

Sanna Vehviläinen

Uniwersytet Eastern Finland

Kierunki i dylematy poradnictwa. Próba syntezy

W tym artykule opisuję model poradnictwa, podkreślając cechy konstytutywne, które pojawiają się we wszystkich jego rodzajach. Omawiam powtarzające się dylematy poradniczej praktyki, uprawianej w różnych kontekstach, a także proponuję pewne rozwiązania, w oparciu o własne badania nad różnymi rodzajami poradniczej interakcji.

Słowa kluczowe: poradnictwo, sprawczość, interakcja poradnicza, dylematy poradnictwa

Poradnictwo, o jakim będzie mowa w tym artykule, to zestaw instytucjonalnych, opartych na współpracy działań, które wspierają istotne dla klienta (klientów) procesy, na przykład uczenia się, rozwoju, pracy, nauki, kariery lub innych dążeń, a także życia codziennego. Wspieranie ich powinno odbywać się tak, aby wzmocnić sprawczość i poczucie uczestnictwa wspomaganym osobom. Kluczowe procesy postrzegane są tu jako biograficzne, społeczne i socjalne. Składają się one na ogólny model działalności doradczej (Vehviläinen, 2014a). Szczegółowe *przedmioty* działań poradniczych (np. tematy lub zjawiska, na których skupia się uwaga) mogą dotyczyć różnych sytuacji życiowych, ścieżek, aspiracji, problemów, konfliktów lub wyzwań życiowych. Poradnictwo nigdy nie jest jedyną – ani nawet główną – siłą kształtującą te procesy. Umożliwia ono raczej wgląd w ich konstruowanie i negocjowanie w życiu klientów.

Wieloaspektowe poradnictwo – rodzina praktyk

Spotkania poradnicze i doradcze – lub też instytucjonalne sytuacje i wydarzenia, w których pojawiają się kluczowe dla nich elementy – są wszechobecne w społeczeństwach zachodnich, a kompetencje doradcze znajdują zastosowanie w rozmaitych miejscach pracy i dziedzinach życia. Potrzeba poradnictwa rozumianego jako systematyczne wsparcie procesów zmian, uczenia się, pracy i projektowania życia wzrosła wraz z przyspieszonym tempem przemian w życiu zawodowym, jak również z coraz pilniejszą koniecznością ciągłego uczenia się w pracy. Jednakże, sięgamy po umiejętności i podejścia poradnicze również w wychowywaniu dzieci i budowaniu naszych codziennych relacji partnerskich, rodzinnych, sąsiedzkich

i obywatelskich. Z tego też powodu, zdarza się, że poradnictwo spotyka się z odrzuceniem jako coś zbędnego lub wręcz „tłamszącego”: „Czy naprawdę potrzeba do tego eksperta?” „Nigdy w życiu nie korzystałem z poradnictwa, a radzę sobie doskonale!” W rzeczy samej, poradnictwo stało się zinstytucjonalizowaną formą interwencji w całym wachlarzu dziedzin, które dopiero od niedawna zostały wyodrębnione i sformalizowane, takich jak: kariera, praca nad tożsamością, utrzymanie zdolności do pracy, nauka w pracy, integracja w nowym społeczeństwie po migracji itp.

Doradztwo świadczone jest w ramach różnych instytucji społecznych, a zachodzące w nich tarcia i zmiany stają się źródłem różnorodnych wyzwań rozwojowych. Ekspansja doradztwa bezpośrednio wiąże się z neoliberalizmem i indywidualizmem, które cechują postmodernistyczne społeczeństwo zachodnie. Powiązanie to kreśli się na dwa dość rozbieżne sposoby. Bardziej optymistyczne podejście do poradnictwa zakłada, że pomaga ono ludziom w obliczu okresów przejściowych i nieciągłości, w adaptacji i spojrzeniu na nowo na swoje życie i samych siebie (Savickas et.al., 2009). Według drugiego, bardziej krytycznego ujęcia, poradnictwo uosabia główną formę zarządzania w społeczeństwie ponowoczesnym: zasadzającą się na indywidualnej samokontroli, napędzaną potrzebą samorealizacji i ciągłego przekształcania jednostkowego Ja jako „projektu”. Neoliberalna polityka gospodarcza i oświatowa wykorzystuje nacisk na samorozwój i kompetencje jako metodę zarządzania ludźmi. Dlatego też poradnictwo jest również interpretowane jako forma zarządzania, mająca na celu nakłonienie jednostek do przyjęcia konkurencyjności jako wartości społecznej i obciążenie ludzi całkowitą odpowiedzialnością za ich problemy (Ecclestone & Brunila, 2015; Aaltonen, Berg & Karvonen, 2017).

Poradnictwo to również profesja, choć nie należy do profesji starych i mocno już osadzonych, takich jak edukacja, medycyna czy prawo. Stąd też społeczna widzialność poradnictwa nie jest tak wyraźna i jednoznaczna. Społeczeństwo nie do końca jeszcze rozpoznaje, czym jest dobre i umiejętnie uprawiane poradnictwo lub co stanowi porażkę w poradnictwie. Ten stan rzeczy może jednak ulec zmianie, gdyż zawody związane z doradztwem stają się coraz powszechniej znane, a profesjonalizacja poradnictwa i doradztwa coraz bardziej postępuje. Na przykład, w Finlandii krytyczna debata nad poradnictwem kariery świadczonym w szkołach podstawowych i średnich toczy się obecnie nie tylko w świecie naukowym, ale także w mediach. W debacie tej wskazuje się, że praktyki doradcze utrwalają segregację płciową w wyborze zawodu i kariery. Co więcej, doświadczenia młodzieży ze środowisk imigranckich pokazują, że poradnictwo może przyczyniać się do reprodukcji nierówności społecznych (Souto, 2020; Vehviläinen & Souto 2021). Jednocześnie zaś okazuje się, że poradnictwo może prowadzić do uppełnomocnienia jednostek w przebiegu życia i procesach uczenia się (np. Hooley, 2014).

Poradnictwo nie jest bezpośrednio ustrukturyzowane przez żadną pojedynczą dyscyplinę¹. Wciąż dysponujemy jedynie nielicznymi wynikami badaniami nad poradnictwem, zwłaszcza w kontekście fińskim (choć zob. np. Vuori et. al. 2009; Koivisto 2010; Koivu 2013; Hooley 2014). W strukturach polityki i działań badawczych, takich jak finansowanie, publikowanie i podział na dziedziny, poradnictwo kryje się w ramach innych dyscyplin. Badania nad poradnictwem interesują głównie tych, którzy sami działają jako zawodowi doradcy.

Jeżeli formalna treść poradnictwa jest do tej pory stosunkowo niejasna dla społeczeństwa i decydentów, może być ona również niejasna dla praktyków w tej dziedzinie, tym bardziej, że między teorią i praktyką poradnictwa często zachodzą konflikty i napięcia (Vehviläinen 2001b; Weisteet.al., 2021). Jeśli cel działania jest niejasny lub ukryty, działanie to łatwo poddaje się niejawnym wpływom różnorodnych instancji. Te właśnie kwestie znalazły się w centrum moich zainteresowań, gdy postanowiłam podjąć badania nad poradnictwem. Moim działaniom przyświecały wówczas dwa zasadnicze pytania: Czym jest poradnictwo i jakim celom służy?

Siła poradnictwa

W analizach socjologicznych, poradnictwo często opisywane jest jako strategia pomagająca ludziom przetrwać w konkurencyjnym społeczeństwie ery ponowoczesnej, w którym każdy musi konstruować swoją własną ścieżkę życia i współzawodniczyć na różnych rynkach o kapitał materialny, społeczny i kulturowy (Giddens 1991). Jednakże poradnictwo można również postrzegać jako relację edukacyjną i jako działanie, w ramach którego ludzie wspierają się nawzajem w trudnych sytuacjach życiowych oraz próbują zrozumieć otaczający ich świat, zdecydować, co należy zrobić, a także jak żyć. Są to odwieczne ludzkie działania, które nie stanowią bynajmniej specyficznego elementu życia ponowoczesnego. Poradnictwo może nieść również potencjał emancypacyjny. Przy wsparciu innych, ludzie mogą kształtować swoje życie, rozwijać się jako istoty ludzkie, radzić sobie z problemami, poddać krytyce warunki i siły, które ukształtowały ich życie, jak również uczestniczyć w działaniach społecznych w nadziei na znalezienie dobrego życia i lepszego świata (Freire, 2017). Tak, jak szkolnictwo postrzegać można *zarówno* jako instytucję, która sprawuje władzę i reprodukuje nierówności, *jak i* jako drogę do budowania lepszego i bardziej równego świata, tak samo poradnictwo może nieść *zarówno* regulującą, *jak i* emancypującą wartość. Kluczowe pytania w tym względzie to: jak prowadzone i realizowane jest poradnictwo oraz jakimi koncepcjami kierujemy się konstruując krytyczną *praxis* poradnictwa.

¹ Taką dyscypliną stara się być poradoznawstwo jako nauka o radzeniu sobie, radzeniu się i radzeniu innym, specyficznie powstałych wówczas relacji, interakcji, procesów, faktów i zjawisk oraz ich mikro, mezo i makro kontekstów (od redakcji).

W ciągu ostatnich kilku dekad, szczególnie w obszarze poradnictwa szkolnego i zawodowego, znacznie wzmocnił się tzw. ruch sprawiedliwości społecznej (Hooley, Sultana & Thomsen, 2018; 2019), który dobitnie ukazuje ryzyko wykorzystywania poradnictwa jako narzędzia neoliberalnej polityki edukacyjnej służącego reprodukcji nierówności. Stąd też ruch sprawiedliwości społecznej dąży do aktywnego kreowania alternatywnych rozwiązań oraz innych wizji przyszłości, a także wcielania ich w życie.

Wraz z Anne-Mari Souto zbadaliśmy w tym kontekście emancypacyjne możliwości poradnictwa, zwłaszcza poradnictwa dla uczniów szkół podstawowych i średnich wywodzących się ze środowisk imigranckich (Vehviläinen & Souto 2021). W naszym założeniu działalność doradcza powinna kierować się zarówno „dobrem jednostki” jak i „dobrem wspólnym”. Dlatego też należy zidentyfikować i rozpracować zarówno „wewnętrzne” (psychologiczne), jak i „zewnętrzne” (społeczne) przeszkody lub utrudnienia ograniczające sprawczość klienta (Leiman 2015). W ten sposób poradnictwo pozwala uniknąć beznadziei i braku wizji, ale również nie „psychologizuje” problemów społecznych (Korhonen & Komulainen, 2021). Celem poradnictwa jest nie tylko wyposażenie jednostek w umiejętność przetrwania, ale także wspieranie działań zbiorowych podejmowanych przez grupy, zespoły oraz sieci ludzi starających się kształtować swoje środowisko. Poradnictwo polega na wspólnym działaniu, a nie tylko kierowaniu jednostek „na właściwe tory” (zob. Hooley, Sultana & Thomsen, 2018; 2019).

W działalności doradczej jednostka postrzegana jest w świetle indywidualnej historii życia, z uwzględnieniem kontekstu społecznego i jego uwarunkowań (Vanhalakka-Ruoho, 2015; Toiviainen, 2019). Doradcy powinni zatem zwracać uwagę nie tylko na opinie, preferencje, emocje i obawy swoich klientów, ale także na ich sytuację społeczną i obraz świata, w którym żyją. Z tego względu poradnictwo jest jednocześnie przestrzenią i procesem uczenia się wszystkich jego uczestników.

Definiowanie poradnictwa: współpraca, procesy, sprawczość

Poniżej definiuję poradnictwo jako rodzinę profesjonalnych praktyk doradczych. Każdy z jego podtypów można by oczywiście teoretyzować osobno, kreśląc różnice między nimi, jednak w moich własnych badaniach skupiałam się na ogólnych elementach składowych praktyk poradnictwa. Staralam się przy tym odróżnić poradnictwo od praktyk występujących w innych profesjach. W ten sposób, byłam w stanie zidentyfikować poradnictwo i pokrewne mu praktyki, gdziekolwiek zachodzą, pomimo zmiennej terminologii (poradnictwo, doradztwo, mentoring, superwizja, itp.). Moja definicja poradnictwa i doradztwa jest ogólna i stara się uchwycić to, co jest wspólne dla wszystkich działań poradniczych, lub też tej rodziny praktyk. Definiuję poradnictwo jako (zob. Crenshaw 1989; Vehviläinen 2014a; Vehviläinen & Souto 2021):

zasadzające się na współpracy działanie instytucjonalne, które wspiera znaczące procesy życiowe jednostek i grup w taki sposób, że ich sprawczość i poczucie uczestnictwa zostają wzmocnione. Mogą być to procesy uczenia się, wzrostu, rozwoju, pracy i projektowania życia. Sprawczość rozumiana jest przy tym jako relacja zachodząca między jednostkami a społeczeństwem i ujmowana jest intersekcyjnie (tj. z uwzględnieniem rozmaitych mechanizmów nierówności społecznych).

Aspekt *instytucjonalności* nawiązuje do sektorowego umiejscowienia i umocowania poradnictwa (szkoła, życie i tranzycje zawodowe, czas wolny, integracja, opieka zdrowotna, rehabilitacja, zatrudnienie), a także do faktu, że poradnicze działania i interwencje stanowią osobną profesję. Aspekt ten odnosi się także do narzędzi konceptualnych, norm, zasad, uprawnień i podziałów pracy w ramach systemów działań i pomiędzy nimi. Wiąże się on również z granicami i obszarami pośrednimi między życiem osobistym a instytucjonalnym.

Działania doradcze koncentrują się na kluczowych procesach, które powinny być znaczące i istotne dla klienta, osadzone w jego życiu i jemu przynależące. W niektórych sytuacjach, na przykład w przypadku poradnictwa uprawianego w instytucjach edukacyjnych, na procesy poradnicze składa się wiele z góry ustalonych etapów i proaktywnych kroków, określonych przez program i cele nauczania. Z drugiej strony, w procesach tych czasem pojawiają się kwestie mniej przewidywalne, które należy „odkryć” stopniowo na drodze negocjacji. Dzieje się tak na przykład w przypadku superwizji, doradztwa kariery i mentoringu.

Jednakże we wszystkich sytuacjach poradniczych cele pracy doradczej zawsze pozostają splecione z osobistymi historiami i doświadczeniami znaczącymi dla klientów. To do klientów odnosi się zasadniczy proces poradnictwa.

Nacisk na procesualność poradnictwa oznacza, że praca i uwaga doradcy nie skupiają się wyłącznie na pożądanym efekcie lub wynikach działania doradczego. Uwagą objęte zostają także elementy składowe procesu, takie jak motywacja, uprzednia wiedza i postawy, wartości oraz reinterpretacja celów i trudności napotykanym w procesie. Gdy punkt ciężkości przesuwają się z efektów na całość procesu, na działania doradcze można wpływać w bardziej zróżnicowany sposób i dopasowywać je do jego poszczególnych etapów postępowania.

Poradnictwo jest lub powinno być, oparte na współpracy. Partnerstwo, na którym się ono opiera, nazywane bywa „sojuszem” (Safran et. al., 2007). Brak sukcesu poradniczego często wynika z faktu, że współpraca nie jest potraktowana poważnie. Im bardziej starannie i przejrzysto budowana jest relacja, tym łatwiej będzie poradzić sobie z problemami, które mogą wyłonić się w trakcie działań. Wtedy, w obliczu trudności, zawsze istnieje możliwość sięgnięcia do wcześniejszych wspólnych ustaleń i wzajemnych zobowiązań.

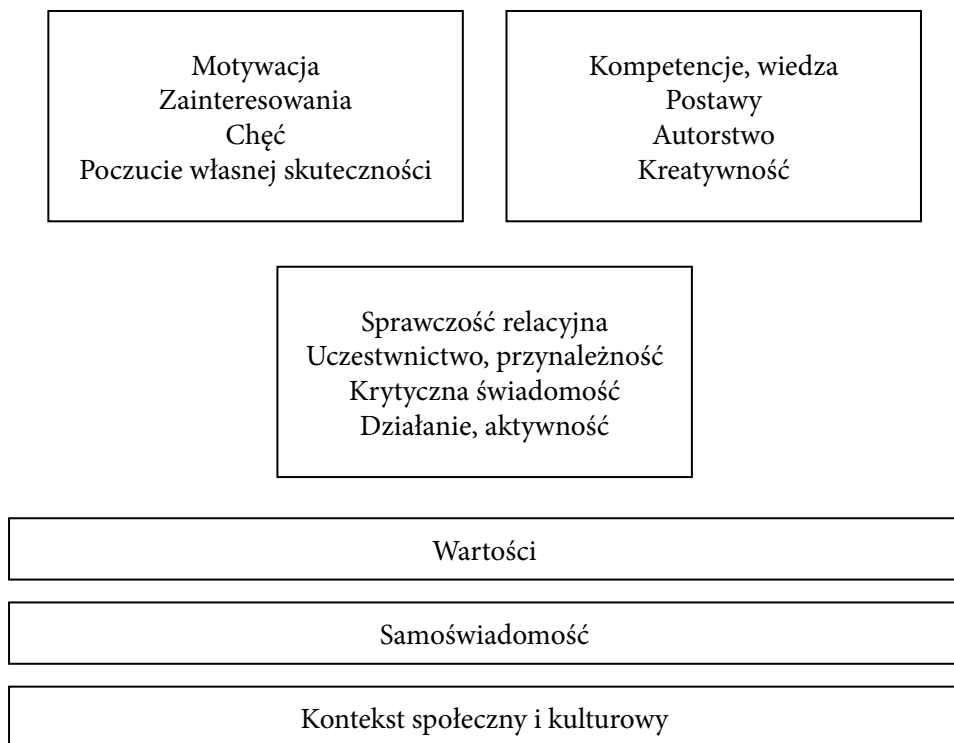
Celem poradnictwa jest wzmocnienie sprawczości klienta (Vehviläinen 2014a; Vehviläinen & Souto 2021). Termin *sprawczość* odnosi się do podmiotowości

klienta i strefy jego potencjalnej aktywności, a oznacza on aktywną, zaangażowaną, twórczą i odpowiedzialną relację danej osoby z określonym środowiskiem społecznym (Edwards 2007; Eteläpelto et. al., 2013; Vehviläinen & Souto 2021). Wzmocnienie sprawczości osobowej przejawia się w poszerzeniu zakresu działań tej osoby, co często wpływa również na działalność innych osób.

Poradnictwo ma na celu systematyczne wspieranie sprawczego uczestnictwa jednostki w istotnym środowisku społecznym (takim jak szkoła, praca, życie rodzinne, itd.), a jednocześnie w kontekście biograficznym. Zwrot w kierunku silniejszej sprawczości może przejawiać się w zmianach *indywidualnych dyspozycji* (zdolności, zainteresowań, motywacji, poczucia własnej skuteczności, odporności, umiejętności i rozumienia); w *uczestnictwie społecznym* poprzez autorstwo, odpowiedzialność i kreatywność; oraz w *świadomości krytycznej*, aktywności i aktywnizmie. Choć zmiany te są specyficzne dla poszczególnych osób i ich sytuacji, nie są traktowane jako zjawiska indywidualistyczne. Poradnictwo jest zasadniczo relacją o charakterze edukacyjnym. Uczestnicy tej relacji starają się zrozumieć prawdę o świecie i o nich samych jako części tego świata: pytają, jak świat ukształtował ich oraz jak oni sami, a także inni ludzie, ukształtowali świat. Z tego powodu podkreślamy, że poradnictwo ma na celu pogłębienie *poczucia aktywnego uczestnictwa* (Alhanena, 2019) wszystkich stron sojuszu doradczego.

Wysiłki zmierzające do wzmocnienia sprawczości klienta wpływają na praktyki i metody stosowane w poradnictwie. Ponieważ możliwości i przeszkody dotyczące sprawczości są każdorazowo wyjątkowe, interwencje poradnicze muszą być dostosowane do sytuacji poszczególnych jednostek. Sprawczość wzmacnia relacja partnerska z wynegocjowanym wspólnie sposobem działania, wspólnym celem, przejrzystością w zakresie polityki, interesów i celów oraz – przy okazji – możliwością wspólnej oceny toczącego się procesu poradniczego (Vehviläinen, 2014a).

Rysunek nr 1 przedstawia wymiary sprawczości ujmowane w opracowaniach z zakresu badań pedagogicznych. Zmiany sprawczości są osadzone w indywidualnych dyspozycjach: zainteresowaniach, motywacjach, posiadanej wiedzy, sposobach rozumowania, kompetencjach i postawach. Zmiany w zakresie sprawczości przejawiają się także w autorstwie, kreatywności i uczestnictwie w życiu wspólnoty, w zdolności do polegania na innych i dzielenia się wiedzą. Zmiana w zakresie sprawczości może pociągać za sobą zmianę aktywności, relacji i pozycji, przyjęcie krytycznej postawy wobec własnego środowiska, lub sprzeciw wobec opresyjnych okoliczności. Stawanie się bardziej sprawczym ściśle splecione jest z kluczowymi wartościami jednostki, większą samoświadomością i zdolnością do bardziej złożonej obserwacji skierowanej zarówno „do wewnątrz” jak i „na zewnątrz”. Poradnictwo ma na celu określenie głównych przeszkód ograniczających sprawczość danego klienta. Z racji, że przeszkody te mogą być zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne, charakterystyczną dla poradnictwa jest ciągła oscylacja między perspektywą indywidualną a społeczną.



Rys. nr 1. Elementy sprawczości

Według filozofa Kaia Alhanena, poczucie uczestnictwa oznacza zdolność jednostek do postrzegania siebie jako części środowiska społecznego i naturalnego przez nie też ukształtowanej, a także do ich gotowości rozważenia własnego wpływu na owo środowisko i wzięcia zań odpowiedzialności (Alhanen, 2019). W poradnictwie klienci mogą na przykład przeanalizować, w jaki sposób ich postrzeganie pewnych wartości (choćby dobrobytu lub dobrostanu) lub czynników i instytucji społecznych (takich jak płeć lub pochodzenie etniczne) ukształtowało ich rozumienie własnych możliwości. Również doradcy mogą uwrażliwić się na to, jak sami podchodzą do tych wartości, czynników i instytucji w swoich działaniach i sposobach rozmawiania z klientami.

Co dzieje się w poradniczej interakcji?

Poradnictwo zachodzi w relacjach i na drodze interakcji, a jego emancypacyjne możliwości zależą od umiejętnych praktyk interakcyjnych. Kiedy w latach 90. zaczęłam badać interakcję poradniczą, spodziewałam się, że jej praktyki interakcyjne i wzorce rozmów w poradnictwie przypominać będą te, które stosuje się w interakcji

psychoterapeutycznej. W rzeczy samej, podejścia do poradnictwa podkreślały – i nadal podkreślają – że praktycy poradnictwa i doradztwa to ani nauczyciele, ani osoby udzielające rad. Jednakże byłam zaskoczona odkryciem, że w rzeczywistości udzielanie rad i instrukcji opartych na wiedzy eksperckiej raz po raz powtarzało się w poradniczych interakcjach. Prawdę mówiąc, do dziś niewiele się pod tym względem zmieniło. Później badałam interakcje zarówno w poradnictwie, jak i w kontekście psychoterapii. W obu tych typach spotkań do zdań praktyków należy wysłuchanie z uwagą i szacunkiem tego, co klienci mówią o swoich doświadczeniach, oraz profesjonalne zaangażowanie się w pracę nad przypadkiem. Na czym polega różnica między tymi typami spotkań? Na jakiej podstawie rozpoznajemy działanie jako przykład poradnictwa?

Jeśli chodzi o praktyki interakcyjne, w spotkaniach usługowych są one zorganizowane wokół założenia, że klienci poszukują rozwiązania swoich problemów w oparciu o wiedzę ekspertów. Osoby zawodowo uprawiające tę działalność mają prawo i obowiązek rozwiązać problem udzielając wskazań, informacji i rad. Zadaniem klienta zaś jest szukanie pomocy i opisanie swojego problemu w taki sposób, aby praktyk mógł nad nim pracować. Natomiast w spotkaniach terapeutycznych opis problemu przedstawiony przez klienta staje się przedmiotem wspólnej pracy i eksploracji. Do terapeuty praktyka należy konstruowanie i monitorowanie tych interpretacyjnych wysiłków, a jednocześnie uczenie klienta, jak analizować swoje doświadczenia zgodnie ze stosowanym podejściem psychoterapeutycznym. A zatem narzędziami spotkania terapeutycznego są obszernie i autorefleksyjne opisy doświadczeń prezentowane przez klienta oraz ich powtarzanie (odzwierciedlanie) i interpretacyjne komentowanie przez terapeutę.

Cechą charakterystyczną poradnictwa jest łączenie praktyk stosowanych w dwóch powyższych typach interwencji. Jego celem jest, z jednej strony, pomóc klientom w odkrywaniu i interpretowaniu ich doświadczeń i położenia, a z drugiej, zastosowanie profesjonalnej wiedzy i poszukiwanie możliwych rozwiązań. Z tego powodu, w spotkaniach doradczych stosuje się zarówno rozmowy ukierunkowane na rozwiązywanie problemów, jak i rozmowy eksploracyjne. W moim oglądzie, to właśnie dlatego zawodowi doradcy często twierdzą, że uprawianie poradnictwa to działalność wysoce wymagająca. Muszą oni nieustannie balansować i negocjować między tymi dwoma rodzajami orientacji. I rzeczywiście muszą oni raz po raz rozważać i decydować, kiedy udzielić klientowi rady, a kiedy się od tego powstrzymać (Vehviläinen & Löfström 2016; Vehviläinen 2003).

Wyruszyłam na badanie poradnictwa pod koniec lat 90. XX wieku, ponieważ poradnicze praktyki interakcyjne często wydawały mi się niejasne i niekonkretne. Teorie poradnictwa przedstawiały je w kategoriach partnerstwa i negocjacji, ale istniało bardzo niewiele konkretnych opisów tego, jak miałyby ono być prowadzone w praktyce na poziomie interakcji. Z mojego doświadczenia wynikało, że praktyka i teoria poradnictwa były od siebie bardzo odległe. W ramach poradniczych spotkań realizowano liczne ukryte działania i interesy z rozmaitych sfer. Dlatego też,

spojrzenie na interakcje poradnicze na mikro-poziomie interakcji wydało mi się owocne. Aby opracować podstawowe opisy badawcze zasadniczych zjawisk interakcyjnych w poradnictwie posługiwałam się analizą rozmów (Vehviläinen 1999; 2001a, 2001b). Później stworzyłam ogólny model działalności poradniczej, aby silniej podbudować i skonceptualizować moje ustalenia (Vehviläinen 2014a).

Kierunki interakcji poradniczej

Wykładając na temat interakcji i metod poradniczych omawiam podstawowe elementy spotkań doradczych w sposób zwięzły i umożliwiający ich elastyczne zastosowanie w codziennej pracy. Moje rozwiązanie opiera się na badaniach własnych nad poradniczymi interakcjami w różnorodnych kontekstach: w poradnictwie zawodowym związanym z przygotowaniem do wejścia na rynek pracy (Vehviläinen 1999; 2001a; 2003) oraz w promowaniu prac magisterskich i doktorskich (Vehviläinen 2009a; 2009b; 2012). Moje późniejsze badania obejmowały również konsultacje psychologiczne (Vehviläinen & Svinhufvud 2018), superwizje (Vehviläinen 2014c) oraz poradnictwo w zakresie zdolności do pracy i dobrostanu (Tiitinen, et. al., 2018; Weiste et. al., 2018). Podczas różnych szkoleń i warsztatów stwierdziłam, że osoby zawodowo uprawiające poradnictwo uznają te elementy za podstawową część swojej codziennej pracy.

W moim *Guide to Guidance (Przewodniku po poradnictwie, Vehviläinen 2014a)* omawiam cztery orientacje, które występują w rozmaitych działaniach poradniczych: orientacja na rozwiązywanie problemów, orientacja badawcza, orientacja wspierająca i orientacja edukacyjna. Przez tę ostatnią rozumiem organizowanie interwencji doradczych w formie planowanych i systematycznych kroków w celu uczenia się. Poniżej omawiam bardziej szczegółowo trzy pierwsze orientacje. Występują one zarówno w interakcjach poradnictwa indywidualnego, jak i grupowego. Orientacje poradnicze ujęte są na rys. nr 2.

Orientacja na rozwiązywanie problemów była pierwszą, którą napotkałam w trakcie badań nad interakcją poradniczą w latach 90-tych i na początku XXI wieku. W moich danych tak często odnotowałam zauważone sekwencje porad, że radzenie wyglądało na główne „narzędzie” interakcyjne doradcy (Vehviläinen 2001b). Ten stan rzeczy był wyraźnie sprzeczny z ideologią dominującą w poradnictwie kariery w latach 90. Musiałam ustosunkować się do tej rozbieżności i poradzić sobie z nią w mojej późniejszej działalności szkoleniowej i dalszych badaniach. Zaskakujące jest to, że zmagam się z nią po dziś dzień. Współczesne podejścia do poradnictwa utrzymują, że nie chodzi w nim przede wszystkim o radzenie klientowi czy proponowanie rozwiązań jego problemu. Jednocześnie zaś uzyskany materiał badawczy i dyskusje w terenie ujawniają, że radzenie jest nadal kluczowym narzędziem doradców – nawet jeśli sami chcą, aby było inaczej.

Orientacje występujące w poradniczych interakcjach		
Orientacja na rozwiązywanie problemów	Orientacja badawcza	Orientacja wspierająca
<p>Głównym celem jest określenie problemów klienta i rozwiązanie ich przy użyciu wiedzy eksperckiej</p> <p>Problemy są przeszkodami i muszą być usunięte</p> <p>Główne narzędzie: opowiadanie klienta o problemach oraz rady instrukcje i zalecenia specjalisty</p>	<p>Głównym celem jest zrozumienie; uzyskanie bogatszego, bardziej analitycznego i zróżnicowanego wglądu w dane zagadnienie</p> <p>Charakter problemu nie jest uznawany za oczywisty: głębsze zrozumienie jest wartością samą w sobie</p> <p>Główne narzędzie: narracja klienta oraz interpretacyjne podsumowania i komentarze doradcy</p>	<p>Głównym celem jest rozpoznanie i stawienie czoła sytuacji w jej faktycznym kształcie</p> <p>Doradca wykazuje uwagę, zainteresowanie, dostępność emocjonalną oraz wsluchuje się w to, co klient ma do powiedzenia</p> <p>Doradca ułatwia klientowi skupienie się na wspólnej sytuacji i zadaniu</p> <p>Główne narzędzie: niewerbalne i werbalne oznaki uwagi, skupienia, obecności i bliskości, także meta-język</p>

Rys. nr 2. Orientacje w poradniczych interakcjach

Obok dylematów dotyczących udzielania rad w ramach poradnictwa, kolejne główne zagadnienie pojawiło się związku z poradniczą orientacją, którą nazwałam *wspierającą*. Orientacja ta zasadza się na fachowym kreowaniu fizycznej i psychicznej przestrzeni, która sprzyja współpracy, uważnemu przyjmowaniu tego, co klient chce powiedzieć oraz wyrażaniu obecności, współodczuwania i „bycia do dyspozycji”. Orientacja ta stała się jednym z głównych punktów szkolenia doradców. Wybór orientacji wspierającej wiąże się bowiem z trudnymi emocjami również po ich stronie. Zdarza się, że czują oni, iż nie mają odpowiedniego przygotowania do doświadczenia i okazywania empatii lub radzenia sobie z niepokojem klientów (Souto & Vehviläinen 2019; Souto 2020; Vehviläinen & Souto 2021). Wreszcie, *orientacja badawcza* jest typowa dla działań psychoterapeutycznych (Peräkylä et. al., 2008). Moją główną konstatacją było to, że w interwencjach poradniczych orientacja

ta występuje jedynie doraźnie i jest niedostatecznie wykorzystywana, a zatem może być całkowicie zdominowana przez orientację na rozwiązywanie problemów.

Orientacja na rozwiązywanie problemów

Interakcją poradniczą często rządzi model mówienia, w którym materiał zawarty w narracji klienta jest „prześwietlany” pod kątem potencjalnych problemów. Kiedy problemy zostają wyrażone lub zidentyfikowane, doradca pospiesznie reaguje na nie, podsuwając rozwiązania. Często klienci sami bezpośrednio proszą o radę. Mogą również narzekać i mówić o obawach dotyczących ich sytuacji. Zazwyczaj również i na to specjalista reaguje oferując radę lub takie czy inne zalecenia. Rada może być również własną inicjatywą doradcy, który aktywnie identyfikuje problemy i proponuje rozwiązania (Vehviläinen 2009a.),

Orientacja na rozwiązywanie problemów rozpowszechniona jest w rozmaitych kontekstach poradniczych (np. Vehviläinen 2009b; 2012). Osoby zajmujące się poradnictwem nieodmiennie uznają ją za kluczową praktykę. W sytuacjach szkoleniowych często słyszę komentarze profesjonalistów, którzy martwią się, że nie powinni tak bardzo często radzić, ale mimo to „wpadają” w te koleiny w pośpiechu swojej codziennej pracy.

Dlaczego orientacja na rozwiązywanie problemów jest tak dominująca?

Po pierwsze, „skupienie na rozwiązaniu” może być postrzegane jako najbardziej bezpośrednia droga do pożądanej zmiany. Po prostu w powszechnym mniemaniu kluczem do zaistnienia zmiany jest bezzwłoczne znalezienie rozwiązania oparte go na wiedzy eksperckiej. Kolejnego wyjaśnienia szukać by można w związku upatrywanym między uczeniem się a rozwiązywaniem problemów, bowiem uczenie się często bywa przedstawiane jako przedsięwzięcie polegające na rozwiązywaniu problemów (Dewey, 1916, Bereiter, 2002; Engeström 2004). Zazwyczaj uważamy, że fachowość opiera się na pewnym obszarze wiedzy deklaratywnej (tj. kompetencjach w konkretnym zakresie) i wiąże się z wynikającym z tej wiedzy autorytetem i zdolnością do rozwiązywania problemów. Gdy uczestnicy szkoleń i warsztatów z zakresu poradnictwa opisują, co ich obciąża w poradnictwie, często wymieniany jest brak wiedzy eksperckiej lub ciągle „nadażanie za dziedziną”. Nieprzyjemnie jest nie znać odpowiedzi na pytanie klienta. Bardziej czujesz się fachowcem, jeśli opnowałeś daną dziedzinę w stopniu większym niż klient.

Częstotliwość występowania orientacji na rozwiązywanie problemów wynika również z przyczyn interakcyjnych. Uniknięcie orientacji na rozwiązywanie problemów możliwe jest tylko pod warunkiem podjęcia szczególnego interakcyjnego wysiłku. Gdy ktoś prosi nas o radę lub mówi nam o swoich troskach i trudnościach, rutynową i naturalną reakcją z naszej strony jest udzielenie rady. Ponadto „reguły” interakcyjne wymagają, aby osoba uznana za kompetentną i władną w danej dziedzinie oraz szczącą się właściwą fachowością udzieliła rady niezwłocznie, gdy

skieruje się do niej prośbę o taką. Jeśli doradcy zechcą wstrzymać się z odpowiedzią, będą musieli wykonać dodatkową pracę interakcyjną, by uniknąć jej sformułowania (Vehviläinen, 2001a; 2003).

Inną cechą, która tłumaczy powszechność orientacji na rozwiązywanie problemów jest fakt, że zawodowi doradcy są często głęboko zaangażowani w pomoc swoim klientom i pragną coś zmienić w ich życiu. W normalnym życiu społecznym i zwykłych rozmowach zazwyczaj skłonni jesteśmy do udzielania rad, o ile tylko ktoś dzieli się swoimi problemami. W poradnictwie grupowym typowe jest to, że uczestnicy zaczynają udzielać sobie nawzajem empatii i rad. Empatia i rady wydają się wtedy płynąć naturalnie, gdyż takie właśnie praktyki przeważają w potocznych rozmach o radzeniu sobie z problemami (Jefferson, 1988). Postawa refleksyjna, zorientowana na dociekanie, jest znacznie bardziej skomplikowana, a jej przyjęcie wymagałoby od uczestników szerszych specjalistycznych umiejętności oraz teoretycznego rozumienia.

Kolejnym powodem nagminnego występowania orientacji na rozwiązywanie problemów jest to, że klienci często uporczywie domagają się rad od doradców. Oczekują, że uzyskają odpowiedzi i będą rozczarowani, jeśli ich nie otrzymają. Oczekują również, że doradcy udzielą im wsparcia, a rada jest jedną z form wsparcia (Vehviläinen, 2014b).

A zatem dlaczego orientacja na rozwiązywanie problemów miałaby być problemem? Czy teoria poradnictwa i doradztwa myli się, gdy zaleca, by radzenie nie stanowiło trzonu praktyk poradniczych? Rady z pewnością mają swoje miejsce w poradnictwie, zwłaszcza gdy dotyczą one procesów uczenia się. Poradnictwo często wymaga, aby uczestnicy w pewnym momencie sformułowali możliwe rozwiązania i przećwiczyli nowe sposoby pracy lub pojedyncze działania (Vehviläinen, 2014b). Jednakże, ważne jest, aby porada została udzielona w odpowiednim czasie, aby nie przedstawiać jej przedwcześnie i aby klient również uczestniczył w tworzeniu rozwiązań.

Dobre porady opierają się na niespiesznym rozważaniu. Kiedy klient i doradca razem tworzą przestrzeń wspólnych dociekań, wiele kwestii można w tej przestrzeni poruszyć, bez natychmiastowej potrzeby wskazywania rozwiązania. Jednak mój materiał badawczy wskazuje, że doradca często spieszy z poradą, gdy tylko w rozmowie pojawi się rzecz „zasługująca na poradę”, jak gdyby chciał po prostu „odfajkować problem”. Może to prowadzić do przedwczesnych lub powierzchownych porad, lub porad, które nie są faktycznie istotne dla klienta i jego sytuacji. Wysłuchanie i stopniowe zgłębianie problemów klienta, aby uchwycić ich sedno, zmniejszy presję, jaką obie strony mogą odczuwać, aby jak najszybciej przejść do rozwiązywania problemów. Kiedy klientowi umożliwia się odkrywanie różnych aspektów jego doświadczenia, czuje się on wysłuchany i ma szansę „usłyszeć swoje własne myśli”. Refleksyjna dyskusja pozwala określić istotność i wzajemne powiązania znaczeń różnych elementów życia klienta.

Jak wynika z badań nad radzeniem, porady najlepiej odbierane są, gdy ich udzielenie poprzedzone jest wysłuchaniem zdania odbiorcy (Vehviläinen, 2012; 2014a; Heritage, & Sefi, 1992). Kiedy porada nie jest udzielana w pośpiechu – czyli nie jest przedstawiana od razu po usłyszeniu pytań klienta – będzie można mieć pewność, że problem do wspólnego rozwiązania zostanie właściwie określony (Vehviläinen & Svinhufvud, 2018).

W poradnictwie, porada często nie jest udzielana tylko po to, by się do niej stosowano; równie ważne jest, aby została ona zrozumiana. Jedynie w ten sposób porada będzie mogła być przydatna dla klienta. Jest to kolejny powód, dla którego warto poświęcić czas na zrozumienie, co ma znaczenie i jest istotne dla klienta, a w konsekwencji ustalić, co może utrudniać mu zrozumienie porady.

Orientacja na badanie

Jak wskazuję powyżej, skuteczne doradzanie opiera się na trafnym zrozumieniu, jak klienci podchodzą do swoich problemów, jak próbowali nad nim pracować oraz jakie trudności napotkali. W praktyce znajduje to odzwierciedlenie w sposobie, w jaki doradca zadaje klientowi pytania (Vehviläinen 2001a; 2001b; 2012). W rzeczy samej, orientacja badawcza przejawia się głównie w posługiwaniu się pytaniami. Pytania skłaniają klienta do wypowiedzania się, ale nie powinny jedynie nakierowywać go na konkretne tematy. Pytania powinny również komunikować szczerze zainteresowanie i chęć wysłuchania tego, co myśli i czuje klient. Pytania w poradnictwie nie są scenariuszem wywiadu, nie tyle bowiem służą gromadzeniu „materiału” do opracowania przez specjalistę, ile wydobywają istotny materiał do wspólnych dociekań.

Innym kluczowym narzędziem pracy badawczej jest tzw. odzwierciedlanie (*mirroring*). Polega ono na streszczaniu i przeformułowywaniu wypowiedzi rozmówcy w celu upewnienia się, że została ona prawidłowo zrozumiana, przy jednoczesnej koncentracji na tym, co wydaje się być sednem sprawy. Odzwierciedlanie umożliwia uczestnikom stopniowe dochodzenie do wspólnego rozumienia (np. Weiste & Peräkylä 2013; Vehviläinen & Svinhufvud 2018).

Trzecim ważnym sposobem zachęcania klientów do obrania orientacji badawczej jest opowiadanie historii. U podstaw orientacji na dociekanie leży pomoc klientowi w uzewnętrznianiu jego wewnętrznej rzeczywistości. Czasem do przedstawienia własnej narracji najskuteczniej ludzi skłania wysłuchanie opowieści innych osób dzielących się swoimi doświadczeniami. Czasami w celu pobudzenia refleksji można się też posłużyć dodatkowymi środkami, np. tekstem literackim, obrazem lub filmem.

Istotą orientacji na dociekanie jest mówienie w taki sposób, aby uczestnicy uzyskali głębsze zrozumienie omawianej kwestii. Poradnictwo często zajmuje się zagadnieniami złożonymi i nacechowanymi emocjonalnie, które można rozmaicie

interpretować. Jeśli częścią spotkania doradczego uczyni się fazy badawcze, zaangażowane weń osoby będą mogły faktycznie osiągnąć wspólne rozumienie, zamiast rutynowo zakładać, że takie rozumienie zachodzi.

Orientacja badawcza ważna jest również ze względu na możliwość podjęcia krytycznej refleksji, która jest kluczowym elementem uczenia się. Kiedy zgłębiamy jakieś zagadnienie, na ogół przyjmujemy, że nasze poglądy mogą się zmienić i pozostajemy otwarci na nowe interpretacje. Ten sposób mówienia nazywamy dialogiem (Alhanen, 2019) i jest on domeną dobrych interakcji poradniczych. W codziennym życiu okoliczności, w których rozmawiamy z innymi, rzadko sprzyjają tak szczeremu dążeniu do zrozumienia. Nader często staramy się pod presją czasu wyszukać właściwą odpowiedź, przedstawić swoje racje, rozwiązać problem lub wykonać różne zadania. Tymczasem jedynym istotnym celem dialogu jest pogłębienie zrozumienia (Alhanen, 2019). W poradnictwie dialog spełnia tę właśnie funkcję, gdyż ma on przestrzeń, która umożliwi pełen zaufania i skupienia namysł nad kwestiami prywatnej natury, któremu towarzyszy zaangażowanie w poszukiwanie tego, co prawdziwe i rzeczywiste. W ten sposób wzrasta zrozumienie zarówno procesów wewnętrznych, jak i zewnętrznych: rozumiem swoje własne działania i poglądy, jak również działania i poglądy innych.

W sytuacjach poradniczych obciążonych rygiem czasowym ludzie uznają, że orientacja badawcza jest zbędna („nie komplikujmy spraw”, „przejdźmy do sedna”). Czasami też uważa się, że drażnienie trudnych kwestii jest przykre, więc szybsze przejście do rozwiązań byłoby bardziej satysfakcjonujące. Jednakże to konfrontacja z rzeczywistością w jej faktycznym kształcie jest źródłem nadziei. Dążenie do zrozumienia co się dzieje i dlaczego, rozpatrywanie rozmaitych aspektów zachodzących zjawisk i usiłowanie nadążenia za sytuacją to podstawowy ludzki wysiłek. Zasadniczo sprowadza się on do poszukiwania prawdy.

Orientacja wspierająca: nic nie robić?

Orientacja tak wspierająca często pozostaje niezauważalna. Czasami doradcy nie są skłonni traktować jej jako orientacji zawodowej, postrzegając ją jako „nierobienie czegokolwiek”. Ta orientacja wspierająca to profesjonalny sposób służenia pomocą klientowi w procesie poradniczym. Oznacza ona skupienie własnej uwagi i pomaganie innym w skupieniu ich uwagi na wspólnej sytuacji i na komunikatach formułowanych przez drugą osobę. Oznacza ona także uważność emocjonalną, jak również wyrażanie empatii i innych treści afektywnych.

Celem orientacji wspierającej jest zawsze umożliwienie uczestnikom współpracy i dzielenia wspólnej przestrzeni. Oczywiście, jakość tego wsparcia różni się w zależności od sytuacji. Czasami jesteśmy już sobie znani i wiele kwestii rozumiemy w ten sam sposób. Czasem jednak wsparcie wymaga znacznej ilości energii:

na przykład, gdy klient jest niespokojny lub gdy w relacji poradniczej pojawią się trudności, na przykład w postaci konfliktu.

Orientacja wspierająca nic nie robić często pozostaje niezauważona, ponieważ operuje ona dużej mierze środkami niewerbalnymi, takimi jak spojrzenie, gesty, ruchy, pogodne zachowanie, postawa ciała, osadzenie się w przestrzeni fizycznej, zwracanie się ku drugiej osobie, wyraz twarzy, ton głosu i prozodia (tj. intonacja, akcent i rytm mowy) (Weiste & Peräkylä, 2014). Również meta-mowa doradcy – czyli werbalizowanie tego, co właśnie zachodzi w interakcji lub inne uwagi na temat sytuacji – składa się na orientację wspierającą.

Czasami osoby uprawiające poradnictwo protestują: „Ja nie jestem terapeutą!” Jednak umiejętności związane ze wspieraniem nie są żadną miarą wyłączną cechą terapii; w rzeczy samej, każdy rodzaj pracy z ludźmi wymaga umiejętnego wspierania. Wspieranie takie jest niepozorne, kiedy sprawy toczą się gładko, ale jest obecne nawet wtedy. Wspieranie staje się konieczne przy odtwarzaniu ram sytuacji, gdy w sytuacji następują zwroty i kiedy wśród uczestników narasta napięcie lub pojawiają się intensywne stany emocjonalne. Orientacja wspierająca to w zasadzie przekaz zarówno werbalny, jak i niewerbalny: „Jestem tutaj, widzę i słyszę cię; widzę i słyszę, co się z tobą dzieje”.

Wystarczająco dobre poradnictwo?

Orientacje poradnicze mogą zmieniać się w trakcie spotkania z doradcą. Wszyscy uczestnicy rozmowy mogą wpływać na przechodzenie od jednej do drugiej. Doradca powinien wiedzieć, jak zachęcić klienta do przyjęcia tych orientacji, jak zmieniać orientacje i jak operować nimi w odpowiednim czasie. Niepisana zasada głosi, że orientacja wspierająca otwiera wspólną przestrzeń roboczą i ułatwia wejście w orientację badawczą. Ta zaś umożliwia wypracowanie głębszego zrozumienia i pomaga doradcy i klientowi sformułować istotne pytania oraz określić problemy robocze. W kolejnym kroku można szukać rozwiązań i planować przyszłe działania.

Interakcja poradnicza jest zasobem odnawialnym i może być „ćwiczona” każdego dnia. Klientów można zachęcić do oceny interakcji doradczych, w których uczestniczyli i do udzielenia informacji zwrotnej doradcom. Ponadto doradca potrzebuje wsparcia współpracowników i społeczności zdolnej do krzewienia kultury poradniczej, w której każdy może się uczyć i rozwijać.

Tłumaczenie z j. angielskiego Patrycja Poniatowska

Bibliografia

- Aaltonen, S., Berg, P., & Karvonen, S. (2017). Affordances of Welfare Services – Perspectives of Young Clients. *Nordic Welfare Research*, 2(1), 30–38. <https://doi.org/10.18261/issn.2464-4161-2017-01-04>
- Alhanen, K. (2019). *Dialogue in Democracy* (H. Lehti, Trans.). Books on Demand. (Original work *Dialogi demokratiassa* published 2007).
- Bereiter, C. (2002). *Education and Mind in the Knowledge Age*. Routledge.
- Brunila, K. (2013). Hooked on a feeling: education, guidance and rehabilitation of youth at risk. *Critical Studies in education*, 54(2), 215–228. <https://doi.org/10.1080/17508487.2012.716369>
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics*. *University of Chicago Legal Forum*, 140(1), 139–167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>
- Dewey, J. (2019). *Democracy and Education: Introduction to the Philosophy of Education*. MacMillan.
- Ecclestone, K. & Brunila, K. (2015). Governing emotionally vulnerable subjects and ‘therapisation’ of social justice. *Pedagogy, Culture & Society*, 23(4), 485–506. <https://doi.org/10.1080/14681366.2015.1015152>
- Edwards, A. (2007). Relational analysis in professional practice. A CHAT analysis. *Actio: An International Journal of Human Activity Theory* 1, 1–17
- Engeström, Y. (2004). *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäely työssä*. Vastapaino.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10, 45–65.
- Freire, P. (2017). *Pedagogy of the oppressed*. Penguin Classics.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Oxford: Polity Press.
- Heritage, J., & Sefi, S. (1992). Dilemmas of advice: Aspects of the delivery and reception of advice in interactions between health visitors and first-time mothers. In P. Drew & J. Heritage (Eds.) *Talk at work: Interaction in institutional settings*, pp. 359–417.
- Jefferson, G. (1988). On the sequential organization of troubles talk in ordinary conversation. *Social Problems*, 35(4), 418–442. <https://doi.org/10.2307/800595>
- Hooley, T. (2014). *The Evidence Base on Lifelong Guidance: A Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice*. The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-3.-the-evidence-base-on-lifelong-guidance/>
- Hooley, T., Sultana, R.G., & Thomsen, R. (2018). *Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism*. Routledge.
- Hooley, T., Sultana, R.G., & Thomsen, R. (2019). *Career Guidance for Emancipation. Reclaiming Justice for Multitude*. Routledge.
- Koivisto, P. (2010). *Preparing for working life. Effects of group counseling on adolescents’ career development and mental health*. Finnish Institute of Occupational Health. <https://www.>

- researchgate.net/publication/262067569_Preparing_for_Working_Life_Effects_of_Group_Counseling_on_Adolescents%27_Career_Development_and_Mental_Health
- Koivu, A. (2013). *Clinical Supervision and Well-being at Work. A Four-year Follow-up Study on Female Hospital Nurses*. University of Eastern Finland. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1148-3>
- Korhonen, M. & Komulainen, K. (2021) Individualizing the burnout problem: Health professionals' discourses of burnout and recovery in the context of rehabilitation, *Health. An Interdisciplinary Journal for the Social Study of Health, Illness and Medicine*, 1–21. <https://doi.org/10.1177/13634593211063053>
- Leiman, M. (2015). Dialoginen ohjaus. In P.A. Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (Eds.), *Toimijuus, ohjaus, elämäntulkku*, pp. 57-68, University of Eastern Finland. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/15099/urn_isbn_978-952-61-1747-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Safran, J.D., Muran, C., Stevens, C., & Rothman, M. (2007). A relational approach to supervision: Addressing ruptures in the alliance. In Filender & E.P. Shafranske (Eds.), *Casebook for clinical supervision: A competency-based approach* (pp. 137–157). Washington D.C., American Psychological Association.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder J-P, Duarte M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vioannen, A. (2009). Life design. A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Souto, A.-M. (2020). Väistelevää ohjausta – Opinto-ohjauksen yksin jättävät käytänteet maahanmuuttajataustaisten nuorten parissa. *Kasvatus*, 51(3), 317–329.
- Souto, A.-M. & Vehviläinen, S. (2019). Miten opinto- ja uraohjaus kohtaa maahanmuuttaneet nuoret? – Kohti yhteiskunnallisesti tiedostavaa ohjausta. [Conference presentation]. <https://setstop.files.wordpress.com/2019/03/yhteiskuntatietoinen-ohjaus-030419.pdf>
- Weiste, E., Stevanovic, M., Valkeapää, T., Valkiaranta, K., & Lindholm, C. (2021). Discussing mental health difficulties in a “diagnosis free zone”. *Social Science & Medicine*, 289, 114364.
- Tiitinen S., Weiste, E., Vehviläinen, S., Lusa S., Ruusu vuori, J., & Laitinen, J. (2018). Reflektionnin välttämistä ja vertaistukea. Tarinoiden tehtävät palo- ja pelastusalan lähijohtajien ryhmäohjauksessa. *Aikuiskasvatus*, 3, 206–221.
- Toiviainen, S. (2019). Suhteisia elämänpolkuja – yksilöiden elämäntulkintaa? Koulutuksen ja työn marginaalissa olevien nuorten toimijuus ja ohjaus. *Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura*, 217.
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2015). Toimijuusjäsunnantoelämässä. In P.A. Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (Eds.), *Toimijuus, ohjaus, elämäntulkku*. Publications of the University of Eastern Finland.
- Vehviläinen, S. (1999). *Structures of Counselling Interaction. A conversation analytic study of counselling encounters in career guidance training*. University of Helsinki. Department of Education.

- Vehviläinen, S. (2001a). Evaluative advice in educational counseling: the use of disagreement in the “stepwise entry” to advice. *Research on Language and Social Interaction*, 34(3), 371–398. https://doi.org/10.1207/S15327973RLSI34-3_4
- Vehviläinen, S. (2001b). *Ohjaus vuorovaikutuksena*. Gaudeamus. [Guidance as Interaction]
- Vehviläinen, S. (2003). Avoiding providing solutions: orienting to the ideal of student’s self-directedness in counselling interaction. *Discourse Studies*, 5(3), 389–414. <https://doi.org/10.1177/14614456030053005>
- Vehviläinen, S. (2009a). Student-initiated advice in academic supervision. *Research on Language and Social Interaction*, 42(2), 163–190. <https://doi.org/10.1080/08351810902864560>
- Vehviläinen, S. (2009b). Problems in the research problem: criticism and resistance in academic supervision encounters. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 6(2), 185–201.
- Vehviläinen, S. (2012). Question-prefaced advice in feedback sequences of Finnish academic supervisions. In H. Limberg & M.A. Locher (Eds.), *Advice in discourse* (pp. 31–52). Pragmatics and Beyond New Series, John Benjamins.
- Vehviläinen, S. (2014a). *Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta*. Gaudeamus.
- Vehviläinen, S. (2014b). Ongelmanratkaisua opinnäytteen äärellä. Neuvot opinnäytteen ohjauksen vuorovaikutuksessa. *Puheviestinnän vuosikirja Prologi*, 9–26.
- Vehviläinen, S. (2014c). Työnohjaukselliset ryhmäinterventiot kohtaamispaikkana ja keskustelutilana: mahdollisuuksia ja riskejä. In W.T. Heroja, A. Koski, P. Seppälä, R. Säntti, A. Wallin (Eds.), *Parempaa työelämää tekemässä: tutkiva ote työnohjaukseen* (pp. 19–37). United Press Global.
- Vehviläinen, S., & Löfström, E. (2016). ‘I wish I had a crystal ball’: discourses and potentials for developing academic supervising. *Studies in Higher Education*, 41(3), 508–524. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.942272>
- Vehviläinen, S., & Svinhufvud, K. (2018). Työskentelyongelman määrittely opintopsykologin vastaanotolla. *Psykologia*, 53(05–06), 364–385.
- Vehviläinen, S., & Souto, A.-M. (2021). How does career guidance at schools encounter migrant young people? – Interactional practices that hinder socially just guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. Ahead of publication. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09467-2>
- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., Pylkkönen, M., Mutanen, P., Ristolainen, H., Larvi, T. & Nykänen, M. (2009). *Työuran uurtaja -ryhmämenetelmän vaikutukset työssä jatkamiseen, uranhallintaan ja mielenterveyteen*. Loppuraportti, Työterveyslaitos.
- Weiste, E., & Peräkylä, A. (2013). A comparative conversation analytic study of formulations in psychoanalysis and cognitive psychotherapy. *Research on Language and Social Interaction*, 46(4), 299–321. <https://doi.org/10.1080/08351813.2013.839093>
- Weiste, E., & Peräkylä, A. (2014). Prosody and empathic communication in psychotherapy interaction. *Psychotherapy Research*, 24(6), 687–701. <https://doi.org/10.1080/10503307.2013.879619>
- Weiste, E., Vehviläinen, S., Leino, T., & Laitinen, J. (2018). Ohjauksen vuorovaikutuskäytännöt työterveystarkastuksissa: vertailu ennen koulutusinterventiota ja sen jälkeen. *Psykologia*, 53(05–06), 328–344.