuł rozprawy doktorskiej: *Komunikowanie wartości zdrowia w polskich kampaniach społecznych – wymiar edukacyjny* (promotor: dr hab. Wanda Wojtkiewicz-Rok prof. UWr.; recenzenci: dr hab. Marek Furmanek prof. UZ, dr hab. Mirosława Wawrzak-Chodaczek prof. UWr.). Absolwentka Studiów Doktoranckich Pedagogiki i Psychologii (studia stacjonarne: X 2003-IX 2007, stypendium naukowe);
- **menedżer zasobów ludzkich** – Agencja Rozwoju Gospodarczego, Poznań. Absolwentka Studium Zarządzania Zasobami Ludzkimi (2006, tytuł zawodowy nr rej. 637/szzl/06 ARG/94/04-07; certyfikat MEN);
- **specjalista ds. public relations, dziennikarz** – Wydział Filologiczny, Uniwersytet Wrocławski. Absolwentka Podyplomowego Studium Dziennikarstwa i Zarządzania Informacją (Public Relations) (X 1999-VI 2001). Praca dyplomowa: *Strategia PR dla przedsiębiorstwa znajdującego się w sytuacji kryzysowej* (praca napisana pod kierunkiem prof. dr hab. Aleksandra Woźnego);
- **magister pedagogiki (blok tematyczny: Poradnictwo)** – Instytut Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych Uniwersytetu Wrocławskiego, X 1996-VI 2001. Tytuł pracy magisterskiej: *Specjalista ds. public relations jako innowator* (praca napisana pod kierunkiem prof. dr hab. Jerzego Mączyńskiego), termin obrony: 12 VI 2001;

2.1. Wybrane cykle szkoleniowe, kursy i warsztaty z zakresu kompetencji społecznych, innowacji:

- *Szkola Tutorów Akademickich* (certyfikat tutora akademickiego) – organizacja szkoleniowa: Collegium Wratislaviense (V 2012, X 2012-I 2013, XII 2013, III 2014, V 2014);
- *Mentoring* – organizacja szkoleniowa: Coaching Center, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości (I 2010-III 2010);
- *Coaching grupowy* – organizacja szkoleniowa: Coaching Center, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości (XII 2009);
- *Warsztaty Blue Ocean* – organizacja szkoleniowa: Coaching Center, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości (XI 2009);
- *Coaching rozwoju osobistego (coaching indywidualny)* – organizacja szkoleniowa: Coaching Center, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości (X 2009-III 2010);
- *Warsztaty przedsiębiorczości* – organizacja szkoleniowa: Coaching Center, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości (X 2009-III 2010);

- *Warsztaty Instruktora Innowacji (Strategia Blue Ocean)* – organizacja szkoleniowa: Forum Rozwoju Menedżerskiego, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości (IX 2009-III 2010);
- *Coaching (CoachWise Clear Vision)* – organizacja szkoleniowa: Coaching Center, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości (IX 2009);
- *Blue Ocean Strategy. Innowacja Wartości* – organizacja szkoleniowa: Forum Rozwoju Menedżerskiego, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości (VIII 2009);

2.2. Wybrane kursy szkolenia i seminaria z zakresu aplikowania o fundusze europejskie:

- *Erasmus Plus* (I 2014);
- *Horyzont 2020* (I 2014);
- *Fundacja na rzecz Nauki Polskiej* (Międzynarodowe Projekty Doktoranckie, Programy: Team, Welcome, Ventures, Mistrz, Start, Powroty/Homing, Focus, Kwerenda, Fundusze dla Bibliotek) (III 2008);
- Mechanizm Finansowy Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Norweski Mechanizm Finansowy (IX 2007, III 2008);
- *Fundusze europejskie dla organizacji pozarządowych* (XI 2007);
- *Programy Europejskiej Współpracy Terytorialnej dla partnerów społeczno-gospodarczych* (Programy: Współpracy Transgranicznej Czechy – Polska i Saksonia - Polska, Współpracy Międzynarodowej Regionu Morza Bałtyckiego (BSR), Współpracy Międzyregionalnej INTERREG IV C oraz Program dla Europy Środkowej) (VII 2007);
- Cykl szkoleń – *Jak skutecznie aplikować o środki z Unii Europejskiej – KOSzEFS; Rozliczanie projektów finansowanych z Unii Europejskiej – sprawozdawczość i sposoby księgowania; Ustawa o pożytku publicznym i wolontariacie – procedury konkursowe* – organizacja szkoleniowa: Zakład Szkolenia i Ekspertyz Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego „PETEKS” Sp. z o.o., Wrocław (na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego) (IX 2006);
- *Marketing, PR, sponsoring w organizacjach pozarządowych (zarządzanie w NGO)* (VII 2006);
- *Program Operacyjny Współpracy Transgranicznej Republika Czeska – Rzeczpospolita Polska* (2007-2013) (VII 2006);
- Cykl szkoleń – *Rozwój rynku pracy na Dolnym Śląsku w kontekście wykorzystania środków EFS: Budowanie i zarządzanie projektami finansowanymi ze środków EFS; Jak skutecznie aplikować o środki EFS?; Kwalifikowalność wnioskodawców, projektów i kosztów, tworzenie budżetu finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego* (IX 2005-X 2005);
- *5 Program Ramowy Badań, Rozwoju Technicznego i Prezentacji Unii Europejskiej – aspekty praktyczne* (XI 2000);

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych/artystycznych:

- II 2013 – obecnie: adiunkt w Zakładzie Nauk Humanistycznych, Instytut Nauk Ekonomicznych i Społecznych, Wydział Przyrodniczo-Technologiczny, Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu (od IX 2013 kierownik Zakładu Nauk Humanistycznych);

- IX 2010-II 2013: adiunkt w Międzywydziałowym Studium Pedagogicznym, Uniwersytet Przyrodniczy, Wrocław;
- X 2010-II 2011 (umowy o dzieło): Zakład Poradownstwa, Instytut Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław;
- XII 2007-IX 2010: adiunkt w Zakładzie Poradownstwa, Instytut Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław;
- II 2004-XI 2007 (umowy o dzieło, umowy zlecenia): doktorantka w Zakładzie Poradownstwa, Instytut Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław;
- II 2003-X 2005 (umowy o dzieło): wykładowca w Wyższej Szkole Humanistyczno – Ekonomicznej, Brzeg;

3.1. Inne (wybrane) miejsca zatrudnienia:

- VIII 2009-XI 2010: właścicielka firmy spin-off Level UP – Agnieszka Piasecka AIP (tworzenie narzędzi i szkoleń z zakresu human resources, obsługa public relations);
- VIII 2006-XI 2007 (umowy o dzieło): współpracownik działu mediów w Agencji iN PLUS Public Relations, Wrocław;
- VII 2003-VIII 2005 (umowy o dzieło, umowy zlecenia): współorganizator, specjalista ds. public relations i rzecznik prasowy Festiwalu Blues nad Bobrem, Bolesławiec;

3.2. Działalność wolontariacka:

- XII 2011-IX 2013: Fundacja Umbrella, Wrocław;
- IV 2010-I 2012: Fundacja Aktywny Senior, Wrocław;
- 2004, 2009: Redakcja Bolec.Info – portal internetowy miasta Bolesławiec i powiatu bolesławieckiego;
- V 2003-VIII 2003: Redakcja MegaPortal.Pl – LPK Systemy Komputerowe, Bolesławiec;
- VI 1999-IX 2000: Festiwal Blues nad Bobrem – Biuro Usług Turystycznych i Artystycznych „Perfekt”, Bolesławiec;
- XII 1998-II 1999: Radio Eska Wrocław 104,9 FM, Wrocław;
- IX 1994-I 2000: Bolesławiecki Ośrodek Kultury, WOŚP – Bolesławiec;

3.3. Wybrane praktyki i staże:

- XII 2000: Rzecznik Prasowy Dyrekcji Okręgu Telekomunikacji Polskiej S.A. we Wrocławiu, Wrocław;
- VII 2000: Departament Promocji, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Warszawa;
- VI 2000: Motor-Press Polska sp. z o.o., Wrocław;
- II 2000-VI 2000: IX Liceum Ogólnokształcące. Zespół Szkół Ogólnokształcących nr 3, Wrocław;
- X 1999-I 2000: Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 1, Wrocław;
- X 1999-I 2000: Polskie Radio Wrocław S.A., Wrocław;

4. Wskazanie osiągnięcia* wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. nr 65, poz. 595 ze zm.):

- a) **Tytuł osiągnięcia naukowego:** Monografia „Poradnictwo wolontariackie”

Piasecka, A. (2014). *Poradnictwo wolontariackie*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, ss. 382, ISBN: 978-83-7780-982-2.

b) (autor/autorzy, tytuł/tytuły publikacji, rok wydania, nazwa wydawnictwa):

Piasecka, A. (2014). *Poradnictwo wolontariackie*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, ss. 382, ISBN: 978-83-7780-982-2.

c) Omówienie celu naukowego/artystycznego ww. pracy/prac i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania:

Mój autoreferat można podzielić na trzy korespondujące ze sobą części. Pierwsza z nich dotyczy powodów prowadzenia badań nad poradnictwem wolontariackim i oceny kompetencji pożądanych w działalności wolontariackiej. Opisuje też zawartość monografii z omówieniem możliwości ewentualnego wykorzystania wypracowanych rozwiązań. Część druga prezentuje badania i publikacje uzupełniające tematykę poradnictwa wolontariackiego, które podejmowałam od momentu uzyskania tytułu doktora nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki. Część trzecia wreszcie – wskazuje kierunki moich aktualnych zainteresowań badawczych i planów naukowych.

Poradnictwo wolontariackie jako przedmiot badań

Powstaniu monografii „Poradnictwo wolontariackie” przyświecały trzy główne cele. Pierwszym było dążenie do zgromadzenia i przekazania wiedzy na temat zjawiska, jakim jest poradnictwo wolontariackie, umocowane w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, w której promowane są m.in. idee społeczeństwa obywatelskiego. Drugim – zaprezentowanie umiejętności prowadzenia działań z zakresu doradztwa wolontariackiego w biegu życia człowieka (z uwzględnieniem przemiany pokoleniowej oraz różnicy potrzeb i motywacji pogłębiającej się pomiędzy generacjami Mature, Baby boom, X, Y i Z) oraz kompetencji pożądanych i rozwijanych w toku budowania relacji wolontariackich, na różnych etapach i poziomach dojrzałości człowieka. Trzecim – wskazanie i (inspirowanie do) zmiany postaw jednostek wobec wolontariatu jako jednej z form aktywności społeczno-zawodowej.

W monografii wskazałam na ograniczenia dotychczasowego pojmowania poradnictwa. Współczesne zinstytucjonalizowane poradnictwo niezwykle często bywa bowiem sprowadzane wyłącznie do procesu budowania interakcji pomiędzy doradcą a radzącym się, z pominięciem jego obecności w przestrzeni życia społecznego. Koncentracja na Drugim Człowieku, choć niezwykle istotna w wymiarze poznawczym, skupiając się na kontekście bezpośredniej relacji międzyludzkiej może niejako ograniczać widzenie egzystencji społecznej, w której funkcjonują oba podmioty procesu doradczego (Por. Kargulowa, 2012, s. 19-34; Szumigraj, 2011). Dopiero wyjście poza ten kontekst umożliwi zrozumienie procesu komunikowania i pełne doświadczenie świata, wraz z określeniem pozycji, którą

w nim zajmują: doradca i radzący się. Wiąże się również z odkrywaniem roli, jaką współczesne poradnictwo pełni w procesie życia społecznego, m.in. w sferze polityki społecznej, gospodarki i kultury. Jest niezbędne dla zrozumienia poradnictwa wolontariackiego, w którym budowana interakcja jest nierozzerwalnie związana z doświadczeniem społecznym wolontariatu, umiejscowiona w konkretnej rzeczywistości społeczno-kulturowej oraz regulowana normami społeczno-gospodarczymi, jeszcze silniej mocującymi je w owej rzeczywistości i potoczności.

Zrozumienie codzienności wiąże się zaś bezpośrednio z akceptacją zmiany, której nie sposób uniknąć, polegającej na rozszerzeniu perspektywy patrzenia na doradcę (i nazywania jednostki doradcą). Jest nim już nie tylko pracownik instytucji „wydzielonej” do prowadzenia działań poradniczych, ale i specjalista organizacji, która nie zajmuje się zawodowo doradzaniem (Por. Bilon, Kargul, 2012). Wyjście poza schemat instytucjonalny, uznanie doradcy nieformalnego, rozszerza możliwości postrzegania poradnictwa. Tym bardziej, że zmienia się także sama interakcja – współczesny doradca nie może przyjmować w niej roli decydenta. Jednostka sama musi wziąć odpowiedzialności za przebieg własnego życia i spojrzeć w głąb siebie, zaś doradca jest zobligowany do „bycia jej lustrem”: stwarzania jednostce okazji i sprzyjających okoliczności do tego, aby patrzyła na siebie przez pryzmat doświadczanych sytuacji, niczym w zwierciadle odkrywając u siebie nowe cechy, szanse i ograniczenia, które umożliwią jej samodzielne rozwiązanie problemów (Por. Minta, 2010).

Analizując współczesne poradnictwo w kontekście koncepcji uczenia się przez całe życie, wyszczególniłam dwa współlistniejące obok siebie wymiary:

- poradnictwo formalne – realizowane w obrębie klasycznych, wydzielonych i regulowanych prawnie instytucji poradniczych, tworzących scentralizowany system, prowadzące do uzyskania honorowanych w systemie edukacji zaświadczeń, opinii i wskazań. W tym systemie znajduje się także miejsce na orientację zawodową i poradnictwo kariery, traktujące aktywności takie jak wolontariat wyłącznie pragmatycznie, jako ukierunkowaną formę działań mogącą wesprzeć jednostkę w rozwoju zawodowym, zdobyciu umiejętności praktycznych i doświadczenia, a przez to – pozyskaniu i utrzymaniu lepszej pracy;
- poradnictwo konfidenckalne (nieoficjalne, rodzinne, samowolne) – autonomiczne i zdecentralizowane, realizowane w sposób intencjonalny lub niezamierzony, wdrażane pozaformalnie (w ramach zaplanowanych działań nie mających charakteru edukacyjnego, jednak w obrębie instytucji edukacyjnych) lub nieformalnie (w toku codziennych zajęć i funkcjonowania społecznego w rodzinie, pracy i czasie wolnym). W tym „pozasystemowym”, niezależnym od instytucji

doradztwie można odnaleźć poradnictwo wolontariackie, implementowane przez osoby związane z wolontariatem, pełniące rolę wolontariuszy, współpracujących z różnymi organizacjami pozarządowymi oraz udzielające porad w zakresie aktywności prospołecznej z uwagi na własną identyfikację z tymi przedsięwzięciami i zdobyte w tym zakresie doświadczenia osobiste.

W monografii zaprezentowałam owe zdecentralizowane, autonomiczne przejawy poradnictwa i opisałam relację doradca-radzący się w bezpośrednim nawiązaniu do otoczenia społecznego, w którym się ona odbywa. Intensywna eksploracja rzeczywistości podczas realizacji trzech dużych projektów badawczych i kilku mniejszych badań jakościowych i ilościowych, prowadzonych przeze mnie w latach 2009-2013 oraz obserwacja zmiany pokoleniowej sprawiła, iż perspektywą wyjściową badań dla współczesnego poradownictwa uczyniłam breggizm (stworzone przeze mnie pojęcie pochodzi od literackiej postaci Hala Bregga, astronauty z powieści Stanisława Lema „Powrót z gwiazd”, który miał trudności z adaptacją w obcej, dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości). Umieszczenie tejże kategorii o rysie literackim wynikało z szeregu analogii pojawiających się pomiędzy lemovym bohaterem i współczesnym człowiekiem, zagubionym w nowej sytuacji egzystencjalnej. Breggizm ilustruje trudności, na jakie napotyka człowiek w zastanej codzienności. Problemy związane z wymogiem wykonania nierealnych zadań: budowania tradycji, z równoczesnym odrzuceniem przeszłości i jej dziedzictwa, przeplatają się tutaj z obowiązkiem dokonania samookreślenia, zbudowania własnej tożsamości w nieoczywistej, sfragmentyzowanej, wieloznacznej, mozaikowej rzeczywistości. Samopoznanie jednostki, nacechowane dążeniem do ciągłego podnoszenia jakości swojej egzystencji, na co dzień jest konfrontowane z wszechogarniającą pustką, nieodłącznie towarzyszącą „odróżnicowywaniu się” oraz... niemożnością wskazania celu i przyczyn takiego, a nie innego wyboru kierunku dalszego życia, breggową niewiedzą „gdzie patrzeć”.

Zagubienie obserwowane u kolejnych jednostek, sytuacje, gdy coraz więcej ludzi odbywa swą wędrówkę przez życie po omacku wydają się sprzyjać zwiększonemu zapotrzebowaniu na poradnictwo. Skoro bowiem pytania egzystencjalne zadaje sobie coraz większa liczba osób, popyt na poradnictwo wzrasta, co z jednej strony sprzyja rozwojowi rynku poradniczego, z drugiej zaś stwarza szansę na szybki zarobek i korzyści czerpane z nie zawsze wartościowego „doradzania”.

Opisując wyzwania, jakie przed poradnictwem stawia współczesność i legislacyjny unijny, próbowałam odnaleźć miejsce dla wolontariatu w poradnictwie czasu ponowoczesności. Dokonałam także charakterystyki poradnictwa wolontariackiego i przybliżyłam historyczne

konteksty wolontariatu, rozpatrując tę aktywność również w aspekcie propagowanej obecnie idei edukacji pozaformalnej i nieformalnej.

Poradnictwo wolontariackie wymyka się znanemu powszechnie systemowi orientacji i poradnictwa zawodowego, gdyż nie stanowi części dawnego „ładu społecznego”, unika hierarchizacji i stałych, ugruntowanych pozycji, jest dalekie od spójnego rozkładu funkcji. Zakotwiczone w sektorze organizacji pozarządowych, których dążenia są często dalekie od profesjonalizacji, opiera się na dobrej woli jednostek o prospołecznym profilu osobowościowym, nie zaś – systemie uzgodnionej działalności różnych instytucji. Będąc niezwykle elastycznym, poradnictwo wolontariackie bazuje na relacjach nieformalnych, uznając rolę przypadku w kojarzeniu wolontariuszy i NGO’ów. Pomija wszelką hierarchiczność systemu udzielania porad, a nawet – stanowi przejaw niezależności organizacyjnej, dążenia do autonomii społeczeństwa obywatelskiego. Co równie istotne – w owej, „narzuconej” postmodernistycznie wolności, poradnictwo wolontariackie staje się kreacją lokalną, specyficzną dla danego momentu historycznego i otoczenia. Jest konstrukcją bazującą na rozproszonej wiedzy, opartej na praktyce społecznej. Jej celem jest zwielokrotnienie „reprezentacji prawdy” na temat wolontariatu, zawartej w historiach jednostek, które poprzez wolontariat tworzą i/lub tworzyły własną tożsamość albo w narracjach tych, dla których wolontariat stanowi(ł) element ich życiowej mozaiki.

Priorytetem dla poradnictwa wolontariackiego jest powrót do prospołecznego charakteru doradzania: niesienie pomocy i wsparcia drugiemu człowiekowi, pomaganie mu w pokonywaniu przeszkód na jego drodze rozwoju, pobudzanie źródeł rozwoju indywidualnego jednostki oraz ułatwienie jej pogodzenia się z własnym życiem (Por. Murgatroyd, 2000; Piorunek, 2010).

Poradnictwo wolontariackie jest zróżnicowane metodycznie i metodologicznie, a różnorodność form, jakie przybiera, ich zmienność i zmiennosc, jest dynamiczną reakcją na niestabilność ponowoczesności, cechy osobowe jednostki zwracającej się po poradę oraz potrzeby, często skorelowane bezpośrednio z jej wiekiem biologicznym. Dlatego w drugiej części monografii dokonałam charakterystyki wolontariatu z perspektywy różnych kategorii wiekowych: dzieci, młodzieży szkolnej, młodych-dorosłych, osób dojrzałych i seniorów. Sięgnęłam także po przedstawicieli grup wykluczonych społecznie. Opisałam dziecięce spotkanie z wolontariuszem, stanowiące podbudowę dla postaw przychylnych wolontariatowi, i będące tzw. wychowaniem do wolontariatu. Scharakteryzowałam też okres szkolny jako moment „dawania świadectwa” własnej wrażliwości i refleksji moralnej oraz budowania trwałych relacji rówieśniczych poprzez wolontariat. Zilustrowałam dorosłość przez pryzmat wolontariatu jako możliwości samopoznania, rozwoju zainteresowań

i kompetencji (nauczanie pozaformalne i nieformalne) oraz doskonalenia osobowości. Ukazałam aktywność wolontariacką bezrobotnych osób dorosłych jako szansę na potwierdzenie już posiadanych umiejętności i ich stały rozwój, budowanie otwartej postawy wobec uczenia się całościowego i wreszcie – zmianę postrzegania społecznego tych osób. Skupiając się na wolontariacie senioralnym, wyeksponowałam jego atuty (najcenniejsze z punktu widzenia osób badanych): wzrost samooceny i poczucia wpływu na rzeczywistość, niwelowanie poczucia osamotnienia, budowę sieci kontaktów społecznych, możliwość współpracy zespołowej i kreatywność oraz spełnianie marzeń z poprzednich okresów rozwojowych. Pokazałam, jak z punktu widzenia osób wykluczonych społecznie, wolontariat aktywizuje jednostkę dysfunkcyjną i umożliwia jej integrację z rynkiem pracy, równocześnie wspierając rozwój kompetencji i nabywanie kwalifikacji.

W części trzeciej monografii dokonałam konfrontacji wymagań stawianych poradnictwu i oczekiwań względem wolontariatu. Wskazałam na konieczność zindywidualizowania poradnictwa wolontariackiego dla poszczególnych kategorii wiekowych. Bazując na wnioskach z przeprowadzonych badań, opisałam przemiany pokoleniowe, które dokonują się obecnie, scharakteryzowałam potrzeby potencjalnych wolontariuszy i organizacji, które korzystają z usług społeczników. Skupiłam się także na kompetencjach wolontariuszy jako przedmiocie budowania relacji, sposobach ich identyfikowania i oceny. Przedstawiłam techniki walidowania kompetencji społecznych, wypracowane w ramach trzech projektów, odwołując się przy tym także do wymogów Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji. Zaprezentowałam narzędzia wspierające metody pracy stosowane przez doradcę wolontariackiego, stworzone m.in. przeze mnie i w zespołach projektowych, w których pracowałam, wykorzystywane obecnie w rzeczywistości wolontariackiej, zarówno tej dolnośląskiej, jak i bardziej europejskiej: weryfikowane na wolontariuszach i organizacjach z regionów włoskiej Lombardii (Pavia i okolice), hiszpańskiej Andaluzji (Malaga i okolice), rumuńskiej Transylwanii (Cluj-Napoca i okolice) czy historycznej łotewskiej Liwonii i Semigalii (Ryga i okolice Jelgawy).

Analizowane w tym kontekście zjawisko poradnictwa wolontariackiego, poprzedzone wejściem w świat badany (środowisko wolontariackie), pozwoliło mi na wskazanie potencjału tkwiącego w tego rodzaju działalności, uwypuklając możliwości drzemające w aktywności społecznie użytecznej i związane z nimi szanse dla poradnictwa ponowoczesnego.

Metodologia badań

Badania, które przeprowadziłam (i w których uczestniczyłam), pozwoliły mi wykroczyć poza konwencjonalne teksty i tradycję, tworząc specyficzną przestrzeń społeczną. Ich celem była jak najszersza analiza wolontariatu jako formy aktywności funkcjonującej w rzeczywistości, dającej prawo głosu także tym, którzy na co dzień nie zawsze są (i mogą być) wysłuchani. Chciałam też uwzględnić własną „politykę poznawczą” jako badacza, traktując równocześnie także siebie jako przedmiot badań (a właściwie: podmiot), z ustaleniem relacji między procesem a „produktem” poznania. To niezbyt często stosowane podejście badawcze poprzedziłam eksploracją teoretyczną, która miała stanowić etap przygotowawczy do empirii wolontariatu, czyli: uprzednią analizą literatury przedmiotu dotyczącą wolontariatu, a ulokowaną w obszarach poradownictwa, pedagogiki społecznej i psychologii. Sięgnęłam także po pozycje naukowe i praktyczne na temat kompetencji, ich diagnozy oraz rozwoju, tworzenia portfeli kompetencyjnych, a także – roli kompetencji w uczeniu się całościowym i zamierzeń unijnych dotyczących uznawania kompetencji nabytych w drodze edukacji pozaformalnej i nieformalnej. Koncentrowałam się na sposobach prezentowania i popularyzowania wolontariatu w różnych kategoriach wiekowych. Dane te uzupełniałam systematycznie dokonywaną jakościową analizą treści, z wykorzystaniem klucza pojęciowego i form ich ekspozycji („wolontariat”, „społeczeństwo obywatelskie”, „kompetencje”, „edukacja pozaformalna i nieformalna”), rozpatrując konteksty ich użycia oraz coraz szersze znaczenie przypisywane pojęciu „wolontariat”.

Kolejnym etapem było wejście w świat badany po to, aby jak najlepiej poznać analizowane zjawisko. W tym celu prowadziłam kolejne badania jakościowe, przy użyciu techniki obserwacji uczestniczącej (action research), wywiadu (indywidualnego i grupowego) oraz samodzielnie przygotowanego kwestionariusza samooceny dla kandydatów na wolontariuszy. Systematycznie poznawałam też zasady nawiązywania współpracy na linii wolontariusz-organizacja w dolnośląskich organizacjach pozarządowych oraz wzmacniania sektora NGO. Badania te wsparłam przygotowaniem i realizacją trzech projektów identyfikujących i oceniających kompetencje osób chcących rozpocząć działalność wolontariacką. Dwa z nich były przeznaczone dla dolnośląskich seniorów, jeden (międzynarodowy) był skierowany do młodzieży. Każdy z projektów był połączony z przygotowaniem narzędzi identyfikacji i oceny: dwóch sprofilowanych wiekowo kwestionariuszy samooceny kompetencji (wersja rozszerzona – dla seniorów i podstawowa – dla młodzieży), assessment centre, kwestionariusza wywiadu indywidualnego (odrębnego dla seniorów i dla młodzieży).

Założeniem projektu „Diagnoza, wykorzystanie i rozwój kompetencji seniorów” była ocena, czy wolontariat może być sposobem na zachowanie aktywności społeczno-zawodowej przez osoby w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. Celem głównym projektu było wypracowanie metod, technik i narzędzi identyfikacji oraz oceny kompetencji osób, które zadeklarowały chęć podjęcia działalności społecznie użytecznej, podniesienie poziomu aktywności społeczno-zawodowej osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym oraz dążenie do profesjonalizowania współpracy wolontariackiej. Cele szczegółowe projektu wiązały się ściśle z jego strukturą i przebiegiem. Były to: dokonanie samooceny kompetencji seniorów, integracja i aktywizacja grupowa seniorów, uzupełnienie pakietu kompetencyjnego i wyodrębnienie silnych stron seniorów podczas wywiadów indywidualnych. Uzyskane rezultaty i wnioski wyciągnięte z badań miały umożliwić wstępną ocenę potencjału wolontariatu dla kształtowania rozwoju społeczno-zawodowego seniorów. Otrzymane dane miały też sprzyjać opisowi i wielowymiarowemu skatalogowaniu kompetencji ważnych z perspektywy procesu działalności w trzecim sektorze. Trójetapowe badanie rozpoczynała samoocena kompetencji, dokonywana przez potencjalnego seniora-wolontariusza w oparciu o kwestionariusz. Arkusz, złożony ze 183 twierdzeń skalowanych oraz 5 pytań otwartych i jednego zapytania o preferowany obszar działań wolontariackich, pozwalał kandydatowi na samodzielne wskazanie, jakie kompetencje posiada oraz określenie, w jakim natężeniu one u niego występują. Na etapie drugim osoby badane brały udział w assessment centre i wywiadach focusowych. W trakcie tych spotkań aktywnie uczestniczyły w określonych sytuacjach zadaniowych i wzięły udział w symulacjach, a następnie – w dyskusji grupowej z udziałem moderatora. Ośrodki oceny (assessment centre) skupiały się na identyfikacji kompetencji potencjalnych wolontariuszy w zakresie współpracy w grupie, komunikatywności, kreatywności i przywództwa, dokonywanej przez trzech niezależnych obserwatorów. Wywiady focusowe pełniły funkcję uzupełniającą tę identyfikację i weryfikującą oceny indywidualne dokonane przez asesorów. Na trzecim etapie kandydat na wolontariusza uczestniczył w indywidualnym wywiadzie pogłębionym, służącym zdobyciu szerokiej wiedzy na temat posiadanych kompetencji poprzez analizę epizodów z jego życia.

Pozyskane wyniki umożliwiły ocenę potencjału seniorów jako wolontariuszy: ich wiedzy i umiejętności oraz postaw względem wolontariatu. Stworzono wówczas także katalog kompetencji seniorów i zestaw narzędzi, które miały sprzyjać identyfikacji, ocenie i wykorzystaniu kompetencji seniorów w organizacjach pozarządowych oraz propagowaniu ich aktywności w działalności organizacji użytecznych społecznie. Badanie było realizowane od czerwca 2010 r. do sierpnia 2011 r.

Drugi projekt badawczy „Profesjonalny senior-wolontariusz w organizacji pozarządowej” trwał od sierpnia 2011 r. do końca grudnia 2011 r. Jego celem była ocena dotychczasowych sposobów doboru wolontariuszy do organizacji pozarządowych oraz stworzenie narzędzi i procedur usprawniających ten proces, szczególnie istotny w przypadku zapotrzebowania NGO’ów na wolontariuszy o unikalnych kompetencjach. Dodatkowo – podejmowaliśmy działania aktywizujące i motywujące seniorów do podjęcia działań wolontariackich w organizacjach pozarządowych. Jednym z rezultatów projektu było bowiem udostępnienie organizacjom pozarządowym narzędzi pozwalających na sprawny i racjonalny dobór seniorów-wolontariuszy do zadań statutowych poszczególnych NGO’ów, czyli: stworzenie procedur współpracy wolontariackiej. Założeniem długoterminowym zaś – skatalogowanie kompetencji seniorów i utworzenie sieci kontaktów wolontariuszy o zbliżonych kompetencjach, co w rezultacie mogło zaowocować wzmocnieniem (jakościowym i ilościowym) kapitału ludzkiego oraz potencjału instytucjonalnego organizacji pozarządowych.

O ile zatem pierwszy projekt koncentrował się na ocenie potrzeb seniorów w aspekcie podejmowania działalności wolontariackiej oraz identyfikacji ich kompetencji, które potencjalnie mogłyby wykorzystać w działalności społecznie użytecznej, to drugi projekt skupiał się na wypracowaniu lokalnych procedur i narzędzi doboru, które uwzględniałyby zarówno potrzeby seniorów-wolontariuszy, jak i organizacji, równocześnie sprzyjając wzrostowi częstotliwości nawiązywania współpracy na linii senior-organizacja.

Trzeci z projektów badawczych – międzynarodowy „IMPROVE” („IMPact Of VoluntEring on personal and professional growth”), był realizowany we współpracy z organizacjami pozarządowymi z Włoch, Hiszpanii, Rumunii, Łotwy oraz Polski. Rozpoczął się we wrześniu 2011 r., a zakończył pod koniec sierpnia 2013 r. Jego głównym celem było opracowanie narzędzi, które mogłyby stanowić wsparcie dla organizacji partnerskich w pracy z wolontariuszami poprzez: zwiększenie zainteresowania społecznego wolontariatem jako ciekawą opcją rozwoju osobistego i zawodowego, zmianę postrzegania działalności prospołecznej, zwrócenie uwagi na konieczność obopólnego dopasowania wolontariusza do organizacji (i organizacji do wolontariusza), ułatwienie procesu wdrożenia wolontariusza do organizacji, ulepszenie już wypracowanych narzędzi identyfikacji i oceny kompetencji wolontariuszy oraz poprawę systemu rozwoju kompetencji wolontariuszy i monitorowania zaobserwowanych zmian. Z racji swojego międzynarodowego wymiaru, projekt w wymiarze poznawczym stanowił także okazję do poznania i weryfikacji metodologii analizy kompetencji stosowanej przez każdą z organizacji partnerskich, przybliżenia tzw. dobrych praktyk i oceny szans na ich adaptację w wymiarze lokalnym, narodowym

i międzynarodowym. Sprzyjał dokonywaniu międzykulturowych porównań, które z kolei pozwoliły na wzrost poziomu kompetencji samych uczestników projektu. W swoich założeniach miał umożliwić stworzenie międzynarodowej sieci organizacji zaangażowanych w pracę z wolontariuszami, wymianę doświadczeń i przepływ metodologiczny: narzędzi oraz materiałów do identyfikacji, oceny i monitoringu kompetencji wolontariuszy, innowacyjnych metod i praktyk. Jego rezultatem był też podręcznik metodologiczny w językach angielskim („Handbook: Toolkit for assessment of competences for Volunteers”) oraz polskim („Zestaw narzędzi do oceny kompetencji wolontariuszy”), powstały pod moją opieką naukową. Zawierał on zweryfikowany w teorii i praktyce zestaw narzędzi do oceny kompetencji wolontariuszy, mogących znaleźć zastosowanie w poradnictwie wolontariackim w każdym z krajów partnerskich oraz zwiększyć efektywność pracy organizacji partnerskich.

Reasumując: trzy projekty trwały w sumie blisko 3,5 roku. W tym czasie przeprowadzałam systematycznie badania kandydatów na wolontariuszy i weryfikowałam skuteczność skonstruowanych narzędzi, wprowadzając modyfikacje i tworząc kolejne wersje kwestionariuszy samooceny oraz nowe schematy wywiadów indywidualnych. Badani uczestniczyli w warsztatach i assessment centre. Byli też podmiotami biorącymi udział w wywiadach indywidualnych i grupowych. Poddawano ich obserwacji prowadzonej przez trzech asesorów (obserwacja bezpośrednia, częściowa, skategoryzowana). Brali udział w szkoleniach na temat funkcjonowania trzeciego sektora oraz przygotowaniu do świadczenia usług wolontariackich i ich wdrożeniu do pracy w organizacjach.

Równolegle przygotowywałam i realizowałam także szkolenia z zakresu wpływu kompetencji na rozwój człowieka, metod diagnozy i oceny kompetencji, motywacji oraz wdrażania innowacji i współczesnych metod zarządzania zmianą (Blue Ocean Strategy). W trakcie tych ostatnich miałam okazję obserwacji (strukturyzowanej oraz częściowej), wpływu wolontariatu na życie i rozwój osobowości wolontariuszy, zmiany postrzegania inicjatyw prospołecznych oraz mobilizacji do podjęcia pracy w obszarze pomagania.

Przedostatnim elementem procesu badawczego był udział w pracach zespołu eksperckiego KRK w projekcie Instytutu Badań Edukacyjnych oraz zaplanowanie i przeprowadzenie pięciu tradycyjnych badań jakościowych, mających na celu przygotowanie obszernych ekspertyz na temat uznawania efektów uczenia się nabytych w drodze edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej, metod diagnozy i oceny kompetencji oraz sposobów uznawania kompetencji i kwalifikacji. Ostatnim zaś – pełnienie funkcji uczelnianego koordynatora międzynarodowego projektu badawczego GUESSS (Global University Entrepreneurial Spirit Students` Survey), którego liderem był Szwajcarski Instytut Małego Biznesu

i Przedsiębiorczości przy Uniwersytecie w St. Gallen (KMU-HSG). Badał on kompetencje studentów w zakresie przedsiębiorczości (ankietowe badanie ilościowe).

Badania stanowiące połączenie tradycyjnych metod jakościowych i ilościowych, wspartych nowymi technikami i narzędziami, miały po części także wymiar autobiograficzny, w kulturowym tego słowa znaczeniu. Systematycznie bowiem uzupełniałam te działania doświadczeniami animacyjnymi z zakresu wolontariatu, które zintensyfikowałam w ciągu ostatnich pięciu lat.

O zmianie i dylematach poradnictwa wolontariackiego

Mam świadomość, że poradnictwo, szczególnie poradnictwo wolontariackie, będzie się nadal zmieniać. Definiowane jako ciągły proces, który daje obywatelom możliwość określenia własnych kompetencji, zdolności i zainteresowań w każdym momencie ich życia, niezależnie od ich wieku, poradnictwo także w swoich pomniejszych nurtach coraz silniej będzie stawiać na edukację całościową i pragmatyzm. Szczególnie ten ostatni, utożsamiany z możliwością identyfikacji kompetencji nabytych w toku edukacji nieformalnej i pozaformalnej oraz formalnego ich uznania, wpłynie na kondycję i kierunki przemian trzeciego sektora.

Skoro walidacja efektów uczenia się zdobytych poza systemem edukacji formalnej jest procesem zaplanowanym w określonych ramach czasowych i nieodwołalnym, zmieni się także poradnictwo wolontariackie. Mimo trudności, na które napotykają kraje UE, zobligowane do wdrożenia narodowych rozwiązań dla uznawania efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, nie sposób zaprzeczyć, iż jest to proces niezwykle potrzebny, zarówno z punktu widzenia osób zatrudniających, jak i samych zatrudnianych. Zdobywanie kompetencji także poza systemem edukacji formalnej jest szansą dla pracodawców, ponieważ daje możliwość pozyskania kadry lepiej przygotowanej do pracy. Dla potencjalnych pracowników zaś stanowi możliwość zwiększenia prawdopodobieństwa zdobycia i utrzymania zatrudnienia w dynamicznej rzeczywistości gospodarczej. Zgodnie bowiem z wytycznymi Komisji Europejskiej walidowanie kompetencji nabytych poza formalnym systemem edukacji będzie możliwe w oparciu o stworzone przez jednostkę portfolio, dokumentujące przebieg jej doświadczeń lub dzięki egzaminowi, który przeprowadzony przez powołaną do tego celu komisję złożoną z wykształconych w danym obszarze specjalistów pozwoli całkowicie lub częściowo uznać (certyfikować) kwalifikacje takiej osoby.

Dlatego w sposób naturalny, w początkowej fazie wolontariat podda się takiemu rozwiązaniu, gdyż dążenie do standaryzacji i profesjonalizacji sektora pozarządowego będzie wsparte funduszami na realizację projektów, które przecież znacząco wpływają na kondycję

finansową wielu organizacji. Zobligowane do stworzenia norm i procedur, NGO'sy takie rozwiązania wdrożą i będą się z nimi identyfikować.

Nadmierne sformalizowanie sektora pozarządowego stanowi jednak poważne zagrożenie dla spontanicznego budowania relacji i więzi międzyludzkich, grożąc sprowadzeniem poradnictwa wolontariackiego do... doradzania, gdzie najlepiej zdobyć kompetencje, która organizacja jest uznawana przez ośrodek certyfikujący za wiarygodną i pozwoli jak najszybciej uznać kompetencje za kwalifikacje. Należy jednak mieć nadzieję, że autonomia i wolność darowane jednostce uregulują i tę kwestię. Skoro bowiem wszystko w rzeczywistości ponowoczesnej jest względne, tak samo może być traktowany kolejny certyfikat czy zaświadczenie potwierdzające kwalifikacje.

5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych:

W mojej aktywności naukowo-badawczej można wyróżnić dwa korespondujące ze sobą nurty.

Pierwszy z nich koncentruje się na problematyce działań społecznie użytecznych. Gdy pod koniec 2008 r. ukazała się książka „Komunikowanie wartości zdrowia w polskich kampaniach społecznych – wymiar edukacyjny”, podsumowująca moje kilkuletnie badania nad akcjami prospołecznymi (Piasecka, 2008), postrzegałam zjawisko filantropii oraz wolontariatu głównie z perspektywy użyteczności społecznej tychże działań. Koncentrowałam się na efekcie końcowym, skuteczności kampanii oraz ich wpływie na zmianę zachowań i postaw odbiorców. Podejmowałam próby analizy omawianych przedsięwzięć, opisu zastosowanych metod oraz technik wywierania wpływu na jednostkę i grupę społeczną, a także – oceny poziomu osiągnięcia pierwotnych zamierzeń organizatorów kampanii. Starłam się wówczas m.in. uzyskać odpowiedź na pytanie: Jak w sposób trafny zorganizować kampanie społeczne, posiłkując się doświadczeniami twórców dotychczasowych akcji?

W publikacjach mojego autorstwa, które powstały w tym okresie (m.in.):

- Piasecka, A. (2008). Edukacyjne aspekty reklamy, czyli kilka refleksji o polskich kampaniach społecznych. W: W. Jakubowski (red.), *Kultura i edukacja (konteksty i kontrowersje)*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls, s. 71-87.
- Piasecka, A. (2009). Nowe technologie informacyjne w promocji działań edukacyjnych, czyli o teorii i praktyce public relations (z instruktażem w tle). W: L. Jakubowska-Malicka, A. Kobylarek, M. Pryszmont-Ciesielska (red.), *Audiowizualność. Cyberprzestrzeń. Hipertekstualność. Ponowoczesne konteksty edukacji*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT, s. 303-312.
- Piasecka, A. (2009). Niepełnosprawność w przestrzeni medialnej – normalizacja i integracja? Kampanie społeczne. W: C. Kosakowski, A. Krause, M. Wójcik (red.), *Relacje i doświadczenia społeczne osób z niepełnosprawnością*. Toruń-Olsztyn: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, s. 114-119.
- Piasecka, A. (2010). Skuteczność prozdrowotnych kampanii społecznych. Perspektywa public relations. W: B. Jacennik (red.), *Komunikowanie społeczne w promocji i ochronie zdrowia*. Warszawa: Vizja Press&IT, s. 63-73.

- Piasecka, A. (2010). Kampanie społeczne – ku indywidualizmowi w kulturze popularnej. W: E. Zierkiewicz, V. Drabik-Podgórną (red.), *Poradnictwo w kulturze indywidualizmu*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT, s. 185-195.
- Piasecka, A. (2010). Etyl(em)izacja, czyli etyka w dobie globalizacji. Z krytycznym Głosem Pana Lema w tle. *Kultura – Historia – Globalizacja* nr 6, s. 65-72.

można odnaleźć próby poszukiwania odpowiedzi na pytanie o skuteczne sposoby komunikowania w akcjach społecznie użytecznych. Skupienie na tym, kto organizuje, co tworzy, w jaki sposób działa i dociera do grupy odbiorców oraz jaki ma cel – nie wyczerpywało jednak tematu użyteczności społecznej. Wciąż pojawiały się w badaniach kolejne pytania, istotne w kreowaniu akcji prospołecznych: Czy te przedsięwzięcia wpływają na wzrost osobowy jednostki będącej animatorem i wykonawcą takich poczynań? Czy rzutują na jej dalsze losy społeczno-zawodowe? Czy oddziałują na jej rozwój, na przykład w wymiarze kompetencji? Czy ją wzbogacają?

- Piasecka, A. (2009). Wolontariat jako forma aktywności zawodowej w cyklu życia jednostki. W: M. Piorunek (red.), *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 408-430.

Z dystansem traktując publikacje klasyfikujące powody wzajemnego pomagania, starałam się poszukiwać odpowiedzi na pytania, dotyczące sposobów funkcjonowania jednostki w tymże procesie oraz potencjalnego wpływu wolontariatu na jej późniejsze życie.

Równolegle – realizowałam badania w obszarze kompetencji, koncentrując się na wpływie kompetencji na rozwój osobisty i zawodowy człowieka, doborach kompetencyjnych i sposobach oceny kompetencji (m.in.):

- Piasecka, A. (2013), Zawód czy kompetencje (kwalifikacje?) – ścieżki karier osób niepełnosprawnych w kontekście przemian legislacyjnych w edukacji Unii Europejskiej. *Niepełnosprawność. Półrocznik* nr 9, s. 92-112.
- Piasecka, A. (2013). Kompetencje wolontariackie – ich ocena, wykorzystanie oraz rozwój w kontekście lokalnej i globalnej współpracy: egzemplifikacje. W: M. Piorunek, J. Kozielska, A. Skowrońska-Pućka (red.), *Rodzina – młodzież – dziecko. Szkice z teorii i praktyki pomocy psycho-pedagogicznej i socjalnej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, s. 551-575.

Listę publikacji naukowych uzupełniałam ekspertyzami, z zakresu walidacji wiedzy, umiejętności i kompetencji formalnych, nieformalnych i pozaformalnych, przygotowywanymi na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych instytut badawczy w Warszawie. Systematycznie weryfikowałam w ten sposób metodologię własnych badań, czerpiąc z wytycznych unijnych i zapowiadanych przemian na rynku edukacyjnym i zawodowym, dotyczących uznawania kwalifikacji jednostki na drodze nieformalnej i pozaformalnej (m.in.):

- Piasecka, A., Chrzanowska, J. (2014). Edukacja nieformalna i pozaformalna jako alternatywa dla zdobycia kwalifikacji: dobre praktyki w zakresie tworzenia zasad oceniania, potwierdzania i uznawania efektów uczenia się, Warszawa, IBE (publikacja w ramach projektu: „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla

uczenia się przez całe życie” (PO KL 3.4.1. Opracowanie i wdrożenie Krajowego Systemu Kwalifikacji), „1.1.5. Potwierdzanie efektów kształcenia (walidacji) w instytucjach szkolnictwa wyższego – Uznawanie efektów uczenia się zdobytych poza systemem edukacji formalnej”. Ekspertyza dla Instytutu Badań Edukacyjnych w Warszawie na zlecenie MNiSW.

Piasecka, A., Chrzanowska, J. (2014). Metody i techniki identyfikacji kompetencji – wykorzystanie rozwiązań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkolnictwie wyższym. Warszawa: IBE (publikacja w ramach projektu: „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie” (PO KL 3.4.1. Opracowanie i wdrożenie Krajowego Systemu Kwalifikacji), „1.1.9. Potwierdzanie efektów kształcenia (walidacji) w instytucjach szkolnictwa wyższego – Rozpoznanie możliwych metod identyfikacji kompetencji (informacja, poradnictwo, doradztwo edukacyjne itp.”. Ekspertyza dla Instytutu Badań Edukacyjnych w Warszawie na zlecenie MNiSW.

Podsumowaniem pracy naukowo-badawczej w tym nurcie jest monografia „Poradnictwo wolontariackie”, będąca osobistą narracją o obrazie wolontariatu i zjawisku poradnictwa wolontariatu, rozumianego w dwojaki sposób: jako wsparcie i doradzanie wolontariuszom, jak kształtować własną ścieżkę życiową oraz metodyka pracy z wolontariuszem, budowanie satysfakcjonujących relacji w diadzie organizacja-wolontariusz.

Z uwagi na „wartość zdrowia”, która pojawiła się w moich analizach dotyczących kampanii społecznych jako główny temat akcji społecznie użytecznych, począwszy od 2009 r. podjęłam aktywność w obszarze komunikowania o zdrowiu (i sekcji Komunikowania o zdrowiu Polskiego Towarzystwa Komunikacji Społecznej). Od tamtego momentu publikuję także w tym zakresie, podejmując tematykę: zdrowia w środowisku pracy, komunikowania w relacji pracodawca-pracownik, niepełnosprawności w środowisku nauki i pracy, edukacji zdrowotnej oraz roli mediów w promowaniu wartości zdrowia i profilaktyki zdrowotnej (m.in.):

Piasecka, A. (2011). Niepełnosprawny na rynku pracy – założenia polityki unijnej a kreowanie ścieżek kariery. W: J. Wojtaś (red. nauk.), *Uwarunkowania aktywności edukacyjnej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Wybrane zagadnienia*. Legnica: PWSZ im. Witelona, s. 107-116.

Jacennik, B., Hulewska, A., Piasecka, A. (red. naukowa) (2012). *Komunikowanie o zdrowiu, chorobie i leczeniu. Między psychologią a medycyną*. Warszawa: Wyd. Vizja Press & IT oraz Polskie Towarzystwo Komunikacji Społecznej, ss. 219.

Podsumowanie

Moja praca naukowa dotyczy przede wszystkim zagadnień związanych z pedagogiką społeczną i poradnictwem (szczególnie poradnictwem zawodowym i human resources) oraz komunikowaniem, z uwzględnieniem jego aspektów public relations. W trakcie pracy w Uniwersytecie Wrocławskim i Uniwersytecie Przyrodniczym we Wrocławiu opublikowałam dwie monografie, byłam współautorką trzeciej. Aktualnie przyjęte do druku zostały dwie monografie, które redaguję „Health communication in Poland” (we współpracy z A. Hulewską) oraz „Niepełnosprawność w przestrzeni: edukacja i ścieżki zawodowe” (we współpracy z M. Czaplicką-Pędzich i Ł. Banaszakiem). Opublikowałam 18 artykułów

w monografiach i czasopismach, a 9 kolejnych oraz 5 ekspertyz IBE oczekuje na publikację (zostały przyjęte do druku i przeszły pozytywnie proces recenzji). Mam w swoim dorobku także 7 publikacji dydaktycznych i popularyzujących naukę, 427 publikacji w mass mediach (gł. dziennikach, czasopismach, prasie branżowej i serwisach internetowych) związanych z działalnością public relations i obsługą medialną firm, ok. 450 publikacji (wywiady, informacje prasowe, reportaże itd.) muzycznych i poświęconych miastu oraz powiatowi bolesławieckiemu, opublikowanych na łamach portali MegaPortal.Pl, Bolec.Info oraz w vortalu muzycznym Blues nad Bobrem.

Wyniki moich badań zaprezentowałam na 23 konferencjach (referaty) o zasięgu krajowym i międzynarodowym, przewodniczyłam obradom sesji plenarnej oraz sekcji tematycznych konferencji krajowych. Byłam członkiem komitetów organizacyjnych dziesięciu konferencji naukowych, seminariów i wykładów gości zagranicznych oraz międzynarodowej wizyty studyjnej.

Jestem także autorką i współautorką 8 projektów w ramach konkursów finansowanych z funduszy UE. Uczestniczyłam w 6 programach europejskich i międzynarodowych, w których pełniłam funkcję eksperta (PO KL 3.4.1 „Opracowanie i wdrożenie Krajowego Systemu Kwalifikacji”, PO KL „Strategia Dolnego Śląska”, Lifelong Learning Programme Grundtvig Learning Partnerships, Lifelong Learning Programme Visiting Study, FIO) oraz koordynatora akademickiego (GUESSS – Global University Entrepreneurial Spirit Students’ Survey). Moja dotychczasowa współpraca zagraniczna, obok wymaganego stażu (B+R), obejmowała dwuletni projekt dotyczący kompetencji w wolontariacie, realizowany (obok pracy koncepcyjnej) w formie wizyt studyjnych, zajęć warsztatowych, prelekcji i konsultacji eksperckich, we współpracy z organizacjami działającymi we Włoszech, Hiszpanii, Rumunii, na Łotwie i w Polsce.

Ponadto zrealizowałam 4670 godzin zajęć dydaktycznych ze studentami, pod moją opieką naukową powstają 4 prace inżynierskie i 2 magisterskie. Podejmowałam szereg inicjatyw szkoleniowych dla studentów (także w ramach projektu PO KL „Uniwersytet Kompetencji”). Za swoją działalność organizacyjną, otrzymałam w 2012 r. nagrodę Rektora Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu.

6. Plany naukowo-badawcze

W swoich dalszych pracach badawczych, z pełną świadomością istnienia deklaracji i oświadczeń, iż postmodernizm się skończył (Kirby, 2014. Por. Domańska, 1996), zamierzam podjąć dalsze analizy w obszarze dwóch nurtów badawczych, w których się poruszam od 2009 roku:

- rynek pracy i działalność wolontariacka w biegu życia człowieka:
 - zmiany w motywowaniu pracowników i wolontariuszy w kontekście społecznej zmiany pokoleniowej (gł. pokolenia X i Y),
 - przemiany dotyczące sytuacji osób niepełnosprawnych, ich aktywności społeczno-zawodowej,
 - wykorzystanie coachingu, mentoringu i tutoringów w rozwoju osób niepełnosprawnych (wsparcie w rzeczywistości ponowoczesnej);
- komunikowanie o zdrowiu:
 - tworzenie „środowiska nadziei” w komunikowaniu o zdrowiu,
 - koncepcja self-advocacy wśród osób niepełnosprawnych jako dążenie do dobrostanu psychicznego w aspekcie komunikowania o zdrowiu,
 - komunikowanie o niepełnosprawności jako komunikowanie o zdrowiu, z uwzględnieniem dysfunkcji, a nie – wyłącznie z perspektywy owej dysfunkcji.

Moim badaniom będzie przyświecać postrzeganie ponowoczesne. Uważam bowiem, że polski rynek, szczególnie ten „pokryzysowy”, wciąż kreuje iluzje wymagające bezustannego demaskowania. Pokazuje, iż projektowość i tymczasowość trwają na nim w pełnym rozkwicie. Relatywizm, synkretyzm i wszechobecna poprawność polityczna oraz wielość prawd wciąż dominują w życiu społecznym współczesnych Polaków. Wielość prawd zaś, także na temat (braku)trwania postmodernizmu, oddala nas od ich powszechnego poznania.

Literatura przytoczona w autoreferacie oraz referowane prace własne:

1. Bilon, A., Kargul, J. (2012). Społeczno-kulturowe konteksty definiowania roli doradcy. *Studia Poradnicze* nr 1, s. 85-109.
2. Domańska, E. (1996). Po-postmodernistyczny romantyzm (Sensitivizm – „nowa” filozofia historii - Franklin R. Ankersmit). *Kultura Współczesna* nr 9-10, s. 69-86.
3. Jacennik, B., Hulewska, A., Piasecka, A. (red. naukowa) (2012). *Komunikowanie o zdrowiu, chorobie i leczeniu. Między psychologią a medycyną*. Warszawa: Wyd. Vizja Press & IT oraz Polskie Towarzystwo Komunikacji Społecznej, ss. 219.
4. Kargulowa, A. (2012). Poradnictwo ery komunikacji satelitarnej. *Studia Poradnicze* nr 1, s. 19-34.
5. Kirby, A. (2014). The Death of Postmodernism And Beyond. *Philosophy Now. A magazine of ideas* Issue 100/January-February.
6. Minta, J. (2010). Rozmowa doradcza we współczesnym poradnictwie kariery. W: J. Bielecki, A. Dziedzic, M. Łuczak (red.), *Metody i narzędzia stosowane w Polsce przez doradców zawodowych w sektorze edukacji. Materiały poseminaryjne*. Warszawa: Euro-Guidance & KOWEŻiU, s. 25-32.
7. Murgatroyd, S.J. (2010). *Poradnictwo i pomoc*, przeł. E. Turlejska. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
8. Piasecka, A. (2008). Edukacyjne aspekty reklamy, czyli kilka refleksji o polskich kampaniach społecznych. W: W. Jakubowski (red.), *Kultura i edukacja (konteksty i kontrowersje)*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls, s. 71-87.
9. Piasecka, A. (2008). Komunikowanie wartości zdrowia w polskich kampaniach społecznych – wymiar edukacyjny. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, ss. 413.

10. Piasecka, A. (2009). Niepełnosprawność w przestrzeni medialnej – normalizacja i integracja? Kampanie społeczne. W: C. Kosakowski, A. Krause, M. Wójcik (red.), *Relacje i doświadczenia społeczne osób z niepełnosprawnościami*. Toruń-Olsztyn: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, s. 114-119.
11. Piasecka, A. (2011). Niepełnosprawy na rynku pracy – założenia polityki unijnej a kreowanie ścieżek kariery. W: J. Wojtaś (red. nauk.), *Uwarunkowania aktywności edukacyjnej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Wybrane zagadnienia*. Legnica: PWSZ im. Witelona, s. 107-116.
12. Piasecka, A. (2009). Nowe technologie informacyjne w promocji działań edukacyjnych, czyli o teorii i praktyce public relations (z instruktążem w tle). W: L. Jakubowska-Malicka, A. Kobylarek, M. Pryszmont-Ciesielska (red.), *Audiowizualność. Cyberprzestrzeń. Hipertekstualność. Ponowoczesne konteksty edukacji*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT, s. 303-312.
13. Piasecka, A. (2009). Wolontariat jako forma aktywności zawodowej w cyklu życia jednostki. W: M. Piorunek (red.), *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 408-430.
14. Piasecka, A. (2009). Wolontariat jako forma aktywności zawodowej w cyklu życia jednostki. W: M. Piorunek (red.), *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 408-430.
15. Piasecka, A. (2010). Etyl(em)izacja, czyli etyka w dobie globalizacji. Z krytycznym Głosem Pana Lema w tle. *Kultura – Historia – Globalizacja* nr 6, s. 65-72.
16. Piasecka, A. (2010). Kampanie społeczne – ku indywidualizmowi w kulturze popularnej. W: E. Zierkiewicz, V. Drabik-Podgórna (red.), *Poradnictwo w kulturze indywidualizmu*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza ATUT, s. 185-195.
17. Piasecka, A. (2010). Skuteczność prozdrowotnych kampanii społecznych. Perspektywa public relations. W: B. Jacennik (red.), *Komunikowanie społeczne w promocji i ochronie zdrowia*. Warszawa: Vizja Press&IT, s. 63-73.
18. Piasecka, A. (2013). Kompetencje wolontariackie – ich ocena, wykorzystanie oraz rozwój w kontekście lokalnej i globalnej współpracy: egzemplifikacje. W: M. Piorunek, J. Kozielska, A. Skowrońska-Pućka (red.), *Rodzina – młodzież – dziecko. Szkice z teorii i praktyki pomocy psycho-pedagogicznej i socjalnej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, s. 551-575.
19. Piorunek, M. (2009). Poradnictwo biograficzne. O pomocy psychopedagogicznej w biegu życia człowieka. W: E. Solarczyk-Ambrozik (red.), *Studia Edukacyjne* nr 9, Wydawnictwo Naukowe UAM.
20. Szumigraj, M. (2011). *Poradnictwo kariery: systemy i sieci*. Warszawa: Łośgraf.