


Anna Ewa Górką



Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery Normana E. Amundsona

Adaptacja podejścia opartego na nadziei
na grunt polskiego poradnictwa zawodowego
w ramach projektu pt. „Przestrzeń rozwoju!
Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa
rozwoju kariery dla młodzieży”

Fundacja Imago 2018

Anna Ewa Górka

Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery Normana E. Amundsona

Adaptacja podejścia opartego na nadziei
na grunt polskiego poradnictwa zawodowego
w ramach projektu pt. „Przestrzeń rozwoju!
Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa
rozwoju kariery dla młodzieży”

Fundacja Imago 2018



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Opracowanie: Anna Górka, www.interakcje.org.pl

Opracowanie graficzne ilustracji: Zbigniew Michalski

Projekt i skład publikacji: Dawid Karamon

Druk: Cyfra7, Kraków www.cyfra7.com

Zdjęcie na okładce: Copyright © andersphoto — fotolia.com

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Fundację Imago, ul. Hallera 123, 53-201 Wrocław, www.fundacjaimago.pl

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie.

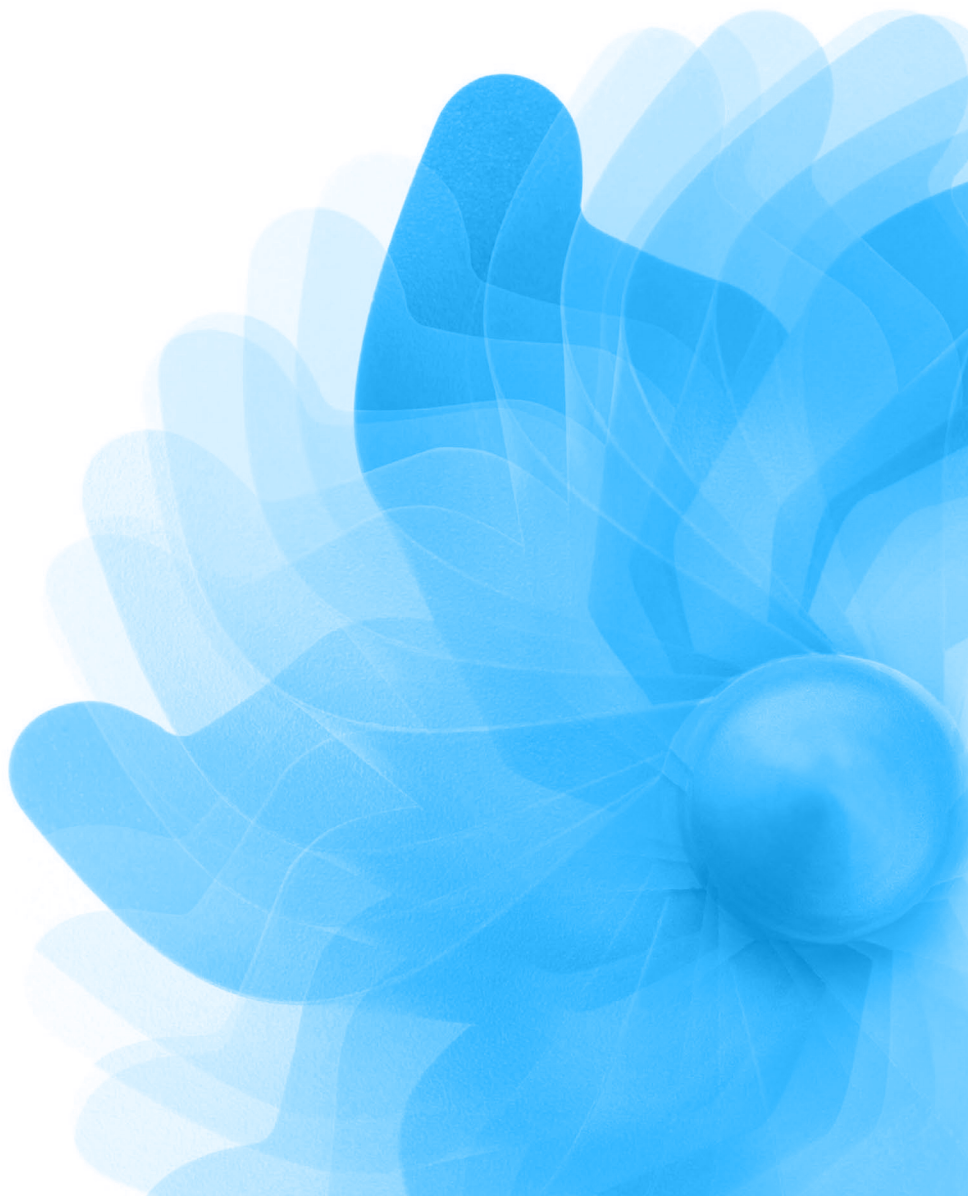
ISBN 978-83-948963-2-4

 fundacja
imago

Spis treści

WSTĘP RAMY PROJEKTU	7
CZĘŚĆ I. PORADNICTWO OPARTE NA NADZIEI – KONTEKSTY TEORETYCZNE	11
W kierunku poradnictwa konstruowania kariery/życia	11
Wyzwania współczesnego rynku pracy a podejście Amundsona	13
Tworzenie kariery (<i>career craft</i>)	13
Model rozwoju kariery oparty na nadziei	14
Nadzieja zorientowana na działanie – w kręgu inspiracji teoretycznych	16
<i>Backswing</i>	18
CZĘŚĆ II. PORADNICTWO OPARTE NA NADZIEI – WYMIAR PRAKTYCZNY	21
Struktura procesu poradniczego – od budowania relacji do ceremonii zamykających	21
Metody pracy z klientem i sekwencja działań	24
Z repertuaru praktyk niosących nadzieję – przykładowe narzędzia poradnicze	25
▪ <i>Storytelling</i> – narracje i opowiadania	26
▪ 20 rzeczy, które lubię robić	27
▪ Przepływ kariery (<i>career flow</i>)	29
▪ Krąg mocnych stron	30
▪ Krąg kariery	32

▪ Krąg informacji zawodowych	34
▪ Krąg połączeń	36
▪ Metafory	40
▪ Karty metaforyczne	41
▪ Atraktory miejsca pracy	43
▪ Metoda dwóch-trzech krzeseł	46
▪ Przechodzenie problemu (<i>walking the problem</i>)	47
▪ Znaczący inni	48
<hr/>	
Program szkolenia z podejścia N. E. Amundsona	50
<hr/>	
Rozwój doradcy zawodowego – model kompetencji	52
<hr/>	
Superwizje konstruktywistyczne	53
<hr/>	
CZĘŚĆ III PRZYKŁADOWE PROCESY PORADNICZE	59
<hr/>	
Studium Przypadku: Maja	60
<hr/>	
Studium przypadku: Paulina	70
<hr/>	
Studium przypadku: Kacper	83
<hr/>	
Studium przypadku: Magdalena	101
<hr/>	
Studium przypadku: Karolina	108
<hr/>	
CZĘŚĆ IV REZULTATY PROJEKTU I REKOMENDACJE	123
<hr/>	
Narzędzia pomiaru efektywności metody	123
<hr/>	
Rezultaty projektu w oczach doradców zawodowych	125
<hr/>	
Rezultaty projektu z punktu widzenia osób z grupy NEET	128
<hr/>	
Rezultaty projektu – poziom instytucji zarządzających	132
<hr/>	
Wnioski i rekomendacje	139
<hr/>	
PODSUMOWANIE	143
<hr/>	
BIBLIOGRAFIA	145



WSTĘP

Ramy projektu

Niniejsza publikacja wieńczy projekt pt. „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” (4.3 PO WER) realizowany przez wrocławską Fundację Imago w partnerstwie z fińskim podmiotem – Spangar Negotiations Co. Projekt adaptuje na grunt polskiego poradnictwa kariery podejście oparte na nadziei (*hope-filled engagement*) Normana E. Amundsona. Metoda spopularyzowana jest i szeroko stosowana przez doradców w publicznych i niepublicznych instytucjach rynku pracy m.in. w Kanadzie i w Finlandii.

Celem projektu jest zwiększenie efektywności usług i skuteczności działań 15 instytucji rynku pracy (instytucji krajowych) działających na rzecz 54 osób młodych w wieku 15–29 lat z grupy NEET* przez wypracowanie i wdrożenie kompleksowego rozwiązania ukierunkowanego na wzrost

* Do grupy NEET (ang. *not in education, employment, or training*) należą:

- osoby nieuczestniczące w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym (rozumianym jako kształcenie w systemie szkolnym na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum, szkół ponadgimnazjalnych, jak również kształcenie na poziomie wyższym w formie studiów wyższych lub doktoranckich realizowanych w trybie dziennym);
- osoby nie szkolące się (osoby, które nie brały udziału w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, finansowanych ze środków publicznych w okresie ostatnich 4 tygodni);
- osoby niepracujące:
 - bierne zawodowo (osoby niepracujące i niezarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy) z wyłączeniem studentów studiów dziennych,
 - bezrobotne:
 - niezarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy, w tym osoby długotrwale bezrobotne,
 - zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy, w tym osoby długotrwale bezrobotne (w przypadku osób do 25 roku życia zarejestrowane nieprzerwanie przez okres 6 m-cy; w przypadku osób powyżej 25 roku życia zarejestrowane nieprzerwanie przez okres 12 m-cy).

potencjału edukacyjno-zawodowego osób młodych, dzięki współpracy ponadnarodowej, a także wzajemnemu uczeniu się i wymianie doświadczeń między partnerem krajowym i ponadnarodowym w okresie I.2017 – VI.2018.

Inicjatywa „Przestrzeń rozwoju!...” stanowi rozszerzenie wobec projektu standardowego pn. „Kierunek praca! Aktywizacja zawodowo-edukacyjna młodzieży z powiatu ząbkowickiego” (1.2.2 PO WER), którego celem jest zwiększenie możliwości zatrudnienia 132 osób młodych do 29 r.ż. pozostających bez pracy, z terenu powiatu ząbkowickiego, w tym w szczególności młodzieży NEET, w ramach zindywidualizowanego programu aktywizacji zawodowej.

Przetestowanie i wdrożenie nowego rozwiązania ma na celu zwiększenie efektywności procesu poradnictwa zawodowego oraz powiązanych usług rynku pracy (tj. staży), poprzez wyposażenie doradców zawodowych i klientów w nowe narzędzia i metody.

Modernizacja tradycyjnych konwencji doradztwa zawodowego poprzez wprowadzenie innowacyjnych narzędzi w ramach projektu, udoskonalanie metod pracy doradców zawodowych, wdrożenie nowych rozwiązań i nowej jakości poradnictwa ma wspomagać przygotowanie osób z grupy NEET do wejścia na rynek pracy i utrzymania zatrudnienia. W rezultacie oznacza to minimalizację zagrożenia bezrobociem i towarzyszących mu czynników ryzyka w zakresie wykluczenia społecznego (a co za tym idzie – wzmocnienie pełnego uczestnictwa klientów w życiu społecznym i zawodowym).

Metoda *hope filled-engagement* Amundsona rozwija warsztat doradcy w kierunku bardziej kompleksowych usług dla klienta i procesu towarzyszenia mu w rozwoju kariery, tj. począwszy od sesji doradczych, a skończywszy na pozyskaniu zatrudnienia, bądź kontynuacji edukacji. Metoda Amundsona:

- koncentruje się na kreatywnym budowaniu „ja” zawodowego/całozyciowego klienta,
- zakłada elastyczne podejście do narzędzi i struktur sesji poradniczych,
- integruje inne dostępne oferty wsparcia instytucjonalnego,
- koncentruje się na rozwiązaniach, tj. planowaniu etapów, określaniu celów i praktycznych ścieżek ich realizacji,
- wykorzystuje takie narzędzia jak *storytelling*, wizualizacje, metafory.

Metoda wzmacnia odpowiedzialność klienta za podejmowanie decyzji i rezultaty procesu aktywizacji. Nie jest znana i stosowana w polskich instytucjach rynku pracy. W ramach projektu po raz pierwszy przetłumaczono na język polski i opublikowano podręcznik N.E. Amundsona pt. *Active engagement* oraz autorskie narzędzie doradcze (karty metaforyczne – dodatek do innej pozycji autora: *Metaphor making: Your Career, Your Life, Your way*).

Na projekt „Przestrzeń rozwoju!...” składają się następujące działania:

- analiza nowego modelu rozwoju kariery opartego na nadziei w praktycznym zastosowaniu w pracy doradców kariery. Rozwój umiejętności pracy doradców w ramach ww. modelu kariery – ocena potencjału poradnictwa opartego na nadziei przez doradców,
- rozwój i ocena narzędzi do pracy dla doradców tzw. interwencji w karierę opartych na nadziei,
- ocena efektów – w jaki sposób interwencje w karierę oparte na nadziei mogą wpływać na zachowania osób szukających pracy oraz analiza jak testowane podejście oceniają przedstawiciele instytucji zarządzających, delegujący doradców do pracy w duchu metody Amundsona (trudności, bariery, potencjały, wskazówki do wdrożeń i rozwiązań systemowych).

Bieżące informacje na temat realizowanych projektów badawczych w dziedzinie poradnictwa opartego na nadziei można znaleźć na kanadyjskiej stronie internetowej: hopecenteredcareer.com

Niniejsza publikacja dokumentuje proces adaptacji podejścia Amundsona na grunt polskiego poradnictwa zawodowego.

Pierwsza część przedstawia problematykę podejścia opartego na nadziei przez ukazanie jego założeń (kontekst teoretyczny), druga część przez pryzmat strategii działań i narzędzi wypracowanych na gruncie tego nurtu (wymiar praktyczny). Trzecia część obejmuje studium wybranych przypadków (*case study*) – prezentuje przebieg przykładowych procesów poradniczych. Część czwarta poświęcona jest wypracowanym rezultatom projektu, wnioskom i rekomendacjom oraz praktycznym wskazówkom koniecznym do wdrożenia rozwiązania (schemat funkcjonalny, rekomendacje).

CZĘŚĆ I

Poradnictwo oparte na nadziei – konteksty teoretyczne

W kierunku poradnictwa konstruowania kariery/życia

Współcześni badacze i praktycy poradnictwa wskazują na przejście od poradnictwa zawodowego, zorientowanego na dawanie instrukcji i ekspercką pomoc w wyborze zawodu, do poradnictwa konstruowania kariery/życia, opartego o „wspieranie ludzi w ich uczeniu się przez całe życie oraz towarzyszenie im w licznych tranzytach między kolejnymi doświadczeniami osobistymi, edukacyjnymi i zawodowymi” (Minta, 2012, s. 19).

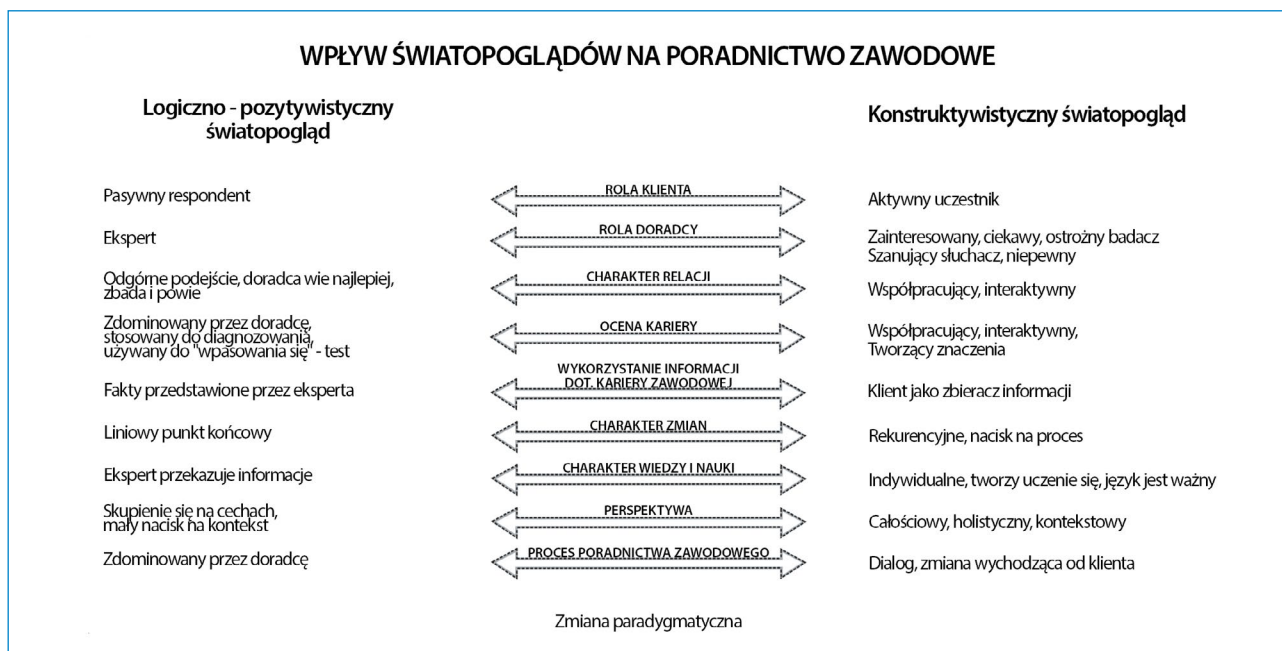
Zmiana ta otwiera pole dla pojawienia się nowożytnych praktyk poradniczych: dialogowych, biograficznych, interpretacyjnych, pomagających w konstruowaniu, rekonstruowaniu oraz współkonstruowaniu narracji dotyczących kariery/życia.

Aktualny kontekst społeczno-kulturowy i globalne wyzwania związane z rynkiem pracy wymagają kształcenia całościowego oraz rozwoju kompetencji pozwalających odnaleźć się w zmieniającej się gospodarce. Stanowią też bodziec dla przemodelowania systemu poradnictwa zawodowego, wzbogacenia go o nowatorskie metody i praktyki, akcentujące autorefleksję, kreatywność, elastyczność i odpowiedzialność radzącego się za konstruowanie kariery/życia.

Paradygmat konstruktywistyczny i interpretacyjny zagościł w poradownictwie (McMahon, 2017) – wyrażając się w podejściach tj. poradnictwo socjodynamiczne Vance’a Peavy’ego (2014) czy będące przedmiotem niniejszej publikacji poradnictwo oparte na nadziei Normana E. Amundsona (2017). Podejścia te są wyrazem konstruktywizmu (Berger, Luckmann 1983) definiującego świat społeczny jako fenomen konstruowany społecznie, poprzez nadawanie znaczeń, interakcje i społeczne negocjowanie. „Ja” w tej optyce jest wielogłosową, złożoną konfiguracją znaczenia – tożsamość i kariera jest polem dynamicznego procesu autokreacji i konstruowania poprzez narracje.

Jeden z przedstawicieli konstruktywizmu i narratywizmu na gruncie poradnictwa Mark Savickas (2015) mówi o zmianie paradygmatycznej w percypowaniu kwestii kariery na przestrzeni lat, wyróżniając trzy okresy rozwoju: doradztwo zawodowe, rozwój kariery i tzw. paradygmat trzeci, kładący nacisk na „projektowanie życia”. W ten ostatni okres rozwoju wpisuje się również teoretyczny model poradnictwa zawodowego opartego na nadziei Normana Amundsona (Niles, Amundson & Neault, 2011), niosący wizję „nowej” koncepcji poradnictwa i konieczność przewartościowania dotychczasowych sposobów pracy. Amundson, w ramach opisywanego przez siebie konceptu „aktywnego zaangażowania” po stronie zarówno osoby radzącej się, jak i doradcy, podkreśla rolę elastyczności i kreatywności oraz holistyczny wymiar, gdzie kariera wykracza poza wąsko rozumianą pracę, obejmując wszystkie role życiowe. Koncentracja na rozwiązaniach plasuje poradnictwo Amundsona w nurcie podejść problemowych, gdzie poradnictwo stanowi metodyczną interwencję służącą rozwiązywaniu problemów całościowych.

Konstruktywistyczny zwrot w poradnictwie obrazuje poniższy schemat (Spangar, Keskinen, 2017):



Rys. 1. Wpływ światopoglądów na poradnictwo

Wyzwania współczesnego rynku pracy a podejście Amundsona

Obserwujemy obecnie wzrost liczby klientów borykających się z wieloma barierami w swoim życiu, „odłączonych”, narażonych na liczne czynniki ryzyka m.in. migranci, osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, młodzież z grupy NEET – będących poza *mainstreamem* edukacji i rynku pracy. Egzystencja tych osób jest uwikłana w różnorodne konteksty i ograniczenia, naznaczona brakiem stałości i niepewnością zatrudnienia – co powoduje często dezorientację, zniechęcenie, brak perspektyw i poczucie beznadziei.

W tym kontekście celem poradnictwa powinno być według Amundsona odbudowanie podstawowej nadziei i poczucia sprawstwa, wzmocnienie aktywności, refleksyjności i odpowiedzialności w życiu osobistym i zawodowym. Poradnictwo jest procesem wychodzenia z „kryzysu wyobraźni”, kreatywnym generowaniem nowych perspektyw i rozwiązań (Amundson, 2017, s. 23). Holistyczne spojrzenie na projekty życiowe, koncentracja na kreatywnym konstruowaniu całościowego „ja” klienta, gdzie doradca pełni rolę towarzysza w procesie zmian, partnera, a nie eksperta proponującego gotowe rozwiązania. Celem jest upodmiotowienie osoby radzącej się i dodawanie jej siły poprzez otwieranie nowych możliwości, generowanie nowych perspektyw, połączeń i szans i wzmocnienie nowych wyborów. Interwencje oparte na nadziei ukierunkowane są na wsparcie różnych grup wykluczonych społecznie i zawodowo. Celem jest wzmacnianie przekonań jednostki, iż w przyszłości możliwe jest osiągnięcie pożądanego celu oraz zachęcanie do podejmowania różnorodnych form aktywności.

Tworzenie kariery (*career craft*)

Amundson wysuwa postulat wyjścia poza tradycyjne, konwencjonalne metody i chce wprowadzenia bardziej aktywnego i kreatywnego podejścia do poradnictwa. Otwiera drzwi wyobraźni w procesie poradniczym na interwencje twórcze pozwalające na wgląd w sferę rozwiązań, odpowiedzi i inspiracji oraz kreatywne rzutowanie się osoby radzącej się w przyszłość. Podkreśla wagę technik ekspresyjnych: pisania, ruchu, rysowania w procesie doradczym (np. rysunek góry przedstawiającej karierę zawodową klienta, rysunek wymarzonej pracy, rysowanie problemu i jego rozwiązania), które pozwalają na wyrażenie treści, których nie jesteśmy do końca świadomi (Gabor, 2012).

Amundson sugeruje stosowanie terminu „tworzenie kariery” (*career craft*) zamiast „zarządzania karierą” (*career management*) jako bardziej adekwatnego dla opisu współczesnych zmagania na ryn-

ku pracy. Wyodrębnia różnicę między „zarządzaniem” (podejście ustrukturyzowane, sztywne, bezosobowe) a „tworzeniem” (podejście elastyczne, osobiste, wewnętrzne, wychodzące poza utarte ramy). Wskazuje, że koncepcja zarządzania karierą może być odległa dla ludzi, którzy czują się „wyobcowani”, potęgując uczucia podejrzliwości i nieufności. Metafora „rzemiosła” zastosowana do kariery może być skuteczną i nośną alternatywą akceptowaną przez różnych ludzi, podkreślając wymiar praktyczny i celowy, kreatywność, elastyczność, zaangażowanie i proaktywną postawę. Rzemiosło wskazuje na umiejętności, łączy piękno z codziennym życiem.

Twórczą energię i moc sprawczą płynącą z takiego nastawienia oddaje też idea „przepływu kariery” (*career flow*), opisująca stany pełnego zaangażowania i całkowitego oddania się wykonywanej czynności (Niles, Amundson & Neault, 2011).

Model rozwoju kariery oparty na nadziei

Amundson rozwinął teoretyczny model kariery opartej na nadziei (*Hope Centered Career Model*), który można przedstawić metaforycznie jako wiatraczek, gdzie nadzieja łączy się z autorefleksją, samoświadomością, budowaniem wizji, planowaniem celów, wdrożeniem i adaptacją (rys. 2).

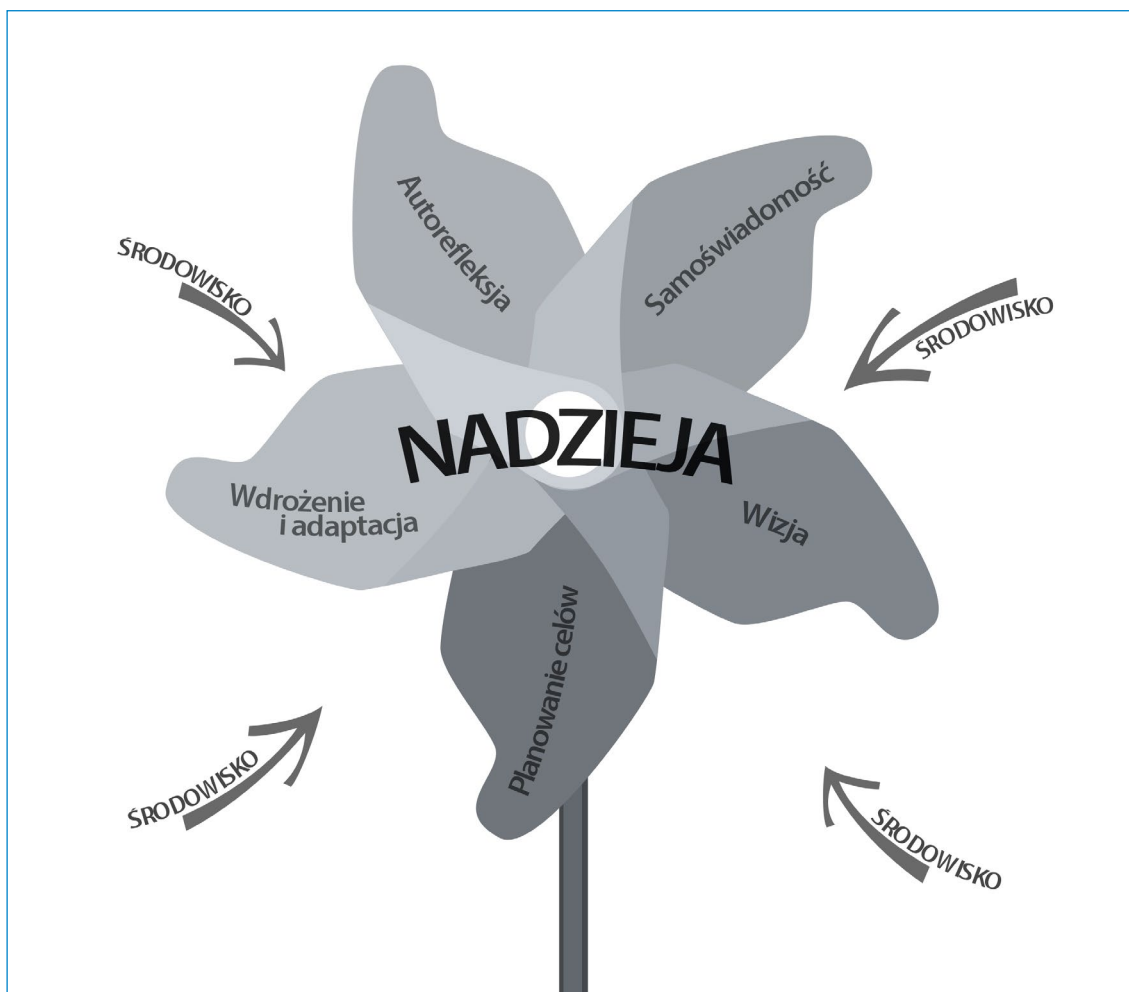
Wgląd w siebie w tym modelu dzieli się na dwie składowe: autorefleksję (analiza własnych przekonań, myśli, zachowań, możliwości, egzystencjalnych dylematów tj.: co liczy się w życiu?, co chcę zrobić ze swoim życiem?) i samoświadomość (klarowny obraz siebie – proces identyfikacji własnych unikalnych umiejętności, zainteresowań, wartości i cech osobowości).

Tworzenie wizji oznacza generowanie możliwości i perspektyw na przyszłość. Poradnictwo w tym kontekście wspiera rozszerzenie wizji tego, co jest możliwe.

Wyznaczanie celów oraz planowanie odsyła do wytyczania konkretnych etapów działania, pozwalających osiągać realistyczne, zdefiniowane i wykonalne cele. Metoda koncentruje się na rozwiązaniach, tj. planowaniu kroków, określaniu celów i praktycznych ścieżek ich realizacji, wzmacniając odpowiedzialność klienta za podejmowanie decyzji i rezultaty procesu aktywizacji.

Wdrożenie i adaptacja wyraża zastosowanie danego rozwiązania, z jednoczesną świadomością możliwych alternatyw i opcji, działanie z elastycznością i wrażliwością na zmienne okoliczności i „pozytywną niepewnością” (por. Krumboltz, 2004).

Centralnym punktem procesu poradnictwa jest **nadzieja** zorientowana na aktywność – w myśl idei, że wysoki poziom nadziei sprzyja rozważaniu możliwości, inicjowaniu działań i pokonywaniu przeciwności, wspiera sprawczość, ukierunkowane myślenie i cele. Amundson jest orędowni-



Rys. 2. Wiatraczek (por. Amundson, 2017, s. 28)

kiem szerszej, społecznej aplikacji teorii nadziei, którą można wykorzystać w rozwoju własnego potencjału, w kontekście osobistym, edukacyjnym i zawodowym. Akcentuje on potrzebę kształtowania u jednostek defaworyzowanych, „zagrożonych wykluczeniem społecznym”, nadziei jako struktury poznawczej osobowości oraz mechanizmu motywacyjnego. Poradnictwo nadziei ukierunkowane jest na wyjście z impasu, dekonstrukcję zniekształceń poznawczych i wspieranie realizacji indywidualnych celów życiowych. Wyzwaniem jest przekierowanie energii z nieproduktywnych czy nawet autodestrukcyjnych działań i reakcji – na konstruktywne pobudzenie i pójście do przodu przez osobę radzącą się. Nadzieja decyduje o otwartości człowieka na zmiany, wpływa na atrybucję sukcesów i porażek. Pozwala efektywniej podejmować działania i realizować wytyczane cele, łąduje pozytywny wizerunek siebie i zaufanie do własnych możliwości, oddala lęk przed konfrontacją z wyzwaniami i dylematami. Nie ma nic wspólnego z utopijnym, życzeniowym myśleniem, nie oznacza naiwnego rzutowania się w przyszłość, w oderwaniu od realiów. Stanowi świadome, ugruntowane w tu i teraz, spojrzenie w przyszłość, myślenie perspektywiczne zakorzenione w realnych zasobach i zdolnościach.

Sam model zakłada elastyczność przechodzenia pomiędzy jego różnymi fazami oraz zwraca uwagę na kluczowe znaczenie kontekstu/ otoczenia/ środowiska. Zwiększająca się różnorodność klientów i złożoność świata wymaga wrażliwości kulturowej oraz świadomości kontekstów i wzajemnych powiązań w życiu osób radzących się.

Nadzieja zorientowana na działanie – w kręgu inspiracji teoretycznych

Amundson wskazuje na trzy inspirujące źródła, które stanowią zaplecze dla jego modelu – to badania Ch. R. Snydera, myśl A. Bandury i D. T. Halla.

Amerykański psycholog prof. Charles Richard Snyder (2002) jest prekursorem badań nad nadzieją. „Nadzieja” wydaje się konstruktem wieloznacznym i umykającym ścisłej definicji. Jest jednak istotnym aspektem funkcjonowania i doświadczania świata przez jednostkę oraz elementem wielu teorii z kręgu m.in. psychologii pozytywnej. Różni badacze podejmują się prób opisania i wyjaśnienia tego złożonego fenomenu. Nadzieja funkcjonuje w wielu teoriach i badaniach empirycznych, jako znaczący czynnik planowania i podejmowania działań, dobrostanu i jakości życia, pokrewny konstruktom takim jak optymizm życiowy (Seligman, 1997) czy poczucie własnej skuteczności (Bandura, 2007). Józef Koziński (2006, s. 42) definiuje nadzieję jako „przekonanie, że człowiek w przyszłości osiągnie pożądaną cel z określonym stopniem prawdopodobieństwa”.

Snyder (2002) zdefiniował ją jako pozytywny stan poznawczo-motywacyjny, ufundowany na działaniach ukierunkowanych na cele oraz przekonaniach, że możliwe jest osiągnięcie sukcesu oraz że sukces ten zależy od własnych zasobów/kompetencji.

Nadzieja według Snydera (2000; Snyder, Rand, Sigmon, 2002) stanowi dynamiczny proces myślowy składający się z trzech czynników obejmujących 1. cel (*goal*), 2. strategię prowadzącą do celu (*waypower/pathways thoughts*) i 3. motywację do działania (*willpower/agency thoughts*).

Strategia to „droga do celu”, sposób pokonywania barier i radzenia sobie z wyzwaniami, umiejętność zastosowania wielu rozwiązań (alternatywy, opcje). Motywacja to „siła”, „energia”, determinacja – zdolność podmiotowego zaangażowania w realizację podjętego działania.

Istotna w tym modelu jest subiektywna ocena własnych zdolności/możliwości oraz osobiste nastawienie do osiągania kolejnych kroków do realizacji celu. Tak rozumiana nadzieja na sukces stanowi swoisty system interpretacyjny relacji jednostka-otoczenie, spełniając ważną rolę w adaptacji osoby radzącej się do środowiska. Psychologiczne korzyści płynące z nadziei to m.in. więk-

sza pewność siebie, wyższa samoocena, kreatywność, optymizm i satysfakcja z życia. Nadzieja, w obliczu zwątpienia, barier i zmęczenia, ułatwia podejmowanie działań oraz osiągnięcie celów. Wzmacnia indywidualne przekonanie o zdolności poradzenia sobie z określonymi zadaniami. Wiara w możliwość osiągnięcia sukcesu sprzyja pozytywnemu nastawieniu do siebie i świata, pozwala efektywniej podejmować działania i osiągać cele. Jednostka jest przekonana o własnym sprawstwie, możliwości zainicjowania dążeń do celu po wybranej drodze i wytrwania w nim, mimo napotkanych przeszkód. Przekonanie o posiadaniu kompetencji umożliwiających odniesienie sukcesu, własnej zaradności, umiejętności generowania rozwiązań – stymuluje do działania, przyczynia się do twórczej i skutecznej realizacji planów. Nadzieja pozwala na przełamywanie błędnego kręgu niemocy, bierności i apatii.

Na marginesie tych rozważań warto przywołać też poznawczo-emotywne ujęcie nadziei przez Erika Eriksona (2002). Rozwinął on pojęcie nadziei podstawowej – odsyłające do bazowego doświadczenia sensowności i przychylności świata. Erikson w swoim psycho-społecznym modelu rozwojowym u podstaw wszystkich innych etapów rozwojowych zakładał „ufność – nieufność”, wskazując na rolę nadziei w percepcji siebie i świata. Co istotne Snyder, w odróżnieniu od Eriksona, akcentuje zdolność rozwoju nadziei również w późniejszych fazach rozwojowych. Tym samym dorastanie w środowisku o niskim „kapitale nadziei”, nieprzychylnym czy nawet traumatycznym, nie wyklucza wg niego rozwijania nadziei w procesie samokształcenia.

Snyder (2002) bada nadzieję pozwalającą aktywnie podejmować działania skoncentrowane na celach. Amundson nazywa ten rodzaj nadziei – „nadzieją zorientowaną na aktywność”, która oznacza „wizualizację ważnego celu i wiarę, że pozytywne efekty pojawiają się wraz z podjęciem konkretnych czynności” (Niles, Yoon, Amundson & Balin, 2010, s. 102).

Teoria podmiotowości Alberta Bandury (2007) akcentuje kwestie samooceny, wizji/przewidywania przyszłych wydarzeń, planowania/wytyczania celów oraz wdrażania i monitorowania działań prowadzących do celów. Bandura ujmuje osobę jako jednostkę aktywną, przejawiającą zdolność do autoregulacji i nieustannego rozwoju. Istotnym aspektem podejmowanych przez jednostkę działań jest poczucie własnej skuteczności – przekonanie, iż jest się w stanie zrealizować określone działanie lub osiągnąć wytyczone cele. Wysokie poczucie własnej skuteczności zmniejsza lęki, zwiększa zaś wytrwałość w dążeniu do celu. Te wątki są również istotnym składnikiem modelu Amundsona.

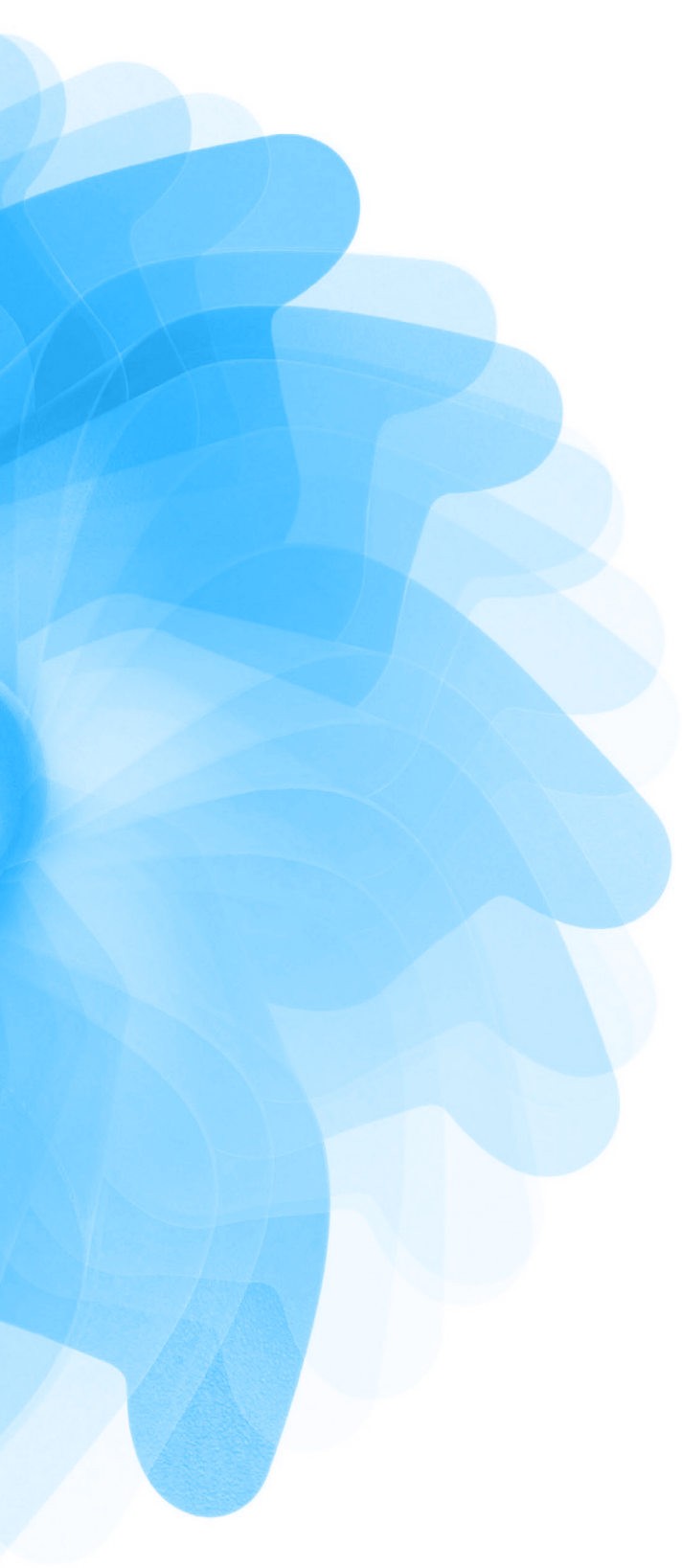
Douglas T. Hall (1996) akcentuje wagę tożsamości i adaptacyjności. Ukuł on termin „kariera proteuszowa” (*protean career*), wskazując na nieliniarny i zmienny charakter rozwoju kariery danego człowieka. „Kariery proteuszowe” kształtują szczególnie te jednostki, które osiągnęły wysoki poziom zorientowania na własne wartości oraz wykazują kompetencje świadomego konstruowania/„samosterowania” własną karierą. Dynamikę i nieliniowość kariery podkreśla także Amundson.

Backswing

Oryginalną koncepcją Amundsona jest idea *backswing*, wzięcia zamachu do tyłu, nabrania rozpędu, by wzmocnić ruch inicjujący działanie (Amundson, 2017, s. 61). Podkreśla on, że paradoksalnie pierwszym etapem ruszenia do przodu przez klienta jest często ruch wstecz. „Cofanie się”, refleksja nad przeszłością, nad tym, kim jesteśmy, z czym przychodzimy i czego pragniemy – pozwala na wgląd w siebie i podejmowanie świadomych kroków ku przyszłości. *Backswing* stanowi krok w tył w celu wzmocnienia poczucia własnej wartości i nabrania rozpędu do dalszych działań. Wzięcie rozbiegu, to w zamyśle krótka, acz ważna faza introspekcji, by zrozumieć siebie, odbudować pozytywną samoocenę i po chwili z energią ruszyć do realizacji działań.

Backswing odwołuje się do faktycznych doświadczeń z życia klienta i stanowi bazę do generowania konstruktywnych informacji zakorzenionych w realnym przeżyciu.

Odzwierciedleniem wybranego przez Amundsona podejścia teoretycznego są proponowane przez niego strategie, narzędzia i praktyki poradnicze, których zastosowanie ma pomóc obu uczestnikom procesu (osobie radzącej się i doradcy) we wzbudzeniu poczucia nadziei u klienta i pozytywnej rekonstrukcji jego kariery/życia.



CZĘŚĆ II

Poradnictwo oparte na nadziei – wymiar praktyczny

Struktura procesu poradniczego – od budowania relacji do ceremonii zamykających

Amundson dekonstruuje tradycyjne założenia definiujące „dobrą” sesję doradztwa zawodowego, a mianowicie: kontakt głównie werbalny, sesje „gabinetowe” (a nie np. „terenowe”), jeden na jeden (bez obecności innych osób znaczących), odbywające się co tydzień, trwające 50 minut, w określonej przestrzeni. Zamiast tego postuluje stworzenie bardziej przyjaznego planu sesji i otwartej struktury spotkań – przestrzeni dla większej kreatywności i wyobraźni. Struktura procesu poradniczego w podejściu Amundsona odsłania dynamikę zmiany perspektywy, przejścia „od problemów do rozwiązań” i jako taka jest elastyczna i otwarta na indywidualny charakter spotkań. Podejście Amundsona wyklucza wszelkie z góry określone kroki, rygorystyczne zasady czy „automatyczne” sekwencje działań. Proces otwarty jest na różnorodne działania, możliwości i strategię. Można jednak uchwycić generalną trajektorię procesu doradczego: ogólne zalecenia i wytyczne metodologiczne, bazujące na aktywnym zaangażowaniu klienta. Wyłania się pewien ogólny schemat przebiegu procesu doradczego:

1. Zbudowanie relacji.
2. Zdefiniowanie problemu.

3. Praca nad rozwiązaniem problemu:
 - Faza samopoznania
 - Tworzenie wizji i planowanie działań
 - Wdrożenie
4. Zakończenie poradnictwa.

Ad. 1. **Zbudowanie relacji** wymaga dobrych umiejętności komunikacyjnych ze strony doradcy, budowania atmosfery zaufania, znalezienia wspólnego gruntu, dookreślenia samego procesu poradnictwa i jego celów, zawarcia kontraktu z osobą radzącą się. Refleksyjna praktyka poradnicza opiera się na uważności i empatii doradcy oraz jego podążaniu za klientem. Istotnymi wyznacznikami relacji poradniczej są wg Amundsona: autentyczność (spotkanie bez „masek” np. bez maski eksperta), bezwarunkowe pozytywne nastawienie (atmosfera szacunku i akceptacji) i empatyczne rozumienie (wrażliwość na świat przeżyć, dostrojenie). Inspiracją dla rozważań o tych aspektach relacji poradniczej są prace Carla Rogersa (2002). Amundson akcentuje dodatkowo elastyczne podejście (otwartość na pojawiające się historie, żywa obecność, zasłuchanie w to, z czym przychodzi klient).

Istotne w relacji doradczej jest budowanie atmosfery znaczenia – wzmacnianie ważności osoby radzącej się, włączanie jej w działanie z całą jej podmiotowością i indywidualnością. Wiąże się to z zaangażowaniem doradcy nie tylko na polu *stricte* zawodowym, ale też bardziej osobistym – jesteśmy autentycznie zainteresowani losami drugiego człowieka, pojawia się połączenie na poziomie osobistej troski. Zasada „traktuj innych, jak sam chciał(a)byś być traktowany/-a” (Amundson, 2017, s. 295) sprawdza się także w poradnictwie. Rodzi pytania: ile w twojej relacji z klientem uważności, szacunku, przestrzeni, empatii?

Negocjowanie relacji poradniczej oznacza wypracowanie wspólnej wizji procesu przez doradcę i osobę radzącą się, nazwanie ról, potrzeb, oczekiwań i zachęcanie do inicjatywy. Obejmuje też definiowanie celów poradnictwa i dróg do ich osiągnięcia.

Ad. 2. **Zdefiniowanie problemu i oczekiwań względem sposobu rozwiązania problemu** – etap ten obejmuje działania diagnozujące *status quo*, precyzujące i otwierające na nowe perspektywy (w tym przerwianie problemu).

Ad. 3. **Praca nad rozwiązaniem problemu** – wieloetapowe dochodzenie do porady sobie z problemem/wyzwaniem:

- **Faza samopoznania**

Wstępem do szukania rozwiązań jest eksploracja na poziomie samooceny i wgląd w siebie przez klienta – identyfikacja umiejętności, postaw i wartości, opis bieżącej sytuacji, analiza zdarzeń, emocji i kontekstu. W tej fazie wzmacnia się autorefleksję i samoświadomość osoby

radzącej się poprzez zadawanie pytań uwydatniających przekonania, dylematy i możliwości; wychwytywanie przez klientów pozytywnych momentów czy zmian w życiu oraz zwracanie uwagi na dotychczasowe sposoby radzenia sobie ze stresem.

- **Tworzenie wizji i planowanie działań**

Ten etap koncentruje się na generowaniu możliwości i wizualizacji osiągnięcia celu np. poprzez „pytania o cud” czy ćwiczenia typu „przechodzenie problemu”. Następuje wytyczanie konkretnych kroków działania. Ważnym elementem jest też badanie możliwości zawodowych (zagospodarowanie czasu między sesjami na praktyczne „zadania domowe” np. eksploracja interesujących branż, sieciowanie).

- **Wdrożenie**

Na tym etapie następuje podjęcie decyzji oraz wdrożenie planu w życie.

Ad. 4. Zakończenie poradnictwa — niezwykle istotnym momentem jest zamknięcie procesu. To czas podsumowania osobistych wglądów i osiągnięć, emocjonalnego domknięcia procesu doradczego i relacji doradca-radzący się. Decyzja o zakończeniu poradnictwa jest kwestią ram formalnych, ale też podlega negocjacji pomiędzy doradcą a klientem. Finalizacja procesu poradniczego wymaga odpowiedniego czasu i uwagi oraz przygotowania do rozstania, z uznaniem poczucia straty i niepewności. Perspektywa końca jest w gruncie rzeczy wpleciona w pierwszą sesję, początek współpracy i ustalanie ram czasowych poradnictwa.

Podsumowanie sesji otwiera na refleksyjną analizę osiągnięć i wspólnej drogi. Warto zapytać swoich klientów o to, jak oni postrzegają proces poradniczy — o swoiste *résumé* tego, co wydarzyło się podczas sesji doradczych z ich perspektywy. Doradca ze swej strony również dokonuje podsumowania. Pozwala to na wymianę wspomnień (*interpersonal recall*) — podzielenie się informacjami zwrotnymi na zakończenie wspólnej pracy. Warto też zwrócić uwagę na szczególne momenty poruszenia czy ożywienia — punkty zwrotne, inicjujące zmianę, odsłaniające nowe perspektywy (przeramowanie) (Amundson, 2017, s. 228). Ostatnia sesja jest czasem wzmacniania inicjatywy, samosteroowności, poczucia mocy u klienta oraz otwierania na nowe możliwości i opracowania planu dalszych działań (który można np. spisać i podpisać).

Osobiste wyrażenie zainteresowania po zakończonych sesjach np. przez krótki telefon czy mail, może wzmocnić zaangażowanie klientów w działanie, stanowi wyraz więzi i porozumienia oraz element monitoringu efektywności zakończonego poradnictwa. Amundson mówi o włączeniu w finał poradnictwa tzw. ceremonii zamykających, pozwalających na uroczyste podsumowanie osiągnięć, stanowiących zwieńczenie i jednocześnie otwarcie na nowe perspektywy. Można podkreślić wyjątkowość ostatniego spotkania poprzez poczęstunek, rytuał wręczenia świadectwa ukończenia procesu, drobny upominek, wyjątkowy sposób pożegnania (np. serdeczne objęcie) — symbolizujące ważność procesu i finału.

Dla ilustracji wagi ceremonii domknięcia przywołać można realia projektowe. W jednym z Powiatowych Urzędów Pracy we fragmencie ostatniej sesji doradczej uczestniczyła Dyrektorka Urzędu, wręczając osobom radzącym się drobny upominek i osobiście gratulując im zakończenia udziału w projekcie. Poniższe zdjęcie obrazuje ten uroczysty moment ostatniego spotkania osoby radzącej się, doradczynie i dyrektorki:



Rys. 3. Ceremonia zamknięcia w PUP (źródło: materiały archiwalne projektu)

Metody pracy z klientem i sekwencja działań

Zaproponowana w projekcie ponadnarodowym „Przestrzeń rozwoju!” metodyka pracy z klientem/ tką – uczestnikiem/czką z grupy NEET – bazuje na sekwencji działań zastosowanych w ramach projektu standardowego 1.2.2 PO WER pn. „KIERUNEK PRACA! Aktywizacja zawodowo-edukacyjna młodzieży z powiatu ząbkowickiego”. Schemat działań w projekcie standardowym zakładał objęcie uczestników projektu – osób z grupy NEET – wsparciem w postaci:

1. Poradnictwa zawodowego – ustalenie Indywidualnego Planu Działań,

2. Doradztwa psychospołecznego – wzmocnienie motywacji uczestników do zmiany sytuacji zawodowo-edukacyjnej i społecznej,
3. Doradcy/Menedżera klienta – pomoc i motywacja we wdrożeniu IPD/ ścieżki rozwoju, wsparcie w procesie zmiany w obszarze edukacyjno-zawodowym, pośrednictwo pracy,
4. Staży zawodowych – umożliwienie nabycia lub uzupełnienia doświadczenia zawodowego,
5. Szkoleń zawodowych – uzupełnienie lub zdobycie nowych kwalifikacji i kompetencji.

W projekcie „Przestrzeń rozwoju!” ścieżkę działań zaprojektowano z uwzględnieniem istotnej roli Doradcy zawodowego / Menedżera klienta oferującego wsparcie dla klienta podczas całego procesu kreowania nowej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Projektując metodologię działań wzięto pod uwagę, iż usługi poradnicze jako takie nie są stosowane ani w PUP, ani w prywatnych agencjach zatrudnienia samodzielnie. Poradnictwo stanowi proces, w ramach którego następuje zdefiniowanie i dobór innych usług pozwalających na realizację planów zawodowych danej osoby. Zdecydowano więc o testowaniu metody zagranicznej w korelacji ze stażami, żeby móc bardziej adekwatnie zweryfikować jej stosowanie w codziennej praktyce instytucji krajowych oraz zweryfikować jej oddziaływanie na pełniejszy proces aktywizacji, czy pakiet usług będący ofertą praktycznie każdej instytucji rynku pracy.

Stáže jako instrument rynku pracy są jednymi z podstawowych narzędzi aktywizacji stosowanych przez publiczne służby zatrudnienia i pozarządowe agencje zatrudnienia. Dotyczy to osób w różnych grupach wiekowych, jednakże odgrywają szczególną rolę w procesie aktywizacji osób młodych, ponieważ:

- pozwalają na nabycie praktycznego doświadczenia, którego te osoby często nie mają,
- pozwalają młodym osobom poznać środowisko pracy i urealnić wizję siebie jako pracownika,
- pozwalają przełamać często negatywne nastawienie pracodawcy, który ma możliwość zweryfikowania, a zarazem przygotowania młodego pracownika do potrzeb zakładu pracy i swoich oczekiwań.

Z repertuaru praktyk niosących nadzieję – przykładowe narzędzia poradnicze

W ramach projektu „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” testowano trzy obligatoryjne narzędzia: Krąg mocnych stron, Krąg kariery i Krąg połączeń. Dodatkowym elementem było zastosowanie kart metaforycznych jako narzędzia wglądu i samopoznania. Narzędziownia proponowana przez Amundsona stanowi niezwykle bogaty rezerwuar ćwiczeń i metod pracy – otwarty na modyfikacje, alternatywy i twórcze eksperymenty. Ten praktyczny zestaw metod wspierających doradców w codziennej pracy z klientami

może być indywidualnie komponowany przez doradcę w zależności od potrzeb klienta i konkretnej sytuacji poradniczej. Amundson podkreśla wagę kreatywnego i elastycznego podejścia do poradnictwa oraz swobody w korzystaniu z narzędzi wspierających w określaniu dążeń i osiągnięciu celu. Poniższe opisy narzędzi i ich zastosowania są więc jedynie wskazówką dla realnego wprowadzenia klienta w przebieg ćwiczenia. Nie należy posługiwać się narzędziami/instrukcjami sztywno, ale każdorazowo dopasować ich użycie do potrzeb indywidualnych, dostrajając się do stylu komunikacji klienta.

■ *Storytelling* – narracje i opowiadania

Podstawą spotkania poradniczego jest opowieść klienta — to z czym przychodzi, z czym się zмага. Sesja jest przestrzenią otwartą na opowiedzenie własnej historii. Doradca jest nieoceniającym słuchaczem budującym atmosferę znaczenia, ale sam może też stosować opowieści otwierające na nowe sensory. Historie są codziennym sposobem komunikowania się, ale też niezwykłą przestrzenią do analizy, zanurzoną w biografii, w jednostkowym, unikalnym doświadczeniu. W opowieściach i historiach tkwi źródło wiedzy o nas samych, naszych zasobach, strategiach radzenia sobie, wartościach i perspektywach.

Warto stosować różne pytania do generowania historii jako materiału analitycznego i wglądowego. Amundson proponuje osobie radzącej się następujące obszary do refleksji:

- Opisz sytuację, gdy wszystko było w porządku, ale wiedziałeś/-aś, że najwyższa pora na zmiany.
- Opisz czas, gdy nic się nie układało, ale wiedziałeś/-aś, że musisz wytrwać w tej sytuacji i ostatecznie wszystko się ułożyło.
- Opisz sytuację, gdy cel nie rysował się jasno, ale mimo wszystko dążyłeś/-aś do niego dalej.
- Opisz sytuację, gdy podjąłeś/-aś intuicyjną decyzję.
- Opisz sytuację, kiedy myślałeś/-aś, że masz wszystko pod kontrolą, ale w końcu Ci się nie udało. Jak sobie wtedy poradziłeś/-aś?
- Opisz sytuację, gdy nadarzyła Ci się niesamowita okazja. Co zrobiłeś/-aś, by ją wykorzystać?
- Opisz sytuację, gdy miałeś/-aś obrany cel i opracowany plan, ale wydarzyło się coś nieoczekiwanego i musiałeś/-aś skorzystać z planu „B”.
- Opisz sytuację, gdy podjąłeś/podjęłaś ryzyko, nie będąc pewnym/-ą wyniku swoich działań.
- Opisz sytuację, gdy zmieniłeś/-aś swoje postrzeganie danej sprawy i to umożliwiło Ci dostrzeżenie innych, nowych możliwości.
- Opisz sytuację, gdy dowiedziałeś/aś się czegoś nowego o sobie, co pozwoliło Ci całkowicie zmienić tok myślenia (Amundson, 2017, s. 125–126).

Rolą doradcy jest zachęcanie do szczegółowego przedstawienia opisywanych sytuacji, dopytywanie o potrzeby, oczekiwania, uczucia, myśli i podejmowane działania, wartości i ogłęd sytuacji

przez znaczących innych. Następnym etapem jest transfer wiedzy o sobie na obecne wyzwania, odniesienie do aktualnego kontekstu. Czasem zadaniem jest zaś uświadomienie sobie przez osobę radzącą się nowych dróg i interpretacji, aby ludzie uwięzieni w jednej historii mogli wypowiedzieć bardziej konstruktywną narrację.

■ 20 rzeczy, które lubię robić

Wprowadzenie

Na zbudowanie relacji w fazie orientacji, poznawania się i znajdowania „wspólnego gruntu” pozwala m.in. ćwiczenie „20 rzeczy, które lubię robić”, dające osobie radzącej się przestrzeń na swobodną narrację o sobie w bezpiecznych kontekstach, dodających mocy i poczucia osobistego znaczenia. Zadanie otwiera na opowiadanie o sobie, samopoznanie, refleksję nad życiem, wartościami, preferencjami i upodobaniami. Pozwala na opowieść o osobistych zainteresowaniach, umiejętnościach czy stylu życia. Uwzględnia szerszy kontekst funkcjonowania osoby radzącej się, obszary jej zaangażowania i pasji. Jest dobrym punktem wyjścia podczas rozmów z osobami bezrobotnymi (w tym z grupy NEET), które nie mają wyraźnej struktury zawodowej w życiu.

Przebieg

Osoby radzące się zaprasza się do spisania 20 aktywności, które sprawiają im satysfakcję, zarówno z obszaru zawodowego, jak i osobistego. Do każdej z wymienionych czynności klient zadaje następujące pytania:

- Kiedy ostatnio to robili?
- Ile to kosztowało?
- Czy jest to coś, co robi się samemu czy z innymi?
- Czy wymaga planowania czy też może być spontaniczne?
- Co wnosi ono w życie klientów – spełnienie umysłowe, emocjonalne, fizyczne, duchowe? (może być więcej niż jedna odpowiedź) (Amundson, 2017, s. 51).

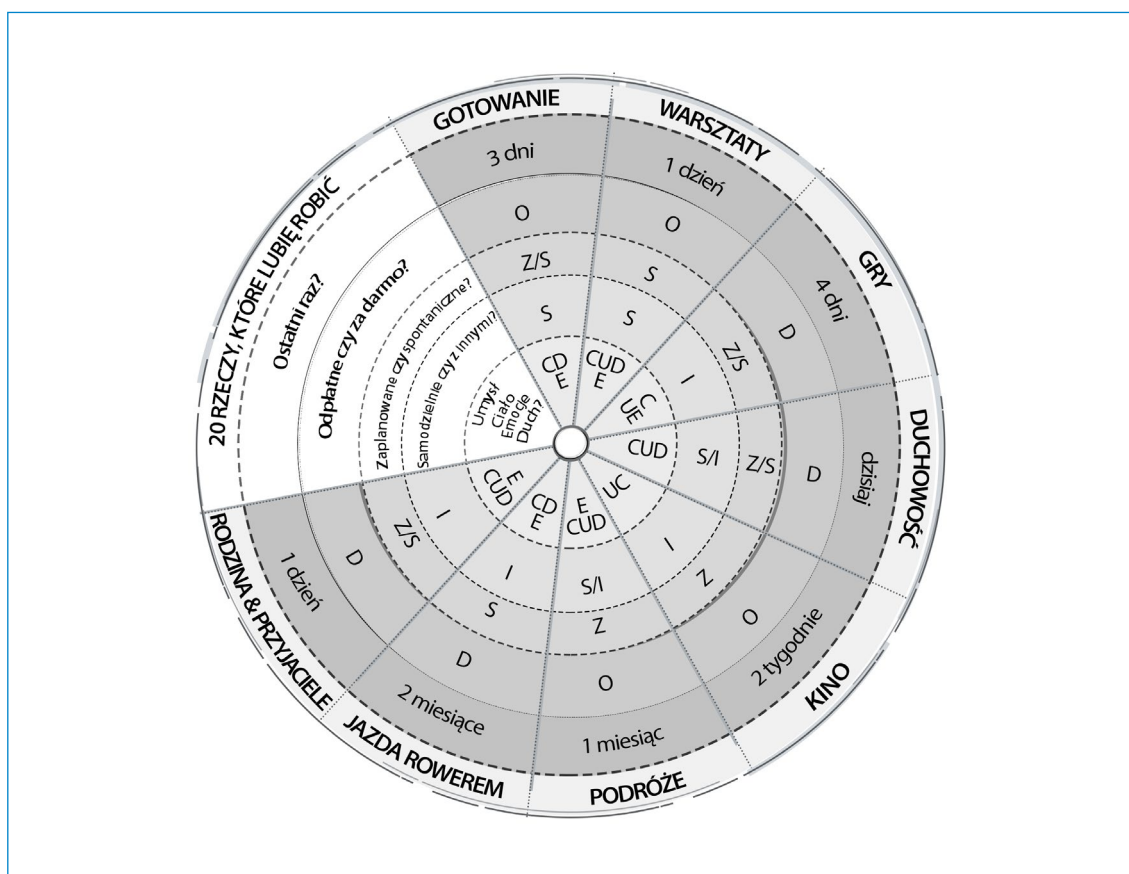
Warto wskazać w tym ćwiczeniu ewentualne wspólne upodobania – doradca może się również „odsłonić”, znajdując wspólny język z klientem i pogłębiając relację z nim w bardziej osobistym wymiarze.

Od strony formalnej klient może zbudować klasyczną tabelę z listą ulubionych działań czy aktywności:

	Co lubię robić?	Ostatni raz	Odpłatnie (O) Za darmo (D)	Zaplanowane (Z) Spontaniczne (S)	Samodzielnie (S) Z innymi (I)	Umysł (U) Ciało (C) Emocje (E) Duch (D)
1.						
2.						
3.						
...						

Rys. 4. „20 rzeczy, które lubię robić” – tabela

Można też za Amundsonem skorzystać z kołowej reprezentacji treści, jak w poniższym przykładzie:



Rys. 5. „20 rzeczy, które lubię robić” – przykładowe narzędzie kołowe (za: Spangar, Keskinen, 2017)

■ Przepływ kariery (*career flow*)

Wprowadzenie: Ćwiczenie to pozwala na prezentację ideowego zaplecza poradnictwa opartego na nadziei i wdrożenie osoby radzącej się w założenia i inspiracje płynące z proponowanego podejścia. Jest metaforycznym wstępem do dzielenia się z klientem misją i wizją wspólnych spotkań.

Idea przepływu kariery stanowi nośną metaforę dla zrozumienia drogi życiowej/zawodowej klienta. Przepływ rzeki z jej zmiennym nurtem, zakrętami i prądami – przypomina zawirowania i prądy na ścieżce kariery. Idea przepływu wyraża się w różnorodnych obrazach takich jak:

- Spieniona woda (*white water*), która wymaga mocnego wiosłowania i wiedzy, jak poruszać się po bystrzach,
- Spokojne wody (*still waters*), które wymagają wykorzystania siły własnej do poruszania się z nurtem rzeki,
- Stałe prądy (*steady currents*), w których praca odbywa się w stabilnym tempie,
- Zawirowania i zakręty (*twists and bends*), które wiążą się z niespodziewanymi jak i oczekiwanymi wyzwaniami (Amundson i in., 2016, s. 27).

Każdy z tych kontekstów wymaga zastosowania odmiennego zestawu umiejętności. Podobnie kluczowy jest dobór odpowiednich strategii pozwalających radzić sobie „na różnych wodach” kariery/życia. Metafora przepływu aktywizuje nowy sposób myślenia o wyzwaniach zawodowych i strategiach, które można wykorzystać do planowania kariery. Aby ten proces był efektywny, warto wypracować konkretne postawy i zachowania – tzw. kompetencje przepływu kariery, stanowiące swoiste kotwice na drodze do celu. Pozwoli to zwiększyć poziom nadziei i lepiej zarządzać doświadczeniem przepływu kariery. Kompetencje te to składowe modelu kariery opartej na nadziei: autorefleksja, samoświadomość, tworzenie wizji, planowanie celów oraz wdrażanie i adaptacja. Ćwiczenie skupia się na rozwijaniu przepływu kariery w drodze autorefleksji.

Wymienione kompetencje pozwalają na uzyskanie tzw. optymalnych momentów przepływu – doświadczenia całkowitego „zanurzenia się” w czynności lub wykonywanym zadaniu. Najczęściej doświadczają tego stanu zaangażowania, gdy ludzie cenią sobie dane zadanie, kiedy mają adekwatne umiejętności i czują się kompetentni w danym zakresie. Warto uświadomić sobie te momenty wzmożonej satysfakcji z wykonywanego działania i zdiagnozować wartości wiążące się z podejmowanymi działaniami.

Przebieg

1. Ponownie wprowadź model rozwoju kariery opartej na nadziei i opowiedz, w jaki sposób kompetencje przepływu kariery, jak autorefleksja, samoświadomość, tworzenie wizji, wytyczanie celów, planowanie i wdrażanie oraz adaptacja są podstawą do „sterowania” karierą zawodową

i utrzymania poczucia nadziei zwłaszcza, kiedy nawigujemy na zmiennych prądach i zakrętach rzeki, gdzie silnie dają o sobie znać czynniki środowiskowe. Zdefiniuj kompetencje, jeśli to konieczne.

- a. Omów reakcję klienta na ten model. Poproś o podzielenie się wszelkimi dodatkowymi przemyśleniami na temat kompetencji. Zapytaj, w którym obszarze kompetencyjnym klient czuje się mocny.
 - b. Wyjaśnij, że planowane spotkania poradnicze będą dotyczyć każdej z wymienionych w modelu kompetencji.
2. Przedstaw metaforę przepływu kariery i omów rodzaje prądów i zwrotów akcji, które mogą wystąpić w życiu zawodowym.
- a. Omów reakcję klienta na tę metaforę. Poproś, aby klient opisał swój obecny przepływ kariery. Zapytaj, czy były ostatnio czasy, kiedy nawigował w zmiennych prądach lub wodach. Zapytaj, co się zmieniło.
3. Przedstaw ideę optymalnych momentów przepływu
- a. Przeczytaj na głos / zamieść tekst na ścianie: „Kiedy jesteś całkowicie zaangażowany w działanie dla niego samego. Ego odpada. Czas leci. Każda akcja, ruch i myśl następują nieuchronnie po sobie, tak jak gra jazz. Cała twoja istota jest zaangażowana i wykorzystujesz swoje umiejętności do maksimum” — M. Csikszentmihalyi (zob. 2005)
 - b. Poproś klienta, aby skupił uwagę na zadaniach z przeszłości, kiedy czuł się w „optymalnym przepływie”. Postaraj się, aby klient opisał 2–3 takie momenty. Mogą być one związane z pracą / wolontariatem / życiem osobistym. Zapytaj, co czyniło te doświadczenia wyjątkowymi?
 - c. Poproś klienta, aby zastanowił się, jakie umiejętności, zainteresowania, wartości lub postawy wyrażał w momentach optymalnego przepływu. (Amundson i in., 2016, s. 27–28)

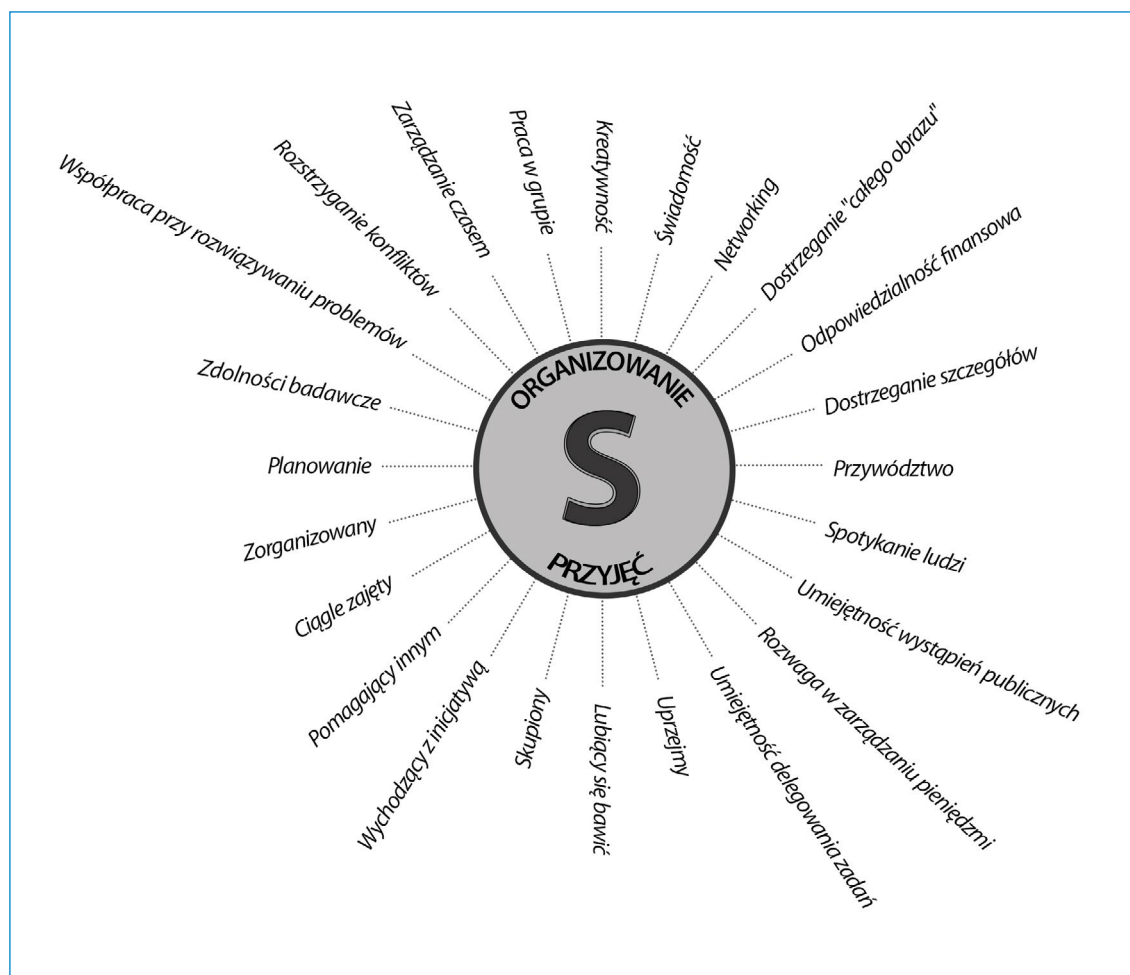
■ Krąg mocnych stron

Wprowadzenie: u podstaw ćwiczenia „Krąg mocnych stron” leży założenie, że nasze doświadczenia mogą dać nam wgląd w nasze wartości, cechy osobiste, zainteresowania, umiejętności i zasoby, mogące w znaczący sposób wpływać na rozwój naszej kariery. Na co dzień nie rozważamy systematycznie potencjałów, które tkwią w naszych doświadczeniach, a cenne informacje z nich płynące mogą być nieświadomione i niewyraźne — „zakryte” przed nami samymi. Ćwiczenie pozwala na zwiększenie kompetencji samoświadomości — daje możliwość zatrzymania się nad danym wydarzeniem, zaobserwowania dynamiki analizowanego doświadczenia, naszego wkładu w rozwój sytuacji i dostrzeżenia własnych mocnych stron. Generowanie silnych stron oparte jest na prawdziwym zdarzeniu, co pozwala na akceptację informacji zwrotnych o sobie i zintegrowanie ich z naszym myśleniem o sobie. Jest ono bowiem ugruntowane w realnym przeżyciu i działaniu.

Co istotne, ćwiczenie to buduje bardziej pozytywną i pełną nadziei wiedzę o sobie. Istotne jest wzmocnienie potencjału transferu zaobserwowanych mocnych stron na bieżące wyzwania związane z rynkiem pracy i perspektywą aktywizacji zawodowej.

Przebieg

1. Zaproś klienta, aby pomyślał o działaniu, w którym uczestniczył w przeszłości, w które był zaangażowany i dumny ze swojego wkładu i/lub osiągniętych wyników. Wyjaśnij, że może to być aktywność z obszaru zawodowego, wolontariatu lub działalności edukacyjnej.
2. Weź duży arkusz papieru (typu flipchart), by zapisywać notatki na motywach opowiadania klienta. Zadbaj o przejrzystość zapisu, aby móc wykorzystać zebrane informacje do dalszej analizy. Kiedy klient opisuje daną aktywność i swoje doświadczenia z nią związane, należy dopytać o pełny opis zawierający uczucia, myśli, kwestie znaczących innych i motywacji.
3. Następnie weź drugą dużą kartkę papieru (typu flipchart) i napisz w centrum kartki dużą literę S, oznaczającą siłę (*strength*) zawartą w prezentowanej „historii” (*story*).



Rys. 6. Przykładowy krąg mocnych stron (za: Amundson, 2017, s. 122)

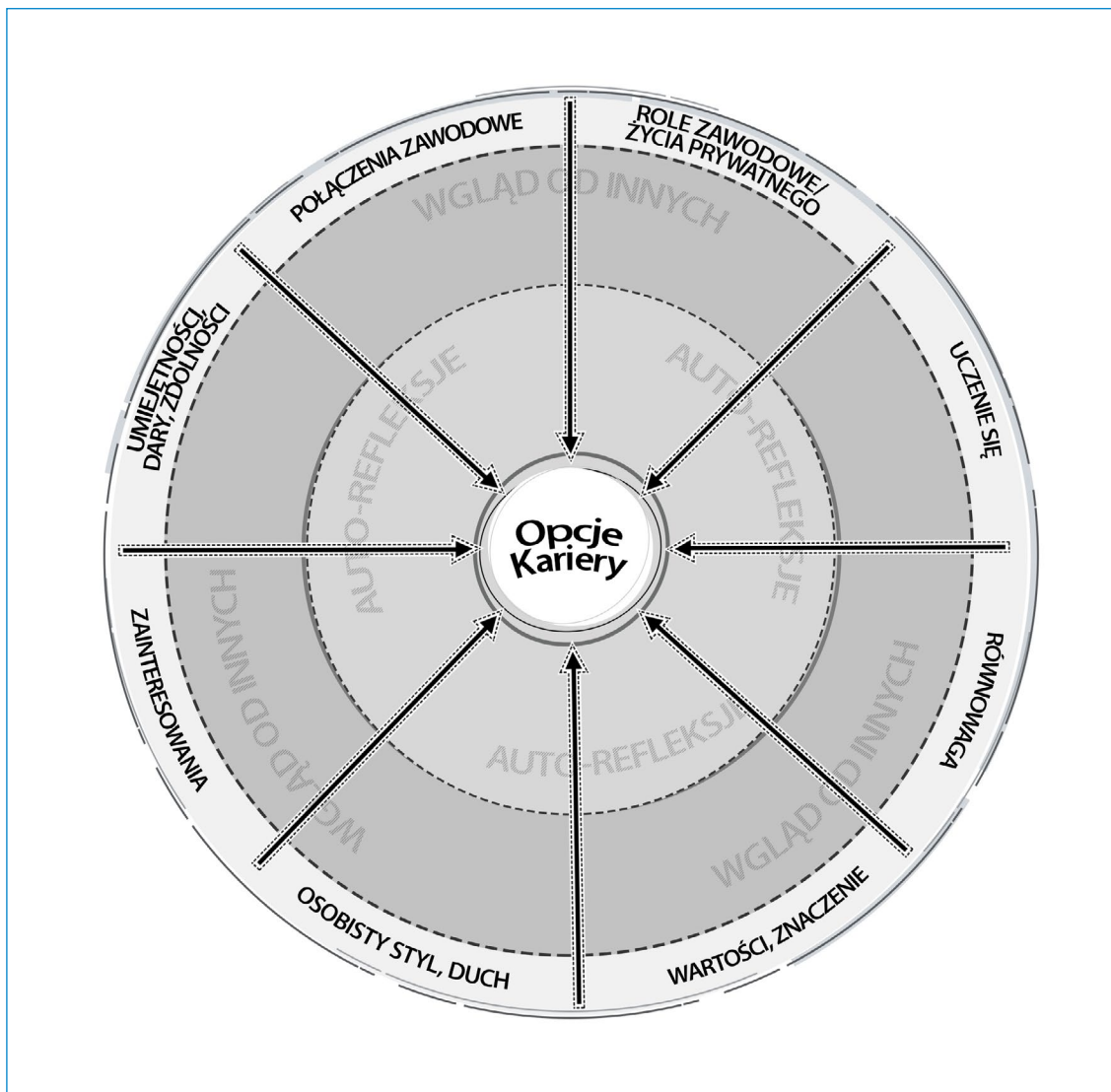
4. Po wybrzmieniu opowieści – spójrz na zapisane szczegóły umieszczone na pierwszym flipcharcie i zacznij identyfikować, co te obserwacje mogą powiedzieć w kategoriach celów klienta, zainteresowań, osobistego stylu i wartości. Zapisz każdą nową myśl – wgląd jako „promień” wokół dużego S (na drugiej kartce).
5. Gdy skończysz etap generowania wglądów, zapytaj klienta, czy ma jakieś inne obserwacje, przemyślenia czy uwagi, które chciałby dodać do wykresu S.
6. Możesz również poprosić klienta, aby pomyślał o takich zadaniach/czynnościach, które nie poszły pomyślnie i zobacz jakie nowe informacje się pojawią – w kategoriach mocnych stron, wartości, zainteresowań, osobistego stylu klienta, lub jakie rysują się „pułapki”, których należy unikać w przyszłości (Uwaga: flipchart „S” jest przestrzenią dla pozytywnych stron, więc jeśli zidentyfikujesz pułapki, należy je albo przeformułować w siłę, albo nie zapisywać ich na flipcharcie „S”).
7. Przedyskutuj, w jaki sposób zidentyfikowane mocne strony mogą być zastosowane do aktualnej wizji pracy i decyzji o poszukiwaniu pracy (Amundson i in., 2016, s. 28).

Krąg mocnych stron – możliwe modyfikacje: najpierw to klient „wydobywa” ze swej opowieści mocne strony, zasoby, osobiste znaczenia, a doradca dodaje swoje spostrzeżenia na koniec, dopełniając obraz mocnych stron. Ten sposób wzmacnia dodatkowo zdolności analityczne klienta, oddaje mu pole do refleksyjnego spojrzenia na opowiedzianą historię i zawarte w niej potencjały.

■ Krąg kariery

Wprowadzenie: U podstaw ćwiczenia „Krąg kariery” leży założenie, że każda osoba jest wyjątkowa – stanowi unikatową kombinację wielu różnych aspektów. Krąg zachęca do spoglądania na swoje życie z wielu perspektyw, do wyjścia poza utarte szlaki jedynej, słusznej drogi. Zapewnia wizualną strukturę do zbierania i uporządkowywania informacji na temat ośmiu elementów kluczowych dla właściwego zrozumienia siebie i ustalenia celów kariery zawodowej. Pozwala na wybranie celów życiowych/zawodowych, które będą spójne i zrównoważone z innymi elementami kręgu.

Tożsamość jest wielokontekstowa i wieloaspektowa, a postrzeganie siebie z różnych perspektyw pozwala pogłębić samorozumienie, otwiera na wielość ścieżek, możliwości i scenariuszy. Kompleksowa wizualizacja siebie pozwala lepiej przygotować się do podejmowania odpowiednich kroków, pozwala dostrzec możliwe kierunki rozwoju i cele. Zanim ludzie będą rozważać konkretne alternatywy dla swojej kariery, muszą najpierw dowiedzieć się więcej o sobie poprzez samoocenę. Będą wtedy w stanie wytworzyć i zbadać realistyczne możliwości kariery, a potem podjąć dotyczące jej skuteczne decyzje. Krąg kariery jest wszechstronnym obrazem danej osoby – to naturalny punkt wyjściowy do badania tego, co mogłaby ona robić/ jakie kroki podejmować.



Rys. 7. Krąg kariery (za: Spangar, Keskinen, 2017)

Wieloczynnikowy model kariery przedstawiony za pomocą kręgu, analizowany z klientem na początku procesu poradnictwa, pozwala uświadomić sobie, że poradnictwo to skomplikowany proces, dotyczący wielu sfer, wymagający dużego wkładu i zaangażowania w kooperację. Krąg pozwala na eksplorację kariery, zebranie wstępnych informacji i otwiera na narrację o sobie na wielu polach.

Przebieg (za: Spangar, Keskinen, 2017)

Przykładowe wprowadzenie doradcy do ćwiczenia:

Obraz ten przedstawia poszczególne elementy Twojego życia, które można wziąć pod uwagę w poszukiwaniach dobrych celów kariery zawodowej. Centrum kręgu przeznaczone jest dla możliwości kariery zawodowej,

na które wskazuje osiem elementów. Komponenty te można uszeregować pod względem ważności. Im większa harmonia między elementami kręgu, tym większe prawdopodobieństwo, że uda się znaleźć satysfakcjonującą ścieżkę kariery zawodowej. Dwa główne pierścienie Kręgu kariery są przeznaczone do zapisywania spostrzeżeń z dwóch perspektyw. Wewnętrzny krąg jest przeznaczony na Twoje własne refleksje, zewnętrzny na spostrzeżenia innych. Inni mogą dostrzec coś, czego my nie widzimy i powiedzieć coś, czego nie mamy śmiałości powiedzieć.

Sugestie dla doradców:

- Poświęć wystarczająco dużo czasu na znalezienie punktów wejścia do Kręgu; najpierw należy budować pewność – niewłaściwe punkty wejścia mogą tworzyć bariery.
- Wykorzystaj podejścia holistyczne, takie jak opowiadanie historii, by odkrywać te komponenty w całościowym kontekście; spróbuj zachęcić klienta do opowiadania historii dotyczących różnych elementów zamiast jedynie przeprowadzać z nim wywiad.
- Zachowuj zrównoważoną perspektywę; nie wszystko w Kręgu kariery będzie się spełniać w konkretnej pracy. Pytanie, czy spełnia się w jakimś obszarze życia danej osoby, czy też nie.
- Pamiętaj, że nie wszystkie elementy mają taką samą wagę. Jedna osoba może przywiązywać większą wagę do równowagi, inna do zainteresowań. Krąg każdej osoby będzie jedyny w swoim rodzaju.
- Przypominaj klientom, że ich Kręgi kariery są dynamiczne i będą się zmieniać wraz z upływem czasu. W miarę upływu lat będą odgrywać różne role w życiu zawodowym/prywatnym, uczyć się nowych rzeczy, nabywać nowych umiejętności, rozwijać nowe zainteresowania, itd.

▪ Krąg informacji zawodowych

Wprowadzenie: Krąg kariery można wykorzystać do zebrania i poukładania informacji o możliwościach zawodowych, związanych np. z konkretnym zawodem lub stanowiskiem pracy. Wtedy „Krąg kariery” staje się swoistym „Kręgiem informacji zawodowych”. Poszczególne pola kręgu ukazują wybrane możliwości z innej perspektywy. Takie zastosowanie kręgu wydaje się szczególnie przydatne do analizy alternatyw zawodowych i podejmowania świadomego wyboru w dziedzinie zatrudnienia. Wypełniając poszczególne kręgi zyskuje się wgląd we własne potrzeby oraz dokonuje się oceny szans rozwoju zawodowego w analizowanych kontekstach.

Przebieg

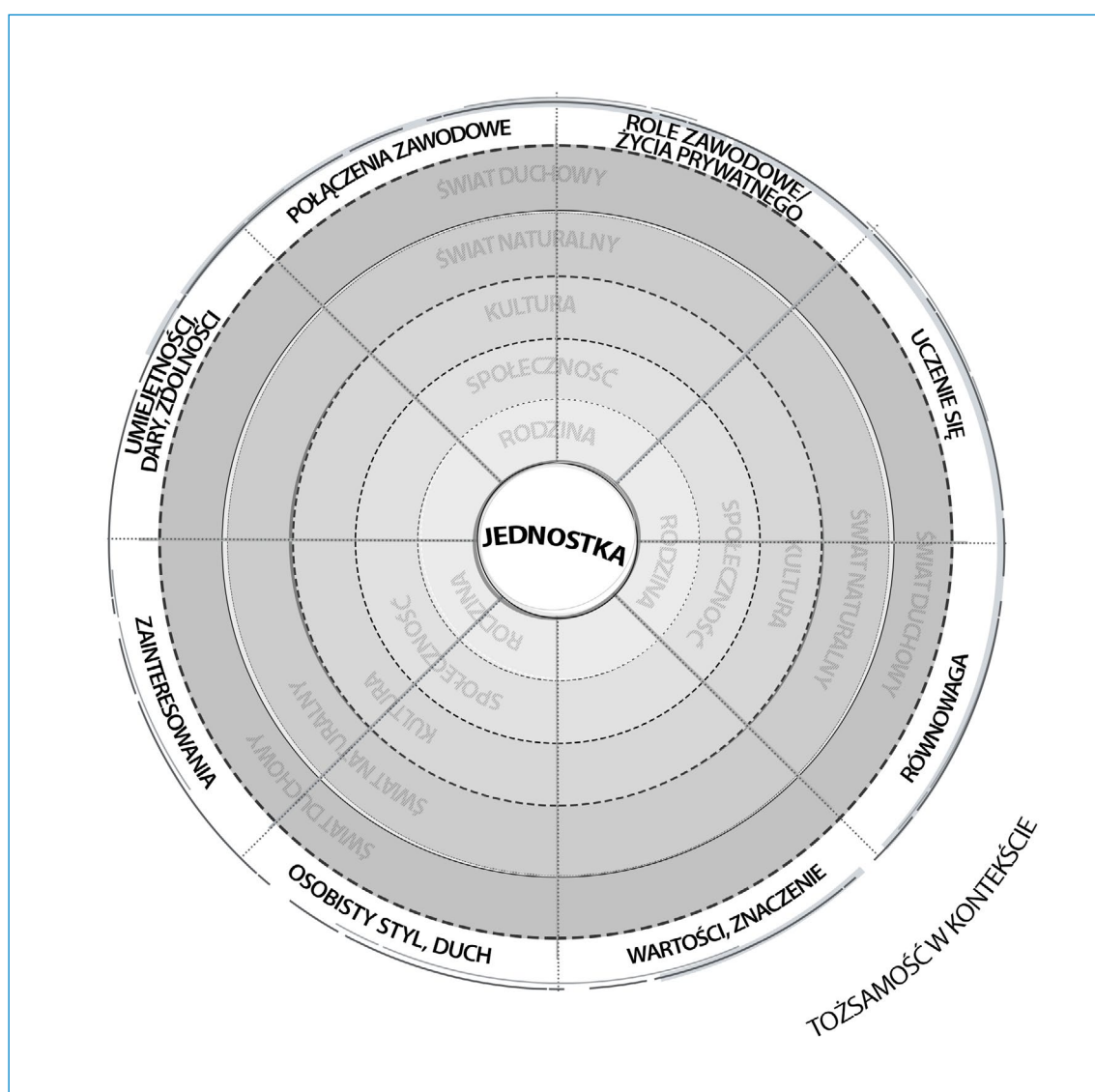
(za: Spangar, Keskinen, 2017)

Gdy klient wybierze zawód, którym jest zainteresowany i wpisze jego nazwę w centrum — zachęć go do uzupełnienia Kręgu, zadając pytania do każdego z komponentów:

- **Umiejętności:** „Co robią ludzie w tym zawodzie? Jakie są typowe zadania, które wykonują? Jakie umiejętności są potrzebne, aby to zrobić? Jaki poziom umiejętności jest potrzebny do każdego zadania? Jak ludzie w tym zawodzie rozwijali te umiejętności? Które umiejętności są potrzebne, aby zostać zatrudnionym? Których można się nauczyć w pracy?”
- **Zainteresowania:** Czego ludzie w tym zawodzie/ w tej pracy nie lubią lub lubią? Dlaczego? Jakie zainteresowania rozwijają ludzie w tym zawodzie?
- **Styl osobisty:** Jakie osobiste cechy pozwalają ludziom odnieść sukces w tym zawodzie? Czego szukają pracodawcy? Czego szukają inni, jak współpracownicy lub klienci? Jakie typy osobowości odniosą sukces w tym zawodzie? Jakie osobiste nawyki są potrzebne w tej pracy? Jak ludzie w tym zawodzie rozwijali te osobiste cechy? Co można rozwijać będąc już w tej pracy?
- **Wartości:** Jakie wartości są zazwyczaj związane z tym zajęciem? Jakie są wartości zaangażowanych firm lub organizacji/ kierownictwa / pracowników / ludzi, którzy mają kontakt z tym zawodem? Czy są one zgodne z Twoimi wartościami? Do jakiego stopnia jesteś elastyczny?
- **Równowaga:** Jaki rodzaj równowagi daje ten zawód? Ile czasu trzeba poświęcić i ile czasu ludzie faktycznie poświęcają? Jakie duchowe, emocjonalne, umysłowe, fizyczne potrzeby można zaspokoić w tym zawodzie? Czy istnieje spójność pomiędzy tym, co zostało powiedziane o równowadze życia a tym, co się naprawdę dzieje? Czy ta kariera umożliwia lub utrudnia wykonywanie czynności, które chcesz robić poza swoją pracą?
- **Nauka:** Czego musisz nauczyć się, by odnieść sukces w tym zawodzie? Jakiej wiedzy oczekują od Ciebie pracodawcy, współpracownicy, klienci i inni? Jak uczą się ludzie w tym zawodzie? Gdzie ludzie dowiadują się, co muszą wiedzieć o tym zawodzie? Na ile potrzebna jest formalna edukacja, aby zacząć? (Jak długo? Koszt? Itd.) Czego można się nauczyć w pracy? Jakie są alternatywne formy uczenia się? Jakiego rodzaju kształcenie ustawiczne będzie konieczne?
- **Role życiowe/zawodowe:** Jakie typowe role przyjmują osoby w tym zawodzie? Jakie doświadczenia zawodowe/życiowe są potrzebne do rozpoczęcia tej kariery/ do rozwoju w tym zawodzie? Które z nich mieli ludzie, którzy obecnie pracują w zawodzie? Czy pracodawcy chcą, byś się zaangażował w działania na rzecz społeczności? Gdzie ludzie nabywają doświadczenie w tym zawodzie? Jak ludzie zazwyczaj wchodzi w ten zawód? Jakie są typowe ścieżki kariery w tym zawodzie?
- **Relacje zawodowe:** Jakie firmy lub organizacje są związane z tym zawodem w Twojej okolicy? Kogo znasz, kto wiesz, że może mieć związek z tym zawodem, lub kto może znać kogoś, kto jest z nim związany? Kim są ludzie, z którymi chciałbyś się skontaktować osobiście? Czy są jakieś nowe otwarcia, lub rekrutacje w okolicy? Jeśli nie, to gdzie mógłbyś iść do tej pracy? Czy w przyszłości będzie jakieś otwarcie w tej kwestii? Jeśli tak, to kiedy? Czy są jakieś grupy lub stowarzyszenia, w których działalność powinieneś być zaangażowany?

▪ Krąg połączeń

Wprowadzenie: U podstaw ćwiczenia „Krąg połączeń” leży założenie, że nasza tożsamość nie istnieje w izolacji, ale funkcjonuje w sieci wzajemnych powiązań. Odkrywanie połączeń jest procesem samopoznania. Ludzie są czymś więcej niż swoimi umiejętnościami, zainteresowaniami, wartościami, osobistym stylem, życiowymi/zawodowymi rolami i kontaktami zawodowymi. Pojęcie współzależności i połączeń wskazuje, że tożsamość jest powiązana z całym światem. To w kontekście tych złożonych relacji ludzie realizują swoją tożsamość i drogi życia/kariery. Krąg połączeń uzupełnia zatem Krąg kariery o wymiar uczestnictwa w świecie. Wpisuje egzystencję w uniwersum znaczenia i sensu.



Rys. 8. Krąg połączeń (za: Spangar, Keskinen, 2017)

Ludzie mogą określić wiele cech w ich Kręgu kariery, ale jeśli czują się odłączeni od swojego świata, będą nadal przejawiać rozpaczliwe podejście. Można je usłyszeć w komentarzach tj. „A zatem jestem dobra w nauczaniu. I co z tego?”, „Jaki jest sens?”, „Kogo to obchodzi?”, „Co to zmienia?”.

Krąg połączeń może zostać użyty do zidentyfikowania ról, jakie ludzie mają w swoim środowisku, a następnie do rozpoznania potencjalnych źródeł wsparcia i znaczenia oraz zmotywowania ich, by do nich dotarli.

Krąg połączeń można analizować z klientem z różnych punktów widzenia, zależnie od tego, który wydaje się być ważny w jego/jej sytuacji, wobec tego jakie np. mają role, jakie wartości i oczekiwania są w ich relacjach, jaki rodzaj wsparcia (lub przeszkód) jest obecny w ich ważnych relacjach. To, na czym skoncentrowane będą te rozważania zależy każdorazowo od sytuacji klienta.

Zrozumienie powiązań może być wykorzystane we wszystkich procesach związanych z tworzeniem kariery:

- Rola klienta/klientki w każdej ze sfer może być znacząca podczas poszukiwania kariery zawodowej.
- W procesie podejmowania decyzji Krąg może dostarczyć potrzebnego wglądu we wpływy, którym osoba podlega oraz świadomości tego, jak własne decyzje mogą wpłynąć na innych.
- W procesie poszukiwania pracy zapewnia ogłęd sieci relacji ważnej dla odkrywania możliwości zatrudnienia.

Przebieg

(za: Spangar, Keskinen, 2017):

1. **Wyjaśnij Krąg połączeń.** Podczas objaśniania Kręgu należy pamiętać o byciu otwartym i elastycznym przy omawianiu każdej ze sfer. Powiązania te nakładają się na siebie, więc różni ludzie mogą różnie je rozumieć. Ważne jest, by byli w stanie połączyć się (lub połączyć ponownie) z każdą z tych sfer, a nie by zmieścili się w jakiejś formalnej definicji tych sfer.

Wy tłumacz, że ludzie na wiele sposobów są pod wpływem wszystkich sześciu sfer (jednostka, rodzina, społeczność, kultura, świat natury, świat duchowy), często nieświadomie:

- **Ja** odnosi się do wszystkiego, co dotyczy osoby, jej wewnętrznego świata (np. cechy osobowe, wspomnienia, marzenia, wewnętrzna komunikacja, itp.).
- **Rodzina** odnosi się do rodziny biologicznej a także do innych grup, takich jak grupy rówieśnicze lub społeczne, które osoby postrzegają jako rodzinę.

- **Spoleczność** może odnosić się do społeczności fizycznej (np. kraj, miasto, miasteczko, dzielnica, itp.) lub społeczności opartej na relacjach (np. społeczność sportowa, artystyczna, itp.).
 - **Kultura** to bardzo szerokie pojęcie odnoszące się do wspólnych wierzeń, zwyczajów, form społecznych, zajęć, itd., jakiejkolwiek grupy (religijnej, społecznej, etnicznej); może dotyczyć wszystkiego od języka po ubiór, od społecznych obyczajów po rzemiosło artystyczne.
 - **Świat natury** odnosi się do świata fizycznego, z którym możemy łączyć się poprzez zmysły – wzrok, słuch, węch, dotyk.
 - **Świat duchowy** może być rozumiany w sensie formalnym (oficjalnie uznane religie lub filozofie życia) lub nieformalnym (jako poczucie jedności ze światem); odnosi się do tego, co jest w pewnym sensie metafizyczne. Niektórzy ludzie mogą odrzucić pojęcie świata duchowego i mogą nie chcieć brać tej sfery pod uwagę, inni zaś uznają ją za element podstawowy.
- 2.** Zaczynij od **pytań na poziomie ogólnym**. Amundson zaleca podejście wieloetapowe do tego ćwiczenia. Uważa on, że klientom/klientkom łatwiej jest wymienić możliwe połączenia najpierw na poziomie ogólnym, a potem użyć ich do identyfikowania połączeń, które rzeczywiście mają. Nie zaczynamy od pytania ludzi wprost o ich kontakty. Myślenie od razu o swoich połączeniach może być trudne dla osób, które czują się odłączone. Podkreśl, że tym razem nie będą skupiać się na swoich własnych, osobistych kontaktach, tylko na możliwych powiązaniach, które mogłyby być potencjalnym źródłem wsparcia w życiu. Punktem wyjścia nie jest wsparcie, które myślą, że mają lub którego nie mają, ale to, co jest możliwe.
- Poproś klienta, by stworzył listę potencjalnych połączeń/ czynników wpływu, które zapewniają ludziom pomoc w trudnych momentach. Wsparcie jest niezbędne na drodze życia/ kariery. Niestety wiele osób nie wie jak dotrzeć do rozmaitych źródeł wsparcia, które mają w swoim życiu. Zaczynij od ogólnego pytania: „Jakie ludzie mogą mieć połączenia w życiu?”, „Jakie powiązania i kontakty są możliwe w życiu?”. Zachęcaj ludzi do użycia wyobraźni, by odpowiedzieć na pytanie: „Jak myślisz, kto lub co może dać ludziom poczucie wsparcia, siły, bycia ważnym?” Czasami pomaga zadanie innych pytań: „Kiedy ludzie są przygnębieni, co im pomaga?”, „Co pomaga przetrwać ciężkie czasy?”, „Co dodaje ludziom energii?” Zachęć do wymyślenia wielu pomysłów.
- 3.** Można stymulować myślenie, poprzez **zadawanie pytań do każdego z 5 zewnętrznych wobec jednostki kręgów**:
- *Jacy ludzie?* (np. rodzina, przyjaciele, pojedyncze osoby lub grupy)
 - *Jakie czynności?* (np. wspierające działania i aktywności wykonywane samodzielnie lub z innymi)
 - *Jakie miejsca?* (np. lokalizacje, budynki, instytucje)
 - *Jakie rzeczy?* (np. rzeczy, za pomocą których ludzie nawiązują relacje poprzez zmysły: wzroku, węchu, dotyku, itp. Mogą to być też zwierzęta, rośliny lub minerały, świat ożywiony lub nieożywiony)

→ *Jakie pojęcia, koncepcje lub idee?* (np. sformalizowany kodeks moralny lub ogólne poczucie przynależności).

Możesz także skupić się tylko na kręgach, które uznasz za najważniejsze. Czasami klienci uważają, że „zewnątrzne” kręgi (Kultura, Świat Przyrody, Świat Duchowy) są zbyt abstrakcyjne i trudne. Wtedy lepiej jest skupić się na sprawach, które dla klienta mają znaczenie i są zrozumiałe.

4. Kolejny etap to **personalizowanie możliwych połączeń**. Nadaj osobisty charakter możliwym kontaktom. Gdy osoby już skończyły twórczą burzę mózgow na temat możliwych połączeń, użyj tych możliwych powiązań do rozpoznania kontaktów, które rzeczywiście mają. Poproś o zakreślenie powiązań, do których mają dostęp w danym momencie. Dostrzeżenie wszystkich możliwości połączeń może być podstawowym, pierwszym krokiem w procesie ponownego łączenia się z ich światem i tworzenia poczucia nadziei.

→ Pomóż klientowi spersonalizować połączenia zadając mu pytania, takie jak:

- *Które z nich najbardziej na mnie wpływa? Dlaczego?*
- *W jaki sposób one na mnie wpływają? Czy wpływają pozytywnie, czy negatywnie?*
- *Czy to są wpływy, których nie chcę? Dlaczego? W jaki sposób można by je odrzucić?*
- *W jaki sposób one mogłyby mi pomóc podczas ustalania nowych kierunków zawodowych, podejmowania decyzji i podjęcia działań?*

5. Poproś by określili, które kontakty uważają za **utracone**. Pomocne będzie rozpoznanie jakie powiązania mogą ulec rozłączeniu, a następnie planowanie jak te, które pozostały, mogą wypełnić pustkę po utraconych źródłach wsparcia. Być może gdyby ludzie byli lepiej przygotowani na te rozpady powiązań, ich stopień skuteczności byłby wyższy.

6. Zapytaj też o nowe, możliwe połączenia.

7. Można wykorzystać „Krąg połączeń” do zbadania, na kogo lub na co klient może mieć wpływ: *Na kogo lub na co wpłyną moje decyzje zawodowe?; W jaki sposób może ewentualnie na nich wpłynąć moja przyszła praca?; Jaką rolę będą grać w moim przyszłym życiu?*

8. Podsumuj temat połączeń w życiu klienta. Być może klienci projektując swoje działania, dzięki wglądowi w swoje połączenia, wezmą pod uwagę ludzi, którzy są dla nich źródłem siły i wsparcia; tych, którzy mają znaczący wpływ na ich sytuację, oraz tych, na których wizje/decyzje/działania klienta wpływają w znaczący sposób. Być może sięgną po zasoby, zwrócą się do innych, by porozmawiać o swoich doświadczeniach i potrzebach. W ten sposób zmaksymalizują szanse na świadome działania i wybory.

Połączenia mogą zapewnić ważne sieci kontaktów np. podczas aplikowania o pracę. Analiza kręgu połączeń wiedzie od ogólnej refleksji i samooceny, poprzez eksplorację kariery (pytania typu: „Z kim mógłbyś porozmawiać o swojej pracy i miejscu pracy?”; „Gdzie i jak mógłbyś się z nimi skontaktować?”), podejmowanie decyzji (analiza wpływów: „Czy uważasz, że są osoby, które mają silne zdanie na temat tego, co powinieneś zdecydować?” i oddziaływać: „Na kogo lub na co będą miały wpływ decyzje dot. kariery, które podejmujesz?”) aż po konkretne kroki związane z poszukiwaniem pracy (np. potencjał ukrytego rynku pracy).

■ Metafory

Poradnictwo opiera się na tradycyjnych (parafrazowanie, klaryfikacja, podsumowanie, empatia, wspieranie, stawianie granic, konfrontacja, humor, itp.) i metaforycznych (skojarzenie, obraz, rysunek, itp.) narzędziach komunikacyjnych.

U podstaw zastosowania metafor leży założenie, że nadajemy sens naszemu istnieniu i działaniu wykorzystując myślenie metaforyczne i narracyjne. Rdzeniem naszej egzystencji jest znaczenie, które uobecnia się za pomocą metaforycznego ujęcia sensu. Metafory pozwalają nam odkryć znaczenia, których wcześniej nie byliśmy świadomi. Za ich pomocą można zbliżyć się do głębszych wartości i znaczeń. Metafory mogą być wyrażone słowami, gestami, obrazami lub przedmiotami, tworząc unikalny, symboliczny świat znaczeń. Taka „metaforyczna przestrzeń” jest dodatkowym, niezwykle istotnym kanałem komunikacji w poradnictwie kariery. Metafora to „rozumienie i doświadczenie pewnego rodzaju rzeczy w terminach innej rzeczy” (Lakoff i Johnson 1988, s. 27). Tak rozumiana pozwala przyjrzeć się sobie z wielu różnych perspektyw. Z prostego wzoru na ćwiczenie metafor: X (moje życie, praca) jest jak Y (...), wyłaniają się głębokie sensy. Metafora pozwala zbliżyć się do rzeczywistości drugiego człowieka – stanowi cenny drogowskaz po nieznanym terytorium czyjegoś życia.

Nieodłącznym elementem metafory jest opowiadanie historii, rozwijanie opowieści przy jej użyciu. Metafory pomagają pełniej zobrazować daną sytuację, dostrzec nowe połączenia i zależności, uzewnętrznic ukryte treści. Wprowadzają nowe perspektywy i znaczenia, poszerzają horyzonty i rozumienie. Praca z obrazami/wyobraźnią stanowi narzędzie poznawcze do osobistego rozwoju, pobudzania kreatywności i zmiany zachowań. Amundson proponuje spojrzenie na siebie, swoją sytuację czy bieżący problem przez pryzmat różnych metafor. Przedstawia np. listę obrazów metaforycznych powiązanych z pełnionymi rolami w życiu zawodowym, z których można wybrać najbardziej znaczące w danym momencie dla klienta:

- Trener/-ka (kierowanie, wspieranie, uczenie)
- Ogrodnik/-czka (pielęgnowanie, wspieranie, przycinanie/wyrywanie chwastów)
- Ratownik/-czka (obserwowanie, reagowanie, ratowanie)

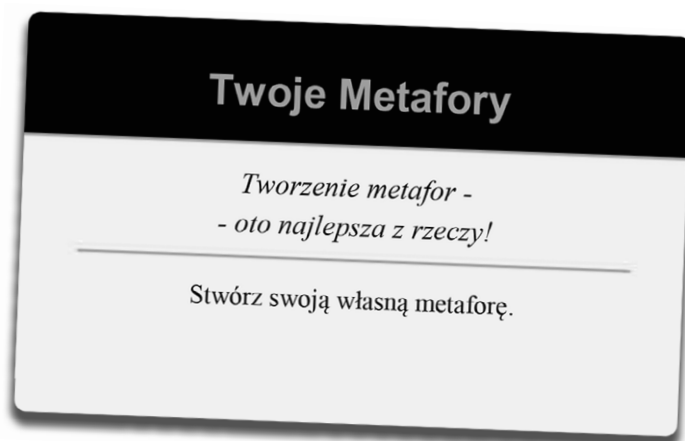
- Pośrednik/-czka zmiany (kreatywność, wpływanie, działanie)
- Św. Mikołaj (pozytywność, dawanie obfitych prezentów)
- Łucznik/-czka (praktyka, umiejętność strzelania do celu)
- Rodzic (wychowanie, prowadzenie, wspieranie)
- Lekarz/-ka (słuchanie, analizowanie, przepisywanie)
- Rzemieślnik/-czka (kreatywność, praktyczność, umiejętności)
- Menadżer/-ka (organizowanie, wdrażanie polityki, wspieranie)
- Gracz zespołowy (ćwiczenie, współpracowanie, rozgrywanie gry)
- Sprzedawca/-czyni (wpływanie, handlowanie)
- Programista/-ka (rozumienie zasad, projektowanie)
- Lobbyista/-ka (popieranie, wpływy, za kulisami)
- Analityk/-czka (szacowanie, rozwiązywanie zagadek)
- Ochroniarz/-ka (sprawdzanie, egzekwowanie zasad)
- Agent/-ka biura podróży (słuchanie, sprzedawanie, łączenie ludzi z ich destynacjami)
- Rzecznik/-czka (popieranie, widoczność, reprezentowanie)
- Inne (Amundson, 2017, s. 165)

Katalog możliwych ról jest otwarty i to klient decyduje, które obrazy do niego przemawiają czy uobecniają się w jego życiu.

▪ Karty metaforyczne

Wprowadzenie: Jednym z narzędzi poznawczych do osobistego rozwoju, pobudzania kreatywności i zmiany zachowań jest praca z metaforami. W ramach projektu doradcy korzystali m.in. z zestawu kart metaforycznych, będących dodatkiem do publikacji Amundsona pt. *Metaphor making: Your Career, Your Life, Your way* (2010). Każda karta składa się z krótkiego opisu metafory oraz dodatkowych pytań/komentarzy do refleksji, poszerzających perspektywę.

Zestaw 48 kart składa się z następujących 40 metafor, które można odnieść do rozwoju kariery: podróż, życie jako książka, środki transportu, przepływ kariery, *backswing*, most nad rzeką łoż, wspinanie się na drabinę sukcesu, żniwa, ogród, droga do szczęścia, oko cyklonu, pływanie/unoszenie się, kotwice kariery, ogień, łapanie wiatru, łapanie drugiego oddechu, praca jako powołanie, ciało, łamigłówka, rzemiosło kariery, motyl, moc rzeczy małych, śnieżna kula, brzoskwinia czy kokos, budowanie sieci relacji, marketing, równowaga, żonglowanie, *rollercoaster*, odgrywanie ról, przedstawienie, muzyka, siła magnetyczna, zwyciężanie, gry szczęścia, forma/pleśń/kret, poza ramami, szybowanie z orłami, heroizm, spuścizna. Dodatkowe 8 kart „Twoje metafory” zaprasza do tworzenia własnych pomysłów i skojarzeń:



Rys. 9. Karta „Twoje metafory”

Karty mogą być używane w kontekście indywidualnym lub grupowym, poprzez wybór losowy lub pre-selekcję grupy kart, szczególnie odnoszących się do aktualnej sytuacji.



Rys. 10. Przykładowe karty metaforyczne

Przebieg

1. Wybierz karty metafor losowo lub dokonaj selekcji, zależnie od sytuacji.
2. Porozmawiaj o tym, jak dana metafora odnosi się do Twojej sytuacji życiowej/zawodowej. Opowiedz swoją historię na motywach kart.
3. Otwórz się na pytania, szukaj motywów przewodnich w życiu/karierze.
4. Jeśli czas na to pozwoli, dobierz dodatkowe karty i powtórz kroki 1–3.
5. Użyj pustych kart, by stworzyć nowe metafory. Czy w metaforach, które tworzysz są jakieś punkty wspólne?

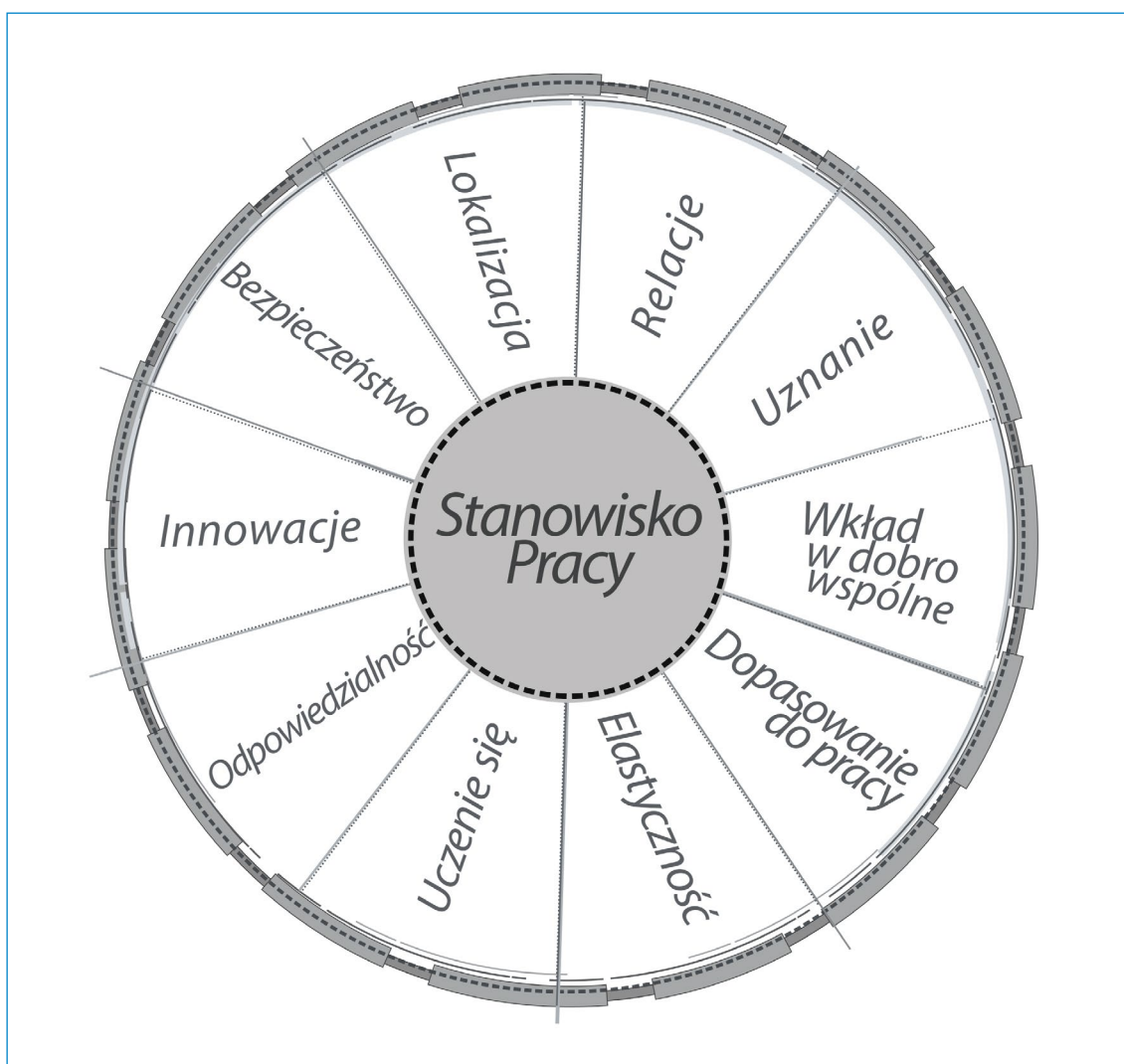
■ Atraktory miejsca pracy

Wprowadzenie: Atraktory to czynniki przyciągające daną osobę do pewnych miejsc pracy czy typów kariery, które wpływają na wybory związane z karierą, choć oczywiście priorytety w tym obszarze mogą się zmieniać wraz z upływem czasu. Amundson proponuje model „atrakcyjności” obecnego i wymarzonego miejsca pracy. Przedstawia definicję 10 atraktorów, które mogą mieć różne znaczenie i wagę dla ludzi podejmujących decyzje o ścieżce zawodowej:

- Bezpieczeństwo — obejmuje bezpieczeństwo finansowe i fizyczne, jak i stabilną pozycję. Istotne są tu parametry tj. wynagrodzenie, dodatkowe świadczenia (np. opieka medyczna) czy stała praca.
- Lokalizacja — odnosi się do fizycznego środowiska pracy, jego położenia, odległości od ważnych obiektów, komfortu i estetyki.
- Relacje — dotyczą satysfakcjonujących i wspierających stosunków interpersonalnych w miejscu pracy (ze współpracownikami, przełożonymi czy klientami).
- Uznanie — czynnik związany z poczuciem, że wykonywana praca ma znaczenie, jest doceniana przez innych poprzez m.in. pochwały, podwyżki, dyplomy, awanse czy poczucie satysfakcji.
- Poczucie misji — percepcja pracy jako ważnej, etycznej i służącej zmianie świata/ lokalnej społeczności na lepsze; zaangażowanie w działalność pomocową.
- Stopień dopasowania do miejsca pracy — oznacza spójność pracy z posiadanymi przez osobę umiejętnościami, zainteresowaniami i wartościami.
- Elastyczność — obejmuje równowagę na linii praca-życie osobiste (*work-life balance*) poprzez np. możliwość pracy zdalnej, dopasowanie grafiku, korzystanie ze spersonalizowanych świadczeń.
- Uczenie się — miejsce pracy wspierające rozwój zawodowy i osobisty, dostarczające ciągłych wyzwań, stymulujące i zachęcające do podnoszenia swoich kwalifikacji.
- Odpowiedzialność — związana z samodzielnym wykonywaniem zadań, kierowaniem innymi, autorytetem, autonomią i niezależnym podejmowaniem decyzji.
- Innowacja — miejsce zorientowane na działania nowatorskie, oryginalne, twórcze.

Przebieg

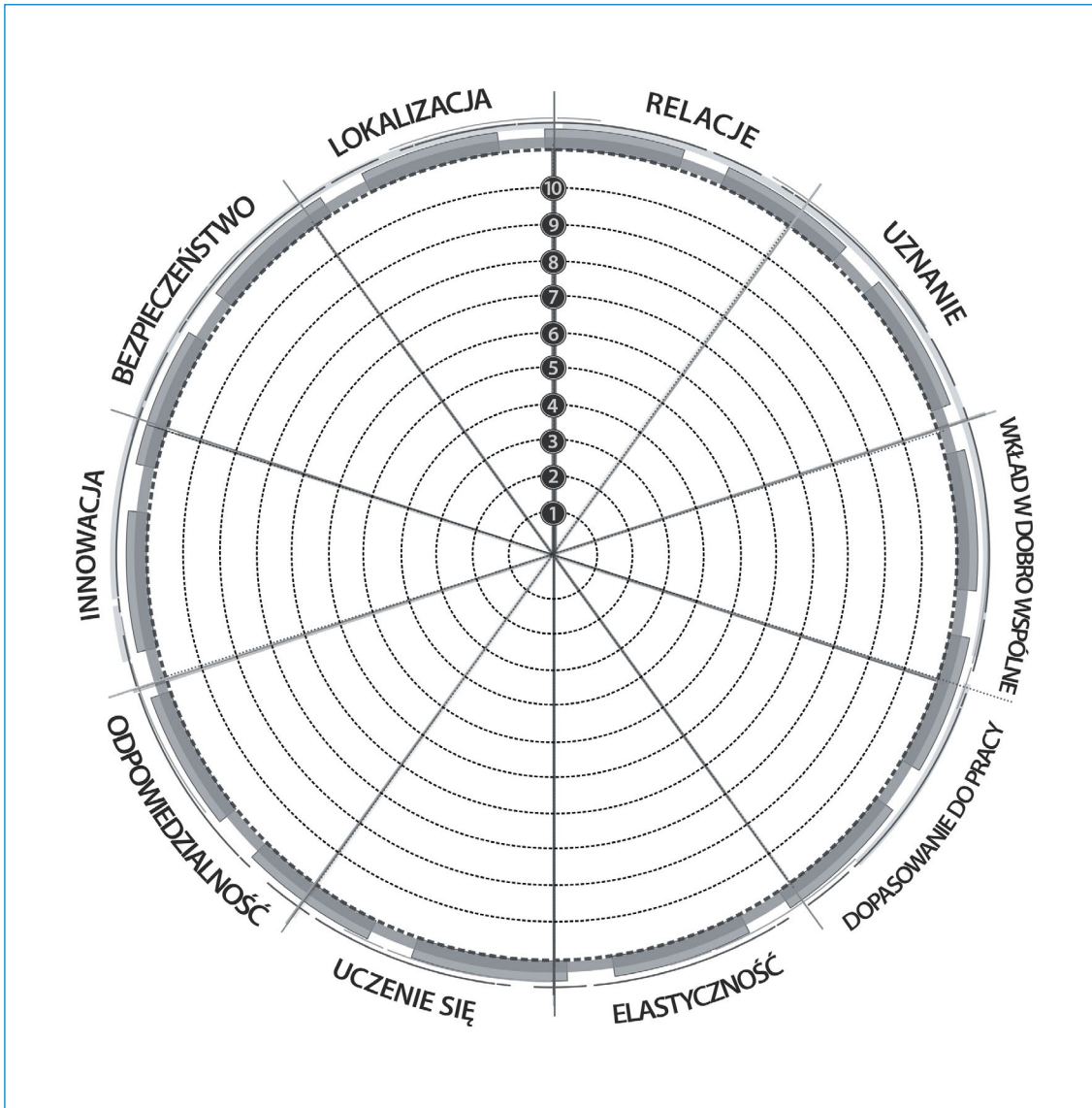
Do określenia atraktorów można użyć m.in. modelu kołowego lub diagramu – pomocnych przy planowaniu swojej kariery. Analizę można rozpocząć od przedstawienia definicji poszczególnych atraktorów, a następnie zadając pytania o 3 czynniki, które dla klienta są absolutnie kluczowe w podejmowaniu wyborów zawodowych oraz 3 kategorie, które są najmniej istotne i z których klient byłby skłonny zrezygnować, jeśli byłoby to konieczne.



Rys. 11. Koło atraktorów miejsca pracy (Amundson, 2017, s. 302)

Doradca zachęca do subiektywnej oceny ww. czynników – zdiagnozowania, z których atraktorów osoba radząca się może zrezygnować, a które atraktory są kluczowe dla poczucia satysfakcji z pracy. Dla pogłębienia refleksji można fizycznie wyeliminować dany atraktor – odkładając na bok daną część koła (np. poprzez jej wycięcie).

Można też zapytać o to jak zmieniały się priorytety, jak przekształcał się preferowany wzorzec atraktorów na linii czasu: jakie czynniki były ważne kiedyś, a jakie są istotne teraz (ewentualnie co się zmieni w przyszłości).



Rys. 12. Atraktory miejsca pracy – diagram (za: Amundson, 2017, s. 316)

Wskaż proszę relatywne znaczenie każdej kategorii względem innych kategorii na grafie, zaznaczając punkt na wybranej linii w każdym wycinku koła w skali od 1 do 10, gdzie 10 określa największe znaczenie, a 1 najmniejsze.

▪ Metoda dwóch-trzech krzeseł

Wprowadzenie: Metoda ta ma zastosowanie do sytuacji myślenia o zmianie, podejmowania decyzji, rozdarcia między różnymi opcjami rozwiązania problemu. Okolicznościom tym towarzyszą często intensywne uczucia: zmieszania, niezdecydowania czy sprzecznych pragnień. Celem jest identyfikacja mocnych i słabych stron danego rozwiązania, poprzez „wejście w rolę” — utożsamienie się z każdą z opcji.

Amundson zachęca do eksperymentowania z szerokim spektrum narzędzi w procesie poradniczym — w tym ćwiczeniu proponuje wykorzystanie krzeseł, które symbolizują dane rozwiązanie. Krzesła stają się uzewnętrznieniem przeżywanych dylematów, reprezentantami różnych wariantów, wyodrębnionych stron czy możliwości, które są brane pod uwagę. Każde krzesło symbolizuje dany punkt widzenia.

Ta interwencja koncentruje się na rozwijaniu kompetencji zawodowych w wyznaczaniu i planowaniu celów.

Przebieg

(Amundson i in., 2016, s. 30):

1. Przedyskutuj, w jaki sposób poczucie rozdarcia może wpłynąć na zdolność do wyznaczania celów lub planowania.
2. Poproś klienta, aby pomyślał o problemie lub decyzji, które niosą dezorientację, poruszenie czy rozdarcie. Może to być coś ogólnego w życiu lub coś konkretnie związanego z poszukiwaniem pracy i zatrudnieniem. Porozmawiaj o problemie szczegółowo.
3. Umieść dwa puste krzesła w pokoju, w pewnej odległości od siebie. Ustaw scenę do odegrania ról, aby spojrzeć na problem z dwóch różnych perspektyw. Dobrym pomysłem jest wyjaśnienie przebiegu ćwiczenia, aby dać klientowi pełny obraz interwencji.
4. a. Powiedz klientowi, aby wyobraził sobie dwa krzesła — każdy reprezentujący inną perspektywę na ten sam problem. Kiedy on / ona wyobraża sobie siedzenie na krześle nr 1, powinien / powinna w pełni zidentyfikować się z tą pozycją. Kiedy wyobrazi sobie, że siedzi na krześle nr 2, powinien / powinna w pełni utożsamić się z tą pozycją.
5. Poproś klienta, aby udał się na pierwsze krzesło.
6. a. Kiedy klient zajmuje pierwsze krzesło, zaproś go, aby opisał ten wariant wyboru, decyzji lub rozwiązania problemu. Podsumuj i sonduj jego wypowiedź, aby klient dogłębnie opisał, w jaki sposób ta decyzja wpłynęła pozytywnie oraz negatywnie na jej / jego pracę lub życie.
7. Następnie poproś klienta o przejście na drugie krzesło.
 - a. Kiedy klient znajdzie się w pozycji drugiego krzesła, poproś go, aby opisał wybór, decyzję lub rozwiązanie z nowego punktu widzenia. Przypomnij klientowi, aby w pełni zaakcepto-

wał tożsamość alternatywnej decyzji. Podobnie jak w przypadku pierwszego krzesła, badaj głębsze zrozumienie doświadczenia życia z decyzją reprezentowaną przez drugie krzesło.

8. Trzecie krzesło można wprowadzić w roli mediatora (osoba, która próbuje zbliżyć skonfliktowane osoby do porozumienia). Poinformuj klienta, dlaczego dodajesz trzecie krzesło.
 - a. Poproś klienta, aby przeniósł się na trzecie krzesło. Kiedy już tam będzie, poproś klienta o wyjście poza problem i refleksję nad tym, co może zrobić z krzesłami, aby rozwiązać problem – np. przesunąć je bliżej siebie, ułożyć w stos lub w linię, zmniejszyć jedno lub drugie, pozbyć się jednego krzesła itp.

Istotne w tym ćwiczeniu jest to, aby faktycznie przez moment przyjąć postawę i poglądy związane z danym stanowiskiem, relacjonując swoje życie z tej szczególnej perspektywy, opowiadając o myślach i uczuciach stojących za wybraną opcją.

Ważna jest też faza opuszczenia problemu i zajęcia tzw. krzesła „moderatora” przez klienta, czyli zajęcia pozycji analogicznej do stanowiska doradcy, aby z tej perspektywy spojrzeć na problem, nie będąc przywiązany do różnych postaw. Z tego miejsca tworzy się nowe konstelacje krzesła (np. zbliżenie lub oddalenie krzesła, umieszczenie jednego krzesła na drugim, dialog pomiędzy dwoma wariantami) i wytycza się pożądany scenariusz działań.

■ Przechodzenie problemu (*walking the problem*)

Wprowadzenie: Amundson postuluje aktywne formy komunikacji podczas sesji doradczych – włączające ruch i dynamizujące zazwyczaj tylko werbalną narrację. W ćwiczeniu „Przechodzenie problemu” odbywa się faktyczny ruch w przestrzeni. Stanowi ono *interwencję behawioralną*, fizyczne przejście z punktu „B” (zamierzona przyszłość, *kiedy to problem został już rozwiązany*) do punktu „A” (tu, gdzie jest się aktualnie; *teraźniejszość, kiedy to problem nadal istnieje*). Taki zabieg pozwala na *analizę podjętych kroków, pozwalających rozwiązać problem*. Patrzenie wstecz pozwala spojrzeć na problem z nowej perspektywy – droga do zwycięstwa jest dzięki temu zabiegowi bardziej przejrzysta i „namacalna”. Ćwiczenie to koncentruje się na rozwijaniu kompetencji zawodowych w zakresie wizualizacji, wyznaczania celów, jak i planowania poszczególnych kroków.

Przebieg

(por. Amundson i in., 2016, s. 29)

1. Poproś klienta, by wyznaczył 2 dowolne punkty w pomieszczeniu: obszar problemu i obszar jego rozwiązania. Mogą to być dwie przeciwległe ściany, drzwi i okno, albo regał i obraz na ścianie – chodzi o to, aby zidentyfikować dwie różne lokalizacje.

2. Zachęć klienta, aby w pierwszej kolejności stanął w punkcie problemu i szczegółowo go opisał. Możesz zadać dodatkowe pytania, aby uzyskać szerszy kontekst i szczegóły, by pomóc klientowi zidentyfikować daną kwestię (problem, z którym się boryka, który stara się rozwiązać, lub cel, jaki chce osiągnąć).
3. Poproś klienta, aby popatrzył w stronę drugiego miejsca i zwiualizował sobie w tamtym miejscu rozwiązanie problemu, osiągnięcie pożądanego stanu oraz odczucia i przemyślenia związane z sukcesem. Niech wyobrazi sobie, że zdarzył się cud i jego/jej problem się rozwiązał, a pożądaný wynik staje się faktem.
4. Poproś klienta, aby podszedł do punktu rozwiązania i bez martwienia się o szczegóły, stanął w polu rozwiązania. Niech opíše to rozwiązanie. Można zadawać dodatkowe pytania, żeby zasięgnąć szerszego kontekstu, lub dowiedzieć się więcej szczegółów. Co myśli w tym miejscu? Co czuje?
5. Z tego obszaru, po zmianie perspektywy, klient ma spojrzeć na drogę, którą przebył i zastanowić się: jakie kroki poczynił, jakie trudności czy przeszkody pokonał. Poproś klienta, aby popatrzył wstecz i zapytaj: „Jakie kroki musisz podjąć, by dotrzeć tu, gdzie dotarłeś/aś? Zapytaj klienta, jaki nowy wgląd ma w swój problem/cel z tej pozycji.

Taka procedura pozwala stworzyć mapę drogową najlepszej metody dotarcia do celu.

■ Znaczący inni

Wprowadzenie: Amundson postuluje otwarcie poradnictwa na szerszy kontekst społeczny, w którym zanurzona jest jednostka. Głos rodziny, znajomych, przyjaciół, znaczących innych – uobecnia się często podczas sesji z osobą radzącą się i jest brany pod uwagę podczas podejmowania przez nią decyzji zawodowych i życiowych. Amundson wychodzi poza indywidualny model poradnictwa i otwiera przestrzeń sesji na obecność rodziców, partnera, przyjaciela i innych ważnych osób. Rolą ich jest obserwowanie i wsłuchiwanie się w rozmowy z doradcą, ale też możliwość wypowiedzenia własnej perspektywy. Takie bezpośrednie zaangażowanie osób bliskich klientowi może często przyspieszyć pewne procesy i pogłębić wgląd w rozumienie sytuacji. Gdy takie bezpośrednie zaproszenie bliskich nie jest możliwe do realizacji – Amundson proponuje skorzystanie z innego narzędzia, które umożliwia wypowiedzenie się znaczącym innym z otoczenia osoby radzącej się. Przykładem jest poniższy kwestionariusz do wypełnienia przez osobę bliską, aby wygenerować znaczące informacje zwrotne i zanalizować je na sesji z klientem.

Kwestionariusz dla znaczących innych

(Amundson, 2017, s. 199–200)

Proszę odpowiedz na poniższe pytania, Twoja opinia jest ważna i pomocna dla
w planowaniu dalszej drogi zawodowej, dlatego dziękuję za szczerą i uczciwą.

1. W czym, według Ciebie, ta osoba jest dobra? Jakie umiejętności demonstruje?
2. Co widzisz jako główne zainteresowania tej osoby?
3. Jak opisał(a)byś jej/jego cechy osobowościowe?
4. Jakie dobre zmiany zauważyłeś/łaś w tej osobie, w szczególności jeśli chodzi o podejście do pracy lub poszukiwania pracy?
5. Jak ta osoba mogłaby nadal się rozwijać, zmieniać na lepsze?
6. Jakie pozytywne cechy i umiejętności zauważyłeś/łaś w tej osobie, które można łatwo przeoczyć?
7. Gdybyś mógł/mogła zasugerować idealne zajęcie/karierę dla tej osoby, co by to było?

Przedstawione w tym rozdziale narzędzia poradnicze mają „dodawać skrzydeł” osobom radzącym się. Według Amundsona tradycyjne konwencje doradcze wymagają krytycznej rewizji, zmiany myślenia i poszerzenia repertuaru perspektyw i praktyk, tak aby wspierać przejście od dezintegracji do reintegracji społecznej. Amundson promuje praktyczne i elastyczne podejście do narzędzi i struktur sesji poradniczych, zachęcając do wykorzystania metaforycznych, narracyjnych i polisensorycznych praktyk (*storytelling*, wizualizacje, rysunki, praca z flipchartem, interwencje behawioralne, techniki ekspresyjne, artystyczne, praca z ciałem, wyjścia „w teren”, inspirująca literatura, itp.). Szerokie spektrum narzędzi i metod, którymi dysponuje doradca, obfituje w różnorodne interwencje, ćwiczenia i zadania oparte na dialogicznej komunikacji, metaforach i podejściu „kołowym” (akcentującym nielinearne ścieżki kariery).

Poradnictwo oparte na nadziei jest procesem wychodzenia z „kryzysu wyobraźni”, kreatywnym generowaniem nowych perspektyw i rozwiązań. Doradca zaś ma szansę zadawać sobie nieustannie pytania: co nowego zrobiłem/am podczas sesji? Jakie nowe narzędzia interaktywne zastosowałem/am? Czy i w jaki sposób metoda dodała sił/skrzydeł/nadziei/mocy mojemu klientowi?

Program szkolenia z podejścia N. E. Amundsona

Proponowany program szkolenia (5 dni x 8h szkoleniowych) jest jedną z możliwych wersji wprowadzenia do poradnictwa opartego na nadziei. Stanowi całościowy ogląd specyfiki podejścia N. E. Amundsona. Szkolenie powinno być prowadzone aktywnymi metodami warsztatowymi (np. wchodzenie uczestników w role doradcy i osoby radzącej się, „przepracowanie” wszystkich ćwiczeń na sobie, analiza doświadczeń uczestników itp.), aby zwiększyć szanse rozwoju i edukacji uczestników. Interaktywna forma warsztatowa stwarza okazję do nabywania nowych doświadczeń i doskonalenia już posiadanych umiejętności. Aby maksymalnie wykorzystać potencjał jednostki oraz siłę grupy, liczba osób uczestniczących w szkoleniu nie powinna przekraczać 10–12 osób. Tak zaprojektowana grupa pozwoli na bazowanie na doświadczeniach uczestników oraz stworzenie przestrzeni do eksperymentowania z nabywaną wiedzą i umiejętnościami.

W zależności od możliwości budżetowych, czasowych i organizacyjnych – szkolenie może być krótsze lub rozwinięte o dodatkowe wątki (w tym superwizje poszkoleniowe dla doradców) pogłębiające rozumienie i doświadczanie praktycznej strony poradnictwa. Każdorazowo należy zbadać potrzeby uczestników i uczestniczek szkolenia i modyfikować program tak, aby zmaksymalizować efekty wdrożeniowe i transfer sytuacji szkoleniowych na realną praktykę doradczą.

Tak zaprojektowane szkolenie obejmuje zarówno wątki teoretyczne jak i zaplecze metodologiczne. Zorientowane jest na stworzenie przyjaznej przestrzeni pozwalającej na pogłębioną refleksję oraz profesjonalny trening efektywnego wykorzystania narzędzi poradniczych autorstwa N. E. Amundsona.

DZIEŃ 1

'Przygotowanie gruntu'

- Wprowadzenie do warsztatów
- Poznanie siebie nawzajem
- N. E. Amundson jako twórca podejścia (nagranie video)
- Moja historia jako doradcy: "Zawodowa linia życia" i "Radar Rozwoju Zawodowego Doradcy"

Wprowadzenie do poradnictwa opartego na nadziei

- Współczesne życie społeczne: implikacje dla poradnictwa
- Zasady konstruktywistycznego widzenia świata
- Model poradnictwa kariery oparty na nadziei i zorientowany na działanie
- Tworzenie ścieżki kariery – kreatywność w poradnictwie (*career craft*)
- Relacja doradcza i atmosfera znaczenia
- Backswing*
- Mapa poradnictwa: podejście Amundsona versus inne podejścia tradycyjne i nowożytne

Podsumowanie – grupowa refleksja

DZIEŃ 2

Praktyka poradnictwa opartego na nadziei

- Struktura procesu poradniczego
- Z repertuaru praktyk niosących nadzieję: przykładowe ćwiczenia/harzędzia
 - Storytelling – narracje i opowiadania
 - Metafora przepływu kariery (*career flow*)
 - 20 rzeczy, które lubię robić
 - Krąg mocnych stron
 - Krąg kariery

Podsumowanie – grupowa refleksja

DZIEŃ 3

Praktyka poradnictwa opartego na nadziei – cdn.

- Ocena możliwości zawodowych – Krąg informacji zawodowych
- Krąg połączeń
- Metafory
- Karty metaforyczne
- Atraktory miejsca pracy

Podsumowanie – grupowa refleksja

DZIEŃ 4

Praktyka poradnictwa opartego na nadziei – cdn.

- Krąg równowagi
- Przykładowa sesja Amundsona (video-analiza)

Konteksty – rozwiązania paradoksalne

- Pozytywna niepewność
- Krzywa "S"
- Teoria chaosu

Podsumowanie – grupowa refleksja

DZIEŃ 5

Praktyka poradnictwa opartego na nadziei – cdn.

- Metoda dwóch-trzech krzeseł
- Przechodzenie problemu (*walking the problem*)

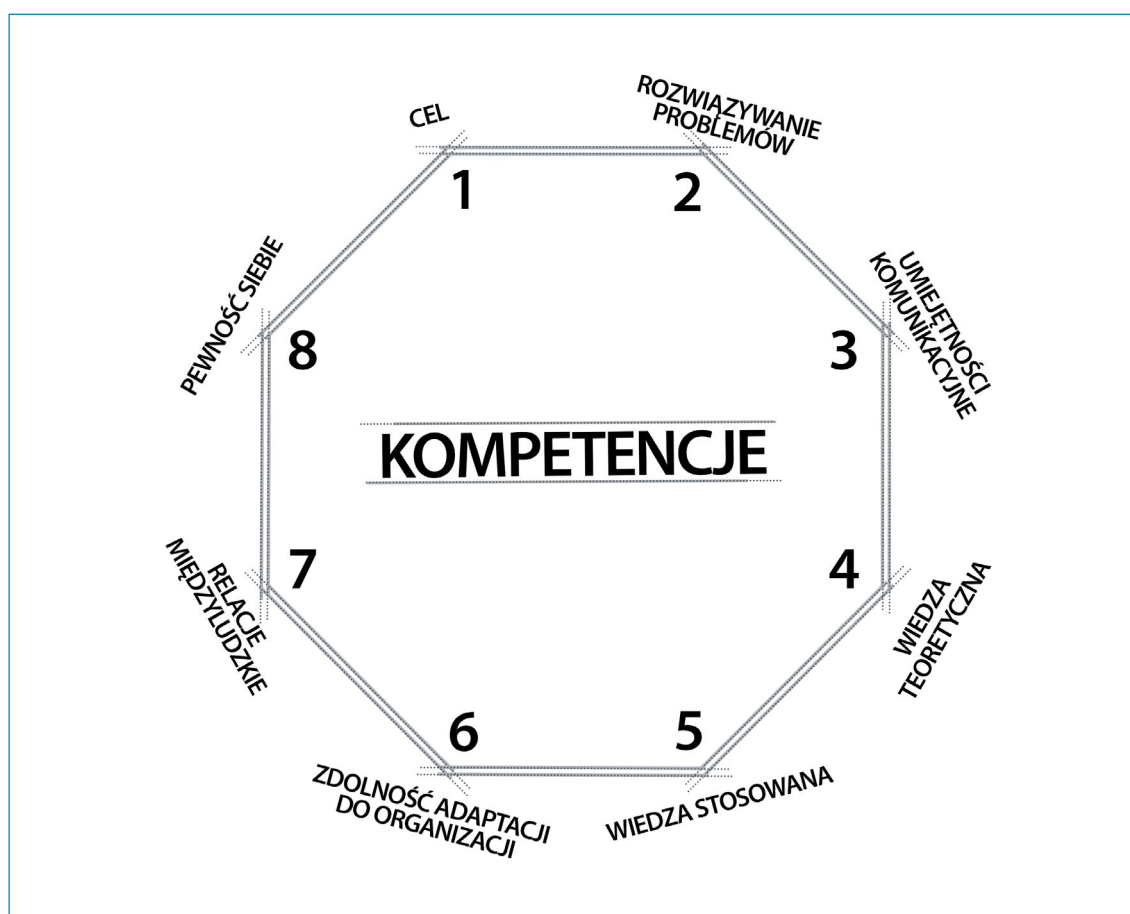
Model kompetencyjny i podsumowanie

- Kompetencje doradcy – ocena własnego rozwoju jako doradcy (lista kontrolna, Radar)
- Dbanie o siebie doradcy
- Refleksje i doświadczenia – stosowanie poradnictwa opartego na nadziei w kontekście własnego warsztatu pracy

Podsumowanie szkolenia

Rozwój doradcy zawodowego – model kompetencji

Amundson wskazuje na kluczowe znaczenie kompetencji w „byciu” i „działaniu” doradców zawodowych. Opracował model kompetencyjny, składający się z ośmiu komponentów, które pozwalają na refleksyjną samoocenę i identyfikację obszarów dalszego wzrostu i rozwoju:



Rys. 14. Model kompetencji (za: Amundson, 2017, s. 240)

1. **Cel** – obszar ten odnosi się do osobistej misji, wartości, poczucia kierunku, celu i sensu, które wpływają na motywację, zaangażowanie i inicjatywę oraz pozwalają na podejmowanie osobistych i zawodowych wyzwań.
2. **Rozwiązywanie problemów** – obejmuje m.in. umiejętność wyszukiwania znaczących informacji, wieloaspektową analizę poruszanych kwestii, myślenie kreatywne czy konstruowanie skutecznych planów działania.
3. **Umiejętności komunikacyjne** – obejmują tradycyjne i metaforyczne kanały komunikacji, służące wyrażaniu myśli i opinii, empatycznemu reagowaniu oraz motywowaniu innych do działania.

4. **Wiedza teoretyczna** – proces całościowego uczenia się, ciągłe kształcenie i rozwój własnego warsztatu pracy.
5. **Wiedza stosowana** – integracja teorii z praktyką, transfer wiedzy na realne doświadczenie, otwartość na eksperymenty, błędy i nowe pomysły.
6. **Zdolność adaptacji do organizacji (zdolności przystosowawcze organizacji)** – rozumienie kultury organizacyjnej i sprawne poruszanie się w danym systemie.
7. **Relacje międzyludzkie** – umiejętność budowania i pielęgnowania znaczących relacji oraz tworzenia sieci wsparcia.
8. **Pewność siebie (samozaufanie)** – wewnętrzna siła i zaufanie do siebie płynące z doświadczeń, sukcesów i porażek, podejmowania inicjatywy i ryzyka, wyciągania wniosków i analizowania informacji. Siła ta może przekuć się na zdolności lidarskie i mentoring.

Model ten może być również wykorzystany do badania kompetencji klientów, analizy ich mocnych i słabych stron w podanych obszarach.

Amundson (2017, s. 297–299) proponuje również do oceny kompetencji tzw. listę kontrolną złożoną z 40 stwierdzeń, która pozwala na analizę konkretnego obszaru czy aspektu kompetencji – mogą bowiem pojawić się odmienne oceny w zależności od kontekstu (np. ocena siebie w kontekście poradnictwa indywidualnego vs. grupowego).

Superwizje konstruktywistyczne

W modelu kompetencyjnym doradcy zawodowego *Centrum Metodycznego ECORYS Polska*, opracowanym przez Sylwię Pakulniewicz-Błońską (2007), istnieje obszar profesjonalizacji własnych usług poprzez m.in. umiejętne zarządzanie własną karierą, integrację wewnętrzną i poszukiwanie twórczych rozwiązań. Niestety nieliczne publikacje poruszające problematykę troski o zdrowy wymiar pracy doradczej i dobrostan doradcy (jak np. *Zeszyt Informacyjny – Metodyczny Doradcy Zawodowego* nr. 50, *Profesjonalne wsparcie dla doradców zawodowych – kto troszczy się o tych, którzy troszczą się o innych*, 2011) – funkcjonują poza *mainstreamem* praktyki poradniczej i nie mają przełożenia na ofertę rozwoju doradców poprzez superwizję.

Tym bardziej warto uobecnić potencjał narzędzia jakim jest superwizja i włączyć ją do głównego nurtu kształcenia doradców zawodowych, jako systemowe rozwiązanie w obszarze wsparcia i samorozwoju dla doradców.

Idea superwizji jest popularna na gruncie psychoterapii, gdzie stanowi kanon profesjonalnego kształcenia terapeutycznego. Doradztwo zawodowe wpisuje się w zawody pomocowe, a doradcy na co dzień pracują z osobami w trudnej sytuacji i narażeni są w swej pracy na trudne emocje i re-

lacje. Dostrzegamy więc, że superwizja wspiera ideę mądrego dbania o siebie, tak aby realizowane usługi świadczone były na najwyższym poziomie. Pozwala też minimalizować czynniki stresowe związane z wykonywanym zawodem (wypalenie zawodowe, nierealistyczne oczekiwania, brak możliwości konsultacji).

Waga superwizji (w tym analizy materiałów audio/video z sesji) jest nie do przecenienia. Pozwala na pogłębioną ewaluację warsztatu pracy, monitorowanie własnych działań, stanowi bodziec do krytycznej samooceny i rozwoju, pomaga rozwinąć lepszą świadomość procesu poradniczego, daje cenne informacje zwrotne (superwizje grupowe oświetlają dynamikę danego przypadku z różnych perspektyw).

Superwizja stanowi obszar rozwoju oraz profilaktyki wypalenia zawodowego. Udział w niej pozwala na wieloaspektowy ogląd własnej pracy i szczegółowych sytuacji, służąc rozwiązaniu trudności merytorycznych i emocjonalnych, związanych z wykonywaniem pracy poradniczej. Superwizja ma wymiar edukacyjny (rozwój zasobów i kompetencji, wymiana doświadczeń, pogłębienie refleksji), konsultacyjny (zainspirowanie się, nauka nowych rozwiązań i sposobów pracy, informacje zwrotne) i quasi-terapeutyczny (omówienie dylematów i problemów w relacji z osobą radzącą się, odkrywanie i wyrażanie emocji z udziałem wspierającej grupy, analiza osobistych uwarunkowań doradcy mogących rzutować na pracę z radzącym się).

Amundson (2017, s. 252–253) opisuje również proces bezpośredniej superwizji w oparciu o trójstopniową procedurę:

- 1. Przygotowanie** – doradca informuje klienta o regularnych wizytach superwizyjnych, podkreślając, że jest to standardowa praktyka. Odbywa się wizyta zapoznawcza z superwizorem.
- 2. Wizyta poradnicza** – ma miejsce podczas drugiej sesji i odbywa się za zgodą klienta i doradcy, jeśli uznają, że to dogodny moment. Superwizor pełni rolę obserwatora przez około 15 minut, po czym informuje, iż wydaje się, że wszystko idzie dobrze i opuszcza salę. Wizyty takie mogą powtarzać się na dalszych etapach procesu poradniczego. Dopuszczalna jest bezpośrednia interwencja superwizora podczas sesji o charakterze modelującym, ale kontrola nad procesem powinna być pozostawiona doradcy.
- 3. Podsumowanie** (*debriefing*) – pogłębiona analiza danego przypadku.

Opisana wyżej propozycja obrazuje superwizję natychmiastową, „na żywo”, kiedy superwizor wchodzi do pokoju, gdzie odbywa się sesja.

Amundson proponuje też metodę metaforycznej konceptualizacji jako rozwinięcie superwizji i wsparcie doradców w lepszym zrozumieniu dynamiki relacji poradniczej. Zachęca do opisanie (i/lub narysowanie) swoich klientów przez doradcę przy użyciu metafor, np.: „ktoś stojący na rozdrożu”, a następnie do wpasowania się i zdefiniowania swojego miejsca w opisanej wcześniej sytu-

acji przez doradcę. Proponuje następnie analizę stworzonej wizji i rozważenie pięciu kluczowych czynników, tj.:

- a. poczucie kierunku, w którym zmierza proces poradniczy,
- b. poziom optymizmu doradcy podczas rozważania możliwych rezultatów,
- c. bliskość i natura relacji między klientem a doradcą,
- d. stopień, w którym doradca czuje się odpowiedzialny za problem oraz
- e. poziom mocy sprawczej odczuwanej przez doradcę przy ocenie interwencji poradniczych (Amundson, 2017, s. 254).

Następnie doradca jest pytany o możliwe konstruktywne zmiany w metaforze/wizji, co może prowadzić do zmiany dynamiki realnej sytuacji. Doradcy mogą też podzielić się z klientami swoimi rysunkami i wykorzystać je jako narzędzie poradnicze pozwalające radzącym się lepiej zrozumieć ich sytuację (to, jak są postrzegani przez doradcę).

Sposób praktykowania superwizji powinien być każdorazowo dobierany do kontekstu i elastycznie modyfikowany. Konstruktywistyczna perspektywa wpisuje superwizję w układ partnerski, otwarty na współdziałanie i wzajemne uczenie się od siebie, a nie ścisły monitoring i nadzór. Oddala autorytarną pozycję „obiektywnego” eksperta, interwencjonizm superwizora dyrektywnego na rzecz otwartości superwizora konstrukcjonisty, czułego na subiektywne procesy nadawania znaczeń.

Grupowe superwizje konstruktywistyczne dają przestrzeń na autorefleksję, jak i na wspólne poszukiwania rozwiązań konkretnej sytuacji (wielość perspektyw), nie narzucając przy tym jedynie „słusznej” drogi postępowania i pozostawiając pole do własnej interpretacji. Każdy sam decyduje, co zabierze ze spotkania i wykorzysta w swojej pracy. Superwizor tworzy otwartą przestrzeń do refleksji nad problemem, zasadami etycznymi i standardami zawodowymi, nie ocenia i nie daje „ostatecznych” wskazówek i gotowych rozwiązań. Rozwiązania są rozpoznane, badane, proponowane, a nie narzucane przez superwizora. Grupa stanowi zaś rezerwuar nowych znaczeń oraz pomysłów do ewentualnego wykorzystania.

Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” zakładał profesjonalizację usług doradczych, pogłębianie samoświadomości i refleksyjności przez udział doradców zawodowych w superwizjach konstruktywistycznych prowadzonych przez Barbarę Górkę oraz konsultowanych z fińskimi ekspertami: Timo Spangarem i Anitą Keskinen. W ramach projektu doradcy obligatoryjnie uczestniczyli w grupowych superwizjach. Każdy prezentował swój przypadek stanowiący materiał do refleksji i dyskusji grupowej. Tak pomyślane spotkanie odbywa się bez pretensji do znalezienia jednej słusznej drogi, otwarte jest na dzielenie się swoimi przemyśleniami, stawianie nowych pytań, tworzenie wielu możliwych interpretacji, scenariuszy i refleksyjnych propozycji. Czas trwania jednej sesji superwizyjnej prze-

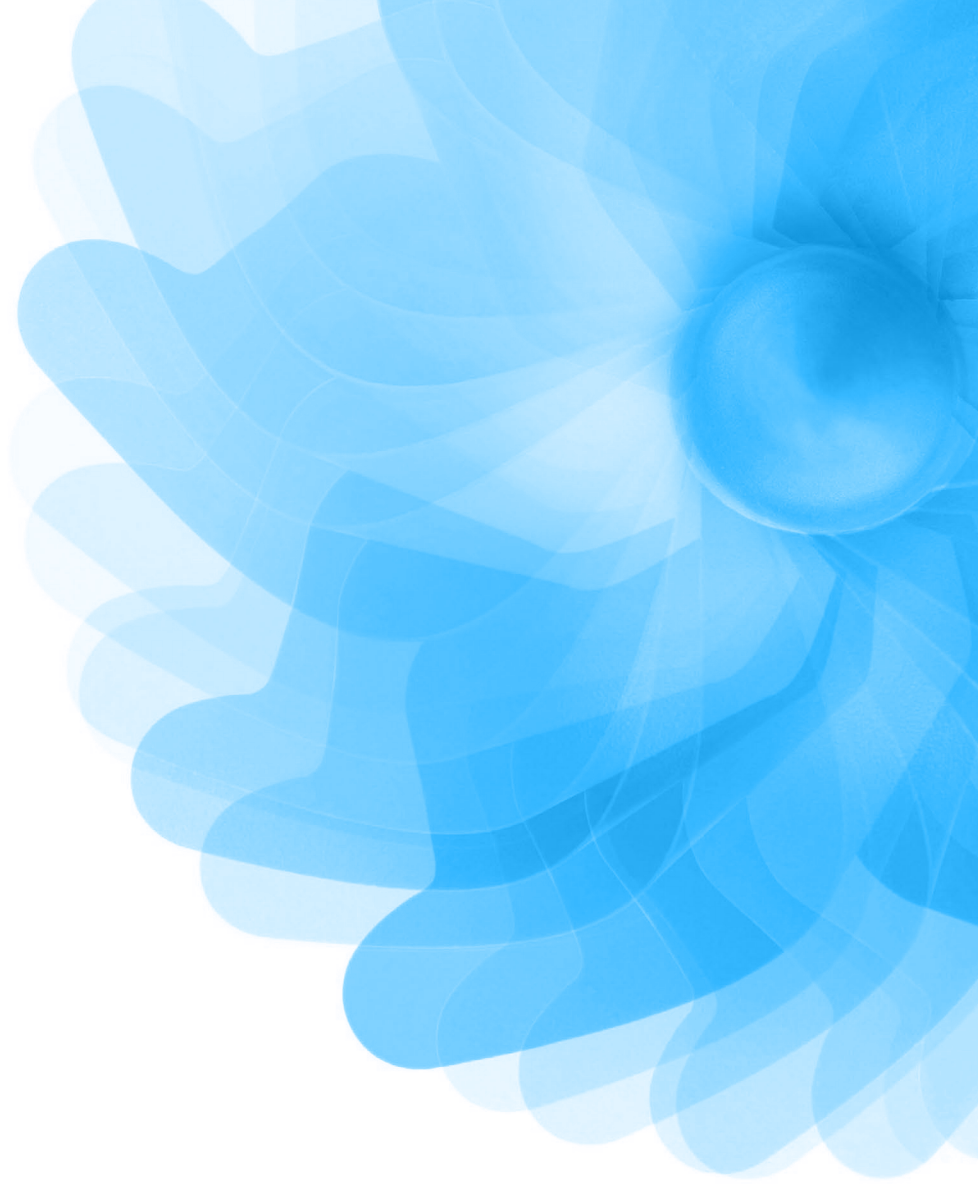
widziany był na trzy godziny. Podczas sesji wykorzystywany był m.in. model refleksji oparty na rozwiązaniach opracowany przez Timo Spangara (por. Górka, 2015, s. 78):

- **PRZYGOTOWANIE:** "Prezenter", który chce wykorzystać grupę refleksyjną decyduje, czego chce od grupy.
- **PREZENTACJA:** Prezenter opisuje swoją sytuację i wyraża swoje pragnienia/życzenia dotyczące przyszłości. Inni członkowie grupy słuchają prezentera nie przerywając mu/jej.
- **OMÓWIENIE:** Członkowie grupy zadają bardziej szczegółowe i skupione na rozwiązaniach pytania, tj.: "Jaki jest twój cel wobec radzącego się; jaka byłaby pierwsza oznaka poczynionego postępu, która by cię wsparła?"
- **WZMOCNIENIE:** Każdy z członków grupy mówi prezenterowi, co zrobiło na nim/niej największe wrażenie w usłyszanej historii.
- **REFLEKSJA:** Prezenter słucha wszystkich komentarzy. Na koniec mówi: Dziękuję!

Prezenter odchodzi na bok i słucha dodatkowych komentarzy członków grupy, którymi dzielą się po kolei, w każdej kolejce skupiając się tylko na jednej rzeczy. Gdy ktoś nie ma nic do powiedzenia, mówi „pass” i następna osoba ma kolej. Podczas refleksji prezenter nie odzywa się. Jeśli to konieczne, może robić notatki.

- **INFORMACJE ZWROTNE:** Po fazie refleksji, prezenter krótko komentuje to, co usłyszał i dziękuje grupie, wspominając też, co zamierza zrobić dalej.

O wartości i efektywności ww. superwizji dla doradców, biorących udział w projekcie więcej w części V niniejszej publikacji (Rezultaty projektu w oczach doradców zawodowych).



CZĘŚĆ III

Przykładowe procesy poradnicze

Ideą projektu „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” było testowanie wsparcia poradniczego o charakterze procesowym, a nie incydentalnym, co miało wpływ na zaplanowaną strukturę i długość trwania sesji. W ramach testowania udzielano indywidualnego doradztwa zawodowego w wymiarze średnio 16h dydaktycznych na odbiorcę (8 sesji x 1,5h).

Rytm prowadzonych sesji współgrał z innym instrumentem wsparcia – stażami uczestników. Średnio 4 sesje odbywały się przed rozpoczęciem stażu, 2 sesje w trakcie stażu i 2 sesje w fazie po-stażowej. Tak zaprojektowany harmonogram spotkań pozwalał na towarzyszenie radzącym się w różnych momentach konstruowania ich karier. Wspomagał radzących się na etapach takich jak: podejmowanie decyzji dotyczących preferowanego miejsca stażu, mierzenie się z wyzwaniami i dylematami w toku odbywania stażu oraz integrowanie zdobytych doświadczeń i projektowanie dalszych działań po stażu.

W ramach projektu testowano trzy obligatoryjne narzędzia z repertuaru podejścia *hope-filled engagement*: Krąg mocnych stron, Krąg kariery i Krąg połączeń oraz dodatkowo karty metaforyczne. Każdy doradca indywidualnie decydował o kolejności i momencie zastosowania tych technik, jak również o wykorzystaniu innych dostępnych narzędzi rozwoju.

W tej części zaprezentowane zostaną historie wybranych procesów poradniczych, które ilustrują różne aspekty poradnictwa opartego na nadziei. Opisy te powstały na motywach prawdziwych sesji doradców z beneficjentami projektu – osobami z grupy NEET. Aby chronić dane wrażliwe

dokonano anonimizacji materiału wrażliwego. Niektóre wątki zostały też zmienione celem zachowania poufności i podmiotowości bohaterów tych opowieści.

Przykłady sesji, realizowanych z wykorzystaniem technik pracy opartych na nadziei, pozwolą na lepsze osadzenie podejścia Amundsona w wyobraźni czytelnika.

Większość procesów poradniczych składała się z 8 sesji trwających 1,5 godziny, choć oczywiście w praktyce pozaprojektowej ilość sesji jest odpowiedzią na indywidualne potrzeby radzącego się.

Pierwsza sesja to wzajemne poznanie się, przywołanie ram projektu, zdefiniowanie roli doradcy i roli radzącego się w procesie, aby stworzyć bezpieczną płaszczyznę współpracy.

Kolejne etapy to droga od analizy obecnej sytuacji do planowania przyszłości i działania skoncentrowanego na celach.

W kontekście projektu, poradnictwo, oprócz wspierania osobistego i zawodowego rozwoju, pomaga w najbardziej trafnym wykorzystaniu innego narzędzia wsparcia – a mianowicie odbycia stażu w wybranym przez osobę radzącą się miejscu.

Wytyczanie celów, realizacja planów, pomoc w rozwiązywaniu dylematów osobistych, rodzinnych, zdrowotnych, elementy pośrednictwa pracy, dostarczanie informacji, kierowanie do instytucji specjalistycznych itp. – elementy te gościły w procesie poradniczym, z uwrażliwieniem na indywidualne potrzeby.

Rolą doradcy zawodowego jest wspieranie osób radzących się i towarzyszenie im w rozwiązywaniu problemów, w wyznaczaniu celów, podejmowaniu decyzji i działań. Budowanie postawy proaktywnej – od refleksji do czynnego konstruowania kariery.

Studium Przypadku: Maja

Panią Maję miałam okazję poznać w trakcie rozmowy rekrutacyjnej do projektu. Przed pierwszym spotkaniem długo zastanawiam się czy zebrać podstawowe informacje na jej temat, które mam dostępne w systemie Syriusz oraz które może mi przekazać opiekujący się nią doradca klienta PUP, czy też pozwolić sobie zbudować jej obraz na podstawie tego, co sama zechce mi przekazać o sobie. Postanowiłam zebrać tylko podstawowe informacje. Pani Maja posiada wykształcenie średnie techniczne w zawodzie technik obsługi turystycznej. Posiada niewielkie doświadczenie zawodowe w zawodzie kelnera oraz pracownika produkcji. W trakcie nauki odbyła praktyki zawodowe w wymiarze 160 h każda. Od XI.2016 zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba

bezrobotna. Klientka posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności w stopniu lekkim w zakresie zaburzeń narządu ruchu (brak palców u lewej ręki). Byłam zaskoczona występującą niepełnosprawnością, gdyż w ogóle jej nie zauważyłam w trakcie spotkania na rozmowie rekrutacyjnej. Ustaliliśmy termin pierwszego spotkania podczas rozmowy telefonicznej.

▪ 1 sesja

Spotkanie z p. Mają rozpoczęłam od podkreślenia, że w realizowanym procesie poradnictwa to klient ponosi odpowiedzialność za podejmowanie decyzji i rezultaty. Zwróciłam również uwagę na istotną rolę jej zaangażowania. W celu nakreślenia ogólnej wizji realizacji projektu opisałam proponowany plan sesji doradczych oraz poruszanych zagadnień. Zapewniłam p. Maję, że jest to tylko plan i pozostaje w pełni elastyczna, po to aby dopasować się do jej potrzeb i propozycji, które pojawią się w czasie naszych spotkań. Mimo, że spotkanie miało miejsce na terenie PUP starałam się, aby atmosfera była zdecydowanie mniej formalna, niż ta którą kojarzy ze spotkań z naszą instytucją.

Poprosiłam uczestniczkę o wybranie dwóch kart obrazkowych (wykorzystałam do ćwiczenia karty z gry „DIXIT”): jednej opisującej jej samopoczucie „tu i teraz” oraz drugiej obrazującej oczekiwania p. Mai względem projektu.

Aby opisać swoje samopoczucie klientka wybrała następującą kartę:



Rys. 15. Karta samopoznania

Według klientki karta ta podkreślała jej dobre samopoczucie, ekscytację i radość, gdyż takie uczucia wywołuje w niej muzyka.

Do opisanego swoich oczekiwań względem projektu klientka wybrała kartę:



Rys. 16. Karta oczekiwań

W rozmowie przyznała, że zakwalifikowanie się do projektu stanowi dla niej „nowe rozdział”. Na moje pytanie „Kto jest kim?” na tym obrazie, odpowiedziała, że ona jest zamkiem, w którym zawiera się całe jej życie, natomiast projekt i ja jesteśmy balonem, który ma ją podnieść.

Podkreślenie przez klientkę tak dużej mojej roli oraz ogromnych jej oczekiwań względem projektu spowodowało, że po raz kolejny podkreśliłam jej rolę w procesie oraz wzięcie odpowiedzialności za rezultaty.

Następnie przeszliśmy do ćwiczenia „Jakie role pełnię?”. Ćwiczenie to wywołało niewielkie trudności w realizacji. Podkreślenia wymaga fakt, że większość wskazanych przez p. Maję ról wiąże się ze służebną rolą wobec innych. Istotna dla procesu jest również rola „córki”, która pojawia się jako pierwsza i do połowy procesu doradczego będzie wpływała na wybory, samoocenę i samopoczucie klientki.

Na zakończenie spotkania zastosowałam „Radar relacji życia zawodowego”. Klientka wskazała deficyty w zakresie umiejętności do pracy oraz pewności co do swoich możliwości. P. Maja w żaden

sposób nie napomknęła o swojej niepełnosprawności, a lewą rękę cały czas trzymała na kolanach, schowaną pod stołem.

Pierwsza sesja wskazała mi kierunek, w którym należało poprowadzić klientkę, a moim głównym celem stała się poprawa samooceny klientki.

Na zakończenie zapoznałam klientkę z „Kołem Kariery” Wspólnie omówiliśmy poszczególne ćwiartki, w kontekście tego, jakie informacje powinny się w nich zawierać.

■ 2 sesja

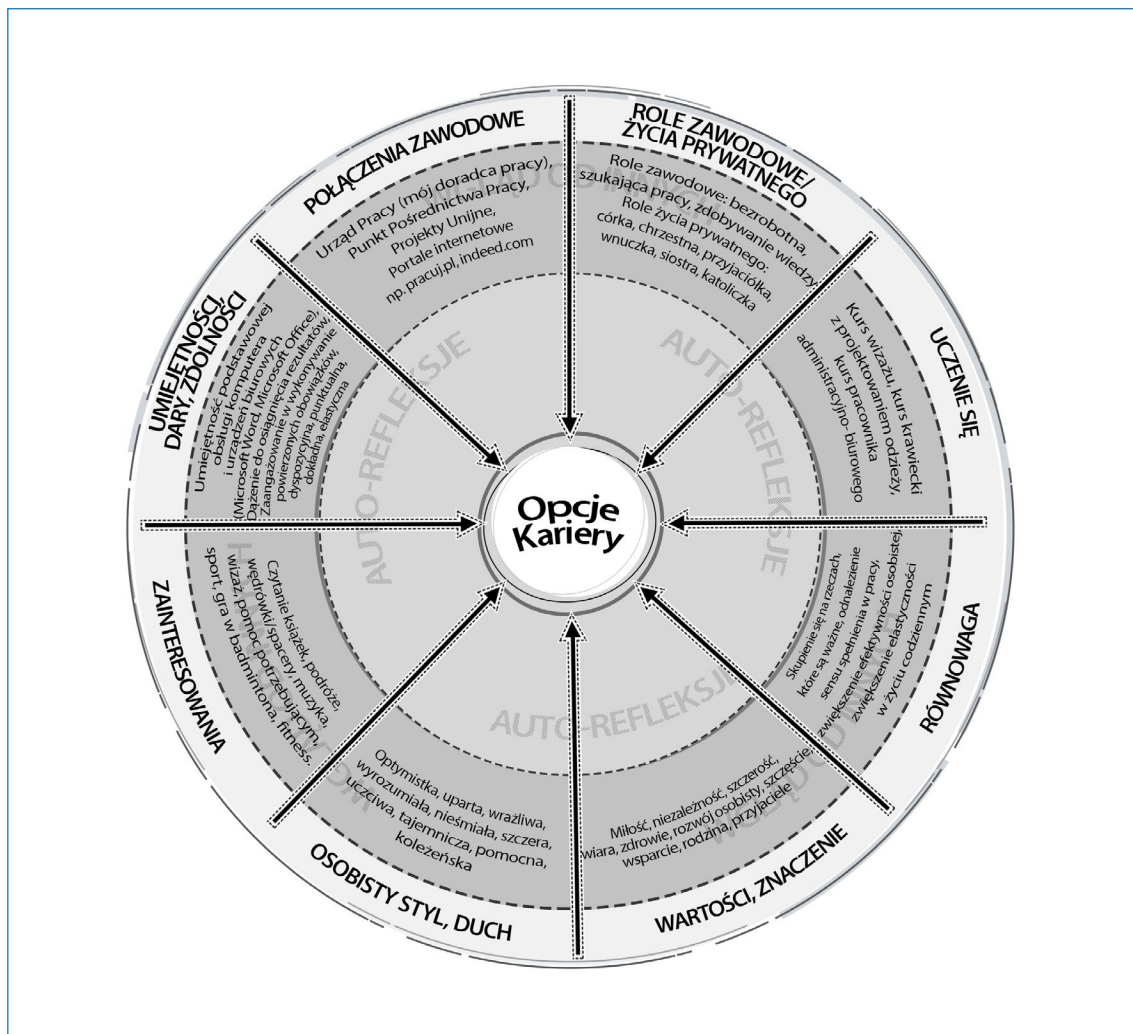
Sesję rozpoczęłam od pytań o przemyślenia po poprzedniej sesji oraz nastawienie do dzisiejszej. P. Maja powiedziała, że czuje się dobrze i jest bardzo podekscytowana naszymi kolejnymi działaniami. Podkreśliła, że poprzednie spotkanie dało jej niesamowitą energię i pozytywne nastawienie.

Następnie przeszłyśmy do omówienia wypełnionego przez nią „Koła Kariery”. Przeanalizowałyśmy wpisy klientki pod kątem wydarzeń i sytuacji, z których je wywiodła.

Klientka wskazała, że najtrudniej było wskazać jej mocne strony. To pozwoliło w płynny sposób przejść do kolejnego ćwiczenia „Koła mocnych stron”.

Poprosiłam p. Maję, aby pomyślała o rzeczy którą lubi robić lub o wydarzeniu, które sprawiło, że była z siebie dumna i zadowolona. Klientka po namyśle zaczęła opowiadać o tym, jak lubi organizować przyjęcia urodzinowe dla swoich przyjaciół i znajomych. W trakcie opowiadania widać było duże zaangażowanie i radość.

Pani Maja opowiedziała mi również o swojej niepełnosprawności. Przyznała, że z dużą trudnością, ale w końcu udaje jej się zaakceptować zdeformowaną dłoń. Podkreśliła, że mimo akceptacji wciąż wstydzi się jej pokazywać, nawet przed najbliższymi, oraz stara się ukryć swoją niepełnosprawność w trakcie rozmów kwalifikacyjnych z pracodawcami. Na moje pytanie czy czuje, że jej stan zdrowia wpływa w jakikolwiek sposób na możliwość wykonywania zadań zawodowych, stwierdziła że nic do tej pory nie sprawiło jej trudności.



Rys. 17. Krąg kariery

Dzięki ćwiczeniu udało nam się wydobyć mocne strony i podbudować samoocenę klientki.

Kolejne ćwiczenie, które udało nam się wykonać to „20 rzeczy, które lubię robić”. Najistotniejszym elementem, który udało nam się wydobyć z tego ćwiczenia, jest stwierdzenie, że każda z wymienionych czynności wiązała się ze strefą emocjonalną. P. Maja podkreśliła, że ostatnio do wszystkiego podchodzi bardzo emocjonalnie i trudno jej czasem o „trzeźwą” ocenę wydarzeń.

Na zakończenie sesji poprosiłam o przygotowanie dokumentów aplikacyjnych i listy pracodawców, u których chciałyby odbyć staż. Zakończyłyśmy podsumowaniem wrażeń uczestniczki i przemyśleń po sesji.



Rys. 18. Krąg mocnych stron

▪ 3 sesja

Rozpoczęłam sesję od pytania o samopoczucie klientki oraz przemyślenia po poprzedniej sesji. P. maja podkreśliła, że czuje się bardzo pozytywnie nastawiona do wszystkiego i pełna energii, choć zauważyłam, że nie do końca potrafi poradzić sobie z sytuacją rodzinną. Zapytałam, czy chciałaby o tym porozmawiać. Zgodziła się. P. Maja opowiedziała o konflikcie pomiędzy rodzicami oraz o tym, jak to wpływa na jej relacje z ojcem. W trakcie sesji klientka uświadomiła sobie, że nie jest odpowiedzialna za stosunki pomiędzy rodzicami, a także to, że nie powinna stawać po żadnej ze stron.

W następnej części sesji p. Maja przedstawiła opracowaną przez siebie listę pracodawców, u których zamierza ubiegać się o staż. Były to firmy z branży turystycznej oraz handlowej. Porównaliśmy zawód handlowca oraz pracownika biura podróży z jej „Kołem kariery” i znalazłyśmy wiele elementów wspólnych, potwierdzających jej wybór.

Aby podkreślić trafność wyboru zrobiliśmy również ćwiczenie „Kotwice kariery”. Zgodnie z prze-widywaniami najwyższe wyniki uzyskano w skali bezpieczeństwo i stabilizacja oraz styl życia.

Na zakończenie podsumowałyśmy sesję. P. Maja powiedziała, że to spotkanie było dla niej bardzo emocjonalne i musi poukładać sobie wszystkie przemyślenia, do których doszła.

▪ 4 sesja

Kolejną sesję rozpoczęliśmy od podsumowania spotkań z pracodawcami odnośnie stażu. Klientka była zbudowana, gdyż znalazła biuro podróży, którego właściciel był chętny do przyjęcia na staż. P. Maja opowiedziała również o zmianach, jakie zaszły w domu. Postanowiła porozmawiać z ojcem i wyjaśnić wszystkie nieporozumienia. Ta rozmowa pozwoliła odbudować ich relacje.

Klientka od początku sesji wydawała się odmieniona. Widać było pozytywne nastawienie i entuzjazm, lecz z drugiej strony wydawała się bardziej zrównoważona. Ona również zwróciła uwagę na fakt, że zmianę w jej zachowaniu zauważyły najbliższe osoby.

Cała sytuacja pozwoliła na bezpośrednie podjęcie wątku poczucia własnej wartości. Klientka potwierdziła, że zaczęło się ono powoli zmieniać. Zaczyna dostrzegać swoją wartość, a także stawać w swojej obronie. Duży postęp zauważyłam w akceptacji własnej niepełnosprawności. W końcu niepełnosprawna dłoń była na stole, z nie pod nim, jak na każdej z poprzednich sesji. Odczytałam to również jako okazanie zaufania mojej osobie.

▪ 5 sesja

Kolejna sesja miała miejsce w tydzień po poprzedniej. Z perspektywy czasu dostrzegam, że spotkanie to było przedwczesne. Brak postępów w znalezieniu stażu (pracodawca z biura podróży się wycofał) p. Maja potraktowała jako porażkę. Cała sesja podporządkowana była podniesieniu jej samopoczucia i motywowaniu do działania.

Na tę sesję przewidziałam również opracowanie „Indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego i edukacyjnego”. Pozwoliło nam to zebrać w całość wszystkie osiągnięcia, które udało nam się wypracować. Mimo charakteru formalnego dokumentu „Ścieżka kariery” okazała się być narzędziem, które pozwoliło nam zrobić krok w przód.

▪ 6 sesja

Czas pomiędzy sesjami okazał się być bardzo efektywny. Klientce udało się pozyskać pracodawcę na staż, który miał się rozpocząć następnego dnia. Mimo, że nie było to wymarzone przez p. Maję stanowisko w branży turystycznej, dało się wyczuć dużą ekscytację oraz poczucie dumy z odniesionego sukcesu. Na bazie tych dobrych emocji postanowiłam zrobić ćwiczenie „Koło połączeń”.

▪ 7 sesja

Mimo, że od ostatniej sesji upłynęły 2 miesiące, ciągle utrzymywałam z klientką kontakt bądź przez email, bądź telefoniczny. Dzięki temu miałam bieżące informacje na temat realizacji stażu i jej samopoczucia.

P. Maja przyszła na sesję z bardzo dobrą informacją. Pracodawca jest tak zadowolony z jej pracy, że zaproponował umowę o pracę. Z treści wypowiedzi widać, że klientka zaczyna odczuwać poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji, które stanowią jej kotwice kariery. To poczucie bezpieczeństwa przekłada się też na chęć patrzenia w przyszłość. P. Maja opowiedziała o tym, jakie zmiany planuje w swoim życiu w perspektywie najbliższych 6 miesięcy.

Nastawienie klientki pozwoliło rozpocząć końcowy etap procesu poradniczego. Ja, czując się odpowiedzialna za klientkę, mam poczucie, że wypracowane umiejętności pozwolą jej na poradzenie sobie z ewentualnymi trudnościami. Klientka też czuje gotowość na zakończenie procesu.

Wspólnie ustaliśmy formę pożegnania. Stanowić ją będzie list, który każda z nas przygotuje na kolejną, ostatnią sesję.

▪ 8 sesja

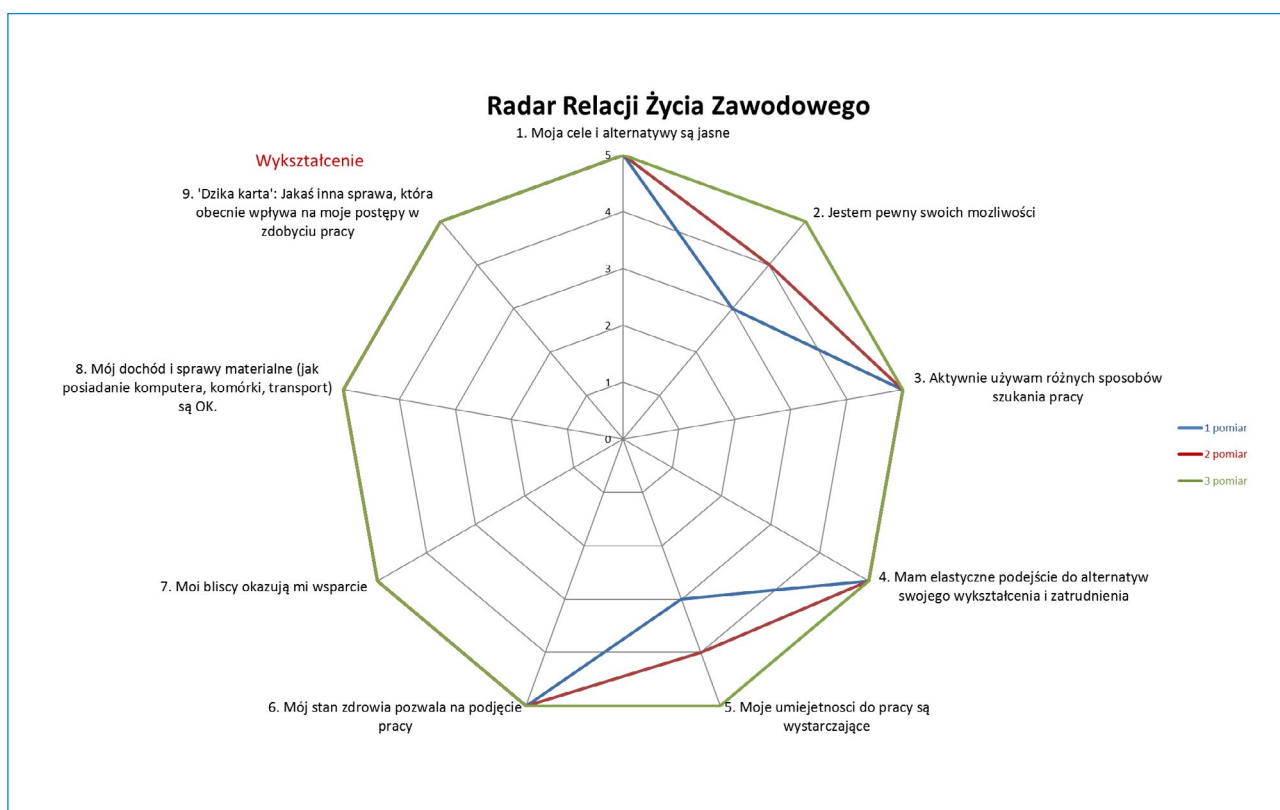
W końcu przyszedł czas pożegnania. To był wyjątkowy dla mnie dzień. Podkreślenie roli zakończenia procesu. Mimo, że jest on w mojej ocenie sukcesem, nie byłam przekonana czy poradzę sobie z tym zadaniem i budziło ono mój niepokój.

P. Maja na początku spotkania opowiedziała o stażu, zmianach, które zajdą, kiedy rozpocznie pracę. Następnie przeszliśmy do ostatniego uzupełnienia „Radaru relacji życia zawodowego” na zakończenie udziału w procesie poradnictwa.

Poprosiłam P. Maję o podzielenie się ze mną podsumowującą refleksją na temat całego procesu doradczego, zmian w jej życiu, a także planów na przyszłość.

Następnie przeszliśmy do rytuału zakończenia, którym była wymiana listów. Klientka wyraziła zgodę na zamieszczenie jej listu:

Udział w projekcie pozwolił mi w szybki sposób znaleźć staż, o co niestety dzisiaj trudno. Sesje doradcze otwały mnie na świat i pozwoliły zaakceptować moją niepełnosprawność. Dużo dowiedziałam się o sobie, o sposobach radzenia sobie z trudnymi sytuacjami oraz w jak efektywny sposób zaistnieć na rynku pracy. Zajęcia były prowadzone w bardzo ciekawy sposób poprzez rysunek, gry i przede wszystkim rozmowę, która jest najważniejsza, a z którą miałam jednak duży problem, bo nie umiałam wcześniej otworzyć się na ludzi. Nic bym nie zmieniła, jeśli chodzi o sposób prowadzenia tych zajęć. Pani Doradczyni z całego serduszka dziękuję za szczerość, doświadczenie i sposób w jaki umie dotrzeć do danej osoby. Polecam każdemu skorzystać z takiej formy wsparcia, ponieważ oprócz pomocy w znalezieniu pracy, zajęcia doradcze pomagają nam otworzyć się na świat.



Rys. 20. Radar

Pod koniec sesji ja opowiedziałam o tym, czego nauczyłam się w projekcie, czym dla mnie był oraz z czym z niego wychodzę.

Na koniec zapewniłyśmy się wzajemnie o możliwości kontynuowania naszej relacji i kontakcie w przyszłości.

Studium przypadku: Paulina

Po raz pierwszy spotkałam Paulinę 27 lipca 2017 roku, w momencie w którym zdecydowała się złożyć Formularz Zgłoszeniowy do Projektu. Po przejściu pozytywnie procedury rekrutacyjnej zaprosiłam Paulę na spotkanie.

▪ 1 sesja

Paulina na spotkanie przybyła w umówionym wcześniej terminie. Przypomniałam jej kim jestem i poprosiłam o poświęcenie kilku minut uwagi na ustalenie podstawowych ram i zasad naszych sesji. Przybliżyłam jej dokumentację, która jest wymagana dla potwierdzenia naszych spotkań, zasady kontaktu, formę zajęć. Na początku zwracałam się do Pauliny używając grzecznościowego zwrotu Pani. Natychmiast zwróciła mi na to uwagę i poprosiła, żebym zwracała się do niej po imieniu. Wyjaśniłam, że ze względu na miejsce w jakim się znajdujemy musiałam używać w stosunku do niej zwrotu Pani, gdyż jest już osobą dorosłą, klientem instytucji, w której pracuję i bez wyraźnego sygnału z jej strony nie mogę zwracać się do niej po imieniu. Zawieramy kontrakt, w którym określamy, że będę się do niej zwracała Paulino (na późniejszym etapie przeszło w Paula, co ogromnie jej się podobało). Przyjmujemy, że ze względu na poważne utrudnienia komunikacyjne dopuszczalne są kilkuminutowe spóźnienia na spotkania, a o odwołaniu Sesji będziemy się starały informować możliwie jak najwcześniej. Powtarzam Paulinie również informację dotyczącą trwania spotkań, żeby mogła sobie zaplanować dalszą część dnia i środek lokomocji umożliwiający powrót do miejsca zamieszkania, co jest nie lada wyzwaniem. Paulina stwierdza, że nie ma problemu i nie będzie to raczej czynnik zakłócający nam realizację projektu.

Kolejnym etapem pierwszej sesji było przedstawienie Paulinie ogólnego zarysu metody Amundsona i mojej roli w naszych relacjach, w czasie naszych wspólnych spotkań. Paulina stwierdziła, że najbardziej odpowiada jej to, że nie będę „nic nakazywać i mówić, co ma robić tak jak nauczyciele w szkole”. Starałam się wyjaśnić, że moja rola będzie polegała raczej na zachęcaniu i wspieraniu, a nie nakazywaniu konkretnych czynności i zachowań.

Następnie poprosiłam Paulinę o opowiedzenie mi o sobie nie sugerując, czego chcę się dowiedzieć konkretnie. Chciałam zobaczyć na ile jest otwarta na rozmowę z obcym człowiekiem i ile jest w stanie o „sobie zdradzić”. Mówienie przychodzi Pauli bardzo łatwo, jest otwarta i bez zażenowania a nawet dowcipnie opowiedziała gdzie i z kim mieszka, co do tej pory robiła, wspomniała o swoich sukcesach, niepowodzeniach i braku zdecydowania. Wspomina również o ograniczeniach zdrowotnych, tj. alergii na jak to ujęła „prawie wszystko”, a co za tym idzie bardzo częstym

„łapaniu wirusów różnych chorób” i obecnie trwającym procesie odczulania (wskazuje, że jest to poważny problem w życiu codziennym).

Zaproponowałam też Paulinie wykonanie ćwiczenia: „Co lubię robić” czyli wypisanie na czystej kartce papieru 20 aktywności, które się lubi. Zaznaczyłam, że może wypisać wszystkie zarówno z życia osobistego, jak i zawodowego. Paulina z uśmiechem stwierdziła, że nie wie czy jest takich czynności 10, a co dopiero 20. Zapewniłam ją, że ma na to tyle czasu ile potrzebuje, nie musi się spieszyć, może pomyśleć. Po wypisaniu czynności poprosiłam Paulę, żeby zastanowiła się teraz i odpowiedziała na pytania: „Kiedy ostatnio robiła każdą z tych czynności?”, „Ile to kosztowało?”; „Czy jest to coś, co robi się samemu czy z innymi?”; „Czy wymaga planowania czy też może być spontaniczne?”; „Co wnosi ono w życie Pauliny – spełnienie umysłowe, emocjonalne, fizyczne, duchowe?”. Rozmowa i ćwiczenie to pokazało mi w jakiej sytuacji życiowej znajduje się obecnie Paulina.

■ 2 sesja

Po powitaniu zapytałam Paulinę jak się czuje i czy ma jakieś uwagi/refleksje po pierwszym naszym spotkaniu oraz czy nadal chce uczestniczyć w naszej wspólnej ścieżce poznawania siebie, swoich możliwości, słabości prowadzącej drobnymi kroczkami do celu. Paulina stwierdziła, że projekt staje się dla niej coraz bardziej ciekawy.

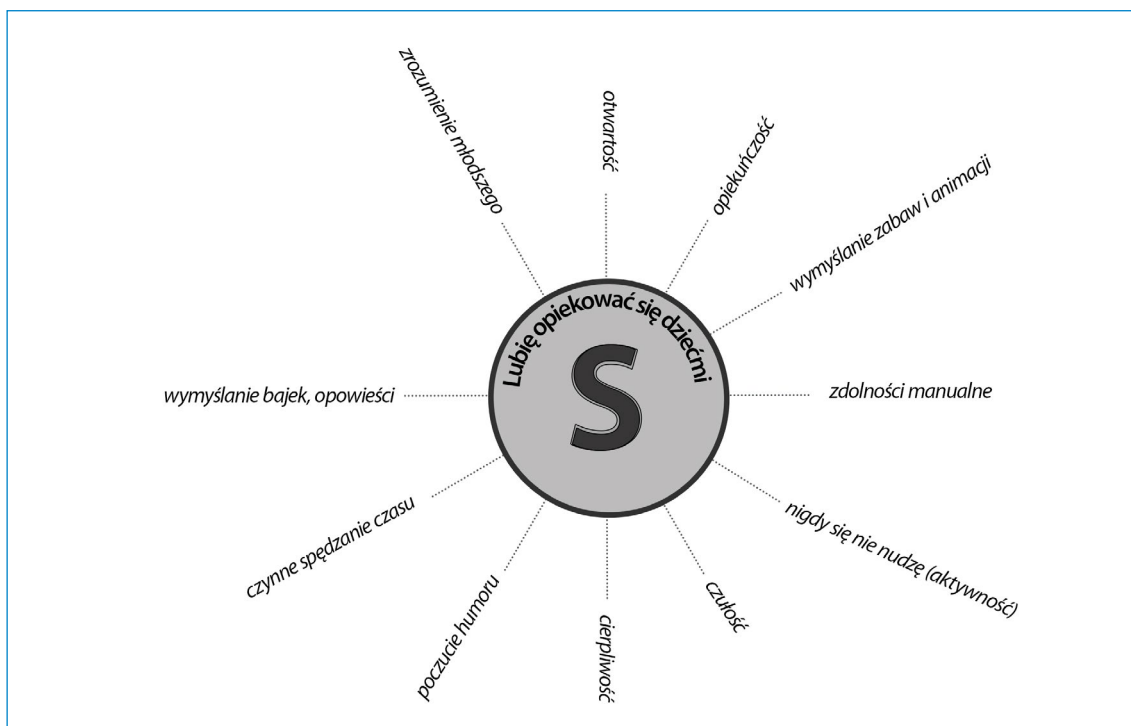
Już po drugiej sesji doradczej wiedziałam, że Paulina nie „boi się” dzielenia ze mną swoimi przemyśleniami i uwielbia rozwijać opowieści.

Dla rozluźnienia i wzmocnienia wiary w siebie zaproponowałam krótkie ćwiczenie z ołówkiem, które ćwiczy kreatywność. Poprosiłam ją o narysowanie ołówka i podanie skojarzeń-zadań, które można wykonać za pomocą ołówka. Ćwiczenie było bardzo ożywcze i rozbawiło Paulinę.

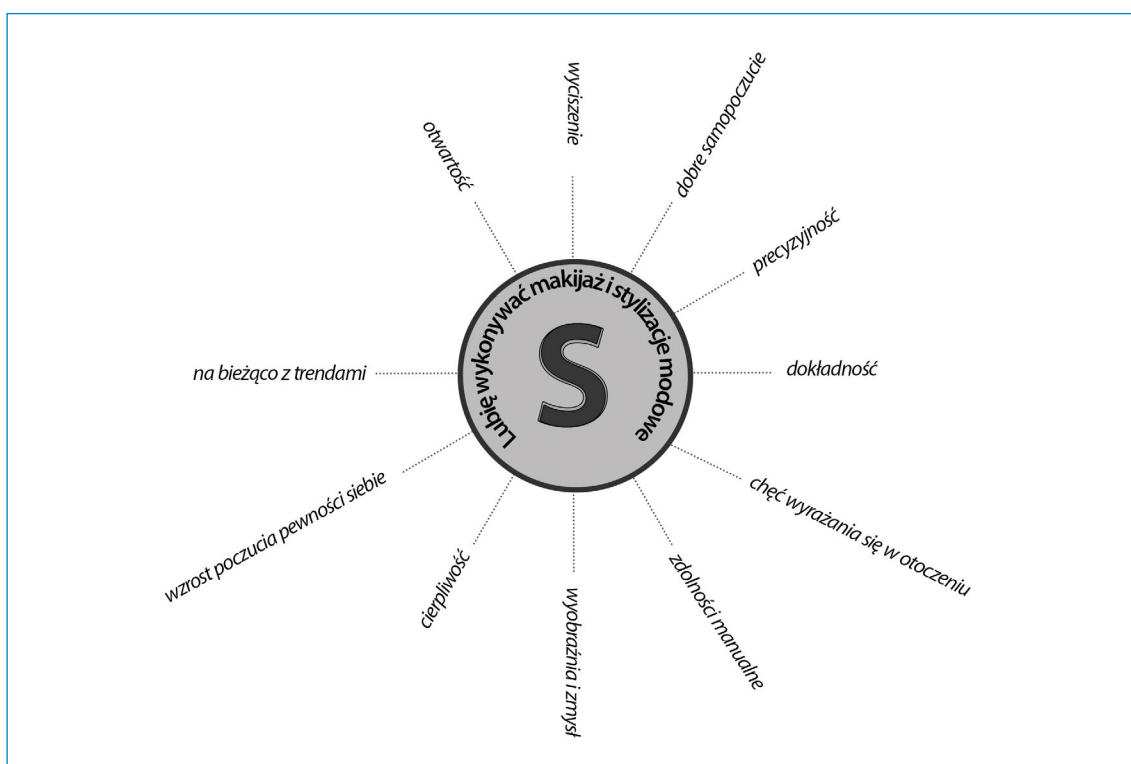
Następnie zaproponowałam Paulinie ćwiczenia na określenie Wzoru. Poprosiłam, aby pomyślała sobie o jakiejś czynności, z jakiegokolwiek dziedziny. Gdy już nazwie tę czynność, niech zastanowi się nad momentami, kiedy sprawiła jej ona najwięcej frajdy, a kiedy najmniej. Paulina każdą myśl szeroko komentowała.

Następnie niech opíše dokładnie pozytywne i negatywne doświadczenia z nią związane. Niech wskaże swoje odczucia i przemyślenia oraz czynniki wpływające na pozytywne i negatywne postrzeganie sytuacji.

Paula po zastanowieniu postanowiła opowiedzieć i opisać opiekę nad dziećmi.



Rys. 21. Krąg mocnych stron I



Rys. 22. Krąg mocnych stron II

Po wysłuchaniu opowieści i wykonaniu ćwiczenia, poinformowałam Paulinę, że podczas następnego spotkania zajmiemy się refleksjami na ten temat i spróbujemy zaplanować Ścieżkę rozwoju zawodowego i edukacyjnego.

Jako zadanie domowe poprosiłam Paulę o zastanowienie się nad branżami, w których rozważa odbycie stażu.

■ 3 sesja

Paulina na sesję przyszła w dobrym nastroju i bardzo podekscytowana i poinformowała mnie, że już wie gdzie chciałaby odbywać staż.

Zapytałam czy możemy wrócić do poprzedniego ćwiczenia, a potem przejdziemy do planowania Ścieżki. Paulina przejrzała ćwiczenie w celu przypomnienia sobie głównych wątków. Dopytałam także od kiedy interesuje się tą aktywnością (opieką nad dziećmi) i jaki to może mieć wpływ na jej przyszłość zawodową? Jak te informacje, którymi się ze mną podzieliła łączą się z jej zainteresowaniami, predyspozycjami, celami. W tym momencie Paulina stwierdziła, że to jest właśnie to co chciałaby robić podczas stażu, że do tej pory biła się z myślami, co będzie celem głównym na najbliższe miesiące, a co alternatywą.

Wyjaśniła mi, że na stażu chciałaby potwierdzić swoje zainteresowania opiekuńcze, aby się upewnić czy to, co do tej pory robiła przez krótkie okresy czasu potwierdzi się w momencie dłuższych pobyków z małutkimi człowieczkami. Czy nie okaże się to nużące, a przede wszystkim będzie miała wsparcie w profesjonalistach z doświadczeniem.

Natomiast jeżeli chodzi o wizaż uznała, że lepszym rozwiązaniem będzie ukończenie przynajmniej kursu, a najlepiej studium, dzięki czemu będzie miała możliwość zdobycia wiedzy teoretycznej i podstaw praktycznych w odniesieniu do swojej drugiej pasji. Wizażem, face chartami i charakterystyką Paulina interesuje się od szkoły średniej. Jako „model” w przypadku charakterystyki występuje młodszy brat Pauliny, na którym ćwiczy pomysły, a koleżankom jak to określiła pomaga wyszykować się na imprezę wykonując makijaż, fryzurę i dobierają ubiór.

Zadeklarowała rozeznanie oferty edukacyjnej w regionie. Stwierdziła, że otrzymała od rodziców zapewnienie pomocy jeżeli chodzi o wsparcie finansowe na pokrycie ewentualnych kosztów kształcenia. Poinformowała mnie, że najlepszym rozwiązaniem będzie staż w przedszkolu.

Wspomniała również, że bardzo ważnym aspektem na przyszłość jest ukończenie w końcu kursu „Prawo jazdy”, który uatrakcyjni ją jako potencjalnego kandydata do pracy, a przede wszystkim

skończą się jej problemy komunikacyjne (w chwili obecnej nie jest mobilna). Zwróciła uwagę, że akurat do tego aspektu podchodzi mniej entuzjastycznie, ze względu na swoje wcześniejsze niepowodzenia i związane z tym obawy, obniżony poziom samooceny i wiary we własne możliwości.

■ 4 sesja

Pomiędzy sesjami Paulina poinformowała mnie telefonicznie, że rozpoczęła naukę w systemie zaocznym, na kierunku wizażu.

Sesję rozpoczęłam od pytań o wydarzenia, jakie miały miejsce od naszego ostatniego spotkania, od którego minęło już półtora miesiąca. Jak się czuje w roli słuchaczki w nowej szkole i jak przebiega odbywanie stażu. Paulina rozpromienia się i tłumaczy, że jest trochę zmęczona nawałem nowych obowiązków, które jej przybyły, ale że jest to bardzo ożywcze po czerwcowo-sierpniowej stagnacji i zawieszeniu w próżni. Twierdzi, że nowe wyzwania działają na nią pozytywnie.

W dalszej części sesji informuję Paulinę, że będziemy zajmować się metaforami i symbolami, ich zastosowaniem w precyzyjnym określeniu jej problemów i poszukiwaniu ich rozwiązań, jej odniesienia do sytuacji życiowej/zawodowej.

Przed sesją zastanawiałam się jaką metodę pracy z kartami wybrać. Czy wskazać uczestniczce losowo metafory, czy pozwolić dokonać jej wyboru kart. Uznałam jednak, że lepszym rozwiązaniem będzie możliwość wyboru przez Paulinę, co umożliwi jej lepsze wpasowanie się w indywidualny życiowy kontekst. To nie ja narzucę tok myślenia, tylko ona wskaże metafory, które w danej chwili najbardziej oddziałują na jej myśli. W tej sytuacji poprosiłam o przejrzenie kart i dokonanie wyboru czterech z nich.

W pierwszym odruchu Paulina wskazała kartę, lecz od razu odpowiedziała, że nie czuje się w chwili obecnej na siłach, żeby na niej popracować, ale chciałaby do niej jeszcze kiedyś wrócić, wtedy gdy jej bagaż doświadczeń będzie większy. Zwróciła też uwagę na karty, które sugerują stworzenie własnej metafory, ale na ten rodzaj wyzwania również nie była gotowa.

Do wykonania ćwiczenia Paulina wybrała cztery karty: „Metafory Roli”, „Metafory Przedstawienia”, „Metafory Ciała” i „Metafory Środków Transportu”. „Metaforami roli” Paulina zajęła się podczas naszego bezpośredniego spotkania. Analizy pozostałych trzech postanowiła dokonać w ramach zadania domowego.

Ze względu na zaskakujące wyniki pozwolę sobie opisać przemyślenia Pauliny w tym momencie zbiorczo. Paulina stwierdziła, że wszystkie cztery karty mają dla niej część wspólną. Pokazują, że

jest elementem pewnej dużej rodziny, trybikiem w maszynie, częścią procesów, jakie zachodzą w jej codziennym życiu, sprawnym pojazdem płynnie jadącym. Harmonijne współdziałanie z innymi prowadzi Paulinę do rozwoju, napędza do działania, współgra. Paulina podkreśla, że najważniejsi są ludzie w każdym środowisku, w którym się znajduje (rodzina, przyjaciele, współpracownicy, koleżanki, wykładowcy). Ludzie są inspiracją, współtworzą przedstawienie jakim jest życie i kariera. Nie wyobraża sobie roli w teatrze jednego aktora. W relacjach międzyludzkich stawia nie na współzawodnictwo, a na współpracę i chęć niesienia pomocy, opiekania się. W teatrze życia Paulina staje się reżyserem, scenarzystą, charakterizatorem, aktorem, ale zarazem i widownią, ponieważ stawia na bezpośredni kontakt i wymianę doświadczeń. Po przeprowadzeniu analizy ćwiczenia dostrzegam przemianę jaka zaszła w Paulinie od sierpnia, jej zmiany postawy, tego, że dostrzega i umie wskazać swoje mocne strony, sukcesy, wyciąga wnioski.

■ 5 sesja

Podczas dzisiejszego spotkania proponuję ćwiczenie „Atraktory w miejscu pracy”, które wskażą co jest ważne przy wyborze miejsca pracy. Wyjaśniam na czym polega ćwiczenie i proszę o wypełnienie Inwentarza, zwracając uwagę, że Paulina powinna się odnieść do odczuć w tej chwili (nie myśleć o przeszłości i planach na przyszłość). Paulina wykonała ćwiczenie w dużym skupieniu. Następnie przenieśliśmy wyniki w pola tabel kontrolnych.

Podsumowanie wskazało, które atraktory miejsca pracy są dla Pauli najważniejsze. Należą do nich: *Wkład w dobro wspólne; Relacje i Uczenie się/Innowacja* (wg Pauliny ściśle ze sobą powiązane). Za najmniej istotne uważa natomiast: *Lokalizację, Elastyczność i Odpowiedzialność*.

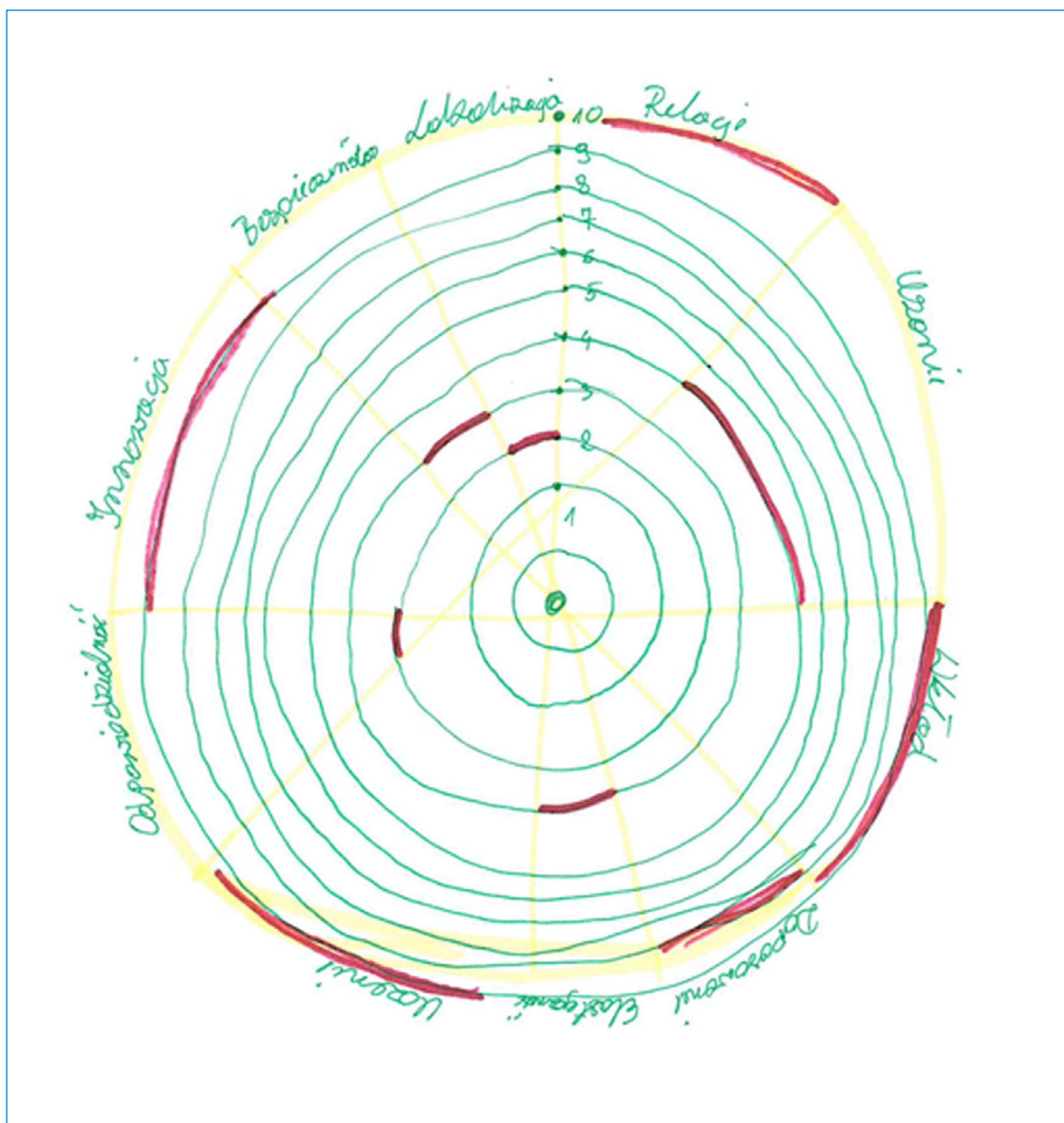
Paulina stwierdziła, że wyniki Diagramu i wybrane przez nią typy idealnie pasują do jej obecnej roli i planów na przyszłość. Myśli, że są i będą dla niej kluczowe. Ocenia to na podstawie swoich wcześniejszych doświadczeń z wolontariatem i aktualnych, związanych z odbywaniem stażu w przedszkolu. Stwierdza, że w przyszłości najważniejsze będą: *Relacje, Uczenie się i Bezpieczeństwo* ze względu, na fakt, że zamierza się usamodzielnąć. Nie ukrywa, że w takiej sytuacji bardzo ważne będzie zabezpieczenie i stabilizacja finansowa.

Stwierdza, że ćwiczenie bardzo jej się podobało i zaskoczyło ją pozytywnie, ponieważ nie brała wcześniej pod uwagę czynników mogących mieć wpływ na atmosferę w pracy i jej nastawienie, postawę czy samopoczucie.

Przy okazji opowiedziała, że właśnie dzięki relacjom jakie panowały w przedszkolu staż okazał się tak owocnym doświadczeniem. Podkreśliła, że była traktowana na równi z pracownikami etatowymi co dawało jej poczucie większej pewności siebie i przynależności do „grupy”.

W tym miejscu zaproponowałam ćwiczenie: „Krąg Kariery”.

Powyższe rozważania potwierdził również Diagram Atraktorów miejsca pracy.

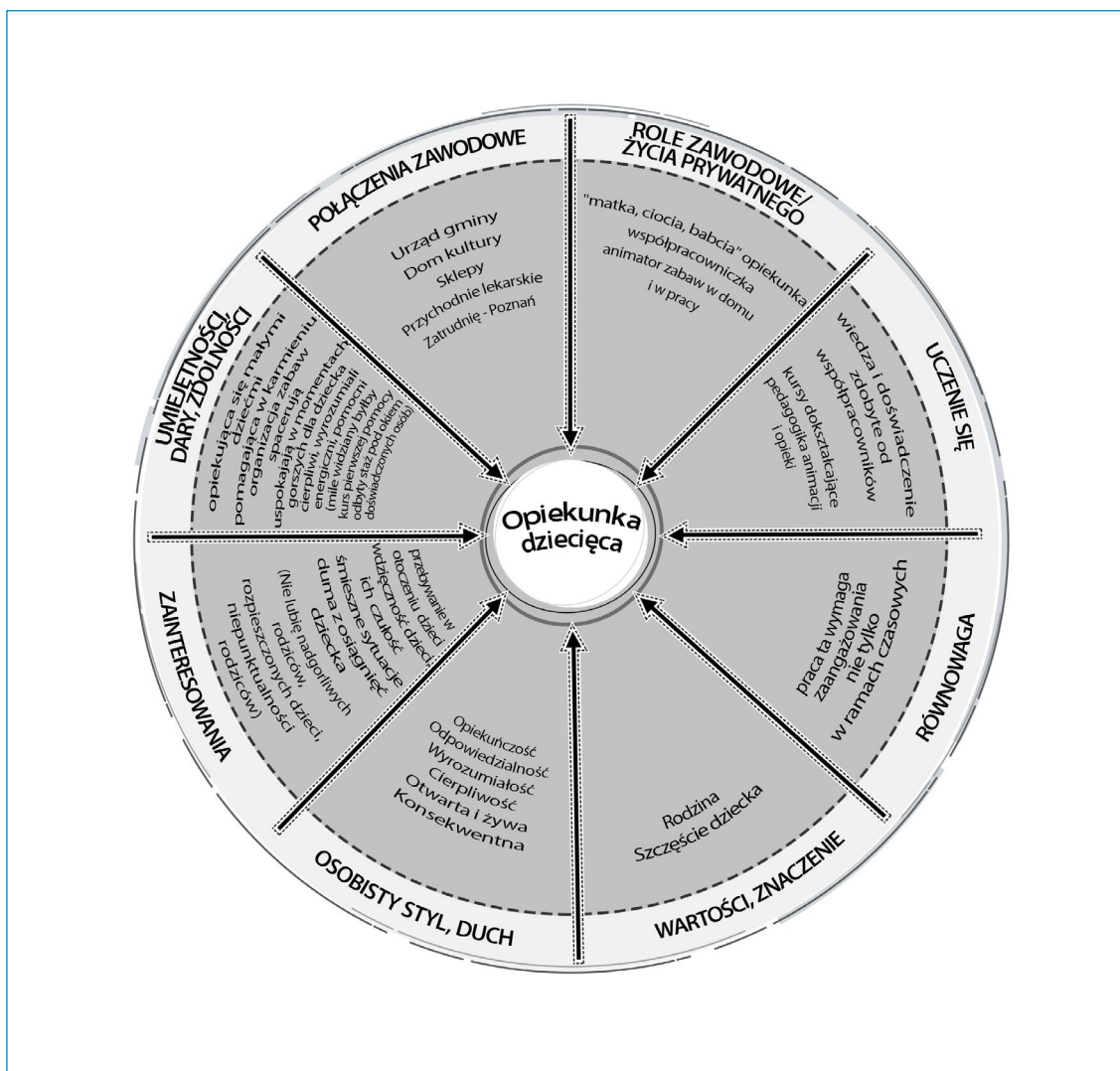


Rys. 23. Diagram atraktorów

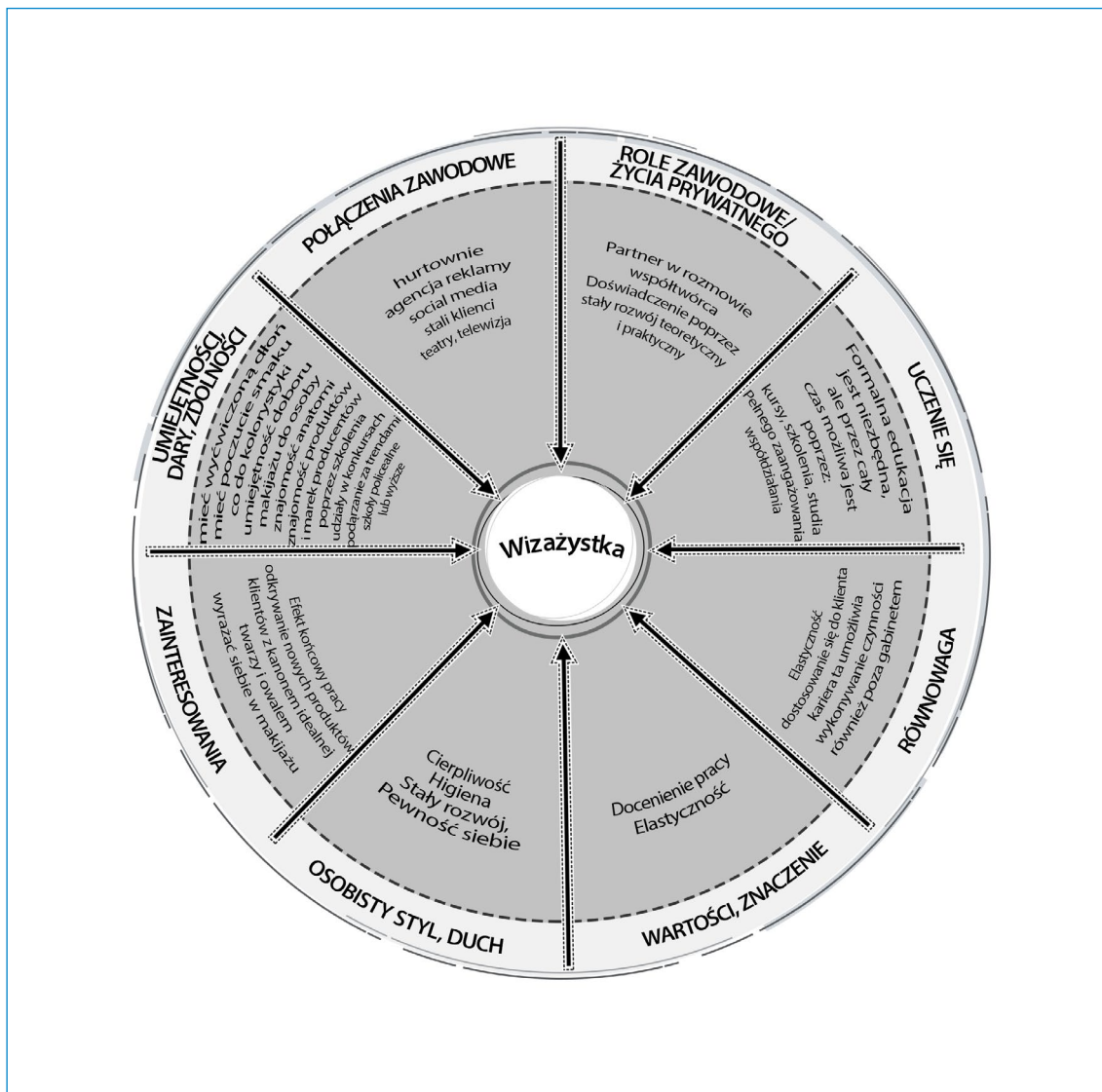
6 sesja

Dzisiejsze spotkanie poświęciliśmy na wpływ informacji z rynku pracy i innych znaczących na rozwój kariery. Przeanalizowałyśmy możliwe źródła pozyskiwania informacji m.in. Internet, lokalne instytucje, biblioteki, aktualne informatory, centra kariery przy uczelniach czy Ochotniczych Hufcach Młodzieżowych. Informacje z powyższych źródeł mogą okazać się pomocne na każdym etapie planowania i rozwijania kariery.

Staraliśmy się również zidentyfikować interesujące Paulinę zajęcia, dokładnie przyjrzałyśmy się dwóm zawodom: pomoc opiekunki i wizażystka-stylistka. W tym miejscu zaproponowałam ćwiczenie: „Kąg informacji o karierze”.



Rys. 24. Kąg informacji zawodowych I



Rys. 25. Krąg informacji zawodowych II

Ponadto zastanowiliśmy się nad wpływem i wsparciem na jakie może liczyć Paulina ze strony innych znaczących ludzi. Pomogły nam w tym ćwiczenia: „Networking”, „Kwestionariusz dla znaczących innych” i „Krąg połączeń”. Paulina zrozumiała, że poza wsparciem najbliższego otoczenia, może również skorzystać z pomocy sieci kontaktów zewnętrznych. Zauważyła różnicę między tzw. „znajomościami przez kogoś”, a budowaniem i kontynuowaniem swoich kontaktów i pozytywnych relacji, swojej roli w tych zdarzeniach.

Paulina opowiedziała o osobach i instytucjach, z którymi czuła się powiązana w przeszłości, aktualnie i spróbowała wskazać grupy, które będą być może pomocne w najbliższej przyszłości. Do kontaktów utraconych zaliczyła Dom Dziecka, w którym działała jako wolontariusz, a także przynajmniej w najbliższym czasie kontakty edukacyjno-zawodowe w powiecie ze względu

na przewodzkę i zbyt dużą odległość od nowego miejsca zamieszkania. Stwierdziła również, że część przyjaźni już się bardzo rozluźniła ze względu na różne zobowiązania i te kontakty również będzie chyba trzeba uznać za utracone. Zastanawia się również nad lekarzem specjalistą z pomocy którego dotychczas korzystała (zastrzyki co dwa tygodnie) i poważnie rozważa możliwość nawiązania nowej relacji już w nowym miejscu. Jest to dla niej istotny aspekt (zaostrenia choroby w poważnym stopniu dezorganizują jej życie codzienne, ale i edukacyjno-zawodowe).

Zwróciła również uwagę na znajomych dziadka, którzy w przypadku „kłopotów” ze znalezieniem wymarzonej pracy zadeklarowali chęć pomocy i mogą się okazać nowym kontaktem i grupą wsparcia.

Podkreśliła, że ona jako osobowość dostrzega w sobie otwartość na innych i na nowości. Stwierdziła również, że zmianie ulegnie również jej świat natury — ze spokojnej sielanki wiejskiej wkroczy w tętniący życiem świat dużego, rozwijającego się miasta. Będzie to stwarzało możliwość tworzenia nowych powiązań.

Jako sferę, która była, jest i będzie niewątpliwym wsparciem przez cały czas wskazuje najbliższą rodzinę i partnera, który wyraża gotowość przeniesienia się do miasta.

W tym miejscu chciałabym podkreślić, że partner Pauli jest obecny w procesie cały czas („fizycznie” — czeka za ścianą i pełni rolę „kierowcy”, z czego żartuje Paulina oraz „duchowo” — występuje bardzo często w opowieściach i każdym aspekcie życia). Dlatego też postanowiłyśmy zaprosić partnera do udziału w spotkaniu z nadzieją, że będzie bardzo ciekawym źródłem wiedzy, ciekawiła nas również jego opinia.

Analiza „Kwestionariusza dla znaczących innych” potwierdziła, że Paulina interesuje się pedagogiką i modą. Partner Pauli na początku rozmowy przejawiał pewne zdenerwowanie. Twierdził, że na pytania, z którymi się zapoznał będzie mógł odpowiedzieć w dwóch zdaniach. Poprosiłam, żeby na chwilę zapomniał o Kwestionariuszu i spróbował opowiedzieć swoimi słowami jaka jest Paula. Jego zdaniem Paula jest bardzo uczuciowa pomimo tego, że często „zgrywa twardą”. Stwierdził, że na nieszczęścia innych zawsze reaguje płaczem i chęcią niesienia pomocy (w tym miejscu opowiada jak reaguje na akcje charytatywne w telewizji). Wspomniał, jak odwoził ją do Domu Dziecka, gdzie była wolontariuszem, żeby mogli dostarczyć zabawki i ubranka. Mówi, że jest uparta, ale najczęściej w pozytywnym tego słowa znaczeniu, czyli jeżeli się zaprze to stara się dokończyć to, co zaczęła lub co sobie umyśliła. Mówi też, że jest otwarta, nie boi się wyzwań i odpowiedzialna, poświęcając danej sprawie 100% uwagi. Kocha dzieci i modę. Opowiada też, że Paula wraca ze stażu bardzo szczęśliwa i potrafi przez pół wieczoru opowiadać o swoich podopiecznych.

▪ 7 sesja

Po powitaniu i zwyczajowych pytaniach o samopoczucie i znaczące wydarzenia od naszego ostatniego spotkania oznajmiłam Paulinie, że znowu będziemy wizualizować i rysować. A dokładniej to ona będzie tworzyć swoją wizję Siebie, Otoczenia, Pracy i Przyszłości, czyli to o czym ostatnio nieustannie mówimy, spróbuje przekazać za pomocą obrazu.

Do wykonania ćwiczeń Paulina użyła wielu kolorów kredek, jej dzieła są niezwykle ekspresyjne i barwne. Paulina na każdym kroku podkreśla, że lubi barwy, nie boi się eksperymentować z ubiorem, wyglądem, makijażem, ale podkreśla również, że jest aktualnie na takim etapie swojego życia, który daje jej satysfakcję, jest po prostu szczęśliwa, życie widzi przez „różowe okulary”, dlatego też daje tego odzwierciedlenie używając całej palety barw. Nie ukrywa też faktu, że niektóre kolory są symbolami pewnych zjawisk. Np. żółty jest światłem, daje jej pewność, uspokaja ją, wszystkie zadania wymagające od niej precyzji stara się wykonywać przy mocnym oświetleniu (które w pokoju ma wzmocnione). Czarny i biały jawią się w jej oczach jako symbol elegancji, klasy, prestiżu, dlatego też w takim tonie chciałaby stworzyć gabinet swoich marzeń (Ja w pracująca w idealnym środowisku). Szkoda, że nie można przenieść muzyki na papier, bo to według Pauliny jest ściśle powiązane z barwami. Muzyka relaksacyjna w tle plus przyjaźnie zaprojektowane otoczenie jest synonimem sukcesu, rozwoju, uspokojenia, odprężenia, refleksyjności i zadowolenia.

Rysunki: „Ja i moje otoczenie teraz”, „Ja i moje otoczenie 2–5 lat później”, „Ja i mój czas wolny” oraz „Ja robiąca coś razem z innymi” wyraźnie ukazują jak ważne dla Pauliny są relacje z drugim człowiekiem. Jak ogromną wagę przywiązuje do słowa rodzina i znajomi. Podkreśla, że uwielbia wspólne spotkania, drobne przyjemności i wspólne szukanie rozwiązań zaistniałych problemów. Przewija się w nich również wątek „drogi”. Paulina od razu w tym miejscu zauważa metaforę (nawiasem mówiąc formę, która przypadła jej szczególnie do gustu). Wyjaśnia, że jest świadoma tego, że droga oznacza, że będzie teraz sporą odległość do domu, ale i drogę z wytyczonymi celami do osiągnięcia, czyli drogę kariery życiowej. Chwali ją za tę bardzo cenną uwagę i dostrzeżenie wielu znaczeń. Zwraca również uwagę, że nie potrafi być zbyt długo „sama ze sobą”, woli łądować akumulatory otoczona ludźmi.

Po omówieniu Rysunków postanawiamy jeszcze wykonać ćwiczenie „Ocena kompetencji – lista kontrolna”, która będzie być może pomocna dla Pauliny przy subiektywnej ocenie kompetencji.

■ 8 sesja

Paulina na początku sesji poinformowała mnie, że podjęła już ostateczną decyzję dotyczącą zmiany miejsca zamieszkania przynajmniej do ukończenia nauki w mieście. Zamierza drogą elektroniczną składać dokumenty aplikacyjne w żłobkach, przedszkolach i innych placówkach sprawujących opiekę nad małymi dziećmi. Umożliwi jej to utrzymanie się i opłacenie kosztów nauki. Nie będzie już musiała korzystać z hosteli. Niemniej jednak do momentu podjęcia pracy w Wielkopolsce zamierza skorzystać z ofert pracy na Śląsku. Jest to praca okresowa, ale dzięki niej zdobędzie dodatkowe środki finansowe, nowe umiejętności i zacznie się oswajać z urokami życia na własny rachunek. Jest tym faktem niezwykle podekscytowana i pozytywnie nastawiona na tę nową sytuację.

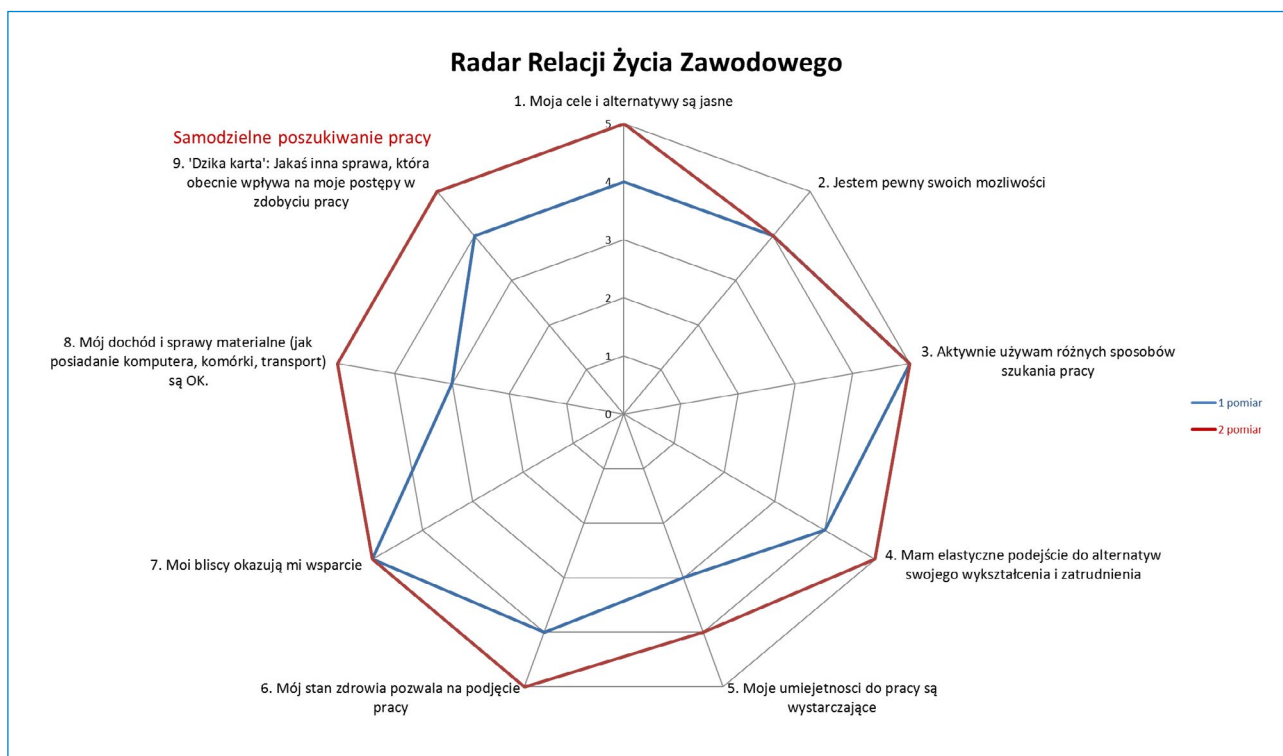
Wracamy do Życiorysu, który ponownie lekko modyfikujemy.

Po wykonaniu tego zadania poprosiłam Paulinę o podzielenie się ze mną podsumowującą refleksją na temat całego procesu doradczego i zmian jakie zaszły w niej i myśleniu o „sobie” oraz planów na przyszłość. Paulina wielokrotnie powtórzyła, że nie spodziewała się dowiedzieć o sobie tylu nowych rzeczy. Najbardziej cieszy ją fakt, że nie jest już „białą-czystą” kartą bez historii. Mówi, że projekt „otworzył jej oczy na posiadane przez nią umiejętności”. Nie ukrywa, że największe obawy budził w niej brak doświadczenia zawodowego i chyba zbyt niska samoocena (przeświadczenie to dodatkowo potęgowały niesatysfakcjonujące wyniki egzaminu dojrzałości i brak prawa jazdy).

Wykonywanie ćwiczeń, odbycie stażu, wgląd w siebie dał jej „kopa” do działania. W ciągu niecałych sześciu miesięcy wywróciła swoje życie o 180 stopni. Przeprowadziła rozeznanie krajowego rynku ofert pracy i edukacji, podjęła się ukończenia kursu prawa jazdy, odbyła staż, zdecydowała się na podjęcie nowego wyzwania podejmując pracę poza miejscem zamieszkania. I dokonała tego dziewczyna, która jeszcze w lipcu nie miała ochoty spojrzeć w przyszłość. Podkreśliła, że niezwykle istotny jest fakt, że nabrała wiary we własne możliwości.

W tym momencie uznałam za naturalny powrót do uzupełnienia Ścieżki rozwoju zawodowego i edukacyjnego, w tym głównie skupienie się na Radarze Relacji Życia Zawodowego. Paulina stwierdziła, że w sposób bardzo obrazowy i wyrazisty dostrzega zmiany i podniesienie poziomu wskaźników na skali. W tym miejscu też niezwykle ciepło wyraziła się na temat narzędzi stosowanych podczas wszystkich sesji. Bardzo podobały jej się zajęcia wizualizacyjne. Mówi, że prościej jest dopowiadać po narysowaniu, wyrażać siebie poprzez obraz. Odpowiedzi i opowieści są wtedy ciekawsze i dogłębne.

Pod koniec sesji ja również podzieliłam się z Pauliną moimi spostrzeżeniami i refleksjami na temat naszych spotkań. Podziękowałam Paulinie za zaufanie i za to, że zabrała mnie w niezwykle wspólną podróż na tym etapie jej życia. Właściwie częściej byłam aktywnym słuchaczem niż doradcą. Wspólnie próbowałyśmy wykreować nową rzeczywistość i bardzo cenne doświadczenia. Podkreśliłam, że ja też zdobyłam wiele pozytywnych, świeżych inspiracji, co dla osoby w moim wieku jest niezwykle cenne. Powiedziałam Paulinie, że może będzie lepiej dla nas obu, że wyjeżdża, że pozwoli to dosłownie i w przenośni przeciąć pępowinę i stanąć na własnych nogach przed nowymi wyzwaniami. Paulina zażartowała, że niekoniecznie tak musi się stać, i w tym momencie przypomniła, że są jeszcze inne formy komunikacji (bardzo lubiane przez młodzież czyli smartfon i e-mail, i że tak łatwo się jej nie pozbędzie; czyli nie stanę się kontaktem utraconym). Przez cały proces humor był niezwykle cennym narzędziem naszych spotkań, dlatego też pomimo żalu, że to już koniec naszej drogi potrafiłyśmy żartować („śmiać się przez łzy”). Zapewniłam Paulinę, że zawsze jeżeli będzie czuła taką potrzebę może się ze mną skontaktować, proces będzie trwał, pomimo zakończenia pewnego jego etapu. I tak przecież jest w życiu, zamykamy za sobą jedne drzwi, by móc otworzyć inne, tworzymy własny dom, ale z sentymentem powracamy zawsze do korzeni. I tak właśnie chciałabym potraktować naszą znajomość, jako pewien etap zakończony ramami czasowymi, ale pomimo wszystko zostawiając uchylone drzwi w przyszłość.



Rys. 26. Radar

Miałam dla Pauliny jeszcze jedną niespodziankę, którą trzymałam w tajemnicy do końca spotkania. Było to zamykanie procesu, w którym chciała uczestniczyć również Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy, która bardzo entuzjastycznie podchodziła do wszystkich etapów realizacji Projektu. Podziękowała Paulinie za chęć udziału i wolę jego zakończenia przekazując drobną pamiątkę.

Studium przypadku: Kacper

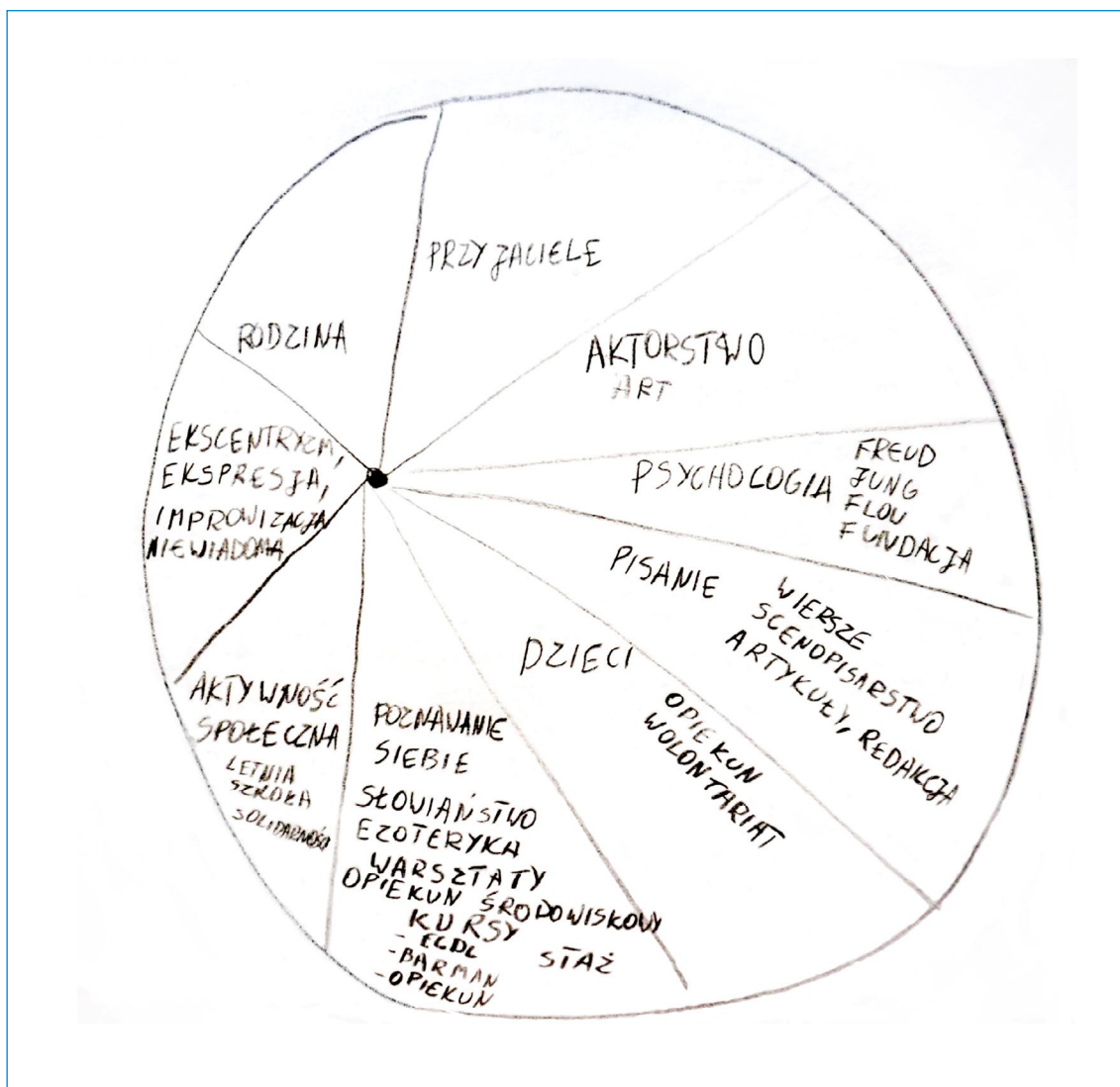
Pierwszy kontakt z Kacprem miał miejsce podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Był październik 2017 roku. Kacper od początku jest bardzo uważny w rozmowie, refleksyjny, analizuje wypowiedziane słowa, prezentuje świadomość siebie i swoich potrzeb. Dowiedział się o projekcie w ośrodku pomocy społecznej, gdzie zakończył udział w jednym z projektów aktywizujących. Przedstawia się jako osoba niepracująca (od 2 miesięcy), absolwent liceum ogólnokształcącego, słuchacz policealnej szkoły na kierunku opiekun środowiskowy, poszukujący swojego sposobu na samorealizację. Ja zaś nakreśliłam ogólną wizję współpracy i przedstawiam oferowane instrumenty wsparcia: subsydiowany staż oraz sesje poradnictwa kariery w oparciu o adaptowaną w Polsce metodę *hope-filled engagement*, autorstwa N. E. Amundsona. Kacper zainteresowany jest stażem, ma kilka pomysłów na własny rozwój. Wyraża też gotowość do działań i zainteresowanie formułą samorozwoju w ramach poradnictwa. Po tym jak zakwalifikował się do projektu, ja zastanawiam się w jakim kierunku podąży nasz wspólny proces.

▪ 1 sesja

Pierwsza sesja to czas wzajemnego poznania, znajdowania „wspólnego gruntu”, wsłuchiwanie się w oczekiwania i potrzeby. To również moment na zawarcie kontraktu z uczestnikiem projektu oraz zdefiniowanie ram projektu (rytm sesji, organizacja stażu). Sesja zapoznawcza jest przestrzenią dzielenia się własnym, unikalnym światem. Ciekawa jestem co opowie o sobie człowiek, z którym rozpoczynam współpracę: czym żyje, czym się interesuje, jak wygląda jego aktualna sytuacja życiowa, czego pragnie. Pytam w jakich rolach się teraz znajduje. W odpowiedzi słyszę: aktor, wolontariusz, dziennikarz, pisarz, syn, uczeń. Kacper ma 22 lata, ukończył szkołę policealną na kierunku opiekun dziecięcy – podkreśla, że ma dobry kontakt z dziećmi. Aktualnie uczy się na kierunku opiekun środowiskowy. Ma ukończone kursy tj. kelner-barman, ECDL, opiekun osób starszych i dzieci, posiada też certyfikat BHP. Interesuje go psychologia, aktorstwo, rozwijanie warsztatu pisarskiego, praca z dziećmi oraz zaangażowanie w działalność artystyczną. Pracował jako opiekun dziecięcy w sanatorium (9 miesięcy) i dorywczo jako sprzedawca. Angażuje się

w różne działania i projekty w formie wolontariatu, jest współorganizatorem różnych wydarzeń o charakterze kulturalnym.

Aby dokonać diagnozy obecnego etapu rozwojowego i analizy bieżącej sytuacji – zapraszam Kacpra do zmapowania aktualnej przestrzeni życiowej. Mapa odzwierciedla główne obszary jego zainteresowań (aktorstwo, psychologia, pisanie, praca z dziećmi). Podczas mapowania Kacper wskazuje lokalne organizacje pozarządowe, a raczej bliskie osoby, z którymi dzieli wspólne pasje, projekty oraz rozwija swoją działalność społeczną. Przedstawia też swoje cechy charakteru – zawiera siebie w opisie 4 haseł: ekscentryzm, ekspresja, improwizacja i niewiadoma. Każdy z tych aspektów dotyka istotnego wymiaru jego funkcjonowania i odczuwania. Opowiada o niegdyś silnych zainteresowaniach krążących wokół tematu słowiaństwa i ezoteryki. Jest żywo zainteresowany poznaniem świata i samopoznaniem.



Rys. 27. Mapa przestrzeni życiowej

Podczas sesji Kacper wypełnił też po raz pierwszy „Radar relacji życia zawodowego”, obrazujący autodiagnozę różnych obszarów związanych z zasobami do konstruowania własnej kariery. Kacper mówi o swoim poczuciu niepewności i posiadaniu niewystarczających kompetencji do pracy.

Ta sesja osnuta wokół długiej rozmowy, dotyczącej różnych obszarów i aspektów życia Kacpra — była przede wszystkim czasem wzajemnego poznawania się, osvajania ze sobą, budowania relacji i znajdowania wspólnego języka.

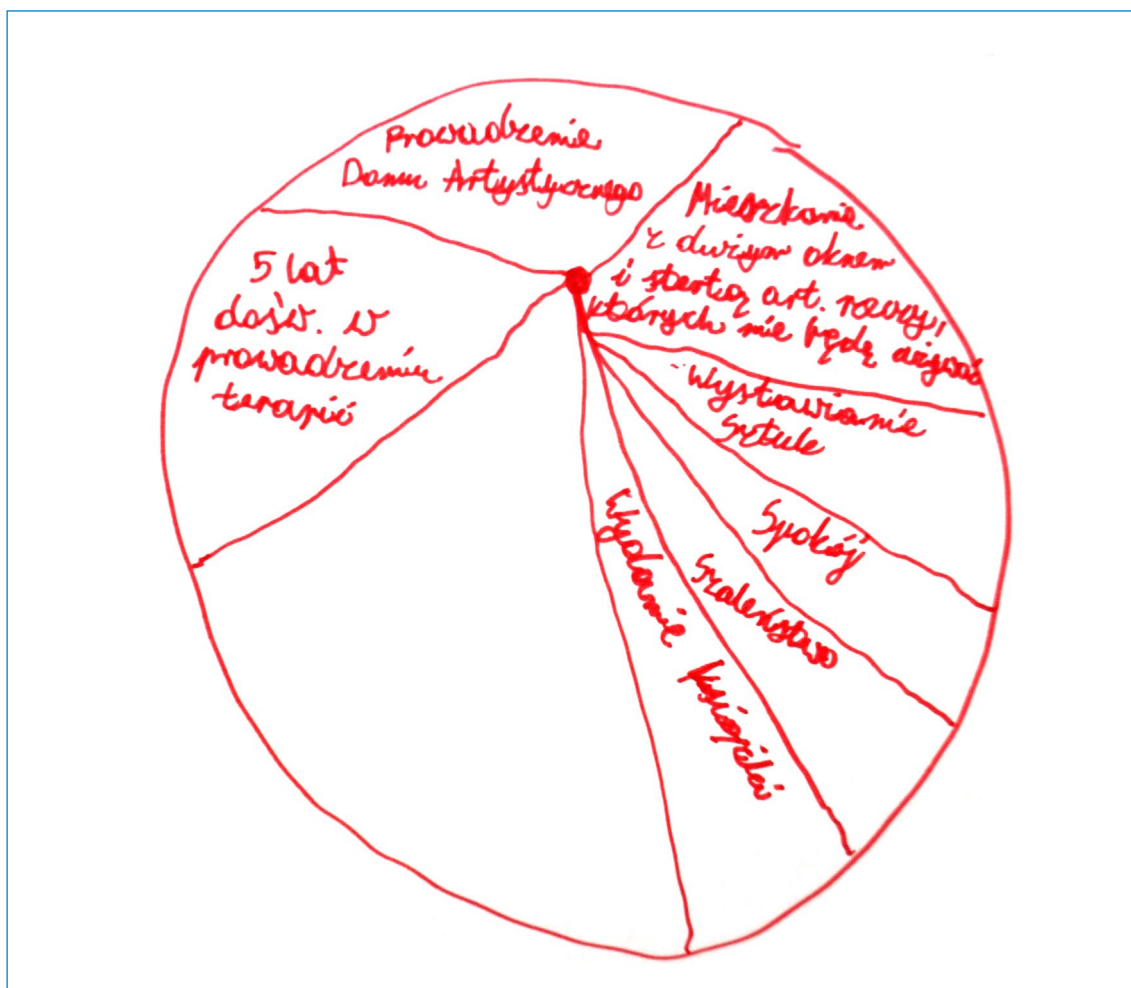
Miała też jednak dodatkowy, bardzo konkretny wymiar: Kacper przyniósł ze sobą pomysł na staż — chce rozwijać się w lokalnej instytucji kultury. Listę 3 preferowanych i potencjalnych miejsc odbywania stażu otwiera wybrany dom kultury, dalej mieści się alternatywny dom kultury, zaś na 3 miejscu pojawia się wizja stażu w zaprzyjaźnionej fundacji. Kacper chce bardzo profesjonalnie podejść do organizacji stażu — zaprojektować swoje dokumenty aplikacyjne i przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej. Stresuje go ta perspektywa. Zapowiada, że przyniesie do konsultacji list motywacyjny.

Podsumowaliśmy pierwsze spotkanie gotowością i otwartością na dalszą współpracę. Istotnym elementem naszych rozmów są pojawiające się wątki społeczno-kulturowo-polityczne, które od początku dodawały kolorytu naszym spotkaniom. Sesje otwierały na krytyczne myślenie o wielu kontekstach, znacząco wykraczały poza li tylko zawodowe „stąd-dotąd”. Spotykał się ze mną człowiek ze swoimi pytaniami, wątpliwościami, analizami i podejmowanymi decyzjami, z całym bagażem doświadczeń i unikalną perspektywą na świat i swoje w nim miejsce.

■ 2 sesja

Kolejne spotkanie dedykowane jest refleksji nad możliwymi wariantami przyszłości i wizjami rozwoju. Rozmowa doradcza oscyluje wokół projektowania ścieżki kariery. Znow sięgam po metodę mapowania, tym razem przyszłości, żeby uruchomić myślenie o celach, marzeniach i planach oraz świadomie wytyczać ścieżkę rozwoju zawodowego.

Kacper opowiada o pragnieniu otworzenia Domu Artystycznego, domu kultury — miejsca twórczych działań, przestrzeni rozwoju, realizacji warsztatów i projektów. Umieścawia ten moment na swojej linii życia — planuje, że Dom będzie działał, gdy Kacper będzie miał 40 lat. Bawimy się wyobrażeniami domu, fantazjami na temat jego funkcjonowania. Zastanawiamy się co pomieści, pytamy czy będzie domem dziennym czy nocnym. Burza mózgów zaprawiona humorem otwiera na coraz to nowe wizje domu — wszak projekt jest dla Kacpra żywy, ważny i jak najbardziej poważny.



Rys. 28. Mapa Przyszłości

Wcześniej Kacper chce nabyć doświadczenia w pracy terapeutycznej. Sam bierze aktualnie udział w grupie rozwojowej i widzi się w roli prowadzącego spotkania grupowe. Wyobraża sobie, że 5 lat doświadczenia w tym obszarze, znacząco przełoży się na jego styl pracy jako prowadzącego twórczy dom.

Przyszłość Kacpra ożywia dynamika sprzecznych sił: spokoju i szaleństwa, uważności i rozmachu działań, ciszy i fermentu. To czas twórczy pulsujący takimi wydarzeniami jak wydanie książki, pisanie scenariuszy i wystawianie sztuk. Przystanął będzie dla Kacpra „mieszkanie z dużym oknem i stertą artystycznych rzeczy, których nie będę używał”. Zlokalizowane gdzieś na strychu. Mapa przyszłości zawiera w sobie jeszcze dużo przestrzeni do zagospodarowania — puste pole to miejsce otwarte na to, co się będzie wydarzać.

Po długiej rozmowie przechodzimy do konkretnego działania: opracowania listu motywacyjnego skrojonego na miarę wybranego miejsca stażu. Wszak staż w domu kultury ma być jednym

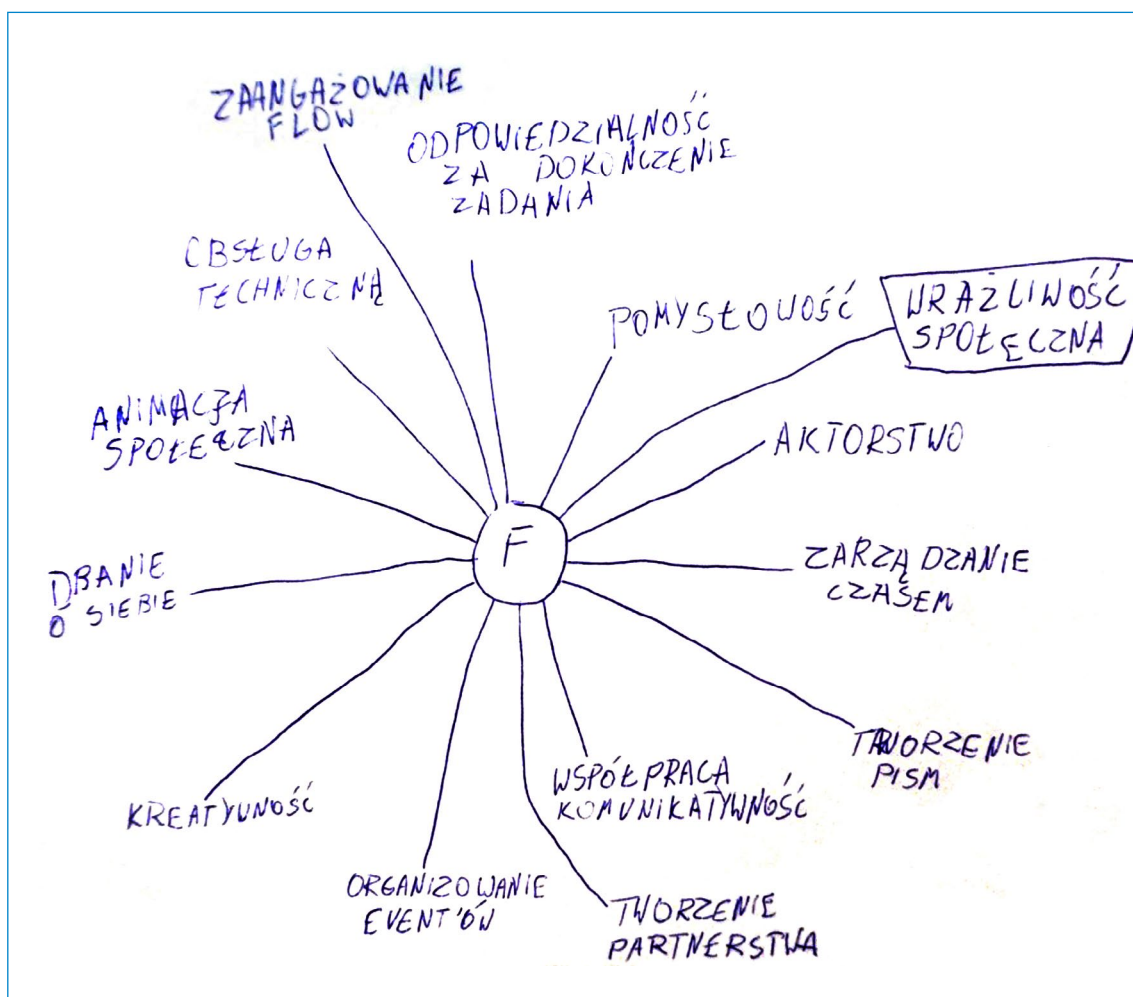
z kroków zbliżających do realizacji marzeń. Kacper przyniósł ze sobą wydrukowany pomysł na list. Jest to gęsty opis, nasycony informacjami, które z powodzeniem można wypisać tylko w CV. Definiujemy i różnicujemy czym jest CV, a czym jest list motywacyjny – jaka jest specyfika tych dokumentów i czemu służą. Kacper ma za zadanie przygotować na następną sesję CV i list motywacyjny – zaprojektowane zgodnie z ich funkcjonalnością. Ma się zastanowić, które wątki chce wyeksponować, które są kluczowe dla docelowego miejsca stażu.

■ 3 sesja

Kolejna sesja upływa pod znakiem analizy CV i listu motywacyjnego, skonstruowanych na poczet konkretnego miejsca stażu. Konsultujemy różne dylematy, zastanawiamy się nad merytorycznym wymiarem zawartych w dokumentach treści, jak i nad stroną bardziej formalną i estetyczną: brzmieniem poszczególnych zdań, doborem słów, wyrazistością przekazu. Analiza tekstualna odsłania kwestię mocnych stron Kacpra, jego zasobów i potencjałów. Aby wydobyć te treści proponuję mu ćwiczenie „Krań mocnych stron”. Kacper opowiada o współorganizacji festynu w przestrzeni miejskiej, połączonego z występem artystycznym.

Analiza mocnych stron stanowi doskonałe preludium do nasycenia listu motywacyjnego konkretnymi, realnymi treściami, ugruntowanymi w doświadczeniu. Kacper opowiada o przebiegu festynu, zapisuje na koniec swoje silne strony, po czym ja dodaję kilka elementów, które on pominął (jednocześnie słuchałam i zapisywałam na kartce mocne strony wyłaniające się z opowieści). Kacper dostrzega całokształt swoich zasobów związanych z organizacją festynu: od sprawnej obsługi technicznej i dbania o procedury formalne (pisma, pozwolenia, zaproszenia, ulotki), po tworzenie partnerstwa i twórcze animowanie całego procesu. Wskazuje też na moment kryzysowy, który uświadomił mu wagę dbania o siebie. Najbardziej przykuwa jego uwagę hasło wrażliwość społeczna. Wcześniej nie myślał o posiadaniu takiej cechy, nie nazywał jej tak i nie plasował w swoich „mocach”.

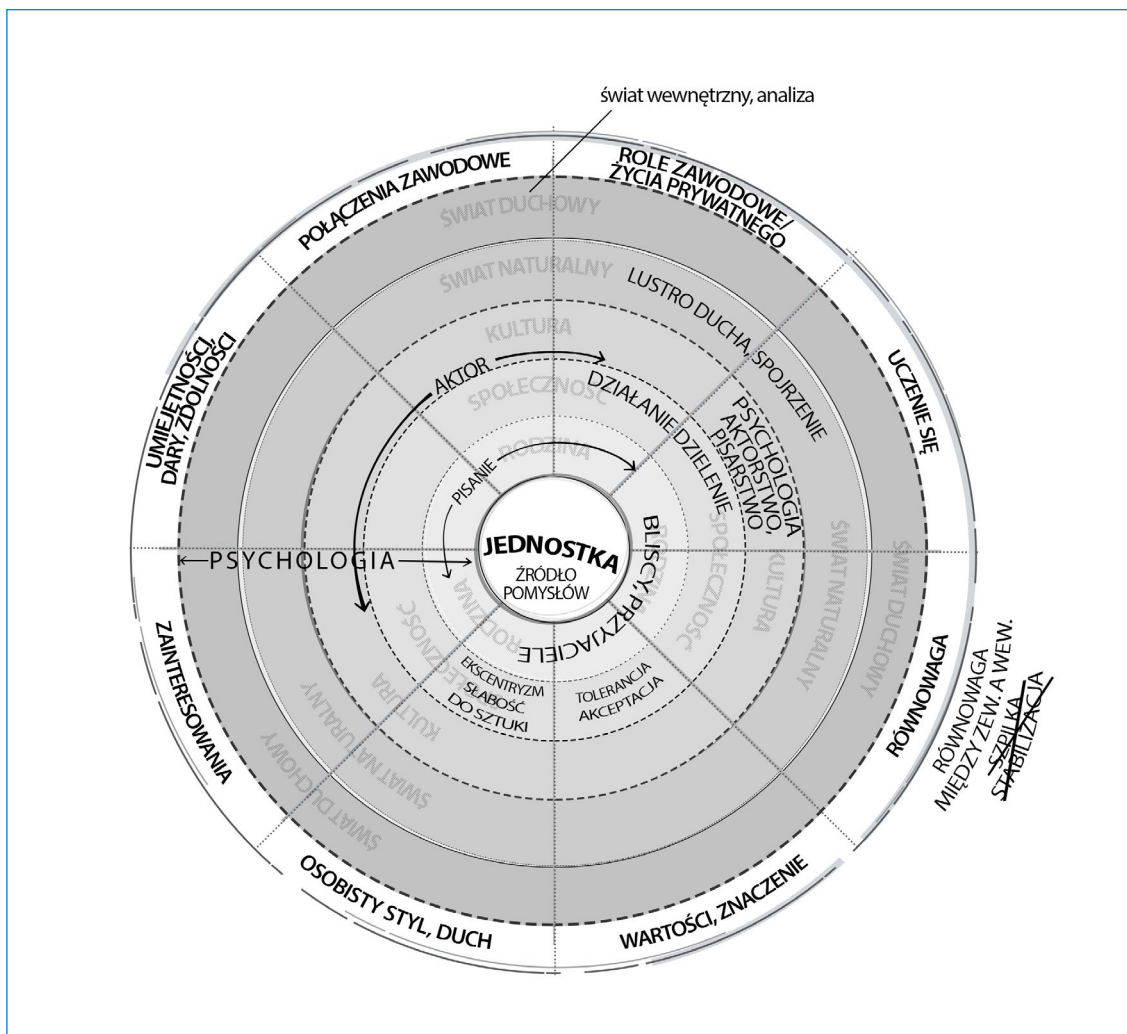
Kacper ma za zadanie zmodyfikować dokumenty tak, aby uwzględnić wytwory dzisiejszej naszej wspólnej pracy. Pracujemy też nad tematem rozmowy kwalifikacyjnej. Zachęcam Kacpra do analizy stron internetowych potencjalnych miejsc stażu, co może pomóc w przygotowaniu do spotkania rekrutacyjnego. Analiza stron z ofertami domów kultury, informacjami o realizowanych działaniach i programach, pozwala na osadzenie swoich wizji stażu w konkretnym kontekście życia danej placówki. Wiedza o realnych wydarzeniach i projektach pokazuje też aktywną postawę i zaangażowanie osoby aplikującej na staż. Podczas dzisiejszej pracy koncentrowaliśmy się na preferowanym domu kultury, więc na koniec, dla poszerzenia wyobraźni, rozmawiamy też o alternatywach rozwojowych.



Rys. 29. Krąg mocnych stron

■ 4 sesja

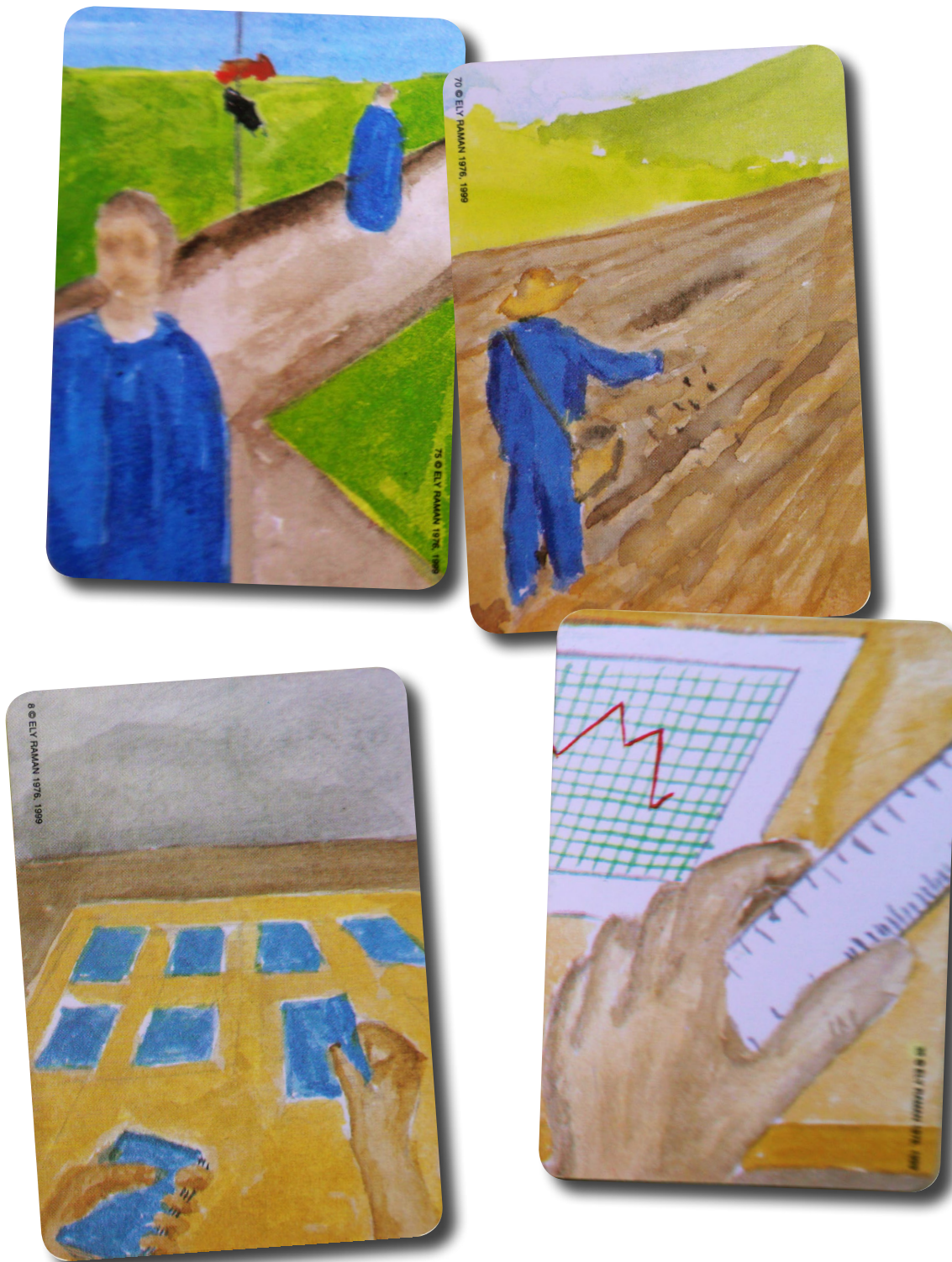
Kacper przychodzi z informacją o pozytywnie zakończonej rozmowie kwalifikacyjnej. Opowiada o przebiegu rekrutacji. Jest pełen nadziei, cieszy się, że nr 1 z jego listy preferowanych miejsc stażowych, odpowiedział pomyślnie na jego aplikację. Już podczas rozmowy rekrutacyjnej usłyszał o sobie pozytywne informacje zwrotne, co wzmocniło jego poczucie pewności. Kacper zastanawia się nad możliwością późniejszego transferu stażu na realne miejsce pracy – takiego scenariusza by sobie życzył. Pytam o pierwsze wrażenia, nastawienie do stażu, perspektywy rozwoju w publicznej instytucji kultury. Rozmawiamy o sieciach połączeń i kontaktów, poddajemy refleksji możliwość zatrudnienia w różnych podmiotach zajmujących się działalnością artystyczną. Zapraszam Kacpra do wypełnienia „Kręgu połączeń”, aby uświadomić sobie szerszy kontekst jego funkcjonowania.



Rys. 30. Krańców połączeń

Kacper twórczo podchodzi do samej struktury kręgu. Mówi, że zaproponowałby inny schemat. Świat duchowy, który jest dla niego światem wewnętrznym, intymną przestrzenią refleksji i analiz, umiejscowiłby bliżej jednostki, bliżej centrum. Tak to odczuwa. Jednostka zaś jest elementem centralnym, twórczym – źródłem pomysłów. Kategoria rodziny obejmuje bliskich i przyjaciół. Społeczność jest przestrzenią działania i dzielenia się. To też pole dla wartości tj. tolerancja i akceptacja, gdzie wybrzmiewa również ekscentryzm Kacpra i zainteresowanie sztuką. Na kulturę składa się psychologia, aktorstwo, pisarstwo. Choć psychologia w odczuciu Kacpra przechodzi na wskroś całego kręgu, spina wszystkie konteksty. Świat naturalny jest dla niego lustrem ducha, pozwala spojrzeć na siebie z różnych perspektyw. Przykuwa też jego uwagę słowo równowaga – przekreśla pierwsze skojarzenia takie jak stabilizacja czy szpilka, po czym redefiniuje tę kategorię na swój użytek jako balans między zewnętrznym a wewnętrznym światem, między działaniem a refleksją. Motyw równowagi w życiu rezonuje z jego potrzebą harmonii między aktywizmem a dbaniem o siebie i odpoczynkiem.

Na koniec zapraszam do metaforycznego opisu siebie na ten moment przy użyciu kart OH. Kacper wybiera następujące 4 karty:



Rys. 31. Karty OH

Kacper czuje, że otwierają się przed nim wciąż nowe drogi – sam nie wie do czego go poprowadzą. Rozpoczęcie stażu jest jedną z takich dróg. Jego życie zaś jest pełne różnych, kiełkujących pomysłów i otwartych okien. Wielość, różnorodność – to cechy, którymi opisuje karty. Jest też karta związana ze świadomością wymogów pracy i wywiązywania się z obowiązków.

Zamykamy sesję podsumowując dotychczasowe osiągnięcia i nowe wyzwania.

■ 5 sesja

Spotkanie nastąpiło już po rozpoczęciu stażu. Kacper dzieli się pierwszymi wrażeniami ze stażu, refleksjami dotyczącymi jego przebiegu – mówi o swoim samopoczuciu, planach i wątpliwościach. O realiach współpracy z domem kultury i szansach na kontynuację zatrudnienia. Kierownictwo jest z niego bardzo zadowolone, namawia go na studia kierunkowe np. pedagogiczno-artystyczne, roztacza wizję dalszej współpracy. Kacper problematyzuje jednak na sesji swój stosunek do aktywizacji edukacyjnej – na ten moment nie chce podejmować studiów i angażować się w edukacyjne struktury długiego trwania, choć nie wyklucza tego w przyszłości. Nie ma w sobie na ten moment gotowości do podjęcia studiów. Traktuje studia jako coś bardzo ważnego i znaczącego, i chce podjąć w tym obszarze świadomą decyzję. Nie rozwiązał jeszcze sprawy matury (wciąż nie odebrał informacji o jej wynikach, nie jest jeszcze gotowy na konfrontację przeczuwając, że nie zdał wszystkich egzaminów). Chce przeznaczyć najbliższy rok na krótkie formy doksztalcania się. Popracować nad sobą w grupie rozwojowo-terapeutycznej. I dopiero za rok podchodzić do matury. Ma wielką potrzebę zadbania o siebie na ten moment, wsłuchiwanie się w swoje potrzeby i z tego tytułu wybiera rzadziej uczęszczane, mniej standardowe ścieżki edukacji i rozwoju. Pojawia się temat obaw i lęków przed braniem zbyt wielu spraw na swoją głowę, pragnienie złapania równowagi między nadmiernym zaangażowaniem w różne działania a zadbaniem o siebie. Kacper potrzebuje zbalansować te sfery i zatroszczyć się o siebie. Jest oczywiście otwarty na różne inspiracje i projekty. Został m.in. zaproszony do napisania artykułu, a także do współtworzenia animacji słowiańskiej – ale aktualnie chce świadomie decydować w co się angażuje.

Już wcześniej, pytając np. o role życiowe Kacpra, dotykaliśmy różnych aspektów „Ścieżki rozwoju zawodowego i edukacyjnego”. Dziś podczas aktualizacji i wypełniania „Ścieżki...” wybrzmiewają inne elementy.

Powraca temat niewiadomego statusu matury, co może być barierą w dalszym rozwoju. Kacper myśli o aktywizacji edukacyjnej w bardziej krótkoterminowych odsłonach: zapisał się na kurs opiekuna wypoczynkowego, by móc pracować podczas kolonii z dziećmi. W dalszej perspektywie chciałby ukończyć też kurs prawa jazdy, ale na ten moment nie jest to ważny plan. Mówi natomiast o intensyfikującym się zainteresowaniu specyfiką pracy z osobami niepełnosprawnymi.

Zastanawia się nad 2-letnią szkołą terapii zajęciowej. Opowiadam, że niedaleko miejsca naszych spotkań mieści się zaprzyjaźniony Warsztat Terapii Zajęciowej i gdy już dokona eksploracji tematu w Internecie, to może się tam umówić na spotkanie i porozmawiać z pracownikami WTZ, instruktorami i kierownictwem o praktycznym wymiarze tego typu pracy. Taki namacalny ogląd pomoże mu urealnić wyobrażenia i mieć lepszy wgląd czy jest to coś, co naprawdę go interesuje.

Głównym celem rozwojowym, całościowym niezmiennie jest dla Kacpra utworzenie niepublicznego domu artystycznego. Domu, który będzie przestrzenią rozwoju dla różnych grup społecznych. Wcześniej chce jednak zebrać niezbędne doświadczenia, a staż wpisuje się w ten daleko sięgny plan. Kacper wizualizuje sobie ścieżkę rozwoju: praca jako instruktor zajęć artystycznych w domu kultury lub WTZ, a za 20 lat utworzenie własnego Domu Kultury.

Kacper jest osobą aktywną społecznie, angażującą się w działalność pomocową. Rozmawiamy o perspektywie połączenia jego pasji osobistych z życiem zawodowym. Chce brać udział w różnych projektach kulturalnych i społeczno-artystycznych i myśli cały czas o swoim rozwoju. Jest pełny zapału, kreatywny i otwarty. Za zadanie zaś ma zanalizować oferty edukacyjne w dziedzinie terapii zajęciowej.

▪ 6 sesja

Sesja upłynęła pod znakiem analizy przebiegu stażu. Współpraca z domem kultury pozwala Kacprowi na nawiązanie nowych relacji i poszerzenie sieci kontaktów, ale też nabycie praktycznej wiedzy związanej z organizacją działań, obiegiem dokumentów i specyfiką funkcjonowania instytucji kultury. Jest kolejnym inspirującym doświadczeniem artystycznym – laboratorium współprowadzenia i prowadzenia zajęć ceramicznych i plastycznych. Jako stażysta Kacper uczestniczy w propozycjach kulturalnych placówki np. zajęciach literackich. To dla niego nowa, inspirująca przestrzeń rozwoju. Ważnym wymiarem jest też dla Kacpra stypendium stażowe i możliwość decydowania o własnych pieniądzach. Przy tej okazji Kacper mówi, że miał trudność z wydatkowaniem kwoty stypendium, bo sam nie ma wielkich potrzeb i nie przywiązuje wagi do gromadzenia kapitału. Część wynagrodzenia przeznaczył na wsparcie młodej artystki-malarki poprzez zakup jednego z jej pierwszych dzieł. Widzi sens inwestycji swych pieniędzy w obszary dla niego ważne.

Kacper ponownie dziś wypełnia „Radar relacji życia zawodowego”. Omawiamy paradoksalny status pieniędzy w jego życiu (na radarze Kacpra sprawy materialne mają jedną z niższych not). Notujemy zmianę w obszarze dzikiej karty: Kacper zrezygnował z uczestnictwa w grupie teatralnej, zaangażował się natomiast w zajęcia literackie, organizowane przez dom kultury.

Dziś zapraszam Kacpra do refleksji nad wartościami. Przedstawiam listę 28 wartości z prośbą o wybranie 5 najistotniejszych na ten moment w życiu Kacpra. Cenione wartości układają się w ciąg: kreatywność, piękno, wiedza, wolność i radość życia. Na pierwszym miejscu Kacper stawia kreatywność, a na drugim plasuje się piękno. Te dwie wartości mają dla niego wspólną płaszczyznę odniesienia: sztukę i rozwój. Na trzecim miejscu zaznacza wiedzę, podkreślając horyzont własnych zainteresowań czyli wiedzę psychospołeczną. Kolejną wartością jest wolność — jako przykład uobecnienia tej wartości w życiu Kacper podaje decyzję o wyjściu z nieformalnej grupy artystycznej, gdy pewne obszary działań teatralnych zaczęły mu uwierać. Listę pięciu wybranych wartości wieńczy radość życia. Gdybyśmy poszerzyli listę znalazłaby się na niej też ciekawość Świata i siebie.

■ 7 sesja

Kacper opowiada o aktualnych działaniach, eksplozji twórczości w jego życiu oraz możliwości równoległego zaangażowania się w projekt animacji społecznej na zasadzie wolontariatu. Dzieli się blaskami i cieniami związanymi z jego rolą stażysty. Staż staje się przestrzenią rozwoju osobistego, rozpoznawania siebie, smakowania współpracy, budowania relacji i stawiania granic. Kacper dobrze czuje się w roli instruktora zajęć, dalej mu natomiast do prac związanych z obsługą biura. Roznoszenie ulotek i plakatów z ofertą domu kultury po różnych instytucjach, odarte jest wg niego z możliwości głębszego kontaktu z potencjalnymi partnerami, a taką pogłębioną formę współpracy i budowanie relacji preferuje Kacper. Staż jest katalizatorem twórczych mocy — aktywuje powrót do pasji i potencjałów z dzieciństwa. Kacper znów maluje akwarelami i kredkami. Odczuwa radość z reaktywacji dawno porzuconych aktów twórczości plastycznej. Zaczął też pisać książkę.

Zapraszam Kacpra do ćwiczenia „Atraktory”. Wybiera on trzy najważniejsze dla niego wartości związane z myśleniem o wymarzonej pracy: wkład w dobro wspólne, odpowiedzialność i uczenie się. Trzy najmniej ważne obszary to lokalizacja, bezpieczeństwo i innowacje. Atraktor „wkład w dobro wspólne” żywo rezonuje z Kacpra ostatnią decyzją opuszczenia grupy teatralnej. Rozważając strategię działania w świecie i możliwe formy wkładu, ukuwa opozycję pomoc (praca z dziećmi, budowanie) vs. walka (punkt wyjścia działań grupy teatralnej). Opowiada się za strategią budowania, ewolucji, powolnej zmiany, nie chcąc robić sobie „wrogów”. Dzieli się autorefleksją: „jestem młody, nie chcę kontestować, nie mam zaplecza” — z tych słów wybrzmiewa bolesna świadomość społecznych korzeni i uwikłań, gry uprzywilejowania i wykluczenia. Kacper wybiera filozofię działania opartą na „pomocy”, pracy w ramach systemu. Analizując swoje ograniczenia, w tym finansowe, odrzuca antysystemowe działanie — według niego łatwiej kontestować, gdy ma się już pracę i pozycję społeczną, a nie na początku drogi.

▪ 8 sesja

Dziś mieliśmy „sesję terenową”. Złożyliśmy wizytę w Warsztacie Terapii Zajęciowej (Kacper prosił o to, bym mu towarzyszyła w wizycie i była niejako „odzwierną” do świata WTZ). Rozmawiamy z Kierowniczką i zwiedzamy pomieszczenia budynku. Z instruktorami Kacper umawia się na inny dzień. Po wizycie w WTZ skierowaliśmy swoje kroki do położonej niedaleko firmy szkoleniowej. Tam Kacper pyta o studium policealne w zakresie terapii zajęciowej, o program kursu i szczegóły rekrutacyjne. Dowiadujemy się też o innych realizowanych przez firmę projektach (np. bezpłatna nauka języka obcego), które zaintrygowały Kacpra.

Dziś też Kacper aktualizuje informacje nt. stażu. Dzieli się dylematami edukacyjnymi, zawodowymi i osobistymi. Refleksjami nad perspektywą zatrudnienia. Kacper otrzymał informacje o możliwości dalszej współpracy z domem kultury poprzez organizację kolejnego stażu z ramienia urzędu pracy. Propozycja organizacji kolejnego stażu przez Kierownictwo domu kultury budzi u Kacpra wyraźną niezgodę na taki stan rzeczy. Wielokrotnie był wychwalany w pracy, komplementowany i doceniany, co podsyciło nadzieje, że opinie te zaowocują kontynuacją zatrudnienia, już na normalnych warunkach. Kacper widzi się w roli pracownika domu kultury, ale problematyzuje kwestię finansów, bezpieczeństwa i rozwoju własnego. Mówi o swoich potrzebach, ale też oczekiwaniach rodziny (nacisk na aspekt finansowy). Ma przygotować się do rozmowy z Kierownictwem o perspektywie współpracy, montażu finansowym, warunkach zatrudnienia itp. Tworzymy listę pytań do Kierownictwa domu kultury oraz porządkujemy argumenty i oświetlamy potencjalne trudne obszary i momenty. W rozmowie powracamy też do planów edukacyjnych i zawodowych oraz szerszych perspektyw zatrudnieniowych. Rozmawiamy o alternatywnej wizji rozwoju zawodowego w WTZ i innych możliwościach rozwojowych.

Jako zadanie domowe zapraszam do wypełnienia części „wgląd od innych” w ćwiczeniu „Krag Karriery”.

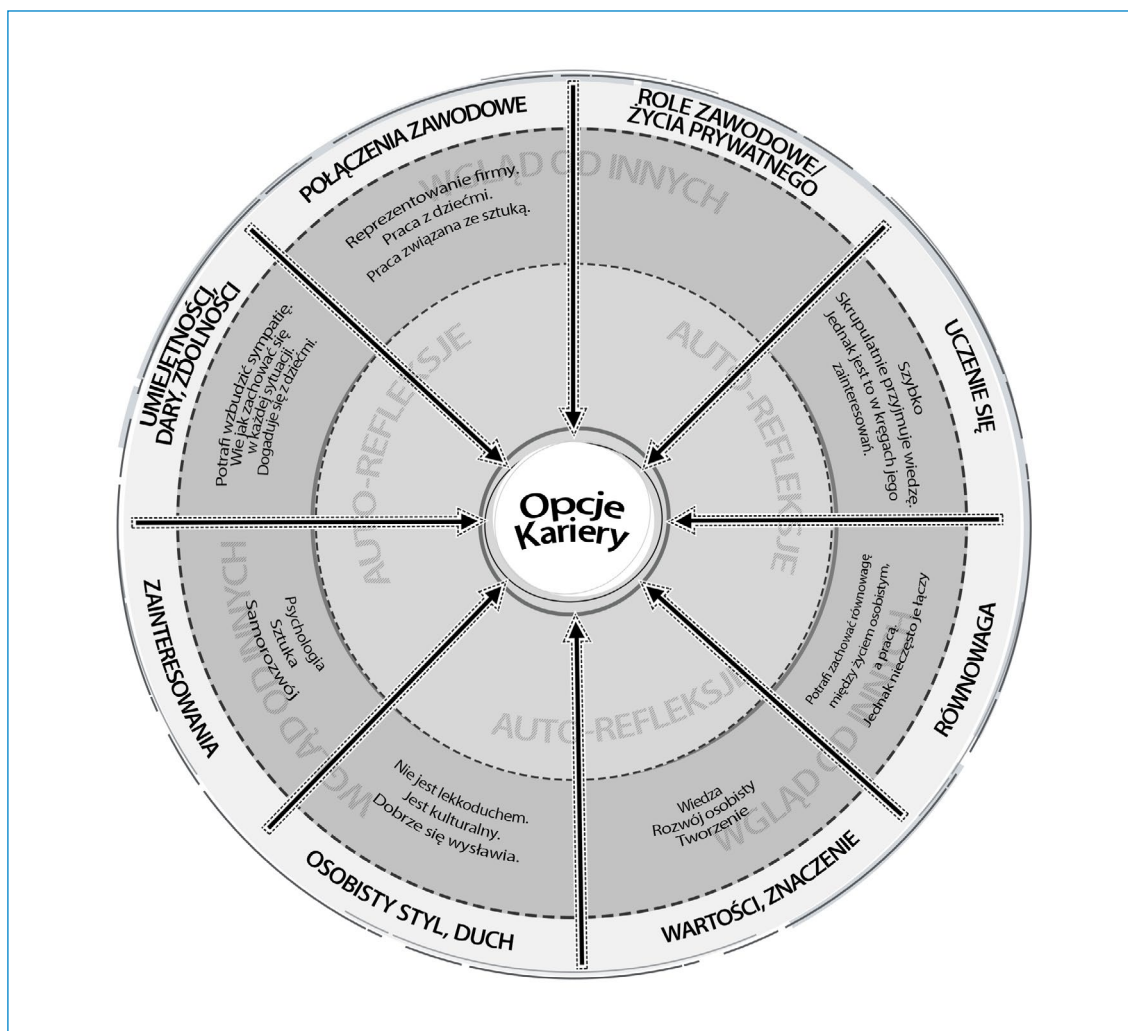
▪ 9 sesja

Na grupie rozwojowej Kacper pracuje nad zagadnieniem asertywności w swoim życiu, budowania granic, dbania o swój dobrostan psychiczny – tematy te splatają się z dylematami wokół jego zatrudnienia. Podczas sesji rozmawiamy o perspektywie aktywizacji zawodowej. Dom Kultury chętny jest do przedłużenia współpracy, ale nie może zaoferować etatu czy dłuższej umowy, tylko kolejny staż lub ostatecznie krótkie umowy o dzieło. Być może za pół roku byłaby szansa na zastępstwo, ale gwarancji nie ma. Kacper rozważa każdą z opcji. Ewentualne przyszłe stypendium stażowe nie satysfakcjonuje go jednak finansowo. Umowy o dzieło rodzą pytania o kwestię ubez-

pieczenia zdrowotnego. Kacper podkreśla, że jest bardzo zadowolony z aktualnego stażu, ale oferowane warunki kolejnego, nie spełniają jego oczekiwań. Te rozmowy dekonstruują ograniczenia instrumentu wsparcia jakim jest staż w szerszej perspektywie, obrazują rysy w praktykach zatrudnieniowych, kiedy staż nie prowadzi do trwalszego zatrudnienia za godną płacę, ale do kolejnego stażu.

Kacper opowiada też dziś o swoim nowym doświadczeniu: wolontariacie i pracy animatora społecznego. Rozmawiamy też o terapii zajęciowej. Kacper chce dać sobie czas na rozwój i pracę nad sobą.

Potem przychodzi czas na omówienie „Kręgu kariery”. Kacper przyniósł wypełniony krąg w zamkniętej kopercie. Dopiero na sesji ją otwiera i czyta poszczególne opisy, które obrazują różne aspekty życia Kacpra. On komentuje i dopowiada swoją perspektywę.



Rys. 32. Krąg kariery

Kacper właściwie zgadza się z tym, jak jest postrzegany. Uważa, że rozdziela życie osobiste i zawodowe (ma swój krąg przyjaciół, z którymi utrzymuje relacje); szybko się uczy (jeśli coś jest w polu jego zainteresowań). Ma świadomość swojego stylu (bycie kulturalnym, umiejętność wysławiania się) i umiejętności (dobra komunikacja z dziećmi i młodzieżą). Otrzymał też informacje, że „potrafi wzbudzić sympatię” czy „wie jak zachować się w każdej sytuacji” — dopowiada, że aktualnie pracuje jednak nad ekspresją złości i budowaniem granic, chcąc wyjść poza ramy bycia „miłym i kulturalnym”.

Po sesji wysłałam Kacprowi maila z zaproszeniem do tekstualnego zadania domowego do przepracowania przed ostatnią naszą sesją. W ćwiczeniu „Życie jako książka” zachęcam do zastanowienia się nad życiem jakby było książką, złożoną z różnych rozdziałów (przeszłych, teraźniejszych i przyszłych) i proszę o zapisanie poszczególnych tytułów.

■ 10 sesja

Ostatnia sesja to czas domykania procesu doradczego, podsumowania stażu i wspólnych sesji.

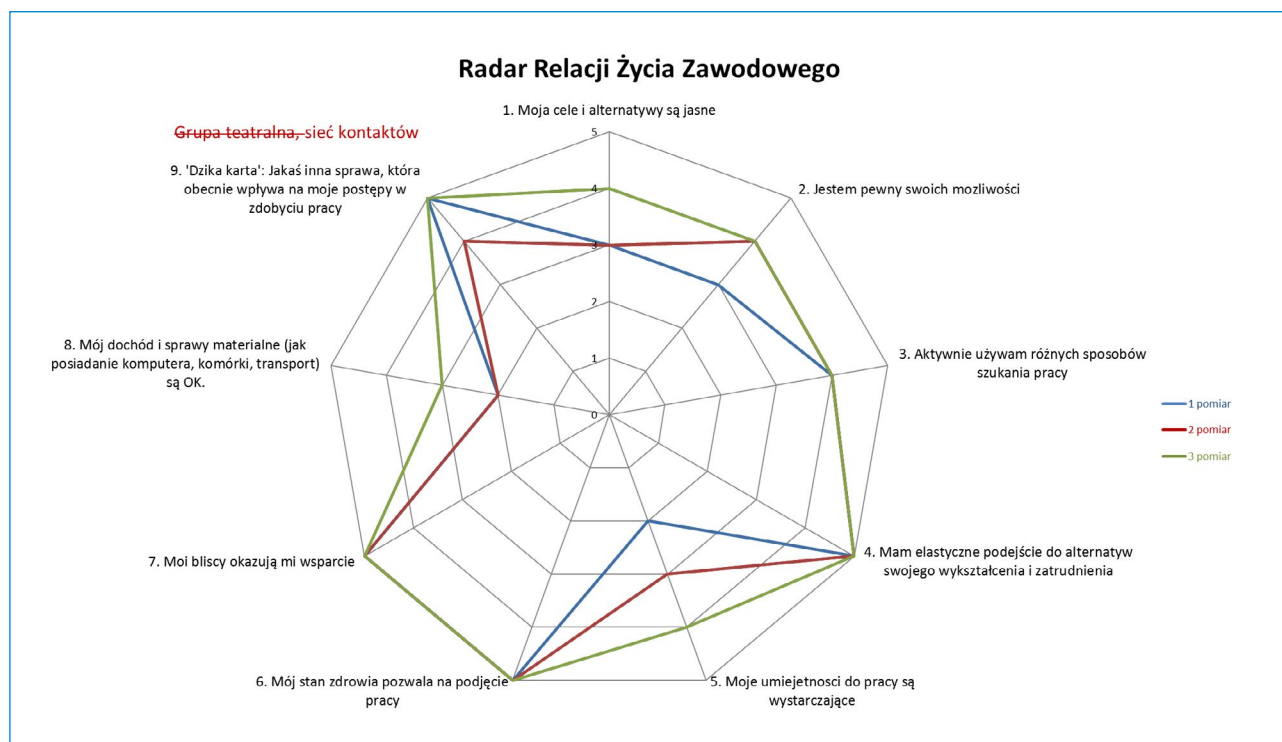
Kacper przyniósł ze sobą wypełniony Radar oraz swoją „Księgę Życia”.

‘Dziki karty’ pokazują dynamikę działań i poszukiwań Kacpra. Podczas pierwszego pomiaru Kacper wskazuje na 2 „dziki” obszary: udział w grupie teatralnej i osobistą sieć kontaktów — są one jak asy w rękawie, stanowią o jego sile, mówią o jego tożsamości, sprawach ważnych i angażujących. Drugi pomiar obrazuje zmianę, jaka zaszła w życiu Kacpra: po długich rozważaniach nad misją i wizją teatru — zdecydował się odejść z grupy teatralnej, a jego ciekawość rozbudziły zajęcia literackie. Kacper trenuje swój warsztat pisarski: tworzy teksty o tematyce psychologiczno-egzystencjalnej do redakcji magazynów kulturalnych, rozpoczął też pisanie książki. Podczas ostatniego pomiaru Kacper przekreśla zajęcia literackie (tym razem zdecydowała o tym zewnętrzna okoliczność — zajęcia zostały zawieszony), zostawiając jako dziką kartę sieć kontaktów, obejmującą również nowe połączenia wygenerowane przy okazji realizacji stażu np. z personelem domu kultury. Ostatni pomiar obrazuje też wzrost samooceny w obszarach tj. jasność celów i alternatyw, umiejętności przydatne w pracy oraz sprawy materialne.

... Już po zakończonym procesie wsparcia Kacper w rozmowie telefonicznej mówi o jeszcze jednej zmianie: stał się bardziej pewny siebie i swoich możliwości. Mówi, że rezygnacja z kontynuacji pracy w domu kultury okazała się bardzo ważnym krokiem w budowaniu jego poczucia wartości.

Zrezygnował z oferty, gdyż proponowane formy współpracy (kolejny staż, kolejna umowa o dzieło) nie spełniały jego oczekiwań. Rozmawiamy o polityce rynku pracy, strategiach zatrudnieniowych,

fenomenie „obrotowych drzwi” stażowych, nadużyciach związanych z taką formułą pracy, poczuciu własnej wartości i potrzebie działania w zgodzie ze sobą. Dom kultury stał się kreatywnym miejscem stażu, dając szansę na pracę z ludźmi oraz współtworzenie wydarzeń o walorze artystycznym i społecznym. Dał możliwość rozwoju osobistego i zawodowego. Lepsze zrozumienie siebie i środowiska pracy. Umożliwił pogłębianie kompetencji i zainteresowań, a także współpracę ze środowiskiem kultury. Doświadczenie stażu pozostawiło niedosyt i chęć kontynuacji pracy w domu kultury, ale Kacper z dumą stwierdził, że odrzucił proponowaną ofertę współpracy.



Rys. 33. Radar

Staż organizowany w ramach projektu wiązał się z wypłatą stypendium w wysokości 1441,26 zł netto, a możliwy kolejny staż oznacza dla Kacpra de facto pracę w pełnym wymiarze za mniej niż 1000 zł netto. Perspektywa mikro wiąże się z refleksjami na poziomie makro: Kacper pyta o generalne założenia polityki stażowej, o sens realizacji szeregu staży z niesatysfakcjonującym montażem finansowym, ma w sobie niezgodę na formułę permanentnego stażu. I wybiera odmowę. Nie czuje jednak, że radykalnie zamyka za sobą drzwi. Może kiedyś kroki jego skierują się znów na współpracę z domem kultury. Wszak będzie w kontakcie z zespołem. Teraz ważne jednak było zawalczenie o siebie, postawienie granic, rezygnacja z niekomfortowej oferty, odwaga zadbania o siebie i nie wikłania się w instytucjonalne ramy i ograniczenia. W pełni świadomie podjął decyzję o kształcie swojej ścieżki zawodowej na ten moment życia...

Później podczas sesji Kacper „czyta” mi swoją Księgę Życia, odsłaniając ukryte w niej znaczenia. Nadał jej tytuł „Ja, rodzic swój”. Pierwsze 11 rozdziałów to przeszłość dotycząca teraźniejszości. Kolejne 9 rozdziałów to wychylenie się coraz dalej w przyszłość. W tym miejscu przytoczę tylko poszczególne tytuły, które były kanwą do intymnej, osobistej relacji o życiu:

- Ja, rodzic swój
1. W nocy, kiedy wszyscy śpią. Wczesne dzieciństwo.
 2. Pierwsze kroki.
 3. Joga, pastafarianizm i psychologia.
 4. Herbaty?
 5. Grupa czwartkowa.
 6. Kraina Czarów.
 7. Góry Wielkie.
 8. Nowotwór Żalobny.
 9. Zmywak. Wszystko od nowa.
 10. Grupa poniedziałkowa.
 11. Kultura.

1. Ja, rodzic swój.
2. Wstyd. Animacja społeczna.
3. Odszufladkowanie.
4. Studia
5. Emigracja.
6. Miłość? A co to?
7. Galeria prywatnej kolekcji.
8. Dom artystyczny.
9. Koniec? Początek?

Rys. 34. Księga życia

Ostatnia sesja była wielowątkową rozmową. Przykładowo przenosimy marzenie Kacpra — plan domu artystycznego — na wieś. Kacper zapisuje alternatywny trop: wizja miejskiego domu kultury zamienia się na chwilę w dom pracy twórczej na wsi. Kacper dekoduje też znaczenie jego tatuażu. Mówi o planie wywiadu z lokalnym artystą i pisaniu artykułów do wydawnictw kulturalnych. Zdobył się w międzyczasie na uzyskanie informacji o wynikach matury. Niestety nie zdał matury, jak się zresztą spodziewał — wystosował już wniosek o dostęp do szczegółowych wyników i czeka na ostateczne informacje.

W trakcie sesji proponuję Kacprowi, aby wybrał karty metaforyczne, które z nim aktualnie rezonują. Wybiera zestaw 7 kart, które oświetlają jego sposób bycia w świecie.

Bliska jest mu metafora ogrodu — postrzega życie jak ogród, rozwijający się bez szczegółowego projektu czy planu, jakby ktoś wysypał worek z różnorodnymi nasionami, spontanicznie wzrastającymi. W ogrodzie wyrosła sztuka, praca z ludźmi. On sam jest siewcą różnorodnych idei, ceniącym sobie bioróżnorodność.

Metafora drogi do szczęścia mówi o odnajdywaniu drogi poprzez wsłuchiwanie się w siebie — choć czasem taka uważność na siebie miała miejsce, gdy było już słycać swój własny krzyk. Droga do szczęścia prowadzi przez życie ufundowane na trudnych doświadczeniach.

Metafora rollercoastera oddaje aktualny stan, szybkość zmian, wielość dziania się — Kacper czuje się zapętłony w ruchu kołowym, nie jest to ani nie droga do góry, ani w dół. Kacper myśli o porzuceniu pracy w domu kultury wobec braku poczucia godnej formuły pracy i płacy, prób wtłoczenia go w ramy kolejnego stażu (ostatecznie po przyjęciu dwóch umów o dzieło, zrezygnował z dalszej współpracy — nie zdecydował się na kolejną).

Przy okazji metafory roli, Kacper mówi, że wszystko co robi, wszystko co ważne — skupione jest wokół ludzi i poprawy ich życia. Jego wszystkie role (przyjaciel, pisarz, twórca, uczeń, nauczyciel, wychowawca, syn) — wskazują na ludzi.

Kacper odbiera swoje życie jak przemierzanie labiryntu, gubienie się i znajdowanie nowych dróg, ale z przekonaniem, że istnieje punkt dojścia, punkt B (tu wybór pada na metaforę łamigłówek).

Z kolei metafora budowania sieci wskazuje na liczne kręgi przyjaciół z fundacji, teatru czy wreszcie domu kultury. Kacper cieszy się, że spotyka nieszablonowych i twórczych ludzi, którzy są dla niego inspiracją.

Na koniec Kacper omawia metaforę przedstawiania — świat jako teatr. Najbliżej mu do sceny, improwizacji, ulicy (działalność artystyczna i społeczna). Jego rola to praca z ludźmi, uświadamianie (choć z dystansem do siebie mówi, że być może skończy się na byciu komikiem). Widownią są wszyscy, z którymi Kacper współpracuje, którzy doświadczyli, tego co robi, ale też widownią—obserwatorem jest sam Kacper.

W dalszej części sesji dzielimy się refleksjami i wrażeniami związanymi z procesem poradniczym. Losujemy karty mające powiedzieć coś o naszym wspólnym procesie poradniczym. Wyciągamy z zestawu kart OSHO kartę „ufność” i „harmonię”, które to elementy uobecniały się w naszym procesie.



Rys. 35. Karty OSHO

Kacper mówi też o poczuciu synchroniczności czy też współbrzmienia, o ważności rozmów doradczych, ciekawości tego, co się wydarzy, co zaproponuję. Ja dziękuję Kacprowi za zaangażowanie, wkład i dzielenie się pasjami i swoim światem przeżyć. Na pożegnanie pijemy wspólnie kawę. Przekazuję Kacprowi niezbędnik młodego pisarza: długopis i ołówek, z życzeniami twórczego fermentu literackiego oraz kreatywnego pisania najlepszych scenariuszy życia.

▪ Refleksje podsumowujące

Proces poradniczy jest dla mnie niezmiennie otwartą przestrzenią, uważnością, podążaniem za. Spotkaniem z drugim człowiekiem, wsłuchiwaniami się w jego wyjątkowość. Ten szczególny proces z Kacprem był kolejną lekcją dawania przestrzeni radzącemu się, wspierania jego świadomości, decyzyjności, odpowiedzialności za siebie; wspierania działań na energii klienta, na jego zasobach i potrzebach – bez pretensji do realizacji własnych pomysłów na czyjś rozwój, z szacunkiem dla podmiotowości i autonomii rozmówcy. Każde spotkanie budzi we mnie ciekawość i radość z towarzyszenia: w doświadczaniu świata, w rozwoju pasji, w poszerzaniu horyzontów, w eksplorowaniu nowych etapów bycia i działania, w smakowaniu alfabetu życia. Cały proces doradczy z Kacprem obfitował w znaczące momenty: otwarcia, zwątpienia, entuzjazmu i nadziei. Było ich wiele. Jednym z nich była decyzja Kacpra odnośnie współpracy z domem kultury – wykuwał ją przez wiele dni, będąc w wielu równoległych procesach (udział w grupie terapeutyczno-rozwojo-

wej, proces poradniczy dzielony ze mną, konsultacje w kręgach przyjaciół itp.), gdzie dyskutowała tę kwestię i mierzył się ze swoimi myślami, pragnieniami i oczekiwaniami. Wszak człowiek jest zanurzony w wielu różnych kontekstach, które stają się dla niego swoistym lustrem. Mimo że była to trudna decyzja — Kacper poczuł się wzmożony, z uśmiechem i dumą patrzy na swoje odbicie. Kroczy teraz ścieżką „pozytywnej niepewności” i otwartości na to, co będzie — na tyle silny, by zintegrować kolejne doświadczenie życiowe i iść naprzód.

Studium przypadku: Magdalena

Pani Magdalena zgłosiła się na rozmowę rekrutacyjną do projektu sama, dobrowolnie, dwa dni po uczestnictwie w spotkaniu informacyjnym, które przeprowadzałam z potencjalnymi kandydatami do udziału w projekcie, a które poświęcone było ogólnej wizji i założeniom projektu „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa dla młodzieży”. Zapytałam o motywację Pani Magdy do udziału w projekcie. Z dużym uśmiechem na ustach odpowiedziała: „Pani tak fajnie mówiła o tym projekcie, i że Pani sama by skorzystała jakby mogła, więc i ja postanowiłam skorzystać i zastanowić się nad swoją karierą”.

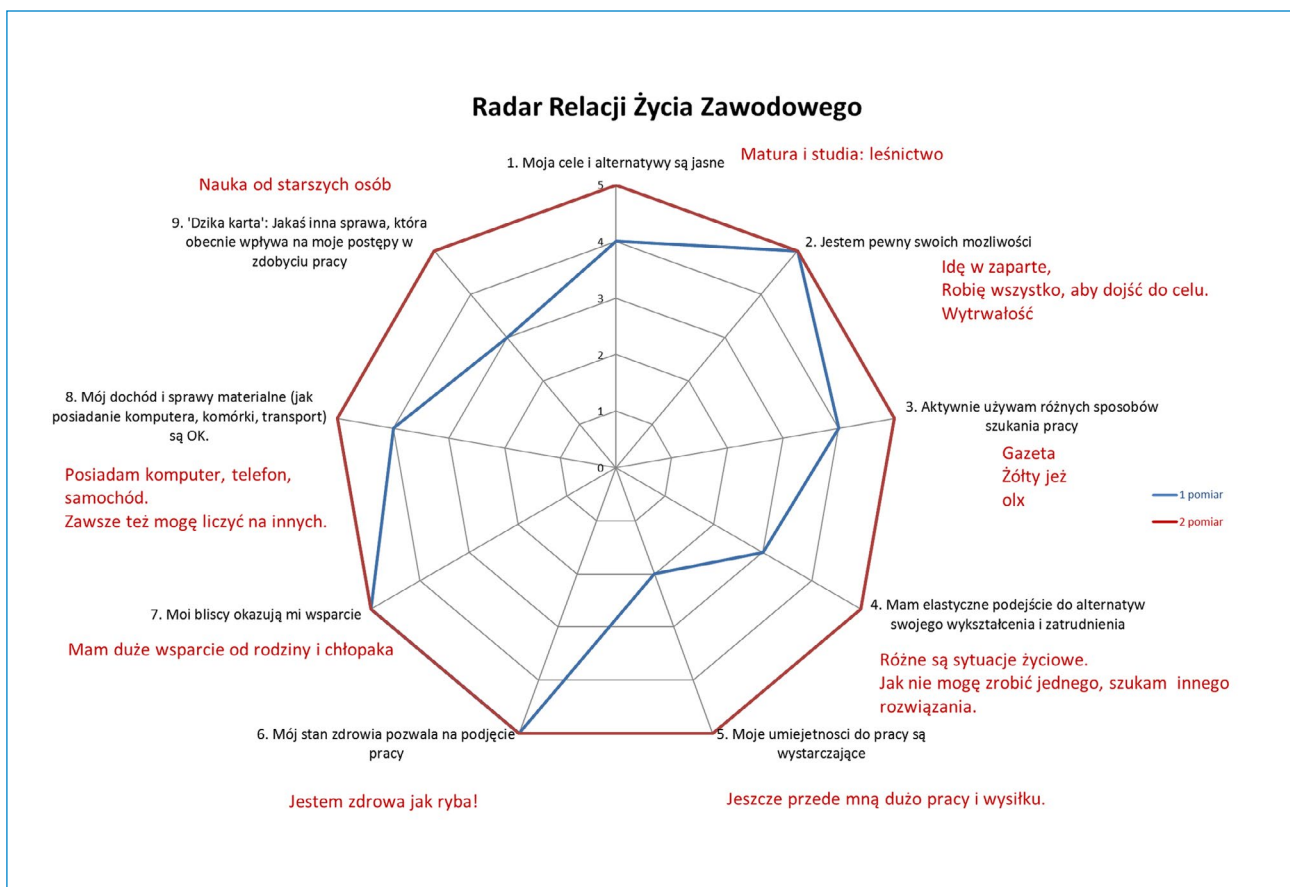
Zanim P. Magdalena pojawiła się na spotkaniu rekrutacyjnym, wstępny profil kandydatki przedstawiał się następująco: ukończyła technikum o specjalności technik organizacji reklamy, pracowała pięć miesięcy na umowie zlecenie w biurze. Pozostawała pięć miesięcy bez pracy. Po zakwalifikowaniu się P. Magdy do projektu, poinformowałam ją o tym telefonicznie oraz ustaliliśmy pierwszy termin spotkania.

■ 1 sesja

Pani Magdalena weszła do pokoju, była trochę zmieszana, ale pozytywnie uśmiechnięta. Pierwszy raz uczestniczyła w spotkaniu z doradcą zawodowym i nie bardzo wiedziała, czego może się spodziewać. Wyjaśniłam, na czym polega rola doradcy zawodowego oraz czego będą dotyczyły nasze sesje. Objaśniłam główne założenia metody Amundsona. Wspólnie ustaliliśmy kontrakt — czyli zasady współpracy na 8 sesjach (P. Magda poprosiła m.in. żeby zwracać się do niej po imieniu).

Magda uśmiecha się, dzieli się radością z uczestnictwa w projekcie. Częstuję ją wodą. Nawiązujemy relację i nic porozumienia. Pytam o jej oczekiwania względem projektu. Magda chciałaby przede wszystkim spojrzeć na swoją karierę, sprecyzować cele zawodowe oraz mieć możliwość odbycia stażu. Zaczynamy rozmawiać o rolach życiowych. Klientka rozpoczyna od córki, to ważna rola w jej życiu. Podkreśla dobry kontakt z rodziną. Z jej opowiadań wynika, że dużo pomaga w domu

rodzicom, gotuje, sprząta. Wśród ról życiowych ważna jest dla niej także rola partnerki/dziewczyny. Jest w związku i zawsze może liczyć na wsparcie partnera. Wymienia także role przyjaciółki, wnuczki, siostry i zawodowe: kelnerki (czasami dorabia sobie na przyjęciach okolicznościowych). Zaczynamy rozmawiać jak widzi siebie i swoje role za pięć lat, które by chciała, aby wtedy były dla niej ważne. Na pierwszy plan wysuwa się rola mamy i żony, studentki (chciałaby podwyższyć wykształcenie) oraz pojawia się rola pracownika. Klientkę pozytywnie zaskoczyło to ćwiczenie, nigdy wcześniej nie zastanawiała się nad rolami, wypełniała je niejako z automatu. Zaproponowałam kolejne ćwiczenie „Radar Relacji Życia zawodowego”.



Rys. 36. Radar

Klientka zaczęła go wypełniać z entuzjazmem, zatrzymałyśmy się na celach. Podczas rozmowy pojawiły się nowe pomysły dotyczące kariery zawodowej klientki. Magda zaczęła przedstawiać swoją sylwetkę zawodową. Ukończyła technikum na kierunku technik organizacji reklamy, jednak nie ma ani tytułu zawodowego, ani matury. Do tej pory pracowała dorywczo jako kelnerka oraz kilka miesięcy jako pracownik biurowy. Myślała, żeby może szukać pracy w zawodzie, w jakim się uczyła. Zna trochę obsługę programów graficznych, ale nie na wystarczającym poziomie, żeby konkuro-

wać z kandydatami w dużych agencjach reklamowych. W swojej okolicy ma jedną agencję reklamy, w której odbywała praktyki, jednak tam nie ma możliwości zatrudnienia. Podczas rozmowy i wypełniania „Radaru” okazało się, że bardzo lubi przyrodę, mieszka na tzw. „terenach zielonych” w obrębie miasta i praktycznie jej dom rodzinny otoczony jest lasem, lubi to towarzystwo, dobrze się czuje w obcowaniu z przyrodą. Jako doradca wzmocniłam ten aspekt pasji i zainteresowań. Zapytałam czy ma pomysł na miejsce odbywania stażu, odpowiedziała, że jeszcze nie, ale w najgorszym przypadku odbędzie staż jako sprzedawca, bo każdy sklep przyjmie ją chętnie na staż (w sklepie raczej zawsze przyda się dodatkowa para rąk do pracy). Podczas rozmowy wyszło, że Magda ma kontakt z ludźmi, którzy pracują w lesie i bardzo jej się ta praca podoba, często towarzyszy swojemu chłopakowi w pracach leśnych. Zaczęła pojawiać się myśl, żeby może zorganizować staż w nadleśnictwie, chociaż Magda wiedziała, że nie będzie to łatwe, ponieważ w Lasach Państwowych obowiązują procedury, dotyczące między innymi wykształcenia, które należy spełniać.

Na koniec zaczęłyśmy rozmawiać o zainteresowaniach i o tym jak spędza wolny czas. Omówiłam ćwiczenie „20 rzeczy, które lubię robić” i poprosiłam, aby je wypełniła na następne spotkanie, które miało się odbyć za dwa tygodnie. Zapytałam także Magdę o odczucia, dotyczące dzisiejszej sesji. Wypowiadała się bardzo entuzjastycznie. Podoba jej się formuła spotkań, zainteresowały ją także ćwiczenia, które wykonywała. Zaprosiłam Magdę na za dwa tygodnie.

■ 2 sesja

Wchodzi Magda z dużym uśmiechem. Witam ją i częstuję wodą. Pytam jak się czuje. Ok. Zaczynam spotkanie od ćwiczenia z obrazkami. Magda ma wybrać obrazek, który najbardziej ją charakteryzuje. Wybiera kilka obrazków i zaczyna opowiadać swoją historię. Wspomina o różnych problemach i trudnościach w przeszłości oraz o wytrwałości jako o swojej mocnej stronie. Zastanawiamy się nad zainteresowaniami. Magda przyniosła wypełnione ćwiczenie „20 rzeczy, które lubię robić”.

Była zdziwiona, że aż tyle rzeczy może wymienić, które lubi robić. Wspólna analiza ćwiczenia podkreśla jej spontaniczność oraz to, że lubi spędzać czas z ludźmi oraz, że w wykonywanych zadaniach jest równowaga między ciałem a umysłem. Spora część zainteresowań jest związana z otaczającą przyrodą. Następnie wypełnia ćwiczenie: „Krąg mocnych stron” i jest zdziwiona, że posiada tyle mocnych stron. Rozmawiamy o nich i okazuje się, że są przydatne w różnych okolicznościach.

Na koniec zastanawiamy się wspólnie nad postawami, jakie znaczenie mają w naszym życiu, jak nas motywują do działania, bądź ograniczają. Analizujemy „Górę postaw”. Magda podkreśla, że imponuje jej postawa konsekwentnego dążenia do celu. Żegnamy się, z prośbą o refleksję nad wstępną analizą potencjalnych stanowisk i miejsc odbywania stażu.

■ 4 sesja

Spotykamy się po tygodniowej przerwie. Między sesjami kontaktowałyśmy się telefonicznie w sprawie stażu. Już wiedziałam, że z kontaktów osobistych nie uda się realizacja stażu, bo i tak wszystkie leśniczówki podlegają pod nadleśnictwo główne (specyficzna hierarchia w branży). Na twarzy Magdy smutek. Była osobiście w nadleśnictwie i nie wyrażono zgody na odbywanie stażu. Kwestionowano wykształcenie Magdy (ma średnie ogólne, nie związane z leśnictwem). Trochę się tego spodziewałyśmy, wiedziałyśmy, że może być trudno zorganizować staż w nadleśnictwie, ze względu na brak wykształcenia, ale Magda była ostatnio tak optymistycznie nastawiona, że ta odmowa podcięła jej skrzydła. Po szczerzej rozmowie doszła do wniosku, że nie będzie się poddawać. Spróbuje jeszcze raz. Obmyśliłyśmy „plan B” do tego samego nadleśnictwa. Napisałyśmy szczerzy list motywacyjny, wyjaśniający dokładnie wszystkie motywy i chęci uczestnictwa w stażu. Magda miała także umówić się na bezpośrednią rozmowę z samym nadleśniczym. Wróciły chęci i motywacja do działania, powrócił także uśmiech na twarzy, chociaż był także niepokój, że znowu się nie uda. Zaczynamy wspólnie wypełniać „Ścieżkę rozwoju zawodowego i edukacyjnego”, wracamy myślami do wcześniejszych sesji, kiedy mówiłyśmy o rolach, zasobach, wyzwaniach, wartościach. Przy wyznaczaniu celów posłużyłyśmy się „Linią życia”. Było to „mocne” ćwiczenie dla klientki. Zmusiło do wspomnień, do cofnięcia się do lat dzieciństwa. W opowiadanych historiach powróciły wspomnienia o zdarzeniach, do których nie chce się wracać z różnych powodów. Było dużo wzruszenia, ale i radości. Refleksyjnie zakończyłyśmy nasze spotkanie. Magda wyszła z nową nadzieją i chęcią podjęcia drugiej próby zorganizowania stażu w nadleśnictwie. Jako zadanie domowe, zabrała do wypełnienia dla domowników „Krań kariery”.

■ 5 sesja

Między ostatnią sesją, a dzisiejszym spotkaniem kontaktowałyśmy się telefonicznie z Magdą, w sprawie organizacji stażu. Magdzie nie udało się spotkać między sesjami z nadleśniczym, ale jest już z nim umówiona na konkretny termin i rozmowę, z czego bardzo się cieszy. Zaczynamy rozmawiać o samopoczuciu. Jest lepiej. Przyszła nowa nadzieja. Częstość Magdę wodą. Zaczynamy rozmawiać o metaforach, o tym co mogą nam powiedzieć metafory, jak poprzez metafory można widzieć świat i siebie, swoje życie. Magda „poczuła metafory”, zaczyna wymyślać swoje metafory, dotyczące życia („moje życie jest jak przyroda”), pracy („chcę, żeby moja praca była jak drabina”), relacji partnerskiej („jest jak żagiel”). Bardzo podoba jej się ćwiczenie, w którym można wybrać metafory. Spośród różnych metafor Magda wybrała metafory: pływania, wiatru, brzoskwini i kokosa, żniw, ogrodu oraz drabiny. Każdej metaforze towarzyszyło opowiadanie historii. Czasem były to proste i śmieszne historie, czasem głębokie, które przyniosły wiele refleksji. Magda podkreśla, że dzięki metaforom można spojrzeć na siebie i swoje życie z innej perspektywy, można czasami

zobaczyć coś w innym świetle, wyciągnąć dodatkowe wnioski, wejść głębiej w refleksje. Metafory pozwoliły spojrzeć także niestandardowo w przyszłość, pomogły nakreślić plany, problemy które się ujawniły podczas opowiadania historii znalazły często nowe rozwiązania. Na koniec uzupełniłyśmy „Ścieżkę rozwoju zawodowego i edukacyjnego” oraz omówiłyśmy szczegółowo plan na spotkanie z nadleśniczym, które miało się odbyć za dwa dni. Magda z nową motywacją opuściła mój pokój.

▪ 6 sesja

Kolejną sesję poprzedził, kilka dni wcześniej, telefon szczęśliwej Magdy, która poinformowała, że rozmawiała z nadleśniczym i została przyjęta na staż. W nadleśnictwie doceniono jej upór i konsekwencję, chwalili przygotowany list motywacyjny. Podkreślali mądrą decyzję, że zanim wybierze się na studia leśnicze chce poznać tę pracę i jej specyfikę i określić, czy to jest to, co chce w życiu robić i studiować, bo jak mówili mieli wielu kandydatów po studiach leśniczych na staż, którzy jak się czasem okazywało wybrali studia przypadkowo. Taka postawa bardzo zaimponowała pracownikom nadleśnictwa, którzy z podziwem i zadowoleniem przyjęli Magdę na staż. Kwestie formalne również dało się tak ustalić, aby nic nie kolidowało podczas odbywania stażu. Szczęśliwa i uśmiechnięta Magda przyszła na spotkanie. Dziękowała za pomoc i za motywację do działania, podkreślała, że sama po pierwszej odmowie, pewnie nie próbowałaby kolejny raz ubiegać się o staż w nadleśnictwie. Z entuzjazmem zaczęłyśmy rozmawiać o tym, co się już do tej pory wydarzyło na sesjach z Amundsonem. Z czego klientka jest zadowolona, co osiągnęła, co jej dały sesje, co ją zaniepokoiło, jakie miała obawy. Przypomniałam, że zbliżamy się powoli do końca naszych sesji. Na podsumowanie Magda wypełniła „Koło życia” zaznaczyła w poszczególnych ćwiartkach koła to, co już osiągnęła oraz to, co jeszcze chce osiągnąć i w jakiej perspektywie czasowej. Określiła działania na najbliższą przyszłość. Pochyliła się nad trudnymi zadaniami, które ją czekają, ale wie, że musi je zrobić systematycznie i jak najszybciej (przygotowanie i zdanie matury), aby móc postawić krok dalej, czyli podjąć wymarzone studia na leśnictwie. Omówiłyśmy formalne kwestie związane z organizacją stażu. Pożegnaliśmy się z uśmiechem oraz z pozytywnymi oczekiwaniami, dotyczącymi stażu.

▪ 7 sesja

Spotykamy się za miesiąc. Rozpromieniona Magda wita mnie swoim uśmiechem. Zaczyna opowiadać o stażu. Jest zadowolona. Chwali ludzi z którymi pracuje i rodzaj pracy. Na stażu towarzyszy głównie nadleśniczemu w pracach w terenie. W biurze również spędziła kilka dni, poznała procedury i dokumenty, ale największą satysfakcji sprawia jej praca w terenie. Wycinka drzew, oznakowanie, obserwacja przyrody, liczenie wieku drzew, mierzenie drzew numeratorem, odbieranie stosów drzew, szacunki brakarskie i wiele innych, to zadania, które wykonuje i których się nauczy-

ła. Opowiada, jak musiała sobie zakupić specjalne ubrania, żeby nie przemarznąć w lesie i termos. Opowiada o łośniach. Robi zdjęcia (to jej druga pasja). Jest zachwycona stażem, a i Pan nadleśniczy jest z niej zadowolony, z jej zaangażowania i pasji. Miło słuchać opowieści, które są opowiadane z taką pasją. Magda już nie ma wątpliwości, co chce w życiu robić. Zrobi wszystko, żeby osiągnąć swój cel. Już się dowiadywała na temat studiów. Rozmawiamy o różnych źródłach wsparcia, o sieci kontaktów. Magda wypełnia ćwiczenie "Tożsamość w kontekście".

Mam wątpliwości, czy dobrze rozumiemy ideę ćwiczenia, ale robimy tak, jak czujemy. Magda się zastanawia nad poziomem ducha, czemu w tym polu ma tak mało do powiedzenia. Z taką refleksją idzie do domu. Obiecała przesłać mailowo relację ze stażu. Jest szczęśliwa.

Za kilka tygodni przysłała relacja ze stażu mailem ze zdjęciami. Widać zadowolenie i szczęście Magdy. Szczegółowo opisuje, co robi i czego się uczy. Chwali Zespół, z którym pracuje, oni także są z niej zadowoleni. Ze smutkiem informuje, że za kilka dni kończy staż.

■ 8 sesja

Magda przyszła na spotkanie uśmiechnięta. Jest to nasze ostatnie spotkanie. Przy herbacie opowiada wrażenia ze stażu. Przedstawia to czego się nauczyła, dowiedziała, jakich fajnych ludzi poznała. Z pasją opowiada, jak ta praca ją pochłonęła. Ma konkretne plany na przyszłość. Jest zmotywowana, aby zdać maturę, bo ona otworzy jej drogę na studia leśnicze. Chce pracować w lesie! Ludzie z nadleśnictwa również byli z niej bardzo zadowoleni. Chwalili jej zapał i pracowitość. Zaprzyjaźnili się. Wspominamy nasz proces doradczy, podsumowujemy, wymieniamy refleksje, wskazujemy momenty „poruszenia” — punkty w procesie, w których nastąpiły zmiany. Mówimy o tym, co w przyszłości. Nadleśnictwo chce kontynuacji stażu, będą składać wniosek o ponowne zorganizowanie stażu. Magda jest zachwycona. Później matura i studia leśnicze. Dziękujemy sobie nawzajem za współpracę. Magda dziękuje za wsparcie, za zrozumienie. Podkreśla, jak dużo się o sobie dowiedziała. Chwali metodę i proces w jakim uczestniczyła. Ja dziękuję jej za zaangażowanie, optymizm, upór i pasję. Żegnamy się. Będziemy w kontakcie.

■ Refleksje podsumowujące

- Metoda pozwala nawiązać relację opartą na zrozumieniu i nastawieniu na klienta, klient czuje się ważny w procesie, w którym uczestniczy. Czuje się bezpośrednio w niego zaangażowany, przez co i odpowiedzialny.
- Ze strony klientów jest zainteresowanie, zaciekawienie każdym następnym spotkaniem i ćwiczeniem.

- Narzędzia zapraszają do otwartości. Osoby bardzo się otworzyły na sesjach, zaczęły opowiadać rzeczy, o których wcześniej nie mówiły.
- Metoda zwiększa motywację do działania na płaszczyźnie zawodowej i życiowej. Klienci sięgają po marzenia i zaczynają je realizować.
- Proste ćwiczenia, które mogą wydawać się „oczywiste” w procesie nazwania i refleksji odkrywają u klientów nowe atuty („Kąg mocnych stron”).
- Różnorodność ćwiczeń. Dla każdego uczestnika można dobrać coś innego, np. wiemy, że klient lubi czytać książki, to można zaproponować ćwiczenie związane z pisaniem książki – ćwiczenie metaforyczne „Moje życie jako książka”.
- Uniwersalność ćwiczeń i otwartość ćwiczeń (można wracać do ćwiczeń, podczas kolejnych sesji i dopisywać treści). Jedno ćwiczenie może być początkiem do następnego i na odwrót, kolejne mogą wzbogacać pierwsze.
- Ćwiczenia projekcyjne bardzo dobrze wpływają na uczestników, powodują większą otwartość i skłonności do mówienia o sobie. Proces doradczy jest ciekawszy.
- Ćwiczenia z metody sprawdzają się zarówno podczas sesji indywidualnych, jak i szkoleń.
- Metoda wymaga od doradcy dużego zaangażowania i samodyscypliny (wyostrza umiejętność słuchania i nastawienia na klienta). Wymaga skupienia i koncentracji na kliencie, aby skutecznie za nim „podażyć”.
- Można bardzo dobrze poznać klienta, ponieważ różnorodność formy i treści ćwiczeń zaprasza go (małymi krokami) do opowieści, co skutkuje tym, że wiemy o kliencie dużo więcej niż podczas tradycyjnej rozmowy doradczej
- Holistyczne podejście metody zwraca uwagę na różne aspekty życia klienta i ich połączenia.

Studium przypadku: Karolina

Pani Karolina została skierowana do doradcy zawodowego zaraz po pierwszej wizycie u swojego doradcy klienta, który ustalił dla niej profil pomocy i formy wsparcia z których może skorzystać w urzędzie pracy. Ustalony przez doradcę klienta profil pomocy nie uwzględniał subsydiowanych form zatrudnienia, na których jak sygnalizowała klientka bardzo jej zależało. Klientka została zaproszona na spotkanie z doradcą zawodowym w celu uzyskania szczegółowych informacji dotyczących możliwości udziału w projekcie, który dawał szansę zdobycia i/lub uzupełnienia doświadczenia zawodowego podczas realizacji staży zawodowych.

Przed spotkaniem zapoznałam się z dotychczasową ścieżką zawodową klientki. P. Karolina zdobyła wykształcenie średnie zawodowe i tytuł czeladnika w zawodzie fotografa. Po ukończeniu szkoły przez rok pracowała w swoim wyuczonym zawodzie, następnie po 3-miesięcznej przerwie

podjęła zatrudnienie w charakterze sprzedawcy. Po wygaśnięciu umowy o pracę P. Karolina zarejestrowała się w urzędzie pracy.

Podczas naszego pierwszego spotkania przybliżyłam P. Karolinie główne założenia projektu „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”, przedstawiłam korzyści wynikające z udziału w nim oraz omówiłam sposób współpracy. P. Karolina była bardzo entuzjastycznie nastawiona do możliwości i udziału w tym przedsięwzięciu. Od razu wypełniła formularz zgłoszeniowy i wyraziła nadzieję, że uda jej się pozytywnie przejść przez cały proces rekrutacyjny. Na rozmowie kwalifikacyjnej P. Karolina sygnalizowała wysoką motywację, determinację do powrotu na rynek pracy i wyrażała nadzieję na możliwość kontynuacji swojej aktywności zawodowej. Po zakwalifikowaniu się P. Karoliny do projektu ustaliliśmy termin pierwszej sesji.

■ 1 sesja

Pierwszą sesję rozpoczęliśmy od określenia ram i zakresu naszej współpracy, wstępnego celu pracy oraz wzajemnych ról. Klientka zgłosiła się do udziału w projekcie, żeby wzbogacić swoje doświadczenie zawodowe poprzez realizację stażu zawodowego i aby zwiększyć swoje szanse na stabilizację zawodową. Klientka nie zastanawiała się nad wyborem stanowiska stażowego. Przyznała, że ma problem z wyborem dalszej ścieżki zawodowej i oczekuje w tym zakresie pomocy. Już wcześniej rozmawiałam z klientką na temat modelu poradnictwa opartego na nadziei i zastosowaniu metod N.E. Amundsona na naszych sesjach, dlatego po dokonaniu wszystkich koniecznych formalności — ustaleniu zasad współpracy — mogliśmy rozpocząć właściwy proces doradczy. Pani Karolina mimo swojej komunikatywności i otwartości wydawała się lekko spięta i zdenerwowana. Poprosiłam klientkę, aby wstała od biurka na którym wypełniała dokumenty i przeszła na drugi koniec sali, gdzie rozłożyłam karty metaforyczne. Poprosiłam o wybranie przez klientkę jednej karty bądź kart, z którymi się identyfikuje. P. Karolina nie kryła zaskoczenia, z zaciekawieniem oglądała wszystkie karty i zapytała, czy na każdej naszej sesji będzie tak zaskakująco i ciekawie. Po dłuższej chwili zastanowienia wybrała kartę przedstawiającą wodę, wir wodny. Klientka poproszona o uzasadnienie swojego wyboru przyznała, że wybrana karta kojarzy jej się z ruchem, aktywnością, gwałtowną zmianą. Wodę z obrazka przyrównała do nieprzewidywalnego wodospadu. Ćwiczenie ukierunkowało rozmowę z klientką na temat jej osobowości, rzeczy dla niej ważnych, pozwoliło zidentyfikować jej silny związek z naturą oraz jej potrzeby estetyczne.

W ćwiczeniu związanym z tworzeniem metafor P. Karolina przyrównała swoje życie również do wody, swoją przyszłość do poczucia bezpieczeństwa, a swój związek z partnerem do wulkanu. Poproszona o rozwinięcie swoich metafor, klientka przyznała, że porównała swoją obecną sytuację do wody, bo woda to niepoohamowany, nieprzewidywalny żywioł, który ulega cały czas

zmianom i zmienia wszystko dookoła. Jej obecna sytuacja zawodowa jest niestała, niepewna, brak jej perspektyw, co negatywnie wpływa na całe jej życie. Tworzenie metafor pomogło P. Karolinie się otworzyć. Klientka przyznała ze łzami w oczach, że pragnie stabilizacji zawodowej i finansowej. Chciałaby zacząć identyfikować się z wykonywaną pracą i się w niej realizować. Ćwiczenie związane z tworzeniem metafor pozwoliło również klientce pozbyć się skumulowanych negatywnych emocji związanych z wygaśnięciem i brakiem kontynuacji jej poprzednich umów o pracę. Umożliwiło uzyskanie wielu informacji o klientce, jej życiu zawodowym, prywatnym – nawet tak wrażliwych jak jej przewlekła choroba na cukrzycę. Podczas realizacji ćwiczenia z metaforami klientka przyznała, że pracuje dorywczo w sklepie z torebkami jako sprzedawca. Zapytałam, czy ją ta praca satysfakcjonuje. Odpowiedziała, że tak, ale wolałaby, żeby była prawnie usankcjonowana. Ustaliliśmy z klientką, że jej zadaniem po dzisiejszej sesji będzie zdiagnozowanie chęci przyjęcia jej na staż zawodowy przez pracodawcę, u którego pracuje dorywczo. Spytałam klientkę czy nie chciałby pracować w swoim wyuczonym zawodzie. Odpowiedziała, że bardzo, ale przekonała się, że większość zakładów fotograficznych są firmami rodzinnymi, hermetycznie zamkniętymi przed obcymi i niechętnie zdradzającymi swoje tajemnice związane ze sztuką fotografii. Jej złe doświadczenia z przeszłości spowodowały zaprzestanie szukania pracy w charakterze fotografa i zwiększenie jej koncentracji na ofertach pracy w handlu. Klientka przyznała, że własny zakład fotograficzny w jej przypadku nie wchodzi w grę – nie czuje się na siłach – poczucie odpowiedzialności za prowadzenie własnej firmy zbyt ją przytłoczyło.

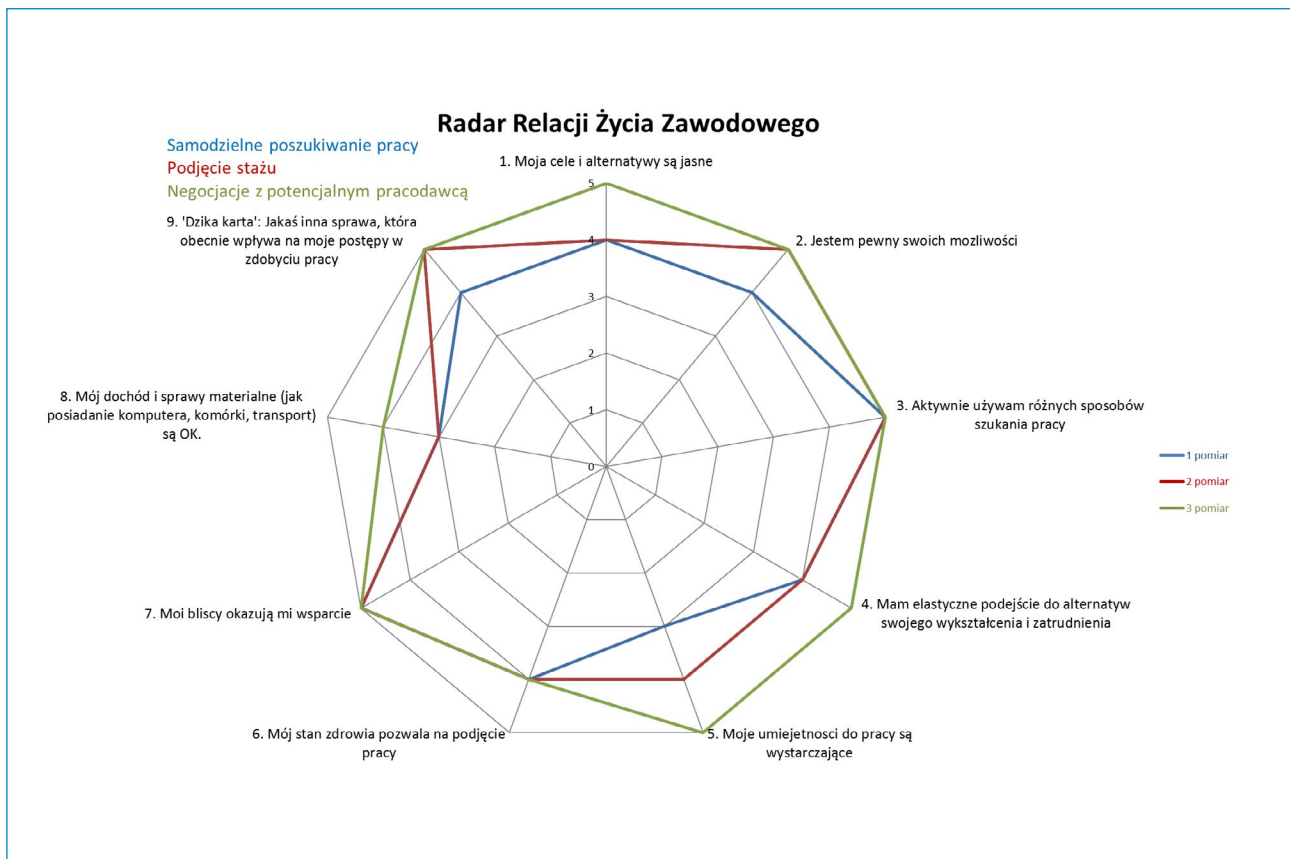
Tworzenie przez klientkę metafor okazało się ćwiczeniem bardzo pomocnym w odnalezieniu wspólnego gruntu. Klientka po jego realizacji wyraźnie rozluźniła się i nabrała większego zaufania w relacji z doradcą.

Następnie poprosiłam klientkę o wykonanie ćwiczenia „Radar realizacji życia zawodowego”.

Klientka przyporządkowała najniższe wyniki na skali oceniającej jej sprawy materialne i na skali oceniającej czy jej umiejętności są wystarczające do pracy. Najwyższe wyniki klientka zaznaczyła na skali obrazującej wsparcie bliskich i wykorzystywanie przez nią wszystkich sposobów poszukiwania pracy. W tzw. „dzikiej karcie”, czyli sprawie istotnej dla klientki i mającej wpływ na jej postępy w zdobyciu pracy, klientka wymieniła samodzielne zaangażowanie w proces poszukiwania pracy.

Pierwszą sesję zakończyliśmy realizacją ćwiczenia, którego celem było wymienienie przez klientkę ulubionych rzeczy. Ćwiczenie okazało się kopalnią wiedzy na temat klientki i całego jej życia.

Poproszona o podzielenie się jej wrażeniami po pierwszej sesji P. Karolina wyznała, że nie spodziewała się, że przez realizację prostych ćwiczeń uzyska tyle informacji o sobie samej. Styl pracy bardzo jej się podoba i jest mile zaskoczona, bo myślała, że będzie „sztywno”. Ustaliliśmy termin kolejnej sesji.



Rys 38. Radar

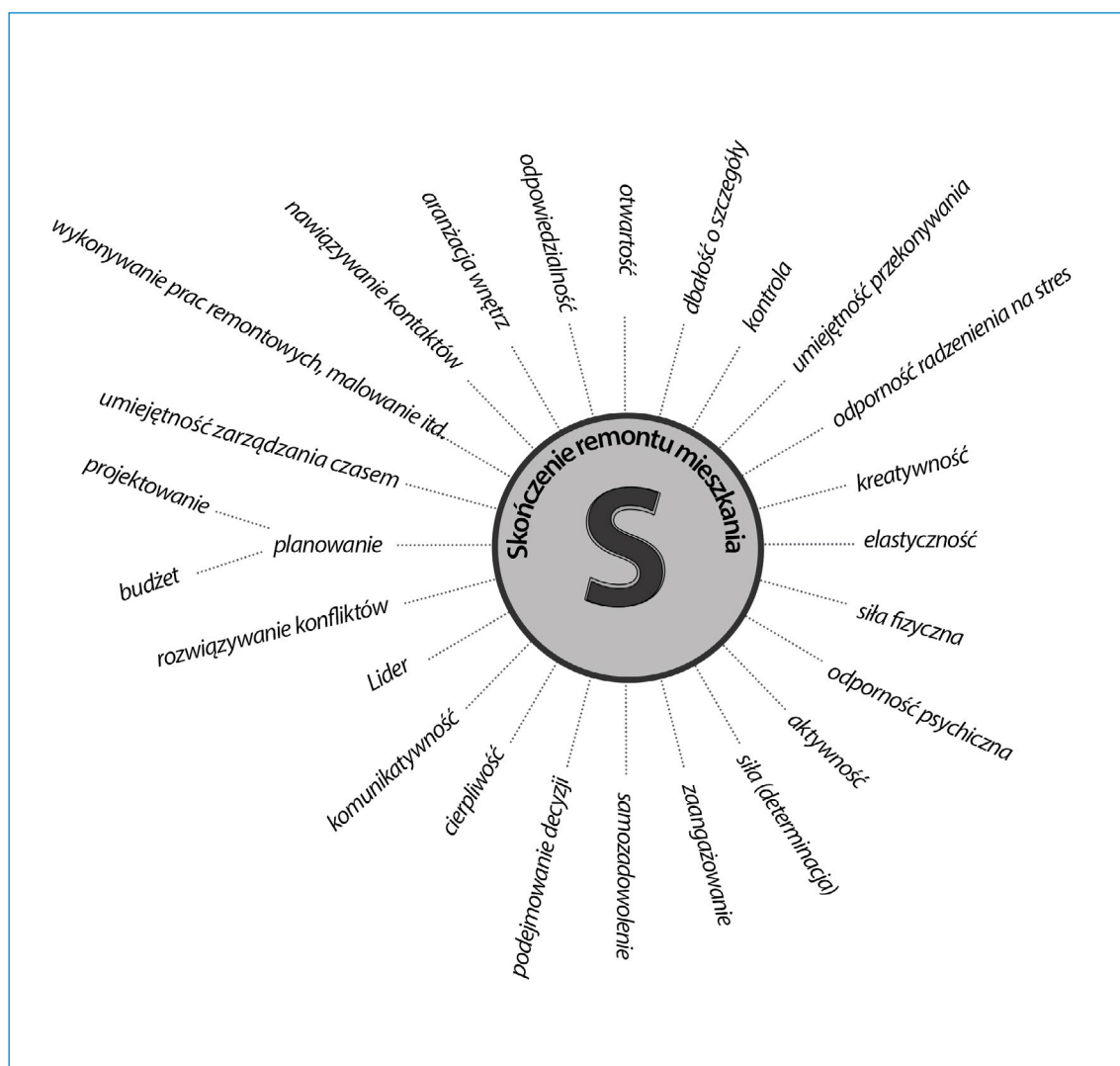
■ 2 sesja

Drugą sesję rozpoczęliśmy od luźnej rozmowy na temat samopoczucia klientki i jej gotowości do kolejnych zajęć. Omówiliśmy możliwości i chęci odbycia stażu zawodowego u pracodawcy, u którego klientka pracuje dorywczo. Okazało się, że P. Karolina potrzebuje więcej czasu — nie miała jeszcze możliwości rozmowy z pracodawcą. Przyznała, że się waha, bo doszły ją słuchy o nierzetelności tego pracodawcy. Jej niepewność związana jest także ze stanowiskiem pracy, nie wie czy obowiązki związane z wykonywaniem pracy sprzedawcy do końca jej odpowiadają.

Rozpoczęliśmy rozmowę na temat ról życiowych, poprosiłam klientkę, aby wymieniła najbardziej znaczące role, jakie pełni w swoim życiu. Na pierwszym miejscu P. Karolina wymieniła role związane z jej rodziną (rola córki, siostry, dziewczyny, przyjaciółki, cioci), ale pojawiła się również rola związana z życiem zawodowym — rola pracownika dorywczego/tymczasowego. Jak przyznała klientka każda pełniona przez nią rola wymaga od niej innego poziomu zaangażowania i różne są motywy jej pełnienia. O ile wszystkie swoje pełnione role związane z jej rodziną czy najbliższymi

mi klientka uznała za dobrowolnie pełnione i pozytywne wpływające na jej życie, to rola pracownika tymczasowego została jej narzucona z zewnątrz i nie jest do końca dobrowolnie przez nią pełniona. Określenie przez klientkę pełnionych przez nią ról pozwoliło wyartykułować, co jest dla niej najważniejsze w jej przestrzeni życiowej.

W celu lepszego poznania siebie i swoich atutów, przeszliśmy do realizacji kolejnego ćwiczenia – kręgu mocnych stron. Na podstawie subiektywnie wybranego przez siebie osiągnięcia, klientka identyfikowała swoje poszczególne umiejętności, zdolności, które umożliwiły jej osiągnięcie tego sukcesu. P. Karolina była mile zaskoczona z dużej ilości wymienionych przez nią umiejętności i mocnych stron tylko na podstawie tak (jak określiła klientka) prozaicznego osiągnięcia, jakim jest zakończenie remontu jej mieszkania. Ćwiczenie z pewnością posiada silny aspekt wzmacniający, pozwala zwiększyć poczucie własnej wartości i daje klientowi nadzieję.



Rys. 39. Krąg mocnych stron

Sesję zakończyliśmy ćwiczeniem hierarchia wartości, polegającym na uszeregowaniu przez klientkę 50 kart przedstawiających różne wartości w pięciu kolumnach odpowiadających poszczególnym kartom oceny — od wysoko cenię do rzadko cenię. Kolejnym zadaniem klientki było rozmieszczenie poszczególnych kart wartości w taki sposób, aby w poszczególnych kolumnach znajdowało się po 10 kart wartości. W końcowej fazie ćwiczenia klientka została poproszona o uporządkowanie kart wartości znajdujących się w poszczególnych kolumnach w kolejności stosownej do tego, jakie znaczenie mają dla niej wartości przedstawione na poszczególnych kartach (od najważniejszej do najmniej ważnej). W ten sposób udało się nam zidentyfikować wartości, które są dla P. Karoliny w życiu najważniejsze i bez których nie może się obejść.

Podsumowując nasze drugie spotkanie, zapytałam klientkę czy dowiedziała się podczas tej sesji czegoś nowego o sobie. Przytaknęła — powiedziała, że nie wiedziała, że posiada tyle umiejętności i zdolności. Uświadomiła sobie także, jakimi wartościami kieruje się w swoim życiu, co ma dla niej znaczenie i wpływ na jej zawodowe decyzje. Zdobytą wiedzę wykorzysta podczas rozmów kwalifikacyjnych z potencjalnymi pracodawcami. Wyzaczyliśmy kolejny termin spotkania.

■ 3 sesja

Trzecią sesję rozpoczęłam od zapytania P. Karoliny o jej samopoczucie i o to, co się u niej wydarzyło i/lub zmieniło od naszego ostatniego spotkania. P. Karolina zdecydowała się zrezygnować całkowicie z pracy dorywczej w sklepie z torebkami. Pracodawca nie był zainteresowany przyjęciem P. Karoliny na staż zawodowy w charakterze sprzedawcy, chciał zachować dotychczasowy sposób współpracy z klientką, co kompletnie nie spełniało jej oczekiwań.

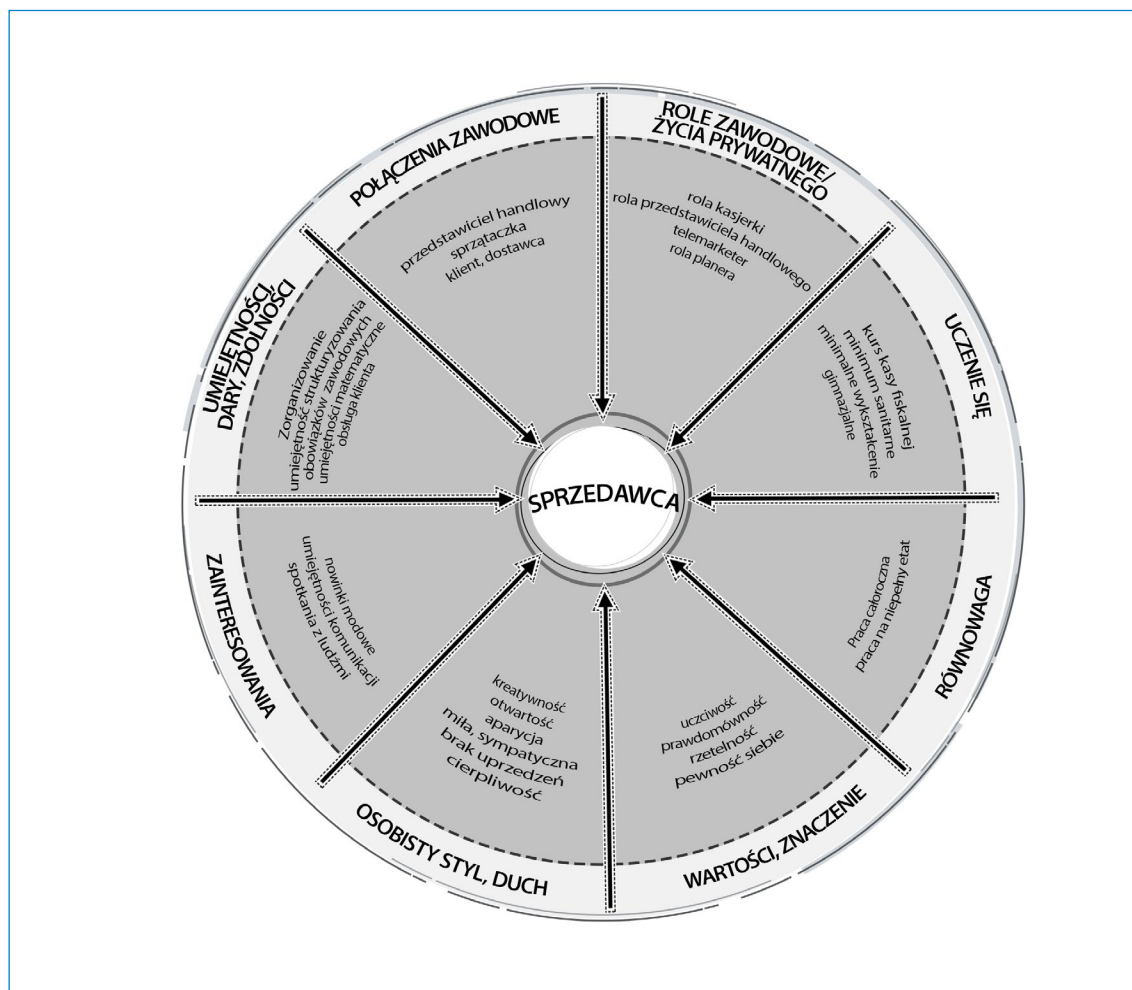
P. Karolina ponownie zasygnalizowała swoje rozterki związane z wyborem dalszej drogi kariery zawodowej. Waha się czy powrócić do wykonywania swojego wyuczonego zawodu fotografa, czy kontynuować wykonywanie pracy sprzedawcy. Żeby pomóc klientce w wyborze i pogłębić jej proces samopoznania zaproponowałam jej realizację ćwiczenia Koło Kariery.

Ćwiczenie to było wstępem do ożywionej dyskusji na temat jej możliwości zawodowych w aspekcie wielu czynników jej obecnego, a także ewentualnych planów zawodowych. Klientka dzięki wcześniej przeprowadzonym ćwiczeniom mogła dokonać podsumowania uzyskanych informacji o sobie w kontekście możliwości zawodowych. Pozwoliło to na ustrukturyzowanie informacji o kluczowych elementach pozwalających zrozumienie siebie i ustalenie celów aktywności zawodowej. Pod koniec sesji poprosiłam klientkę o uzupełnienie kręgu jej kariery o spostrzeżenia innych osób. Klientka zgodziła się i powiedziała, że swoje koło kariery podsunie do wypełnienia swojej mamie. Ustaliśmy kolejny termin wizyty.

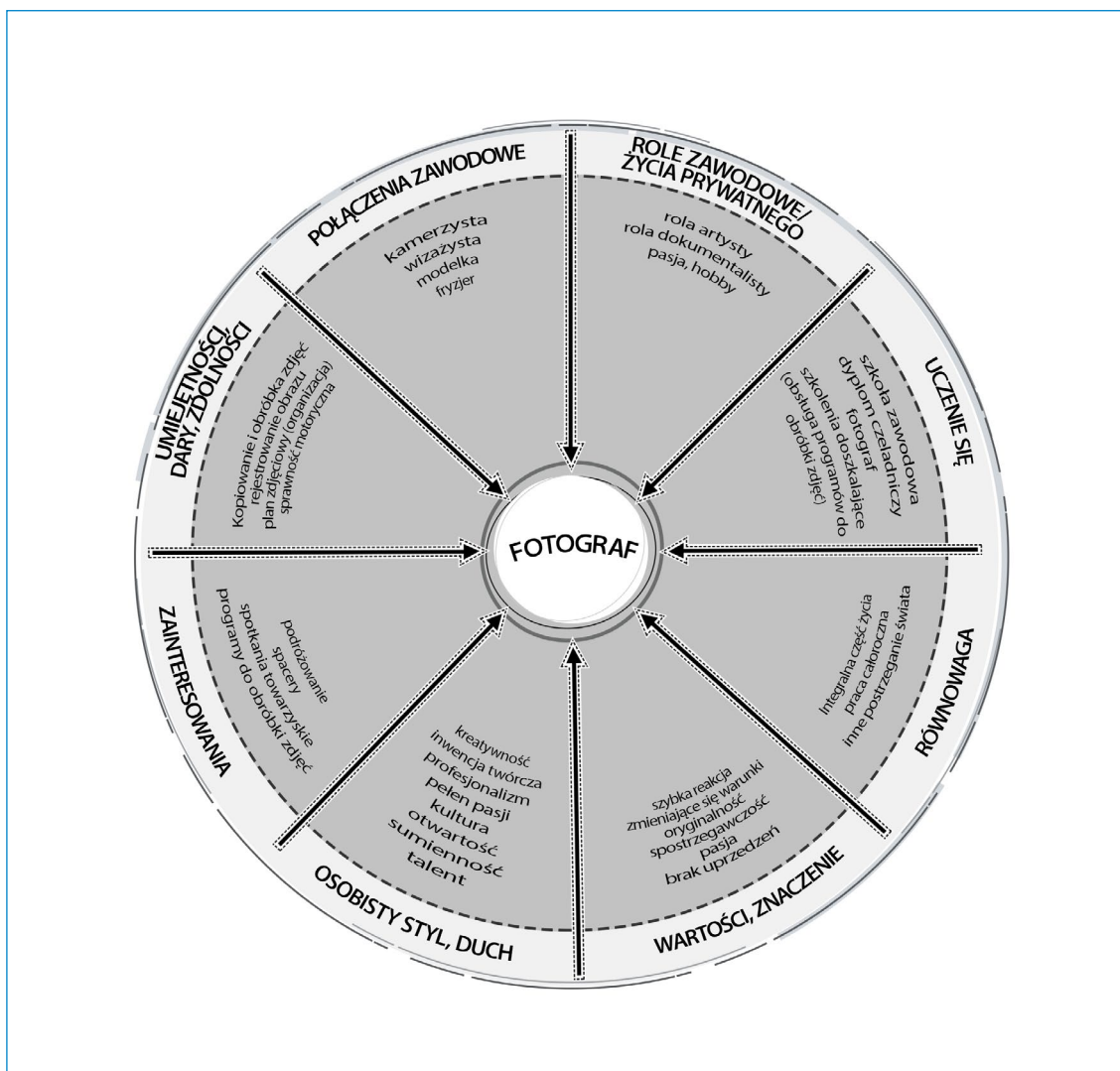
■ 4 sesja

Czwartą sesję rozpoczęliśmy od omówienia z klientką uwag jej mamy dotyczących jej koła kariery. P. Karolina była zaskoczona faktem, że mama wymieniła jako jedną z jej umiejętności – pieczenie ciast, bo całkiem o tej zdolności zapomniała. Klientka wyznała, że mimo iż było to zadanie w formie pisemnej, więcej informacji mama przekazała jej podczas przeprowadzonej z nią rozmowy. Klientka przyznała, że wypowiedź mamy na temat jej umiejętności, zdolności i tego jaka jest pozytywnie ją wzmocniło, potwierdziło jej silną więź z rodziną i okazywane przez nią wsparcie.

W celu zebrania i ustrukturyzowania informacji o konkretnych możliwościach zawodowych klientki i aby kontynuować wsparcie w wyborze dalszej ścieżki zawodowej zaproponowałam P. Karolinie realizację ćwiczeń związanych z kołami informacji o karierze. Poprosiłam ją, żeby najpierw stworzyła koło informacji o karierze sprzedawcy, a następnie koło informacji o karierze fotografa.



Rys. 40. Krąg informacji zawodowych I



Rys. 41. Krąg informacji zawodowych II

Analiza dwóch przez siebie stworzonych kół informacji, dotyczących dwóch innych profesji i porównanie ich z osobistym kołem kariery klientki, pomogło jej w znaczący sposób podjąć decyzję zawodową. Klientka wyraziła chęć kontynuowania swojej kariery zawodowej w zawodzie fotografa, co pozwoliło wstępnie określić ścieżkę jej rozwoju zawodowego i edukacyjnego. Klientka przyznała, że już na wcześniejszych naszych spotkaniach skłaniała się ku takiej decyzji, ale kłówała ona w niej powolutku i wymagała czasu. Podsumowując swoje rozważania, P. Karolina zdecydowała, że odwiedzi pewien zakład fotograficzny i zapyta czy mogłaby tam odbyć staż zawodowy.

Pod koniec sesji z tytułu, że byliśmy na półmetku naszych spotkań poprosiłam P. Karolinę o ponowne wypełnienie radaru relacji życia zawodowego.

U klientki nastąpił wzrost wiary we własne możliwości i zwiększyło się jej przekonanie o tym, że umiejętności do pracy które posiada są wystarczające. Klientka zmieniła także „dziką kartę” na możliwość podjęcia stażu zawodowego. Pożegnaliśmy się i ustaliliśmy kolejny termin wizyty. Kilka dni później P. Karolina rozpoczęła staż zawodowy na stanowisku fotografa.

■ 5 sesja

Sporą część sesji piątej zajęła nam rozmowa na temat wrażeń klientki z odbywanego stażu zawodowego. Klientka stawiła się na spotkanie trochę za wcześnie, rozpromieniona i naładowana pozytywną energią. Wyraziła swoje zadowolenie z przebiegu stażu, szczególnie z zakresu jej obowiązków i panującej w pracy atmosfery. P. Karolina zawsze należała do osób energicznych, ale jej charyzma wzrosła wraz z rozpoczęciem stażu zawodowego.

Po podzieleniu się wrażeniami ze stażu udało nam się zrealizować ćwiczenie związane z określeniem potencjalnych źródeł wsparcia klientki i identyfikacją jej świata powiązań. Tworząc swój krąg połączeń P. Karolina bardziej skoncentrowała się na wartościach, relacjach, cechach w poszczególnych kręgach, które dodają jej sił i pomagają w „byciu sobą”. W podsumowaniu klientka ponownie podkreśliła, że dla niej głównym źródłem wsparcia pozostaje jej rodzina. Ustaliliśmy kolejny termin spotkania.

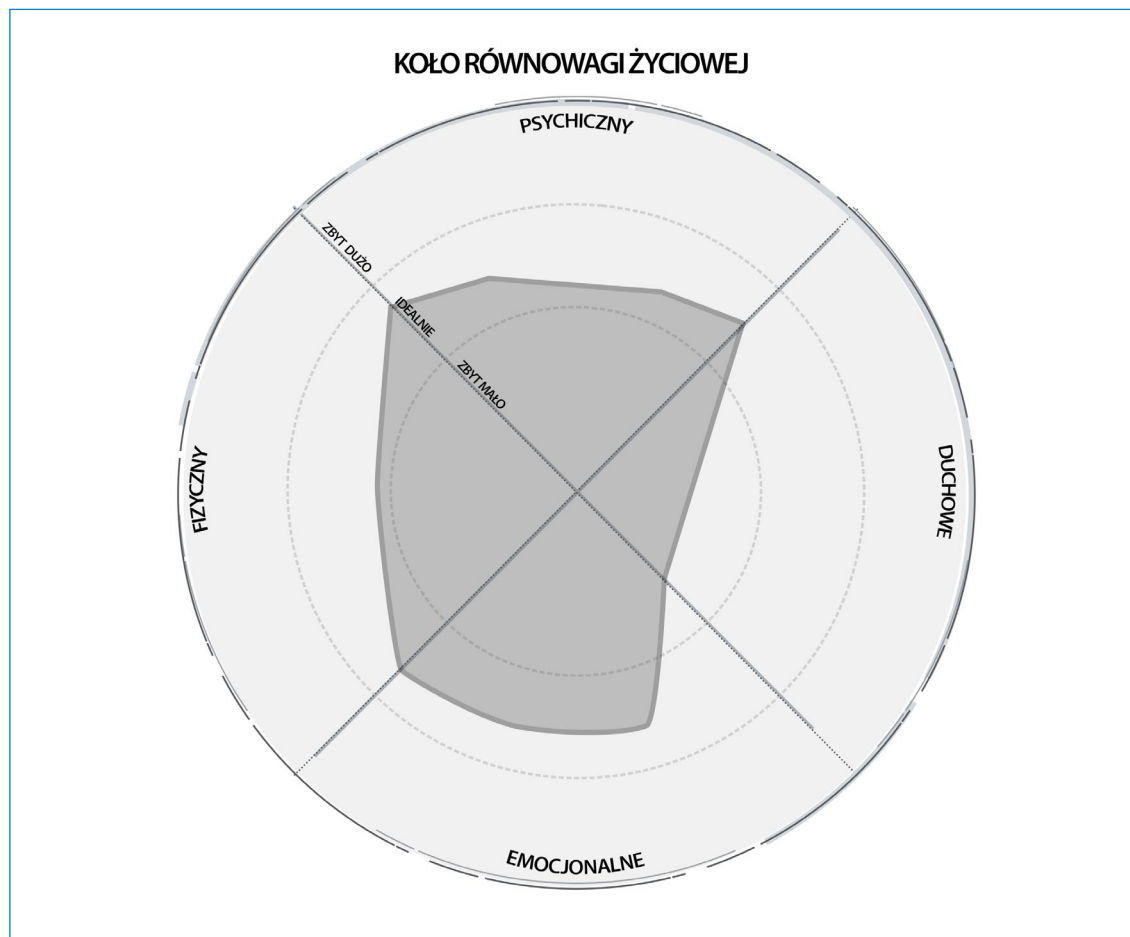
■ 6 sesja

Na początku naszego kolejnego spotkania klientka podzieliła się swoimi przemyśleniami, refleksjami dotyczącymi swojej aktualnej sytuacji życiowej. Przyznała, że czuje się trochę przytłoczona swoimi obowiązkami, brakuje jej czasu na głębszą refleksję nad sobą. Wydawała się lekko przygaszona i rozkojarzona.

Postanowiłam sesję szóstą poświęcić zagadnieniu równowagi życiowej. Poprosiłam P. Karolinę o wypełnienie koła równowagi życiowej w celu dokonania analizy.

Klientka przyznała, że posiada deficyty równowagi w sferze duchowej swojego życia. Ćwiczenie było wstępem do rozważań na temat sposobów osiągnięcia zdrowszej równowagi życiowej przez klientkę. Rozpoczęło nasze rozważania na temat wpływu równowagi życiowej na wszystkie aspekty życia. P. Karolina przyznała, że powinna brać na siebie mniej obowiązków życia codziennego i poświęcać więcej czasu na rzeczy, które pozwalają jej się wyciszyć.

Pod koniec spotkania poprosiłam klientkę o podzielenie się swoimi refleksjami dotyczącymi sesji. Klientka przyznała, że nie miała świadomości, że dbanie o utrzymywanie zdrowego balansu między poszczególnymi sferami swojego życia jest tak istotne.



Rys. 42. Koło równowagi życiowej

▪ 7 sesja

Od ostatniego spotkania z P. Karoliną minął miesiąc, więc nasza sesja rozpoczęła się od pytań dotyczących samopoczucia klientki i wydarzeń dla niej ważnych. Klientka ponownie wyraziła swoje zadowolenie z możliwości pracy w swoim zawodzie, podzieliła się także swoimi wrażeniami związanymi z wykonywaniem swojej pracy. Okazało się, że zakład, w którym pracuje P. Karolina jest wykonawcą usług fotograficznych, dokumentujących metamorfozę uczestników innego pro-

jektu unijnego. Klientka wykonuje portrety ludzi przed i po metamorfozie. Praca ta daje jej wiele satysfakcji i sprawia radość.

Zapytałam klientkę czy wie, dlaczego ta praca jest dla niej taka atrakcyjna. P. Karolina odpowiedziała, że musiałaby się dłużej nad tym zastanowić. Zaproponowałam klientce identyfikację jej atraktorów w miejscu pracy. Klientka wyraziła zgodę. Poprosiłam klientkę o wypełnienie kwestionariusza specjalnie w tym celu opracowanego przez m.in. N. E. Amundsona. Zastosowane narzędzie pomogło P. Karolinie w określeniu jej najważniejszych czynników miejsca pracy. Dla P. Karoliny relacje, bezpieczeństwo i lokalizacja są najistotniejszymi atraktorami miejsca pracy i mają duży wpływ na podejmowanie przez nią decyzji związanych z jej ścieżką zawodową.

Podczas tej sesji w celu uporządkowania i podsumowania naszych wcześniejszych rozważań o kierunku ścieżki zawodowej klientki, wykorzystałam pewne elementy ćwiczenia związanego z patrzeniem w dół ścieżki. Poprosiłam klientkę, żeby podsumowała swoje dotychczasowe doświadczenia zawodowe, a następnie wyobraziła sobie swoją wymarzoną przyszłość zawodową. Klientka potrafiła jasno sprecyzować swój cel zawodowy i udało jej się zidentyfikować poszczególne kroki i działania, które spowodowały osiągnięcie przez nią pełnego sukcesu zawodowego w jej wizji.

Pod koniec sesji poprosiłam klientkę, żeby na kolejną, ostatnią sesję przygotowała swoje refleksje związane z całym procesem doradczym.

■ 8 sesja

Ostatnia sesja z P. Karoliną odbyła się po zakończeniu przez nią stażu zawodowego. Klientka na to spotkanie stawiała się jak zwykle punktualnie, była uśmiechnięta i pełna entuzjazmu. Cieszyła się z możliwości naszego spotkania, nie widziałyśmy się od półtora miesiąca. Naszą sesję zaczęliśmy od rozmowy na temat przebytego przez klientkę stażu zawodowego. P. Karolina jest bardzo zadowolona z jego przebiegu. Podziękowała za możliwość wykonywania pracy, którą tak bardzo lubi. Pracodawca dotychczas nie zobligował się do jej zatrudnienia, ale P. Karolina nie traci nadziei – jest z nim cały czas w kontakcie i jak określiła w dalszym ciągu negocjuje możliwość zatrudnienia.

Zaproponowałam P. Karolinie powrót do ćwiczenia związanego z wypełnieniem radaru relacji życia zawodowego. Klientka po raz trzeci oceniła poszczególne „punkty kompasu” zawarte w radarze. W porównaniu z ostatnią oceną klientki, która odbyła się ponad 3 miesiące temu nastąpił wzrost prawie we wszystkich ocenianych przez klientkę aspektach. Zmianie nie uległa jedynie jej ocena aspektu związanego z jej stanem zdrowia. Zagadnienia, które oceniła klientka najwyżej po-

przednio, utrzymały swoją wysoką ocenę. Klientka jako sprawę, która obecnie ma wpływ na jej postępy w zdobyciu pracy wymieniła toczące się negocjacje z pracodawcą w sprawie jej zatrudnienia.

Następnie poprosiłam klientkę żeby podzieliła się ze mną swoimi przemyśleniami, refleksjami, odczuciami na temat naszego dotychczasowego sposobu pracy i całego procesu doradczego.

Klientka przyznała, że całkiem na początku naszej współpracy traktowała nasze spotkania jako środek – element konieczny do uzyskania upragnionego etapu – aktywności zawodowej w postaci stażu zawodowego. Jednak już udział w pierwszej sesji spowodował u niej początek procesu refleksji nad sobą. P. Karolina przyznała, że poszczególne ćwiczenia realizowane podczas procesu doradczego pozwoliły jej na głębszą refleksję nad samą sobą. Klientka oznajmiła, że nikt dotychczas nie zadawał jej pytań mających na celu pogłębienie jej samoświadomości, a pęd życia raczej ku temu nie sprzyja, natomiast nasze spotkania ją do tego skłoniły. Klientka dodała, że zastanawiała się nad pewnymi zagadnieniami poruszonymi na sesji jeszcze długo po naszym spotkaniu, między poszczególnymi sesjami. Na moje pytanie czy nasze spotkania pomogły jej w jakiś sposób, klientka odparła, że bardzo – jak to określiła klientka „rozjaśniły jej pewne kwestie w głowie”. Pomogły uporządkować wewnętrzny chaos związany z jej brakiem zdecydowania i posiadanymi wątpliwościami nie tylko w kwestiach zawodowych. P. Karolina przyznała, że nasze sesje wyciszyły jej niepokój związany z przyszłością zawodową, dodały jej pewności siebie i obudziły nadzieję, że poradzi sobie z nadchodzącymi przeciwnościami losu. P. Karolina oświadczyła, że teraz ma jasno sprecyzowany cel zawodowy i jeśli obecne negocjacje z pracodawcą nie zakończą się sukcesem, jest przygotowana na niepowodzenie i posiada plan działania na przyszłość.

Pod koniec sesji krótko przedstawiam P. Karolinie swoje odczucia związane z naszymi spotkaniami, dzielę się z nią swoimi refleksjami i spostrzeżeniami związanymi z całym procesem i dziękuję jej za wspaniałą współpracę i poświęcony czas. Proszę P. Karolinę, żeby dała mi znać jak rozstrzygnie się kwestia związana z jej zatrudnieniem. Żegnamy się, tym razem wyjątkowo – poprzez podanie ręki.

■ Refleksje podsumowujące

Praca doradcza w ramach modelu poradnictwa opartego na nadziei i zorientowanego na aktywność była dla mnie nowym doświadczeniem zawodowym i przyznam, że potraktowałam ją trochę jak wyzwanie. Nie ukrywam, że na początku miałam wiele obaw związanych z tym, czy sprostim temu wyzwaniu i czy będę umiała poprawnie zastosować nowo poznane metody w praktyce. Stosując dotychczasowe, mocno ustrukturyzowane formy poradnictwa bałam się, że nie będę potrafiła wyjść poza ramy, mój niepokój wzbudzała też wizja dużej konieczności improwizowania podczas sesji. Moje obawy rozwiały się jednak już po paru pierwszych spotkaniach z klientami.

Doradca schodząc z piedestału eksperta i będąc podczas poszczególnych sesji towarzyszem i dociekliwym słuchaczem uzyskuje inny wymiar relacji z klientem niż pracując za pomocą konwencjonalnych metod. Relacja ta staje się bardziej autentyczna a jej nawiązanie przychodzi bardziej naturalnie. Zazwyczaj ludzie korzystający z poradnictwa zawodowego w urzędzie oczekują od doradcy postawy dyrektywnego eksperta i informatora. Przekonałam się, że jeśli doradca zdejmie tą maskę profesjonalisty i przyzna od czasu do czasu, że czegoś nie wie, że coś jest dla niego nowe – to klient szybciej jest mu w stanie zaufać, a proces doradczy na tym zyskuje i staje się efektywniejszy. Zaobserwowałam podczas poszczególnych sesji, że jeżeli doradca „nie zagaduje” klienta, nie boi się „okresów ciszy” podczas spotkania i daje klientowi pełną swobodę wypowiedzi to staje się on bardziej skory do osobistych zwierzeń. Brak z góry ustalonych scenariuszy i aktywność doradcy ograniczona czasami tylko do zachęcenia klienta do refleksji nad sobą w większym stopniu pozwala klientowi zgłębić wiedzę o sobie, dostrzec i zidentyfikować swoje problemy wieloaspektowe. Rekomendowane do zastosowania narzędzia dzięki swojej klarownej i przemyślanej konstrukcji bardzo pomagają doradcy zachęcić naszych klientów do samooceny a klientom pomagają spojrzeć na różne aspekty swojego życia z wielu perspektyw. Moje doświadczenia zawodowe związane z wykorzystywaniem narzędzi N.E. Amundsona są jak najbardziej pozytywne, mogę potwierdzić ich praktyczny wymiar. Praca w nurcie *hope-filed engagement* nie ogranicza, daje swobodę w działaniu i możliwość pełnej współpracy z drugim człowiekiem. Pewne elementy modelu poradnictwa opartego na nadziei i zorientowanego na aktywność już zagościły w mojej codziennej pracy.



CZĘŚĆ IV

Rezultaty projektu i rekomendacje

Celem testowania metody w ramach projektu „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” było w głównej mierze pozyskanie kompleksowej wiedzy na temat:

- oceny poradnictwa zawodowego w nurcie *hope-filled engagement* (przez instytucje wdrażające, użytkowników—doradców i odbiorców—osoby z grupy NEET),
- szczegółowych opinii dotyczących narzędzi testowanych przez doradców zawodowych i ich wpływu na jakość udzielanych usług,
- uzyskania informacji zwrotnej nt. samooceny doradców zawodowych w zakresie umiejętności posługiwania się nową metodą pracy,
- możliwości wdrożenia proponowanego rozwiązania w główny nurt polityki zatrudnieniowej na poziomie instytucji rynku pracy.

Narzędzia pomiaru efektywności metody

Celem analizy efektywności testowanej innowacji zaplanowano systematyczne działania ewaluacyjne i monitoring procesu testowania, poprzez gromadzenie i analizowanie informacji o charakterze ilościowym i jakościowym, przy wykorzystaniu różnorodnych metod i technik badawczych (triangulacja) na różnych etapach projektu. Powołany zespół ekspercki był odpowiedzialny za kwestie organizacyjne i nadzór etapu testowania. Uwzględniono różne informacje pochodzące od praktyków, uczestników projektu oraz instytucji krajowych – wykorzystując następujące dane:

Użytkownicy produktu (doradcy zawodowi/ doradcy klienta – DZ/DK)

- Testy pomiaru wiedzy przed i po szkoleniu dla doradców,
- Ankiety ewaluacyjne on-line wśród doradców zawodowych – do m-ca po zakończeniu udziału w projekcie (badanie ankietowe zawierało zarówno pytania otwarte, jak i zamknięte oraz składało się z kilku obszarów tematycznych, dotyczących m.in.: korzystania z wdrażanych narzędzi aktywizacji zawodowej, oceny ich skuteczności, dostosowania narzędzi do potrzeb osób młodych, ewaluacji modelu kariery opartej na nadziei, itp.),
- Radar Rozwoju Doradztwa Zawodowego – monitoring kompetencji doradczych za pomocą adaptowanego narzędzia; pomiar samooceny doradców zawodowych w obszarze kompetencji doradczych (2 pomiary: pre/post: na wejściu do projektu, przed szkoleniem/na miesiąc po zakończeniu sesji doradczych) (por. Górka, 2015, s. 93–94),
- Sesje superwizyjne dla doradców (zaplanowano 2 tury sesji w 2 grupach: w środku procesu i pod koniec – z uwagi na zapotrzebowanie uruchomiono trzecią sesję). Wykorzystano model superwizji adaptowany z Finlandii,
- Dane jakościowe: zebranie informacji/danych poprzez refleksyjne opisy wszystkich sesji z wybranym klientem – najważniejsze refleksje o tym, w jaki sposób przebiegał proces poradnictwa (w sumie 18 opisów – 1 case study/1 doradca).

Uczestnicy projektu – monitoring zmian wśród testujących podejście UP z grupy NEET

- Ankiety ewaluacyjne on-line wśród uczestników projektu – po zakończeniu udziału w projekcie (15 UP) oraz ankietowanie metodą wywiadu telefonicznego (na grupie 13 UP),
- Radary Relacji Praca-Życie (adaptowane narzędzie w zakresie samopoznania klientów), 2–3 razy podczas sesji doradczych (zaplanowane na początek i koniec procesu, ewentualnie dodatkowo w środku procesu) (por. Górka, 2015, s. 95),
- Monitoring zmiany statusu na rynku pracy UP – stan mierzony liczbą umów potwierdzających zatrudnienie.

Instytucje krajowe (IK)

- Konsultacje grupowe z osobami decyzyjnymi – przedstawicielami instytucji krajowych 5.12.2017 i 13.12.2017,
- Warsztat partycypacyjny dla reprezentantów IK, 18–19.04.2018 – spotkanie quasi-badawcze z wykorzystaniem metody zogniskowanego wywiadu grupowego, celem zebrania informacji zwrotnych z etapu testowania i skonsultowania wyników z przedstawicielami instytucji rynku pracy.

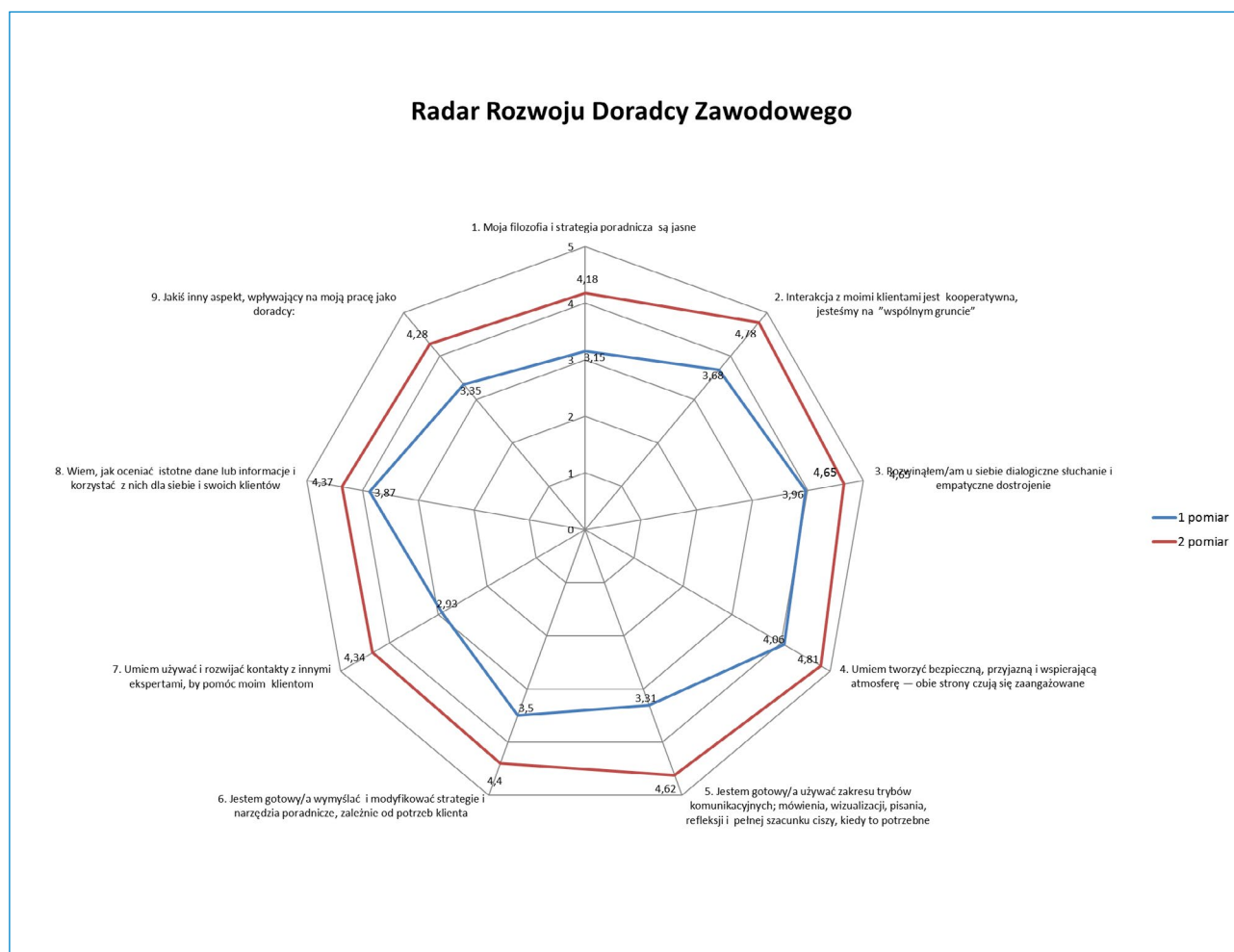
Szczegółowe dane z fazy testowania przedstawione są w *Raporcie z analizy efektów testowanego rozwiązania* (2018) przygotowanego przez Fundację Imago w ramach projektu. Tu zaprezentowane zostaną ogólne informacje.

Rezultaty projektu w oczach doradców zawodowych

Metodę Amundsona testowało 18 doradców zawodowych (16 K i 2 M): 4 doradców z NGO, 1 doradca z prywatnej instytucji rynku pracy, 12 doradców z PUP, 1 doradca z WUP.

Poniższy radar przedstawia wyniki autodiagnozy kompetencji doradców zawodowych. Pomiar zastosowano przed rozpoczęciem testowania (pre-test) i po zakończonym wsparciu (post-test). Praca testowaną metodą według doradców znacząco wpłynęła na rozwój ich warsztatu pracy, poszerzyła horyzonty, spowodowała wzrost umiejętności dialogicznego słuchania i tworzenia przyjaznej atmosfery w relacji doradczej. Wzmocniła twórczą postawę i zachęciła do wychodzenia poza utarte schematy. Przyczyniła się do większej autorefleksji i spowodowała odżycie pasji doradczych.

We wszystkich obszarach Radaru zanotowano wzrost samooceny u doradców:



Rys. 43. Radar Rozwoju Doradcy Zawodowego – wyniki

Dla doradców metoda okazała się przestrzenią wolności, elastyczności, kreatywności i nawiązywania pogłębionych relacji z klientami. Wpływ metody na doradców zawodowych realizujących usługi poradnictwa zawodowego jest widoczny między innymi w takich efektach jak:

- rozwój nowych perspektyw na praktykę poradniczą,
- otwartość na poradnictwo całościowe – podejmowanie szerokiego spektrum tematów, kompleksowość działań w odpowiedzi na indywidualne zapotrzebowanie i oczekiwania UP,
- szybsze i głębsze zaangażowanie w relację z klientem,
- znalezienie wspólnego języka (struktura sesji daje przestrzeń na głęboki, refleksyjny dialog i znaczące rozmowy doradcze),
- możliwość monitorowania postępów edukacyjno-zawodowych i rozwoju osobistego uczestników projektu w całym okresie trwania stażu oraz w kluczowym po-stażowym momencie rozwoju zawodowego dzięki procesowemu charakterowi usług i ich rozgrywaniu się w dłuższej perspektywie czasu,
- wzrost samoświadomości, refleksyjności i empatii (refleksja nad podejmowanymi działaniami i samoocena),
- gotowość do rozwijania warsztatu pracy.

Doradcy zawodowi dostrzegają pozytywny wpływ stosowanych narzędzi oraz samego podejścia do procesu poradniczego na osoby radzące się, między innymi w następujących obszarach:

- tworzenie atmosfery akceptacji, zaufania i otwartości (podejście rozumiejące),
- wspieranie strategii uppełnomocnienia (*empowerment*) – budowanie poczucia pewności siebie, sprawstwa, promocja samodzielności i odpowiedzialności osoby radzącej się,
- zaangażowanie klienta w proces doradczy (również między sesjami – powroty i uzupełnienia, zadania „domowe”),
- kompleksowa analiza ścieżki kariery/życia przez osobę radzącą się – wzrost wiedzy w zakresie własnych preferencji, zainteresowań, predyspozycji zawodowych, wartości, itp. (m.in. krąg kariery – całościowa, wieloczynnikowa autoanaliza, holistyczna, obrazowa „mapa” aktualnej sytuacji życiowej osoby radzącej się),
- wzrost refleksyjności i wglądu w siebie (pogłębianie samopoznania, definiowanie problemów i oczekiwań przez osobę radzącą się),
- wzrost świadomości mocnych stron, potencjałów, zasobów i umiejętności oraz wzmocnienie samooceny u klienta (krąg mocnych stron),
- identyfikacja sieci powiązań, kontaktów społecznych, grup wsparcia (krąg połączeń),
- samopoznanie i otwarcie, pobudzenie wyobraźni i twórczego podejścia do kariery (karty metaforyczne),
- wgląd od znaczących innych / osób bliskich,
- otwieranie nowych perspektyw u klienta i wzmacnianie jego orientacji na cel (pogłębiona analiza konkretnych kroków, etapów) oraz pomoc w podejmowaniu decyzji zawodowych i osobistych,
- uwrażliwianie osoby radzącej się na alternatywy, modyfikacje planów.

Ważnym doświadczeniem w opinii doradców testujących metodę był udział w **superwizjach**, który pozwolił na wymianę doświadczeń, wzmocnienie pozytywnych działań i otrzymanie inspiracji od grupy („Możliwość spotkania, podzielenia się swoimi obawami i wsparcie innych uczestników”). Doradcy zwracali uwagę na deficyt usług superwizyjnych w Polsce: „to coś, czego brakuje w Polsce”; „Czuję niedosyt. Potrzebowałabym dłużej i więcej;”). Prezentacja każdego przypadku stanowiła znaczący materiał analityczny dla wszystkich doradców („Informacje zwrotne uzyskane od uczestników są ważne, ale i uczenie się na doświadczeniach innych osób jest bardzo rozwojowe”). Tak opisała superwizje jedna z osób uczestniczących:

Superwizje dają poczucie „bezpieczeństwa”, większej pewności siebie, wyrzucenia z siebie rozterek i lęków. W warsztacie pracy można to ująć trochę jak odwrócenie ról. Doradca staje się radzącym, a możliwość wysłuchania sugestii innych doradców i moderatora stwarza możliwość rozwoju swoich kompetencji, podsuwa nowe rozwiązania problemu, na które nie zwróciło się uwagi samemu (źródło: ankieta).

Superwizje w świetle powyższych wypowiedzi stanowią istotne narzędzie *poprawy jakości poradnictwa, profesjonalizacji usług, wzrostu kompetencji doradczych oraz istotny element samorozwoju*.

Doradcy byli też zaproszeni do metaforycznego ujęcia testowanego modelu pracy i rozwinięcia zdania: „Poradnictwo oparte na nadziei jest jak...”. Metafory akcentowały walor relacji z osobą radzącą się, potencjał autentycznego spotkania z drugim człowiekiem i zaangażowania. Wiele z nich odsyłało do motywu drogi:

... wspólna fascynująca droga rozwoju i poznania zarówno dla osoby radzącej się jak i dla mnie.

... spacer po dobrze znanym mi lesie, tyle tylko, że tym razem dostrzegam jak inaczej padają promienie słoneczne, że rosną w nim nowe, ciekawe rośliny, a wokół fruwać niespotykane owady.

...wspólna wędrówka po górach, gdzie jest mnóstwo szlaków, dużo możliwości, tylko trzeba umiejętnie znaleźć właściwy szlak dla siebie. Gdzie piękne widoki są na wyciągnięcie ręki, ale czasem trzeba wysiłku, aby odnaleźć właściwą drogę, czy przezwyciężyć trudności także wewnętrzne (np. zmęczenie). Wtedy poznajemy granice naszych możliwości. Bywa, że trzeba iść alternatywną drogą. Ważne jest wsparcie kompana. Trzeba myśleć podobnie, aby się dobrze porozumieć w trudnych warunkach i ufać sobie.

Metafory odnosiły się również do wzmacniającego, dodającego nadziei potencjału podejścia Amundsona:

... dodanie skrzydeł radzącym się, rozbudzenie iskiej nadziei na lepszą przyszłość, aby radzący się stali się bardziej twórczymi i zaangażowanymi uczestnikami procesu doradczego, odpowiedzialnymi za swoją karierę zawodową.

... rewelacyjna metoda „uskrzydlenia” osób radzących się. Jeżeli pomożemy im wzbudzić nadzieję i zarazimy lub nauczymy aktywności to już tak niewiele dzieli ich od sukcesu – osiągnięcia zaplanowanego celu.

Rezultaty projektu z punktu widzenia osób z grupy NEET

Udział w projekcie rozpoczęło 57 osób (37 K i 20 M) w wieku 15–29 lat z grupy NEET, zamieszkujących 3 województwa: śląskie, dolnośląskie, wielkopolskie. Średnia wieku wynosiła 23 lata.

Struktura wykształcenia rysowała się następująco:

- wykształcenie gimnazjalne miało 5 osób (9%),
- policealne – 1 osoba (2 %),
- ponadgimnazjalne – 40 osób (70%),
- wyższe – 11 osób (19%).

Jeśli chodzi o status na rynku pracy to wśród UP były:

- osoby bezrobotne niezarejestrowane w PUP – 10 osób (18%),
- osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP – 41osób (72%),
- osoby bierne zawodowo – 6 osób (10%).

Struktura wsparcia:

1. Doradztwo zawodowe:

- Średnio 8 sesji po 2 godziny dydaktyczne na uczestnika (min. 2h, max 20 h),
- Łącznie przeprowadzono 868 godzin sesji doradczych (100,4%).

2. Staże zawodowe (3–4 m-ce):

- rozpoczęło 49 osób,
- zakończyło 46 osób (1 osoba podjęła pracę, 1 osoba przekroczyła okres przebywania na L4, 1 osoba nie stawiała się na staż).

8 osób zrezygnowało ze stażu przed jego rozpoczęciem: 5 osób ze względu na podjęcie pracy, 3 osoby z innych przyczyn (zerwanie kontaktu z biurem, przeprowadzka, itp.)

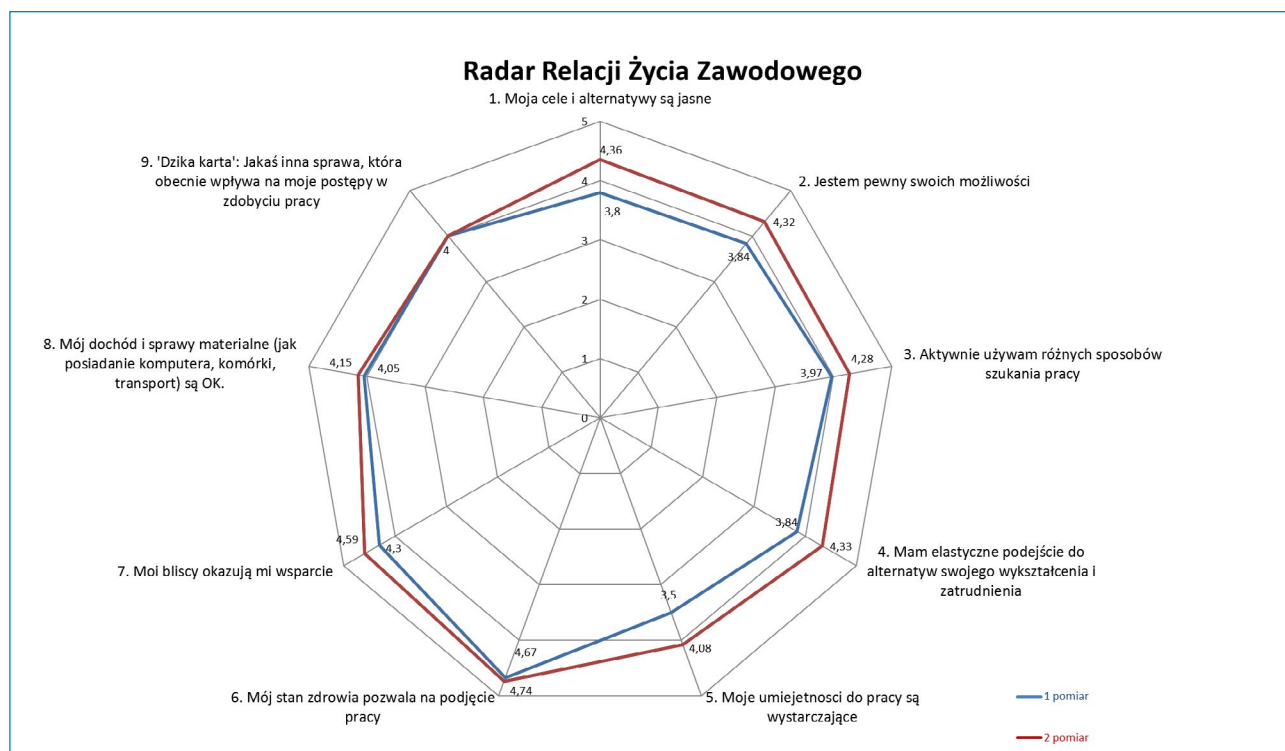
Podjęcie zatrudnienia w wyniku udziału w projekcie – 24 osoby (ponad 100% założonego wskaźnika)

- umowy o pracę – 18 osób,
- umowy cywilno-prawne – 6 osób.

Ścieżki rozwoju zawodowego wytyczyło 55 osób.

Z osobami uczestniczącymi przeprowadzono 28 ankiet ewaluacyjnych (15 ankiet on-line, 13 rozmów telefonicznych).

Poniższy Radar Relacji Praca-Życie przedstawia wyniki autodiagnozy wśród osób uczestniczących w projekcie. Pomiar zastosowano minimum 2 razy: na pierwszym (pre-test) i ostatnim (post-test) spotkaniu z klientem. Część doradców dokonała pomiaru w środku trwania procesu, ale poniższy radar uwzględnia tylko 2 pomiary. We wszystkich obszarach Radaru zanotowano wzrost samooceny u przedstawicieli grupy NEET:



Rys. 44. Radar Relacji Życia Zawodowego – wyniki

Udział w projekcie znacząco wpłynął na takie aspekty jak: dostrzeganie alternatywnych, opcjonalnych ścieżek rozwoju oraz wzrost samooceny w zakresie umiejętności do pracy. Przyczynił się też do większej pewności siebie.

Uczestnicy wskazywali na następujące „dzikie karty”: samo uczestnictwo w projekcie i stażu (jako szansa na aktywizację), wsparcie w poszukiwaniu pracy i stałym zatrudnieniu, kwestię opieki nad dzieckiem, samodzielnego zamieszkania, wykształcenia, wolontariatu, zdobycie doświadczenia, pomocy psychologicznej. Osoby wskazywały też na potencjał nauki od starszych osób. Wyzwaniem dla uczestników były takie zagadnienia jak niedokończone studia czy transport do miejsca pracy.

Uczestnicy wskazywali na adekwatność poradnictwa do ich potrzeb — osoby z grupy NEET często po raz pierwszy poddawały refleksji całokształt swojego życia w kontekście wyborów zawodowych. Ankietowani uczestnicy odnieśli bardzo dobre wrażenie z przeprowadzanych sesji. Wskazywali na miłą, pozytywną, swobodną, „nieurzędową” atmosferę, szacunek i otwartość. Cenili sobie przestrzeń na wzajemne poznanie się („Bardzo duży nacisk na uczestnika, duże skupienie na uczestniku”). Innowacją było dla nich problematyzowanie obszarów wykraczających poza dylematy *stricte* zawodowe („Byłem mile zaskoczony, że podczas pierwszych ćwiczeń nie tylko była badana sfera życia zawodowego, ale również życie prywatne”). Dominował bardzo pozytywny odbiór i poczucie podmiotowego traktowania („Dzięki mojemu doradcy otwarłam się na świat”). Uczestnicy wskazywali na znaczące efekty uzyskane dzięki spotkaniom z doradcą: wzrost samoświadomości („w pełni znam siebie i umiem to zaprezentować pracodawcy”), wzrost otwartości i pewności siebie („otwartość na zmiany w życiu zawodowym oraz zmniejszony lęk podczas sytuacji w pracy”, „bardziej pozytywne nastawienie do życia”). Ważna była dla nich pogłębiona analiza życia, wartości, słabych i mocnych stron, możliwości, potencjału oraz doprecyzowanie celów zawodowych. Wiele wypowiedzi komunikowało też zadowolenie ze staży i znalezienia pracy. Obraz doradcy jaki wyłania się z badań przybliżają następujące określenia: zaangażowany, pomocny, zainteresowany, słuchający, skupiony, otwarty, wyrozumiały, motywujący, pozytywny, profesjonalny, kompetentny, przygotowany, elastyczny (terminy spotkań, kontakt poza sesjami), indywidualne podejście. Przykładowe wypowiedzi o doradcach:

... wykazała się niezwykłą cierpliwością i zrozumieniem. (...) Praca z nią sprawiła mi wiele przyjemności i naprawdę sporo się dowiedziałam i nauczyłam. Dziękuję jej za to.

... zaakceptowałam swoją niepełnosprawność, poznałam swoje mocne strony, otworzyłam się na ludzi.

... rozmawiała ze mną, nie traktowała mnie na odczepne, tak jak się traktuje często młodych ludzi.

Uczestnicy projektu rekomendują udział w sesjach poradnictwa opartego na nadziei innym osobom tymi słowami:

... Bardzo dobra metoda, żeby wkroczyć na rynek pracy.

... można spojrzeć na świat z innej perspektywy.

... miła przygoda i odmiana od szarości. Na zajęciach dowiadujemy się o naszych silnych stronach, możliwościach, predyspozycjach zawodowych i osobistych. To wszystko w sympatycznej atmosferze daje nam lekkiego kopa do działania.

... Warto spróbować, żeby lepiej poznać samego siebie, lepiej określić siebie na rynku.

... Nie jest to marnowanie czasu, pomaga poznać siebie i poznać swoje możliwości. Jak opowiadałam znajomym o spotkaniach to byli w szoku, że tego typu spotkania odbywają się w PUP.

... Połączenie profesjonalizmu i swobody.

... Ciekawy projekt w rozwoju samego siebie, w dążeniu do celów i przyszłej kariery.

Udział w projekcie umożliwił powrót na rynek pracy osobom z grupy NEET. Na dzień 30.04.2018 r. 24 osoby uczestniczące w projekcie (14K, 10M) podjęły zatrudnienie lub samozatrudnienie w wyniku uzyskania wsparcia w oparciu o innowacyjną metodę doradztwa. Zakładany wskaźnik w tym obszarze został osiągnięty w ponad 100%. Wskaźnik zatrudnienia wśród odbiorców będzie badany ostatecznie pod koniec czerwca 2018 r.

Informacje zwrotne od klientów pokazują, że skorzystanie z tej formy wsparcia pozytywnie wpłynęło na ich sposób funkcjonowania na rynku pracy (w tym przygotowanie do rozmowy o pracę; przygotowanie dokumentów aplikacyjnych; aktualizacja informacji edukacyjnych i zawodowych). Zwiększyło motywację do aktywności edukacyjno-zawodowych, poszukiwania pracy i pozyskiwania ofert. Wpłynęło na podejmowanie działań zmierzających do podwyższania kwalifikacji zawodowych lub przekwalifikowania.

Wypowiedzi uczestników projektu wskazują też na istotne „miękkie” efekty poradnictwa oparte go na nadziei:

- wywołanie osobistego zaangażowania,
- wzrost pewności siebie — dostrzeganie swoich mocnych stron rodzi pozytywne emocje, co sprawia, że bariery są widziane jako łatwiejsze do pokonania,
- budowanie poczucia sprawstwa,
- wzrost samoświadomości, lepsze zrozumienie siebie,
- wzrost umiejętności podejmowania decyzji i wyznaczania celów,
- wsparcie w świadomym rozwijaniu uzdolnień, umiejętności i zainteresowań,
- weryfikacja dotychczasowych decyzji zawodowych,
- pomoc w planowaniu kariery zawodowej i dokonanie świadomego wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej (UP otrzymywali materiały wypracowane w ramach doradztwa — co pozwalało im kontynuować proces między sesjami i pracować w sposób pogłębiony nad własną ścieżką rozwoju zawodowego),
- wzrost umiejętności projektowania/wytyczania własnej ścieżki kariery,
- otwarcie na nowe perspektywy i alternatywy,
- motywowanie i budowanie poczucia własnej wartości i pewności na rynku pracy,
- wzrost motywacji do rozwijania kompetencji społecznych pożądanym na rynku pracy,

- aktywizacja społeczna (wsparcie w aktywnym i świadomym uczestnictwie w życiu społeczno-gospodarczo-kulturalnym),
- wsparcie inicjatyw osobistych – w różnych dziedzinach życia,
- przełamanie stereotypów na temat pracy doradców i świadczonych przez nich usług.

Rezultaty projektu – poziom instytucji zarządzających

W ramach warsztatu partycypacyjnego, który odbył się w dniach 18–19 kwietnia 2018 r. celem analizy wyników testowania metody N.E. Amundsona – miała miejsce quasi-badawcza sesja z przedstawicielami instytucji rynku pracy z wykorzystaniem metodyki zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI).

Spotkanie miało na celu podsumowanie i analizę etapu testowania nowego modelu pracy doradczej. Otwierało na wymianę doświadczeń związanych z realizacją usług poradnictwa zawodowego wg N.E. Amundsona w ramach realizowanego projektu. Rozmowa skupiała się na kilku obszarach, uwzględniając szczególnie takie wątki jak:

- *status quo* poszczególnych instytucji krajowych i makro-kontekst ich działania,
- ocena testowanego modelu pracy doradczej,
- rozwój instytucji rynku pracy – rekomendacje i plany wdrożeniowe (pytanie o to, co instytucje rynku pracy/IK mogłyby robić, aby w większym stopniu aktywizować zawodowo osoby z grupy NEET przy użyciu podejścia opartego na nadziei).

Ewaluacja na poziomie instytucji i osób decyzyjnych odpowiadać miała na kluczowe dla funkcjonowania projektu pytania – służyła poznaniu opinii i uwag dotyczących tego jak wprowadzać nową jakość poradnictwa zawodowego i wdrażać testowaną innowację w główny nurt polityki zatrudnieniowej.

Poniżej przedstawione są wnioski i rekomendacje dla doskonalenia jakości świadczenia usług poradniczych w instytucjach rynku pracy – lista propozycji rozwiązań w zakresie organizacji i świadczenia usług poradnictwa na poziomie makro (rozwiązania systemowe), mezo (poziom instytucji) i mikro (perspektywa doradców zawodowych).

■ **Obszar 1. Status quo poszczególnych instytucji krajowych**

Autodiagnoza instytucji rynku pracy i możliwe ścieżki modernizacji poradnictwa zawodowego.

Wnioski

- Przedstawiciele organizacji pozarządowych zwracają uwagę na obecny w ich działalności wysoki stopień sformalizowania (wskaźniki efektywności, presja finansowa). W projektach ponadnarodowych rejestrują większe otwarcie i możliwość odejścia od schematyzacji.
- Powiatowe Urzędy Pracy realizują działania ponadstandardowe (np. współpraca z lokalnymi instytucjami tj. MOPS, CIS, poradnie psychologiczno-pedagogiczne; współpraca z pracodawcami – organizacja spotkań gimnazjalistów z pracodawcami, organizacja tzw. odwróconych targów pracy; działania w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery; różne inicjatywy oddolne, współpraca ze szkołami – konkursy na najlepszych uczniów, organizacja spotkań z przedstawicielami zawodów dla uczniów), ale świadczone usługi są wysoce sformalizowane, obciążone dużą ilością wymaganej przepisami dokumentacji, co obciąża m.in. zespół doradców zawodowych. Polityka wskaźników osłabiła model doradztwa.
- Przedstawiciele PUP i WUP odbierają projekty innowacyjne jako dające im szansę na bardziej nowatorskie podejście i wzbogacenie repertuaru standardowych działań.
- W wypowiedziach powtarza się diagnoza braku społecznej świadomości i wiedzy nt. specyfiki doradztwa zawodowego oraz niechęci klientów do realizacji poradnictwa zawodowego (co zwrótnie wpływa na postawy doradców). Brakuje szerokiej wiedzy na temat poradnictwa, młoda osoba nie wie, gdzie ma się zgłosić. Klienci nie rozumieją celowości/sensu udziału w poradnictwie (mimo wzrostu popularności poradnictwa zawodowego dzięki środkom UE – poradnictwo nie ma dobrego PR wśród potencjalnych uczestników, dominują slogany i utarte schematy).

Rekomendacje

- Podjęcie działań systemowych w kierunku zwiększenia swobody i elastyczności urzędów pracy w wykorzystaniu finansów, organizacji pracy i doborze narzędzi i metod; wyjście poza sztywny katalog usług, zwiększenie decyzyjności dyrektorów PUP, którzy rozpoznają specyfikę i potrzeby danego regionu.
- Zalecana praca nad zmianą zapisów, aby móc m.in. realizować projekty, orientować się na specjalne grupy (np. programy dla więźniów i osób opuszczających ZK; dla kobiet powracających na rynek pracy).
- Wykonanie audytu i analizy potrzeb osób bezrobotnych w aktualnej sytuacji na rynku pracy, aby adekwatnie dopasować ofertę – koniecznie urealnienie rejestrów osób bezrobotnych i docieranie do osób faktycznie potrzebujących wsparcia w aktywizacji.

- Zmiany wymagają oferowane kwoty stypendiów stażowych/zasiłków dla osób bezrobotnych – obecnie są zdecydowanie za niskie. Dodatkowo można zwiększyć współodpowiedzialność pracodawców poprzez staże opłacane częściowo przez PUP, a częściowo przez pracodawcę, można też powrócić do „przygotowania zawodowego” zamiast stażu w adekwatnych wypadkach. Celem jest dążenie do stabilności zatrudnienia – zachęcanie do stosowania długookresowych form zatrudnienia, umożliwiających rozwój pracowników.
- Systemowym wyzwaniem jest kwestia wysokości płac w Polsce.
- Dominującym głosem jeśli chodzi o grupy interesów są aktualnie przedsiębiorcy/ pracodawcy. Warto byłoby usłyszeć głos pracowników i polepszać jakość zatrudnienia (co przełoży się na wskaźniki) – możliwość wykorzystania wiedzy o oczekiwaniach klientów (wobec świadczonych usług, doradcy zawodowego i instytucji) pomogłaby w projektowaniu działań instytucji.
- Więcej form wsparcia dla osób 50+.
- Odchudzenie biurokracji.
- Otwarcie furtki poradnictwa dla osób, które nie są klientami urzędów pracy, nie mają statusu osoby bezrobotnej (np. dla osób pracujących, chcących skorzystać z doradztwa).
- Zwiększenie świadomości szkolnych doradców zawodowych w zakresie celowości ich działań.

▪ Obszar 2. Ocena fazy testowania

Nowy model pracy doradczej z perspektywy instytucji krajowych (ocena poradnictwa Amundsona opartego na nadziei).

Analiza SWOT dot. metody Amundsona

- **Potencjały i mocne strony**
 - ➔ angażujący, motywujący proces,
 - ➔ elastyczność narzędzi,
 - ➔ wpływ na wzrost samoświadomości, odkrywanie zasobów i kompetencji klienta,
 - ➔ metoda adekwatna dla osób długotrwale bezrobotnych, o niższych kompetencjach,
 - ➔ umożliwienie pogłębionej diagnozy sytuacji osoby bezrobotnej,
 - ➔ metoda odpowiada na potrzeby instytucji (doskonalenie poradnictwa, nowe narzędzia, rozwój zaplecza metodycznego).
- **Słabe strony podejścia**
 - ➔ metoda może być trudna w zastosowaniu dla początkujących doradców zawodowych (elastyczny dobór narzędzi wymaga dużego doświadczenia i znajomości procesu poradniczego),
 - ➔ ramy czasowe podejścia (zbyt długo trwający proces, jak na warunki instytucji).

- **Możliwości**
 - zastosowanie podejścia do różnych grup docelowych, szczególnie dla klientów wymagających indywidualnego podejścia ze względu na sytuację życiową, zawodową czy zdrowotną,
 - upowszechnianie metody,
 - twórcza reorganizacja pracy urzędów i doradców.
- **Ograniczenia**
 - brak rekomendacji Ministerstwa dla metody; problemy otoczenia prawno-instytucjonalnego,
 - wyzwanie z wdrożeniem testowanego podejścia 1:1 ze względu na niedobór kadry i czasochłonność podejścia (w kontekście ilości osób długotrwale bezrobotnych), w tym kwestie koniecznych nakładów finansowych z racji dłuższego trwania procesu doradczego.

Wnioski

- Według rozmówców – kadry zarządzającej doradcy delegowani do pracy metodą Amundsona testowali nowy model pracy w sposób adekwatny do założeń projektu, w wysokim stopniu odzwierciedlili ducha metody, stosując twórcze podejście, wychodząc również poza ramy projektu: aplikując nowe podejście do innych grup wiekowych i do poradnictwa grupowego.
- Metoda spotkała się z dużą otwartością ze strony doradców, jak i klientów, którzy byli pozytywnie zaskoczeni takim sposobem pracy.
- Wzrost atrakcyjności oferty urzędów pracy, „odczarowanie” wizerunku – pokazanie, że urząd jest instytucją uczącą się, nastawioną na rozwój, a nie stojącą w miejscu – budowanie marki instytucji poszukujących nowych metod.
- Elementy metody można stosować na wielu stanowiskach, przez co zmienia się podejście kadry do klienta-człowieka.
- Dodatkowym efektem testowania jest poszerzenie wiedzy nt. poradnictwa u kadry zarządzającej, umożliwienie przełożonym wejścia głębiej w specyfikę pracy doradców.
- Zaangażowanie dyrektorów/osób decyzyjnych w proces testowania i wdrażania – wzbudziło refleksyjność osób zarządzających: pogłębiło spojrzenie na pracę własnych instytucji i kierunek zmian w duchu partycypacyjnym, zainicjowało planowanie zmian w procesie zarządzania instytucjami.
- Zidentyfikowano dodatkowe czynniki wpływające na proces testowania: wysokie stypendium stażowe zachęcało do udziału w projekcie, a harmonogram działań stażowych wyznaczał tempo prac.
- Ocena **efektywności** (pozwalającej ocenić stosunek poniesionych nakładów do uzyskanych efektów): wobec uzyskanych efektów (wzmocnienie uczestników projektu, którzy w opinii kadry raczej nie wrócą już do urzędu i odnajdą się na rynku pracy) koszt nie wydaje się wysoki, jednak w paradygmacie efektywności kosztowej należy dążyć do zmniejszenia ilości sesji

indywidualnych przy zachowaniu efektów. Czas indywidualnych sesji powinien być dostosowany do potrzeb (nie każdy radzący się wymaga aż 8 spotkań).

- Miękkie efekty (np. wystąpienie o orzeczenie o niepełnosprawności, wzrost samoświadomości, podjęcie terapii).
- Ocena stopnia innowacyjności proponowanego rozwiązania/unikatowości modelu.
 - ➔ w opinii większości reprezentantów instytucji krajowych testowane podejście jest metodą nową, wyjątkową, ważną, która wypełnia lukę metodyczną w Polsce, pozwala na przyjęcie innej postawy wobec klienta (partnerskość),
 - ➔ metoda Amundsona pozwala wyjść poza sferę li tylko kariery zawodowej, daje możliwość wejścia w takie obszary, których normalnie nie porusza się z klientem; proponuje ujęcie holistyczne; skupia uwagę na wielokontekstowych barierach/ przyczynach problemów blokujących podjęcie pracy,
 - ➔ swoboda działań (możliwość doboru narzędzi do indywidualnych potrzeb klienta).

Rekomendacje

- Włączenie metody do repertuaru praktyk oferowanych przez instytucje.
- Włączenie metody do klubów pracy (tam gdzie one funkcjonują).
- Promowanie podejścia Amundsona i projektu na stronie instytucji wdrażających.
- Rozwój personelu: warto zadbać o profesjonalne wykszolenie doradców w tej metodzie – kluczowa rola doradcy, który jest w tym podejściu narzędziem efektywności (umiejętność adekwatnego zastosowania danego narzędzia przez doradcę).
- Włączenie superwizji doradców zawodowych w standard działań – narzędzie rozwoju warsztatu pracy, pomoc w radzeniu sobie z wyzwaniami.
- Możliwe skrócenie czasu trwania procesu doradczego stanowi wskazówkę dla kierunków zmian testowanego modelu – modyfikacje w zakresie ilości czasu, aby produkt był skuteczny i efektywny.

Obszar 3

Perspektywa wdrożenia podejścia Amundsona do działań instytucji testujących i do głównego nurtu polityki rynku pracy.

Wnioski

- Instytucje posiadają zaplecze, by przynajmniej w części wdrażać podejście Amundsona – planują wykorzystywać i rozwijać dalej elementy podejścia i podejmować dalsze działania w zakresie poprawy jakości usług doradczych na poziomie instytucji.

- Poczucie, że metoda wyjdzie naprzeciw klientom III profilu, spełni oczekiwania klientów o wielu barierach związanych z wejściem na rynek pracy.

Rekomendacje

▪ Poziom makro — SYSTEM

- Promocja metody w szkołach wyższych i programach kształcenia doradców zawodowych (konieczność aktualizacji podstaw kształcenia specjalistów w dziedzinie poradnictwa — zagwarantowanie w programach studiów obecności współczesnych trendów w poradnictwie kariery: podejść konstruktywistycznych, w tym metody Amundsona, zarówno w ich wymiarze teoretycznym jak i praktycznym).
- Szersze zaistnienie problematyki poradnictwa konstruktywistycznego w dyskursie publicznym.
- Realizacja działań upowszechniających: przygotowanie kampanii społecznej propagującej ideę poradnictwa opartego na nadziei; podjęcie działań na rzecz podniesienia świadomości celów, korzyści i możliwości związanych z metodą Amundsona; popularyzacja wiedzy wśród decydentów i odbiorców, informowanie o możliwościach jego wykorzystania, efektach prowadzonych działań i tworzonych rozwiązaniach.
- • Przygotowanie standardu usług doradczych w nurcie konstruktywistycznym (podstawowe zasady organizacyjne świadczenia poradnictwa, stworzenie systemu certyfikacji i superwizji doradców zawodowych).

▪ Poziom mezo — INSTYTUCJE

- Możliwość włączenia elementów podejścia Amundsona do głównego nurtu polityki zatrudnieniowej instytucji krajowych (cenne narzędzia, które rozbudowują warsztat pracy) — choć włączenie całości podejścia, w skali 1:1 może być trudne, możliwa jest częściowa implementacja z uwzględnieniem możliwości i ograniczeń danej instytucji.
- Reforma kultury organizacyjnej instytucji — zmiana recepcji społecznej urzędów: budowanie wizerunku instytucji uczącej się, otworzenie się urzędów na klienta, PR: organizacja zachęcająca do współpracy, bardziej przyjazna dla klientów, partnerska.
- Promowanie doradztwa, zamieszczenie informacji o metodzie na stronie www instytucji krajowych — praca nad „odczarowaniem” doradztwa — przełamywaniem stereotypowego postrzegania pracy doradców, uczenie korzystania z usług doradztwa zawodowego.
- Podkreślenie roli doradztwa w regulaminach urzędu (regulamin organizacyjny, promowanie podejścia na www) — zapewnienie trwałość produktu po zakończeniu realizacji projektu.
- Organizacja przestrzeni do pracy z klientem — wygenerowanie i zabezpieczenie odpowiedniej ilości czasu i przestrzeni na pracę metodą Amundsona w urzędach (zgoda kierownika, odciążenie pracownika, stworzenie odpowiednich warunków do świadczenia doradztwa — by móc realizować zadania).

- **Sieciowanie** instytucji – zacieśnianie współpracy z różnymi organizacjami/ specjalistami/instytucjami w regionie, świadczącymi usługi całonocnego poradnictwa czy powołanymi do aktywizacji zawodowej; potrzeba stworzenia platformy informacji o wszystkich projektach aktywizacyjnych i dobrych praktykach (baza projektów lokalnych – gromadzenie i wykorzystywanie produktów i narzędzi powstałych w różnych projektach i instytucjach dla rozwoju poradnictwa, kwestia przepływu informacji, wymiany zasobów i koordynacji działań). Partnerstwo różnych interesariuszy działających lokalnie i regionalnie w obszarze rynku pracy byłoby pomocne dla zwiększenia efektywności działań (np. podejmowanie wspólnych działań podczas przedsięwzięć promujących poradnictwo Amundsona, wypracowanie wspólnych norm jakości, sieciowego standardu świadczenia usług).
 - **Profesjonalne szkolenia kadr** z metody Amundsona – szkolenia pozostałych doradców, aby upowszechnić podejście w ramach instytucji i włączyć je do stałych praktyk poradniczych oferowanych przez instytucję (upowszechnianie i włączanie do głównego nurtu polityki danej instytucji – efekt skali).
 - Prowadzenie **rekrutacji doradców** do pracy w instytucjach krajowych z uwzględnieniem **kryteriów kompetencyjnych** związanych z konstruktywistycznym nastawieniem (stworzenie wspólnego modelu kompetencji doradcy zawodowego obejmującego takie cechy jak: autorefleksja, motywowanie, wspieranie autonomii i decyzyjności osób radzących się, kreatywność, kompetencje etyczne, otwartość, partnerskość, itp.).
 - Podpisanie **zarządzenia/uchwały** w instytucjach krajowych dot. włączenia produktu lub jego wybranej części w metodykę pracy doradców. Podejście Amundsona nie wymaga ściśle określonych ram prawno-instytucjonalnych, aczkolwiek wyartykułowana wola pracy metodą Amundsona tworzy przyjazny klimat dla rozwoju poradnictwa w tym nurcie – przyjęte zasady regulują i legitymizują uobecnienie się poradnictwa opartego na nadziei w danej instytucji.
- **Poziom mikro – DORADCY**
 - Opracowanie programu szkolenia z metody dla trenerów (*train the trainers*).
 - Wybór 1 doradcy zawodowego w instytucji/urzędzie do roli multiplikatora/mentora metody, zachęcającego do eksperymentowania z metodą.
 - Superwizja doradców zawodowych w nurcie konstruktywistycznym – instrument profesjonalnego wsparcia rozwoju doradców zawodowych, polepszania jakości świadczenia usług poradnictwa i wzrostu kompetencji doradczych.
 - Utworzenie regionalnego forum doradców konstruktywistycznych (dla doradców przeszkolonych w metodzie) – doskonalenie warsztatu, podtrzymanie relacji.
 - Indywidualizacja wsparcia klientów – zmniejszenie liczby klientów przypadających na jednego doradcę.
 - Indywidualizacja stosowanych metod – dopasowanie narzędzi aktywizacyjnych do indywidualnych predyspozycji osób bezrobotnych.

- Możliwość włączenia znaczących innych w proces poradnictwa (instytucje, rodziny, znajomi).

Projekt miał istotny wpływ na zaangażowane IK – pozwolił na wzmocnienie współpracy między instytucjami świadczącymi usługi całozyciowego poradnictwa (np. plan wspólnych działań podczas przedsięwzięć promujących poradnictwo Amundsona). Miarą zaangażowania będzie podjęcie dalszych, realnych kroków wdrożeniowych.

Wnioski i rekomendacje

■ Schemat funkcjonalny wdrażania podejścia w instytucji rynku pracy

1. Wewnętrzna rekrutacja doradców na szkolenie, zgodnie ze zidentyfikowanymi obszarami kompetencyjnymi. Minimalne wymagania dla doradcy:
 - min. 2 lata doświadczenia w realizacji poradnictwa indywidualnego,
 - kreatywność, wrażliwość na kontekst sytuacyjny i proces, holistyczne podejście do osoby radzącej się,
 - kompetencje etyczne (nastawienie na współpracę, szacunek dla autonomii radzącego się),
 - motywacja do uczenia się i działania z wykorzystaniem nowych podejść w poradnictwie kariery,
 - sprawne posługiwanie się umiejętnościami słuchania, negocjowania i interpretowania znaczeń.
2. Szkolenie doradców z podejścia *hope-filled engagement* (m.in. kontekst teoretyczny, struktura procesu poradnictwa, metody pracy, narzędzia) – 5 dni szkoleniowych, 1 dzień szkoleniowy to 8 godzin dydaktycznych, certyfikat udziału w szkoleniu.
3. Organizacja optymalnych warunków pracy doradcy:
 - technicznych (osobne pomieszczenie do indywidualnej pracy z klientem ze stolikiem, 2–3 krzesłami, flipchartem z kartkami, pisakami, dostępem do niezbędnych materiałów biurowych, laptopa z kamerką i dostępem do Internetu do realizacji ew. sesji na odległość),
 - czasowych (zapewnienie doradcy możliwości realizacji indywidualnych sesji poradnictwa, trwających średnio 2 godziny dydaktyczne z jednym klientem),
 - przestrzennych (możliwość realizacji części sesji poza budynkiem instytucji, adekwatnie do potrzeb zidentyfikowanych w trakcie procesu poradnictwa np. sesja na uczelni, w bibliotece, również w godzinach optymalnych dla osoby radzącej się i doradcy).

4. Superwizja grupowa i/lub indywidualna dla doradców, pracujących zgodnie z ww. podejściem:
 - grupowa (min. jedna sesja raz na kwartał, trwająca ok. 4 godziny dydaktyczne, prowadzona przez superwizora zewnętrznego),
 - indywidualna (zgodnie z bieżącymi potrzebami doradcy, średnio 5 godzin zegarowych rocznie do wykorzystania przez doradcę, również w formie superwizji zdalnej – telefon, Skype, inne komunikatory, prowadzona przez superwizora zewnętrznego).
5. Monitorowanie potrzeb rozwojowych doradców (np. za pomocą narzędzia „Radar”) i projektowanie adekwatnych form wsparcia (dodatkowe szkolenia, konsultacje itp.).

■ Rekomendacje dot. dalszego stosowania produktu po zakończeniu realizacji projektu

Zastosowane rozwiązanie — adaptowane podejście *hope-filled engagement* razem z praktycznymi narzędziami dla doradców nie wymaga stosowania skomplikowanych procedur, jest łatwe do wdrożenia w części lub w całości przez każdą instytucję rynku pracy.

Podstawowymi wymaganiami wdrożeniowymi są:

- przeszkolenie doradców, spełniających opisane w pkt. I kryteria wyjściowe (rozwiązanie dedykowane jest doradcom z większym doświadczeniem zawodowym, a jednocześnie zainteresowanych konstruktywistycznymi sposobami pracy z osobą radzącą się),
- zapewnienia większej liczby godzin doradztwa w bezpośredniej pracy z klientem (możliwe do zastosowania zmiany organizacyjne w instytucji lub wymagające więcej czasu i zaangażowania większej grupy interesariuszy zmiany systemowe — redefinicja statusu doradcy zawodowego w instytucjach rynku pracy, ew. propozycja zmian prawnych).

Ze strony instytucji konieczne jest zapewnienie odpowiednich środków finansowych na realizację szkolenia i superwizji dla doradców (z puli Funduszu Pracy).

Odniesienie do kluczowych wymagań

- prawnych: stosowanie produktu nie wymaga zmian legislacyjnych, jednakże uszczegółowienie zadań doradcy zawodowego w obowiązujących aktach prawnych będzie działaniem pożądanym przez środowisko doradców,

- organizacyjnych: jw., konieczne będzie zapewnienie odpowiedniego miejsca i warunków czasowych do realizacji efektywnego poradnictwa indywidualnego,
 - technicznych: jw., zapewnienie doradcy odpowiedniego wyposażenia pomieszczenia, w którym realizowane będą indywidualne sesje z osobami radzącymi się,
 - kompetencyjno-kadrowych: jw., rekrutacja doradców do udziału w szkoleniu wg klucza kompetencyjnego, zapewniającego wybór odpowiedniej kadry (proces rekrutacji jako *Development Center* pracowników),
 - kosztowych: jw., zapewnienie w budżecie rocznym instytucji odpowiednich środków na szkolenie i superwizję doradców:
 - szkolenie, 5 dni x 8 godz. dydaktycznych = 40 godz. x 150,00 zł brutto = 6000,00 zł brutto
 - superwizja grupowa, koszt roczny dla 1 grupy doradców: 4 sesje x 6 godz. dydaktycznych x 200,00 zł brutto = 4800,00 zł brutto
- i/lub
- superwizja indywidualna, koszt roczny dla 1 doradcy: 5 godz. zegarowych x 130,00 zł brutto = 650,00 zł brutto.

Podsumowanie

Prezentowana w niniejszej publikacji teoria i model poradnictwa zawodowego wg Normana E. Amundsona wpisuje się w nowożytne metody pracy, wrażliwe na wyzwania współczesnego, złożonego świata.

Oferuje innowacyjny system pracy z osobą radzącą się, w oparciu o całościową teorię skoncentrowaną na nadziei, poprzez unikalne narzędzia i ćwiczenia, które mogą stanowić inspirację i alternatywę dla dotychczasowego modelu pracy. Prezentowana narzędziownia pozwala na istotne metodyczne wzbogacenie warsztatu pracy doradcy i poszerzenie repertuaru praktyk doradczych.

Wierzymy, że zapoznanie się z tym podejściem pozwoli wzbogacić wiedzę i działalność praktyczną oraz dostarczy twórczych kontekstów, nowych pomysłów i form aktywności w dziedzinie poradnictwa kariery.

Życzymy inspiracji do rozwoju własnego i dalszych działań wdrożeniowych.

Z nadzieją
Anna Ewa Górka
wraz z zespołem Fundacji Imago

Bibliografia

- Amundson, N.E. (2010) *Metaphor making: Your career, your life, your way*. Richmond, B.C.: Ergon Communications.
- Amundson, N.E., Harris-Bowlsbey, J. & Niles, S. (2014) *Essential elements of career counseling*. (3rd ed). Columbus, OH: Pearson, Merrill Prentice Hall.
- Amundson, N., Niles, S., Yoon, H. J., Smith, B., In, H., & Mills, L. (2013) *Hope Centred Career Development for University/College Students*, pp. 1–39.
- Amundson, N., Goddard, T., Niles, S., Yoon, H. J., Schmidt, J., Braga, M. (2016) *Hope Centred Career Interventions Research Project. Final Report* [online] <http://ceric.ca/wp-content/uploads/2012/10/Hope-Project-Final-Report.pdf>
- Amundson N. E. (2017) *Aktywne zaangażowanie. Istota i praktyka poradnictwa kariery*, Wrocław: Fundacja Imago.
- Bandura A. (2007) *Teoria społecznego uczenia się*, Warszawa: PWN.
- Berger P., Luckmann Th. (1983) *Społeczne tworzenie rzeczywistości*. PIW, Warszawa.
- Cskikszentmihalyi M. (2005) *Przepływ. Psychologia optymalnego doświadczenia*, Taszów: Biblioteka Moderatora.
- Erikson E. H. (2002) *Dopełniony cykl życia*, Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Gabor P. (2012) *Kreatywność/wyobrażenia w procesach decyzyjnych i rozwiązywaniu problemów: inne podejście do bezrobotnych i innych grup docelowych [w:] Innowacyjne narzędzia i metody w poradnictwie i doradztwie kariery, Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego nr 52*, Warszawa.
- Górka A. (2015) *Raport podsumowujący projekt „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego”* http://www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/images/Raport_SD_finał_E-BOOK.pdf
- Hall D.T. (1996) Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 8–16.
- Koziński J. (2006) *Psychologia nadziei*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.

- Krumboltz J.D., Levin A.S. (2004) *Luck is no accident: making the most of happenstance in your life and career*, Impact Publishers, Atascadero, California.
- Lakoff G., Johnson M. (1988) *Metafory w naszym życiu*, PIW, Warszawa.
- McMahon M. (red.). (2017) *Career counselling: constructivist approaches* London: Routledge.
- Minta J. (2012) *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, Warszawa.
- Niles, S., Amundson, N. & Neault, R. (2011) *Career flow: A Hope-Centered Approach to Career Development*. Columbus, OH: Pearson, Merrill Prentice Hall.
- Niles, S.G., Yoon, H.J., Balin, E. & Amundson, N.E. (2010) Using a hope-centered model of career development in challenging times. *Turkish Guidance and Counselling Journal*, 4, 101–108.
- Pakulniewicz-Błońska S. (2007) *Wybrane aspekty rozwoju zawodowego doradcy*, [w:] „Doradca zawodowy” nr 1/2007, FRPS i ECORYS Polska, Warszawa.
- Peavy R. V. (2014) *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”, Bielsko-Biała. http://www.poradnictwosocjodynamiczne.pl/images/Poradnictwo_socjodynamiczne.pdf
- Rogers C. (2002) *Sposób bycia*. Poznań: Rebis.
- Savickas, M.L. (2015) Career counseling paradigms: Guiding, developing and designing. In P.J. Hartung, M.L. Savickas & W.B Walsh (Eds.), *APA Handbook of career intervention volume 1: Foundations* (pp. 129–144). Washington, DC: American Psychological Association.
- Seligman M. (1997) *Optymistyczne dziecko*, Poznań: Media Rodzina.
- Snyder C.R. (2000) The Past and Possible Futures of Hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 11–28.
- Snyder C.R. (2002) Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249–275.
- Snyder C. R., Rand K. L., Sigmon D. R. (2002). Hope theory: A member of the positive psychology family, [w:] C. R. Snyder, S. J. Lopez (red.), *Handbook of positive psychology* (s. 257–276). New York: Oxford University Press.
- Spangar T., Keskinen A. (2017) *Niepublikowane materiały szkoleniowe dotyczące poradnictwa opartego na nadziei Normana E. Amundsona, udostępnione w ramach szkolenia dla doradców zawodowych w dniach 5–9 grudnia 2017 roku*, Fundacja Imago, Wrocław.
- Zeszyt informacyjny — metodyczny Doradcy Zawodowego nr. 50 (2011) *Profesjonalne wsparcie dla doradców zawodowych — kto troszczy się o tych, którzy troszczą się o innych*, Warszawa.



ISBN 978-83-948963-2-4



9 788394 896324