

KWALIFIKACJE ZAWODOWE, PROFESJONALIZM I DOŚWIADCZENIE ŻYCIOWE W PRACY TERAPEUTYCZNEJ Z OSOBAMI NIEPEŁNOSPRAWNYMI¹

BŁAŻEJEWSKI GRZEGORZ

Streszczenie

Praca terapeutyczna pozwala m.in. oprócz wymiernych, fizycznych efektów, doświadczać pacjentom szczególnej wartości, jaką jest dobro. Warunkiem koniecznym do tego, by była ona skuteczna jest posiadanie przez terapeutę bogatego doświadczenia zawodowego, życiowego oraz niezbędnych kwalifikacji zawodowych. Formalne kwalifikacje zawodowe oraz bogate doświadczenie życiowe są najważniejszymi składnikami tej mądrości, która jest niezbędna do tego by praca terapeuty była skuteczna. Autor uważa, że mądrość, która jest niezbędna do tego by skutecznie wykonywać pracę terapeuty obejmuje dwa główne składniki: formalne kwalifikacje potwierdzone dyplomami oraz bogate doświadczenie życiowe o charakterze społecznym, zawodowym, osobistym. Dobry terapeuta to człowiek wykształcony, doświadczony i refleksyjny.

Słowa kluczowe

Kwalifikacje. Mądrość. Terapia. Dobro.

Key words

Occupational skills. Wisdom. Rehabilitation (Therapy). Goodness.

Abstract

Rehabilitation of disabled persons let them experience not only measurable physical effects of the therapeutic work, but also a special value such as goodness. To make the therapy effective, there are some conditions concerning the therapist such as his abundant professional and life experience and furthermore the necessary job skills and qualifications. The formal occupational qualifications and a broad life experience are the crucial parameters of the wisdom, which is necessary to make the therapist's work effective. The author claims that the wisdom, which is fundamental for practicing as a therapist, consists of two main components: the official qualifications accredited by certificates and a broad life experience including the social, professional and personal features. A good therapist, this is an educated, experienced and prudent person.

Treścią niniejszego artykułu uczyniono refleksję nad tym, jak to wraz z wiekiem rozwijają się ludzkie kompetencje zawodowe i czy z punktu widzenia interesów np. pacjentów wiek opiekującego się nimi specjalisty ma istotne znaczenie. Częstość bowiem w życiu społecznym stawiamy sobie pytanie o to, którego specjalistę – lekarza, fizjoterapeutę, pedagoga czy nauczyciela – korzystniej jest z punktu widzenia osób powierzanych ich opiece zatrudniać – starszego, w średnim wieku czy może młodego, będącego dopiero kilka lat po studiach.

Obiegowe opinie funkcjonujące w społeczeństwie są zróżnicowane. Nie brakuje jednak wśród nich również takich, w których mądrość życiowa seniorów uważana jest za istotny potencjał nie zawsze w pełni dostrzegany i wykorzystywany – zwłaszcza w naszym kraju. Na dowód warto tu przytoczyć fragmenty publikacji dziennikarek prasowych Mai Gawrońskiej i Eweliny Kustra (...) *Kiedy na emeryturę przechodzi ceniony i doświadczony pracownik z firmy odpływa też kapitał w postaci jego know-how (...). Zwiększenie aktywności zawodowej starszych pracowników to jeden z priorytetów Unii Europejskiej. Według badań*

¹ Appliance of occupational skills, professionalism and life experience in therapeutic work with disabled people

Europejskiego Urzędu Statystycznego, wśród Europejczyków w wieku od 55 do 64 lat pracuje tylko 42%. Tymczasem w USA w tej samej grupie wiekowej aktywnych zawodowo jest aż 60% osób. (...) Z najnowszych badań neurofizjologów wynika, że mózg człowieka w podeszłym wieku jest o wiele elastyczniejszy, niż się powszechnie uważa. (...) Z wiekiem obie półkule się integrują, co stwarza nowe możliwości twórcze – twierdzi amerykański gerontolog doktor Gene Cohen. (...) Z początkiem 2007 roku, który Parlament Europejski ogłosił „Europejskim Rokiem Równości” ruszyła kampania „starsi ludzie aktorami życia społecznego” przeciwko stereotypowemu postrzeganiu osób starszych na rynku pracy.[Gawrońska M., Kustra E. 2006]

Znaczenie tzw. mądrości życiowej w pracy zawodowej i jej związek z wiekiem pracownika można lepiej zrozumieć analizując m.in. istotę kwalifikacji i kompetencji pracowniczych oraz społecznych oczekiwań wobec przedstawicieli określonych zawodów.

Jednym z istotnych warunków skuteczności podejmowanych wysiłków w pracy zawodowej jest posiadanie stosownych kwalifikacji. W literaturze naukowej, w rozmaitych słownikach i encyklopediach zamieszczone jest wiele ich definicji. Tak np. według Tadeusza Nowackiego można wyróżnić cztery rodzaje kwalifikacji, a mianowicie:

1. **Kwalifikacje ponadzawodowe** – podstawowe wymagania, które są potrzebne w każdej pracy zarówno zawodowej, jak i w pracach pozazawodowych (np. społecznych lub domowych) i wyrażają się w pozytywnych nastawieniach i pozytywnym stanie fizycznym oraz opanowaniu podstawowych umiejętności działania praktycznego i umysłowego. Kwalifikacje te nie ukierunkowują do żadnego konkretnego zawodu i nie uprawniają do jego wykonywania.
2. **Kwalifikacje ogólnozawodowe** ukierunkowują do pewnego obszaru zawodowego, zawierającego zwykle grupę zawodów.
3. **Kwalifikacje podstawowe** ukierunkowują do konkretnego zawodu i zawierają główne umiejętności potrzebne dla efektywnego wykonywania zawodu.
4. **Kwalifikacje specjalistyczne** stanowią o umiejętnościach dodatkowych, specyficznych dla danego zawodu, które należy utożsamiać ze specjalizacjami zawodowymi lub zakresami pracy.[Nowacki T., 1999]

Dla celów porównawczych zespoły eksperckie pracujące nad opracowaniem standardów kwalifikacyjnych przyjęły, wykorzystując bogate doświadczenia brytyjskie pięć poziomów kwalifikacji zawodowych, które charakteryzują się następująco:

- **Poziom I.** Kwalifikacje niezbędne do wykonywania prostych, rutynowych zadań wykonywanych pod kierunkiem przełożonego, stanowiących podstawę do dalszych, bardziej specjalistycznych działań.

- **Poziom II.** Kwalifikacje niezbędne do wykonywania zadań w sytuacjach typowych. Niektóre zadania mogą być bardziej złożone i wymagać działań samodzielnych charakteryzujących się indywidualną odpowiedzialnością. Wymagać mogą również umiejętności pracy w zespole.
- **Poziom III.** Kwalifikacje niezbędne do wykonywania zadań złożonych zarówno w warunkach typowych, jak i problemowych. Zadania charakteryzują się różnorodnością wykonywanych czynności i wymagają samodzielności i odpowiedzialności. Dotyczyć mogą również umiejętności kierowania pracą innych osób.
- **Poziom IV.** Kwalifikacje niezbędne do wykonywania wielu różnorodnych, skomplikowanych zadań o charakterze technicznym, organizacyjnym lub specjalistycznym dla danego obszaru działalności zawodowej. Zadania wymagają wysokiej, osobistej odpowiedzialności i samodzielności, jak również umiejętności kierowania zespołem pracowników.
- **Poziom V.** Kwalifikacje niezbędne do wykonywania złożonych zadań, często w sytuacjach problemowych, wymagających podejmowani decyzji o znaczeniu strategicznym dla organizacji. Zadania te związane są z pełną odpowiedzialnością za pracę i rozwój innych osób, a także wymagają umiejętności diagnozowania, analizowania, prognozowania, planowania oraz wdrażania nowych pomysłów do praktyki gospodarczej.[Kwiatkowski S.M., Sepkowska Z. (red.) 2000, s.11]

Poziomom kwalifikacji zawodowych odpowiadają stosowne poziomy kształcenia na różnych szczeblach [Błazejewski W., 2006, s.252]

Analizując przytoczone charakterystyki łatwo zauważyć, że istotną cechą kwalifikacji na poziomie od drugiego do piątego, są samodzielność i odpowiedzialność pracownika za siebie, inne osoby i efekty realizowanych działań. Szczęólnego sensu nabiera taka odpowiedzialność, gdy praca wykonywana jest w celu ratowania, przedłużania, chronienia życia i zdrowia ludzkiego.

Częstokroć o pracy lekarzy, fizjoterapeutów, psychoterapeutów i im pokrewnych mówi się ze względu na ich specyficzny cel, że jest realizacją misji i powołania, posłannictwem, służbą drugiemu człowiekowi, poświęceniem. Do tego rodzaju pracy tzw. formalne kwalifikacje poparte stosownymi świadectwami i dyplomami, częstokroć mimo tego, że są konieczne nie wystarczają. Do skutecznego jej wykonywania konieczna staje się rozwinięta wrażliwość na ludzkie losy, otwartość i szczerłość, życzliwość w kontaktach z innymi ludźmi, bezinteresowność, gotowość do poświęceń, doświadczenie i refleksyjność.

Cechy te zwykle rozwijają się w trakcie życia zawodowego i stają się komponentami (elementami) intuicyjnie pojmowanej tzw. mądrości życiowej lub doświadczenia życiowego. Doświadczenia im głębsze i bogatsze, tym bardziej wzbogacają naszą mądrość, tak niezbędną do tego by trafnie oceniać i właściwie zrozumieć rozmaite zjawiska występujące w pracy zawodowej. Taka szczególna postawa była w pedagogicznych koncepcjach Marceliny Darowskiej nazywana „miłością człowieka do człowieka” [Błażejowski W., 2009, s.145].

Warunkiem koniecznym skutecznej terapii jest trafna diagnoza. W potocznym języku przez diagnozę rozumiemy zwykle rozpoznanie np. choroby na podstawie jej objawów. [Błażejowski W., Drozd S., Król P., 2009, s.53]. Warunkiem trafnej diagnozy jest gruntowna wiedza ogólna i specjalistyczna oraz bogate doświadczenie, inteligencja czyli mądrość życiowa. Człowiek wykształcony, chcący skutecznie pracować musi być jednocześnie człowiekiem mądrym, tzn. umiejącym korzystać z bogatego doświadczenia życiowego – zawodowego, społecznego, osobistego, które powinien także poprzez swoją wielokierunkową aktywność starać się zdobyć.

Praca terapeutyczna każdego rodzaju wymaga, z uwagi na ogromne bogactwo typów osobowości ludzkich, nie tylko specjalistycznej wiedzy ale również bogatego doświadczenia pozwalającego nawiązywać kontakt, zdobywać zaufanie. Bogate doświadczenie życiowe – mądrość, pozwala poznać i właściwie zrozumieć to jak specyficzną i wymagającą grupą pacjentów są osoby niepełnosprawne poddawane zabiegom terapeutycznym. Umiejętność poznawania subtelnych różnic w ich stanach kondycji psychicznej i fizycznej, która przychodzi z czasem, jest terapeutom niezbędna do prawidłowego i skutecznego wykonywania wskazanych zabiegów bez narażania pacjentów na nadmierny stres i cierpienie.

Szczególnej mądrości, wynikającej ze zdobytego wykształcenia, ustawicznego doskonalenia oraz nagromadzonego, skumulowanego na przestrzeni wielu lat życia zawodowego doświadczenia wymaga diagnozowanie potrzeb tych pacjentów w oparciu o rozmaite i niejednokrotnie bardzo subtelne wskaźniki. Mimika, gestykulacja, barwa głosu, spojrzenie mogą stanowić cenne źródło informacji o nastroju, stanie psychicznym osoby potrzebującej naszej pomocy, której rodzaj, formę i intensywność należy precyzyjnie „dostroić” do aktualnych oczekiwań, możliwości i warunków funkcjonowania pacjenta. Chcąc uszanować w pełni godność każdego poddawanego terapii człowieka, uczynić go rzeczywistym podmiotem wszelkich leczniczych zabiegów, trzeba uprzednio samemu zadbać o to by zdobyć taką mądrość, która pozwoli rozwijać w sobie miłość bliźniego, ludzką solidarność, bezinteresowność i ofiarność w niesieniu pomocy innym. Bez tak rozumianej mądrości – mądrości życiowej – trudno będzie w pracy zawodowej o tak specyficznym

charakterze jak terapia osób chorych i niepełnosprawnych, uniknąć z czasem działań rutynowych, zubożenia na losy życiowe pacjentów, a być może i własnego wypalenia zawodowego.

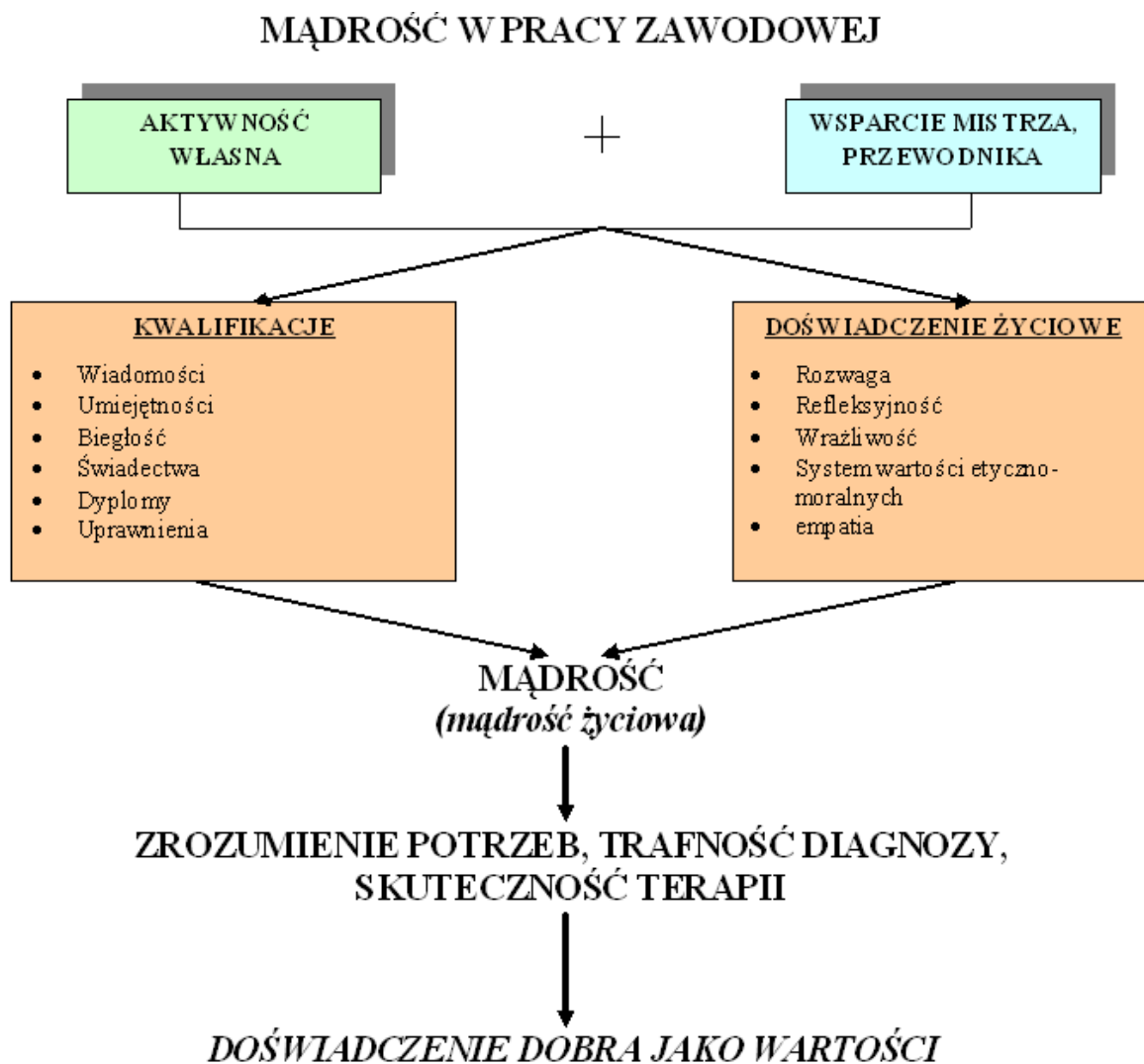
Mądrość w pracy terapeuty jest tym czynnikiem, który pozwala realizować mu w swoim życiu wiele wartości, a w szczególności dobro, którego dzięki niemu właśnie mogą doświadczać obdarzający go pełnym zaufaniem pacjenci. Z filozoficznego punktu widzenia „dobro, jeśli naprawdę ma być dobrem nie może być wyrozumowane lecz doświadczone”. [Tischner J., 1998, s.117] Cytowany autor zwraca uwagę na to, że wszystko to co w ludzkim życiu zagłusza i zasłania obecność dobra może człowiek starać się pokonywać poprzez myślenie [Tischner J., 1998]. Krytyczne, owocne myślenie jest cechą ludzi mądrych.

ZAKOŃCZENIE

Mądrości przybywa nam z wiekiem, nabywamy jej przeżywając kolejne sukcesy i porażki o charakterze zawodowym, rodzinnym czy osobistym. Z wiekiem dzięki własnej aktywności, a także wsparciu i inspiracji innych osób coraz pełniej pojmujemy swoją rolę i misję w doczesnym życiu, sens pracy także dla dobra innych i znaczenie trwałych, uniwersalnych wartości. Stajemy się osobami coraz bardziej wrażliwymi na losy innych, zwłaszcza tych, którzy bywają od nas zależni. W kontekście poczynionych uwag i refleksji można zatem przyjąć, że stając się z czasem seniorami, przybywa naszej osobowości walorów istotnych między innymi także dla skutecznej pracy zawodowej.

Podjmując próbę podsumowania krótkich rozważań na temat znaczenia kwalifikacji zawodowych i życiowej mądrości dla skuteczności pracy terapeutycznej z osobami niepełnosprawnymi, treść artykułu postanowiono zilustrować załączonym zbiorczym schematem. W jego centrum umieszczono „mądrość”, która w większości ludzkich prac odgrywa kluczową rolę, a w szczególności w pracy z drugim, zależnym od nas człowiekiem, jakim jest powierzona naszym staraniom osoba niepełnosprawna.

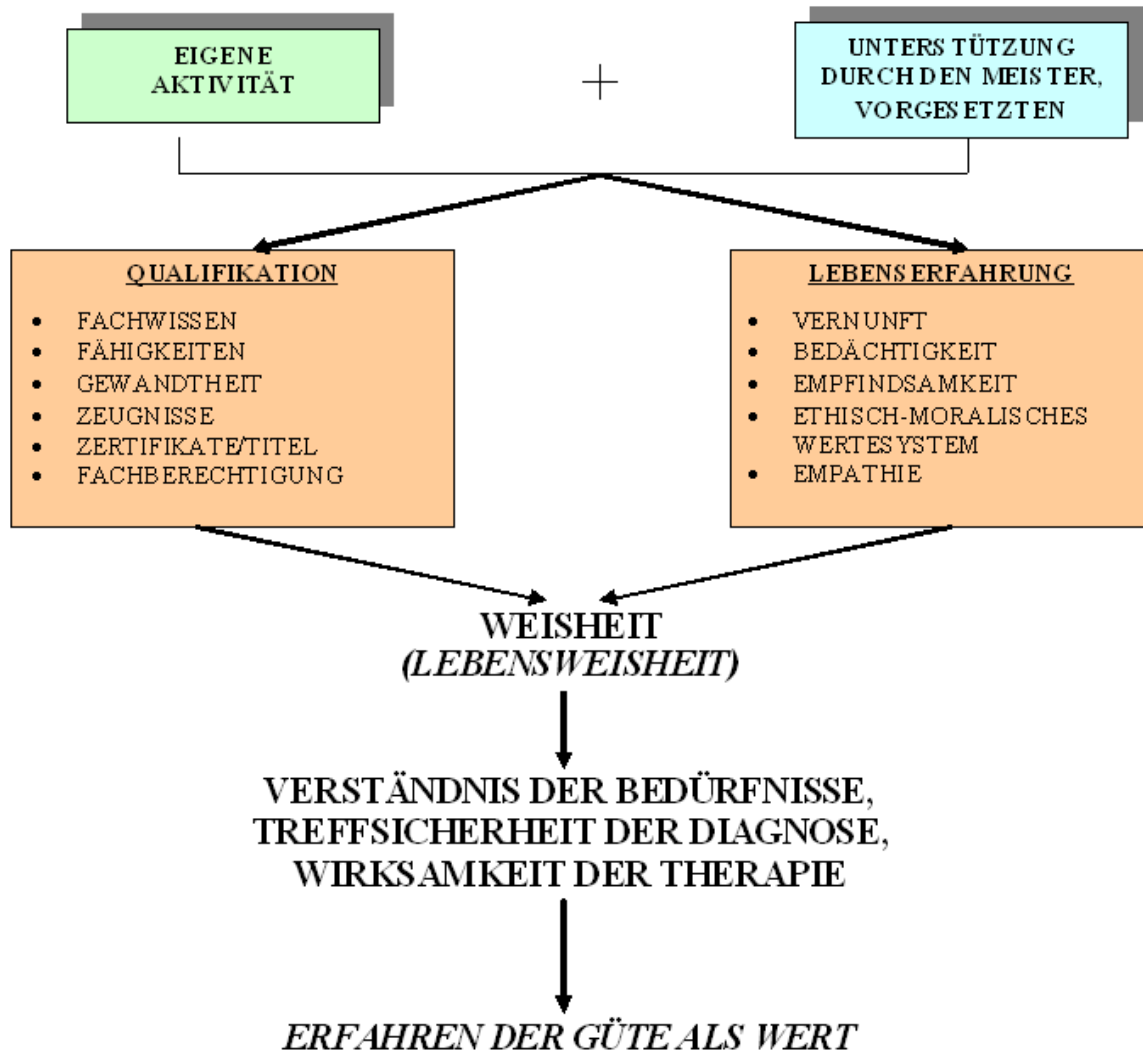
Schemat 1



Źródło: opracowanie własne

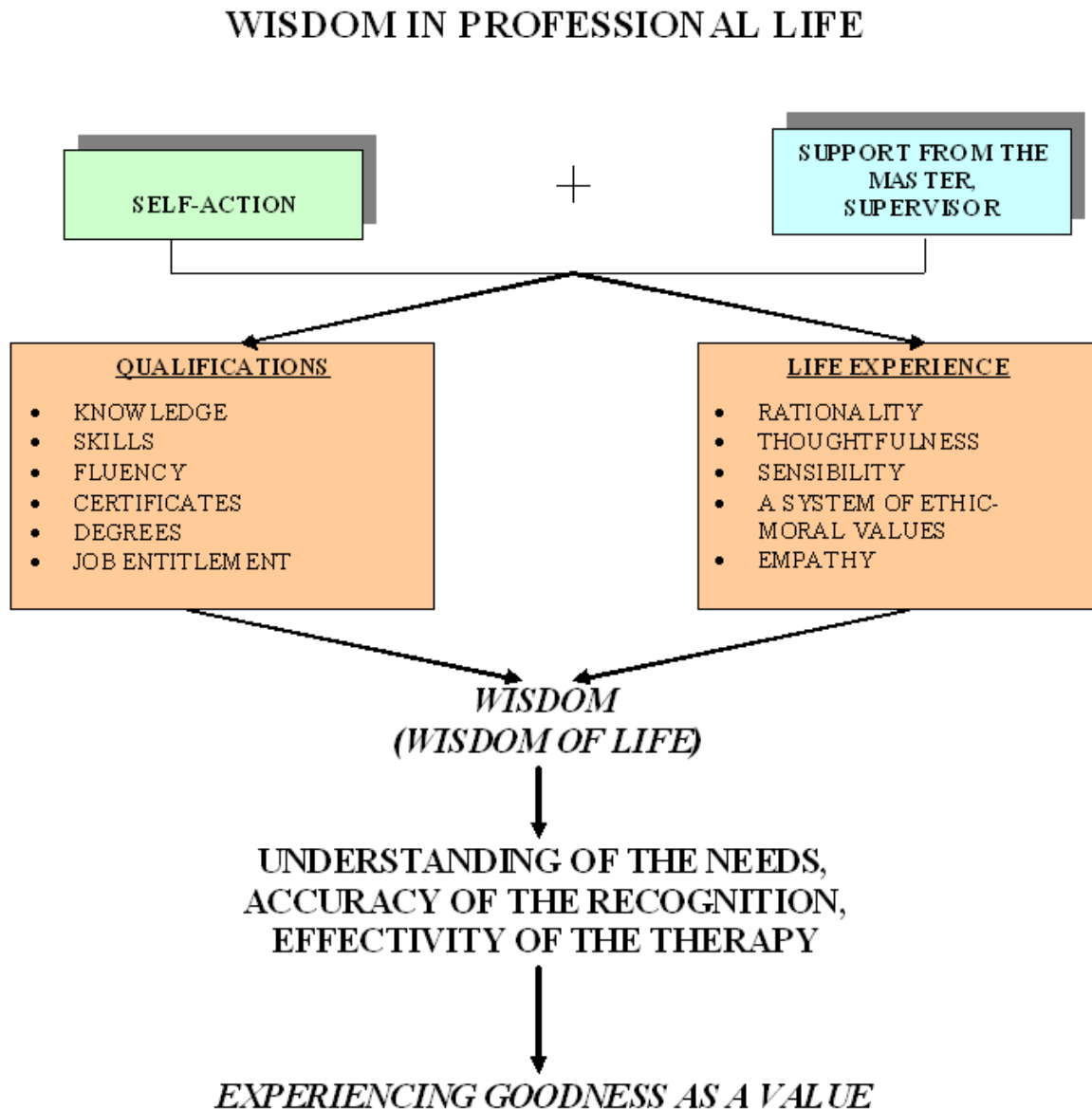
Schema 1

WEISHEIT IM BERUFSLEBEN



QUELLE: EIGENE ABFASSUNG

Diagram 1



SOURCE: AUTHOR'S OWN WORK

Świadomość roli, jaka mogą odgrywać na rynku pracy doświadczeni zawodowo seniorzy wzrasta ustawicznie w naszym społeczeństwie. Na dowód tego warto po raz kolejny przytoczyć fragmenty prasowych publikacji. (...) *Wkrótce rynek pracy diametralnie się zmieni.*

Pracodawcy muszą zareagować na demograficzną rewolucję – według GUS już za 20 lat połowa Polaków przekroczy pięćdziesiątkę. (...) Pracodawcy zaczną walczyć o seniorów. To ich doświadczenie, kontakty i wiedza będą zapewniać firmom zyski. (...) Już dziś szefowie firm zaczynają zauważać, że starsi pracownicy są nie mniej wartościowi od świeżo upieczonych, ambitnych absolwentów szkół. W polskich firmach widać już zmiany myślenia. Coraz częściej wprowadza się tzw. age management – czyli zarządzanie wiekiem.[Gawrońska M., Kustra E.2006].

Bibliografia

1. Błażejowski W., *Wychowanie jako dzieło miłości w pedagogicznej koncepcji bł. Marceliny Darowskiej i współczesnych realiach szkolnych* [w:] W.Furmanek (red.), *Wartości w pedagogice. Miłość jako wartość we współczesnej pedagogice*, Rzeszów 2009.
2. Błażejowski W., Drozd S., Król P., *Podstawy metodologii z elementami statystyki*, Rzeszów 2009;
3. Błażejowski W., *Pedagogika porównawcza. Materiały pomocnicze dla studentów*, Rzeszów 2006.
4. Nowacki T, *Zawodownawstwo*, ITE, Radom 1999.
5. Kwiatkowski S.M., Sepkowska Z. (red.), *Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce*, IBE, ITE, Warszawa-Radom 2000.
6. Tischner J., *Filozofia dramatu*, Kraków 1998.

Address of author

*Mgr Grzegorz Błażejowski
Uniwersytet Rzeszowski
Instytut Wychowania Fizycznego
E-mail: maria@jasna.tarnow.pl*