

Exploring Green Guidance:

Zielone wytyczne:

Przewodnik dla doradców
zawodowych

Lucas Casanova, M.; Šprlák, T.; Hooley, T.; Bakke, I.B. Dimsits, M.;
Kavková, E.; Košťálová, H.; Ostroha, L., Przybysz, I.; Stano, K. & Wrzosek, M.

Exploring Green Guidance: Zielone wytyczne: Przewodnik dla doradców zawodowych

Lucas Casanova, M., Šprlák, T., Hooley, T., Bakke, I.B., Dimsits, M., Kavková, E.,
Košťálová, H., Ostroha, L., Przybysz, I., Stano, K., & Wrzosek, M.



O PROJEKCIE: EXPLORING GREEN GUIDANCE

Niniejszy przewodnik został opracowany w ramach projektu **Exploring Green Guidance**, realizowanego w ramach współpracy między **Association for Career Guidance and Career Development (Słowacja)**, **EKS (Czechy)**, **Inland Norway University (Norwegia)**, **Katalyst Education (Polska)** oraz **Centre for Research and Innovation in Education (inED)**, **ESE, Polytechnic of Porto (Portugalia)**. Projekt współfinansowany jest przez Unię Europejską.

Poglądy i opinie wyrażone w niniejszej publikacji są wyłącznie poglądami autora (autorów) i nie muszą odzwierciedlać stanowiska Unii Europejskiej, **SAAIC** ani żadnej z organizacji partnerskich. Unia Europejska ani instytucja udzielająca grantu nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Podziękowania

Informacje o publikacji

Sposób cytowania:

Lucas Casanova, M.; Šprlák, T.; Hooley, T.; Bakke, I.B.; Dimsits, M.; Kavková, E.; Košťálová, H.; Ostroha, L., Przybysz, I.; Stano, K.; & Wrzosek, M. (2025). *Exploring green guidance: A handbook for practitioners*. Exploring Green Guidance.



Co-funded by
the European Union

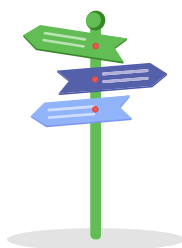


Spis treści

O projekcie: <i>Exploring Green Guidance</i>	3
Podziękowania	3
Informacje o publikacji.....	3
Wprowadzenie	6
SŁOWNICZEK.....	7
1. Dlaczego potrzebujemy zielonego doradztwa zawodowego?.....	11
Zacznijmy od nauki.....	12
Kryzys klimatyczny a doradztwo zawodowe	14
Zielone doradztwo.....	17
O tym przewodniku	18
Podsumowanie.....	19
2. Czym jest zielone doradztwo zawodowe?	21
Różnorodne podejścia do kwestii zielonego doradztwa	22
Jak wdrażać zielone doradztwo zawodowe w swojej praktyce doradczej?.....	24
Cele dla zielonego doradztwa zawodowego	26
Ścieżki prowadzące ku bardziej zrównoważonym wyborom zawodowym	28
Tradycyjne zielone zawody.....	28
Zawody oparte na wartościach	28
Eko-przedsiębiorczość	29
Zachowania eko-przedsiębiorcze w dużych organizacjach	29
Kariery hybrydowe lub oparte na filozofii „slow”	29
Zawodowy aktywizm	30
Podsumowanie.....	30
3. Jak nasi uczniowie i klienci postrzegają zielone doradztwo?.....	32
Różne poglądy na kwestie środowiskowe	33
Radzenie sobie z kwestiami środowiskowymi w różnym kontekście.....	38
Jak zawést udržitelnost do vašich kariérových služeb.....	40
Podsumowanie.....	43
4. Czy zielone doradztwo jest etyczne?	44
Radzenie sobie z zastrzeżeniami wobec zielonego doradztwa	45
Czy zielone doradztwo kłóci się z krytycznym myśleniem?	45
Czy zielone doradztwo powinno wypychać ludzi do „zielonych” zawodów?	45
Jak wprowadzać zielone doradztwo do praktyki?	46
Czy zielone doradztwo niesie ze sobą ryzyko?	46
A może zielone doradztwo sprawia tylko, że ludzie czują się gorzej?.....	47

Spis treści

Moralne, społeczne i polityczne implikacje zielonego doradztwa	48
Jak powinno wyglądać etyczne zielone doradztwo	50
Zielone doradztwo w etycznym poradnictwie zawodowym	51
Przypadek I.....	52
Przypadek II.	53
Podsumowanie.....	53
5. Jak praktykować zielone doradztwo? Praca z jednostkami i grupami	55
Punkt wyjścia	56
Informowanie.....	59
Ocena potrzeb klientów.....	61
Doradztwo i konsultacje.....	62
Edukacja	67
Podsumowanie.....	68
6. Jak prowadzić zielone doradztwo? Podejścia systemowe	69
Jak zacząć działać systemowo	70
Pośrednictwo.....	71
Rzecznictwo	72
Dawanie informacji zwrotnej i rozwijanie systemów	73
Podsumowanie.....	75
7. Wnioski końcowe.....	76



WPROWADZENIE

Ten przewodnik powstał w ramach współfinansowanego przez Unię Europejską projektu Exploring Green Guidance. Projekt ten połączył praktyków zajmujących się doradztwem zawodowym i badaczy z tego obszaru z pięciu krajów.

Jego celem jest pomoc doradcom zawodowym w rozpoczęciu pracy z zielonym doradztwem zawodowym. Zaczynamy od przedstawienia argumentów na rzecz potrzeby wprowadzania zielonego doradztwa we współczesnym świecie, a następnie omawiamy, czym ono jest i jak je realizować, przedstawiając różne podejścia i metody pracy, aby każdy doradca mógł wybrać tę, która najbardziej mu odpowiada. Zawiera również wskazówki dotyczące dostosowania się do postaw i stanowisk klientów-uczniów wobec kwestii środowiskowych oraz przedstawia poglądy i wytyczne dotyczące etycznego zielonego doradztwa.

Po nakreśleniu ogólnych ram, przewodnik skupia się na praktycznych sposobach realizowania zielonego doradztwa z indywidualnymi uczniami i w grupach, a także w ramach bardziej systemowych działań, takich jak pośrednictwo, rzecznictwo, lobbing i zmiany systemowe. W całym przewodniku zawarliśmy propozycje dalszego poszerzania wiedzy, okazje do refleksji oraz zachęty do krytycznego podejścia do omawianych zagadnień. Chcemy, by nasi czytelnicy rozważali różne sposoby realizowania zielonego doradztwa.

Kolejnym ważnym elementem są opisane w przewodniku narzędzia. Zostały one opracowane w ramach projektu we współpracy z praktykami doradztwa zawodowego z pięciu krajów zaangażowanych w projekt. Narzędzia te mają dostarczać doradcom zawodowym praktycznych umiejętności, które mogą wykorzystać w pracy z klientami i uczniami oraz być pomocą, gdyby chcieli zaangażować się w działania na rzecz zmiany systemowej.

Zapraszamy Cię w podróż, dzięki której zazielenisz swoje doradztwo zawodowe!

Aby uzyskać dostęp do dodatkowych materiałów związanych z tym podręcznikiem – w szczególności do zestawu narzędzi oraz przeglądu literatury – odwiedź stronę www.green-guidance.eu



SŁOWNICZEK

Aktywizm – podejmowanie indywidualnych lub zbiorowych działań, np. organizowanie kampanii, w celu wywołania zmian politycznych, społecznych, zawodowych, ekonomicznych lub środowiskowych.

Bioróżnorodność – całokształt zróżnicowania życia na Ziemi, w tym różnorodność genów w obrębie gatunków, różnorodność samych gatunków oraz całych ekosystemów, które tworzą. Jest to wartość kluczowa dla dobrostanu naszej planety i dla podtrzymania na niej życia.

Cele Zrównoważonego Rozwoju – 17 powiązanych ze sobą celów wyznaczonych przez Organizację Narodów Zjednoczonych dla osiągnięcia pokoju i dobrobytu ludzi i planety do roku 2030. Cele te obejmują środowiskowe, ekonomiczne i społeczne aspekty zrównoważonego rozwoju.

Ciągły rozwój zawodowy (CPD) – uporządkowane podejście do uczenia się, które pomaga jednostkom utrzymywać i doskonalić wiedzę oraz umiejętności zawodowe przez cały okres zawodowej kariery. Obejmuje aktywną naukę, która pozwala być na bieżąco z najnowszymi osiągnięciami w danej dziedzinie i rozwijać swoje kompetencje.

De-wzrost (ang. degrowth) – świadome i proporcjonalne zmniejszanie skali produkcji i konsumpcji; świadome ograniczanie gospodarek tak, by dostosować je do biologicznych możliwości planety, stawianie dobrostanu i zrównoważonego rozwoju wyżej niż zysk.

Dialog sokratejski – strategia terapeutyczna stosowana w psychoterapii i poradnictwie, inspirowana metodą debat stworzoną przez Sokratesa, polegającą na poznawaniu świata poprzez otwarte i eksploracyjne pytania. Zachęca do zastanawiania się i refleksji nad własnymi założeniami, uprzedzeniami i przekonaniem oraz do rozważenia alternatywnych możliwości. Osoba prowadząca rozmowę może w sposób celowy wypowiedzieć prowokacyjne zdania, niekoniecznie odzwierciedlające jej poglądy — np. używając ironii. Stosuje je, aby zmusić rozmówcę do zastanowienia i spojrzenia na zagadnienie z różnych punktów widzenia, sprawić, by dostrzegł niespójności we własnych wypowiedziach i by wspólnie z nim zdobyć nową wiedzę (np. o sobie lub o świecie). Ta strategia służy rozwijaniu intelektu, myślenia krytycznego, samoświadomości i samopoznania poprzez konstruktywny dialog w relacji opartej na współpracy.

Doradztwo zawodowe – sposób wspierania jednostek i grup w odkrywaniu informacji o pracy, czasie wolnym i nauce oraz w znajdowaniu swojego miejsca w świecie i planowaniu przyszłości. Może przyjmować różne formy, ale w swej istocie jest celowym działaniem, które poprzez dostarczanie nowych informacji i kreowanie doświadczeń pozwala zarówno indywidualnym klientom-uczniom, jak i całym grupom zyskiwać nową perspektywę na kwestie pracy, czasu wolnego i nauki.

Edukacja na rzecz zrównoważonego rozwoju (ESD) – sposób nauczania, który daje uczniom wiedzę i umiejętności, wspiera wartości i postawy, dzięki którym można stawić czoła skomplikowanym, globalnym wyzwaniom, takim jak zmiana klimatu i nierówności społeczne; wspiera tworzenie zrównoważonej i sprawiedliwej przyszłości.

Eko-przedsiębiorczość – zakładanie firmy oferującej zrównoważone produkty lub usługi, także poprzez ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko.

Eko-ściema (ang. greenwashing) – oszukańcze praktyki marketingowe polegające na składaniu fałszywych lub wprowadzających w błąd oświadczeń dotyczących wpływu produktu lub firmy na środowisko; ich celem jest poprawa wizerunku i zwiększenie sprzedaży poprzez przekonanie konsumentów, że produkt lub firma działają w sposób zrównoważony, są przyjazne dla środowiska — mimo że nie są.

Ekologia – nauka zajmująca się badaniem zależności między organizmami żywymi a ich środowiskiem. Obejmuje szeroki zakres interakcji – od pojedynczych organizmów po funkcjonowanie całych ekosystemów i ziemskiej biosfery.

Ekonomia obwarzanka – wizualne przedstawienie zrównoważonego rozwoju, w którym podstawowe potrzeby człowieka bilansuje się z możliwościami planety. Celem jest zapewnienie, by każdy miał dostęp do podstawowych dóbr, a jednocześnie by ludzkość jako całość nie przekroczyła granic planetarnych możliwości. Uwzględnia zasady dobrostanu i równości w ramach ograniczeń ekosystemów Ziemi.

Ekopsychologia – interdyscyplinarna i transdyscyplinarna dziedzina nauki łącząca ekologię i psychologię. Jej celem jest wspieranie zrównoważonego rozwoju i harmonii między ludźmi a środowiskiem naturalnym.

Gazy cieplarniane – gazy obecne w atmosferze, które zatrzymują ciepło, przyczyniając się do efektu cieplarnianego i podnoszenia temperatury powierzchni Ziemi. Do głównych gazów cieplarnianych należą: para wodna, dwutlenek węgla, metan, podtlenek azotu oraz syntetyczne gazy, takie jak fluorowęglowodory (HFC).

Globalne ocieplenie – długotrwały wzrost temperatury powierzchni Ziemi obserwowany od okresu przedprzemysłowego (1850 - 1900 r.), spowodowany działalnością człowieka – głównie spalaniem paliw kopalnych, które zwiększa stężenia gazów cieplarnianych w atmosferze. Termin ten nie jest tożsamy z pojęciem „zmiana klimatu”.

Granice możliwości planety – naukowe ramy opisujące rosnące ryzyko dla planety, wynikające z presji człowieka na dziewięć kluczowych procesów, które regulują stabilność i odporność Ziemi. Obecnie uważa się, że sześć z tych dziewięciu granic zostało przekroczonych. Należą do nich: ilość syntetycznych substancji uwalnianych do środowiska, zmiany klimatu, integralność biosfery, użytkowanie ziemi, uszczuplenie zasobów słodkiej wody oraz zmiany przepływów międzyżywionymi a nieżywionymi elementami planety.

Ideologia – ogólnie: światopogląd lub zbiór założeń dotyczących funkcjonowania społeczeństwa; w bardziej ścisłym znaczeniu: zestaw idei propagowanych przez dominujące grupy społeczne w celu uzasadnienia swojej władzy i utrzymania istniejących instytucji społecznych.

Kariera – rozwój osobisty realizowany poprzez naukę i pracę w ciągu całego życia.

Kariera oparta na wartościach – ścieżka zawodowa wybierana nie tylko ze względu na dochód lub status, ale przede wszystkim dlatego, że jest zgodna z etycznymi, społecznymi lub środowiskowymi wartościami danej osoby.

Klimat – uśrednione warunki pogodowe w długim okresie. Główne jego zmienne, to średnia temperatura w różnych porach roku, suma i rozkład opadów oraz nasłonecznienie.

Konsumpcja – wykorzystywanie zasobów lub produktów w celu zaspokojenia potrzeb lub pragnień.

Kryzys klimatyczny – termin używany do opisu globalnego ocieplenia, zmian klimatu i ich skutków. Zarówno ten termin, jak i określenie „stan zagrożenia klimatycznego” stosowane są w celu podkreślenia zagrożenia, jakie globalne ocieplenie stanowi dla środowiska naturalnego Ziemi i dla ludzi, oraz by wezwać do pilnych działań na rzecz ograniczenia zmian klimatu oraz na rzecz działań przystosowujących do tych zmian.

Lęk ekologiczny – termin określający poczucie niepokoju (też smutku, gniewu, bezradności czy rozpacz) spowodowane świadomością zmian klimatycznych i frustracją z powodu braku działań politycznych. Niektórzy postrzegają go raczej jako przejaw zbiorowej troski niż indywidualnej dysforii i preferują określenia takie, jak „eko-gniew” czy „eko-żałoba”.

Myślenie krytyczne – podejście kwestionujące te założenia, wartości i praktyki głównego nurtu psychologii, które przyczyniają się do utrwalania niesprawiedliwego i niezadowolającego *status quo*.

Neutralność klimatyczna – cel polegający na ograniczeniu całkowitej emisji gazów cieplarnianych przez firmę, kraj lub cały świat do poziomu zerowego.

Odporność środowiskowa – zdolność ekosystemu do przetrwania i regeneracji po zakłóceniu jego równowagi, zarówno w wyniku procesów naturalnych, jak i spowodowanych działalnością człowieka, przy jednoczesnym zachowaniu pierwotnej struktury i funkcji ekosystemowych.

Paliwa kopalne – grupa nieodnawialnych, bogatych w energię zasobów powstałych z pradawnych roślin i zwierząt na przestrzeni milionów lat, wykorzystywanych do ogrzewania, produkcji energii elektrycznej i transportu. Należą tu: węgiel, ropa naftowa i gaz ziemny - węglowodory, które podczas spalania uwalniają do atmosfery dwutlenek węgla (CO₂) oraz inne gazy cieplarniane.

Pogoda – krótkoterminowe (np. dzienne lub tygodniowe) zmiany takich wskaźników jak temperatura, wilgotność, wiatr itp. Pogoda jest częścią klimatu, ale te dwa pojęcia nie są tożsame.

Sprawiedliwość klimatyczna – pogląd łączący kryzys klimatyczny z nierównościami społecznymi i ekonomicznymi; podkreśla, że skutki zmian klimatu często najbardziej odczuwają ci, którzy najmniej przyczynili się do emisji gazów cieplarnianych. Wzywa do sprawiedliwego podziału zarówno obciążeń, jak i korzyści wynikających z działań na rzecz klimatu.

Sprawiedliwość społeczna – sposób sprawiedliwego i równego podziału zasobów, możliwości i przywilejów w społeczeństwie, w którym prawa jednostek są uznawane i chronione. To koncepcja podkreślająca znaczenie równości w relacjach między jednostkami i grupami społecznymi oraz dążąca do zapewnienia równego dostępu do korzyści ekonomicznych i innych przywilejów społecznych.

Sprawiedliwość środowiskowa – zob. *sprawiedliwość klimatyczna*.

Ślad węglowy – całkowita ilość gazów cieplarnianych emitowanych bezpośrednio lub pośrednio przez osobę, organizację, produkt lub działanie. Pojęcie to często służy zachęcaniu jednostek do wzięcia osobistej odpowiedzialności za zmiany klimatyczne, pierwotnie zostało jednak spopularyzowane przez koncern naftowy BP w ramach kampanii marketingowej, której celem było przeniesienie uwagi z odpowiedzialności korporacyjnej na indywidualnych konsumentów (zob. artykuł Marka Kaufmana dotyczący tego zagadnienia).

Środowisko – świat przyrody, jako całość lub określony wycinek, zwłaszcza w kontekście wpływu działalności człowieka.

Środowisko, Społeczna odpowiedzialność i Ład korporacyjny = ESG (E – Środowisko (z ang. *environmental*), S – Społeczna odpowiedzialność (z ang. *social responsibility*) i G – Ład korporacyjny) – sposób oceny wywiązywania się z zasad odpowiedzialności i troski o środowisko oraz etycznego wpływu przedsiębiorstwa. Uwzględnia działania firmy w odniesieniu do środowiska, jej relacje ze społeczeństwem oraz strukturę zarządzania.

Tendencyjny optymizm – tendencja do postrzegania własnej przyszłości lub przyszłości swojej grupy w jasnych barwach, nawet jeśli dostępne informacje nie uzasadniają takiego przekonania.

Węgiel – podstawowy składnik wszystkich organizmów żywych. Jako minerał występuje w różnych postaciach, jako diament, grafit czy węgiel kamienny. Odgrywa kluczową rolę w tzw. obiegu węgla w przyrodzie i ma istotne znaczenie dla zmian klimatycznych, gdyż jego związek – dwutlenek węgla, jest gazem cieplarnianym.

Wrażliwość / podatność – stan lub cecha wskazująca na narażenie na atak lub zranienie – fizyczne bądź emocjonalne.

Zachowania eko-przedsiębiorcze (ang. eco-intrapreneurship) – inicjowanie i wprowadzanie zmian środowiskowych w ramach organizacji, w której pracujemy lub działamy.

Zasoby odnawialne – zasoby, które są niewyczerpalne lub z czasem potrafią się regenerować, w przeciwieństwie do zasobów nieodnawialnych, które są ograniczone. Do zasobów odnawialnych należą: energia słońca, wiatru, wody i geotermalna.

Zielone zawody – zajęcia bezpośrednio związane z ochroną środowiska, takie jak praca w sektorze energii odnawialnej, ochrony przyrody czy zrównoważonego rozwoju. Często wymagają specjalistycznego szkolenia i odgrywają kluczową rolę w przeciwdziałaniu problemom ekologicznym.

Zielony – kolor używany przenośnie do określania działań, idei i inicjatyw związanych z ochroną środowiska i zrównoważonym rozwojem.

Zmiany klimatu – wszelkie zmiany średnich wartości temperatury, a także wzorców pogodowych w długim okresie, spowodowane przyczynami naturalnymi lub działalnością człowieka.

Zrównoważony rozwój – zdolność do utrzymania lub podtrzymania systemu, procesu lub działalności w czasie bez wyczerpywania zasobów ani powodowania znaczących szkód. Obejmuje aspekty środowiskowe, ekonomiczne i społeczne, dążąc do zaspokojenia potrzeb obecnie żyjących, a zarazem dbając o to samo dla przyszłych pokoleń.



1

DLACZEGO POTRZEBUJEMY ZIELONEGO DORADZTWA ZAWODOWEGO?

Przejście na gospodarkę niskoemisyjną i bardziej ekologiczną będzie oznaczać powstawanie nowych miejsc pracy w dziedzinach i sektorach przyjaznych środowisku, podczas gdy inne miejsca pracy będą bardziej zagrożone – szczególnie w tych branżach, które mają mniej możliwości przejścia na bardziej zrównoważone metody produkcji.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO)

Każdy dzień, w którym nie robimy nic w tym celu, jest dniem straconym. Jeśli nie zaczniemy działać teraz, będzie za późno.

David Attenborough

Kiedy włączamy wiadomości, coraz częściej słyszymy o kryzysie klimatycznym. Codziennie ktoś nas namawia do recyklingu, kupowania ekologicznych produktów i myślenia o naszym „śladzie węglowym”. Ten natłok informacji może sprawić, że czujemy się sparaliżowani i niepewni, co właściwie powinniśmy zrobić. Jakie działania naprawdę mogą coś zmienić w obliczu tak ogromnego problemu?

Do tego istnieje tak wiele różnych punktów widzenia na tę kwestię. Nawet jeśli odrzucimy głosy klimatycznych negacjonistów i teorie spiskowe, wciąż pozostaje szeroki wachlarz poglądów na to, jaka naprawdę jest sytuacja i co powinniśmy w związku z tym robić.

Zdaniem cytowanej tu **Międzynarodowej Organizacji Pracy**, polityczne reakcje na kryzys klimatyczny będą miały istotny wpływ na dziedzinę, w której wszyscy funkcjonujemy – edukację dla rynku pracy, poszerzania umiejętności, możliwości zatrudnienia i kariery. Problem ten wymaga – zdaniem polityków – ostrożnego postępowania, ale można go skutecznie rozwiązać z korzyścią dla wszystkich.

W drugim cytacie **David Attenborough**, przyrodnik i dziennikarz, ostrzega nas, że czas się kończy. Musimy działać szybko i z determinacją.

Rozpoczynając podróż po obszarach zielonego doradztwa zawodowego, warto również zastanowić się nad słowami byłego prezydenta Stanów Zjednoczonych, **Baracka Obamy**:

Jesteśmy pierwszym pokoleniem, które odczuwa skutki zmian klimatycznych, i ostatnim pokoleniem, które może coś z tym zrobić.

Materiał do przemyśleń

Co czujesz, słysząc o problemach środowiskowych, z jakimi mierzy się dziś świat? Czy jesteś *optymistą* i wierzysz, że możemy coś z tym zrobić, czy raczej odczuwasz *frustrację*, że mimo całego tego gadania i deklaracji nikt nie robi wystarczająco dużo? A może po trochu jedno i drugie?

Czy odczuwasz ulgę, widząc, że świadomość ekologiczna wśród ludzi rośnie, czy raczej złość, że społeczeństwa i rządy nadal nie podejmują wystarczających kroków?

Na ile, Twoim zdaniem, zmiana klimatu wpłynie na życie zawodowe ludzi? I jak postrzegasz swoją rolę jako osoby, która pomaga innym w radzeniu sobie z decyzjami zawodowymi i związanymi z tym wyzwaniem?

Zacznijmy od nauki

Jak już wspomnieliśmy, w obiegu krąży ogromna liczba różnych opinii na temat kryzysu klimatycznego. Ważne jednak, aby rozpocząć ten przewodnik od stwierdzenia, że istnieje wyraźny naukowy konsensus w kwestii tego, co dzieje się z naszą planetą i jej klimatem.

Ten konsensus stanowi punkt wyjścia dla każdej poważnej dyskusji na temat tego, jaka powinna być odpowiedź na te zjawiska, niezależnie, czy to odpowiedź polityczna, czy też sposób, w jaki doradcy zawodowi mogą uwzględnić te kwestie w swoich działaniach.

Co zatem wiadomo?

- **Planeta się rozgrzewa.** Na przestrzeni dziejów średnia temperatura na Ziemi zmieniała się w wyniku różnych naturalnych procesów. Jednak od czasu rewolucji przemysłowej temperatura wzrasta w szybkim tempie, którego nie da się wytłumaczyć inaczej niż działalnością człowieka — głównie spalaniem węgla i innych paliw kopalnych.
- **Globalne ocieplenie oznacza bardziej ekstremalne zjawiska pogodowe.** Fakt, że Ziemia się ogrzewa, nie oznacza, że będziemy mieli więcej słonecznych dni. Zmiany temperatury sprawiają, że częściej pojawiają się ekstremalne fale upałów, susze i cyklony tropikalne, a także deszcze nawalne i powodzie; topnieją czapy lodowe, a poziom mórz się podnosi. Bardzo prawdopodobne, że jeśli ocieplenie będzie postępować, dojdzie do kolejnych, jeszcze bardziej nieprzewidywalnych zmian w pogodzie.
- **Zbliżamy się do punktu, w którym globalny wzrost temperatury osiągnie 1,5 stopnia.** Obecnie Ziemia jest cieplejsza o około 1,2 stopnia w porównaniu ze średnią sprzed epoki przemysłowej, a rok 2024 był o ponad 1,5 stopnia cieplejszy od tej średniej. To niepokojące, ponieważ większość naukowców jest zgodna, że próg 1,5°C jest granicą, po której przekroczeniu efekty zmian klimatu stają się coraz bardziej dramatyczne. Tymczasem średnia temperatura wciąż rośnie.
- **W najbliższej przyszłości powinniśmy oczekiwać wzrostu temperatury o 2,5–3,5°C.** Wnioskując z obecnych (dalece niewystarczających) działań przewiduje się, że średnia temperatura na Ziemi nadal będzie wzrastać i podniesie się o 2,5–3,5°C w porównaniu z okresem przed rewolucji przemysłowej.
- **Skutki globalnego ocieplenia są poważne.** Wiele z nich odczuwamy w postaci coraz częstszych i coraz gwałtowniejszych zjawisk pogodowych, takich jak powodzie, susze czy fale upałów. W dłuższej perspektywie ocieplenie klimatu zapewne doprowadzi do spadku plonów, niedoborów wody i utraty terenów nadających się do zagospodarowania. To z kolei stanie się przyczyną głodu, konfliktów, masowych migracji i wzrostu ryzyka chorób zakaźnych.
- **Globalne ocieplenie zapewne pogłębi istniejące nierówności.** Wiele spośród skutków zmian klimatu w nieproporcjonalny sposób dotknie osoby i kraje o mniejszych zasobach i bardziej ograniczonym wpływie na losy świata. Zmiany klimatu są zatem istotną barierą dla sprawiedliwości społecznej i godnej pracy.
- **Kryzys środowiskowy to coś więcej niż tylko ocieplenie klimatu.** Katastrofa klimatyczna to zaledwie jedna z wielu granic możliwości planety, które przekraczamy. Tracimy bioróżnorodność, gatunki giną z powodu utraty środowiska życia, a ekosystemy tracą stabilność, co zagraża bezpieczeństwu żywnościowemu, zdrowiu i odporności społeczeństw.

Rośnie kwasowość oceanów, ponieważ pochłaniają one nadmiar CO₂, co z kolei niszczy rafy koralowe i zagraża milionom ludzi utrzymującym się z połowu ryb i owoców morza.

Zmieniamy Ziemię poprzez wylesianie, przemysłowe rolnictwo i rozrastające się miasta, przez co planeta traci zdolność do pochłaniania dwutlenku węgla i zachowania ekologicznej równowagi. Zasoby słodkiej wody maleją, ponieważ rzeki wysychają, wody gruntowe są nadmiernie eksploatowane, a zanieczyszczenia

obniżają jakość wody pitnej. Wszystko to wpływa na nasze zdrowie, rolnictwo i przyrodę.

- **Można to uznać za planetarny stan wyjątkowy.** Przekraczamy granice bezpiecznego funkcjonowania Ziemi. Działania na rzecz klimatu muszą obejmować także ochronę bioróżnorodności, odbudowę naturalnych ekosystemów, oszczędne gospodarowanie wodą i zmianę naszego sposobu życia, pracy oraz użytkowania Ziemi.

Nawet gdyby udało się odwrócić zmiany klimatu, wciąż pozostanie wiele problemów środowiskowych. Pilna potrzeba działań na rzecz klimatu powinna przypominać nam także o innych wyzwaniach: konieczności zatrzymania wymierania gatunków, poprawy jakości powietrza, oczyszczenia oceanów oraz rozwiązania szeregu innych problemów ekologicznych.

To wszystko może wydawać się przytłaczające – ale zanim stracisz nadzieję, mamy dla Ciebie dwie wiadomości, które dają powód do optymizmu.

- **Wiemy, co powoduje zmiany klimatu i inne kryzysy środowiskowe.** Przyczyny zmian, jakich dziś doświadczamy, nie są żadną tajemnicą. Chodzi o spalanie paliw kopalnych i rosnące zużycie energii, w połączeniu ze zmniejszaniem zdolności Ziemi do pochłaniania dwutlenku węgla (np. przez wycinanie lasów), co prowadzi do zwiększenia ilości CO₂ w atmosferze. A im więcej CO₂, tym silniejszy efekt cieplarniany i tym szybciej postępuje globalne ocieplenie. Wiemy też, jak inne zjawiska – takie jak zanieczyszczenia, urbanizacja, nadmierne zużycie wody czy przemysłowa eksploatacja przyrody – przyczyniają się do pogłębiania kryzysu klimatycznego.
- **Wiemy, jak zatrzymać globalne ocieplenie.** W największym uproszczeniu – musimy przestać spalać paliwa kopalne (węgiel, ropę i gaz) oraz podjąć działania, które pomogą usunąć część dwutlenku węgla już znajdującego się w atmosferze, takie jak sadzenie drzew, czy zmniejszanie zanieczyszczania oceanów.

Zdajemy sobie sprawę, że to niełatwe zadanie. Np. aby osiągnąć cel Porozumienia Paryskiego, czyli ograniczyć wzrost temperatury do 1,5°C, emisje powinny spaść poniżej 2,3 tony CO₂ na osobę rocznie. Tymczasem obecnie ślad węglowy przeciętnego Europejczyka to około 10 ton CO₂. To pokazuje, że potrzebne są duże zmiany.

Może nam w tym pomóc technologia: rozwój odnawialnych źródeł energii, nowe sposoby wychwytywanie dwutlenku węgla czy poprawa efektywności energetycznej to ważne kroki. Ale sama technologia nie wystarczy.

Potrzebne są także istotne zmiany w naszym zachowaniu, sposobie życia oraz w polityce i gospodarce. Coraz więcej osób uważa, że aby skutecznie zatrzymać zmiany klimatu, musimy w fundamentalny sposób zmienić organizację społeczeństwa. Sprawić, by mniej napędzała je pogoń za zyskiem dla bogatych, a bardziej dobro ludzi i natury. W dalszej części tego przewodnika przyjrzymy się bliżej tym wyzwaniom i możliwym rozwiązaniom.

- **Wiemy również, co szkodzi innym układom podtrzymującym życie na Ziemi, i jak je chronić.** Tak jak dla powstrzymania zmian klimatu musimy przestać spalać paliwa kopalne, tak samo powinniśmy podjąć działania na rzecz odbudowy i ochrony pozostałych systemów wspierających życie na naszej planecie.

Oznacza to m.in. ochronę naturalnych siedlisk i bioróżnorodności, ograniczenie stosowania pestycydów, powstrzymanie przekształcania terenów naturalnych (np. poprzez wyrąb lasów), przejście na zrównoważone rolnictwo, ochronę mokradeł, zmniejszenie zanieczyszczenia wód, a także zmianę podejścia do tego, w jaki sposób produkujemy i konsumujemy. Badania pokazują, że jeśli nam się uda, możemy uratować Ziemię i sprawić, że zacznie się regenerować. Wszystkie te kryzysy są ze sobą ściśle powiązane, dlatego potrzebne jest systemowe podejście — odejście od modelu gospodarki opartej na eksploatacji i inwestowanie w społeczeństwo, które odbudowuje ekosystemy i dba o dobro wszystkich ludzi.

Sytuacja związana ze zmianami klimatu i innymi formami degradacji środowiska stanowi realne i bezpośrednie zagrożenie dla życia naszego i całej planety. Choć naukowcy wciąż dyskutują o tym, jak szybko i w jaki sposób będą szczegółowo przebiegały poszczególne procesy, nie ma wątpliwości, że spowodowane działalnością człowieka zmiany klimatu oraz inne formy niszczenia środowiska to FAKT. Istnieje powszechny konsensus, że ich skutki odczuwamy już dziś, a w nadchodzących latach i dekadach będą się one tylko nasilać. Dlatego musimy działać, i to działać szybko.

W tym przewodniku napiszemy, co mogą zrobić doradcy zawodowi i praktycy wspierający rozwój kariery, aby włączyć się w rozwiązywanie tych problemów i stać się częścią zmiany.

Nie twierdzimy, że cała odpowiedzialność spoczywa na nas, ani że sami możemy naprawić świat. Uważamy jednak, że możemy odegrać ważną rolę w mierzeniu się z tym ogromnym wyzwaniem i że mamy moralny obowiązek, by to robić, wynikający z naszych wartości zawodowych, odpowiedzialności wobec klientów i troski o planetę.



Polecane lektury

Nie da się ukryć, że informacje, które przedstawiliśmy, stanowią jedynie krótkie wprowadzenie do tematu. Dla tych, którzy chcieliby uzyskać więcej szczegółów, polecamy następujące źródła:

[The Intergovernmental Panel on Climate Change \(IPCC\)](#) – (Międzyrządowy Zespół ds. Zmian Klimatu) – to organ ONZ zajmujący się oceną stanu wiedzy naukowej dotyczącej zmian klimatu. Jest uznawany za najbardziej wiarygodne, globalne źródło informacji w tej dziedzinie.

Kolejnym, bardzo rzetelnym źródłem informacji jest Światowa Organizacja Meteorologiczna (WMO – [World Meteorological Organisation](#)) monitorująca pogodę i klimat.

[ClimateWatch](#) gromadzi różnorodne, międzynarodowe dane klimatyczne w sposób, który umożliwia ich analizę każdemu, także na poziomie poszczególnych krajów.

Jeśli interesują Cię materiały edukacyjne dotyczące kryzysu klimatycznego, warto zacząć od zasobów przygotowanych m.in. przez: [World Wildlife Fund](#), [STEM learning](#) i [Water Aid](#). Także społeczna organizacja edukacyjna SEED opracowała obszerną listę [materiałów dydaktycznych](#) poświęconych zmianom klimatu, które mogą stanowić świetny punkt wyjścia dla nauczycieli i doradców.

Aby uzyskać szersze zrozumienie kryzysu klimatycznego, warto zapoznać się z koncepcją granic [możliwości planety](#) oraz ekonomii obwarzanka ([Doughnut Economics](#)). Razem stanowią one ramę niezbędną do analizowania wpływu działalności człowieka na środowisko i możliwości naszej planety, także w kontekście sprawiedliwości społecznej i dobrosdzy.

Kryzys klimatyczny a doradztwo zawodowe

Mamy nadzieję, że udało nam się przekonać Cię (jeśli w ogóle trzeba Cię było przekonywać), że kryzys klimatyczny jest poważnym problemem, i że musimy się z nim zmierzyć. Być może jednak myślisz, że nie dotyczy on bezpośrednio Twojej pracy. Nie jesteś przecież klimatologiem/klimatologią, politykiem/polityczką ani nawet inżynierem/inżynierką energii odnawialnej, tylko doradcą/doradczynią zawodowym, więc co to ma wspólnego z Tobą?



Materiał do przemyśleń

Jako doradca zawodowy/doradczyni zawodowa możesz sądzić, że cała ta sprawa z klimatem nie ma nic wspólnego z Twoją pracą. Przecież Twoim zadaniem jest pomagać ludziom się rozwijać, uczyć i znajdować sensowną pracę. Ale jeśli się nad tym zastanowić, to czy naprawdę da się oddzielić te kwestie od siebie?

Jedna z uczestniczek projektu *Exploring Green Guidance*, **Ingrid Bårdsdatter Bakke**, bada związek między karierą a wartościami demokratycznymi (https://www.researchgate.net/publication/395003566_Chapter_16_Career_to_the_people_-_a_democratic_career_concept). Jej zdaniem, doradztwo zawodowe jest z samej swej natury działaniem na rzecz lepszego społeczeństwa. Pomagając jednostkom odnaleźć swoje miejsce w społeczeństwie i poprawiać warunki życia, umożliwiamy im lepsze wykorzystanie ich potencjału do budowania lepszego społeczeństwa — takiego, które przynosi korzyści również innym.

W praktyce oznacza to, że jako doradca zawodowy robisz o wiele więcej niż tylko działasz z pojedynczym uczniem stojącym przed Tobą. Pomagając mu, wpływasz także na jego rodzinę i społeczność, w której funkcjonuje. Można wręcz powiedzieć, że gdy doradcy zawodowi pomagają ludziom rozkwitać w swoich społecznościach pozwalając im poczuć się obywatelami, dają im poczucie przynależności, wartości i sensu, to jednocześnie tworzą lepsze społeczeństwo również *dla siebie*.

Innymi słowy, nie da się oddzielić jednostki od jej kontekstu.

A skoro zmiany klimatu są bardzo realne i mają wpływ na życie ludzi, to nie musisz być „aktywistą” ani „radykałem”, by się tym przejmować.

Jesteś obywatelem, członkiem społeczeństwa, tak jak Twoi klienci czy uczniowie, i wszyscy doświadczacie zielonej transformacji, która właśnie się dokonuje.

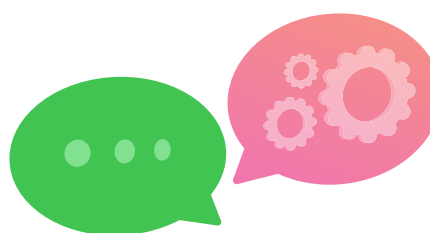
Jako doradcy zawodowi interesujemy się tym, jakie zawody i jakie możliwości są dostępne dla naszych klientów, żeby pomóc im podejmować decyzje, które pozwolą im znaleźć najlepszą ścieżkę przyszłej kariery. Z tego względu musimy być świadomi wszystkich trendów społecznych, politycznych i ekonomicznych, które mogą kształtować przyszłość pracy.

Kryzys środowiskowy jest prawdopodobnie najistotniejszym z trendów – takim, który w największym stopniu wpłynie na to, jak ludzie będą żyć i pracować w przyszłości. Uważamy, że jego wpływ ujawni się przede wszystkim w dwóch aspektach.



Środowisko się zmienia

Skoro te zmiany wpływają na klimat, biosferę i całe środowisko naturalne, będą też wpływać na sposoby organizacji pracy



My reagujemy

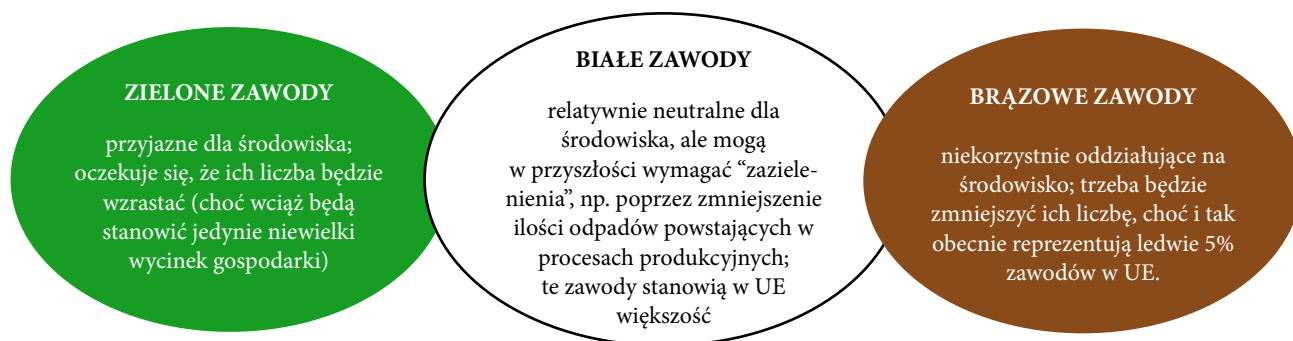
Rządy, firmy i każdy z nas – wszyscy reagujemy na te zmiany, ale każdy na swój sposób. Nasza reakcja ma wpływ także na organizację pracy w naszym społeczeństwie.

Kryzys środowiskowy jest procesem dynamicznym, ściśle powiązany z tym, jak żyjemy i pracujemy. Wraz ze wzrostem temperatury uprawa ziemi stanie się coraz trudniejsza. Zmieni się też sposób funkcjonowania sektora rolniczego. W miarę jak poziom mórz będzie się podnosił, ludzie będą zmuszeni do zmiany

miejsca zamieszkania, co zwiększy zakres migracji i wywoła zmiany na rynkach pracy w regionach przyjmujących tych migrantów. A jeśli rządy będą promować źródła energii odnawialnej, skupiać się na zarządzaniu powodzią czy przeciwdziałaniu pandemiom, powstaną nowe rodzaje miejsc pracy.

Jak widać, kryzys klimatyczny znacząco zmieni wachlarz dostępnych zawodów, sposób organizacji pracy oraz to, które zajęcia będą atrakcyjne dla naszych klientów. Decyzje ludzi dotyczące tego, jakie umiejętności rozwijać i jaką ścieżkę zawodową obrać, będą zatem prawdopodobnie kluczowe dla tego, jak społeczeństwa będą w stanie radzić sobie ze zmianami klimatu.

Unia Europejska podzieliła wszystkie zawody na trzy kategorie: zielone, białe i brązowe.



Te kategorie pomagają nam w nowy sposób myśleć i rozmawiać o zawodach i ścieżkach kariery, które rozważają nasi uczniowie i klienci. Pokazują jednak także, że myślenie o karierze w kontekście środowiska jest bardziej złożone niż po prostu nakłanianie ludzi, aby zmieniali „brązowe” zawody (np. w sektorach wydobywania surowców) na „zielone” (np. w recyklingu).



Okiem krytyka

Czy wierzysz, że możemy rozwiązać problem zmian klimatu w ramach obecnego systemu gospodarczego? Dla komentatorów głównego nurtu, kwestie klimatyczne można rozwiązać wyłącznie poprzez zmiany istniejącego, kapitalistycznego systemu tak, aby dostrzegł, jakie szkody wyrządza środowisku i odpowiednio dostosował sposoby produkcji.

Dla wielu jednak problematyczna jest sama idea ciągłego wzrostu gospodarczego, ponieważ ma ona swoje źródło w modelach, które skupiają się na krótkoterminowym zysku za wszelką cenę, negatywnie wpływając zarówno na środowisko, jak i na pracowników.

Te obawy doprowadziły do powstania koncepcji zrównoważonego wzrostu, a w bardziej radykalnej wersji – ruchów de-wzrostu. Ruchy te postulują, że ciągły wzrost jest nie do utrzymania i że jedynie poprzez ograniczenie produkcji i konsumpcji możemy osiągnąć trwałe i zrównoważone cele społeczne, ekonomiczne i środowiskowe.

Jak radykalnym trzeba być, aby jednocześnie chronić planetę i przyrodę a zarazem dbać o dobrostan ludzi? Kryzys klimatyczny to w nadchodzących latach kluczowy element dla całej pracy zawodowej i dla podejmowania wszelkich decyzji dotyczących kariery. W związku z tym ważne jest, aby doradcy zawodowi zastanowili się, jak reagować na te wyzwania... i tutaj pojawia się koncepcja „zielonego doradztwa”.



Polecane lektury

Wiele prac w literaturze akademickiej i dokumentach politycznych analizuje związek między pracą a zmianami klimatu. Warto zwrócić uwagę na kilka interesujących publikacji, takich jak raport [A Net Zero workforce](#), przygotowany przez Komitet Klimatyczny Wielkiej Brytanii, opracowanie Międzynarodowej Organizacji Pracy [Climate change and jobs](#) oraz dokument Unii Europejskiej [The possible implications of the green transition for the EU labour market](#) (Możliwy wpływ zielonej transformacji na rynek pracy w UE).

Zielone doradztwo

Na naszą pracę i ścieżki kariery będzie wpływać zarówno kryzys środowiskowy jak i podejmowane w odpowiedzi nań działania rządów i przedsiębiorstw. Ponadto sposób, w jaki ludzie angażują się w kwestie środowiskowe poprzez swoją pracę, może w różny i złożony sposób zarówno przyczynić się do niszczenia przyrody, jak i do jej ochrony.

Innymi słowy, nie tylko jest tak, że środowisko stanowi ważny kontekst dla kariery, ale też ludzie kształtują środowisko poprzez swoje wybory zawodowe oraz decyzje dotyczące stylu życia i pracy. To sprawia, że wielu zaczyna zastanawiać się, jak te rzeczy są ze sobą powiązane i przyznawać, że wybór ścieżki kariery i podążanie nią stanowią ważną część naszego podejścia do rozwiązywania kryzysu klimatycznego.

W konsekwencji pojawiła się potrzeba zastanowienia się, jaką rolę powinni pełnić doradcy zawodowi w poruszaniu tych kwestii z klientami i jak powinni wspierać ich w radzeniu sobie z tymi wyzwaniami.

Termin „zielone doradztwo” został po raz pierwszy użyty w latach 90. przez duńskiego badacza, Petera Planta, zdeklarowanego eko-aktywisty, doradcy zawodowego, naukowca i działacza społecznego, który zebrał wiele pomysłów w jedną, spójną koncepcję „zielonego doradztwa”. Jego zdaniem, doradcy zawodowi muszą zająć stanowisko wobec kryzysu klimatycznego, a to stanowisko powinno być „proaktywne, dociekliwe, refleksyjne i skoncentrowane na człowieku” oraz pojmować decyzje zawodowe jako część osobistego zaangażowania społecznego i poczucia sensu. Niniejszy przewodnik opiera się na pracy Petera Planta.

W ostatnich latach coraz więcej autorów angażuje się w dyskusję na temat zielonego doradztwa. Miriam Dimsits i Tristram Hooley opracowali następującą definicję tego zagadnienia:

Zrównoważone środowiskowo doradztwo zawodowe umożliwia jednostkom, grupom i społecznościom kształtowanie swojego życia i kariery w sposób, który nie ogranicza możliwości zaspokajania własnych potrzeb innym ludziom ani przyszłym pokoleniom. Uznaje ono, że ludzie są częścią ekosystemu, który ma wartość sam w sobie, oraz że wszystkie formy życia, a szczególnie te najbardziej wrażliwe, zagrożone są narastającym kryzysem klimatycznym, spadkiem bioróżnorodności i innymi szkodami środowiskowymi spowodowanymi działalnością człowieka.

Zrównoważone środowiskowo doradztwo zawodowe buduje zdolność jednostek i społeczności do analizowania, reagowania i rozwiązywania problemów społecznych, środowiskowych i zawodowych, jednocześnie wspierając ludzi w budowaniu dobrego życia dla siebie i innych. Jego podstawowym celem jest pobudzenie wyobraźni ludzi i wspieranie ich, by znaleźli drogę do lepszego życia i zrównoważonego świata.

Uważamy, że to dobry punkt wyjścia dla tego przewodnika, ale zdajemy sobie sprawę, że rodzi tyle samo pytań, na ile odpowiada. Nawet jeśli przyjąć, że zielone doradztwo jest potrzebne, że należy je wprowadzić i zasługuje na priorytet, nadal pozostaje pytanie: jak to zrobić? To właśnie temu zagadnieniu poświęcamy przede wszystkim niniejszy przewodnik.



Polecane lektury

Jeśli chciałbyś/chciałabyś dokładniej zapoznać się ze sposobem rozumowania Petera Planta, sugerujemy wysłuchanie jego [podcastu](#) albo przeczytanie jego artykułu [Paradigms under pressure](#) (Wzorce pod presją).

O tym przewodniku

Niniejszy przewodnik został opracowany w ramach finansowanego przez Unię Europejską projektu **Exploring Green Guidance**, który zgromadził zainteresowanych doradców zawodowych i badaczy z pięciu krajów, a ich celem było stworzenie nowych materiałów przydatnych w zielonym doradztwie. Projekt rozpoczął się od przeglądu polityk w obszarze edukacji, zatrudnienia i środowiska oraz przeglądu literatury dotyczącej tego zagadnienia. Następnie przeprowadziliśmy ankietę wśród europejskich doradców zawodowych, aby sprawdzić aktualny stan wiedzy i poprosić o zgłaszanie pomysłów i źródeł. Na koniec zorganizowaliśmy serię „warsztatów innowacji”, tworzonych przez grupy doradców w każdym z krajów. W trakcie warsztatów badano kwestie związane z zielonym doradztwem i opracowywano pomysły oraz narzędzia, które mogłyby być pomocą dla innych. Wszystkie te działania zostały następnie skondensowane w formie tego przewodnika.



Polecane lektury

Zainteresowanych pracą nad projektem Exploring Green Guidance i badaniami leżącymi u jego podstaw, zachęcamy do odwiedzenia strony [Exploring Green Guidance](#).

Możesz też chcieć zapoznać się z pracą pt. [Evidence on green guidance](#), która powstała w ramach tego projektu.

Przewodnik został podzielony na siedem rozdziałów. W każdym z nich znajdziesz omówienie kluczowych zagadnień, odnośniki do ważnych źródeł, wskazówki dotyczące korzystania z narzędzi, które stworzyliśmy, oraz przestrzeń do zastanowienia. Mamy nadzieję, że będzie to wystarczający punkt wyjścia do pracy w ramach zielonego doradztwa.

Nie ma jednej, „właściwej” metody realizowania zielonego doradztwa. Będziesz musiał/musiła samodzielnie zdecydować, jak chcesz je prowadzić, i przemyśleć, jak wpasować je w swój model pracy. Zachęcamy więc, by adaptować, rozwijać i modyfikować nasze pomysły i wykorzystywać przedstawione w przewodniku materiały.

1. W pierwszym rozdziale staraliśmy się przedstawić argumenty przemawiające za potrzebą zielonego doradztwa oraz wykazać, że warto, abyś włączył włączyła się w ten nurt.
2. W rozdziale drugim pogłębiaamy dyskusję na temat zielonego doradztwa, wyjaśniamy, czym ono jest i dlaczego jest potrzebne. Omawiamy również różne podejścia do zielonego doradztwa oraz niektóre dyskusje dotyczące tego, jak radykalne powinno być doradztwo zawodowe w tym kontekście.

3. W trzecim rozdziale analizujemy, jak nasi uczniowie i klienci postrzegają te kwestie, i zastanawiamy się, co to oznacza dla naszej praktyki. Możemy mieć do czynienia zarówno z osobami negującymi zmiany klimatu, jak i z aktywistami ekologicznymi, a także z dużą grupą takich, którzy wcześniej nie poświęcali tym zagadnieniom większej uwagi. Pokazujemy, jak możemy podejmować kwestie środowiskowe, jednocześnie odnosząc się do bieżących trosk ludzi.
4. W czwartym rozdziale koncentrujemy się na etycznych i praktycznych ograniczeniach zielonego doradztwa. Czego należy unikać podczas prowadzenia zajęć i jak radzić sobie z ograniczeniami narzuconymi przez przełożonych lub sponsorów.
5. W piątym rozdziale przyglądamy się sposobom (rzeczywistym lub proponowanym) prowadzenia zielonego doradztwa. Jak wygląda „zielona” sesja doradztwa zawodowego, „zielony” warsztat kariery czy „zielone” targi pracy? Na podstawie przykładowych zajęć przedstawiamy praktyczny model, który możesz wykorzystać i dostosować w swojej pracy. Rozdział ten szczególnie skupia się na pracy z jednostkami i grupami.
6. W szóstym rozdziale rozważamy, jak można wyjść poza nasze bezpośrednie doświadczenia i zaangażować się w bardziej systemowe działania, takie jak pośrednictwo, rzecznictwo, lobbowanie czy uczestnictwo w zmianach systemowych. Twierdzimy, że wszystkie te bardziej ogólne działania nadal mogą być traktowane jako część zielonego doradztwa, ponieważ naszym celem pozostaje pomoc ludziom w budowaniu dobrych i zrównoważonych ścieżek zawodowych w sposób, który nie ogranicza innym ludziom ani przyszłym pokoleniom możliwości zaspokajania ich potrzeb.
7. I wreszcie: w rozdziale siódmym podsumowujemy to wszystko, o czym mówiliśmy wcześniej i zastanawiamy się, jakie kolejne kroki możemy podjąć.

W całym przewodniku dostrzeżesz pewne powtarzające się elementy, które znalazły się i w tym rozdziale.



Przydatne narzędzia. To nowe narzędzia, które opracowaliśmy w trakcie prac nad projektem (często bazujące na świetnych praktykach, które tam znaleźliśmy). Są one dostępne do pobrania, wykorzystania i dostosowania.



Przemyślenia. Te mają skłonić Cię do zastanowienia się nad poruszonymi kwestiami. W niektórych przypadkach można je również wykorzystać w pracy z uczniami i klientami.



Kąciki „okiem krytyka”. W tych sekcjach proponujemy zastanowić się nad innymi punktami widzenia i wyzwaniem związanymi z kwestiami środowiskowymi i zrównoważonym rozwojem. Będziemy pytać m.in. o to, na ile radykalnie można działać i czy Twoim zdaniem w ogóle możliwe jest budowanie zielonej kariery w ramach istniejącego systemu.



Polecane lektury. Każdy rozdział zawiera zestaw źródeł, które można wykorzystać, jeśli chcesz lepiej zgłębić te zagadnienia.

Podsumowanie

W tym rozdziale dowiedzieliśmy się, że:

- **planeta się rozgrzewa**, a ten proces oraz szereg innych problemów środowiskowych są spowodowane działalnością człowieka. Już teraz powoduje to dla Ziemi problemy, które prawdopodobnie będą się nasilać, jeśli nie podejmiemy działań zaradczych;
- **wiemy, co jest przyczyną kryzysu klimatycznego i jak należy na niego zareagować.** Jednak dotych-

czasowe wysiłki w celu zatrzymania lub odwrócenia szkód środowiskowych są niewystarczające. Musimy działać i to działać szybko;

- **kryzys klimatyczny jest nierozdzielnie związany z naszą pracą i karierą.** Zmiany w środowisku i próby przeciwdziałania kryzysowi będą zapewne mieć wpływ na rodzaje dostępnej pracy i sposób jej wykonywania. Co więcej, decyzje zawodowe jednostek kształtują też zdolność całego społeczeństwa do radzenia sobie z kryzysem klimatycznym;
- **zielone doradztwo zostało stworzone jako metoda podejścia do tych kwestii w obszarze doradztwa zawodowego.** Zielone doradztwo oferuje doradcom zawodowym metody, które pomagają jednostkom, grupom i społecznościom kierować karierą tak, by była ona zrównoważona;
- **ten przewodnik ma służyć doradcom zawodowym pomocą w tworzeniu i realizowaniu zielonego doradztwa.** Nie ma jednej słusznej metody prowadzenia zajęć w tym zakresie, ale nasz przewodnik przedstawi Ci szeroki wachlarz praktycznych wskazówek i zachęci do innowacji oraz rozwijania własnego podejścia.



Materiał do przemyśleń

Po przeczytaniu pierwszego rozdziału jakie są Twoje przemyślenia odnośnie do zielonego doradztwa? Czy uważasz, że jest to coś, co cię zaniekało i chciałbyś/chciałabyś spróbować robić to w praktyce? A może na tym etapie masz więcej pytań niż odpowiedzi?

Warto zastanowić się tu szczególnie nad tym, czy może już robisz coś, co można by nazwać zielonym doradztwem.



2

CZYM JEST ZIELONE DORADZTWO ZAWODOWE?

Twoje działanie zmienia świat i to ty musisz zdecydować, jak chcesz go zmienić.

Jane Goodall, naukowczyni i działaczka społeczna

Wyobraź sobie, że do twojego biura przychodzi 27-letnia geodetka górnicza ze Śląska – regionu historycznie związanego z wydobywaniem węgla. Wie, że rząd dąży do ograniczenia zależności kraju od węgla, i że jej region w najbliższych latach przejdzie gruntowną transformację. Boi się o swoją przyszłość, zdając sobie sprawę, że wkrótce może stracić pracę, ale jednocześnie pozostaje otwarta na zmiany.

Materiał do przemyśleń

Na ile przygotowany czujesz się, by pomóc komuś takiemu jak ta geodetka zmienić ścieżkę kariery zawodowej?

Ten scenariusz pokazuje, dlaczego włączanie zielonego doradztwa do codziennej praktyki doradztwa zawodowego jest dziś ważniejsze niż kiedykolwiek. Zielona transformacja przekształca rynek pracy w całej Europie, stawiając doradców zawodowych na pierwszej linii wsparcia osób w obliczu tych zmian.

Nasza praca wpływa nie tylko na jednostki – oddziałuje również na całe społeczności stojące w obliczu transformacji. W miarę jak przemysł odchodzi od paliw kopalnych na rzecz odnawialnych źródeł energii, doradztwo zawodowe staje się kluczowym pomostem między niepewnością a nowymi, zrównoważonymi możliwościami kariery.

W szerszej perspektywie, wobec faktu, że kryzys klimatyczny już tu jest, czy możemy podejmować decyzje zawodowe bez zastanowienia nad tym, jaki wpływ nasza praca ma na innych ludzi, przyszłe pokolenia i planetę? Czy aspekt zrównoważonego rozwoju może stać się *nieodzownym* elementem doradztwa zawodowego, a nie jedynie tematem poruszonym dodatkowo? I w jaki sposób doradztwo może realnie przyczynić się do tworzenia bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego rynku pracy?

Ten rozdział omawia znaczenie zielonego doradztwa oraz przedstawia konkretne strategie i narzędzia, które pozwalają skutecznie włączyć kwestie zrównoważonego rozwoju do praktyki doradczej, wspierając tym samym szerszą transformację społeczną i gospodarczą.



Polecane lektury

Wiele krajowych i międzynarodowych instytucji opracowuje informacje o rynku pracy, nie tylko opisując stan obecny, ale także prognozując, co może wydarzyć się w przyszłości. Warto poszukiwać takich źródeł informacji ze swojego kraju, ale jednocześnie podchodzić do tych prognoz krytycznie, bo nikt nie wie na pewno, jaka będzie przyszłość. Dlatego ważnym jest, aby wspierać naszych klientów w samodzielnym analizowaniu sytuacji na rynku pracy i zachęcać ich, by byli gotowi przystosowywać się do nowych okoliczności w miarę ich pojawiania się.

Dobrym punktem wyjścia do refleksji nad rynkiem pracy są publikacje Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), która opracowała wartościową serię raportów na temat przyszłości pracy (<https://www.ilo.org/topics/future-work/future-work-issue-briefs>) oraz globalnych trendów dotyczących młodzieży (<https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-employment-trends-youth-2024>), a także Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), która również publikuje analizy poświęcone przyszłości pracy (<https://www.oecd.org/en/topics/policy-issues/future-of-work.html>). Istnieją również opracowania koncentrujące się szczegółowo na przyszłości pracy w kontekście zielonej transformacji, przygotowywane m.in. przez Europejską Fundację Kształcenia (ETF - <https://www.etf.europa.eu/en/green2024-futureofskills>), Międzynarodowy Fundusz Walutowy (IMF - <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/09/27/Green-Jobs-and-the-Future-of-Work-for-Women-and-Men-553308>) oraz szereg innych organizacji.

Różnorodne podejścia do kwestii zielonego doradztwa

Zielone doradztwo zawodowe nie jest podejściem typu „jeden model dla wszystkich”. To dynamiczna i zróżnicowana przestrzeń, w której współistnieją – a czasem ścierają się – różne narracje dotyczące sukcesu, dobrobytu i przyszłości. Rynek pracy szybko się zmienia pod wpływem postępu technologicznego, przemian gospodarczych oraz narastających kryzysów środowiskowych, dlatego doradcy zawodowi są zachęceni do wyjścia poza tradycyjne modele i poszukiwania alternatywnych wizji pracy, gospodarki i uczestnictwa w życiu społecznym.

Tradycyjne modele kariery w dużej mierze ukształtowały się w przemysłowym XX wieku. Na ogół była to liniowa, hierarchiczna ścieżka, w której sukces postrzegano jako proces „wspinania się po szczeblach kariery” i utożsamiano go z długofalową stabilnością, rosnącymi dochodami i awansem na stanowiska kierownicze. Model ten zakładał przewidywalność oraz bezpieczeństwo zatrudnienia, zwłaszcza w sektorach powiązanych z produkcją i administracją.

Dziś te założenia przestają być aktualne. Wielu pracowników – zwłaszcza tych wykonujących prace fizyczne oraz zajmujących niższe stanowiska biurowe – mierzy się z rosnącą niepewnością. Jedną z przyczyn są przekształcenia związane ze zmianami klimatycznymi: transformacje niektórych sektorów przemysłu, niedobory surowców czy odchodzenie od paliw kopalnych. Kryzys klimatyczny staje się kolejnym, często destabilizującym elementem i tak już niestabilnego krajobrazu zatrudnienia. Co więcej, fakt, że wiele rodzajów pracy przyczynia się do degradacji środowiska, zmusza nas do ponownego przemyślenia samych podstaw naszej zawodowej działalności.

W tym kontekście zielone doradztwo powinno pomagać jednostkom odnaleźć się pośród tych nakładających się na siebie niepewności. Wymaga to krytycznego przyjrzenia się często nieuświadomionym narracjom, które kształtują myślenie o karierze – takim jak przekonanie, że sukces zawodowy zależy od zdolności jednostki do zdobycia stabilnego, pełnoetatowego i dobrze płatnego zatrudnienia – oraz wspierania ludzi

w poszukiwaniu karier zgodnych z ich wartościami, aspiracjami i zmieniającymi się realiami.

Ludzie często działają w oparciu o założenia, które przestają sprawdzać się w świecie klimatycznych kryzysów, przechodzącym zieloną transformację. Przykłady takich przekonań obejmują:

- wiarę, że sukces wymaga maksymalnej skuteczności i szybkiego awansu, co może utrudniać jednostkom zrozumienie własnego tempa rozwoju i jego poszanowanie;
- utożsamianie sukcesu z nieustannym wzrostem i konsumpcją, podczas gdy bardziej zrównoważone podejście kładzie nacisk na dobrostan i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym;
- postrzeganie rywalizacji jako głównej motywacji do działania, co często prowadzi do stresu i wypalenia, gdy tymczasem demokratyczna współpraca i współtworzenie rozwiązań mogą stanowić lepszą alternatywę;
- konformizm i lęk przed wyjściem poza utarte schematy, podczas gdy autorefleksja i autonomia pomagają budować ścieżki zawodowe zgodne z osobistymi wartościami;
- poczucie, że świat nieustannie się zmienia i trzeba szybko dostosowywać się do rynku; to może wprowadzać chaos, podczas gdy regeneracyjne modele pracy koncentrują się na długofalowej zrównoważoności i rozwoju w harmonii z zasadami ekologii.

Dlatego zielone doradztwo nie polega jedynie na analizie trendów na rynku pracy. To proces wspierania klientów w budowaniu swojej przyszłości zawodowej w sposób świadomy, zrównoważony i oparty na wartościach.

Jako doradcy zawodowi możemy pomagać klientom w identyfikowaniu narracji, które wpływają na ich decyzje zawodowe, oraz w ocenie, czy rzeczywiście im one służą. Kluczowe pytania wspierające ten proces, to:

- Jakie wartości kierują moimi wyborami zawodowymi?
- Czy wizja tego, co chcę osiągnąć w życiu, jest zgodna z moimi osobistymi przekonaniami?
- Jakie alternatywne modele kariery mógłbym/mogłabym rozważyć?
- Jaka praca sprawia, że czuję się dumny/ dumna lub potrzebny/potrzebna w swojej społeczności?
- Czyje potrzeby zaspokajają dobra lub usługi, które tworzę?
- Kto korzysta, gdy zmuszam się do szybszej lub cięższej pracy? Czy to jest korzystne dla mnie?
- Gdybym mógł/mogła samodzielnie stworzyć stabilny, sensowny tryb swojej pracy, to jak on wyglądałby?
- Jak wyglądałaby moja ścieżka zawodowa, gdybym nie czuł/czuła presji „wspinania się po szczeblach kariery”?
- Czy rywalizacja z innymi kiedykolwiek sprawiła, że czułem/czułam się samotny/samotna, odizolowany/odizolowana od innych?
- Jaki wpływ ma moja praca na lokalną społeczność, środowisko i planetę?

Dopiero gdy uświadomimy sobie, że te narracje istnieją i jak wpływają na decyzje zawodowe ludzi, możemy zacząć analizować konkretne podejścia do zielonego doradztwa i najważniejsze metody wspierania klientów w procesie zmiany.



Przydatne narzędzia?

Przykładowe narzędzia, pomocne przy dekonstrukcji dominujących modeli pracy, znajdziesz w [Rozłożenie frustracji zawodowych na czynniki pierwsze](#). To krytyczne spojrzenie na pracę przewija się też w innych, omawianych tu narzędziach



Okiem krytyka

Dlaczego, Twoim zdaniem, zostaliśmy wychowani w niezdrowych przekonaniach na temat sukcesu zawodowego? W czym interesie leży, byśmy żyli w ciągłym pośpiechu i rywalizowali ze sobą nawzajem? Czy możliwe jest budowanie zielonych, zrównoważonych form pracy i kariery, jednocześnie konkurując z innymi? Jak w naszym życiu, karierze i społeczeństwie znaleźć równowagę między potrzebą współpracy a współzawodnictwem?

Jak wdrażać zielone doradztwo zawodowe w swojej praktyce doradczej?

Wprowadzenie zasad zrównoważonego rozwoju do doradztwa zawodowego może początkowo wydawać się trudne. Czy należy koncentrować się przede wszystkim na praktycznych możliwościach zatrudnienia w «zielonych» sektorach gospodarki? A może ważniejsze jest wspieranie klientów w tym, by zastanowili się nad wyznawanymi wartościami i podejmowali świadome decyzje zawodowe – niezależnie od branży, w której pracują? Kwestie te omówimy na przykładach w rozdziałach 5 i 6, jednak już teraz warto zastanowić się nad kilkoma kluczowymi zagadnieniami.

Niektórzy klienci poszukują konkretnych rozwiązań – takich jak kursy, oferty pracy czy informacje o dynamicznie rozwijających się zielonych sektorach. Inni natomiast pragną głębszej zmiany, chcą poznać alternatywne modele pracy i stylu życia, wykraczające poza tradycyjne ramy rynku. Obie ścieżki są wartościowe i mogą się wzajemnie uzupełniać, o ile zostaną dostosowane do indywidualnych potrzeb klientów oraz do kontekstu społecznego.

Zielona transformacja przekształca rynek pracy oraz oczekiwania klientów. Jako doradcy zawodowi możemy zadać sobie pytania:

- czy powinniśmy koncentrować się na wspieraniu klientów w rozwijaniu „zielonych” umiejętności, czy raczej zachęcać ich do głębszej refleksji nad wyznawanymi wartościami i znaczeniem podejmowanych decyzji?
- czy naszą rolą jest pomaganie jednostkom w dostosowaniu się do nowych realiów, czy raczej dążenie do zmiany systemowej?
- czy powinniśmy pozostać neutralni, czy też aktywnie promować proekologiczne wybory zawodowe?

Na te pytania nie ma jednoznacznych odpowiedzi. Doradczyni zawodowa Rebecca Packer omówiła je w swojej pracy magisterskiej i zaproponowała czteropolowy model zielonego doradztwa zawodowego.¹ Model ten opiera się na dwóch głównych osiach. Po pierwsze, musimy zdecydować, czy w swojej pracy doradczej koncentrujemy się przede wszystkim na jednostce, czy raczej na kwestiach społecznych i strukturalnych. Po drugie, musimy określić, jaki rodzaj zmiany chcemy wspierać? Czy chodzi głównie o pomoc klientom w dostosowaniu się do rynku pracy (tzw. podejście „jasnozielone”), czy raczej o wspieranie ich w głębszej przemianie, zgodnej z wartościami ekologicznymi (podejście „ciemnozielone”).

Pozwala to wyróżnić cztery podejścia, które można opisać jako: *radykalne*, *postępowe*, *zachowawcze* i *liberalne*.

¹ Packer, R. (2019). *Greening HE careers education and guidance? An investigation into the perspectives and experiences of career development practitioners from English universities*. Master's Thesis, University of Derby, United Kingdom.

	Podjęcie społeczne	Podjęcie indywidualne
<p>“Ciemnozielone” (Ekologizm)</p>	<p>radykałne</p> <p>Twoim celem jest nie tylko wspieranie klientów, ale także uświadomienie im, że ich wybory zawodowe są elementem większych układów ekonomicznych i ekologicznych.</p> <p>Oznacza to podkreślanie wspólnej odpowiedzialności za przyszłość planety oraz wspieranie inicjatyw i ruchów działających na rzecz sprawiedliwej transformacji</p> <p>Działania praktyczne: należy aktywnie zachęcać do refleksji nad alternatywnymi formami pracy (np. organizacje non-profit, spółdzielnie), angażowania się w ruchy na rzecz transformacji oraz wspieranie myślenia utopijnego (opisywanego np. w: <i>The reality of our utopia</i>.</p>	<p>postępowe</p> <p>Wspierasz klientów w podejmowaniu decyzji zawodowych zgodnych z ich proekologicznymi wartościami.</p> <p>Zachęcasz ich do wyboru ścieżek kariery, które przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju.</p> <p>Działania praktyczne: <i>Ikigai</i> – ramy koncepcyjne, które pomagają klientom eksplorować ścieżki zawodowe, łączyć ich pasje, wartości, umiejętności oraz potrzeby świata.</p>
<p>“Jasnozielone”</p>	<p>podjęcie zachowawcze</p> <p>Skupiasz się na przygotowaniu klientów do funkcjonowania na istniejącym rynku pracy, wspierając ich w rozwijaniu umiejętności potrzebnych w zielonej gospodarce.</p> <p>Pomagasz w tworzeniu programów pozwalających na przekwalifikowanie, kursów szkoleniowych oraz ułatwiasz dostęp do nowych zawodów związanych z zieloną transformacją.</p> <p>Działania praktyczne: patrz: Studia <i>przypadków zielonej transformacji</i></p>	<p>podjęcie liberalne (bez ukierunkowywania)</p> <p>Wspierasz klientów w wyborze kariery zgodnej z ich wartościami, bez wskazywania im konkretnych ścieżek zawodowych.</p> <p>To klient decyduje, w jakim stopniu chce uwzględniać kwestie środowiskowe w swojej pracy.</p> <p>Działania praktyczne: wprowadzasz opcjonalne kryteria wyboru kariery zawodowej, uwzględniające zrównoważony rozwój. Klienci lub uczniowie mogą je zastosować, jeśli zechcą. Zobacz: <i>Praca z (eko)-wartościami i Praca z (eko)-umiejętnościami</i>.</p>

Model Packer sugeruje, że masz kilka opcji:

- Jeśli chcesz przygotować klientów do rynku pracy w zielonej gospodarce, skoncentruj się na **jasnozielonych podejściach** (zachowawczym lub liberalnym).
- Jeśli zależy Ci na zmianach systemowych i chcesz mieć większy wpływ na całość systemu, stosuj **ciemnozielone podejścia** (radykałne lub postępowe).
- Jeśli chcesz, by doradztwo zawodowe wspierało rozwiązania prospołeczne, wybierz **perspektywę społeczną**.

- Jeśli klienci chcą, aby ich kariera była zgodna z osobistymi wartościami, najlepiej sprawdzi się **podejście indywidualne**.

Nie ma jednej „właściwej” drogi. Wybór zależy od Twojego podejścia do roli doradztwa zawodowego, od potrzeb klientów oraz od otoczenia, w którym pracujesz. W praktyce podczas pracy z klientami, których potrzeby się zmieniają, najczęściej zdarza Ci się łączyć dwa lub więcej podejść. Jednak korzystanie z tego modelu pomoże Ci świadomie określić strategię doradztwa i dostosować wsparcie do różnorodnych oczekiwań klientów oraz Twoich własnych przekonań o tym, co jest potrzebne i skuteczne.



Materiał do przemyśleń

Co sądzisz o opisanych wyżej czterech podejściach do zielonego doradztwa? Czy bardziej koncentrujesz się na jednostkach, czy na kwestiach społecznych? Czy jesteś bardziej „jasnozielony”, czy może bliżej Ci do „ciemnozielonego” podejścia? Co Twoim zdaniem możesz wyciągnąć z podejść, które różnią się od Twojego?

Cele dla zielonego doradztwa zawodowego

Po zapoznaniu się z różnymi podejściami do zielonego doradztwa zawodowego (jasnozielone vs. ciemnozielone, indywidualne vs. prospołeczne), czas skupić się na praktycznych działaniach: jak wpleść zasady zrównoważonego rozwoju w codzienną pracę doradcy zawodowego?

Duńska ekspertka w dziedzinie doradztwa zawodowego, Miriam Dimsits, we współpracy z Tristramem Hooleyem z Wielkiej Brytanii, wyróżniła pięć kluczowych zagadnień opisujących zielone doradztwo². Opracowano je, by wyjść poza proste kierowanie klientów do „zielonych zawodów”, a zamiast tego wspierać ich w bardziej świadomych, profesjonalnych wyborach. Zagadnienia te mogą skutecznie funkcjonować jako cele edukacyjne zielonego doradztwa, wspierając Twoje działania doradcze tak, by były bardziej przyjazne dla środowiska.



² więcej na ten temat znajdziesz w: Dimsits, M., & Hooley, T. (n.d.). [*Introduction to the framework for environmentally sustainable career guidance*](#). NICEC.

Aspekt	Cel	Przykłady działań
Łączenie kariery ze zmieniającym się światem	Wspieranie klientów/klientek w nawiązywaniu emocjonalnej więzi z samym sobą, innymi ludźmi i naturą, by lepiej radzili sobie z poczuciem wyobcowania, beznadziei i oderwania od innych.	Wykorzystywanie przyrody jako tła dla doradztwa zawodowego. Podejścia egzystencjalne i doświadczałne. przykłady narzędzi: <u>Identyfikacja momentów rezonansu</u>
Budowanie solidarności ze światem	Zachęcanie klientów/klientek do rozważania swojej kariery w szerszym kontekście społecznym i ekologicznym, ze szczególnym uwzględnieniem wspólnego uczenia się i działania na rzecz marginalizowanych i zagrożonych form życia (ludzi, grup, przyrody, gatunków, siedlisk...).	Doradztwo oparte na społeczności, skierowane do grup, skupiające się na tym, jak możemy wspólnie przyczynić się do pozytywnych zmian (w społeczeństwie i środowisku). przykłady narzędzi: <u>Wyzwania świata i znacząca kariera</u>
Poznanie ścieżek kariery w zrównoważonym świecie	Omawianie z klientami/klientami i uczniami/uczennicami wpływu świata pracy na środowisko, ze wskazywaniem, które zawody mogą wnieść pozytywny wkład w ochronę planety.	Badanie powiązań między kryzysem klimatycznym i ekologicznym a środowiskiem pracy, analizowanie wpływu różnych ścieżek zawodowych na środowisko. Dostarczanie klientom/klientkom rzetelnych informacji nt. rynku zielonych zawodów. Spotkania z profesjonalistami reprezentującymi branżę zielonej gospodarki. przykłady narzędzi: <u>Spojrzenie na rynek pracy przez zielone okulary</u>
Wyobrażanie sobie nowego świata i tworzenie go poprzez własną karierę	Pomoc klientom/klientkom w połączeniu ich codziennych doświadczeń, trudności i nadziei ze światowymi problemami społecznymi i ekologicznymi, oraz wizualizacja możliwości i sposobów wyjścia z obecnej sytuacji. Zachęcanie ich do rozważania i tworzenia alternatywnych form pracy i produkcji	<i>Ćwiczenia wizualizacyjne</i> – „Jak wyglądałaby Twoja idealna, proekologiczna przyszłość? Jak musiałby się zmienić świat, aby ta przyszłość stała się możliwa?” przykłady narzędzi: <u>Rzeczywistość a idealne społeczeństwo</u>
Zmianie świata poprzez własną karierę	Pomaganie klientom/klientkom i uczniom/uczennicom w zrozumieniu natury problemu, krytyczna analiza dominujących ideologii, ujawnianie struktur władzy i interesów poszczególnych uczestników rynku.	Rozważanie alternatywnych gospodarek – np. spółdzielnie Mondragon, ruch Transition Towns. Dyskusje o wartościach w kontekście nowych modeli kariery. przykłady narzędzi: <u>Dialogi ekologiczne</u>



Materiał do przemyśleń

- Nie musisz uwzględniać wszystkich aspektów – wybierz te, które najlepiej pasują do Twojej praktyki.
- Możesz łączyć różne podejścia – na przykład wykorzystać *aspekt emocjonalny* do rozważań nad wartościami, a *aspekt edukacyjny* do przekazywania informacji o rynku zielonych zawodów.
- Jeśli Twoi klienci są gotowi na głębszą zmianę, możesz wprowadzić elementy *wyobrażania, tworzenia* lub *zmiany świata*.

Dzięki temu Twoja praca może stać się bardziej przemyślana, ukierunkowana na przyszłość oraz uwzględniająca wyzwania ekologiczne, przed którymi stoi rynek pracy.

Ścieżki prowadzące ku bardziej zrównoważonym wyborom zawodowym

Zrozumienie różnych podejść do zielonego doradztwa i sposobów ich wdrażania to dopiero pierwszy krok. Kolejnym wyzwaniem jest, jak pomóc klientom realizować cele zawodowe w sposób zgodny z zasadami zrównoważonego rozwoju.

Każdy klient/ klientka ma niepowtarzalne umiejętności, doświadczenia i wartości – dlatego tak ważne jest, aby pomóc im dostrzec cały wachlarz możliwości zawodowych, które pozwalają im być odpowiedzialnymi ekologicznie i społecznie w sposób dostosowany do ich możliwości i aspiracji. Poniżej przedstawiamy sześć kluczowych ścieżek kariery w zielonej gospodarce, które mogą stanowić inspirację i punkt wyjścia do dalszych poszukiwań.

Tradycyjne zielone zawody

Niektórzy ludzie wybierają kariery bezpośrednio związane z ochroną środowiska. Profesje należące do nauk o ziemi, zrównoważonego rozwoju oraz odnawialnych źródeł energii często wymagają formalnego wykształcenia lub specjalistycznych szkoleń w tym zakresie.

Przykłady:

- Inżynierowie/inżynierki środowiska, zajmujący się rekultywacją terenów przemysłowych.
- Konsultanci/konsultantki ds. zrównoważonego rozwoju, pracujący nad planowaniem zieleni miejskiej.
- Osoby techniczne, instalujące panele słoneczne.
- Specjaliści/specjalistki ds. ekoturystyki, promujący zrównoważone podróże.
- Zrównoważone rolnictwo i hodowla.

Zawody oparte na wartościach

Inni mogą przywiązywać większą wagę do sensu pracy i sprawiedliwości społecznej w innych aspektach, często związanych z sektorami opieki społecznej lub działalności na rzecz społeczności. W związku z tym mogą wybierać swoją ścieżkę zawodową w oparciu o te wartości. Choć takie zawody nie zawsze są jednoznacznie "zielone", odgrywają kluczową rolę w budowaniu sprawiedliwszego i bardziej zrównoważonego społeczeństwa.

Przykłady:

- Pracownicy/pracowniczki socjalni/socjalne wspierający społeczności dotknięte zmianami klimatycznymi.
- Nauczyciele/nauczycielki wprowadzający edukację ekologiczną do szkół.
- Lekarze/lekarzki i pielęgniarki/pielęgniarki promujący zrównoważoną opiekę zdrowotną poprzez zmniejszanie ilości odpadów medycznych.
- Koordynatorzy/koordynatorki ogrodów społecznych łączący edukację ekologiczną z integracją społeczną.

Eko-przedsiębiorczość

Dla niektórych ścieżka do zrównoważonego rozwoju prowadzi przez założenie własnej firmy. Osoby te tworzą przedsiębiorstwa, które minimalizują wpływ na środowisko, promują produkcję lokalną lub opracowują innowacyjne rozwiązania dla wyzwań ekologicznych.

Przykłady:

- Too Good To Go (Dania) – start-up walczący z marnowaniem żywności.
- Infarm (Niemcy) – firma wdrażająca rozwiązania w zakresie miejskiego rolnictwa wertykalnego.
- Właściciele/właścicielki sklepów *zero waste*, rezygnujący z plastiku.
- Inicjatywy rolnictwa regeneracyjnego, takie jak sieci AMAP we Francji.

Zachowania eko-przedsiębiorcze w dużych organizacjach

Nie każdy chce zmieniać pracę – niektórzy koncentrują się na tym, by ich obecne miejsca pracy uczynić bardziej ekologicznymi. Takie osoby podejmują inicjatywy zrównoważonego rozwoju w ramach organizacji, zmniejszając ślad węglowy, wdrażając zielone strategie i angażując współpracowników w działania proekologiczne.

Przykłady:

- Menedżerowie/menedżerki ds. zrównoważonego rozwoju, pomagający zmniejszać emisje w łańcuchach dostaw.
- Oddolne, zielone inicjatywy w dużych korporacjach, prowadzone przez pracowników/pracowniczki promujących proekologiczne praktyki.
- Audytorzy/audytorzki środowiskowi, doradzający firmom w zakresie redukcji ich wpływu na klimat.

Kariery hybrydowe lub oparte na filozofii „slow”

Niektórzy zmieniają swoje życie zawodowe, ograniczając tradycyjnie rozumiany czas pracy i poświęcając go więcej na zrównoważone aktywności, które są dla nich ważne. Tego typu kariery często łączą różne formy pracy, oferując elastyczność i możliwość pełniejszego zaangażowania w inicjatywy ekologiczne i społeczne.

Przykłady:

- Profesjonaliści/profesjonalistki łączący doradztwo z ekologicznie zaprojektowanymi uprawami.
- Freelancerzy/freelancerzki pracujący nad projektami z zakresu zrównoważonego rozwoju, a jednocześnie angażujący się w aktywności na rzecz klimatu.
- Osoby zmniejszające swoje płatne godziny pracy, aby poświęcić więcej czasu na wolontariat ekologiczny.

Zawodowy aktywizm

Ci, którzy traktują kryzys ekologiczny priorytetowo, angażują się w aktywizm na pełen etat. W swoich działaniach koncentrują się na zmianach systemowych, rzecznictwie i bezpośredniej pracy na rzecz zwiększania sprawiedliwości ekologicznej i społecznej.

Przykłady:

- Pracownicy/pracowniczki *Greenpeace* w Niemczech i *Friends of the Earth Europe* w Belgii, prowadzący kampanie ekologiczne.
- Liderzy/liderki ruchów oddolnych, tacy jak Marjan Minnesma, założycielka fundacji Urgenda – organizacji walczącej o redukcję emisji CO₂ w Holandii.
- Młodzi aktywiści/aktywistki klimatyczni organizujący strajki *Fridays for Future*.
- Analitycy/analizytki polityczni i działacze kształtujący przepisy dotyczące klimatu na poziomie krajowym lub międzynarodowym.
- Organizacje przedstawicielskie i związki zawodowe działające na rzecz osób pracujących w zielonej i zrównoważonej gospodarce.



Polecane lektury

Oto sześć ścieżek, którymi ludzie mogą podążać w czasach ekologicznych przemian, zaproponowanych przez Tacchini, S. (2021). *Green guidance: Integrating an ecological vision into career guidance (Zielone doradztwo: wplatając ekologiczny przekaz w doradztwo zawodowe)*. W *Euroguidance Conference 2021 Compendium* (pp. 42–45). OeAD Erasmus+.



Okiem krytyka

Sześć przedstawionych wyżej ścieżek kariery koncentruje się na przeprowadzeniu ludzi do jakiegoś „zielonego zawodu” lub „zielonej kariery”. To ważny aspekt zielonego doradztwa zawodowego, ale nie może być jedynym. Tylko stosunkowo niewielki odsetek ludzi będzie kiedykolwiek pracować w „zielonym zawodzie”. Co z resztą? Jakie zmiany mogą wprowadzić w swoim życiu i pracy, by je „zazielenić”, nawet jeśli ich zawód nie jest „zielony”?

Może jeszcze ważniejsze jest to, jak można wywierać presję na swoich pracodawcach i firmach, politykach oraz innych członkach społeczeństwa, którzy ponoszą odpowiedzialność za szkody środowiskowe? Nie chodzi tylko o wybór innej pracy, ale także o zmianę sposobu funkcjonowania obecnego rynku pracy. Oczywiście, nie jest to łatwe, ponieważ wiele osób jest żywotnie zainteresowanych zachowaniem obecnego porządku społecznego, a relacje zawodowe i międzyludzkie często opierają się na nierównościach pozycji społecznej, zaś nasi klienci często znajdują się po tej niewłaściwej stronie. Zatem droga do zielonej kariery często wiąże się z konfrontacją z wpływowymi ludźmi i z rozważaniem, jak zmienić świat.

Jak można omawiać takie kwestie z klientami w ramach doradztwa zawodowego?

Podsumowanie

- Zielone doradztwo zawodowe pomaga jednostkom i społecznościom dostosować się do zmian na rynku pracy spowodowanych kryzysem klimatycznym i zieloną transformacją.
- Tradycyjne modele kariery ulegają zmianie, rośnie zaś zapotrzebowanie na pracę zgodną z osobistymi

wartościami i zrównoważonym rozwojem oraz promującą dobrostan.

- Są różne sposoby doradzania; od pomocy w rozwijaniu umiejętności związanych z ekologią po inspirowanie do zmian systemowych.
- Pięć kluczowych aspektów zielonego doradztwa zawodowego to: łączenie własnej kariery z otaczającym światem na poziomie emocjonalnym, budowanie solidarności ze światem poprzez łączenie się z innymi i z naturą, poznawanie ścieżek kariery w zrównoważonym świecie, wyobrażanie sobie i tworzenie świata jako swojej kariery oraz zmienianie świata poprzez karierę zawodową.
- Zielone ścieżki kariery obejmują zawody związane z ochroną środowiska, te oparte na wartościach, przedsiębiorczość ekologiczną, działania promujące zrównoważony rozwój w korporacjach, kariery hybrydowe, zawodowy aktywizm, a także dążenie do tego, by każdy zawód mógł stać się bardziej ekologiczny.



3

JAK NASI UCZNIOWIE I KLIENCI POSTRZEGAJĄ ZIELONE DORADZTWO?

Katastrofa klimatyczna pod wieloma względami podobna jest do śmierci. Wszyscy rozumiemy, że jest nieunikniona, ale niewielu z nas naprawdę to akceptuje.

Brian McDermott

Poparcie ludzi dla danej polityki klimatycznej w dużym stopniu zależy od trzech podstawowych kwestii: po pierwsze, polityka ta powinna skutecznie ograniczać emisje (skuteczność), po drugie – nie wywoływać niekorzystnych skutków dla osób o niższych dochodach (problem nierówności), a po trzecie – nie obciążać finansowo gospodarstwa domowego respondenta (własny interes).

Antoine Dechezleprêtre i współautorzy, American Economic Review

Te cytaty uwypuklają złożone odczucia ludzi wobec zmian klimatu i innych form degradacji środowiska, a także wobec proponowanych rozwiązań tych problemów. W tym rozdziale przyjrzymy się, jakie emocje budzą zmiany klimatyczne, oraz zastanowimy się, co to oznacza dla nas i sposobu, w jaki wchodzimy z nimi w interakcję w kontekście zielonego doradztwa.

Przeprowadzono wiele badań, by zrozumieć postawy społeczne wobec kwestii środowiskowych, w tym zmian klimatu, oraz określić poziom zaniepokojenia ich skutkami. Ogólnie rzecz biorąc, na świecie obserwuje się powszechną i rosnącą akceptację dla badań klimatu oraz świadomość istnienia problemów środowiskowych, które wymagają, by się nimi zająć. Istnieją jednak również dowody na to, że przekonania dotyczące środowiska i klimatu coraz bardziej wiążą się z ogólnymi poglądami politycznymi. W krajach rozwiniętych coraz więcej wyborców o poglądach prawicowych wykazuje sceptycyzm wobec teorii zmian klimatycznych i nie zgadza się z potrzebą wprowadzania zmian politycznych, społecznych i gospodarczych. Może to utrudniać podejmowanie tematów środowiskowych w praktyce doradczej, ponieważ wchodzimy wówczas potencjalnie w obszar sporów politycznych i tzw. wojen kulturowych.

Istnieją również dowody wskazujące, że mimo przekonania o znaczeniu zrównoważonego rozwoju, wiele osób nie wprowadza w swoim życiu zmian, które byłyby zgodne z tymi przekonaniem. Potwierdzenie tego zjawiska można było zobaczyć w naszym badaniu — jedynie 22% doradców zawodowych wskazało, że ich klienci poruszają temat klimatu przy podejmowaniu decyzji zawodowych, choć 28% twierdziło, że ich klienci są zainteresowani pracą w środowisku zrównoważonym ekologicznie, a 41% — że chcą żyć zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju.

Dla większości naszych uczniów-klientów/uczennic-klientek związek między kryzysem środowiskowym a własną karierą nie jest oczywisty na pierwszy rzut oka. Nawet jeśli niepokoją się w kwestiach ekologicznych, mogą nie uważać, że spotkanie z doradcą zawodowym jest właściwym miejscem do rozmowy na ten temat. Dla doradców zawodowych wyzwaniem jest, polega na tym, aby spotkać się z uczniami-klientami na ich gruncie, czyli podejmować temat zrównoważonego rozwoju w sposób, który jest zgodny z ich wartościami, aspiracjami i realiami zawodowymi. Na podstawie naszych doświadczeń oraz informacji zwrotnych od doradców wiemy, że jest to najtrudniejszy element procesu „zazieleniania” praktyki doradczej.

Ten rozdział dostarcza pomysłów na to, jak wprowadzać temat zrównoważonego rozwoju do doradztwa

zawodowego w sposób, który szanuje perspektywę klientów, unika etycznych pułapek polegających na przeliczeniu winy za obecny kryzys na indywidualne wybory konsumenckie i styl życia, a także nie wywołuje oporu wobec tego silnie upolitycznionego zagadnienia.



Okiem krytyka

Jeśli chcesz lepiej zrozumieć rolę oraz wpływ indywidualnych działań i decyzji w łagodzeniu zmian klimatu i kryzysu ekologicznego, i osadzić je w kontekście, warto zapoznać się z raportami *Oxfam* dotyczącymi nierówności klimatycznych. Wynika z nich między innymi, że „w 2019 roku 1% najbogatszych ludzi na świecie odpowiadało za 16% globalnych emisji dwutlenku węgla — tyle samo, ile wynosiły łączne emisje najbiedniejszych 66% ludzkości (5 miliardów osób)”.

W codziennej praktyce doradczej często spotykamy się z klientami/klientkami pochodzącymi z mniej uprzywilejowanych środowisk. Ich ślad węglowy jest niższy niż średnia populacji. Co więcej, uczniowie-klienci i uczennice/klientki z tych grup, ze względów systemowych zazwyczaj mają ograniczone możliwości zmiany swojej kariery i stylu życia tak, by lepiej pasowały one do zasad zrównoważonego rozwoju (np. brak możliwości rozwoju zawodowego, wykluczenie komunikacyjne, ograniczony dostęp do bardziej zrównoważonej żywności i konsumpcji). W ich przypadku doradztwo zawodowe może się więc koncentrować na pomocy w refleksji nad systemowym charakterem katastrofy klimatycznej i kryzysu ekologicznego oraz w lepszym zrozumieniu wyzwań związanych ze sprawiedliwością klimatyczną, a równocześnie wspierać rozwój nowych umiejętności i orientowanie się w rynku pracy.

Różne poglądy na kwestie środowiskowe

Nie da się stworzyć jednego, uniwersalnego modelu angażowania uczniów-klientów i uczennic/klientek w tematykę zrównoważonego rozwoju i zielonych zawodów. Rozmowa o takich karierach z uczniami/uczennicami wymaga zupełnie innego podejścia niż praca z dorosłymi. Niektórzy mogą być głęboko zaniepokojeni kryzysem klimatycznym i aktywnie działać na rzecz zmian lokalnych bądź krajowych oraz starać się prowadzić ekologiczny tryb życia. Dla innych jednak temat ten może być kontrowersyjny i budzić jedynie irytację, co może zresztą negatywnie wpływać na ich zaangażowanie w proces doradczy. Dlatego tak ważnym jest, aby doradcy/doradczynie zawodowi dostosowywali język, podejście, przykłady oraz metody pracy do wieku, sytuacji, poziomu świadomości, motywacji swoich klientów/klientek i innych istotnych czynników.

Aby zilustrować, w jaki sposób można dostosować ekologiczne doradztwo do różnych typów klientów/klientek, posłużymy się podziałem opracowanym przez badaczy z Uniwersytetu Yale i Uniwersytetu George'a Masona, który pomaga lepiej zrozumieć, jak ludzie postrzegają katastrofę klimatyczną i jak na nią reagują.³ Naukowcy podzielili populację na grupy w oparciu o postawy, przekonania i zachowania wobec globalnego ocieplenia, tworząc w ten sposób narzędzie pomagające dopasować do każdej z grup odpowiednie strategie komunikacyjne. My natomiast wykorzystamy ten podział, aby zastanowić się, jak można w podobny sposób dostosowywać zielone doradztwo zawodowe.

3 See Anthony Leiserowitz and colleagues paper [Global warming's six Americas](#).

ZANIEPOKOJONY

Mocno zaangażowany, głęboko zaniepokojony i aktywnie poszukujący rozwiązań

ZATROSKANY

Mający świadomość problemu i wspierający działania, ale nie angażujący się osobiście

OSTROŻNY

Niepewny co do wagi problemu zmian klimatycznych, ale otwarty na argumenty

OBOJĘTNY

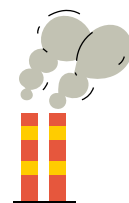
Nie posiadający wiedzy albo obojętny, z niewielką znajomością problemów klimatycznych

WĄTPIĄCY

Sceptyczny, uważający, że zmiany klimatu są wyolbrzymiane, albo że pochodzą z przyczyn naturalnych

LEKCEWAŻĄCY

Odrzucający naukowe dowody na katastrofę klimatyczną, często postrzegający wysiłki na rzecz zrównoważonego rozwoju jako niepotrzebne lub nacechowane ideologią



Materiał do przemyśleń

Co sądzisz o tym podziale? Do której z grup sam/sama należysz jako doradca/doradczyni zawodowy? Czy podział ten odnosi się do Twoich klientów/klientek lub uczniów/uczennic? Czy niektóre z grup są liczniej reprezentowane? Co mogłoby Ci pomóc w ustaleniu, do której kategorii należy Twój klient/klientka?

Taki model może być szczególnie przydatny w doradztwie zawodowym, ponieważ pomaga doradcom/doradczyniom zrozumieć, w jaki sposób wprowadzać temat zrównoważonego rozwoju w sposób, który współgra z aktualnym światopoglądem klientów/klientek i sprawia, że rozmowy o tym nabierają dla nich wymiaru istotnego i praktycznego — bądź to poprzez podkreślenie bezpieczeństwa zatrudnienia, bądź trendów gospodarczych czy motywacji etycznych. W poniższej tabeli przedstawiamy, jak doradcy/doradczynie zawodowi mogą wpłacać kwestie zrównoważonego rozwoju w swoje działania, szanując zarazem różne punkty widzenia i różne okoliczności życiowe.

To, jaki rodzaj doradztwa prowadzisz, może wpływać także na sposób, w jaki poruszasz tematykę środowiskową. Indywidualne sesje stwarzają inne możliwości niż targi pracy czy spotkania grupowe. Praca w grupie wiąże się ze specyficznymi wyzwaniami, ale i daje większe możliwości, także dlatego, że rzadko kiedy cała grupa myśli podobnie. W takich sytuacjach warto zachęcać uczestników do dyskusji zarówno z tymi, którzy myślą podobnie, jak i z tymi, które mają odmienne zdanie.

Szczegółowe omówienie różnic w podejściach do doradztwa zawodowego znajdzie się w rozdziałach 5 i 6. Zebrane tu pomysły pochodzą od doradców zawodowych uczestniczących w projekcie *Exploring Green Guidance*. Oczywiście nie wyczerpuje to wszystkich możliwości i nie wszystkie przedstawione propozycje będą odpowiednie w każdym kontekście, ale mamy nadzieję, że każdy z Was znajdzie tu inspirację do rozwiązania własnego podejścia.

Profil klienta/ klientki	Sposób podejścia	Sposób włączenia w zielone doradztwo
<p>ZANIEPOKOJONY</p> <p>Mocno zaangażowany i aktywnie poszukujący rozwiązań</p>	<p>Zaangażuj takich w działania związane z budowaniem kariery, zgodne z wyznawanymi przez nich wartościami proekologicznymi.</p>	<p>Doceniaj to, co już robią na rzecz zrównoważonego rozwoju – nawet drobne działania.</p> <p>„Co z tego, co już robisz, ma według ciebie znaczenie lub przynosi światu korzyść?”</p> <p>Zachęcaj do refleksji nad tym, gdzie i w jaki sposób ich praca – obecna lub przyszła – może mieć sens i wywierać pozytywny wpływ. Skup się na krokach, które są realistyczne i delikatne.</p> <p>„W jakim obszarze możesz wyrzucić choćby niewielki pozytywny wpływ w swojej obecnej (lub przyszłej/wymarzonej) pracy?”</p> <p>Udostępniaj przystępne i znaczące informacje o zrównoważonym rozwoju na rynku pracy. Podawaj przykłady „zazieleniania” zawodów, zaangażowanych przedsiębiorstw czy lokalnych inicjatyw (nie tylko w kontekście zawodów ekologicznych czy aktywizmu).</p> <p>Zachęcaj do poszerzania poglądów na to, czym jest sukces zawodowy. Wspieraj alternatywne narracje, takie jak „<i>kariera degrowth</i>” (w duchu de-wzrostu), zwolnienie tempa w pracy czy wybór zawodów, które gwarantują wsparcie jednostek i społeczności.</p> <p>Pomagaj w wynajdywaniu sposobów na działania sprawcze lub przywódcze, nawet w niewielkim zakresie.</p> <p>„Jak możesz pomóc innym albo dawać dobry przykład?”</p> <p>Kontaktuj ze społecznościami lub osobami, które mogą wzmocnić ich motywację i nadzieję; łącz z grupami wsparcia dzielącymi podobne doświadczenia i pokazującymi, jak można wnieść wkład w bardziej zrównoważony świat.</p>
<p>ZATROSKANY</p> <p>wspierający działania, ale jeszcze nie angażujący się osobiście</p>	<p>Omów przystępne sposoby, w jakie mogą włączyć zasady zrównoważonego rozwoju do myślenia o karierze, ale w taki sposób, aby ich nie przytłoczył.</p>	<p>Zachęcaj do zastanowienia nad codziennymi wyborami, jakich dokonują w pracy i nad ścieżką kariery.</p> <p>„W jaki sposób twoja praca łączy się z tym, co dzieje się na świecie? Jak postrzegasz swój wkład?”</p> <p>Wspólnie badajcie możliwości w ich branży lub obszarze zainteresowań. Podkreślaj, jakie sektory dostosowują się do zasad zrównoważonego rozwoju, i przedstawiaj możliwości podnoszenia kwalifikacji w zawodach związanych z zieloną gospodarką.</p> <p>Pomagaj im zidentyfikować proste, praktyczne sposoby na wspieranie zrównoważonego rozwoju, na przykład poprzez wybór pracodawców, którzy wdrażają politykę ESG lub włączając zrównoważone praktyki w swojej obecnej pracy lub na studiach.</p> <p>Zachęcaj do długofalowego myślenia o karierze:</p> <p>„Jak w efekcie zmian klimatycznych będzie wyglądać twoja branża za 10–20 lat? W jakim miejscu Ty chciałbyś/chciałabyś być w tej przyszłości?”</p> <p>Wspólnie zastanówcie się nad drobnymi, możliwymi do realizacji działaniami angażującymi w zrównoważony rozwój. Takimi, jak dołączenie do profesjonalnych sieci w sektorach zielonej gospodarki</p>

<p>OSTROŻNY</p> <p>Niepewny co do zmian klimatycznych, ale otwarty na argumenty</p>	<p>Wykorzystuj naturalną ciekawość i podkreślaj ekonomiczne korzyści płynące ze zrównoważonego rozwoju.</p>	<p>Zadawaj neutralne pytania, np.</p> <p><i>„W jakim świecie chcesz żyć? Jaką rolę widzisz dla siebie w przyszłości?”</i> Skup się na zainteresowaniach i aspiracjach klienta/klientki, a nie na tym, że kryzys klimatyczny jest coraz bliżej. Spróbuj znaleźć punkt wyjścia do dyskusji nad zrównoważonym rozwojem (wartości, co chcą po sobie pozostawić,...).</p> <p>Pomóż im odkrywać wynikające z dążenia do zrównoważonego rozwoju charakterystyczne dla poszczególnych sektorów.</p> <p>Przykład: <i>„Branża motoryzacyjna przechodzi na pojazdy elektryczne – jakie umiejętności będą w związku z tym poszukiwane?”</i></p> <p>Rozmawiaj o możliwościach takich szkoleń, które w przyszłości mogą zapewnić stabilność zatrudnienia (jeśli jest to dla nich ważne), zamiast odwoływać się wyłącznie do konieczności działań klimatycznych.</p> <p>Przedstawiaj zrównoważony rozwój jako strategiczną przewagę w karierze zawodowej, podkreślając, że wiedza o zrównoważonym rozwoju zwiększa atrakcyjność na rynku pracy w różnych branżach.</p> <p>Zachęcaj do poznawania możliwości, bez zobowiązań.</p> <p>Przykład: <i>„Wyobraź sobie, że Twój zawód funkcjonuje w świecie, w którym zrównoważony rozwój jest normą. Jak zmieniłaby się Twoja rola?”</i></p> <p>Omów przykłady pokazujące takie zmiany w przemyśle, które doprowadziły do powstania nowych miejsc pracy.</p> <p>Jeśli to możliwe, stwarzaj okazje do kontaktu z osobami, które połączyły zrównoważony rozwój ze swoją karierą bez radykalnych zmian zawodowych.</p>
<p>OBOJĘTNY</p> <p>Nie posiadający wiedzy albo obojętny na problemy klimatyczne</p>	<p>Zamiast odwoływać się do argumentów moralnych, łącz temat zrównoważonego rozwoju ze znaczeniem dla osobistej kariery i jej stabilności.</p>	<p>Znajdź jakiś osobisty punkt odniesienia.</p> <p>Przykład: <i>„Czy zauważasz zmiany w swojej branży?”</i></p> <p>Skup się na praktycznych kwestiach, takich jak automatyzacja, stabilność zatrudnienia czy rosnące koszty energii.</p> <p>Opowiedz, jakie zmiany w zatrudnieniu dotyczą ich branży, ale nie przedstawiaj ich konkretnie jako „kwestii klimatycznych”. Zamiast mówić: <i>„polityka klimatyczna zmieni twoją pracę”</i>, powiedz raczej:</p> <p><i>„wiele firm wdraża energooszczędne rozwiązania i właśnie tam pojawiają się nowe miejsca pracy.”</i></p> <p>Proponuj neutralne narzędzia wspierające podejmowanie decyzji, które pozwalają klientom/klientkom samodzielnie ocenić wagę czynników związanych ze zrównoważonym rozwojem, bez poczucia ideologicznej presji.</p> <p>Unikaj abstrakcyjnych wizji przyszłości – skup się na możliwościach i zagrożeniach czekających tuż za rogiem.</p> <p>Przykład: <i>„Branże inwestujące w zieloną transformację otrzymują wsparcie rządowe. Jak może to wpłynąć na wzrost zatrudnienia?”</i></p> <p>Zamiast rozmawiać o zmianach systemowych, podkreślaj osobistą sprawczość. Przykład: <i>„Jak możesz lepiej zabezpieczyć swoją przyszłą karierę, jeśli zyskasz większą wiedzę na temat tych zmian?”</i></p>

<p>WĄTPIĄCY</p> <p>Sceptyczny, ale nie wrogi</p>	<p>Wykorzystuj argumenty ekonomiczne i technologiczne, nie te środowiskowe.</p>	<p>Unikaj polaryzacji dyskusji. Zamiast tego podkreślaj zmiany gospodarcze, które mają wpływ na daną branżę.</p> <p>Zadawaj pytania otwarte, dotyczące wartości, które kierują karierą klientów i uczniów, aby tworzyć przestrzeń do kolejnych pytań pogłębiających temat. Posługuj się przykładami z prawdziwego życia, pokazując wprowadzane przez branżę zmiany na rzecz zrównoważonego rozwoju. Przykład: „<i>Banki coraz więcej inwestują w zrównoważone finansowanie – co to oznacza dla specjalistów z sektora finansowego?</i>”</p> <p>Unikaj komunikatów bazujących na poczuciu winy.</p> <p>Przedstawiaj zrównoważony rozwój raczej jako przewagę konkurencyjną, niż obowiązek. Przykład: „<i>Jak znajomość polityk zrównoważonego rozwoju może uczynić cię bardziej atrakcyjnym kandydatem na rynku pracy?</i>”</p> <p>Podkreślaj że przywództwo to bardziej umiejętność przystosowania, nie aktywizm. Przykład: „<i>Jak możesz pomóc swojej firmie wyprzedzać zmiany zachodzące na rynku?</i>”</p>
<p>LEKCEWAŻĄCY</p> <p>Zdecydowanie odrzucający narracje o zmianach klimatu</p>	<p>Unikaj bezpośrednio dyskusji o katastrofie klimatycznej. Zamiast tego wprowadzaj zrównoważony rozwój jako element innowacyjności i efektywności oraz ekonomicznej odporności na zmiany.</p>	<p>Skup się na osobistych korzyściach (cięcie kosztów, nowe technologie, niezależność energetyczna).</p> <p>Podkreślaj stabilność zatrudnienia w rozwijających się branżach, zamiast odwoływać się do polityki klimatycznej. Przykład: „<i>Branża motoryzacyjna przechodzi na pojazdy elektryczne — jakie umiejętności będą najbardziej cenione?</i>”</p> <p>Prezentuj “zielone” umiejętności jako element inteligencji biznesowej, a nie wybór etyczny; skup się na danych rynkowych i statystykach. Przykład: „<i>Klienci/klientki zaczynają prosić o raporty dotyczące zrównoważonego rozwoju — umiejętność ich interpretacji może Cię wyróżnić.</i>”</p> <p>Skup się na technologii i efektywności.</p> <p>Przykład: „<i>Jak automatyzacja i efektywne wykorzystanie zasobów mogą kształtować twoją branżę?</i>”</p> <p>Ostrożnie zaczynaj rozmowę o wartościach, dziedzictwie, misji, celu i sprawiedliwości społecznej. Staraj się poszerzyć myślenie o karierze poza sferę czysto indywidualną.</p> <p>Unikaj polityki — mów raczej o odporności na zmiany, innowacjach i utrzymaniu konkurencyjności.</p>

Radzenie sobie z kwestiami środowiskowymi w różnym kontekście

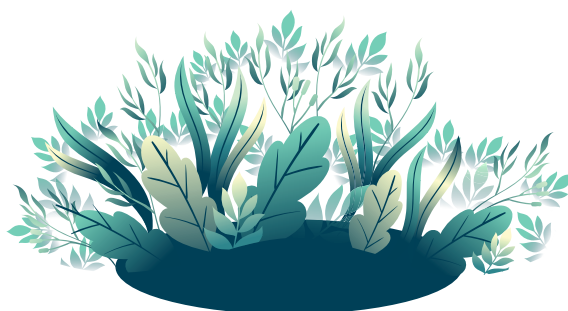
Ta sama logika, którą zastosowaliśmy w poprzedniej części do analizy różnych postaw wobec kwestii środowiskowych, może być wykorzystana w różnych kontekstach i w pracy z różnymi grupami odbiorców. Oczywiście należy przemyśleć różne sposoby angażowania różnych typów klientów/klientek oraz projektowania działań i interwencji, które mogą być użyteczne przy wprowadzaniu tematu zrównoważonego rozwoju do praktyki doradczej.

Poniższa tabela pokazuje te działania w odniesieniu do najczęściej spotykanych grup, z którymi pracują doradcy/doradczynie zawodowi. Oczywiście nie wszyscy klienci/klientki czy uczniowie/uczennice z jednej grupy docelowej będą mieli takie same poglądy i podobną wiedzę z zakresu kryzysu klimatycznego, dlatego trzeba do każdego podejść w sposób indywidualny.

Grupa docelowa	Jak nawiązać kontakt	Sposób włączenia zielonego doradztwa
Uczniowie/ uczennice i młodzież	Wykorzystuj ciekawość i aspiracje – łącz temat zrównoważonego rozwoju z ich zainteresowaniami (np. technologią, modą, gramami, biznesem czy przedsiębiorczością).	<p>Wprowadź temat zielonych zawodów i podkreśl znaczenie zrównoważonego rozwoju w podstawowych sektorach przemysłu. Dostarcz informacji o trendach na rynku pracy.</p> <p>Pomóż młodym dostrzec, że ich wybory zawodowe kształtują przyszłość. Wykorzystaj narzędzia wyboru kariery (listy umiejętności, zainteresowania...) oraz źródła informacji uwzględniające kryteria zrównoważonego rozwoju.</p> <p>Zachęcaj do przemyślenia, co chcą osiągnąć na swojej zawodowej drodze poza korzyściami finansowymi, i wspieraj alternatywne wyobrażenia o pożądanej pracy.</p> <p>Wspieraj staże, wolontariat i działania aktywistyczne w sektorach "zielonych", a także społecznych i wspólnotowych. Skontaktuj chętnych z mentorami/mentorkami z tej branży.</p>
Bezrobotni	Skup się na stabilności, możliwościach przekwalifikowania i przyszłym zapotrzebowaniu na pracę. Podkreślaj raczej osobistą sprawczość, niż pilność działań, które trzeba podjąć.	<p>Omów szkolenia w "zielonych" branżach i programy przekwalifikowania. Pokaż, jakie jest zapotrzebowanie na umiejętności związane ze zrównoważonym rozwojem. Zachęcaj do zastanowienia nad tym, jak można włączyć kwestie zrównoważonego rozwoju w wybraną branżę.</p> <p>Omawiaj oferujące długoterminową stabilność i osobistą satysfakcję ścieżki rozwoju zawodowego w sektorze zielonej transformacji, dbając o to, aby omawiając wyzwania współczesnego rynku pracy i polityki zatrudniania, nie tworzyć nierealistycznych oczekiwań.</p> <p>Krytycznie podejść do ich doświadczenia wykluczenia, presji dostosowania się do rynku pracy oraz indywidualnej odpowiedzialności, aby zorientować się, jak się to ma do zrównoważonego rozwoju.</p> <p>Zachęcaj do nawiązywania kontaktów w sektorach nastawionych na zrównoważony rozwój, jeśli takie są ich zainteresowania, lub do ściślejszej współpracy z podobnie myślącymi osobami w ich branży. Wspieraj zaangażowanie w projekty społeczne.</p>

<p>Zmieniający ścieżkę kariery</p>	<p>Zbadaj, jak ich dotychczasowe umiejętności mogą być przeniesione do bardziej zrównoważonych sektorów lub „bardziej ekologicznych” stanowisk w ich obecnej branży.</p>	<p>Dostarcz informacji o zmianach w branżach gospodarki i „zielonych” możliwościach, odpowiadających ich doświadczeniu. Wskaż opcje szkoleń umożliwiające podnoszenie kwalifikacji.</p> <p>Pomóż im włączać aspekty zrównoważonego rozwoju w proces podejmowania decyzji, równoważąc przy tym kwestie finansowe i osobiste.</p> <p>Kwestionuj tradycyjne oczekiwania dotyczące kariery i zachęcaj do myślenia o zawodach wywierających pozytywny wpływ na społeczeństwo i środowisko.</p> <p>Wspieraj krytyczną refleksję nad pojęciami sukcesu, konkurencji, wzrostu i „wspinania się po szczeblach kariery”.</p> <p>Łącz klientów z sieciami profesjonalistów/profesjonalistek, inkubatorami i źródłami finansowania dla zielonej przedsiębiorczości, jeśli są tym zainteresowani.</p>
<p>Starsi dorośli</p>	<p>Przedstaw zrównoważony rozwój jako sposób na pozostawienie trwałego śladu lub kształcenie kolejnych pokoleń profesjonalistów. Unikaj przedstawiania go jako „problemu młodych”.</p>	<p>Przedstaw możliwości mentoringu, doradzania lub pracy w niepełnym wymiarze godzin w obszarach związanych ze zrównoważonym rozwojem.</p> <p>Pomóż znaleźć równowagę między osobistą satysfakcją a istotnym wkładem w lokalną społeczność. Sprawdź możliwości stopniowego przechodzenia na emeryturę połączonego z aktywnością w rolach ukierunkowanych na zrównoważony rozwój lub w rolach, które włączają go w ogólny obraz.</p> <p>Zachęcaj do postrzegania zmiany ścieżki kariery jako sposobu na wywarcie pozytywnego wpływu na przyszłe pokolenia.</p> <p>Eksploruj alternatywne wizje świata pracy atrakcyjnego dla przyszłych pokoleń.</p> <p>Wspieraj zaangażowanie w edukację ekologiczną, działania na rzecz polityki zrównoważonego rozwoju lub podjęcie ról przywódczych w lokalnej społeczności.</p>

<p>Grupy wrażliwe i marginalizowane</p>	<p>Zanim wprowadzisz tematy związane ze zrównoważonym rozwojem, zaadresuj bieżące potrzeby (stabilność finansowa, możliwość uzyskania pracy). Buduj zaufanie, uznając istnienie barier systemowych i wspieraj ich wiedzę oraz krytyczną refleksję na ten temat.</p>	<p>Sprawdź możliwości zatrudnienia w zrównoważonych branżach, stosujących inkluzywne praktyki rekrutacyjne. Zapewnij mentoring profesjonalistów/profesjonalistek o różnorodnym doświadczeniu.</p> <p>Wspieraj krytyczną refleksję nad mechanizmami wykluczenia i marginalizacji, bazując na doświadczeniach klientów/klientek, i pokaż, jak to odnosi się do zasad zrównoważonego rozwoju. Wzmacniaj klientów/klientki w podejmowaniu świadomych decyzji zawodowych, uwzględniających zarówno potrzeby osobiste, jak i przemiany społeczne.</p> <p>Pomóż im wyobrazić sobie miejsca pracy, które cenią różnorodność, równość i zrównoważony rozwój.</p> <p>Wspieraj polityki sprzyjające równemu dostępowi do zielonych zawodów. Zachęcaj do angażowania się w oddolne inicjatywy na rzecz ochrony środowiska i promocji sprawiedliwości społecznej. Sprawiaj, by zielona transformacja stała się dostępna dla wszystkich. Wspieraj zaangażowanie w adaptacyjne środowiska pracy.</p>
--	---	--



Jak zawést udržitelnost do vašich kariérových služeb

Jak już wiemy, zielone doradztwo może być wyzwaniem ze względu na złożoność zagadnień oraz różnorodność perspektyw, jakie mogą mieć klienci/klientki i uczniowie/uczennice. W skutecznym prowadzeniu rozmów na te tematy mogą pomóc poniższe strategie, inspirowane przez uczestników/uczestniczki naszych „warsztatów innowacji”:

- **Przyjmij rolę osoby odkrywającej nieznaną łód:** Doradcy/doradczynie zawodowi powinni postrzegać siebie jako osoby wspierające klientów/klientki i uczniów/uczennice w odkrywaniu i poznawaniu nowych, pojawiających się powiązań między ich karierą a zrównoważonym rozwojem. Nic nie wywołuje większego oporu niż nadmierna pewność siebie, postawa „wiem wszystko” czy moralizowanie. Bardziej pokorne i otwarte podejście może wzbudzić ciekawość i wzajemną otwartość, pozwalając klientom/klientkom i uczniom/uczennicom rozważać pytania, perspektywy i opcje, o których wcześniej mogli nawet nie pomyśleć. Pamiętaj też, że zielone doradztwo jest nową dziedziną – pozwól sobie na eksperymentowanie, wypróbowywanie nowych metod i uczenie się na własnych błędach.

- **Przyjmij współpracującą i podmiotową postawę:** dzielenie się osobistymi doświadczeniami i spostrzeżeniami na temat zrównoważonego rozwoju może stanowić podstawę bardziej autentycznego, bliższego ludziom dialogu. Takie podejście stawia doradcę/doradczynię zawodowego na pozycji partnera w odkrywaniu świata kariery, a nie autorytetu, co sprzyja tworzeniu bardziej otwartej, opartej na zaufaniu relacji. Uznając, że Ty również się uczysz, możesz zachęcić klientów/klientki i uczniów/uczennice do głębszego zaangażowania w temat.
- **Pamiętaj, że kwestie środowiskowe nie zawsze stanowią najskuteczniejszy punkt wyjścia do rozmowy.** W wielu przypadkach klientów/klientki bardziej niepokoi poczucie braku sensu, przemęczenie, nadmierne wymagania, nieustanna presja na osiągnięcia, nierówności, problemy zdrowotne, albo wyczerpanie w pracy. Te kwestie mogą stać się punktem wyjścia do krytycznej rozmowy o tym, jak postrzegamy pracę, oraz otworzyć drogę do dyskusji o zrównoważonym rozwoju – ponieważ ostatecznie wszystkie te kwestie są powiązane z szerszym kryzysem ekologicznym. Należy być świadomym/świadomą własnych przekonań, emocji i uprzedzeń dotyczących kryzysu klimatycznego, aby nie narzucać ich klientom. Zachowanie równowagi między autentycznością a obiektywnością umożliwia szczere interakcje.
- **Zamiast na przekonywaniu, skup się na otwieraniu umysłów** Celem zielonego doradztwa jest poszerzanie horyzontów klientów/klientek i uczniów/uczennic, pomaganie im we wplataniu kwestii zrównoważonego rozwoju w ich myślenie na temat kariery, a nie przekonywanie ich do przyjęcia konkretnego punktu widzenia lub wyboru zawodowego. Warto zastosować metodę sokratyczną, która tworzy w dyskusji otwartą, niekonfrontacyjną atmosferę i rozbudza ciekawość wobec idei zrównoważonego rozwoju, wspiera krytyczne podejście do tradycyjnie rozumianych pojęć sukcesu zawodowego, przystosowywania się do sytuacji, rozwoju, rywalizacji oraz tego, jak praca może przyczynić się do osiągnięcia środowiskowego dobrostanu.
- **Zacznij od poznania doświadczeń i opinii klientów i uczniów:** Zainicjuj rozmowę, pytając o to, jaki jest ich stan wiedzy nt. zmian klimatycznych i co czują w obliczu kryzysu ekologicznego. Nawiąż do wpływu tych zmian na karierę zawodową i życie osobiste. Może to sprawić, że rozmowa zyska nowy, bardziej znaczący wymiar. Takie podejście jest też zgodne z zasadami kształcenia dorosłych, które powinno opierać się na istniejącej wiedzy i doświadczeniach..
- **Wyjaśniaj, dlaczego wprowadzasz określone tematy:** Sprecyzuj, dlaczego dyskusja nt. zrównoważonego rozwoju ma znaczenie w kontekście rozwoju zawodowego klienta/klientki lub ucznia/uczennicy. Przedstawienie wpływu tych czynników na zmiany w przemyśle i ekonomii w ogóle, dostępność miejsc pracy oraz pożądane umiejętności może sprawić, że rozmowa stanie się bardziej angażująca i na temat, co może skłonić klientów do bardziej krytycznej refleksji na temat wpływu ich wyborów na środowisko.
- **Używaj praktycznych przykładów i neutralnego języka:** Podawanie przykładów z życia codziennego oraz unikanie emocjonalnie nacechowanych terminów może sprawić, że rozmowy o zrównoważonym rozwoju będą bardziej przystępne. Czasem warto pokazać, jak te idee wpływają np. na kwestie żywnościowe, ogrzewanie czy transport, aby pokazać, że zrównoważony rozwój bezpośrednio wpływa na nasze codzienne życie i dobrostan. Możesz również badać, jak twoi klienci/uczniowie i klientki/uczennice radzą sobie z terminologią, jak interpretują takie pojęcia jak „zmiany klimatyczne” czy „transformacja ekologiczna”. Dzięki temu możesz ujawnić ich ukryte przekonania i doświadczenia, które mają wpływ na decyzje zawodowe i dostosować rozmowę tak, by uwzględnić światopogląd klientów/klientek. W niektórych kontekstach użycie neutralnego języka, takich pojęć jak „natura”, „ziemia”, czy „planeta”, może być bardziej skuteczne niż politycznie nacechowane terminy w rodzaju „ekologii” czy „zmian klimatycznych”. Przecież Twoim celem jest zrozumieć, jak Twój rozmówca postrzega świat i co jest dla niego ważne. Dopiero na takim gruncie porozumienia możesz pokazywać powiązania ze

zrównoważonym rozwojem.

- **Naucz się radzić sobie z reakcjami emocjonalnymi, w tym z uczuciami zagrożenia i niepokoju:** Jako doradca/doradczyni zawodowy możesz w razie potrzeby skierować klienta do miejsca, gdzie uzyska bardziej odpowiednią pomoc, ale możesz też wspierać go w radzeniu sobie z lękiem. Zaproponuj zaangażowanie się w indywidualne lub zbiorowe działania proekologiczne. A może lepszy będzie odpoczynek od myślenia o zmianach klimatycznych, by uniknąć przeciążenia informacjami? Skuteczne może okazać się też zachęcanie do aktywności, które sprawiają klientowi przyjemność, identyfikowanie pozytywnych uczuć i doświadczeń (czas spędzany z bliskimi, w przyjemnych miejscach, na wydarzeniach, które miło się kojarzą), próby dzielenia się uczuciami i lękami, spędzanie czasu z rodziną, przyjaciółmi, społecznością, grupami wsparcia osób dzielących podobne obawy, pielęgnowanie nadziei na przyszłość itd. Fachowa literatura mówi, że jednym z najskuteczniejszych sposobów radzenia sobie z "lękiem ekologicznym" jest podejmowanie indywidualnych i zbiorowych działań, które coś znaczą i przyczyniają się do pozytywnych zmian w społeczności.
- **Fakty i statystyki wykorzystuj w sposób rozważny:** Choć dane mogą być przekonujące, ważne, aby brać pod uwagę gotowość i otwartość klientów/klientek lub uczniów/uczennic na tego typu informacje. Pokazywanie np. wzrostu liczby miejsc pracy w sektorach odnawialnych źródeł energii lub korzyści ekonomicznych wynikających ze zrównoważonych praktyk może być skuteczne, ale pod warunkiem, że zgadza się z zainteresowaniami klienta/klientki i jego obawami. Dopasowanie informacji do poziomu otwartości osoby sprawi, że podniesiesz jej poziom wiedzy, a nie zrazisz jej do idei zrównoważonego rozwoju.



Okiem krytyka

Sama koncepcja i pojęcie „lęku ekologicznego” wymagają głębszej analizy. W psychologii lęk jest zazwyczaj definiowany jako uczucie martwienia się lub niepokoju związane z niepewnością efektów. Jednak „lęk ekologiczny” to raczej uczucia (smutek, złość, rozpacz) wynikające z posiadania wiedzy o prawdopodobnych konsekwencjach zmian klimatycznych oraz z obserwacji braku politycznych działań w tej kwestii.

Wiele uczuć związanych z kryzysem ekologicznym to uzasadnione, w pełni racjonalne obawy dotyczące poważnego problemu o globalnej skali. Z tego powodu niektórzy krytycy/krytyczki twierdzą, że używanie terminu „lęk ekologiczny” może medykalizować i nadawać indywidualny charakter czemuś, co w rzeczywistości jest kwestią społeczną i polityczną, a to może osłabiać nacisk na całościowe zmiany. W literaturze naukowej używa się także innych metod opisywania psychologicznych skutków zmian klimatycznych. Niektórzy aktywiści/aktywistki i ekopsycholodzy/ekopsycholożki preferują termin „eko-złość”, uznając, że lepiej wyraża on racjonalną reakcję na brak koniecznych działań.



Materiał do przemyśleń

Próbuj wprowadzać kwestie zrównoważonego rozwoju w rozmowach z klientami/klientkami. Jakie cele chciałbyś/chciałabyś postawić sobie? Jakie narzędzia i metody wykorzystasz? W których etapach procesu doradczego? Jak możesz śledzić rezultaty swoich prób, ich wpływ oraz reakcje klientów/klientek i uczniów/uczennic, aby doskonalić sposoby wprowadzania tematów zrównoważonego rozwoju do swojej praktyki?

Podsumowanie

W tym rozdziale dowiedzieliśmy się, że:

- łączenie kwestii zrównoważonego rozwoju z konkretną sytuacją, przekonaniem i obawami klientów/klientek i uczniów/uczennic, to kluczowy krok w „zazielenianiu” doradztwa zawodowego;
- zrozumienie obaw klientów/klientek i uczniów/uczennic oraz ich postaw wobec zmian klimatycznych i kryzysu ekologicznego może pomóc w wyborze odpowiedniego podejścia;
- istnieją podstawowe zasady, których należy przestrzegać, gdy z klientami/klientkami i uczniami/uczennicami poruszamy kwestie zrównoważonego rozwoju. Chodzi o: rozpoczynanie rozmowy od poznania ich doświadczeń i poglądów, skupianie się raczej na zwiększaniu otwartości, niż na przekonywaniu do swoich racji, pokazywanie nowych horyzontów, przyjęcie roli przewodnika/przewodniczki po nieznanym terytorium, wykorzystywanie praktycznych przykładów oraz używanie neutralnego języka..



4

CZY ZIELONE DORADZTWO JEST ETYCZNE?

*Cóż za fascynujący temat! Zastanawiam się, jak można go realizować w praktyce, nie naruszając etycznych zasad doradztwa.
doradca zawodowy odpowiadający na naszą ankietę.*

*Nie uważam „zielonego doradztwa” za użyteczną ideę. Podejrzewam, że będzie to tylko sposób na przemykanie ideologii do naszej pracy.
doradca zawodowy odpowiadający na naszą ankietę.*

Badanie, jakie przeprowadziliśmy wśród doradców zawodowych z całej Europy wykazało, że „zielone doradztwo” jest kwestią mocno kontrowersyjną. Chociaż 85% uczestników/uczestniczek badania uznało tę kwestię za atrakcyjną, a 76% doceniło, że ma potencjał, by pomagać ludziom prowadzić bardziej zrównoważone życie, zawarte w ankiecie pytania otwarte pozwoliły nam dostrzec, jak silne emocje wywołuje.

Powyższe cytaty to tylko przykłady tych silnych emocji. Oba odnoszą się do istotnej kwestii podnoszonej przez wielu doradców i doradczyń: wyzwań etycznych. Pierwszy cytat to prośba o wytyczne dotyczące etycznego wdrażania zielonego doradztwa, podczas gdy drugi odrzuca je jako przedsięwzięcie o charakterze ideologicznym. W tym rozdziale omówimy te odmienne stanowiska, zidentyfikujemy etyczne zastrzeżenia wobec zielonego doradztwa oraz zaproponujemy możliwe sposoby radzenia sobie z nimi. Aby szczegółowo przyjrzeć się tym zagadnieniom, posłużymy się komentarzami doradców/doradczyń oraz refleksjami uczestników „warsztatów innowacji”, opartymi na teorii dotyczącej etyki praktyki doradczej ogólnie, a zielonego doradztwa w szczególności.



Okiem krytyka

Jak interpretować drugi cytat i w jaki sposób można rozłożyć taką wypowiedź na czynniki pierwsze? Z jednej strony stwierdzenie, że zielone doradztwo to przejaw ideologii zakłada, że zmiana klimatu nie jest faktem naukowym.

Z drugiej strony, takie stwierdzenie sugeruje, że doradztwo zawodowe nie powinno zajmować się kwestiami politycznymi. Tyle, że wszystko można uznać za kwestię polityczną. I nawet jeśli my będziemy tego unikać, doradztwo miało wymiar polityczny od samego początku.

Frank Parsons, uznawany za ojca doradztwa zawodowego, rozwijał je w czasach dużej niestabilności gospodarczej, bezrobocia i nierówności, wzywając do reform, które mogłyby poprawić sprawiedliwość społeczną. W swojej książce *Choosing a Vocation* (Wybierając powołanie) podkreśla, że doradcy/doradczynie zawodowi muszą podejmować z klientami/klientkami dyskusję o etyce i moralności, a nie tylko podawać im fakty i dane.

To każe nam pytać, co ludzie mają na myśli, mówiąc, że zmiany klimatu są kwestią polityczną, oraz czy doradztwo rzeczywiście może całkowicie odciąć się od polityki.

A co Ty sądzisz o tej złożonej mieszance polityki, praktyki zawodowej i naukowych faktów? Jak to się łączy z Twoim osobistym poczuciem etyki?

Radzenie sobie z zastrzeżeniami wobec zielonego doradztwa

W tej części przedstawimy i przeanalizujemy niektóre obawy oraz zastrzeżenia zgłaszane przez doradców/doradczynie, którzy odpowiedzieli na naszą ankietę. Zaproponujemy też możliwe strategie radzenia sobie z nimi.

Czy zielone doradztwo kłóci się z krytycznym myśleniem?

Niektórzy boją się, że „zielone doradztwo” staje się podejściem, które ogranicza krytyczne myślenie. Że narzuca „oczywiste dobro”, którego nie można krytykować. Że zadaje pytania w rodzaju „jak możesz pracować na rzecz zrównoważonego rozwoju”, a nie: „dlaczego powinieneś/powinnaś pracować na rzecz zrównoważonego rozwoju” ani: „jake inne wartości powinniśmy poświęcić”.

doradca zawodowy w odpowiedzi na naszą ankietę.

To stwierdzenie sugeruje, że zielone doradztwo ograniczy krytyczne podejście i zachęci ludzi do ignorowania złożoności zmian klimatycznych.

Tymczasem przeciwnie, celem zielonego doradztwa jest rozwijanie wiedzy i umiejętności w taki sposób, aby umożliwić krytyczną analizę danych i wyposażyć klientów/klientki w możliwość formułowania własnych (świadomych) opinii. Rolą doradcy/doradczynie jest wspieranie klientów/klientek w zastanowieniu się nad tym, do czego dążą i w jaki sposób chcą wnieść swój wkład do społeczeństwa, a nie opowiadanie im, jaki jest nasz pogląd na to, co jest dobrem wspólnym ani jak każdy człowiek powinien postępować. I, jak przekonamy się w dalszej części rozdziału, zielone doradztwo nigdy nie powinno sprawiać, że ludzie będą czuć się indywidualnie odpowiedzialni za problemy, które mają charakter społeczno-ekonomiczny i polityczny.

Czy zielone doradztwo powinno wypychać ludzi do „zielonych” zawodów?

W naszym regionie są dwie branże potrzebujące wykwalifikowanych pracowników/pracowniczek – morskie hodowle ryb oraz sektor naftowy. Jak doradzać osobom z dyplomem, które chcą pracować w tych branżach, jeśli wiemy, jak katastrofalny wpływ mają one na klimat?

doradca zawodowy w odpowiedzi na naszą ankietę

Celem zielonego doradztwa nie jest kierowanie klientów/klientek do zielonych zawodów. Tak naprawdę nie chcemy w ogóle namawiać do jakichkolwiek z góry określonych zawodów. Doradztwo zawodowe jest procesem współtworzenia. Doradca/doradczynie oferuje klientowi/klientce możliwości odkrywania, przetwarzania i scalania danych, aby lepiej przygotować go do podejmowania decyzji i wyboru swojej ścieżki życiowej.

Zielone doradztwo musi brać pod uwagę materialne warunki klientów/klientek, a także możliwości zatrudnienia i szkoleń dostępnych w obszarach, w których mogą pracować. Nie oznacza to, że jeśli klient/klientka chce pracować w przemysłowej hodowli ryb lub w przemyśle naftowym, kwestie środowiskowe stają się tematem tabu. Prawdopodobnie klient/klientka i tak już o nich wie. Tym bardziej należy o nich pogadać, aby pomóc osobie przepracować ewentualne poczucie winy lub niepokój oraz zastanowić się, w jaki sposób jej

wartości łączą się z wyborami zawodowymi. Być może klientowi/klientce uda się nawet dostrzec możliwości zmiany danej branży i przyczynienia się do szerszych przekształceń.

Jak wprowadzać zielone doradztwo do praktyki?

Zastanawiam się, na ile powinniśmy kierować rozmową z klientem. Zielony temat może pojawić się naturalnie, gdy rozmowa schodzi na wartości. Mam duże wątpliwości, kiedy powinienem poruszać kwestię “zielonego doradztwa”.
doradca zawodowy w odpowiedzi na naszą ankietę.

To stwierdzenie kryje w sobie jedną z możliwych strategii rozwiewania obaw doradców/doradczyń przed „prowadzeniem” klientów, pokazując, że rozmowę o kwestiach środowiskowych można potraktować jako rozmowę o wartościach. Jest to podejście zasadne, ponieważ wartości mają dla ludzi duże znaczenie i wpływają na ścieżkę kariery. Dlatego stanowią integralną część doradztwa zawodowego. Jednak możemy pójść dalej, oferując możliwość wzbogacania wiedzy, odkrywania nowych przestrzeni i refleksji nad życiem. W zależności od klienta, istotne może być omówienie kwestii rasizmu, bezrobocia, niestabilności zatrudnienia czy nierówności. Wszystko to kwestie polityczne – podobnie jak środowisko.

Jak już powiedzieliśmy, kryzys klimatyczny oraz reakcje firm i rządów na ten kryzys, już przekształcają rynek pracy i możliwości karier zawodowych. Dla profesjonalisty/profesjonalistki w obszarze doradztwa ważne jest, aby czuł się kompetentny/a do omawiania wszystkich kwestii, które wpływają na życie jego uczniów i klientów. Dlatego rola doradcy/doradczynie zawodowego nieuchronnie obejmuje tworzenie strategii pozwalających włączyć Ziemię do procesu doradztwa — bez ukierunkowywania klienta/klientki.

Czy zielone doradztwo niesie ze sobą ryzyko?

Jako urzędnik państwowy zastanawiam się, jaki jest mój mandat do poruszania tej kwestii z młodymi ludźmi, których spotykam na swojej zawodowej drodze. Mój pracodawca, państwo, musiałby zlecić mi zajmowanie się tymi zagadnieniami; inaczej odnoszę wrażenie, że to, co robię, to jakiś aktywizm.
doradca zawodowy w odpowiedzi na naszą ankietę..

Ta wypowiedź pokazuje, że wielu doradców/doradczyń uważa poruszanie kwestii środowiskowych za wykraczające poza zakres ich obowiązków. Czy podjęcie takiego tematu mogłoby prowadzić do działań dyscyplinarnych ze strony pracodawcy lub utraty środków finansowych? To zrozumiała obawa, która pokazuje, że doradcy/doradczynie zawodowi, jako pracownicy/pracowniczki, też odczuwają presję i obawiają się utraty pracy. Te zastrzeżenia są realne i należy je uwzględnić. Ważne, aby byli świadomi granic swoich kompetencji i unikali działań, które mogłyby zagrozić ich zatrudnieniu. Zielone doradztwo powinno być wspólnym przedsięwzięciem, a nie indywidualną odpowiedzialnością poszczególnych doradców.





Okiem krytyka

Dlaczego osoba zatrudniająca miałaby być niezadowolona z tego, że doradca/doradczynie zawodowy rozmawia o przyszłości rynku pracy albo o tym, w jakim stopniu zmiany klimatu wpływają na wartości i styl życia klientów?

Dlaczego praktycy mają poczucie, że nie mogą wykonywać swojej pracy najlepiej, jak potrafią, i w zgodzie z dowodami naukowymi? Kto lub jakie organizacje, instytucje czy systemy to utrudniają? A kto lub jakie organizacje na tym korzystają?

Presja na doradców/doradczynie zawodowych jest formą opresji; sama w sobie jest nieetyczna i obniża jakość ich pracy, zmuszając ich do konformizmu i oczekując, że dostosują się do niesprawiedliwych wymagań otoczenia (uwewnętrznią opresję pracodawcy).

Warto również podkreślić, że powyższa wypowiedź przedstawia aktywizm w negatywnym świetle, sugerując, że bycie aktywistą/aktywistką jest nie do pogodzenia z byciem profesjonalistą/profesjonalistką. Tymczasem aktywizm (czyli po prostu wspieranie swoim działaniem czegoś, w co się wierzy) jest w wielu zawodach powszechny i stanowi element rzecznictwa na rzecz osób, z którymi się pracuje.

A może zielone doradztwo sprawia tylko, że ludzie czują się gorzej?

Wiem, że potrzebuję więcej informacji, ponieważ zasadniczo uważam, że trzeba mieć etyczne zasady określające, w jaki sposób nasze doradztwo powinno „ukierunkowywać” osoby poszukujące pracy na to, na czym powinny się koncentrować. Czy czasem nie sprawiamy, że nasza, i tak już podatna na zranienie grupa dostaje jeszcze więcej powodów, by czuć się winnymi?

doradca zawodowy odpowiadający na naszą ankietę.

Ta wypowiedź odzwierciedla kluczową kwestię dotyczącą określenia granic zielonego doradztwa. Zdefiniowanie tych granic ma fundamentalne znaczenie. Zielone doradztwo nie może:

- nakłaniać klientów/klientki do podejmowania pracy w zielonych zawodach,
- narzucać klientom/klientkom określonych poglądów politycznych,
- przenosić na klientów/klientki odpowiedzialności za zmiany klimatu ani wywoływać w nich jeszcze większego poczucia winy lub niepokoju związanego ze skutkami katastrofy klimatycznej.

Jeśli doradca/doradczynie zawodowy uświadomi sobie, że kwestie środowiskowe są polityczne, międzynarodowe i wielowymiarowe, może to uchronić go przed stosowaniem prostych, indywidualizujących rozwiązań.

Zamiast tego zielone doradztwo może promować:

- wiedzę na temat wzajemnych zależności między kwestiami środowiskowymi a zmianami na rynku pracy;
- wiedzę na temat zielonych zawodów i wyzwań jakie będą się z nimi wiązać w przyszłości;
- wiedzę na temat kwestii środowiskowych, rozmaitych branż i funkcjonujących w nich zawodów;
- wiedzę nt. sprawiedliwości społecznej, zrównoważonego rozwoju i kwestii środowiskowych oraz tego, jaki mają związek z rynkiem pracy i samą pracą;
- świadomość złożoności kwestii społecznych, ekonomicznych i środowiskowych, by poprawić zrozumienie stanowisk politycznych i polityk powiązanych z tymi kwestiami;
- refleksję nad związkiem między sprawiedliwością społeczną, zrównoważonym rozwojem i kwestiami środowiskowymi a pomysłami na życie, w tym na karierę zawodową.



Polecane lektury

Zastanów się nad artykułem *Reflections on ethical challenges in green guidance* (Rozmyślenia nad etycznymi wyzwaniami w zielonym doradztwie), aby poznać różne perspektywy dotyczące etycznych konsekwencji zielonego doradztwa. Artykuł wskazuje na potrzebę uznania społeczno-politycznej odpowiedzialności doradztwa zawodowego, a tym samym na konieczność uwzględniania zmian klimatu w poradnictwie jako “etycznego i praktycznego wymogu dla przyszłego rozwoju kariery”.

Moralne, społeczne i polityczne implikacje zielonego doradztwa

Myszę, że doradcy/doradczynie zawodowi nie zawsze wiedzą, jak być “bezstronnym” w ramach zielonego doradztwa. Przydałaby się większa jasność co do tego, jak wspierać klientów/klientki w osiąganiu ich celów zawodowych w szerszym kontekście zmian klimatu.

doradca zawodowy w odpowiedzi na naszą ankietę

Jak już mówiliśmy, wielu doradców/doradczyń ma szereg uzasadnionych obaw dotyczących zielonego doradztwa, zwłaszcza w odniesieniu do kwestii bezstronności i neutralności. Ale skąd biorą się te obawy i co tak naprawdę oznaczają?

Etyka ma kluczowe znaczenie dla doradców/doradczyń zawodowych, ponieważ tworzy zasady mające na celu ochronę zarówno klientów/klientki, jak i samych doradców/doradczynie. W jej ramach powinni być rozważni i rozwijać samoświadomość, aby dostrzegać własną tendencyjność, uprzedzenia i poglądy na świat, a także rozpoznawać uprzedzenia i poglądy swoich klientów/klientek. Samoświadomość i uważność sprawiają, że doradca potrafi powstrzymać się od narzucania klientom własnych przekonań. Jednakże troska o pozostawanie bezstronnym nie oznacza, że nie można swoich poglądów ujawniać. Kluczowe jest głębokie poszanowanie autonomii i sprawczości klienta/klientki, tak aby to on/ona podejmował/a decyzje, a doradca/doradczynie na nie nie wpływał. Do prawdziwej sprawczości i autonomii można zaś dojść tylko dzięki wiedzy o świecie, w którym żyjemy, i o naszej relacji z tym światem.

Doradcy/doradczynie powinni rozwijać wiedzę klientów na temat możliwości edukacyjnych i rynku pracy, a także na temat nierówności, oraz wspierać przemyślenia na temat potencjalnych konsekwencji podejmowanych decyzji. To znaczy, że powinni poruszać skomplikowane kwestie, analizować możliwe scenariusze oraz zachęcać klientów do refleksji nad tymi zagadnieniami i nad skutkami, jakie mogą wynikać z realizacji tych scenariuszy i z podjętych decyzji.

Bezstronność nie oznacza, że zielone doradztwo nie powinno podejmować trudnych, politycznych kwestii. Nie powinniśmy narzucać własnego światopoglądu, ale możemy poszerzać światopogląd klientów/klientek. Aby to robić, prawdopodobnie będziemy musieli wyłożyć wszystkie swoje racje i zająć się każdą z kwestii po kolei — mówiąc o uczuciach, pomysłach, planach oraz tym, jak mogą się one sprawdzić (lub nie) we współczesnym świecie.

Z drugiej strony zielone doradztwo niesie ze sobą odpowiedzialność za zwiększanie dobrostanu klienta/klientki. Niektórzy z autorów/autorek uważają, że wiąże się z nim również odpowiedzialność za powiększanie dobrostanu ogółu oraz sprawiedliwości społecznej. W tym sensie zielone doradztwo staje się imperatywem etycznym. Jeden z uczestników naszego badania stwierdził:



Zielone doradztwo to moim zdaniem niezwykle emocjonująca koncepcja. Z punktu widzenia etycznej poprawności, w co, jako doradcy zawodowi, powinniśmy się angażować? A z drugiej strony: czy możemy jakoś uzasadnić fakt, że nie będziemy się angażować?

doradca zawodowy w odpowiedzi na naszą ankietę.

To oświadczenie odzwierciedla **wyzwanie dla doradców zawodowych przedstawione** przez francuskiego profesora doradztwa zawodowego, Jeana Guicharda: *Czy pozostaniemy częścią systemu wspierającego formy pracy podkopujące przyszłość planety? A może będziemy promować tworzenie aktywnych form współpracy prowadzących do zrównoważonego rozwoju dzięki przyzwoitym, ludzkim działaniom?*

Możemy dojść do wniosku, że trudno jest wspierać dobrostan klienta/klientki, jeśli ignorujemy środowiskowe, społeczno-ekonomiczne lub polityczne okoliczności, które wpływają na niego/nią teraz i w przyszłości. Dobrostan jednostki jest nierozdzielnie związany z tym społecznym oraz ze środowiskiem.

Wyobraźmy sobie na przykład klienta/klientkę, który stracił pracę w okresie gospodarczej zapaści i polityki oszczędnościowej, i obwinia siebie za tę sytuację. Może czuć, że „nie jest wystarczająco dobry” i że to on jest przyczyną swoich zawodowych porażek. W takiej sytuacji istotne jest, aby doradca/doradczyni poruszył kwestie uwarunkowań społeczno-ekonomicznych i politycznych, które przyczyniły się do tej sytuacji. Skupiając się jedynie na „zatrudnialności” klienta/klientki i jego dostosowaniu do rynku pracy, bez omawiania całej sytuacji, mógłby pogłębiać u tej osoby niskie poczucie własnej wartości i przypisywanie sobie winy za niepowodzenia.

Omawianie tego rodzaju sytuacji pokazuje, że neutralność i oderwanie od kontekstu politycznego mogą wbrew oczekiwaniom sprawić, że doradca staje się elementem społeczno-ekonomicznych i politycznych uwarunkowań, które zmniejszają dobrostan. Nie leży to w interesie klienta/klientki, więc jeśli doradca/doradczyni to ignoruje, nie przyczynia się w rzeczywistości do poprawy sytuacji. Możemy zatem argumentować, że moralne i etyczne efekty *neutralnych* lub *bezzstronnych* form doradztwa zawodowego przyczyniają się do powielania systemów opresji i nierówności.

Doradztwo zawodowe zależy od społeczno-ekonomicznego i politycznego kontekstu, ponieważ to one kształtują rynek pracy i wpływają na to, jak ludzie postrzegają swoją pracę, karierę i całe życie. Wpływ na społeczną organizację pracy, a tym samym na indywidualne doświadczenie pracy i kariery, zaczęły wywierać także kwestie środowiskowe. Jeśli zatem nie kwestionujemy sposobu, w jaki ogólny system społeczny (środowisko, społeczeństwo, ekonomia i polityka) wpływa na organizacje średniej wielkości i jednostki, przyczyniamy się na przykład do utrwalania nierówności na rynku pracy lub ignorowania wpływu określonych branż na środowisko naturalne czy zdrowie pracowników/pracowniczek.



Okiem krytyka

Weźmy pod uwagę niektóre przedstawione w tym rozdziale argumenty dotyczące neutralności i polityki.

Czy naprawdę możemy zagwarantować, że nasze działania wspierają dobrostan naszych klientów/klientek, jeśli nie uwzględniamy tego, w jaki sposób sam świat wpływa na ich dobrostan, i nie staramy się zwiększać ich świadomości tego wpływu?



Polecane lektury

Klasykzna pozycja Isaaca Prilleltensky'ego *The morals and politics of psychology* (Moralność i polityka psychologii) została po raz pierwszy wydana w 1994 r. przez *State University of New York Press*. To wciąż interesująca lektura dla tych, którzy mają problem z kwestiami poruszonymi w tym rozdziale.

Bezstronność: przegląd krytyczny Tristrama Hooley'a to krótsze omówienie tych zagadnień, ze szczególnym uwzględnieniem doradztwa zawodowego.

Jak powinno wyglądać etyczne zielone doradztwo

W oparciu o to, o czym mówiliśmy dotychczas, możemy sformułować takie oto wytyczne dotyczące etyki w zielonym doradztwie.

Zielone doradztwo nie powinno:

- narzucać klientom/klientkom żadnej określonej pracy;
- narzucać klientowi/klientce własnego światopoglądu, ani tym bardziej należącego do pracodawcy czy sponsora;
- skupiać się nadmiernie na indywidualnych decyzjach i działaniach, bez uwzględnienia czynników systemowych i ekonomicznych;
- koncentrować się wyłącznie na kwestiach środowiskowych;
- koncentrować się wyłącznie na kontekście społeczno-ekonomicznym i politycznym;
- robić z wszystkich klientów/klientek zaangażowanych aktywistów/aktywistki, chyba że sami zechcą rozwijać swoją karierę w tym kierunku;
- próbować dopasować klientów/klientki do istniejącego rynku pracy (sprawić, by dostosowywali się do niesprawiedliwego świata).

Zielone doradztwo powinno:

- opierać się na faktach;
- oferować możliwości krytycznej analizy danych, aby promować namysł w podejmowaniu decyzji;
- opierać się na szacunku dla autonomii i sprawczości klientów/klientek;
- opierać się na wglądzie doradcy/doradczyni, jego znajomości siebie, własnych przekonań, emocji i uprzedzeń;
- edukować klientów/klientki w kwestii wzajemnych powiązań między elementami zrównoważonego rozwoju i ekologii a sprawiedliwością społeczną, rynkiem pracy oraz indywidualnymi ścieżkami rozwoju;
- poruszać i omawiać skomplikowane tematy społeczno-ekonomiczne, środowiskowe i polityczne, badać możliwości oraz ich potencjalne konsekwencje, zwiększając świadomość różnych poglądów politycznych i scenariuszy działań w tych kwestiach;
- uświadamiać nierówności w relacjach w społeczeństwie oraz ich wpływ na indywidualne doświadczenia i dobrostan;
- brać pod uwagę materialne możliwości dostępne dla klienta/klientki, a także to, co ogranicza sprawczość osoby;
- próbować poprawiać dobrostan klienta/klientki, uwzględniając dobro wspólne, zasady sprawiedliwości społecznej i dobrostan wszystkich istot żywych.



Okiem krytyka

W artykule *Critical psychology and career development* (Krytyczna psychologia i rozwój kariery) Prilleltensky i Stead proponują ekologiczną definicję dobrostanu, obejmującą pięć jego aspektów: indywidualny, w relacjach, w ramach organizacji, wspólnoty i w środowisku naturalnym. Autorzy przechodzą następnie do analizy ucisku w miejscu pracy oraz tego, w jaki sposób psychologia i doradztwo zawodowe, koncentrując się na indywidualnych strategiach radzenia sobie z wyzwaniami zawodowymi, pomijają wpływ otoczenia społeczno-ekonomicznego i politycznego, przyczyniając się do tego, że w obliczu niepowodzeń klienci/klientki mają poczucie winy i niskiej wartości.

W tym właśnie obszarze pojawia się dylemat „dostosować się czy kwestionować” (*Adjust–Challenge Dilemma*), który może odzwierciedlać taki wewnętrzny dialog:

„Wiem, że system jest niesprawiedliwy, ale co mogę zrobić? Jestem tylko człowiekiem. Poza tym uczyłem/uczyłam się, jak pomagać jednostkom, a nie jak zmieniać niesprawiedliwe systemy. Od tego są ruchy społeczne i partie polityczne. Naprawdę chciałbym/chciałabym przyczynić się do wyeliminowania dyskryminacji i klasizmu, ale muszę myśleć realistycznie. To, co mogę, to pomóc indywidualnemu klientowi/klientce, który ze mną współpracuje.”

Autorzy twierdzą, że doradcy zawodowi mogą podjąć to wyzwanie, jeśli próbując zrozumieć doświadczenia swoich klientów będą brać pod uwagę także rolę, jaką odgrywa nierówność pozycji. Doradztwo zawodowe musi więc nie tylko przyjmować do wiadomości, ale też aktywnie zajmować się i kwestionować *status quo* i istniejące nierówności.

Zielone doradztwo w etycznym poradnictwie zawodowym

Z tego, co dotąd powiedzieliśmy, widać, że wokół etyki zielonego doradztwa toczy się wiele dyskusji, a zagadnienie to interesuje szerokie grono teoretyków/teoretyczek i badaczy/badaczki. Duża część prac podkreśla, że kwestie kontekstu i szerszego pojmowania świata zawsze były elementem poradnictwa zawodowego, a zielone doradztwo jedynie przyjmuje to do wiadomości i aktywnie zachęca do uwzględniania problemu, który będzie miał znaczenie dla wszystkich — zob. artykuł Kavkovej i Šprlaka *Reflections on ethical challenges in green guidance* (*Rozważania nad wyzwaniami etycznymi w zielonym doradztwie*).

Jego autorzy cytują badaczy, którzy podkreślają, że istnieją kwestie sprawiedliwości i polityk, które wymagają od doradców/doradczyń zawodowych opowiedzenia się po którejś ze stron, jeśli chcą wspierać dobrostan swoich klientów/klientek. Jak ujmuje to Roe w *Green Guidance*, chodzi o głębsze zastanowienie się nad tym, „czyje interesy reprezentujemy, co powinniśmy starać się osiągnąć dla jednostki i społeczeństwa oraz jaki wkład możemy wnieść w kontekście ‘zielonej’ sprawiedliwości teraz i w przyszłości”.

Chodzi o wzięcie pod uwagę postaci zbiorowego dobrostanu, uwzględniających to, co w artykule *Éco-orientation* Rochat nazywa „potrzebami świata”. Dla Petera Planta, autora tekstu *Paradigms under pressure*, oznacza to fundamentalną zmianę paradygmatu doradztwa zawodowego – przemyślenie jego podstaw i przyjęcie, że powinno wносить wkład w sprawiedliwość społeczną oraz zrównoważoną przyszłość.

Zdajemy sobie sprawę ze złożoności tego, co proponujemy. Włączenie kwestii środowiskowych do doradztwa zawodowego wymaga ponownego przemyślenia zadań doradców/doradczyń. Oznacza to konieczność

przemyslenia niektórych założeń, które wcześniej przyjmowaliśmy za pewnik. Dlatego chcielibyśmy zakończyć ten rozdział, podkreślając istniejący już konsensus w tych sprawach, cytatem z *Communiqué on the Contribution of educational and vocational guidance to support sustainable development and the necessary socio-ecological transition* Międzynarodowego Stowarzyszenia Poradnictwa Edukacyjnego i Zawodowego (IAEVG, 2023): „rzeczą pilną jest także uwzględnienie powiązań współczesnych działań doradczych i ścieżek kariery z ekologią i środowiskiem”.

W rzeczy samej, w zaktualizowanych w 2017 r. *Wytocznych etycznych* stowarzyszenie podkreśliło znaczenie uwzględniania wpływu okoliczności społecznych, ekonomicznych, środowiskowych i politycznych na kariery i doświadczenia zawodowe klientów.

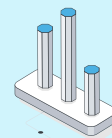
Doradca/doradczyni powinien nieustannie uwzględniać w swojej praktyce humanistyczne zasady stanowiące podstawę etycznego postępowania oraz uwzględniać zmieniające się otoczenie społeczne i polityczne, które ma etyczne konsekwencje dla jego praktyki. W jaki sposób usługi doradcze w zakresie edukacji i wyborów zawodowych powinny etycznie reagować na rozdzźwięk między kwestiami ekonomicznymi a środowiskowymi, który wpływa na życie zawodowe klientów/klientek i ich miejsca pracy?

Materiał do przemyśleń

Rozważ poniższe przypadki i pomyśl, jaki problem reprezentują? Jak sam/sama postąpiłbyś/postąpiłabyś w podobnym przypadku?



Przypadek I.

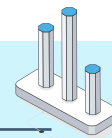


Zatrudniony w publicznej instytucji doradca/doradczyni zawodowy w krajowych służbach zatrudnienia ma rozpocząć prowadzenie grupy długotrwale bezrobotnych. Warsztat nosi tytuł „Umiejętności, które pozwalają osiągnąć sukces na rynku pracy”. Podczas pierwszych zajęć, przedstawiając cele warsztatu i tematykę poszczególnych sesji (np. przygotowanie CV gwarantującego sukces, przygotowanie prezentacji na potrzeby networkingu, przewodnik „jak pomyślnie przejść rozmowę kwalifikacyjną, umiejętność zaprezentowania siebie jako dobrego produktu, umiejętność myślenia jak przedsiębiorca/przedsiębiorczyni), doradca/doradczyni zauważa wyraźny spadek zainteresowania i entuzjazmu uczestników/uczestniczek.

- Co Twoim zdaniem mogło się wydarzyć?
- Co Twoim zdaniem mógłby zrobić doradca/doradczyni, aby skuteczniej dotrzeć do tej grupy docelowej?
- Jakie możliwe trudności doświadczane w przeszłości przez uczestników/uczestniczki powinien wziąć pod uwagę?
- Co mogłoby pomóc zwiększyć motywację tej grupy do udziału w warsztacie?



Przypadek II.



Anna studiuje budowę maszyn. Był to jej pierwszy wybór i nauka na tym kierunku sprawia jej frajdę. Lubi wszystkie przedmioty i osiąga bardzo dobre wyniki. Teraz zaczyna martwić się o staż i zgłosiła się po pomoc do Ciebie jako doradcy/doradczynie kariery.

Wszyscy jej znajomi wybrali już miejsca stażu: niektórzy idą do branży motoryzacyjnej, inni do stoczniowej, lotniczej, a jeszcze inni do przemysłu naftowego i gazowego... a ona nie jest pewna. W trakcie studiów stała się bardziej świadoma wpływu tych branż na planetę i nie wie, czy będzie mogła pracować w obszarze, który kocha, nie przyczyniając się jednocześnie do dalszego zanieczyszczenia planety.

- Jak wspierałbyś/wspierałabyś Annę w poznawaniu różnych dostępnych branż, zarówno jako obszarów zainteresowań, jak i potencjalnych źródeł zanieczyszczeń?
- Jak mógłbyś/mogłabyś pomóc jej przemyśleć kwestię powiązań między zainteresowaniami zawodowymi a obawami ekologicznymi?
- W obliczu niepokoju, jaki odczuwa w związku z tymi kwestiami, jak mógłbyś/mogłabyś ją wesprzeć?



Polecane lektury

Jeśli chcesz zgłębić krytyczne podejścia do doradztwa kariery, możesz przeczytać:

- artykuł *Perspectives actuelles du conseil psychologique en orientation* (Współczesne perspektywy wsparcia psychologicznego w doradztwie) autorstwa Poyaud i Cohen-Scali, który analizuje, w jaki sposób doradztwo zawodowe może być współodpowiedzialne za utrzymywanie systemu ucisku i niesprawiedliwości społecznej oraz jak może przyczyniać się do dobrostanu jednostkowego i zbiorowego; oraz
- artykuł *The hegemonic psychological discourse and its implications for career counselling and psychological intervention*, (Hegemoniczny dyskurs psychologiczny i jego konsekwencje dla doradztwa zawodowego i interwencji psychologicznych) Lucasa Casanovy, który omawia refleksje doradców na temat wpływu kwestii społeczno-ekonomicznych i politycznych na doświadczenia klientów/klientek oraz na ich własną praktykę.

Podsumowanie

W tym rozdziale dowiedzieliśmy się, że:

- kwestie społeczne, ekonomiczne i polityczne od zawsze są częścią doradztwa zawodowego;
- IAEVG, globalna organizacja zrzeszająca doradców/doradczynie zawodowych, zaleca, aby w procesie doradczym uwzględniali kwestie dotyczące środowiska naturalnego i sprawiedliwości społecznej;
- można etycznie postrzegać zielone doradztwo na różne sposoby, ale istnieje kilka kluczowych wytycznych;
- można uważać, że włączanie tematów środowiskowych i sprawiedliwości społecznej do doradztwa stanowi etyczny imperatyw.

Materiał do przemyśleń

Jak po przeczytaniu tego rozdziału postrzegasz włączanie kwestii społecznych, ekonomicznych, środowiskowych i politycznych w doradztwo zawodowe? Pomyśl o kliencie/klientce, który z jakiegoś powodu skłonił Cię do refleksji nad tymi zagadnieniami. Może było to spowodowane doświadczeniami w pracy tej osoby, może dyskusją na temat tego, czy jej wartości są spójne ze stylem życia i zainteresowaniami zawodowymi, a może dlatego, że trudno było Ci ją zrozumieć?

Spróbuj opisać tego klienta/klientkę oraz trudności lub wątpliwości, które pojawiły się w trakcie procesu doradczego.

A teraz spróbuj opisać tego klienta/klientkę i jego potrzeby, opisując pięć aspektów jego dobrostanu, tak jak opisują je Prilleltensky i Stead: dobrostan indywidualny, w relacjach, w organizacji, której jest częścią, w społeczności oraz w środowisku. Zastanów się też nad tym, jaki jest poziom zaspokojenia jego/jej obiektywnych i subiektywnych potrzeb. Aby dokładniej przeanalizować te aspekty, możesz odwołać się do wspomnianego artykułu.

Czy klient/klientka miał dostęp do wystarczających zasobów materialnych, aby zapewnić sobie dostęp do możliwości? Czy miał/miała poczucie sprawczości i wierzył/ wierzyła w siebie? Czy jego/jej relacje były oparte na współczuciu, czy na lekceważeniu? Czy czuł/czuła wsparcie ze strony organizacji, do których przynależał (szkoły, pracy)? Jakie wartości były ważne w jego/jej społeczności i jak można by ją/ jego opisać?

Co mógłbyś/mogłabyś zrobić inaczej w podobnym przypadku w przyszłości?

Jeśli czujesz potrzebę omówienia z kimś tego przypadku, zwróć się do swoich kolegów/koleżanki po fachu lub promotora/promotorkę.

Ważnym jest, aby zastanawiać się, jak doświadczamy relacji z klientem/klientką i jak podchodzimy do jego/jej potrzeb. Jednak tego rodzaju refleksja bywa trudna, dlatego wsparcie innych doradców/ doradczyń jest niezwykle istotne.



5

JAK PRAKTYKOWAĆ ZIELONE DORADZTWO? PRACA Z JEDNOSTKAMI I GRUPAMI

“Całe doradztwo powinno być zielone, a jeśli doprowadzimy do takiej rozmowy odpowiednio wcześniej, możemy wpłynąć na to, jak ludzie postrzegają swoje wybory zawodowe i ich wpływ na planetę.”

doradca zawodowy odpowiadający na naszą ankietę.

“Potrzebujemy przykładów z życia, pokazujących, gdzie to działa i jak to osiągnięto, a także namacalnych rezultatów, mierzalnych wskaźników, praktycznych przykładów pozytywnego wpływu na przyrodę, ludzi i ich sposób myślenia, zmiany podejścia...”

doradca zawodowy odpowiadający na naszą ankietę.

Z poprzednich rozdziałów wiemy już, że istnieje wiele dobrych powodów, aby rozmawiać o zmianach klimatu i potrzebie zielonej transformacji w doradztwie zawodowym. Nasza ankieta wśród praktyków/praktyczek tej branży pokazuje jednak, że choć wielu/wiele z nich popiera ideę zielonego doradztwa w teorii, często nie mają rozeznania, jak wdrażać ją w praktyce. A jak to omawialiśmy w poprzednim rozdziale, wielu/wiele jest szczególnie niepewnych, jak powinni poruszać te kwestie, by nie łamać etycznych standardów zawodu.

Jak zatem możemy w praktyczny sposób uwzględniać w naszej pracy kwestie środowiskowe, dbając zarazem o to, by zachować skupienie na potrzebach klienta/klientki i unikać upolitycznienia naszych działań w sposób, który mógłby być nieetyczny? W dwóch kolejnych rozdziałach przyjrzymy się tym zagadnieniom i przedstawimy szereg praktycznych modeli oraz przykładów, które pomogą Ci się w nich odnaleźć i wprowadzić zielone doradztwo do praktyki.

Wierzmy, że możliwe jest prowadzenie zielonego doradztwa w sposób, który wzmacnia klientów/klientki i rezonuje z ich z troską o świat, w którym żyjemy. Zarówno kryzys klimatyczny, jak i reakcja społeczeństw na niego (zielona transformacja) to fakty, które zmieniają nasze otoczenie, rynek pracy i świat zawodowy. Oznacza to, że zajmowanie się kwestiami środowiskowymi nie jest już opcją, lecz kluczowym elementem naszej pracy. Oczywiście nadal pozostaje wiele decyzji do podjęcia w kwestii, jak realizować zielone doradztwo.

W idealnym świecie zielone doradztwo powinno wspierać ludzi w poszerzaniu wiedzy o środowisku oraz wykorzystywaniu tej wiedzy do kształtowania ich spojrzenia na własną przyszłość i przyszłość świata, w którym wszyscy żyjemy. W tym rozdziale przedstawiamy szereg sposobów, dzięki którym możesz „zazielenić” swoje doradztwo. Zdajemy sobie sprawę, że doradztwo zawodowe można praktykować rozmaicie i przyglądamy się różnym technikom oraz podejściom, które możesz wykorzystać. Koncentrujemy się na pracy z pojedynczymi osobami i grupami. Kolejny rozdział dotyczy bardziej systemowych sposobów działania.

Wszystko, co tu przedstawiamy, opiera się na doświadczeniach i pomysłach zebranych od praktyków takich jak Ty. W trakcie tego projektu konsultowaliśmy się i dyskutowaliśmy z doradcami/doradczyniami zawodowymi nad tym, jak prowadzić zielone doradztwo. Dzięki tej wiedzy opracowaliśmy zestaw narzędzi przydatnych w pracy i zachęcamy, byś je wypróbował/wypróbowała. Część z nich przedstawimy Ci w tym praktycznym rozdziale. Pamiętaj, że jeszcze więcej narzędzi i sugestii znajdziesz w *Green Guidance ToolBox*.

Punkt wyjścia

Istnieje wiele metod pracy z klientami/klientkami w ramach zielonego doradztwa. Będziesz musiał/musiła wypracować własny styl i własne podejście. Dobrym sposobem, by zacząć, jest przemyślenie tego, jakie są Twoje własne wartości i jak postrzegasz swoją praktykę oraz zastanowienie się, jak mogą one wpływać na sposób, w jaki podchodzisz do zielonego doradztwa.

Materiał do przemyśleń:

Jakie są cele doradztwa zawodowego?

Jak myślisz, co jest celem (zielonego) doradztwa zawodowego?

Czy to:

- pomoc ludziom w dopasowaniu umiejętności, aspiracji i zainteresowań do potrzeb społeczności?
- pomoc w zdobyciu umiejętności, poszerzeniu możliwości i aspiracji oraz pogodzeniu się z dokonanymi wyborami i osiągnięciu satysfakcji ze sposobu, w jaki potoczyła się ich kariera zawodowa?
- pomoc ludziom w aktywnym kształtowaniu przyszłości społeczeństwa, w którym żyją, poprzez dokonywanie wyborów zawodowych, pracę i działania obywatelskie?

Możesz, rzecz jasna odpowiedzieć, że Twoim zdaniem rola doradcy/doradczynie zawodowego polega na łączeniu dwóch lub nawet wszystkich trzech podanych celów, albo że uważasz, że powinieneś/powinnaś robić coś zupełnie innego. Nic w tym złego, ale warto poświęcić trochę czasu na refleksję nad tym, jaki według Ciebie jest cel Twojej pracy, ponieważ im więcej myślimy o zielonym doradztwie, tym częściej rozważamy, czy nie powinniśmy zmienić sposobu, w jaki postrzegamy naszą działalność.

Teraz przyjrzymy się kilku różnym działaniom w ramach doradztwa zawodowego i zastanowimy się, jak można każde z nich “zazielenić”. Będą to:

Informowanie	Dostarczanie klientom/klientkom informacji i nowych wiadomości, by pomóc im zrozumieć świat i własną drogę zawodową
Diagnozowanie	Pomoc klientom/klientkom w dokonaniu oceny własnych możliwości i ustaleniu, jak mogą je najlepiej wykorzystać
Porady i zalecenia	Praca jeden-na-jeden lub z niewielkimi grupami klientów/klientek, by pomóc im zastanowić się nad sobą i światem
Edukacja	Praca jeden-na-jeden lub z niewielkimi grupami klientów/klientek, by pomóc im dowiedzieć się więcej o sobie i świecie
Pośrednictwo	Łączenie klientów/klientek z ludźmi, którzy mogliby im pomóc w rozwoju zawodowym; np. poprzez organizowanie staży
Rzecznictwo	Przemawianie w imieniu klientów/klientek, gdy oni nie czują się na siłach mówić sami za siebie
Udzielanie informacji zwrotnej i kształtowanie systemów	Wykorzystywanie informacji pozyskanych w trakcie interakcji z klientami, do naświetlenia problemów organizacyjnych lub politycznych i zasugerowanie zmian ulepszających

Prawdopodobnie angażujesz się tylko w część z tych działań, dlatego na początku najlepiej skupić się na tych, które obecnie wykonujesz, a następnie stopniowo poszerzać zakres. W tym rozdziale skupimy się głównie na informowaniu, diagnozowaniu, doradzaniu i edukowaniu, a w kolejnym przejdziemy do pośrednictwa, rzecznictwa oraz przekazywania informacji zwrotnych i kształtowania systemów.

Rozwijanie własnego podejścia do zielonego doradztwa to niekończąca się opowieść. Zaczyna się od zrozumienia własnego światopoglądu i perspektywy etycznej i rozszerza na zrozumienie sytuacji klientów/klientek i uczniów/uczennic.

Celem jest wplecenie kwestii zrównoważonego rozwoju w rozmowy o ich karierze w taki sposób, który nie wywoływałby oporu, poczucia winy ani nadmiernego koncentrowania się na działaniach jednostki kosztem ukazania systemowych przyczyn obecnego kryzysu. Takie podejście zachęca klientów/klientki i uczniów/uczennice do szerszej refleksji nad wyborami zawodowymi, zasiewając ziarna, które cegielka po cegielce przyczyniają się do przemian społecznych – tak jak układanie kolejnych cegieł prowadzi do zbudowania katedry.

Kariera to sposób, w jaki ludzie idą przez życie, ucząc się i pracując. Każdy ma swoją zawodową karierę, nawet osoby, które nigdy nie podejmą pracy. W tym sensie kariera jest pojęciem demokratycznym, dostępnym dla wszystkich. Można powiedzieć, że każdy robi jakąś karierę i każdy korzysta z dostępnych mu zasobów. Kryzys klimatyczny oznacza jednak, że w przyszłości będziemy mieć do dyspozycji inne zasoby. Wraz z zieloną transformacją staje się to coraz bardziej widoczne już teraz. Próbując kształtować swoje życie, w trakcie kariery wchodzimy w relacje z innymi ludźmi i instytucjami. Może to oznaczać korzystanie z pomocy przyjaciół, sieci lokalnej społeczności, pracodawców, rodzin.

Zielone doradztwo to forma ukierunkowanego wsparcia, która w sposób aktywny daje ludziom nowe możliwości zdobywania informacji i umiejętności, nawiązywania kontaktów oraz nabywania doświadczeń, które wspierają rozwój ich kariery. Skupmy się więc teraz na sposobach, w jakie możemy to robić.



Polecane lektury

Laura Nota wraz ze współautorami opublikowała bardzo przydatną książkę: [*Sustainable development, career counselling and career education*](#) (Zrównoważony rozwój, doradztwo zawodowe i edukacja dla kariery). Inną wartościową publikacją jest książka autorstwa Valerie Cohen-Scali i in., zatytułowana: [*Interventions in career design and education: Transformation for sustainable development and decent work*](#). (*Działania w budowaniu kariery i edukacji: Transformacja dla zrównoważonego rozwoju i godziwej pracy*).

Materiał do przemyśleń:

Než se pustíme do zkoumání nových přístupů, stojí za to zamyslet se nad tím, co již děláte. Pomocí níže uvedené tabulky zhodnoťte svou dosavadní praxi.

	czy obecnie to robisz?	jak to robisz?	czy są w tym działania, które można by uznać za "zielone doradztwo"?	czy wyobrażasz sobie, jak mógłbyś to "zazielenić"?
Informowanie				
Diagnozowanie				
Porady i zalecenia				
Edukacja				
Pośrednictwo				
Rzecznictwo				
Udzielanie informacji zwrotnej i kształtowanie systemów				

Być może w tej chwili w tabeli pozostanie Ci wiele pustych komórek, ale w miarę jak będziesz pracować z naszym Poradnikiem, zapewne coraz więcej z nich uda Ci się wypełnić. Nie tylko zaczniesz zauważać "zielone" aspekty swojej obecnej pracy, ale uda Ci się znaleźć zupełnie nowe pomysły na "zazielenienie" swojej praktyki doradczej.

Informowanie

Ważną funkcją doradztwa zawodowego jest dostarczanie ludziom informacji potrzebnych do rozwijania ich kariery. Zazwyczaj informacje te określa się jako „informacje o zawodach i rynku pracy” i obejmują one m.in. następujące elementy:

- **Informacje o zawodach** – jakie profesje istnieją na rynku i czym się zajmują wykonujące je osoby.
- **Informacje o kwalifikacjach oraz ścieżkach** edukacyjnych prowadzących do różnych zawodów i stanowisk.
- **Dane dotyczące wynagrodzeń** – ile zarabia się w poszczególnych zawodach.
- **Informacje geograficzne** – gdzie można się kształcić w określonych zawodach i gdzie można w nich pracować.
- **Dane dotyczące trendów** – jaką przyszłość rynku pracy przewidują ekonomiści i inni eksperci w perspektywie krótko-, średnio- i długofalowej.

Można też uwzględnić inne informacje, pomocne przy podejmowaniu decyzji zawodowych. Na przykład takie, które ułatwiają zrozumienie systemu świadczeń i zabezpieczenia społecznego, poszerzające wiedzę o połączeniach transportowych, poszerzających dostępne możliwości, czy też informacje o tym, którzy pracodawcy są godni polecenia, a którzy nie – na podstawie takich kryteriów jak stabilność zatrudnienia, dostęp do szkoleń oraz satysfakcja i zaangażowanie pracowników/pracowniczek. Wielu klientów/klientek interesuje się również standardami etycznymi potencjalnych pracodawców/pracodawczyń i chce wiedzieć, czy dana firma np. wykorzystuje siłę roboczą w krajach rozwijających się lub produkuje niebezpieczne wyroby.

Tego rodzaju rozszerzone pojęcie informacji o karierze i rynku pracy stwarza zielonemu doradztwu dodatkowe możliwości. Dla osób podejmujących decyzje zawodowe, byłoby z pewnością pomocne, gdyby mogły dowiedzieć się więcej o:

- politykach środowiskowych poszczególnych pracodawców/pracodawczyń;
- tym, czy dany pracodawca/pracodawczyni ma pozytywny czy negatywny wpływ na środowisko;
- tym, jak firmy planują reagować na kryzys klimatyczny oraz na polityki związane z zieloną transformacją;
- tym, czy zmiany klimatyczne mogą spowodować wzrost lub spadek liczby miejsc pracy w określonych firmach, branżach lub zawodach.

Takie podejście, po pierwsze, pozwala uświadomić ludziom zakres możliwości i wyzwań wpływających na rozwój indywidualnej kariery na planecie wchodzącej w czas kryzysu klimatycznego. Po drugie, dostarcza im ono informacji potrzebnych do rozpoczęcia świadomego kształtowania swojej ścieżki zawodowej z naciskiem na zrównoważony rozwój i dobrostan środowiska.

Rozmowy z klientami/klientkami i uczniami/uczennicami na temat zazieleniania” gospodarki często w dużej mierze zależą od dostarczenia rzetelnych informacji. Ludzie muszą wiedzieć, w jaki sposób zielona transformacja już wpływa na rynek pracy, oraz uzyskać wgląd w to, jakie może mieć skutki w przyszłości. Dostarczanie takich informacji wspiera ich w rozważaniu, jaki wpływ zielona transformacja będzie miała na ich własne życie zawodowe. Bez naruszania zasad etycznych czy wzbudzania eko-lęków doradcy/doradczynie mogą wspierać klientów/klientki w refleksji nad tym, jak ich obecny lub przyszły zawód oddziałuje na nasz wspólny dom – Ziemię oraz jak zmiany środowiskowe i polityczne będą wpływać na tę profesję.

Celem nie jest nakłanianie wszystkich klientów/klientek i uczniów/uczennic do podejmowania pracy w „zielonych” zawodach ani do kształcenia się w dziedzinach bezpośrednio związanych z transformacją ekologiczną. Jeśli jednak klient/klientka jest na to otwarty, takie możliwości można aktywnie proponować i wspólnie eksplorować. Również w tym przypadku kluczowy jest dostęp do dobrej jakości informacji, które mogą służyć jako punkt wyjścia do rozmowy. Doradcy/doradczynie mogą stawiać takie pytania jak: „Czy zmiany wynikające z zielonej transformacji mogą mieć wpływ na Twoją obecną lub przyszłą pracę?” lub „W jaki sposób Twoja obecna lub przyszła praca może wpływać na nasze wspólne środowisko?”

Klientów/klientki i uczniów/uczennice można też wspierać w poszukiwaniu sposobów na „zazielenienie” swojej obecnej pracy. Zapewnienie im rzetelnych informacji oraz zachęcanie do ich samodzielnej weryfikacji to dobry sposób na pobudzenie ekologicznego myślenia. Można na przykład zapytać: „Jaki najmniejszy, konkretny krok mógłbyś podjąć, aby Twoja praca stała się bardziej zrównoważona?” i podać kilka przykładów zawodowych działań promujących zrównoważony rozwój, aby pobudzić ich wyobraźnię. W zrozumieniu, co ten temat dla nich znaczy, pomoc może również zachęcanie do wyrażania obaw związanych z zieloną transformacją. To pobudza dalsze pytania, ujawnia indywidualne motywacje i pogłębia dyskusję. Dostęp do dobrej jakości, rzetelnych informacji może pomóc zachęcać ludzi do poważniejszego zastanowienia się nad tymi kwestiami.



Okiem krytyka

Warto zastanowić się, w jaki sposób możemy krytycznie oceniać pojawiające się w mediach i w przekazach rozmaitych organizacji twierdzenia dotyczące ekologii i środowiska. Wiele firm twierdzi, że działa w sposób zrównoważony. Wiele miejsc pracy reklamuje się jako „zielone”. Jednak w niektórych przypadkach jest to jedynie eko-ściema – „greenwashing”, czyli mówienie właściwych rzeczy, ale bez podejmowania rzeczywistych działań.

Dla zielonego doradztwa ważne jest poruszanie kwestii *ekościemniania* oraz zachęcanie uczniów/uczennice i klientów/klientki do tego, by nie przyjmowali takich deklaracji bezrefleksyjnie. Warto skłaniać ich do poszukiwania dowodów oraz zastanawiania się nad motywacją stojącą za różnego rodzaju „zielonymi” oświadczeniami.



Materiał do przemyśleń

Czy masz dostęp do aktualnych informacji na temat zielonej transformacji?

Gdzie możesz znaleźć takie informacje?

W jaki sposób możesz włączyć je w swój ustawiczny rozwój zawodowy (CPD)?

Jeśli będziesz mieć wiedzę o tym, jak zielona transformacja będzie wpływać na pracę i społeczeństwo w przyszłości, a do tego bez problemu myślisz o tych kwestiach kreatywnie i potrafisz wyobrażać sobie różne scenariusze i możliwości, łatwiej będzie Ci dostrzec, co może być istotne dla Twoich klientów/klientek oraz wspólnie z nimi kreślić bardziej ekologiczne perspektywy.



Przydatne narzędzia

W promowaniu idei zielonego doradztwa bardzo pomocne okazało się udostępnianie wszystkim naszym klientom/klientkom elektronicznej tablicy informacyjnej w formie padletu (*electronic bulletin board (Padlet)*), na której gromadzimy przydatne materiały, w tym te dotyczące inspiracji związanych z zielonymi zawodami oraz z włączaniem tematów środowiskowych do doradztwa kariery. Dzięki temu doradca/doradczyni nie musi tłumaczyć tych treści każdemu klientowi/klientce z osobna – może po prostu zaproponować materiały do samodzielnego zapoznania się. Na padlecie dostępnych jest wiele wartościowych zasobów, takich jak zestaw wizualizacji „zielonych” danych (umożliwiający pokazanie klientom/klientkom zachodzących zmian). Wizualizacje można wyświetlać podczas spotkań z klientami/klientkami, umieścić na ścianie w swoim biurze lub publikować w mediach społecznościowych). Są tam też filmy dotyczące tematyki środowiskowej, które mogą rozbudzać ciekawość i stać się punktem wyjścia do rozmowy; kolekcja zdjęć „zielonych zawodów”, pomagająca Twoim uczniom/uczennicom i klientom/klientkom spojrzeć na różne profesje z nowej perspektywy.

Zachęcamy także do współpracy z innymi doradcami/doradczyniami zawodowymi — wspólnego badania zielonej transformacji i poszukiwania informacji istotnych dla osób, z którymi najczęściej pracujecie, dla waszego regionu lub kraju.

Do zwiększania świadomości mogą przyczynić się również plakaty umieszczone w Twoim biurze (np. z kontaktami do ważnych organizacji i stowarzyszeń) lub informacje o działaniach na rzecz zrównoważonego rozwoju wdrożonych przez Ciebie w miejscu pracy.



Polecane lektury

Istnieje wiele zasobów, które możesz wykorzystać, aby dowiedzieć się więcej o zielonych zawodach. Ważne jednak, aby zorientować się, jak to wygląda w Twoim kraju i znaleźć materiały, które będą istotne dla Twoich klientów/klientek. Przydatnymi punktami wyjścia mogą być na przykład pozycje: [What to do to green your career](#) (Co zrobić, by uczynić swój zawód bardziej zielonym) albo [Find your future in an environmental career](#) (Znajdź przyszłość w zrównoważonym zawodzie). Warto też zwrócić uwagę na niektóre wartościowe materiały dostępne na YouTube, takie jak warsztaty [Climate career pathfinding](#) (Jak znaleźć klimatyczną ścieżkę kariery) i [environmental careers outlook](#) (Perspektywy zrównoważonej kariery).

Ocena potrzeb klientów

Tradycyjne podejścia do oceny zawodowej kariery koncentrują się na szczegółowym określeniu potrzeb, oczekiwań i kompetencji danej osoby. W zielonym podejściu doradczym warto również badać poziom zainteresowania klientów/klientek kwestiami zrównoważonego rozwoju, ich wiedzę o zielonych zawodach i szerzej związanych z tym zagadnieniach oraz ich chęć podjęcia pracy w obszarze zielonej gospodarki lub uwzględnienia kwestii środowiskowych w rozwoju indywidualnej kariery.

Na najbardziej podstawowym poziomie może to oznaczać zadawanie klientom/klientkom takich pytań jak::

- Jaką rolę w twoim życiu odgrywają kwestie środowiskowe i czy się tym interesujesz?
- Jak się czujesz, spędzając czas na łonie natury? Jaki rodzaj otoczenia najbardziej Ci odpowiada?
- W jaki sposób kwestie środowiskowe lub dotyczące zrównoważonego rozwoju łączą się z Twoimi

obecnymi zainteresowaniami? A co z innymi aspektami twojego pomysłu na życie (edukacji, pracy)?

- W jaki sposób Twoim zdaniem zmiany klimatyczne lub przejście na gospodarkę neutralną pod względem emisji gazów cieplarnianych mogą wpłynąć na Twoją ścieżkę zawodową lub wybory zawodowe? Czego chciałbyś/chciałabyś się dowiedzieć lub jakie możliwości zbadać w kontekście zielonych i zrównoważonych branż?
- Jakie umiejętności, które posiadasz, mogą przyczynić się do zrównoważonego rozwoju?

Tego rodzaju pytania pozwalają wydobyć na powierzchnię pomysły, zainteresowania i obawy klientów/klientek, a doradcom/doradczyniom zawodowym dają podstawę do określenia, wobec których warto zastosować “zielone” podejście doradcze. Oczywiście, na bazie takich jakościowych ocen można opracowywać lub wykorzystać nowe narzędzia ilościowe, pozwalające dokładniej określać zainteresowania i postawy ludzi w tym zakresie.

Można również rozważyć, czy w zielonym doradztwie nie warto wyjść poza ocenę jednostki i skupić się na szerszych analizach. Może chodzić o tworzenie narzędzi, które da się wykorzystywać do oceny ekologicznych potrzeb w danym rejonie lub społeczności. Możemy także współpracować z klientami/klientkami, pomagając im ocenić zrównoważoność rozważanych opcji. Na przykład, czy kurs, którym są zainteresowani, pozwoli im bardziej przyczynić się do zrównoważonego rozwoju, czy też deklaracje pracodawców/pracodawczyń dotyczące ich działań na rzecz środowiska to rzeczywistość, czy jedynie eko-ściema?



Przydatne narzędzia

Wykorzystaj te sposoby *Pytania i zachęty do rozmowy* by poruszyć kwestię zrównoważonego rozwoju w związku z indywidualną karierą.

Możesz też zastosować aktywności takie, jak *Praca z (eko)-umiejętnościami* i *Praca z (eko)-wartościami*, by w naturalny sposób włączyć kwestię zrównoważonego rozwoju w prowadzoną przez klientów/klientki i uczniów/uczennice samoocenę umiejętności i wartości.



Polecane lektury

Użytecznym punktem wyjścia dla oceny “zielonej” kariery zawodowej może być praca Trevora Lehmana *Guide to career and climate* (Przewodnik po karierze i klimacie).

Doradztwo i konsultacje

Dla wielu doradców zawodowych podstawową formą praktyki są sesje indywidualne jeden-na-jeden. Dwie dotychczas omawiane aktywności (informowanie i ocena potrzeb) często można włączyć w taką sesję. Doradztwo może odbywać się na różne sposoby i w różnych miejscach – podczas umówionych spotkań lub w ramach spontanicznych konsultacji, w szkołach, na uniwersytetach, w urzędach pracy, w firmach albo w prywatnej praktyce.

Bez względu na miejsce i formę działalności, jako doradca/doradczyni zawodowy musisz pracować z osobą, która stoi przed Tobą, i zaczynać tam, gdzie ona. Dlatego doradztwo na ogół jest ukierunkowane na klienta/klientkę i skoncentrowane na jego/jej indywidualnych potrzebach. Z tego względu, jeśli chcemy proaktywnie

poruszać kwestie związane z zieloną transformacją, może to stanowić jedno z największych wyzwań. Jako doradcy/doradczynie musimy zawsze mieć w centrum uwagi potrzeby, obawy i pomysły klienta/klientki.

Doradcy/doradczynie uczestniczący w naszym Projekcie Zielonego Doradztwa często z ostrożnością podchodzili do pomysłu narzucania klientom własnych idei i wartości. Po dyskusji wielu/wiele z nich zauważyło jednak, że ignorowanie rzeczywistości zielonej transformacji (patrz rozdział 4) też może być nieetyczne. Zielona transformacja prawdopodobnie będzie jednym z najważniejszych czynników, z którymi ludzie będą musieli się zmierzyć w trakcie swojego zawodowego życia. Rozważanie z klientami/klientkami, w jaki sposób będą musieli ogarnąć zieloną transformację we własnej karierze, może dotyczyć zarówno możliwości i strategicznych decyzji, jakie zamierzają podjąć, jak i refleksji nad wartościami czy ogólniejszymi kwestiami politycznymi.

Umiejętność omawiania kwestii ekologicznych w ramach doradztwa prawdopodobnie wymaga od doradców/doradczyń zawodowych działania na dwóch poziomach. Po pierwsze, powinni dostarczać informacje o zielonych zawodach i rynku pracy, aby pobudzać rozmowy i zachęcać klientów do rozważania nowych możliwości. Po drugie, powinni być w stanie sięgać głębiej i omawiać z klientem jego wartości i światopogląd w kontekście rozwoju kariery.

Oznacza to, że kluczowy jest dostęp do rzetelnych, aktualnych informacji o (zielonym) rynku pracy. Znalezienie takich źródeł i uczenie się na nich powinno być sercem Twojego zawodowego rozwoju. Musisz być dobrze poinformowany/poinformowana, aby móc poruszać kwestię zielonej transformacji we właściwym czasie i miejscu, a przydatne mogą tu być również wspomniane wcześniej zagajenia.

Warto jednak poświęcić czas również na dyskusję nad poważniejszymi zagadnieniami. W takich sytuacjach powinieneś/powinnaś czuć się komfortowo i być dobrze przygotowany/przygotowana. Klienci/klientki mogą zastanawiać się, czy w ogóle mają jakąś przyszłość, chcieć przedyskutować kwestie etyczne związane z pracą w firmach, które zanieczyszczają planetę, lub po prostu poznać Twoją opinię, czy cała ta zmiana klimatu naprawdę jest czymś, co powinni wziąć na poważnie. Nie musisz znać się na filozofii ani na klimacie, ale powinieneś/powinnaś być przygotowany/przygotowana, by umieć poruszać tego typu pytania.

Doradztwo zawodowe to znacznie więcej niż rozwiązywanie praktycznych problemów. To czas, w którym możesz prowadzić z klientami/klientkami głębokie i refleksyjne rozmowy. Pytania o nadzieje i obawy dotyczące przyszłości mogą otworzyć dyskusję o kryzysie klimatycznym, a nawet poruszyć kwestie związane z eko-lękami. W pełni uzasadnione jest rozmawianie z klientami/klientkami podczas sesji o wyznawanych wartościach oraz o tym, jak ich praca i kariera powinny być z nimi powiązane. W naszych rozmowach z doradcami/doradczyniami zawodowymi zauważyliśmy, że zrównoważony rozwój często współgra z innymi wartościami. Na przykład osoby, które najbardziej cenią bezpieczeństwo lub tradycję, mogą bardziej koncentrować się na zagrożeniach związanych z niedoborem wody czy utratą ukochanych miejsc niż na poczuciu solidarności z ofiarami zmian klimatu. Osoby o bardziej tradycyjnym sposobie myślenia często opierają się zmianom, obawiając się, że to zmieni ich styl życia. W rzeczywistości wyzwaniem jest jednak zachowanie tego, co ważne i z czym jesteśmy emocjonalnie związani. Próby zmieniania czyjegoś systemu wartości są bez sensu, powinniśmy dążyć do zrozumienia naszych klientów/klientek i prowadzić działania z poszanowaniem tego, co dla nich istotne.

Rozmowę należy prowadzić uwzględniając światopogląd i osobiste priorytety klienta/klientki, raczej znajdując subtelne powiązania ze zrównoważonym rozwojem, niż wygłaszając długie wykłady na tematy ekologiczne. Z drugiej strony zrównoważony rozwój można powiązać z systemem wartości klienta/klientki i pojęciem pracy mającej sens, nawet jeśli sam tego nie porusza, być może dlatego, że nie spodziewa się, iż temat ten jest częścią doradztwa zawodowego. Takie podejście można postrzegać jako dążenie do ujawnienia niewypowiedzianych, ukrytych kryteriów i czynników wpływających na podejmowanie decyzji zawodowych.

Innym obszarem, który może prowadzić do ciekawych dyskusji, jest rozmowa o tym, jak klienci/klientki

postrzegają sukces. Pojawiają się istotne pytania, czy wielogodzinna praca, aby awansować w strukturach organizacji, jest zrównoważona – zarówno w sensie osobistym, jak i środowiskowym. Zachęcanie klientów/klientki do refleksji nad tego typu kwestiami może prowadzić do interesujących wniosków w kontekście ich kariery.

Niektóre podstawowe techniki, które możesz wykorzystać realizując zielone doradztwo w formie sesji, obejmują:

- **Negocjacje – określ własne podejście:** Dla przejrzystości możesz od razu poinformować klientów/klientki o tym, jak pojmujesz doradztwo zawodowe, już przy przedstawianiu swojej roli i oferowanych usług. Może to być fraza przedstawiona poniżej, ale możesz też znaleźć lepsze sformułowania, dopasowane do konkretnego odbiorcy/odbiorczyni: *„Moje podejście do doradztwa zawodowego uwzględnia aspekty zrównoważonego rozwoju, zarówno środowiskowe, jak i społeczne. Jeśli jest to zgodne z Twoimi zainteresowaniami, możemy wspólnie omawiać ten temat podczas naszych sesji.”* Jeśli osoba na początku sesji zgłosi, że chce zmienić swoją ścieżkę zawodową, możesz powiedzieć: *„Szczególnie interesują mnie kwestie zrównoważonego rozwoju, zielone zawody i możliwości związane z transformacją ekologiczną. Możemy o tym porozmawiać, jeśli Cię to interesuje.”* Niektórzy praktycy/praktyczki nie są tak bezpośredni, a do przekazania swoich przekonań wykorzystują np. dekoracje związane z naturą lub zrównoważonym rozwojem, cytaty czy plakaty o tematyce środowiskowej.
- **Poruszanie tematów:** Oprócz otwartego przedstawienia własnego poglądu daje to możliwość wprowadzenia tematów ekologicznych już na początku procesu doradczego. Wielu klientów/klientek i uczniów/uczennic martwi się katastrofą klimatyczną i kwestiami zrównoważonego rozwoju, lecz może uważać, że sesja doradcza nie jest miejscem na ich omawianie. Fakt, że otwarcie zakomunikujesz, na czym Ci zależy, własne wartości i kompetencje, może uczynić te kwestie w pełni uprawnionym tematem rozmowy.
- **Pytania inicjujące rozmowę:** Innym możliwym sposobem na rozpoczęcie rozmowy o zrównoważonym rozwoju jest zadanie dobrze dobranego pytania już na początku procesu, na przykład:
 - ▶ Pytania o przyszłe zmiany w świecie pracy i możliwości:
 - “Jakie główne czynniki będą Twoim zdaniem wpływać na przyszłość rynku pracy?”
 - “Jaki wpływ mogą mieć zmiany klimatyczne i kwestie zrównoważonego rozwoju na Twoją (obecną lub przyszłą) działalność zawodową?”
 - ▶ Wielu uczniów/uczennic i klientów/klientek może mieć negatywne doświadczenia zawodowe (dotknęła ich dyskryminacja, wykorzystywanie, brak uznania, wypalenie): Możesz zacząć rozmowę pytaniem, które pomoże im krytycznie spojrzeć na dominujące narracje dotyczące sukcesu zawodowego, konformizmu, rozwoju, rywalizacji i połączyć je z szerszym pojęciem zrównoważonego rozwoju (godnej pracy, sensownej kariery itp.):
 - “Jakie pozytywne zmiany chciałbyś/chciałabyś zobaczyć w tej branży za 10 lat? Jak mógłbyś/mogłabyś się do nich przyczynić?”
 - “Jakie aspekty Twojej profesji lub branży powinny się zmienić, aby uczynić ją bardziej przyjazną dla środowiska?”
 - ▶ Łączenie z globalnymi wyzwaniami: “Jakie problemy w świecie, społeczeństwie lub Twojej społeczności budzą Twój niepokój? Do rozwiązania których z nich chciałbyś/chciałabyś się przyczynić?”
 - ▶ Pytania o własną rolę: “Wyobraź sobie swój zawód w świecie, w którym normą są zrównoważony rozwój, sprawiedliwość i dobrostan. Jak ten zawód zmieniłby się?” “Jaki ślad chcesz pozostawić na tej planecie?” “Jak wyobrażasz sobie swój wkład w zieloną transformację?”
- **Rozwinięci kariérových možností:** Tento proces často spočívá v kreativním myšlení a brainstormingu a můžete jej nasměrovat tak, aby zahrnoval otázky týkající se udržitelnosti, například:
 - ▶ Jaké změny byste ve své vysněné kariéře rádi viděli ve svém okolí, pokud jde o ochranu životního prostředí nebo kolektivní blahobyt?
 - ▶ Kdybyste mohli navrhnout svou ideální profesní budoucnost, jakou roli by v ní hrála udržitelnost?

- **Wyobrażanie sobie opcji zawodowych:** W procesie tworzenia różnych możliwości kariery, temat zrównoważonego rozwoju mogą wprowadzić pytania odzwierciedlające. Proces ten często opiera się na kreatywnym myśleniu i burzy mózgów, a Ty możesz ukierunkować go tak, by obejmował powyższe kwestie, zadając pytania takie jak:
 - ▶ *Jakie zmiany w zakresie ochrony środowiska lub dobrostanu społecznego chciałbyś/chciałabyś zobaczyć wokół siebie, gdybyś pracował/pracowała w wymarzonej zawodzie?*
 - ▶ *Gdybyś mógł/mogła zaprojektować swoją idealną przyszłość zawodową, jaką rolę odgrywałby w niej zrównoważony rozwój?*
- **Wspieranie podejmowania decyzji zawodowych.** Wyborów zawodowych tradycyjnie dokonuje się w oparciu o takie czynniki jak wynagrodzenie, umiejętności czy zainteresowania, rzadko wykraczając poza perspektywę jednostki. Dlaczego by jednak nie dodać zrównoważonego rozwoju do tych kryteriów decyzyjnych
- Tradycyjne narzędzia, takie jak siatki decyzyjne, listy wartości czy zestawienia kompetencji, można rozszerzyć o kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem. Osoba korzystająca z doradztwa nadal sama decyduje, czy chce traktować tę kwestię priorytetowo. W naszej [skrzynce z pomocami](#) znajdziesz przykłady takich rozwiązań, m.in. listę eko-wartości i eko-kompetencji.
- Takie podejście, zamiast próbować wpływać na wybory klientów/klientek, pomaga im uwzględnić wszystkie istotne czynniki wpływające na rynek pracy, gospodarkę, a także ich społeczność i planetę. Poszerza to perspektywę, nie zniekształcając procesu decyzyjnego ani nie ograniczając wolności wyboru. W ten sposób zrównoważony rozwój staje się jednym z wielu elementów służących podejmowaniu świadomych i przemyślanych decyzji zawodowych.



Przydatne narzędzia

Pytania i zachęty do rozmowy dostarczają przykładowych pytań, wprowadzających do rozmowy kwestie zrównoważonego rozwoju i środowiska.

Możesz wykorzystać scenariusz Praca z (eko)-umiejętnościami, by pomóc klientom/klientkom i uczniom /uczennicom rozpoznać umiejętności, które już posiadają, a które wiążą się ze zrównoważonym rozwojem.

Możesz też wyjść z zupełnie innego punktu. Jeśli klient/klientka czuje się przytłoczony/przytłoczona próbą powiązania własnej ścieżki zawodowej z kryzysem klimatycznym, wypróbuj zmodyfikowaną metodę *Ikigai*, która wychodzi od potrzeb świata. To przewodnik z przykładowymi pytaniami, pomagający klientom/klientkom zmienić perspektywę.

Kolejnym sposobem działania jest wykorzystanie procesu określania celów i podejmowania decyzji jako dróg służących wprowadzaniu elementów zrównoważonego rozwoju (zobacz: Tabela podejmowania decyzji dotyczących kariery uwzględniająca zrównoważony rozwój i Cele SMOOTH).

By wspierać refleksję nad znaczeniem tych kwestii, możesz wypróbować aktywność List z przyszłości.



Materiał do przemyśleń

Jakie wartości są ważne dla Twojej grupy docelowej, dla osób, z którymi pracujesz? Czy poza indywidualnymi różnicami można zauważyć pewne ogólne tendencje? W jaki sposób wartości te można powiązać z kwestią zrównoważonego rozwoju? Jakie konkretne strategie mógłbyś/mogłabyś zastosować?



Okiem krytyka

Ważne, by nie przeceniać roli indywidualnych wyborów w kwestii zmian klimatycznych – nie tylko dlatego, że może to wywoływać poczucie winy lub eko-lęk, lecz przede wszystkim dlatego, aby nie odwracać naszej uwagi od rzeczywistych sprawców tego kryzysu.

To British Petroleum, druga co do wielkości niepaństwowa firma naftowa na świecie, zatrudniła specjalistów od *public relations*, aby promować narrację, że zmiana klimatu nie jest winą gigantów paliwowych, tylko poszczególnych ludzi. To BP spopularyzowało pojęcie “śladu węglowego” i w 2004 roku wprowadziło swój “kalkulator śladu węglowego”, aby ludzie wyliczali, w jak dużym stopniu ich codzienne życie rzekomo odpowiada za ocieplanie planety.

Nie oznacza to, że jednostki nie mogą mieć wpływu na świat. To rzeczywistość, którą trzeba uwzględnić: naszym zadaniem jest pomaganie ludziom zrozumieć, że choć kryzys środowiskowy nie jest ich winą, mogą – każdy na swój sposób – wnieść pozytywny wkład poprzez sposób, w jaki przeżyją swoje życie.



Polecane lektury

Istnieje coraz więcej użytecznych narzędzi i informacji wspierających zielone doradztwo. Sprawdź te zawarte w [environmental career coach](#) (trener zielonych zawodów) i [the green career advisor \(doradca zielonej kariery\)](#).

Są też przydatne filmiki na YouTube, w tym [green career guidance tips](#) (wskazówki jak prowadzić zielone doradztwo) i [working with green guidance in PES - public employment sector](#) (zielone doradztwo w sektorze publicznym).

Jeśli chcesz wiedzieć więcej, przeczytaj pracę naukową [Green guidance: which interventions for which problems?](#) (Zielone doradztwo: jakie interwencje w jakich problemach) albo pobierz [Women 4 green Guide for career counselling and recruiting](#) (Kobiety dla ekologii - Przewodnik doradztwa zawodowego i zatrudniania).



Edukacja

Wszystkie interwencje w obszarze doradztwa zawodowego polegają na pomaganiu ludziom w poznawaniu siebie i świata. Nic dziwnego, że centralnym punktem większości działań wspierających rozwój kariery jest edukacja.

Wielu doradców/doradczyń zawodowych prowadzi warsztaty, szkolenia, a nawet całe programy edukacyjne, które pomagają ludziom poznać ścieżki zawodowe i zdobyć kompetencje związane z planowaniem kariery. Te możliwości edukacyjne pozwalają również podejmować tematy związane ze zmianami klimatycznymi i zieloną transformacją.

W rozdziale drugim przedstawiliśmy *pięć* wymiarów środowiskowo zrównoważonego doradztwa, autorstwa Dimsitsa i Hooleya. Można je przeformułować tak, aby stały się potencjalnymi celami uczenia się w ramach edukacji zawodowej. Programy szkoleń do “zielonej kariery” mogą pomóc ludziom w następujących obszarach.



Te cele edukacyjne są dla nas rusztowaniem do rozmowy o zielonej transformacji i jej związku z naszym życiem na poziomie edukacyjnym. Na przykład możesz przygotować zajęcia, które wprowadzają grupy w temat zielonych zawodów (cel edukacyjny 3 – LO3), pobudzając ich wyobraźnię dotyczącą możliwych ścieżek kariery (LO4). Jednak takie podejście to dopiero początek. Możesz także wspierać uczestników, by badali zależności między ich decyzjami zawodowymi (jakkolwiek by nie były) a ich potencjalnymi skutkami dla środowiska (LO3). Tego typu uczenie się może wywoływać silne reakcje emocjonalne (LO1), gdy ludzie uświadamiają sobie, jaki wpływ mają na innych oraz na świat (LO2). Programy edukacyjne mogą również zachęcać do zastanowienia się, jakie mają alternatywy (LO4), a także nad tym, jak współpracując z innymi (LO2) mogą wpływać na sposób działania firm, organizacji i społeczeństw, czyniąc je bardziej zrównoważonymi (LO5).

Sposób organizacji procesu edukacyjnego zależy w dużej mierze od czasu, którym dysponujesz, oraz od otoczenia, w którym pracujesz. Jednak edukacja to bardzo elastyczna forma realizacji zielonego doradztwa, ponieważ umożliwia doradcy zaplanowanie takiego programu zdobywania wiedzy, który będzie pogłębiać zaangażowanie uczestników w dane zagadnienie.



Przydatne narzędzia

Gdy opracowujemy programy edukacji zawodowej, ważne jest, aby zapewnić uczestnikom/uczestniczkom czas i przestrzeń na głębsze wejście w proces zdobywania wiedzy. Świetnie, jeśli potrafisz tworzyć projekty, w których zachęcasz do samodzielnego badania i analizowania problemów oraz proponowania rozwiązań, ponieważ sprzyja to pogłębionemu uczeniu się.

Istnieje wiele sposobów realizacji takiego podejścia. My przedstawimy tylko kilka przykładów z naszego zestawu narzędzi, aby pomóc Ci zacząć projektować i porządkować proces uczenia się o karierze, uwzględniający zielone zmiany.

- ***Ścieżki zazieleniania kariery*** to aktywność, w której uczestnicy/uczestniczki identyfikują zawody i oceniają istniejące zajęcia pod kątem ich „zieloności”. Podczas burzy mózgów w grupie definiują, co sprawia, że dany zawód można określić jako „zielony”, klasyfikują zajęcia jako zielone, neutralne lub „niezielone” oraz analizują, jak dane zawody ewoluowały w odniesieniu do środowiska. Ćwiczenie zachęca ich również do zastanowienia się, w jaki sposób zawody uznawane za „niezielone” można uczynić bardziej zrównoważonymi poprzez zaproponowanie zmian zgodnych z celami środowiskowymi.
- ***Nasza Zielona Firma*** to aktywność, w której uczniowie tworzą modelową, przyjazną środowisku firmę oraz opracowują jej misję, wizję, cele ekologiczne i ofertę usług. Pracując w zespołach, określają własne role na podstawie indywidualnych umiejętności i kompetencji, zastanawiając się, w jaki sposób każda z ról przyczynia się do realizacji idei zrównoważonego rozwoju. Ćwiczenie to pomaga uczniom wyobrazić sobie i eksplorować zrównoważone ścieżki kariery oraz umiejętności potrzebne do budowania bardziej „zielonej” przyszłości.
- ***Kto troszczy się o środowisko? Eko-zawody wokół nas*** od małego przekazuje dzieciom przesłanie, że zawody mogą być przyjazne środowisku, i pomaga im wyobrazić sobie, że w przyszłości będą wykonywać taki „zielony” zawód.
- ***Zielona debata oksfordzka*** to aktywność wspierająca krytyczne myślenie o zielonej transformacji i zachęcająca uczniów do przyjęcia określonego punktu widzenia i krytycznej oceny wspierających go argumentów.

Podsumowanie

W tym rozdziale dowiedzieliśmy się, że istnieje wiele różnych metod pracy z klientami/klientkami i uczniami/uczennicami w ramach zielonego doradztwa. Pracując z jednostkami i grupami, możemy:

- dostarczać informacje o zielonych zawodach, edukować ludzi o możliwościach w ramach zielonej gospodarki i skłaniać ich do głębszej refleksji nad wyborami drogi zawodowej oraz społeczeństwem, w którym żyją;
- pomagać ludziom oceniać własne mocne i słabe strony oraz wartości w kontekście kariery, a także dokonywać oceny potrzeb społecznych i lokalnych oraz środowiskowych skutków różnych opcji;
- uważnie słuchać obaw klientów dotyczących kwestii środowiskowych i proaktywnie poruszać te tematy jako kwestie do dyskusji i refleksji;
- angażować się w działania edukacyjne, które pomagają ludziom zrozumieć kryzys klimatyczny, zieloną transformację oraz ich wpływ na ich życie i drogę zawodową.

6

JAK PROWADZIĆ ZIELONE DORADZTWO? PODEJŚCIA SYSTEMOWE

Aktywizm to wyrażanie swoich poglądów. Doradztwo to wsłuchiwanie się w innych. Społeczeństwo nie może się rozwijać, bez jednych i drugich.
Eva Marie Lewis

Gdy świat milczy, nawet pojedynczy głos staje się słyszalny.
Malala Yousafzai

Ten rozdział rozwija treści poprzedniego, aby przyjrzeć się bliżej możliwościom, jakie mają doradcy/doradczynie zawodowi w ramach zielonego doradztwa. O ile poprzedni rozdział skupiał się głównie na pracy z pojedynczymi osobami i niewielkimi grupami, o tyle ten rozważa, jakie działania mogą podejmować doradcy/doradczynie na poziomie systemowym.

Działania systemowe są dla wielu doradców/doradczyń czymś mało znanym, choć w rzeczywistości wszyscy je wykonują. Naszym zdaniem, w kontekście zielonego doradztwa jest to kolejny logiczny krok, ponieważ pracując wyłącznie z jednostkami i ich najbliższym otoczeniem, szybko osiągamy granice oddziaływania. Jeśli chcemy zrobić coś, aby nasi klienci – zwłaszcza osoby z grup szczególnie narażonych na różnego rodzaju dyskryminację (związaną z rasą, pochodzeniem etnicznym, płcią, sytuacją rodzinną, statusem społeczno-ekonomicznym itd.) – nie natykali się wciąż na te same bariery i ograniczenia, musimy postarać się zmienić zasady gry.

Wyobraź sobie świat, w którym pracujesz dwanaście godzin dziennie, sześć lub nawet siedem dni w tygodniu. Twoje małe dzieci też pracują, bo praca dzieci jest normą. Tylko uprzywilejowane dzieci (głównie chłopcy) chodzą do szkoły. Twoja praca bywa niebezpieczna, wypadki zdarzają się codziennie, a kwestie bezpieczeństwa nie są brane pod uwagę. Nie masz prawa głosu ani obrońcy w sądzie, chyba że należysz do “właściwej” klasy społecznej. Brzmi jak dystopia? Taka była rzeczywistość wcale nie tak dawno temu.

Powszechne prawo wyborcze, obowiązkowa i bezpłatna edukacja, ośmiogodzinny dzień pracy czy równość wobec prawa – rzeczy, które uznajemy dziś za oczywiste i naturalne – istnieją dzięki działalności rzeczniczej i aktywizmowi, czyli dzięki ludziom, którzy połączyli swoje głosy, wiedzę i wpływy, aby doprowadzić do zmian systemowych.

Nie martw się – ten tekst nie wzywa Cię na barykady. Jest różnica między działalnością rzeczniczą i innymi formami pracy systemowej a aktywizmem. Częścią pracy doradcy/doradczynie zawodowego jest angażowanie się w system, w którym funkcjonują oni sami i ich klienci. Tymczasem aktywizm jest częścią działań obywatelskich. Często trudno jest oddzielić to, co należy do Twoich obowiązków zawodowych, od tego, co wynika z Twojej obywatelskiej postawy. Pomocne może być zestawienie przedstawione w tabeli poniżej.

	aktywizm (działania obywatelskie)	rzecznictwo i zmiany systemu (działania zawodowe)
Cel	Szerokie zmiany społeczne, często poprzez wywieranie obywatelskiej presji.	Swoiste zmiany w politykach, legislacji lub praktykach, na rzecz grupy docelowej.
Rola jednostki	Obywatela/obywatelkę ograniczającą jedynie przepisy prawa; poza tym może robić, co uważa za stosowne.	Specjalista/specjalistka wykorzystuje swoją wiedzę i przestrzega standardów etycznych.
Metody	Demonstracje, petycje, kampanie, bojkoty itd.	Analizy, wsparcie prawne, konsultacje eksperckie, negocjacje, wytyczne, praktyka zawodowa.
Ryzyka	Pozwy, ataki w sieci, wypalenie.	Konflikt interesów, jeśli nie ma wyraźnego podziału na zawodowe i osobiste przejawy rzecznictwa/aktywizmu. Wypalenie.

Naszym głównym przesłaniem jest, że jako doradca/doradczyni masz zawodowy obowiązek przekazywać głos swoich klientów/klientek do przestrzeni instytucjonalnych i politycznych oraz działać na rzecz poprawy istniejącego systemu wszelkimi dostępnymi Ci sposobami.

Przyjrzymy się trzem formom pracy systemowej, które każdy doradca powinien znać: pośrednictwu (brokerage), rzecznictwu (advocacy) oraz przekazywaniu informacji zwrotnej i rozwijaniu systemu. Zanim jednak to zrobimy, zastanówmy się jeszcze trochę nad Twoją rolą i tym, jak możesz zacząć.

Jak zacząć działać systemowo

Praca systemowa może przyjmować wiele form. Nie zawsze oznacza występowanie przed tłumem z megafonem czy dyskutowanie o wytycznych działania z decydentami w telewizyjnej debacie. Czasem to po prostu drobne, lecz konsekwentne działania: zadawanie właściwych pytań lub wprowadzanie tematów związanych ze zrównoważonym rozwojem do rozmów o karierze. Dlatego tak ważne jest, aby każdy z nas odnalazł własny sposób działania. Własny styl rzecznictwa, który nam odpowiada. Jak więc znaleźć to podejście, z którym będziemy się czuć dobrze? Zacznijmy od kilku pytań, nad którymi warto się zastanowić:

- Jakie są moje wartości? W jaki sposób realizuję je w swojej pracy?
- W jaki jeszcze sposób mógłbym/mogłabym je włączać do mojej pracy? Czy są metody, których jeszcze nie próbowałem/próbowałam?
- Jaki rodzaj zmian w świecie chciałbym/chciałabym zobaczyć? Czy mogę jakoś zmierzyć wywierany wpływ? Jak poznam, że zaszły zmiany?

Potem przychodzi czas na zastanowienie się: jakie masz mocne strony w tego typu działaniach?:

- W czym jestem naprawdę dobry/dobra (w komunikacji, organizowaniu, prowadzeniu badań, mentoringu)?
- Jakie doświadczenia mogą mi pomóc w pracy systemowej?
- W jaki sposób najlepiej nawiązuję kontakt z innymi i potrafię zainspirować ich do działania?

Twoje podejście do działań systemowych powinno być spójne z Twoją osobowością. Jeśli stresują Cię wystąpienia publiczne, być może Twoją mocną stroną jest pisanie artykułów lub mentoring. Jeśli lubisz tworzenie sieci kontaktów, być może sprawdzisz się w pośrednictwie i łączeniu odpowiednich osób. Nie istnieje jedno, uniwersalne podejście, dobre dla wszystkich.

Najważniejsze, aby się rozwijać. Świat potrzebuje wielu różnych głosów w zielonym doradztwie zawodowym – również Twojego.



Przydatne narzędzia

Spróbuj wykorzystać narzędzia z naszej "skrzynki". Mogą Ci pomóc określić, jak chcesz przyczynić się do lepszego świata (*IKIGAI, Wyzwania świata i znacząca kariera*) i wyobrazić sobie przyszłość, której chciałbyś/chciałabyś pomóc (*Rzeczywistość a idealne społeczeństwo* albo *List z przyszłości*).

Jako doradca/doradczyni zawodowy masz narzędzia, dzięki którym możesz przyczynić się do zmiany. Możesz zacząć od małych, ale znaczących działań w swojej codziennej pracy: zagajania rozmów, zadawania pytań i dzielenia się wiedzą z klientami, współpracownikami oraz innymi osobami znaczącymi dla społeczności. Te kroki mogą wydawać się mało istotne, ale są iskrą, która z czasem potrafi zainicjować szersze zmiany. Dzięki nim możesz stopniowo budować pewność siebie i przechodzić do bardziej widocznych, strategicznych działań rzeczniczych – w tempie, które Ci odpowiada.

- **Twórz własne działania edukacyjne i podnoszące świadomość.** Wykorzystaj swoje mocne strony. Czy to umiejętności komunikacyjne? A może specjalistyczna wiedza? Z pewnością domyślasz się, czego inni chcieliby się od Ciebie nauczyć. Połącz to z promowaniem ważnych dla Ciebie idei. Twoimi odbiorcami/odbiorczyniami mogą być zarówno klienci/klientki, jak i politycy/polityczki, pracodawcy/pracodawczynie czy inni interesariusze. Organizowane przez Ciebie wydarzenia mogą odbywać się stacjonarnie lub online. Inną możliwością jest pisanie blogów, nagrywanie filmików albo podcastów.
- **Ujmuj się za tym, co ważne dla Twoich klientów.** Pamiętaj, że promowanie zrównoważonego rozwoju i zielonego doradztwa ma służyć innym, nie Tobie. W pracy doradcy zawodowego jest miejsce na przechodzenie od interakcji z jednostkami do działań na szerszą skalę i dokładania swojej cegiełki do poprawy ogólnych warunków edukacji, zatrudnienia i rozwoju zawodowego. Twoją rolą (jako „zielonego” doradcy/doradczyni) jest komunikowanie, w jaki sposób kwestie zrównoważonego rozwoju wiążą się z rozwojem kariery.
- **Zaangażuj się w działalność badawczą i zbieranie danych.** Doradcy/doradczynie zawodowi mogą aktywnie wspierać zrównoważony rozwój, poprzez udział w monitorowaniu trendów na rynku pracy, dotyczących zielonych zawodów. Możesz współpracować z instytucjami akademickimi, organizacjami non-profit czy agencjami rządowymi w zakresie gromadzenia danych na temat zrównoważonych ścieżek kariery. Działania rzecznicze i lobbing obejmują również upowszechnianie wyników badań.
- **Współpracuj ze szkołami i uczelniami.** Nawiąż kontakty z instytucjami, pomagaj we włączaniu tematów związanych ze zrównoważonym rozwojem do programów nauczania lub działalności akademickich biur kariery. Możesz organizować warsztaty dla uczniów/uczennic, współtworzyć kursy dotyczące zielonych zawodów oraz wspierać młodych ludzi w znajdowaniu zrównoważonego zatrudnienia.



Polecane lektury

Wiele z poruszanych tu zagadnień w przystępny sposób porusza [A practitioner's guide to uncharted waters of career counselling. A critical reflection perspective \(Praktyczny przewodnik po nieznanym wodach doradztwa zawodowego. Z krytycznej perspektywy\)](#).

Pośrednictwo

Doradztwo zawodowe może polegać na ułatwianiu kontaktów i otwieraniu możliwości dla osób, z którymi pracujemy. Możemy ułatwiać ludziom rozmowę z kimś, kto może im pomóc, umożliwiać im wypróbowanie nowych aktywności, a nawet znaleźć pracę lub szkolenie, o którym chcieliby pogadać. Jest to szczególnie ważne w przypadku młodszych uczniów/uczennic w szkołach, a Twoją kluczową rolą jako doradcy/doradczyni jest łączenie realiów szkolnego życia ze światem pracy.

Łącząc swoich uczniów/uczennice i klientów/klientki z osobami, które mają doświadczenie w zielonej gospodarce, możesz pokazać im bardziej «zielone» sposoby życia i zachęcać do refleksji nad zieloną transformacją. Pośrednictwo może tworzyć okazje do refleksji i uczenia się oraz pomagać ludziom przechodzić do kolejnych etapów rozwoju zawodowego, budując ich doświadczenie i kapitał społeczny.

Pośredniczenie w ramach zielonego doradztwa może polegać na ułatwianiu kontaktów z organizacjami i osobami zaangażowanymi w zieloną transformację. Może to obejmować organizowanie prelekcji, mentoringu, tworzenie okazji do wizyt w firmach i staży zawodowych. Istnieją mocne dowody na to, że tego typu kontakty i okazje do nauki mogą rzeczywiście znacząco wspierać rozwój zawodowy.

Pośrednictwo może także polegać na łączeniu osób, które mają podobną motywację i chęć “zazieleniania” swojej kariery. Współpraca z innymi daje wzajemne wsparcie i zachęca do wspólnych działań na rzecz rozwoju swojej kariery.

Budowanie silnej sieci kontaktów oraz szerokiej świadomości możliwości dostępnych na rynku pracy i w życiu społecznym to prawdopodobnie kluczowy element Twojej roli pośrednika w ukazywaniu skutecznych okazji do zdobywania nowych, zawodowych umiejętności. Oznacza to wykorzystywanie posiadanych i poszukiwanie nowych kontaktów, aby pomóc swoim uczniom/uczennicom i klientom/klientkom odnaleźć możliwości «zielonego» rozwoju zawodowego. Możesz zacząć od poszukiwania kontaktów w zielonych sektorach gospodarki, ludzi zajmujących stanowiska związane z ochroną środowiska, zrównoważonym rozwojem oraz organizacji i osób zaangażowanych w różne formy eko-aktywizmu. Powinieneś/powinnaś także ukierunkować swoje pośrednictwo, m.in. w zakresie współpracy z pracodawcami/pracodawczyniami w szkołach, tak aby obejmowało ono również kwestie środowiskowe, na przykład prosząc odwiedzające szkołę firmy, by opowiedziały o tym, jak w ich organizacji podchodzi się do tematyki zrównoważonego rozwoju.



Materiał do przemyśleń

Które z Twoich kontaktów mogą pomóc Twoim uczniom/uczennicom i klientom/klientkom zaangażować się w kwestie zrównoważonego rozwoju i zielonej transformacji?

Jakie masz możliwości rozwijania swojej sieci kontaktów? W jakich konferencjach i spotkaniach powinieneś/powinnaś brać udział?

Jaki jest najlepszy sposób łączenia uczniów/uczennice i klientów/klientek z przedstawicielami rynku pracy oraz systemu edukacji i szkoleń, aby wspierać myślenie o kwestiach środowiskowych?



Przydatne narzędzia

W przypadku sieci kontaktów i tego, kto mógłby się z kim skontaktować, ludzie często nie zdają sobie sprawy, jakie zasoby posiadają. Kluczowe jest więc uświadomienie im, czym dysponują oraz stworzenie kanałów przekazywania tej wiedzy innym, którzy mogliby z niej skorzystać.

- ***Znam kogoś, kto pracuje w zrównoważonym/zielonym zawodzie*** to aktywność w grupie, która skupia się na networkingu i dzieleniu się informacjami.
- ***Rzeczywistość a idealne społeczeństwo*** to kolejne narzędzie, które może pomóc klientom/klientkom nawiązać kontakty z osobami wyznającymi te same wartości. Dzięki niemu mogą działać wspólnie i wspierać się na zieleńskiej ścieżce rozwoju.

Rzecznictwo

Jako doradca/doradczyni zawodowy często będziesz proszony/proszona o to, aby przemawiać w imieniu swoich uczniów/uczennic i klientów/klientek. Wiele osób nie ma pewności siebie ani umiejętności, by samodzielnie reprezentować swoje interesy – zwłaszcza w kontakcie z poważnymi instytucjami, takimi jak przedsiębiorstwa czy instytucje edukacyjne. Choć Twoim podstawowym zadaniem jest wzmacnianie ich kompetencji i pewności siebie, aby potrafili mówić za siebie, czasem pomoc oznacza pójście z nimi na spotkanie albo nawet napisanie pisma lub zabranie głosu w ich imieniu.

Możesz na przykład pracować z uczennicą/uczniem, która bardzo chciałaby zostać specjalistką w dziedzinie ochrony środowiska. Jednak ze względu na to, że ma najlepsze oceny w klasie, szkoła i rodzice konsekwentnie namawiają ją, by studiowała medycynę. Jeśli zorganizujesz spotkanie wszystkich zainteresowanych stron, by omówić tę sytuację, byłoby nierozsądne oczekiwać, że uczennica/uczeń sama będzie bronić swojego stanowiska. Dynamika sił na takim spotkaniu jest bardzo nierówna. W takiej sytuacji możesz uznać, że dobrze będzie jej towarzyszyć i powiedzieć coś w stylu: „Kiedy rozmawiałam z Anną, byłam naprawdę pod wrażeniem jej wiedzy na temat ekologii” albo „W tym sektorze jest wiele naprawdę obiecujących możliwości; jeśli Państwo zechcą, mogę pokazać kilka przykładów”. Tego rodzaju wsparcie może naprawdę pomóc Twojej/Twojemu klientce/klientowi zrobić kolejny krok w karierze, a jej rodziców i szkołę skłonić do refleksji nad własnymi oczekiwaniami.

Pracując z indywidualnym klientem/klientką, trzeba pamiętać o istotnych zagrożeniach związanych z podejmowaniem działań w jego imieniu. Jeśli zawsze będziesz mówić za niego i nie będziesz go motywować do wypowiedzania się samodzielnie ani wspierać w rozwijaniu umiejętności działania we własnym imieniu, istnieje ryzyko, że pozbawisz go sprawczości. Doradcy.doradczynie zawodowi muszą więc umiejętnie równoważyć swoje role: z jednej strony wspierać klientów/klientki w rozwijaniu pewności siebie i zdolności do samodzielnego zabierania głosu, a z drugiej – być gotowymi wkroczyć wtedy, gdy jest to konieczne, i wystąpić w ich imieniu.

Oprócz wspierania pojedynczych uczniów/uczennice czy klientów/klientki w konkretnych sytuacjach kryzysowych, istnieją również szersze formy tworzenia partnerstwa, które można uznać za działania rzecznicze. Jeśli więc zauważysz, że wielu Twoich klientów/klientek zgłasza ten sam problem – na przykład pragnienie bardziej etycznej i zrównoważonej pracy – możesz porozmawiać o tym z pracodawcami/pracodawczyniami lub innymi interesariuszami/interesariuszkami. W takich sytuacjach działasz jako rzecznik/rzeczniczka całej grupy klientów/klientek, nie pojedynczej osoby.



Przydatne narzędzia

10 kroków do rzecznictwa ukazuje krok po kroku proces rzecznictwa w ramach doradztwa zawodowego. To przydatne szczególnie, jeśli nie masz pewności, jak należy podchodzić do tego rodzaju działań.

Dawanie informacji zwrotnej i rozwijanie systemów

Jako doradca/doradczyni zawodowy często słyszysz o problemach, z którymi borykają się osoby, z którymi pracujesz. Mogą one dotyczyć szkoły, pracy, systemu świadczeń socjalnych lub innych dziedzin życia. Z czasem zauważasz w tych problemach podobieństwa i wzorce, a to sprawia, że zaczynasz myśleć, jak można je rozwiązać. W wielu przypadkach wystarczy przekazać te informacje odpowiednim osobom. Może uczniowie/uczennice są niezadowoleni z planu lekcji, ale nikt z nich nigdy nie powiedział nauczycielowi/nauczycielce czy sekretarce/sekretarzowi odpowiedzialnej za jego układanie, że warto go zmienić. W kontekście zielonego doradztwa uczniowie/uczennice mogą np. chcieć więcej informacji o “zielonych” zawodach i sektorach gospodarki, ale nauczyciele/nauczycielki przedmiotowi ani odwiedzani pracodawcy/pracodawczynie nie są tego świadomi, więc nie przygotowują takich materiałów. Przekazanie takiej informacji zwrotnej może mieć istotne znaczenie.

Z drugiej strony, czasami natrafisz na problemy niełatwe do rozwiązania. Jeśli chodzi o zieloną transformację, dużym problemem, z którym prawdopodobnie będziemy się stykać coraz częściej, jest pogłębianie się różnic między bogatymi a biednymi oraz fakt, że skutki kryzysu klimatycznego będą w nieproporcjonalnie większym stopniu dotykać osoby z mniejszym dostępem do zasobów takich, jak pieniądze, wiedza i umiejęt-

ności. Zmiana tej sytuacji będzie prawdopodobnie procesem długim i złożonym, ale wciąż warto przekazywać organizacjom i osobom, z którymi współpracujesz, informacje o tym, że niektóre grupy społeczne, często w sposób niezamierzony otrzymują mniej możliwości. A potem działać na rzecz zmiany tej sytuacji. Czasami możesz stać się przez to częścią kampanii na rzecz zmian.

Doradcy/doradczynie zawodowi powinni być gotowi do pracy na różnych poziomach, zwłaszcza że zielona transformacja obejmie wszystkie dziedziny życia i pracy. Jeśli naszym celem jest wsparcie kogoś w rozwoju zawodowym, sposób, w jaki to osiągamy, powinien odpowiadać problemowi, z którym zmagają się nasz klient/klientka. Czasem najlepiej sprawdzi się udostępnienie informacji, innym razem spotkanie doradcze, a jeszcze innym – zaangażowanie w działania na poziomie organizacji, systemów, struktur i polityk. Tego rodzaju praca wciąż jest ważnym elementem doradztwa zawodowego, nawet jeśli wygląda inaczej niż tradycyjne podejście, oparte na informacji i poradnictwie.

Kiedy pracujemy nad przekazywaniem informacji zwrotnych i rozwijaniem systemów, powinniśmy zawsze zadać sobie trzy kluczowe pytania:

- **Kogo to dotyczy (O kim mowa)?** Często doradcy/doradczynie zawodowi pracują z grupami defaworyzowanymi. Na przykład interesuje nas, czy wszyscy mają faktycznie równy dostęp do edukacji, możliwości zatrudnienia czy godnej płacy. Jeśli w naszej praktyce dowiemy się, że ten dostęp nie jest równy, przekazujemy tę informację. Ujawniamy, że tak się dzieje, dlaczego tak się dzieje i co można z tym zrobić.
- **Jakie narzędzia wykorzystujemy?** Zaczynając od najprostszych: e-mail, list lub telefon do decydentów/decydek i polityków/polityczek; tworzenie ekspertyz lub analiz; uczestnictwo w panelach dyskusyjnych i okrągłych stołach; tworzenie i upowszechnianie rekomendacji; konsultacje przy tworzeniu prawa; budowanie strategicznych partnerstw; spotkania na żywo z politykami/polityczkami.
- **Dlaczego to ważne?** Bo bez działań rzeczniczych problemy, które dostrzegamy w naszej praktyce doradczej (zarówno systemowe, jak i dotyczące konkretnych grup odbiorców), utknęłyby w martwym punkcie. Nic nie zmieniłoby się na lepsze.



Przykłady skutecznego tworzenia systemu

Miroslava Smatanová, jedna z naszych ambasaderek projektu Green Guidance na Słowacji, pracuje w tamtejszym urzędzie pracy (UPS VaR). Zainspirowana uczestnictwem w projekcie opracowała narzędzie metodologiczne do oceny zielonych umiejętności u osób poszukujących pracy. Podejście to jest ściśle powiązane z zasadami GreenComp i ma wspierać klientów/klientki w ucieleśnianiu wartości zrównoważonego rozwoju (docenianiu znaczenia codziennych działań proekologicznych), dostrzeganiu złożoności (rozumieniu, jak ich umiejętności łączą się z ogólnymi systemami środowiskowymi i społecznymi), tworzeniu wizji zrównoważonej przyszłości (kreowaniu ścieżek zawodowych w zielonych sektorach), a także działaniach na rzecz zrównoważonego rozwoju (planowaniu konkretnych szkoleń lub kroków zawodowych).

*Narzędzie to odzwierciedla również pięć wymiarów Green Guidance, służąc pomocą, gdy klienci/klientki wracają do praktyk ekologicznych, odkrywają zielone możliwości, podejmują decyzje w kontekście potrzeb społecznych, wyobrażają sobie alternatywne przyszłości oraz dostrzegają swoją potencjalną rolę w zmianie. Zostało przetestowane pilotażowo w jednym z regionalnych urzędów pracy, gdzie okazało się skuteczne w tworzeniu zaangażowania u osób poszukujących pracy, w tym klientów z grup defaworyzowanych. Słowackie ministerstwo pracy planuje jego wdrożenie na poziomie krajowym, włączając kwestie zrównoważonego rozwoju do standardowego wsparcia osób poszukujących pracy w całym kraju. Jednym z partnerów tego projektu jest **Katalyst Education** – organizacja, która od lat realizuje projekt doradztwa zawodowego pod nazwą [Mapa Karier](#). W ramach tego projektu nawiązała współpracę z województwem zachodniopomorskim, koncentrując się na szerokiej promocji sektora offshore, w szczególności morskiej energetyki wiatrowej. W ramach tej inicjatywy planują opracowanie materiałów edukacyjnych dla młodzieży, stworzenie opisów nowych, zrównoważonych zawodów w tym sektorze oraz przeprowadzenie wywiadów z osobami już pracującymi w branży.*

W wyniku kampanii studentów na rzecz sprawiedliwości społecznej i klimatycznej, realizowanych przez sieć studencką **People & Planet, Birkbeck, University of London** stał się pierwszym uniwersytetem w Wielkiej Brytanii, który zastopował prowadzenie rekrutacji na kampusie przez przedstawicieli przemysłu paliw kopalnych. W swojej **Polityce Etycznej Kariery** uczelnia deklaruje, że „zobowiązując się do promocji zrównoważonego rozwoju i przeciwdziałania kryzysowi klimatycznemu nie będzie utrzymywać żadnych relacji z firmami naftowymi, gazowymi ani wydobywczymi”. Więcej informacji na ten temat znajdziesz [tu](#).



Przydatne narzędzia

Opracowaliśmy narzędzie pod nazwą **Poszukiwanie informacji od klientów na temat kwestii środowiskowych**, którego zadaniem jest dostarczenie Ci pomysłów na to, jak zbierać opinie uczniów/uczennic i klientów/klientek na temat kwestii środowiskowych i klimatycznych. Zebrane dane możesz wykorzystywać zarówno do rozwoju Twojej praktyki, jak i do wpływania na organizacje i systemy, z którymi wchodzisz w interakcje.



Materiał do przemyśleń

Na ile komfortowo czujesz się, pracując na poziomie systemowym? Nie wszyscy doradcy/doradczynie zawodowi postrzegają siebie jako aktywistów/aktywistki, liderów/liderki czy inicjatorów/inicjatorki zmiany. To jedna z ról, jakie możesz pełnić, ale nie jedyna.

Warto też pamiętać, że nie trzeba być osobą radykalną, aby martwić się kryzysem klimatycznym. Warto poświęcić chwilę na refleksję nad tym, jaką rolę możesz tu odegrać.

Podsumowanie

W tym rozdziale omówiliśmy różne metody pracy na poziomie systemowym. Najważniejsze kwestie do zapamiętania to:

- Praca na poziomie systemowym to zawodowy obowiązek doradców/doradczyń. Aby klienci/klientki i studenci/studentki mieli realną szansę zbudowania udanej kariery, potrzebują wsparcia w usuwaniu systemowych barier.
- Istnieje wyraźna różnica między profesjonalnymi działaniami w ramach systemu a aktywizmem, w który możesz angażować się jako obywatel/obywatelka. Doradcy/doradczynie zawodowi działają jako profesjonalisci/profesjonalistki, wykorzystując swoją wiedzę etycznie, aby reprezentować głosy klientów/klientek w przestrzeniach decyzyjnych.
- Praca systemowa może przybierać różne formy – od codziennych, drobnych działań, takich jak poruszanie kwestii zrównoważonego rozwoju w sesjach z klientami, po angażowanie się w politykę i kształtowanie ustawodawstwa. W tym zakresie opisaliśmy trzy kluczowe podejścia: pośrednictwo, rzecznictwo oraz dawanie informacji zwrotnej i rozwijanie systemów.
- Doradcy/doradczynie powinni znaleźć własne metody pracy systemowej, oparte na własnych wartościach, umiejętnościach i możliwościach – nie ma jednego, uniwersalnego podejścia do tych kwestii.
- Działania systemowe uzupełniają pracę z jednostkami i grupami. Skupianie się wyłącznie na problemach jednostki, bez wpływania na system jako taki, spowalnia osiągnięcie znaczących rezultatów.
- Nawet drobne działania mają znaczenie – pojedynczy list, uczestnictwo w konsultacjach czy działania zwiększające świadomość mogą wywołać efekt motyla i doprowadzić do o wiele istotniejszych zmian.

7

Wnioski końcowe

W tym przewodniku pokazaliśmy, że kryzys środowiskowy jest nie tylko wyzwaniem określającym nasze czasy, lecz także bezpośrednio kształtuje teraźniejszość i przyszłość pracy, nauki i życia. W związku z tym doradztwo zawodowe może i musi odpowiadać na to wyzwanie, pomagając ludziom poruszać się w świecie transformacji i odkrywać, jak sami mogą go kształtować.

Zielone doradztwo wspiera jednostki, grupy i społeczności w myśleniu o rozwoju zawodowym przez pryzmat zrównoważoności, ekologii i sprawiedliwości społecznej. Rozwijają również wyobraźnię, sprawczość i nadzieję na szersze, sprawiedliwe przemiany społeczne. W całym przewodniku przedstawialiśmy różne podejścia do zielonego doradztwa, korzystając z modelu Packer – od podejść „jasnozielonych”, które nie kwestionują *status quo*, po „ciemnozielone”, które przyczyniają się do zmian społecznych, zbiorowych działań i zwiększenia sprawiedliwości, zarówno z perspektywy jednostki, jak i społeczności.

Pokazując te różne podejścia i praktyczne przykłady, jak *prowadzić* doradztwo, chcieliśmy zapewnić doradcom/doradczyniom zawodowym możliwości zaangażowania się w różne strategie, tak aby mogli/mogły wybrać te, które najlepiej pasują do nich samych, ich klientów, uczniów i kontekstu, w którym pracują.

Omówiliśmy kwestie etyczne oraz strategie angażowania klientów/klientek o różnorodnych poglądach na kryzys klimatyczny. Zastanawiając się nad zastrzeżeniami wobec zielonego doradztwa, sformułowaliśmy zestaw wytycznych etycznego zielonego doradztwa, które uwzględnia własne ograniczenia. Takie doradztwo zachęca do rozwijania etycznej praktyki doradczej, zakładającej odpowiedzialność za skutki swojej pracy i uwzględniającej kwestie sprawiedliwości społecznej i zrównoważonego rozwoju.

Identyfikując sposoby realizacji zielonego doradztwa zarówno indywidualnie, jak i z grupami, udostępniliśmy praktyczne narzędzia i przykłady, a także zaproponowaliśmy metody wprowadzania zielonego doradztwa do szkół, urzędów pracy, uczelni wyższych i innych instytucji. Zachęciliśmy również doradców/doradczynie do zastanowienia się nad potencjałem podejść systemowych, pokazując, jak można przyczynić się do zmiany realizując własne zadania.

Zachęcamy do odwiedzenia naszej strony internetowej, a zwłaszcza do zapoznania się ze wszystkimi narzędziami opracowanymi przy wsparciu doradców/doradczyni zawodowych z całej Europy, przeczytania opisów przypadków, podzielenia się własnymi pomysłami i nawiązania kontaktów z innymi doradcami/doradczyniami. Narzędzia są otwarte i łatwe do adaptacji – można korzystać z nich w formie pierwotnej lub dostosować je do własnej praktyki.

Warto też podkreślić, że zielone doradztwo jest dziedziną wschodzącą. Nie jest to gotowy, zamknięty model, ani nie istnieje jedna „właściwa” metoda jego realizacji. Praktyka ta wciąż się rozwija, podobnie jak szybko zmienia się kontekst społeczny, gospodarczy i środowiskowy, w którym pracujemy. To znaczy, że mamy miejsce na eksperymentowanie, uczenie się poprzez działanie oraz szczerą refleksję. Niektóre strategie zadziałają, inne nie, i to jest naturalną częścią procesu. Zachowaj otwartość, ciekawość świata i działaj zgodnie ze swoimi wartościami i potrzebami klientów/klientek.

Chcemy zostawić Cię z tą myślą: Twoja praca ma znaczenie. Cele zielonego doradztwa – wspieranie ludzi w budowaniu znaczącej relacji z samym sobą, innymi i światem; rozwijanie solidarności i poczucia przyczynienia się do zmiany; lepsze rozumienie zmieniającego się świata pracy; wyobrażanie sobie alternatywnych przyszłości; podejmowanie działań na rzecz transformacji ekologicznej i społecznej – to nie luksus ani jakaś nisza, lecz kluczowy element w zmieniającej się roli naszej branży. I mimo pytań o nasz rzeczywisty wpływ na wielkie, światowe zmiany, wierzymy, że każdy, nawet najmniejszy wysiłek ma znaczenie. Ta zmiana może wydawać się niepewna – ale jest też konieczna i daje wiele możliwości. Nie musimy być doskonali ani znać wszystkich odpowiedzi. Działając w zgodzie

ze sobą, z pokorą i wyobraźnią, możemy naprawdę zrobić różnicę.

Czas zacząć...

O knize

Zelená pracovní místa, bílá pracovní místa, nebo hnědá pracovní místa? Udržitelné poradenství: Příručka pro kariérové poradce a poradkyně je zásadním a velmi aktuálním zdrojem pro každého, kdo se chce aktivně podílet na rozvoji environmentálně odpovědné poradenské praxe. Tato příručka, vytvořená v rámci projektu Exploring Green Guidance financovaného Evropskou unií, nabízí srozumitelnou, praktickou a dobře přístupnou cestu, jak začleňovat udržitelnost do každodenní poradenské práce.

To, co tuto příručku odlišuje, je její vyváženost mezi strategickou vizí a akcí. Převádí složité politické cíle do praktických postupů, které mohou poradci a poradkyně využít v oblasti kariérového poradenství ve vzdělávání, službách zaměstnanosti i v komunitním rozvoji.

V době, kdy klimatická odpovědnost už není volbou, ale nutností, dává Udržitelné poradenství poradkyním a poradcům do rukou nástroje, aby se mohli stát hybateli pozitivní změny. Publikace je inspirativní, odborně promyšlená a velmi dobře použitelná, a bezpochyby podpoří evropskou cestu k udržitelnější a odolnější budoucnosti. Politiky a praxe udržitelného poradenství hrají v tomto obratu klíčovou roli.

Mám velkou radost, že projekt Exploring Green Guidance, financovaný EU, přijal výzvu rozvíjet udržitelné poradenství – koncept, který jsem mezinárodně poprvé představil před třiceti lety. Je nejvyšší čas.

Prof. em. Dr. Peter Plant



Exploring Green Guidance:

Zielone wytyczne:
Przewodnik dla doradców
zawodowych

ISBN: 978-989-9321-07-6

O autorach:

Lucas Casanova, M., Šprlák, T., Hooley, T.,
Bakke, I. B., Dimsits, M., Kavková,
E., Košťálová, H., Ostroha, L., Przybysz, I.,
Stano, K. & Wrzosek, M.