



Life Wellness for Busy People

„Życiowy dobrostan dla zapracowanych. Rola doradcy edukacyjno- rozwojowego.”

Erasmus + nr 2023-2-PL01-KA210-ADU-000174442



MSK:



ABSENTIA
EXPLORING THE ABSENCE



Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

SPIS TREŚCI

KILKA SŁÓW O PROJEKCIE 3

CEL I PRZEZNACZENIE TEJ BROSZURY 3

**CZYM JEST DOBROSTAN W
HOLISTYCZNYM UJĘCIU?** 4

**ŻYCIOWY DOBROSTAN DLA
ZAPRACOWANYCH** 4

**DORADCA EDUKACYJNO -
ROZWOJOWY JAKO LIDER ZMIANY
NAWYKÓW** 6

**KOMPETENCJE DORADCY
EDUKACYJNO -ROZWOJOWEGO** 9

**DORADCA JAKO PARTNER W
ROZWOJU. STRATEGIE ROZMÓW O
DOBROSTANIE Z OSOBAMI
DOROSŁYMI** 14

**REKOMENDACJE WYNIKAJĄCE ZE
SZKOLEŃ PRZEPROWADZONYCH
W PROJEKCIE** 20



KILKA SŁÓW O PROJEKCIE

Niniejsza publikacja jest jednym z kluczowych rezultatów projektu „Życiowy dobrostan dla zapracowanych. Rola doradcy edukacyjno-rozwojowego.” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach programu Erasmus+ w sektorze edukacji dorosłych.

W kontekście wybuchu pandemii COVID, wojny w Ukrainie, kryzysu gospodarczego, kryzysu zdrowia psychicznego dobrostan staje się ważnym zagadnieniem, który pozwala przetrwać i uodpornić się na zmiany zachodzące w świecie. Dobrostan pozwala osiągnąć poziom spełnienia i satysfakcji życiowej. Dobrostan jest rozumiany jako subiektywnie postrzegane przez jednostkę poczucie zadowolenia z fizycznego, psychicznego i społecznego stanu własnego życia. Niewielu ludzi wie, jak zatroszczyć się o swój dobrostan, bo nikt nas tego nie uczy. Nasz projekt chce to zmienić!

Głównym celem projektu jest promocja ważności dobrostanu wśród osób dorosłych, przekonanie ich, iż dbania o dobrostan można się nauczyć oraz przygotowanie dla nich usystematyzowanego wsparcia w tym obszarze w postaci doradcy edukacyjno-rozwojowego, a w perspektywie długofalowej zwiększenie liczby osób osiągających dobrostan w swoim życiu. Więcej informacji o projekcie, jego działaniach i wynikach znajdziesz na stronie internetowej: <https://www.lifewellnesserasmus.com/>

CEL I PRZEZNACZENIE TEJ BROSZURY

Niniejsza broszura została opracowana w następujących celach:

- wprowadzenie edukatorów i trenerów osób dorosłych do roli doradcy edukacyjno-rozwojowego w zakresie dobrostanu
- zachęcenia edukatorów i trenerów osób dorosłych do podjęcia roli doradcy edukacyjno-rozwojowego w zakresie dobrostanu życiowego
- zapoznanie edukatorów i trenerów z wyzwaniami, jakie mogą napotkać, podejmując się roli doradcy edukacyjno-rozwojowego.

Adresatami niniejszej broszury są:

- Edukatorzy, trenerzy, pedagodzy i instruktorzy pracujący z dorosłymi w ramach edukacji pozaformalnej, którzy chcieliby poszerzyć swoją wiedzę na temat dobrostanu życiowego i potencjalnie zdecydować się na oferowanie takich kursów dla dorosłych.
- Trenerzy prowadzący szkolenia dla osób pracujących z dorosłymi, którzy chcieliby prowadzić szkolenia z zakresu nauczania o dobrostanie życiowym.
- Organizacje pozarządowe i instytucje edukacji dorosłych, które są zainteresowane pogłębieniem wiedzy na temat dobrostanu życiowego i potencjalnym włączeniem takich kursów do swojej oferty edukacyjnej.

Korzyści z korzystania z tej publikacji:

- zwięzłe wprowadzenie do koncepcji dobrostanu życiowego dorosłych
- wgląd w różne metody i techniki wspierania dorosłych w dążeniu do dobrostanu życiowego
- omówienie nowego profilu zawodowego edukatorów dorosłych – doradcy edukacyjnego i rozwojowego
- przygotowanie do procesu wdrażania takiej innowacji edukacyjnej wraz z przeglądem potencjalnych wyzwań.



CZYM JEST DOBROSTAN W HOLISTYCZNYM UJĘCIU?

Najczęściej dobrostan kojarzy się z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym, a rozmawiając o dobrostanie, często pojawia się słowo szczęście. To jednak uproszczenie – dobrostan to coś więcej niż dom i praca lub chwilowa radość. To głęboki stan wewnętrznej równowagi, spójności i poczucia sensu, który obejmuje wszystkie sfery życia – fizyczną, emocjonalną, społeczną i duchową.

W holistycznym ujęciu dobrostan to stan pełnej harmonii człowieka. W tym ujęciu dobrostan to pewien proces, nie stan statyczny – wymaga ciągłej uważności i dostrajania się do samego siebie.

Chcemy tę definicję rozszerzyć – na wszystkie wymiary funkcjonowania człowieka: fizyczny, psychiczny, emocjonalny, relacyjny i duchowy. To stan, w którym jesteśmy w kontakcie ze sobą, akceptujemy to, co jest, i potrafimy szukać harmonii nawet w codziennym chaosie.

Chodzi tu o równowagę, nie perfekcję, o elastyczność i zdolność reagowania na zmiany, o życie zgodne z własnymi wartościami, o autentyczność, a nie o bycie zawsze szczęśliwym. Nie chodzi też o perfekcyjną równowagę, ale o świadome wracanie do niej, kiedy się ją traci.

Holistyczne podejście do dobrostanu zakłada troskę o całego siebie – ciało, umysł, emocje i duchowość. Emocje są nieodłączną częścią tego procesu – pokazują, co jest dla nas ważne, a co wymaga zmiany. Istotna jest też autentyczność, czyli odwaga bycia sobą i życia w zgodzie z własnym wnętrzem oraz szczerą wobec siebie i uważność na własne potrzeby. Wszystko to harmonijnie prowadzi do prawdziwego, głębokiego poczucia dobrostanu.

Często myślimy, że poczucie spokoju, równowagi i sensu to coś, na co musimy „zastużyć” lub „znaleźć czas dopiero po wszystkich innym”. Holistyczne podejście mówi coś odwrotnego: dobrostan to fundament, który umożliwia nam uczenie się, pracę, budowanie relacji i mierzenie się z wyzwaniami.

ŻYCIOWY DOBROSTAN DLA ZAPRACOWANYCH

Co więc z życiowym dobrostanem wiecznie zapracowanych? Czy to w ogóle możliwe, by mówić o dobrostanie, gdy kalendarz pęka w szwach, a lista zadań nigdy się nie kończy? Tak – o ile przestaniemy postrzegać dobrostan jako luksus czy nagrodę po pracy. To stan, który można budować codziennie – małymi krokami, w rytmie własnego życia.

Dobrostan zapracowanego człowieka to nie ucieczka od obowiązków, ale mądre wplecenie troski o siebie w codzienność. To mikroregeneracja między spotkaniami, chwila ciszy w porannej kawie, jedno głębokie „nie” dla nadmiaru i jedno szczerze „tak” dla własnych granic. To także umiejętność zatrzymania się i zapytania: czy to, co robię, ma sens? czy mnie to buduje, czy wypala?



Życiowy dobrostan zapracowanych to uważność na własne potrzeby, to umiejętność odzyskiwania siebie w biegu, dawanie sobie prawa do oddechu, niedoskonałości i zmiany. I właśnie tu zaczyna się rola nawyku. Nie chodzi o wielkie rewolucje ani kolejne punkty do odhaczenia na liście. Dobrostan nie wymaga więcej działania – wymaga mądrzejszego działania, osadzonego w prostych, powtarzalnych gestach. To z takich codziennych mikrodecyzji mogą narodzić się pozytywne nawyki, które będą nas wspierać. Ale nie są dodatkiem do życia – są jego cichym rytmem. Kiedy świadomie je tworzymy, stają się kotwicami w codziennym chaosie. Dają poczucie wpływu, porządku i troski o siebie.

Każdy nawyk zaczyna się od prostego mechanizmu: sygnał – rutyna – nagroda. To właśnie ta trójka steruje naszymi codziennymi zachowaniami.

- Sygnał to bodziec – konkretna pora dnia, emocja, miejsce, sytuacja, która uruchamia automatyczne działanie.
- Rutyna to zachowanie – to, co robimy w odpowiedzi na ten sygnał.
- Nagroda to efekt – coś przyjemnego, satysfakcjonującego, co sprawia, że mózg chce powtórzyć to doświadczenie.

Przykład pętli w przypadku osoby zapracowanej może wyglądać tak:

- Sygnał – zmęczenie po kolejnym spotkaniu
- Rutyna – sięgnięcie po telefon i scrollowanie mediów
- Nagroda – krótka ucieczka, chwila rozładowania napięcia

Przykład tej samej pętli świadomie przebudowanej:

- Sygnał – zmęczenie po spotkaniu
- Nowa rutyna – trzy głębokie oddechy i wyjście na minutę do okna
- Nowa nagroda – realna regeneracja, odświeżenie, poczucie „jestem tu i teraz”

Mikrodecyzja buduje mikrozmiannę, która z czasem staje się nowym nawykiem – wspierającym, wzmacniającym, cichym sprzymierzeńcem w codziennym biegu, życiowym dobrostanem dla zapracowanych.

Nie wszystkie nasze nawyki wspierają dobrostan i równowagę. Część z nich jest niekorzystna – np. unikanie trudnych emocji, przeciążanie się obowiązkami czy ignorowanie sygnałów zmęczenia. Dlatego ważne jest stopniowe zastępowanie ich nawykami pozytywnymi – wspierającymi zdrowie, relacje i efektywność.

Pozytywne nawyki to codzienna praktyka dobrostanu, którą doradca aktywnie wspiera i rozwija. To właśnie on buduje w nas kulturę dobrostanu poprzez kształtowanie tych małych, regularnych działań, które sprzyjają utrzymaniu równowagi. Pozytywny nawyk staje się narzędziem codziennego dbania o nasz dobrostan.



DORADCA EDUKACYJNO-ROZWOJOWY JAKO LIDER ZMIANY NAWYKÓW

Powszechna definicja doradcy edukacyjno-rozwojowego określa go jako specjalistę, który wspiera osoby w planowaniu ścieżki edukacyjnej, zawodowej i osobistej, uwzględniając ich możliwości, potrzeby i cele rozwojowe.

W obecnych czasach, , gdy niemal 60% dorosłych doświadcza stresu związanego z pracą, a wypalenie zawodowe uznawane jest przez WHO za jedno z głównych zagrożeń dla zdrowia psychicznego, gdzie dorośli często stają przed koniecznością zmiany pracy, zdobycia nowych umiejętności albo po prostu odnalezienia się na nowo – zawodowo i życiowo, gdzie technologia idzie do przodu, a rynek pracy stawia coraz to nowe wymagania doradca edukacyjno-rozwojowy zyskuje nową, kluczową rolę -doradcy dobrostanu.

Nie jest już tylko specjalistą od kariery, lecz towarzyszem zmiany, który pomaga zapracowanym osobom odnaleźć równowagę między efektywnością a życiem osobistym. W kontekście społecznym pełnym presji, tempa życia i zmian zawodowych, a także w kontekście edukacyjnym, gdzie uczenie się trwa całe życie i wymaga samodzielności, doradca dobrostanu pomaga zapracowanym dorosłym: zatrzymać się i spojrzeć na siebie z dystansu, określić, co naprawdę jest dla nich ważne – w pracy, nauce i życiu osobistym.

Kluczowe różnice między doradcą edukacyjno-rozwojowym, który wspiera rozwój kompetencji, edukację i planowanie kariery, a doradca dobrostanu koncentrującym się na zdrowiu psychicznym, emocjonalnym i równowadze życiowej mogą się uzupełniać. Daje to możliwość wspierania całościowego rozwoju – łączenia planowania ścieżki edukacyjnej i zawodowej z troską o emocje, motywację i dobrostan psychiczny.

Obecne wyzwania społeczne, edukacyjne i psychiczne sprawiają, że rola doradcy staje się bardziej złożona. Choć doradca edukacyjno-rozwojowy i doradca dobrostanu mogą działać niezależnie, współczesny świat – stres, presja sukcesu, przeciążenie informacyjne – wymusza integrację obu ról.

Doradca edukacyjno-rozwojowy i dobrostanu mogą łączyć dziś dwie role edukacyjną i społeczną. Wspieranie w planowaniu ścieżek edukacyjnych i zawodowych z dbałością o holistyczny dobrostan.

Wpływ doradcy na dobrostan – np. poprzez wspieranie relacji, rozwijanie samoświadomości czy naukę zarządzania stresem – może przyczynić się do sukcesu edukacyjnego i zawodowego, nawet bez bezpośredniego udziału doradcy edukacyjno-rozwojowego. Pozostaje jednak pytanie: kto i w jaki sposób wspiera ten proces, ponieważ dobrostan może być rozwijany:

- samodzielnie, np. poprzez refleksję, aktywność fizyczną czy techniki uważności
- pośrednio – np. dzięki doradcy edukacyjno -rozwojowemu,
- świadomie i kompleksowo – przez doradcę dobrostanu.

Doradca dobrostanu wspiera rozwój w sposób zrównoważony, zgodny z potencjałem i dążeniem do pełniejszego, zdrowszego życia. Rola edukacyjna i społeczna (np. nauczyciela, pedagoga, doradcy zawodowego, psychologa szkolnego, animatora kultury itd.) jest dziś szczególnie potrzebna ze względu na szybkość zmian i nowe wyzwania. Jego celem nadrzędnym jest zwiększenie jakości życia, co pośrednio sprzyja lepszym wynikom edukacyjnym, zawodowym i społecznym.



GŁÓWNE ZADANIA DORADCY DOBROSTANU

Obszar działania	Zadania doradcy dobrostanu
Wsparcie emocjonalne	- Tworzenie bezpiecznej przestrzeni do wyrażania emocji i rozmowy
Zarządzanie stresem i kryzysami	- Uczenie technik relaksacyjnych i panowania nad emocjami
Rozwój osobisty i samoświadomość	- Wzmacnianie poczucia własnej wartości i sprawczości
Umiejętności społeczne	- Kształtowanie umiejętności komunikacyjnych i wspieranie relacji
Współpraca środowiskowa	- Wspólne działania

Biorąc to wszystko pod uwagę, możemy zauważyć, że doradca dobrostanu jest liderem zmiany. To osoba, która swoją postawą inspiruje innych do harmonijnego życia. Pokazuje, że prawdziwa siła to uważność na siebie i innych, empatia i autentyczność. Doradca dobrostanu dba o własną równowagę, ale też z empatią i otwartością wspiera innych. Wzmacnia ich poczucie wartości, kształtuje sposób komunikacji, wpływa na relacje. Uczy jak żyć w zgodzie z własnym „ja” i zwraca uwagę na konieczność zmian.

Doradca dobrostanu wspiera zmiany poprzez kształtowanie pozytywnych nawyków. Dzięki systematyczności i wytrwałości stają się one naturalną częścią życia, wzmacniając dobrostan.

Proces budowania pozytywnych nawyków zaczyna się od małych kroków. Wymaga on cierpliwości i systematyczności, ponieważ nawyki budują się stopniowo. Jednak dzięki wsparciu i świadomemu prowadzeniu zmian przez doradcę dobrostanu, te małe, pozytywne działania stają się naturalną częścią życia, wzmacniając równowagę i jakość codziennego funkcjonowania. Doradca dobrostanu wspiera w tym, inicjując i towarzysząc w zmianie.

Inicjowanie pozytywnych zmian zaczyna się od pomocy w zauważeniu, co na co dzień męczy lub przeszkadza. Doradca zachęca do prostych działań, które można wprowadzić od razu – takich jak chwila przerwy czy głęboki oddech. Często wystarczy zadać jedno proste pytanie, np. „Co dziś zrobiłem dobrze?”, by uruchomić proces refleksji i wewnętrznej zmiany. Prowadzenie procesu towarzyszy temu, co się dzieje dalej – wspólne sprawdzanie, co działa, a co nie, docenianie nawet drobnych postępów i tworzenie prostych, wspierających rytuałów, jak wieczorne zapisywanie jednej dobrej rzeczy z całego dnia. To właśnie te drobne działania, regularnie powtarzane, budują pozytywny nawyk i wzmacniają dobrostan. Pozytywne nawyki wspierają nie tylko samopoczucie, ale też efektywność – pomagają lepiej uczyć się, współpracować, reagować w stresie. Dlatego doradca dobrostanu staje się ważnym ogniwem zmiany.



Proces zmiany nie odbywa się w samotności. Ważna jest obecność kogoś, kto nie ocenia, lecz towarzyszy – słucha, zadaje pytania, daje czas. Należy tu zaznaczyć, że każdy człowiek ma inne tempo, potrzeby i gotowość do zmiany. Doradca dobrostanu nie daje gotowych recept, ale dopasowuje działania do konkretnej osoby. To, co dla jednej osoby będzie pozytywnym nawykiem, dla innej może być obciążeniem. Dlatego tak ważne jest podejście elastyczne i pełne szacunku.

Jednak dobrostan nie jest wyłącznie sprawą jednostki. Gdy doradca rozwija nawyki w jednej osobie, wpływa także na jej otoczenie – rodzinę, klasę, zespół. Zmiana osobista może więc prowadzić do zmiany społecznej.

Doradca dobrostanu nie skupia się wyłącznie na problemach, ale na tym, co już działa. Pomaga odkryć i wzmocnić mocne strony, nawet jeśli są jeszcze mało widoczne. To podejście pozytywne, dające energię i motywację do dalszego działania. Ale bez zauważania tego, co się ze mną dzieje – w ciele, myślach, emocjach – nie da się dokonać świadomej zmiany. Doradca dobrostanu uczy, jak zatrzymać się i zacząć „być”, a nie tylko „działać”.

To, że zmiana się rozpoczęła, nie znaczy, że się utrzyma. Doradca dobrostanu pomaga nie tylko w rozpoczęciu procesu, ale także w utrwalaniu efektów. Uczy, jak radzić sobie z momentami słabości, jak wracać do pozytywnych zmian, gdy coś się nie uda – bez poczucia winy, ale z życzliwością dla siebie. To podejście wzmacnia wytrwałość i daje realne narzędzia do dbania o swój dobrostan w dłuższej perspektywie.

Przykłady narzędzi, z których korzysta doradca dobrostanu:

- **Dziennik emocji i refleksji** – pomaga zauważać wzorce i potrzeby
- **Skala dobrostanu** – do samodiagnozy i rozmów o zmianie
- **Techniki oddechowe i uważności** – do szybkiego wyciszenia
- **Ćwiczenia wzmacniające poczucie sprawczości** – np. „mały sukces dnia”
- Rytuały wdzięczności i pauzy regeneracyjne – do wprowadzania pozytywnych nawyków.

Dobrostan to nie tylko koncepcja, lecz przede wszystkim praktyczne działania, które można wdrażać na co dzień. Doradca dobrostanu zna te metody, sam je stosuje i pomaga innym krok po kroku wprowadzać je w życie.

Doradca dobrostanu działa holistycznie, wspierając rozwój zarówno zawodowy, jak i osobisty, co czyni tę pracę wyjątkowo wartościową i pełną sensu. I nie trzeba do tego wielkich rewolucji, wystarczy towarzyszyć przy zmianie nawyków przynoszących dobrostan, być świadkiem codziennych wyborów i zauważalnych, dobrych zmian, wspierać w codzienności.

Ponadto to zawód z rosnącym zapotrzebowaniem, oferujący możliwość ciągłego rozwoju i różnorodnych form współpracy.

To ścieżka dla tych, którzy chcą słuchać, wspierać i budować – nie tylko rozwiązując problemy, ale tworząc coś trwałego: codzienne dobro, które zostaje z człowiekiem na dłużej. Bycie doradcą dobrostanu to również troska o siebie. Pomagając innym dbać o równowagę, doradca uczysz się troszczyć o własny dobrostan.

To rola, która uczy uważności, obecności i stawiania granic – nie tylko w relacji z innymi, ale i z samym sobą. Warto zostać doradcą, bo to jedna z niewielu ról, w której pomaganie innym nie osłabia – a wzmacnia.



Aby wspierać dorosłych w ich rozwoju, przejściach życiowych i dobrostanie, doradca edukacyjno-rozwojowy musi wykazywać się unikalnym połączeniem dojrzałości osobistej, wiedzy zawodowej oraz umiejętności praktycznych. Kompetencje te mieszczą się w trzech powiązanych ze sobą obszarach: kompetencjach interpersonalnych i intrapersonalnych, kompetencjach edukacyjnych i rozwojowych oraz kompetencjach specyficznych związanych z dobrostanem.

Kompetencje interpersonalne i intrapersonalne

U podstaw roli doradcy edukacyjno-rozwojowego leży umiejętność budowania autentycznych, opartych na zaufaniu relacji. Doradca musi być obecny, otwarty i realistyczny–zdolny do tworzenia przestrzeni, w której inni czują się naprawdę dostrzeżeni i wysłuchani. To wykracza poza umiejętności techniczne; wymaga inteligencji emocjonalnej, samoświadomości oraz autentycznej gotowości do nawiązywania relacji z innymi – i z samym sobą.

Empatia, aktywne słuchanie i budowanie relacji: podstawą każdej skutecznej praktyki doradczej jest empatia–zdolność wczucia się w doświadczenia drugiej osoby bez osądzania. Prawdziwa empatia to coś więcej niż rozumienie wypowiedzianych słów; to umiejętność odczuwania emocjonalnego kontekstu, który się za nimi kryje, oraz odzwierciedlanie tego zrozumienia w sposób, który sprzyja otwartości i budowaniu zaufania.

Takie podejście oparte jest na pracy Carla Rogersa, którego teoria zorientowana na osobę podkreślała trzy kluczowe warunki dla ludzkiego rozwoju: bezwarunkową akceptację, spójność (czyli autentyczność) oraz empatyczne zrozumienie. W podobnym duchu Stephen Covey opisał istotę empatycznego słuchania jako „słuchanie z intencją zrozumienia, a nie odpowiedzi”.

Taka obecność–uwaga, cierpliwa i dostrojona–stanowi fundament doradztwa opartego na relacji. W praktyce oznacza to prowadzenie rozmów, które wykraczają poza wymianę informacji o charakterze transakcyjnym. Zadawanie pytań otwartych, takich jak: „Co jest dla ciebie najważniejsze w tej sytuacji?” albo „Jak się wtedy poczułeś?” – zachęca to drugą osobę do głębszej autorefleksji.

Chodzi o słuchanie nie tylko tego, co jest wypowiedziane, ale też tego, co pozostaje niewypowiedziane – ciszy, zawahań, emocjonalnych podtekstów. Niekiedy wystarczy po prostu zatrzymać się i pozwolić ciszy wybrzmieć, by dać rozmówcy przestrzeń do dotarcia do wątków, które inaczej mogłyby pozostać nieuświadomione.

Doradcy muszą również być świadomi komunikacji niewerbalnej. Kontakt wzrokowy, mowa ciała i ton głosu wyrażają obecność i zainteresowanie. Drobne gesty, takie jak skinienie głową czy pochylenie się w stronę rozmówcy, sygnalizują, że doradca naprawdę słucha. Te subtelne sygnały sprawiają, że druga osoba czuje się ważna i bezpieczna, by się otworzyć. Tego rodzaju słuchanie nie polega na rozwiązywaniu problemów – chodzi o prawdziwe zrozumienie. Jak napisał jeden z autorów: „Nie musisz tego naprawiać – po prostu wysłuchaj.” Często to właśnie głębokie poczucie bycia wysłuchanym pozwala rozpocząć prawdziwą zmianę.

Publikacje takie jak „Porozumienie bez przemocy” Marshalla Rosenberga oraz „Krańcowa empatia” oferują strukturalne sposoby rozwijania umiejętności słuchania zarówno w relacjach jeden na jeden, jak i w pracy grupowej.



Samoświadomość i regulacja emocji: Tak samo ważna jak rozumienie innych jest relacja doradcy z samym sobą. Samoświadomość i umiejętność regulowania emocji to umiejętności absolutnie kluczowe. Bez nich doradca ryzykuje impulsywne reakcje lub rzutowanie własnych problemów na innych.

Ekspert w dziedzinie inteligencji emocjonalnej, Daniel Goleman, podkreśla, że samoświadomość i samokontrola są kluczowe w skutecznej pracy z ludźmi. Narzędzia takie jak okno Johari pomagają zgłębiać, jak postrzegamy siebie i jak widzą nas inni, zachęcając do szczerej refleksji.

W praktyce oznacza to rozwijanie prostych nawyków, takich jak prowadzenie dziennika na koniec dnia czy zatrzymanie się na chwilę, by nazwać swoje emocje. Powiedzenie „Czuję napięcie” albo „Zauważam pewną frustrację” pomaga zmniejszyć intensywność emocji i wprowadza większą klarowność. Tego rodzaju samoświadomość wzmacnia obecność i profesjonalizm doradcy i nie jest świadectwem jego słabości.

Przed rozpoczęciem każdej sesji czy rozmowy warto zatrzymać się na moment i zadać sobie pytania: Czy jestem spokojny? Czy jestem obecny? Jakie emocje wnoszę do tej przestrzeni? Jeśli zauważymy, że jesteśmy podenerwowani lub przytłoczeni, pomocne mogą być praktyki takie jak uważny oddech, ugruntowanie poprzez świadomość ciała czy nawet krótki spacer — wszystko to może pomóc w przywróceniu równowagi układu nerwowego. To właśnie ta wewnętrzna równowaga pozwala nam zachować spokój, gdy inni wyrażają silne emocje lub gdy rozmowa staje się emocjonalnie napięta. Bycie świadomym siebie doradcą oznacza również rozpoznawanie tego, co Goleman nazywa „szumem psychologicznym” — wewnętrznych rozpraszaczy, takich jak założenia wstępne, stres czy nierozwiązane reakcje emocjonalne, które mogą zakłócać naszą zdolność do prawdziwego słuchania. Jeśli jesteśmy czymś pochłonięci, warto to wewnętrznie zauważyć i—jeśli to konieczne—wyznaczyć granice, by najpierw odzyskać jasność umysłu, zanim wejdziemy w głębszy kontakt z drugą osobą.

Równie istotna jest praktyka wyznaczania granic. Doradcy, którzy nieustannie dają z siebie wszystko, nie dbając o własne zasoby, narażają się na wypalenie i poczucie frustracji. Szacunek wobec innych zaczyna się od szacunku do samego siebie — od umiejętności powiedzenia „tak” i „nie” we właściwym momencie oraz troski o własną energię emocjonalną. Jak trafnie ujęto to w jednej z refleksji z praktyki zawodowej: „Słuchanie innych zaczyna się od słuchania samego siebie.”

Aby rozwijać odporność emocjonalną i unikać izolacji, doradcy powinni regularnie uczestniczyć w superwizji lub grupach refleksji z rówieśnikami. Te bezpieczne narzędzia dają możliwość eksplorowania własnych reakcji emocjonalnych, otrzymywania informacji zwrotnej oraz zapobiegania wypaleniu empatycznemu— realnemu zagrożeniu w rolach wymagających dużego zaangażowania emocjonalnego. Narzędzia takie jak Koło Emocji Roberta Plutchika, platformy uważnościowe, np. Insight Timer czy Headspace, a także klasyczne publikacje, takie jak „Inteligencja emocjonalna” Golemana, mogą wspierać doradców w rozwijaniu umiejętności pozostawania emocjonalnie obecnym — nawet w obliczu wyzwań.

Rozwijanie tych kompetencji nie jest jednorazowym osiągnięciem, lecz drogą na całe życie—pełną refleksji, pokory i ciągłego uczenia się. W szybkim i emocjonalnie złożonym świecie, w którym żyje wielu dorosłych, tak zwane „umiejętności miękkie” wcale nie są miękkie — stanowią fundament znaczących relacji rozwojowych. To ciche, lecz trwałe siły, które sprawiają, że doradztwo może naprawdę prowadzić do transformacji.



Kompetencje edukacyjne i rozwojowe

Doradca edukacyjno-rozwojowy to nie tylko przewodnik. To osoba wspierająca rozwój, towarzysz w procesie samopoznania i katalizator głębokiego, znaczącego uczenia się. Choć fundamentem jego pracy jest relacja interpersonalna, skuteczność doradcy zależy również od solidnej znajomości zasad uczenia się dorosłych, dynamiki grupowej oraz strategii rozwojowych, które szanują autonomię i doświadczenie życiowe każdej osoby.

Uczenie się dorosłych nie przebiega w taki sam sposób jak tradycyjna edukacja szkolna. Jest to częściej proces dynamiczny, samodzielnie kierowany i zintegrowany z życiem. Dorośli wnoszą do edukacji bogate doświadczenia osobiste, ukształtowane tożsamości oraz realne troski, które wpływają na to, jak przyswajają nową wiedzę. Skuteczni doradcy rozumieją to i stosują podejście edukacji nieformalnej, odchodząc od sztywnych form nauczania. Zamiast przekazywać wiedzę w sposób hierarchiczny, doradca tworzy doświadczenia edukacyjne, które są partycypacyjne, oparte na działaniu i refleksji. Może to obejmować interaktywne warsztaty, kręgi uczenia się, wymianę między uczestnikami czy kreatywne metody, takie jak opowiadanie historii czy facylitacja graficzna. Techniki te zachęcają dorosłych do wniesienia własnych spostrzeżeń w proces uczenia się i wspólnego budowania znaczenia.

Doradca stosuje metody, które są:

- Doświadczalne—opierają się na uczeniu przez działanie, refleksję i adaptację (np. odgrywanie ról, scenariusze z życia, symulacje).
- Wymagające współpracy—wspierają uczenie się od rówieśników poprzez dialog grupowy, współtworzenie i wspólne rozwiązywanie problemów.
- Refleksyjne—wykorzystują narzędzia takie jak prowadzenie dziennika, pytania do dyskusji czy pracę z metaforą, by pomóc uczestnikom w głębszym przyswajaniu i integrowaniu procesu rozwoju.

Co istotne, edukacja nieformalna szanuje autonomię uczącego się. Wspiera dorosłych w odkrywaniu nowych idei we własnym tempie, na własny sposób i na własnych warunkach. W tym kontekście doradca staje się mniej nauczycielem, a bardziej partnerem w procesie uczenia się—oferuje wsparcie, inspirację i strukturę, pozostawiając jednocześnie przestrzeń na samodzielność i inicjatywę.

Takie podejście jest zgodne z zasadami andragogiki, opisanymi przez Malcolma Knowlesa, które podkreślają wewnętrzną motywację, gotowość do nauki oraz zastosowanie zdobytej wiedzy w praktycznych, życiowych sytuacjach. Zawiera w sobie także idee teoretyków uczenia się przez doświadczenie, takich jak David Kolb, który wskazywał na cykliczny charakter uczenia się—poprzez działanie, refleksję, konceptualizację i eksperymentowanie.

Coaching i wsparcie rozwoju:

Obok wspierania procesu uczenia się, doradcy odgrywają kluczową rolę w coachingu rozwojowym—wspierając jednostki w określaniu celów, radzeniu sobie ze zmianą oraz realizowaniu swojego potencjału w sferze osobistej, edukacyjnej i zawodowej. Taki coaching nie ma charakteru dyrektywnego, lecz wzmacniający. Doradca nie mówi klientowi, co ma robić — pomaga mu odkryć, czego naprawdę chce i co stoi na drodze do osiągnięcia tego celu.

Wykorzystując metody coachingowe, doradca wspiera w doprecyzowaniu wartości, zidentyfikowaniu przeszkód oraz zaplanowaniu konkretnych kroków prowadzących do realizacji istotnych celów. Niezależnie od tego, czy dana osoba stoi przed zmianą zawodową, wraca do edukacji po wielu latach, czy poszukuje bardziej satysfakcjonującej ścieżki życiowej — doradca oferuje strukturę i wsparcie, nie narzucając kierunku działania.



Kluczowe dla tego procesu jest przekonanie o zdolności klienta do samodzielnego podejmowania decyzji. Doradca korzysta z siły trafnych pytań, aktywnego słuchania oraz narzędzi takich jak ramy do wyznaczania celów czy oceny mocnych stron, aby wzbudzić w kliencie świadomość i motywację. W zależności od potrzeb osoby dorostej uczącej się, podejście doradcy może być inspirowane modelami takimi jak GROW (Cel, Rzeczywistość, Opcje, Droga naprzód) czy coaching narracyjny.

Moderowanie procesów grupowych: Uczenie się nie zachodzi w izolacji. Doradcy często prowadzą grupy – czy to w formie warsztatów, kręgów rówieśniczych, czy społeczności uczących się. Praca grupowa oferuje bogate możliwości poszerzenia wspólnej wiedzy i wsparcia, ale wymaga także konkretnych umiejętności, aby stworzyć przestrzeń, która będzie bezpieczna, inkluzywna i angażująca.

Doświadczeni facylitatorzy rozumieją dynamikę grupy – kto się wypowiada, kto się wycofuje oraz jak niepisane zasady wpływają na zachowanie. Ustalają jasne zasady współpracy, dbając o to, aby głos każdego uczestnika był szanowany. Jako facylitatorzy, doradcy z wyczuciem kierują procesem – zachęcając do dialogu, refleksji i współpracy. Wiedzą, kiedy interweniować, a kiedy pozwolić grupie przejąć inicjatywę. Ta elastyczność pozwala przejść od powierzchownych rozmów do prawdziwego, znaczącego uczenia się.

Bez względu na to, czy pracują stacjonarnie, czy online, doradcy tworzą przestrzeń, która jest bezpieczna, istotna i angażująca – przestrzeń, w której dorośli mogą uczyć się zarówno z treści zajęć, jak i od siebie nawzajem.

Kompetencje związane z dobrostanem

Współcześni doradcy rozumieją, że rozwój i dobrostan dorosłych są głęboko ze sobą powiązane. Wspieranie czyjegoś rozwoju oznacza również pomoc w radzeniu sobie ze stresem, zapobieganiu wypaleniu i odnajdywaniu równowagi w życiu. Dobry doradca to nie tylko przewodnik, ale także stała, wspierająca obecność—łącząca troskę, strukturę i świadomość emocjonalną. W dzisiejszym, dynamicznym świecie doradcy pomagają uczącym się zachować ugruntowanie i odporność.

Rozwój to nie tylko cele czy wiedza—to także wewnętrzna siła, która pozwala iść dalej. Dlatego dobrostan nie jest dodatkiem—jest niezbędny. Doradcy oferują praktyczne narzędzia, takie jak uważność, refleksja czy techniki zarządzania czasem, aby pomóc ludziom zachować spokój i koncentrację. Jednak aby skutecznie wspierać innych, sami również muszą żyć zgodnie z tymi wartościami—dając przykład poprzez dbałość o równowagę i troskę w swoim własnym życiu.

Znajomość metod wspierających dobrostan

Wspieranie dobrostanu zaczyna się od znajomości holistycznych metod, które łączą umysł i ciało, myśli i emocje, działanie i refleksję. Praktyki te mogą być proste, ale mają ogromną moc, gdy są świadomie włączane do procesów uczenia się lub doradztwa.

Doradcy powinni znać proste, oparte na dowodach naukowych narzędzia, takie jak ćwiczenia oddechowe, techniki uziemiające, progresywna relaksacja mięśni czy redukcja stresu oparta na uważności (MBSR). Nawet krótkie praktyki – pięć minut uważnej obecności, delikatne rozciąganie między sesjami czy chwila ciszy – mogą znacząco wpłynąć na układ nerwowy i stan emocjonalny osób uczących się.



Oprócz wspierania regulacji stresu, tego rodzaju praktyki pomagają dorosłym lepiej wstłuchiwać się w swoje wewnętrzne stany — co stanowi ważną podstawę do samodzielnego rozwoju. Metody takie jak skanowanie ciała, uważny spacer, prowadzenie dziennika czy wizualizacja prowadzona pozwalają uczącym się ponownie połączyć się ze swoimi potrzebami, wartościami i intencjami.

Doradcy mogą również wprowadzać elementy świadomości ciała—zwracając uwagę na postawę, poziom energii czy wzorce oddychania—jako sposób na łagodne wspieranie uczenia się poprzez ciało. Celem nie jest oferowanie terapii, lecz zapoznanie uczestników z praktycznymi narzędziami codziennej troski o siebie i świadomej obecności, które mogą zabrać ze sobą do życia codziennego.

Znajomość tych podejść pozwala doradcy tworzyć przestrzenie, w których dobrostan nie jest traktowany jako nagroda po „prawdziwej pracy”, lecz jako integralna część samego procesu uczenia się. Praktyki te nie wymagają specjalistycznego sprzętu ani dużej ilości czasu. Nawet kilka minut świadomego oddechu czy skupienia na ciele może odnowić przestrzeń uczenia się—zwłaszcza w sytuacjach stresujących lub silnie nacechowanych emocjonalnie.

Wspieranie równowagi między życiem prywatnym i zawodowym

Dla wielu dorosłych granica między pracą, rodziną, nauką a odpoczynkiem zaczęła się zacierać. Doradcy pomagają uczącym się zastanowić się, jak wykorzystują swój czas i energię oraz które codzienne rytuały rzeczywiście wspierają ich dobrostan i rozwój. Równowaga nie polega na perfekcji — chodzi o to, by zauważać, kiedy tracimy wewnętrzne oparcie, i wiedzieć, jak do niego wrócić. Doradcy zachęcają do zadawania sobie pytań: Co mnie wyczerpuje? Co mnie odbudowuje? Gdzie mówię „tak”, choć powinienem powiedzieć „nie”?

To nie są tylko praktyczne pytania — to pytania głęboko ludzkie. Wielu dorosłych nosi w sobie poczucie winy lub nierealistyczne oczekiwania dotyczące produktywności. Doradcy mogą delikatnie kwestionować te wzorce i proponować zdrowsze, bardziej współczujące sposoby myślenia — oparte na wartościach, trwałości i szacunku do samego siebie.

Narzędzia takie jak strategie zarządzania czasem, cyfrowe przerwy czy codzienne rutyny mogą pomóc dorosłym odnaleźć większą równowagę. Ale co ważniejsze, doradca daje przyzwolenie—by się zatrzymać, wyznaczyć granice i zrobić przestrzeń na to, co naprawdę się liczy. Poprzez pytania refleksyjne, drobne zmiany nawyków i szczere rozmowy doradcy pomagają ludziom nie tylko lepiej planować, ale też żyć z większą jasnością, celem i dobrostanem. Jedną z najcenniejszych ról doradcy jest towarzyszenie dorosłym w przyglądaniu się temu, jak wykorzystują swój czas i energię—i czy ich wybory wspierają ich wartości oraz zdrowie. Równowaga nie polega na byciu idealnym—polega na życiu w zgodzie z intencją.

Doradcy mogą poprowadzić uczących się do rozważań nad pytaniami takimi jak:

- *Jakie aktywności dają ci poczucie regeneracji? Które cię wyczerpują?*
- *Gdzie w swoim tygodniu masz chwile zatrzymania lub spokoju?*
- *Jakie granice pomogłyby ci chronić swoją energię i koncentrację?*



Kultura dobrostanu

Zaangażowanie doradcy w dobrostan wykracza poza jego własną praktykę— kształtuje przestrzenie do nauki, które tworzy. Pomaga budować środowiska, w których troska o siebie, świadomość emocjonalna i zdrowie psychiczne są integralną częścią procesu, a nie dodatkiem na marginesie. Poprzez dawanie przykładu—wyznaczanie granic, odpoczynek i otwartość—doradca pomaga normalizować wrażliwość i promować zdrowsze podejście do wysiłku oraz porażki.

Te umiejętności wspierają nie tylko jednostki—odzwierciedlają także szerszą zmianę w postrzeganiu rozwoju. W tej nowej perspektywie rozkwit nie jest nagrodą, lecz fundamentem prawdziwego uczenia się i transformacji. Włączając ciało, umysł i emocje do swojej pracy, doradcy robią coś więcej niż tylko wspieranie rozwoju— przywracają człowieczeństwo procesowi uczenia się. Przypominają nam, że troska o siebie to nie luksus, lecz coś koniecznego, mądrego i głęboko ludzkiego.

Czerpiąc z zasad facylitacji opisanych w książce Rogera Schwarza “The Skilled Facilitator”, doradcy mogą:

- Ustalać zasady grupowe obejmujące odpoczynek, szacunek i świadomość emocjonalną
- Normalizować emocjonalne „sprawdziany” lub uważne pauzy
- Zauważać napięcie lub zmęczenie obecne w grupie i odpowiednio reagować
- Promować inkluzywność i równość głosu, dbając o to, by każdy uczestnik czuł się zauważony i doceniony. Na początku każdej sesji grupowej warto zadać pytanie: „Czego dziś potrzebujesz, aby być w pełni obecny/a?” To proste pytanie zaprasza uczestników do wewnętrznego kontaktu ze sobą i pomaga doradcy działać z większą uważnością i empatią.

Taka praca wymaga pokory, obecności i gotowości do modelowania tych postaw, które chcemy rozwijać u innych: spowolnienia, troski i autentyczności.

DORADCA JAKO PARTNER W ROZWOJU. STRATEGIE ROZMÓW O DOBROSTANIE Z OSOBAMI DOROSŁYMI

Strategie rozmowy z osobami dorosłymi o dobrostanie

Rola doradcy edukacyjnego i rozwojowego dla osób dorosłych wykracza poza samo przekazywanie informacji czy udzielanie wskazówek. W wielu kontekstach uczenia się dorosłych doradca powinien pełnić rolę partnera rozwojowego – profesjonalisty, który wspiera uczących się w złożonych momentach przejściowych, takich jak osobiste lub zawodowe zmiany kierunku.

Kluczowe jest, aby to partnerstwo opierało się na wzajemnym zaufaniu, poszanowaniu autonomii osoby dorosłej oraz głębokim zrozumieniu wielowymiarowej natury dobrostanu, który odnosi się do uczenia się, samoświadomości, samorealizacji i ogólnego poczucia satysfakcji z życia.

Jak wskazano w ramowym dokumencie LifeComp (Komisja Europejska, 2020), kompetencje osobiste, społeczne oraz umiejętność uczenia się są centralne dla wzmocnienia pozycji dorosłych. W tym kontekście dobrostan jest zarówno warunkiem wstępnym, jak i rezultatem skutecznych procesów doradczych.



Diagnozowanie potrzeb edukacyjnych i rozwojowych jako podstawa do inicjowania zmian

Diagnozowanie potrzeb osób dorosłych nie polega na przeprowadzaniu standaryzowanych testów czy przypisywaniu sztywnych profili, lecz wymaga raczej podejścia relacyjnego, dialogicznego i całościowego. Dorośli rzadko zgłaszają potrzeby w oderwaniu od kontekstu—ich cele edukacyjne są często powiązane z doświadczeniami zawodowymi, obowiązkami rodzinnymi, zmęczeniem emocjonalnym, trudnościami finansowymi czy nawet poszukiwaniem sensu życia. Diagnoza ma charakter iteracyjny i ewolucyjny. Powinna być regularnie aktualizowana, w miarę jak zmienia się samoocena osoby dorosłej, jej motywacje oraz sytuacja życiowa. Celem nie jest kategoryzowanie, ale wspólne odkrywanie potencjału i warunków rozwoju.

Skuteczna diagnoza zaczyna się od nieskierowanej rozmowy, która zachęca dorosłego do refleksji nad swoją ścieżką życiową, ważnymi momentami i punktami zwrotnymi. Konkretnie techniki, takie jak mapowanie czasu, tworzenie osi czasu czy prowadzenie dziennika, wprowadzają do tego procesu strukturę. Osoba ucząca się, która nie czuje się komfortowo mówiąc o „kompetencjach”, może z łatwością opisać „czego nauczyła się, opiekując się innymi” albo „jak poradziła sobie, gdy wszystko się posypało”.

Skuteczna diagnoza nigdy nie jest ostateczna. To płynny, dialogiczny proces, do którego się wraca, w miarę jak pogłębia się relacja między doradcą a osobą uczącą się i buduje się wzajemne zaufanie. Rola doradcy nie polega na diagnozowaniu „problemów” do rozwiązania, ale na pomaganiu dorosłemu w rozpoznaniu, co jest możliwe w jego obecnych okolicznościach, oraz wspieraniu go w budowaniu samoświadomości dotyczącej własnych wzorców działania, zasobów i potrzeb.

W tym procesie należy uwzględnić wskaźniki emocjonalne, poznawcze i społeczne, takie jak: poczucie własnej skuteczności, odporność psychiczna, pewność siebie w środowisku cyfrowym, poczucie przynależności czy postrzegane bariery. Cały proces powinien opierać się na wzajemnym zaufaniu — wielu dorosłych ma bowiem za sobą doświadczenia porażki, porzucenia przez instytucje czy życia w niepewności. Doradcy muszą zatem tworzyć przestrzeń, w której wrażliwość nie jest karana, lecz traktowana jako punkt wyjścia do prawdziwego rozwoju.

Jak rozmawiać o dobrostanie z dorosłymi? Jak ich do tego zachęcać? Na co zwracać uwagę?

Rozmowa o dobrostanie w edukacji dorosłych i doradztwie może być wyzwaniem. Może dotyczyć tematów takich jak zdrowie psychiczne, zmęczenie, wypalenie, wstyd, samotność czy poczucie niepewności. Doradcy muszą rozwijać kompetencje relacyjne i obecność emocjonalną, aby móc rozmawiać o dobrostanie bez oceniania, patologizowania czy ujednociania doświadczeń.

Rozmowa o dobrostanie powinna dawać poczucie wzmocnienia. Oznacza to zastąpienie języka „powinności” („musisz”, „należy”) językiem możliwości i wsparcia — „możesz”, „chciał(a)bym”, „może pomóc”.

Rolą doradcy jest stworzenie przestrzeni, w której można mówić o dobrostanie bez stygmatyzacji, eksplorować go bez oceniania i wspierać bez przekraczania granic. Wymaga to rozwiniętej inteligencji emocjonalnej, empatii i zdolności do towarzyszenia także w niejednoznacznych, trudnych tematach.

Doradca nie jest terapeutą, ale często bywa jedną z nielicznych osób w życiu dorosłego człowieka, która uważnie słucha, nie narzucając przy tym żadnej agendy.



Skuteczna komunikacja na temat dobrostanu może obejmować:

- Używanie języka włączającego i pełnego współczucia, unikanie podejścia „naprawczego” i zamiast tego zadawanie pytań takich jak: „Co pomaga Ci teraz czuć się bardziej zrównoważonym/zrównoważoną?” lub „W jakich momentach swojego życia czujesz się najbardziej swobodnie?”
- Zamiast koncentrować się na brakach, warto pomóc dorosłej osobie zidentyfikować zasoby i umiejętności, które wykorzystywała w trudnych sytuacjach – przyjmując podejście oparte na mocnych stronach.
- Zbyt wczesne wyznaczanie celów lub wywieranie presji może prowadzić do wycofania się lub oporu; należy szanować milczenie, pauzy i wahania.
- Dobrostan często jest ograniczany przez bariery systemowe, takie jak brak dostępu do usług, ubóstwo, obowiązki opiekuńcze, rasizm czy obciążenia związane z płcią. Doradcy powinni pomóc dorosłym nazwać te realia, a jednocześnie wskazać małe, możliwe do podjęcia kroki dające poczucie sprawczości.
- Uważne słuchanie bez ukrytej agendy może dać ludziom poczucie bycia zauważonym i zrozumianym. Doradcy posiadający świadomość i umiejętności w zakresie wywiadu motywacyjnego lub coachingu partnerskiego wiedzą, że zmiana może się zacząć od bycia wysłuchanym i dostrzeżonym.

Doradcy mogą również wprowadzać narzędzia do autorefleksji i świadomości nastroju, takie jak karty afirmacyjne, śledzenie poziomu energii czy dzienniki z pytaniami pomocniczymi. Narzędzia te powinny być opcjonalne, nienachalne i uwzględniające kontekst kulturowy. Kluczowym celem nie jest mierzenie dobrostanu, lecz umożliwienie rozmowy na jego temat.

Tworzenie indywidualnych ścieżek rozwoju (edukacyjnych, zawodowych, osobistych)

W edukacji dorosłych standardowe ścieżki rozwoju często nie odzwierciedlają różnorodności doświadczeń życiowych, aspiracji i potrzeb uczących się dorosłych. Wiele osób wraca do nauki w późniejszym okresie życia – często po latach obowiązków zawodowych lub rodzinnych – z różnym poziomem pewności siebie, energii i dostępności. Inni z kolei szukają rozwoju osobistego, a nie formalnych kwalifikacji. W tym kontekście doradca powinien odejść od roli strażnika z góry ustalonych dróg na rzecz bycia facylitatorem znaczących, elastycznych i indywidualnych ścieżek rozwoju. Tworzenie spersonalizowanej ścieżki rozwoju zaczyna się od uznania, że nauka w dorosłości rzadko przebiega w sposób linearny. Odbywa się ona w wielu sferach (osobistej, zawodowej, obywatelskiej) i jest kształtowana przez nieprzewidywalne wydarzenia życiowe.

Europejskie ramy polityczne, w tym Rekomendacja Rady UE w sprawie ścieżek podnoszenia kwalifikacji (2016) oraz Europejski Rok Umiejętności 2023, podkreślają znaczenie personalizacji i elastyczności w ofercie edukacji dorosłych.

Rolą doradcy jest wspieranie osoby dorosłej w definiowaniu, czym dla niej jest sensowny postęp. Proces ten musi mieć charakter dialogiczny i nie powinien narzucać gotowych rozwiązań – powinien opierać się na szacunku dla wartości i sytuacji życiowej uczącego się. Osoba dorosła, która chce rozwinąć podstawowe umiejętności cyfrowe, by pomagać dzieciom w nauce, powinna zostać potraktowana z taką samą uwagą i uznaniem jak ktoś, kto planuje zdobycie tytułu magistra lub zmianę ścieżki zawodowej. Celem nie jest skierowanie wszystkich uczących się do tego samego punktu, lecz stworzenie uporządkowanych, widocznych i wspierających ram, w których każda osoba może rozwijać się we własnym tempie.



Opracowanie indywidualnej ścieżki rozwoju polega na wspieraniu uczącej się osoby w eksplorowaniu i formułowaniu celów obejmujących różne obszary jej życia. Cele edukacyjne mogą obejmować uzyskanie formalnych certyfikatów, udział w warsztatach lub nieformalną naukę w środowisku lokalnym. Cele zawodowe mogą dotyczyć zwiększenia szans na zatrudnienie, rozwijania przedsiębiorczości lub wolontariatu jako sposobu na budowanie portfolio. Cele osobiste często koncentrują się na zwiększeniu autonomii, poprawie dobrostanu lub odzyskaniu poczucia sensu.

Te różne wymiary często się przenikają – nauka nowego języka może wspierać zarówno pewność siebie, jak i mobilność zawodową, natomiast udział w projekcie ogrodu społecznościowego może przyczynić się do rozwoju umiejętności cyfrowych, zaangażowania obywatelskiego oraz poprawy zdrowia psychicznego.

Ścieżka rozwoju powinna być współtworzona, regularnie aktualizowana i wizualizowana za pomocą narzędzi, które dają uczącemu się poczucie sprawczości. Powinna być również powiązana z szerszymi ramami kompetencji, takimi jak Kluczowe Kompetencje na rzecz Uczenia się przez Całe Życie (2018) czy LifeComp, który kładzie nacisk na samoregulację, odporność psychiczną i sprawczość jako kluczowe elementy rozwoju.

Dla wielu dorosłych – zwłaszcza tych z niestabilnym zatrudnieniem, obowiązkami opiekuńczymi lub ograniczonym kapitałem edukacyjnym – długoterminowe zobowiązania mogą wydawać się przytłaczające lub nierealne. W takich przypadkach doradca może zaproponować nienarzucające się, eksploracyjne kroki, często nazywane „mikrodoświadczeniami”, które pozwalają uczącemu się wypróbować nowe role lub środowiska, zanim podejmie wiążące decyzje. Udział w dniu otwartym, przysłuchiwanie się zajęciom lokalnym, zaangażowanie w inicjatywę społeczną czy uczestnictwo w wymianach finansowanych przez UE mogą dać cenny wgląd i stopniowo poszerzać horyzonty uczącego się. Takie krótkie formy zaangażowania często prowadzą do trwałych zmian, zwłaszcza jeśli towarzyszy im przestrzeń do refleksji i dialogu.

Doradca musi również uważać, by nie powielać hierarchii wartości pomiędzy różnymi formami uczenia się. W modelu rozwoju opartym na kompetencjach nie liczy się format ani prestiż danego doświadczenia, lecz to, w jakim stopniu wnosi ono poczucie sensu, sprawczości i więzi dla uczącej się osoby. Niezależnie od tego, czy dorosły zdecyduje się na naukę akademicką, rozwijanie rzemieślniczych umiejętności, cyfrową autonomię czy przywództwo społeczne, rolą doradcy jest wspieranie wybranego kierunku, a nie przekierowywanie go ku instytucjonalnym standardom. Wymaga to przejścia od logiki mierzenia rezultatów do logiki rozwoju, która docenia postęp krok po kroku, osadzone w kontekście cele oraz sukces definiowany przez samego uczącego się.

Doradca pełni rolę kartografa możliwości – nie tego, kto wyznacza trasę, lecz tego, kto pomaga dorosłemu odczytywać teren, wyznaczać możliwe kierunki i dostosowywać kurs w razie potrzeby. Taka praca wymaga czasu, obecności i wiary w transformującą się edukacji, gdy jest ona zgodna z godnością, autonomią i rzeczywistością życia uczącego się.

Wspieranie planowania i świadomego wykorzystania czasu wolnego

Czas jest jedną z najbardziej niedocenianych kategorii w edukacji dorosłych i rozwoju osobistym. Wpływa na to, jak ludzie organizują swoje życie, postrzegają dostępne wybory i angażują się w procesy rozwojowe. Mimo to kwestia czasu – a w szczególności czasu wolnego – rzadko jest poruszana w sposób bezpośredni w doradztwie dla dorosłych. To pominięcie jest szczególnie uderzające, biorąc pod uwagę, że zdolność uczącego się do korzystania z szans, refleksji, regeneracji, a nawet wyobrażenia sobie nowej przyszłości, w dużej mierze zależy od tego, jak doświadczą i wykorzystuje czas.



Dla wielu dorosłych, zwłaszcza tych wykluczonych z rynku pracy lub obciążonych opieką nad innymi bądź niestabilnym zatrudnieniem, czas nie jawi się jako zasób. Często odczuwany jest jako pofragmentowany, narzucany przez zewnętrzne wymagania lub – przeciwnie – boleśnie pusty. Inni funkcjonują w stanie ciągłego przeciążenia, w którym produktywność i efektywność wypierają miejsce na odpoczynek, twórczość czy naukę. W obu przypadkach czas staje się albo zbyt deficytowy, albo zbyt bezkształtny, by wspierać świadomy rozwój. Właśnie tutaj doradca może wnieść istotny wkład, pomagając w budowaniu bardziej świadomej, współczującej i celowej relacji z czasem.

Promowanie świadomego korzystania z czasu nie oznacza uczenia dorosłych, jak być „bardziej wydajnym”. Chodzi raczej o zmianę narracji dotyczącej tego, czemu służy czas, i o przewartościowanie sposobów jego wykorzystania poza wynikami ekonomicznymi. Wymaga to wrażliwości na nierówności strukturalne – dorosły pracujący na dwóch etatach nie może być traktowany tak samo jak osoba przechodząca na emeryturę. Celem nie jest narzucanie rutyn, lecz ponowne uczynienie czasu czymś widzialnym.

Ważnym spostrzeżeniem pedagogicznym jest to, że czas wolny może pełnić rolę przestrzeni do regeneracji. Po latach przepracowania, stresu czy oderwania od nauki wielu dorosłych musi najpierw odpocząć. Ten odpoczynek nie jest bezczynnością – to niezbędna faza powrotu do równowagi, która umożliwi ponowne pojawienie się uwagi, ciekawości i pewności siebie. Kiedy doradcy uznają tę potrzebę za ważną, tworzą warunki do trwałego ponownego zaangażowania. Ma to szczególne znaczenie dla dorosłych powracających do edukacji po wypaleniu zawodowym lub życiowych kryzysach.

Poza odpoczynkiem, czas wolny może również stać się przestrzenią do eksperymentowania. Wielu dorosłych straciło kontakt ze swoimi zainteresowaniami, talentami czy impulsem do zabawy. Czas wolny daje możliwość przetestowania nowych ról lub ożywienia uspionych pasji w warunkach niskiego napięcia. Dorosły może dotrzeć do chóru społecznościowego, spróbować warsztatów z programowania albo po prostu znów zacząć prowadzić dziennik. Działania te mogą nie przynosić natychmiastowej wartości zawodowej, ale budują pewność siebie, rozbudzają ciekawość i przywracają zdolność do podejmowania prób. Uczestnicy projektów mobilności edukacji dorosłych Erasmus+ czy projektów kształcenia mieszanego często podkreślają, że największy wpływ miało na nich nie konkretne szkolenie czy moduł, ale czas przeznaczony na refleksję, eksplorację i dzielenie się pomysłami poza zaplanowaną agendą. Tego rodzaju uczenie się „na obrzeżach” jest możliwe tylko wtedy, gdy czas nie jest nadmiernie zaprogramowany.

Czas wolny odgrywa także ważną rolę jako przestrzeń do nauki nieformalnej i pozaformalnej. Podcasty, samouczki online, rozmowy międzypokoleniowe czy działania lokalne – wszystko to przyczynia się do procesu uczenia się przez całe życie, nawet jeśli nie zawsze jest to oficjalnie uznane. Doradcy mogą wspierać uczących się w dostrzeganiu i docenianiu tego, czego uczą się „poza” salą lekcyjną. Kiedy dorośli uświadamiają sobie, że czas spędzony na naprawie roweru, gotowaniu według nowego przepisu czy pomocy przy wydarzeniach lokalnych wspiera ich rozwój, zaczynają postrzegać siebie inaczej – jako aktywnych uczących się w codziennym życiu.

Równie istotna jest rola czasu wolnego w procesie ponownego nawiązywania relacji. Dla dorosłych, którzy doświadczyli izolacji społecznej, traumy lub marginalizacji, budowanie lub odbudowywanie więzi międzyludzkich wymaga czasu. Doradcy powinni mieć świadomość, że czas zainwestowany w relacje jest często fundamentem ponownego zaangażowania. Udział w projektach Erasmus+ czy lokalnych kursach dla dorosłych często pomaga jednostkom ponownie wejść w przestrzenie zbiorowe, w których ich wkład jest doceniany, a ich obecność ma znaczenie. Czas wolny w tych kontekstach nie jest czasem straconym – to właśnie wtedy rozwija się poczucie przynależności i zaufania.



Wspierając świadome korzystanie z czasu, doradcy przyczyniają się do czegoś więcej niż tylko wzrostu produktywności. Pomagają dorosłym na nowo wejść w swoje życie z intencją, godnością i nadzieją. W ten sposób realizują wartości leżące u podstaw europejskiej edukacji dorosłych – takie jak integracja, wzmocnienie sprawczości i uznanie, że rozwój dokonuje się nie tylko poprzez refleksję, lecz także poprzez odzyskanie własnego czasu.

Jakie metody są skuteczne w pracy nad dobrostanem osób dorosłych?

Praca nad dobrostanem w edukacji dorosłych nie jest kwestią marginalną – stanowi fundament sukcesu w uczeniu się, zaangażowania i włączenia społecznego. Metody wspierające dobrostan muszą być elastyczne, oparte na relacjach i wrażliwe na kontekst, uznając, że dorośli wnoszą do procesu uczenia się złożone doświadczenia życiowe, różne poziomy wrażliwości oraz zróżnicowane perspektywy kulturowe. Nie istnieje jedna uniwersalnie najlepsza metoda. Zadaniem doradcy nie jest mechaniczne zastosowanie wybranej techniki, lecz rozpoznanie sytuacji, obserwacja gotowości osoby uczącej się i budowanie sojuszu edukacyjnego, w którym metoda staje się procesem współtworzenia.

W całej Europie wiele projektów w ramach programu Erasmus+ oraz krajowych inicjatyw w edukacji dorosłych wprowadziło innowacyjne i skoncentrowane na osobie podejścia do doradztwa, często łącząc uznane ramy psychologiczne z praktykami twórczymi, rówieśniczymi lub cyfrowymi. Wspólnym mianownikiem tych metod jest nacisk na budowanie zaufania, sprawczość uczącego się oraz bezpieczeństwo emocjonalne – wszystkie te elementy są kluczowe dla zrównoważonego rozwoju i długofalowego zaangażowania w uczenie się przez całe życie.

Jednym z najczęściej stosowanych podejść w edukacji dorosłych jest Dialog Motywujący (Motivational Interviewing, MI). Początkowo opracowany w obszarze terapii uzależnień, MI został zaadaptowany na potrzeby różnych kontekstów – zdrowotnych, edukacyjnych i zawodowych – i coraz częściej włączany jest do programów szkoleniowych dla doradców edukacyjnych. Siła tego podejścia tkwi w jego prostocie: doradca słucha z empatią, zadaje refleksyjne i otwarte pytania oraz wspiera uczącego się w przezwyciężaniu ambiwalencji wobec zmiany. Takie podejście sprzyja budowaniu zaufania i prowadzi do większego zaangażowania niż standardowe procedury rekrutacyjne.

Innym skutecznym podejściem jest coaching narracyjny (Narrative Coaching), który wspiera dorosłych w reinterpretacji własnych historii życiowych oraz dostrzeganiu momentów siły, nauki czy transformacji, które wcześniej mogły zostać przeoczone. Może to być szczególnie pomocne dla osób uczących się, które czują się „uwięzione” w narracji opartej na brakach, np. „zbyt często ponosiłem porażki”, „nie jestem typem naukowca” czy „ludzie tacy jak ja nie odnoszą sukcesu”. Doradcy stosujący tę metodę pomagają dorosłym dekonstruować ograniczające przekonania, odnajdywać alternatywne wątki i na nowo kształtować własną ścieżkę za pomocą metafory, pisania dziennika czy dialogu. Blisko powiązane z tym podejściem jest wykorzystanie dialogu skoncentrowanego na rozwiązaniach (Solution-Focused Dialogue), który koncentruje się na tym, co już działa, zamiast na tym, czego brakuje. Zamiast analizować problemy, doradcy pomagają uczącym się dostrzegać swoje mocne strony, rozpoznawać wcześniejsze sukcesy i określać drobne kroki, które mogą prowadzić do poprawy. Jest to szczególnie skuteczne w pracy z dorosłymi przytłoczonymi złożonymi lub chronicznymi trudnościami. Przykładem mogą być tzw. „pytania skalujące”, takie jak: „W skali od 1 do 10, na ile masz dziś nadzieję na rozwiązanie tego problemu? Co sprawiłoby, że byłoby to 4 zamiast 3?” Takie mikrozmiany pomagają osobom uczącym się odzyskać poczucie wpływu i stopniowo odbudowywać wiarę we własną zdolność do zmiany.



Coraz częściej cyfrowe narzędzia wsparcia odgrywają również rolę w wspieraniu dobrostanu dorosłych, zwłaszcza gdy uczący się są rozproszeni geograficznie, łączą wiele ról życiowych lub czują się bardziej komfortowo w refleksji asynchronicznej. Aplikacje takie jak Reflectly, Moodpath czy platformy prowadzące do dziennikowania mogą pomóc uczącym się w śledzeniu stanów emocjonalnych, budowaniu nawyków lub utrzymywaniu kontaktu z osobistymi celami między spotkaniami na żywo. Doradcy mogą także współtworzyć współdzielone tablice online (Padlet, Trello, Miro), na których uczący się publikują cotygodniowe refleksje, intencje lub inspiracje. Te cyfrowe praktyki uzupełniają relacje międzyludzkie, podtrzymując motywację w czasie i przestrzeni.

Wszystkie metody muszą być osadzone w podejściu uwzględniającym doświadczenia traumy oraz przeciwdziałającym opresji. Wielu dorosłych uczących się nosi widoczne lub niewidoczne ślady przemocy, przesiedleń, dyskryminacji czy chronicznego stresu. Doradcy muszą być wyczuleni na oznaki niepokoju, świadomi dynamiki władzy w relacji edukacyjnej i przygotowani do tworzenia przestrzeni, w której uczący się czują się bezpieczni, szanowani i nigdy nie są patologizowani. Obejmuje to uważne stosowanie języka, kontrolę nad tempem i treścią procesu oraz uwzględnianie różnic kulturowych, płciowych i związanych z neuro różnorodnością. Krajowe agencje doradcze i platformy programu Erasmus+ (takie jak EPALE) coraz częściej udostępniają zestawy narzędzi i szkolenia zawodowe na te tematy, w tym internetowe społeczności praktyków, w których doradcy mogą wymieniać się strategiami i otrzymywać wsparcie rówieśnicze.

REKOMENDACJE WYNIKAJĄCE ZE SZKOLEŃ PRZEPROWADZONYCH W PROJEKCIE

Czego się nauczyliśmy: rzeczywisty wpływ szkoleń z zakresu dobrego samopoczucia

Jesienią i zimą 2024/25 roku organizacje partnerskie w Chorwacji, Bułgarii, Włoszech i Polsce przeprowadziły lokalne pilotażowe warsztaty poświęcone dobrostanowi życiowemu. Choć każdy warsztat odzwierciedlał lokalny kontekst i styl prowadzenia, wszystkie cztery potwierdziły to samo: dorośli są gotowi – i chętni – uczyć się, jak dbać o swoje zdrowie emocjonalne i psychiczne, jeśli tylko otrzymają ku temu przestrzeń i odpowiednie narzędzia.

Uczestnicy konsekwentnie chwalili połączenie osobistej refleksji z praktycznymi narzędziami. Ćwiczenia takie jak „Rzeka życia”, „Okno Johari” czy „Koło emocji” zachęcały do otwartego dialogu i autorefleksji, pomagając uczestnikom spojrzeć z dystansu na swoje życie. „Wspaniale było dzielić się swoimi historiami w parach” – powiedział jeden z uczestników z Chorwacji – „bez konieczności otwierania się przed całą grupą.” Podkreślanie znaczenia bezpiecznej, pełnej szacunku przestrzeni okazało się równie ważne jak sama treść warsztatów.

Wielu uczestników doceniło również możliwość zapoznania się z badaniami naukowymi i teoriami – od prac Martina Seligmana na temat psychologii pozytywnej, po badanie Harvarda dotyczące szczęścia i rolę dopaminy w zachowaniu. Choć niektórzy preferowali bardziej praktyczne ćwiczenia, większość dostrzegła wartość w zrozumieniu, dlaczego dane narzędzia działają. „Kompleksowy, a jednocześnie zrozumiały przegląd literatury” – zauważył jeden z uczestników z Bułgarii. „Przykłady zostały dobrane tak, by opowiedzieć mocną historię.”



Warsztaty zrobiły również duże wrażenie z prostego powodu: oferowały czas na zatrzymanie się i refleksję, bez presji i oceniania. W Polsce jedna z uczestniczek powiedziała: „Przypomniałam sobie, czym naprawdę jest praca nad sobą. Musiałam wyjść ze swojej strefy komfortu – ale właśnie tego potrzebowałam.”

Pojawiły się też wnioski praktyczne. We wszystkich trzech krajach zarówno uczestnicy, jak i prowadzący sugerowali, by grupy były mniejsze – najlepiej nie większe niż 10–12 osób. Dawałoby to każdemu więcej przestrzeni do wypowiedzi i przetwarzania emocjonalnych tematów. Inni wyrażali chęć wydłużenia czasu trwania zajęć lub organizowania spotkań uzupełniających, skupionych na jednej metodzie lub temacie.

Tym, co wyróżniało się najbardziej, była jednak potrzeba ciągłości. Kilka osób prosiło o więcej podobnych warsztatów. Pojawiły się też sugestie, by otworzyć je dla młodszych odbiorców – uczniów szkół zawodowych, studentów czy różnych grup społecznych. Prawie wszyscy zadeklarowali, że poleciliby szkolenie innym. Jak ujęła to jedna z osób: „Pomogło mi spojrzeć na siebie z nowej perspektywy – i dało narzędzia, z których naprawdę będę korzystała.”

Wyzwania, z którymi doradcy mogą się spotkać podczas takich sesji szkoleniowych

Prowadzenie sesji poświęconych dobrostanowi dla dorosłych uczących się to zadanie zarówno wartościowe, jak i wymagające. Sukces zależy nie tylko od posiadania skutecznych materiałów i planów, ale także od umiejętności reagowania na emocjonalną głębię i potrzeby uczestników.

Edukatorzy muszą być przygotowani na emocjonalną intensywność poruszanych treści. Tematy takie jak samoświadomość, regulacja emocji, rozwój osobisty czy satysfakcja z życia często zahaczają o przeszłe doświadczenia, stresory lub obszary wrażliwości. Nawet dobrze zaprojektowane ćwiczenia mogą wywołać nieprzewidywalne reakcje. Osoby prowadzące muszą wiedzieć, jak wspierać wyrażanie emocji, nie wchodząc przy tym w rolę terapeuty; jak łagodzić dyskomfort, jeśli się pojawi; oraz jak przez całe spotkanie utrzymać poczucie bezpieczeństwa i zaufania.

Kolejnym wyzwaniem jest znalezienie równowagi między strukturą a elastycznością. Programy dotyczące dobrostanu często łączą elementy teoretyczne z doświadczeniowymi – techniki oddechowe, pisanie dziennika, refleksyjny dialog. Edukatorzy muszą czuć się swobodnie, przechodząc między różnymi formami pracy i dostosowując czas, ton czy przebieg treści w zależności od atmosfery w grupie. Zbyt sztywne prowadzenie może zablokować zaangażowanie, ale zbyt duża otwartość może wprowadzić chaos lub zmęczenie. Utrzymywanie tej równowagi to umiejętność wymagająca ciągłej praktyki.

Jeśli chodzi o treść, ważne jest, aby edukatorzy unikali upraszczania pojęć związanych z dobrostanem lub przedstawiania ich jako uniwersalnych rozwiązań. Uczestnicy mają różne doświadczenia, motywacje i poziom gotowości. Solidna znajomość odpowiednich ram psychologicznych jest kluczowa – nie tylko po to, by wyjaśniać teorię, ale także by sensownie reagować na pytania i wątpliwości. Wzbogacenie programu o zagadnienia takie jak mindset rozwojowy, budowanie nawyków czy odporność emocjonalna może dodatkowo pogłębić treść i pomóc w powiązaniu abstrakcyjnych idei z rzeczywistością życia codziennego.



Zarządzanie czasem również stanowi wyzwanie. Niektóre działania związane z dobrostanem wymagają dłuższego czasu na refleksję, zwłaszcza te dotyczące samooceny lub wyznaczania osobistych celów. Edukatorzy powinni zaplanować momenty cichej integracji, a nie tylko aktywnego udziału. Pośpiech w takich momentach może osłabić głębię i skuteczność całej sesji.

Prowadzący muszą być także świadomi, jak ich własna obecność i styl komunikacji wpływają na grupę. Osoby zachowujące spokój i autentyczność pomagają stworzyć atmosferę, w której uczestnicy czują się bezpieczni i gotowi do zaangażowania. Umiejętność wycucia, kiedy poprowadzić dyskusję, a kiedy pozwolić, by cisza wspierała refleksję, jest subtelnym, lecz potężnym elementem procesu. Doradcy muszą również być świadomi własnych reakcji emocjonalnych, zwłaszcza podczas pracy z wrażliwymi tematami.

Wreszcie, jednym z najczęściej pomijanych wyzwań jest zapewnienie ciągłości po zakończeniu sesji. Edukatorzy nie zawsze mają możliwość zaoferowania wsparcia uzupełniającego, ale powinni być przygotowani, by zaproponować zasoby, zachęcić do kolejnych kroków lub polecić dodatkowe możliwości rozwoju. Zakończenie sesji to nie tylko jej formalne domknięcie – to pomoc uczestnikom w zintegrowaniu rozpoczętego procesu i przeniesieniu go w dalsze życie w sposób sensowny.

W istocie prowadzenie szkoleń z zakresu dobrostanu polega równie mocno na tworzeniu przestrzeni, jak i na przekazywaniu treści. Edukatorzy wchodzący w tę rolę powinni być wyposażeni nie tylko w wiedzę i narzędzia, lecz także w odpowiednie nastawienie i gotowość emocjonalną do towarzyszenia innym w procesie refleksji i samopoznania. Nie zawsze jest to łatwe, ale jeśli zostanie wykonane dobrze, może mieć głęboki, trwały wpływ.

Pilotażowe warsztaty potwierdziły, że edukacja w zakresie dobrostanu – prowadzona z wrażliwością, strukturą i przestrzenią na osobistą eksplorację – może wywołać znaczącą zmianę. Przypomniały nam także, że edukatorzy potrzebują więcej niż tylko treści – potrzebują przygotowania, świadomości emocjonalnej oraz umiejętności elastycznego reagowania na potrzeby grupy w czasie rzeczywistym. Doświadczenia ze wszystkich krajów partnerskich pokazały nam nie tylko, że dorośli są otwarci na refleksję nad własnym dobrostanem, ale także że szukają znaczących, prowadzonych z empatią przestrzeni, które im to umożliwią.

Faza pilotażowa to dopiero początek. Kolejne etapy powinny opierać się na solidnych fundamentach, pogłębiając treści, zapewniając stałe wsparcie i tworząc więcej okazji dla dorosłych, by mogli na nowo nawiązać kontakt ze sobą i z innymi – poprzez uczenie się przez całe życie.



Life Wellness for Busy People

<https://www.lifewellnesserasmus.com>



MSK:



ABSENTIA
EXPLORING THE ABSENCE

