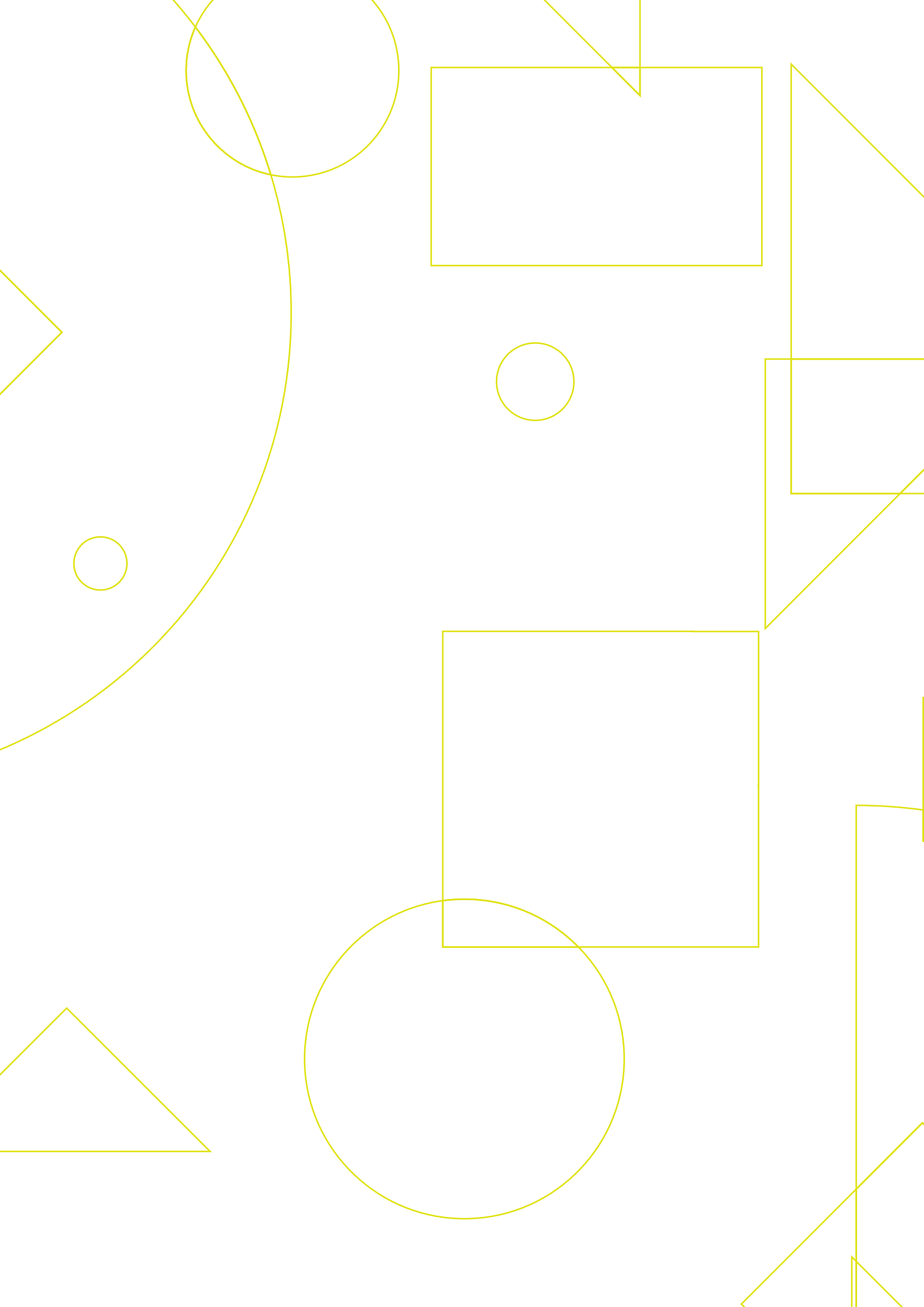




Podejście konstruktywistyczne w poradnictwie kariery

Produkt finalny w ramach projektu
„Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa
i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy”

/ fundacja
imago



Podejście konstruktywistyczne w poradnictwie kariery

Produkt finalny w ramach projektu
„Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa
i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy”

 fundacja
imago

Zespół ekspercki:
Barbara Górka, Piotr Kuźniak, Magdalena Stempska

Redakcja naukowa:
dr Anna Ewa Górka, www.interakcje.org.pl

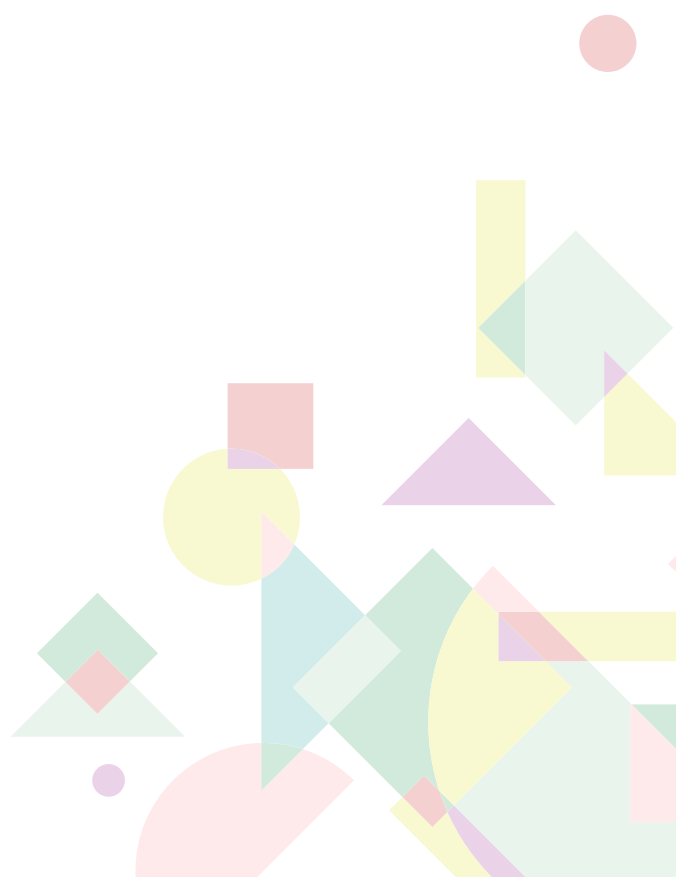
Opracowanie graficzne i skład publikacji:
Dawid Karamon

Druk: Cyfra7, Kraków www.cyfra7.com

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Fundację Imago, ul. Hallera 123, 53-201 Wrocław, www.fundacijaimago.pl

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie.

ISBN 978-83-948963-5-5



Spis treści

WSTĘP. RAMY PROJEKTU	4
----------------------	---

1 PORADNICTWO KONSTRUKTYWISTYCZNE – INSPIRACJE

	6
--	---

Konstruowanie kariery/życia	6
-----------------------------	---

Styl brikolera	7
----------------	---

Postawa kreatywności	7
----------------------	---

2 PORADNICTWO KONSTRUKTYWISTYCZNE – WYMIAR PRAKTYCZNY

	8
--	---

Struktura procesu poradniczego – od budowania relacji do konstruowania rozwiązań	8
---	---

Przykładowe narzędzia poradnicze	9
----------------------------------	---

- Określanie i odkrywanie znaczenia samoopisów 9
- Rysowanie linii życia 10
- Możliwe warianty mojej przyszłości 10
- Pytania uwytatniające możliwości 10
- Identyfikacja wzorca (*pattern identification exercise, PIE*) 11
- Słuchanie za pośrednictwem przedmiotu 12

Modyfikacje narzędzi poradniczych	13
-----------------------------------	----

Przykładowy proces poradniczy – Pani Laura	15
--	----

Program szkolenia z podejścia konstruktywistycznego	24
---	----

Superwizje konstruktywistyczne	26
--------------------------------	----

Wywiady z praktykami	30
----------------------	----

- Wywiad 1. 30
- Wywiad 2. 31
- Wywiad 3. 33
- Wywiad 4. 34

3 REZULTATY PROJEKTU I REKOMENDACJE

	38
--	----

Narzędzia pomiaru efektywności metody	38
---------------------------------------	----

Rezultaty projektu w oczach doradców DZ/DK	39
--	----

Rezultaty projektu z punktu widzenia osób bezrobotnych	40
--	----

Wnioski i rekomendacje	42
------------------------	----

BIBLIOGRAFIA	50
--------------	----

Wstęp. Ramy projektu

Niniejsza publikacja jest rezultatem projektu pt. „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” (4.3 POWER) realizowanego przez wrocławską Fundację Imago w partnerstwie z fińskim podmiotem – Spangar Negotiations Co. Projekt rozwija podejście konstruktywistyczne w poradnictwie kariery, które spopularyzowane jest i szeroko stosowane 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 działających na rzecz aktywizacji zawodowej 84 osób bez zatrudnienia przez wypracowanie i wdrożenie innowacyjnej metody poradnictwa zawodowego dzięki współpracy ponadnarodowej, a także wzajemnemu uczeniu się i wymianie doświadczeń między partnerem krajowym i ponadnarodowym w okresie V.2017 – XII.2019.

Testowanie i wdrożenie nowego rozwiązania ma na celu:

- wzrost efektywności usług doradczych oraz powiązanych usług rynku pracy (tj. pośrednictwa pracy) w publicznych i niepublicznych instytucjach rynku pracy,
- wzrost kompetencji doradców zawodowych/klienta w zakresie świadczenia usług prozatrudnieniowych na rzecz klientów, dzięki nabyciu umiejętności pracy w nowych metodach.

Na projekt *Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa...* składają się m.in. następujące działania:

- testowanie konstruktywistycznych metod doradztwa w grupie docelowej – praktyczne zastosowanie narzędzi w pracy doradców kariery,
- rozwój narzędzi i metod pracy doradców. Rozwój umiejętności pracy doradców w konstruktywistycznym modelu kariery (indywidualizacja, modyfikacje)

— ocena potencjału poradnictwa konstruktywistycznego przez doradców,

- ocena efektów pracy z osobą radzącą się — w jaki sposób poradnictwo konstruktywistyczne może wpływać na zachowania osób szukających pracy (UP) oraz analiza jak testowane podejście oceniają przedstawiciele instytucji zarządzających, delegujący doradców do pracy w duchu tego podejścia (trudności, bariery, potencjały, wskazówki do wdrożeń i rozwiązań systemowych).

Wyjście poza konwencjonalne praktyki poradnicze poprzez wprowadzenie innowacyjnych narzędzi w ramach projektu, udoskonalanie narzędzi i metod pracy doradców zawodowych, wdrożenie nowych rozwiązań i nowej jakości poradnictwa ma wspomagać aktywizację społeczną i zawodową osób radzących się. Projekt długofalowo obliczony jest na większe upodmiotowienie i upewnocnienie osób bezrobotnych, minimalizację zagrożenia bezrobociem i towarzyszących mu czynników ryzyka w zakresie wykluczenia społecznego.

Projekt zakłada tworzenie rozwiązań, których trzon stanowi proces poradniczy, rozwijanie udoskonalonych/nowych metod i narzędzi pracy doradców, opartych o konstruktywistyczne poradnictwo zawodowe. Metody tego typu (autorstwa m.in. V. Peavy, N. Amundsona) stanowią podstawowy warsztat pracy doradców w Finlandii. Najważniejszymi elementami tego podejścia są:

- konstruktywistyczna perspektywa społecznej konstrukcji „ja” we współczesnym świecie,
- filozofia pomagania,
- oraz praktyki poradnicze oparte na ww.

Podejście konstruktywistyczne rozwija warsztat doradcy w kierunku bardziej holistycznych i kompleksowych usług dla osób radzących się i otwiera na proces

towarzyszenia im w rozwoju kariery/życia, począwszy od sesji doradczych, a skończywszy na pozyskaniu zatrudnienia, bądź kontynuacji edukacji. Proces poradnictwa w ww. podejściu skupia się na zasobach klienta oraz zaangażowaniu potencjału jego otoczenia społecznego do realizacji określonych planów kariery. Za pomocą narzędzi wizualnych i komunikacyjnych (np. metafory) doradca stwarza klientowi możliwość poszerzenia własnej kreatywności, większego wglądu w siebie i analizy różnorodnych pomysłów na przyszłość.

Podejście to bazuje na:

- kreatywnym współkonstruowaniu „ja” zawodowego/całozyciowego klienta,
- wzmacnianiu odpowiedzialności radzącego się za podejmowanie decyzji i rezultaty procesu aktywizacji,
- elastycznym podejściu do narzędzi i struktur sesji poradniczych,
- integracji innych dostępnych ofert wsparcia instytucjonalnego,
- rozwiązaniach, tj. wytyczaniu celów i wdrażaniu planów,
- wykorzystaniu szerokiej gamy narzędzi tj. *storytelling*, wizualizacje, metafory, kręgi, rysunki, mapy przestrzeni życiowej – wspomagających zidentyfikowanie znaczących dla klienta wątków: tematów, sposobów działania, zasobów.

Aktualne trendy na rynku pracy wymagają zmiany podejścia do klienta w poradnictwie zawodowym: konieczności odejścia od często dyrektywnego wsparcia, zmierzającego do dopasowania jednostki do zawodu i działań doradczych, traktujących karierę jako linearny proces. Metody konstruktywistyczne, dotychczas rzadko stosowane w Polsce, zakładają zmianę podejścia do osoby klienta na dialogiczny proces oparty o jego zasoby i koncentrację na wsparciu w momencie tranzykcji.

Niniejsza publikacja dokumentuje proces testowania i rozwoju podejścia konstruktywistycznego w 15 instytucjach rynku pracy – w grupie docelowej 84 uczestników projektu.

Pierwsza część przedstawia wybrane założenia podejścia konstruktywistycznego w poradnictwie (kontekst teoretyczny). Druga część ilustruje wymiar praktyczny podejścia: strategię działań, narzędzia poradnicze i propozycje ich modyfikacji, studium przypadku, a także porusza kluczową kwestię superwizji w tym nurcie. Oddaje też głos praktykom, którzy udzielając wywiadów podzielili się swoimi refleksjami nt. możliwości zastosowania podejścia konstruktywistycznego w różnych obszarach poradnictwa. Część trzecia poświęcona jest wypracowanym rezultatom projektu, wnioskom i rekomendacjom oraz praktycznym wskazówkom koniecznym do wdrożenia rozwiązania.

Poradnictwo konstruktywistyczne – inspiracje

Konstruowanie kariery/życia

Rozwój nowych technologii i branż, dynamiczne zmiany zawodów, przejście od gospodarki przemysłowej do gospodarki opartej na wiedzy spowodowały potrzebę ciągłego rozwoju i dbania o wysoki poziom efektywności zawodowej wśród pracowników. Rezolucja Rady UE z 2004 w sprawie modernizacji poradnictwa zawodowego nałożyła na instytucje rynku pracy i osoby zajmujące się poradnictwem konieczność zwiększenia jakości i profesjonalizacji usług. Narzędziami, które mają temu służyć, są wg raportu *Edukacja dla rynku pracy, Problemy poradnictwa zawodowego* (Kwiatkowski, Sirojć, 2005) m.in. udział pracowników instytucji rynku pracy, doradców w wizytach studyjnych sprzyjających uczeniu się przez doświadczenie i ułatwianie działań w ramach „dobrych praktyk”. Raport wskazuje również na wzrastające zainteresowanie wśród doradców konstruktywistycznymi metodami poradnictwa, które nie byłyby skoncentrowane na gotowych wzorcach, lecz otwarte na praktyki twórcze.

Współczesne przemiany rynku pracy rodzą nowe wyzwania: powstawanie nowych zawodów i specjalności, nacisk na elastyczność i mobilność, umiejętności miękkie, adaptację do zmieniających się warunków pracy, uczenie się przez całe życie.

Rolą doradców zawodowych jest towarzyszenie osobom radzącym się w samorozwoju, identyfikacja predyspozycji i zdolności jednostki, wspieranie klientów w konstruowaniu i rekonstruowaniu ich ścieżki edukacyjno-zawodowej i podejmowaniu ważnych decyzji. Oprócz informacji, klienci potrzebują wsparcia w poruszaniu się po ścieżkach edukacyjno-zawodowych oraz adapta-

cji do ścieżek kariery o mocno nieregularnym przebiegu (por. Kukla, 2012).

Aktualny kontekst społeczno-kulturowy i globalne wyzwania związane z rynkiem pracy wymagają wielowymiarowego, holistycznego podejścia w poradnictwie, aby skutecznie nieść pomoc osobom chcącym się odnaleźć w zmieniającej się gospodarce. Paradygmat konstruktywistyczny i interpretacyjny w poradnictwie (McMahon, 2017) akcentuje autorefleksję, kreatywność, elastyczność i odpowiedzialność radzącego się za konstruowanie kariery/życia. Konstruktywizm (Berger, Luckmann 1983) ujmując świat społeczny jako fenomen konstruowany w toku społecznych negocjacji, poprzez ciągłe interakcje i nadawanie znaczeń. Tożsamość i kariera jest tu przestrzenią dynamicznego procesu autokreacji i aktywnego konstruowania swojego życia. W niniejszym projekcie czerpano z podejść osadzonych w tym nurcie m.in. z poradnictwa socjodynamicznego Vance’a Peavy’ego (2014) czy poradnictwa opartego na nadziei Normana E. Amundsona (2017).

Poradnictwo konstruktywistyczne można określić jako:

- refleksyjną praktykę społeczną (pomagania innym),
- proces współkonstruowania możliwych dróg i opcji do wyboru,
- narzędzie samopoznania,
- ogólną metodę planowania życia (współtworzenie i omawianie osiągalnych, osobistych projektów),
- zindywidualizowaną, praktyczną metodę rozwiązywania problemów życiowych,
- proces wsparcia, który wzmacnia, otwiera możliwości, niesie nadzieję i zachętę do aktywnych działań,

- szansę wypracowania nowych perspektyw i wdrożenia zmian.

Rozwiązania w tym nurcie są traktowane jako:

- tymczasowe konstrukcje i „najlepsze trafienia”,
- zależne od czynników kontekstualnych,
- otwarte na improwizację i różnorodne interpretacje,

- manifestowane w wieloraki sposób,
- mające sens zależny od osobistego znaczenia.

Doradca konstruktywistyczny pełni więc rolę towarzysza w procesie zmian, partnera, a nie eksperta proponującego gotowe rozwiązania.

Styl brikolera

Poradnictwo konstruktywistyczne nie jest oparte na gotowych rozwiązaniach, matrycach działania, instrukcjach czy sztywnych wzorcach postępowania. Vance Peavy promuje styl „brikolera” u doradców — nazywając ich profesjonalnymi „złotymi rączkami”, w których warsztacie pracy znaczenie ma otwartość oraz praktyczne i twórcze podejście do problemów. W proces poradniczy zaangażowane są doświadczenia życiowe, wrażliwość kulturowa, wiedza, intuicja — zarówno doradcy oraz osoby radzącej się, a także konkretna sytuacja życiowa klienta i różnorodne narzędzia pracy.

„ Brikolerzy *tworzą* rozwiązania problemów; nie stosują z góry założonych interwencji. Wykorzystują zgromadzony materiał — również przeróżne pojęcia i nowo pojawiające się zbiory informacji oraz doświadczeń. Kierując się wnioskami pochodzącymi z uważnej analizy

sytuacji życiowej osoby poszukującej wsparcia, starają się wybrać najlepsze z dostępnych rozwiązań (Peavy, 2014, s. 109).

Brikolaż (fr. *bricolage*) — oznacza „majsterkowanie”, „konstruowanie” z różnorodnych, „podręcznych” materiałów (często o charakterze nieformalnym czy doraźnym), gdzie używa się wszystkich dostępnych w danej chwili narzędzi, stosując swobodnie rozmaite strategie, techniki i dane. Podobnie doradca-brikoler jest wyposażony w roboczą „skrzynkę narzędziową”, z której aktywnie korzysta i kompiluje niezbędne pomoce do pracy z drugim człowiekiem. Doradca w tym nurcie jest otwarty, eksperymentuje, improwizuje i szuka nowych połączeń i perspektyw, zachowując świeże spojrzenie i będąc świadomym, że nie ma gotowych odpowiedzi.

Postawa kreatywności

„ Poradnictwo kariery dysponuje wieloma ćwiczeniami, które wspierają wyobraźnię, kreatywność i myślenie o możliwościach. Jednak skuteczne poradnictwo to nie tylko ćwiczenia, to także sposób bycia. (Amundson, 2017, s.24)

Podejście konstruktywistyczne promuje wykorzystanie różnorodnych technik ekspresyjnych i twórczych takich jak narracje, metafory, obrazy, symbole, rysunki, pisanie i mapowanie — jako nośników znaczeń oraz materiał refleksyjny i analityczny.

Doradcy konstruktywistyczni nie stosują jednak tych narzędzi/instrukcji sztywno, ale każdorazowo dopasowują ich użycie do zdiagnozowanych potrzeb — adekwatnie do sytuacji doradczej i do stylu komu-

nikacji klienta (indywidualizacja podejścia). Istotna jest w ich postawie kreatywność i otwartość na wprowadzanie modyfikacji — uwzględniając kontekst zastosowania (np. adaptacja do lokalnych realiów, integracja z innymi dostępnymi ofertami wsparcia).

Amundson (2017) wyodrębnia różnicę między „zarządzaniem karierą”/*career management* (podejście sztywne, bezosobowe, określone) a „tworzeniem kariery”/*career craft* (podejście elastyczne, osobiste, niestandardowe), które może być bardziej skuteczne w poruszaniu się w aktualnych, zmiennych realiach rynku pracy. Poradnictwo zaś to generowanie możliwości i perspektyw na przyszłość, wspierające poszerzenie wizji tego, co jest możliwe.

Poradnictwo konstruktywistyczne – wymiar praktyczny

Struktura procesu poradniczego – od budowania relacji do konstruowania rozwiązań

W ramach projektu przewidziano testowanie podejścia konstruktywistycznego dla jednej osoby radzącej się w wymiarze średnio 8 sesji doradczych trwających 1,5 godziny. W praktyce pozaprojektowej częstotliwość i rytm sesji są wyznaczone przez potrzeby radzącego się i specyfikę danego kontekstu.

Z racji dynamiki i otwartości procesu poradnictwa w nurcie konstruktywistycznym – można zarysować tylko projekt generalnej struktury spotkań i sekwencji wydarzeń: przejścia „od problemów/osobistych wyzwań do rozwiązań”:

1. Zbudowanie „wspólnego gruntu” (nawiązanie relacji, atmosfera zaufania).
2. Diagnoza sytuacji i zdefiniowanie problemu.
3. Praca nad rozwiązaniem problemu.
4. Podsumowanie i zamknięcie procesu poradnictwa.

Pierwsza sesja to czas wzajemnego poznania się, zdefiniowania roli doradcy i roli radzącego się w procesie, tak aby stworzyć bezpieczne ramy współpracy. To też moment na podkreślenie odpowiedzialności osoby radzącej się za podejmowane wybory. Wagę zbudowania relacji podkreślają następujące wypowiedzi doradców testujących podejście:

„ Ten etap to tworzenie podwalin do dalszych relacji, wstępna ocena gotowości do procesu w odniesieniu do oczekiwań, nawiązanie specyficznej relacji, w której nie ma osoby badanej, są natomiast partnerzy.

Kolejne etapy to przejście od diagnozy obecnej sytuacji do planowania, rozwiązania dylematów i realizacji ce-

łów – w optyce aktywizacji społeczno-edukacyjno-zawodowej, z uwrażliwieniem na indywidualne potrzeby osób radzących się. Rolą doradcy zawodowego jest towarzyszenie im w (re)konstruowaniu ich ścieżek kariery/życia – wspieranie w refleksji, analizie sytuacji, potrzeb, wartości i celów, oraz w podejmowaniu decyzji i realizowaniu zaplanowanych działań, co obrazują następujące wypowiedzi doradców:

„ [Osoba radząca się] zaczyna poważniej traktować niektóre ze swoich pomysłów na przyszłość i przenosić je ze sfery marzeń do realizowanego projektu przyszłości. „Rozbudzona” u klienta ciekawość i wizja przyszłości, staje się motywacją do działania i poszerzania horyzontów. Wspólna analiza wypracowanych rozwiązań pozwala radzącemu się na wybór optymalnej ścieżki życiowej, zgodnej z wewnętrznymi przekonaniem. (...) Ważne jest dla mnie to, że wspieram klienta podczas jego wzlotów i upadków w trakcie realizacji wyznaczonych ścieżek rozwojowych. Udzielam wsparcia również, kiedy „wychodzi” z obszaru komfortu przy odkrywaniu własnego „ja” i kreowaniu nowej rzeczywistości.

„ Praca nad zrozumieniem mechanizmów kryjących się za problemem, wzięcie pełnej odpowiedzialności za proces wewnętrznej zmiany, uwolnienie mentalne od blokad i ograniczeń. Osiągnięcie mentalnej dojrzałości (samoakceptacji) poprzez pracę nad wewnętrznymi przeszkodami, problemami i celami.

„ Jest to ekscytująca, nowa, ożywcza i budząca nadzieję wspólna podróż, dzięki autorefleksji pozwalająca

uczestnikowi dostrzec problemy, ale też możliwości i alternatywy ich rozwiązania.

Ważnym etapem jest też refleksyjne podsumowanie całego procesu i domknięcie poradnictwa. To czas na podzielenie się informacjami zwrotnymi przez doradcę i osobę radzącą się — analizę wspólnej drogi i dotychczasowych zmian i osiągnięć. Warto zadbać o emocjonalny wymiar finału — nazywając uczucia towarzyszące rozstaniu. Można też przedyskutować możliwości, potrzebę i formę ewentualnego dalszego kontaktu — również ewentualny kontakt „po sesjach” podlega bowiem

negocjacji. Ostatnie spotkanie to też dodatkowa okazja na wzmocnienie osoby radzącej się i podsumowanie planu dalszych działań — już po zakończonym poradnictwie. Tak opisują ten etap doradcy:

„ Dla mnie to takie wypuszczenie z gniazda. Jest też moment na bliskość, uścisk, przytulenie.

„ Najważniejsze jest podsumowanie wszystkich sesji zrobione przez Uczestnika w formie „moich zmian – moich działań”. Klient wychodzi z procesu jako osoba świadoma swoich mocnych stron i planu do realizacji”.

Przykładowe narzędzia poradnicze

W ramach niniejszego projektu „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa...” doradcy testowali użycie 3 obligatoryjnych narzędzi: Mapowania przestrzeni życiowej (teraźniejszości), Kręgu Kariery, Kręgu Mocnych Stron. Jednym z elementów poradnictwa było również opracowanie tzw. ścieżki rozwoju zawodowego i edukacyjnego. Standardowo Indywidualny Plan Działania definiuje kolejne kroki podejmowane celem rozwiązania wyzwań *stricte* zawodowych i edukacyjnych, stanowiąc plan aktywności klienta umożliwiający uzyskanie zatrudnienia. Na gruncie podejścia konstruktywistycznego ww. ścieżka promuje podejście holistyczne, uwzględniające również wymiar osobisty (np. zdrowie, wartości) i wymiar społeczny.

W ramach wcześniej zrealizowanych przez Fundację Imago projektów opisane zostały wybrane narzędzia konstruktywistyczne:

- W publikacji z 2015 roku pt. *Raport podsumowujący projekt „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego* opisane zostały narzędzia socjodynamiczne Vance’a Peavy tj. Narracje i opowiadania; Metafory; Zadawanie pytań generujących znaczenia; Mapa przestrzeni życiowej; Mapa przyszłości; Dom głosów; Życie jako książka; Radar.
http://fundacijaimago.pl/wp-content/uploads/Raport_SD_final_E-BOOK.pdf
- W publikacji z 2018 roku pt. *Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery* Normana E. Amundsona opisane zostały narzędzia poradnictwa opartego na nadziei tj. *Storytelling*; 20 rzeczy, które lubię robić; Przepływ kariery; Krąg mocnych stron; Krąg kariery; Krąg informacji zawodowych; Krąg połączeń; Metafory; Karty metaforyczne; Atraktory miejsca pracy; Metoda dwóch-trzech krzeseł; Przechodzenie problemu; Znaczący inni.
http://fundacijaimago.pl/wp-content/uploads/Nadzieja_el_AG.pdf

Konstruktywistyczna „skrzynka narzędziowa” to bogaty repertuar ćwiczeń i metod pracy — otwarty na swobodne komponowanie, modyfikacje i alternatywne interpretacje, stosowany w zależności od konkretnej sytuacji poradniczej. To między innymi takie praktyki jak *storytelling*, wizualizacje, techniki ekspresyjne, rysunki, mapy, praca z ciałem czy praca „w terenie”. W tym podejściu zachęca się doradców do twórczego i elastycznego czerpania z rezerwuaru możliwości, do znajdowania nowych dróg i sposobów na inspirowany proces. Poniższe opisy narzędzi szkicują ogólny przebieg ćwiczenia, ale to doradca każdorazowo, wraz z osobą radzącą się, dopasowuje ich użycie do jej aktualnych potrzeb.

Poniżej przedstawione są wybrane narzędzia zorientowane konstruktywistycznie, które dotychczas nie były szerzej prezentowane.

▪ Określanie i odkrywanie znaczenia samoopisów

Ćwiczenie polega na refleksyjnej pracy z listą samoopisów. Osoba radząca się sporządza listę około 15–20 swoich istotnych cech — zarówno pozytywnych, jak i niepożądanych. Następnie podkreśla cechy ważne i akceptowane przez nią, po czym przekreśla te, które uważa za niepożądane, omawiając ich znaczenie dla jakości życia. W kolejnym kroku radzący się sporządza listę cech i umiejętności najbardziej pożądanых, rozważając możliwości ich wykształcenia i rozwoju oraz analizując potencjalny wpływ zmian na dalsze życie. Ostatnim etapem jest zaprojektowanie wspólnie z doradcą działań i aktywności mających na celu wdrożenie możliwych zmian.

Stworzenie takiej listy wydobywa znaczenia oraz systematyzuje przemyślenia na własny temat. Projekt

osobistej aktywności pozwala zaplanować niezbędne działania dla wprowadzenia konstruktywnych zmian w wybranych obszarach funkcjonowania.

Przebieg

Proces autokreacji składa się z pięciu kroków:

1. wymienienie posiadanych cech i/lub zdolności (w formie pojedynczych słów lub krótkich fraz);
2. określenie swoich mocnych stron;
3. wskazanie cech, które powinny zostać zmienione lub wyeliminowane — cech, których osoba poszukująca pomocy chciałaby się pozbyć;
4. wskazanie cech, które radzący się chciałby posiadać, oraz omówienie tego, jakie zmiany zasłoby w autor-skim „ja” lub w osobistych umiejętnościach, gdyby zostały przez niego nabyte;
5. opracowanie projektu osobistej aktywności mające-go na celu wzmocnienie pozytywnych cech lub wykształcenie nowych.

(za: Peavy, 2014, s. 103).

■ Rysowanie linii życia

Ćwiczenie pozwala zwiualizować linię życia. Uświa-damia, że czasem nasze życie wydaje się biec w prostej linii, czasem jest pełne zakrętów, czasem wydaje się po-wracać do punktu wyjścia, a bywa i przerywaną linią, z dodatkowymi odcinkami lub rozwidleniami. Spojrze-nie na swoją biografię „z lotu ptaka” otwiera na nowe perspektywy, podsumowania i bardziej świadome spoj-rzenie w przyszłość. Po omówieniu linii życia z dorad-cą, osoba radząca się ma szansę uzyskać szerszy wgląd w przebieg życia.

Przebieg

1. Na czystej kartce papieru narysuj swoją linię życia, od momentu narodzin aż po aktualny moment. Zaznacz na niej najważniejsze chwile, wydarzenia, przeżycia czy też relacje z innymi ludźmi.
2. Zastanów się: czy niektóre odcinki tej linii są dla Ciebie ważniejsze niż inne?
3. Czy niektóre odcinki/wątki są skończone, a niektóre nie?
4. Jeśli wybiegniesz myślą w przód o parę lat, jak sobie wyobrażasz swoją linię życia?

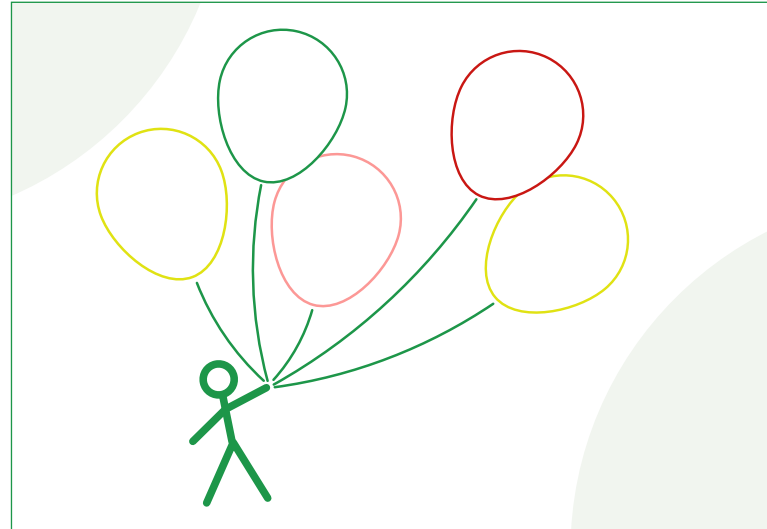
(za: Spangar, Keskinen, 2017).

■ Możliwe warianty mojej przyszłości

Ćwiczenie polega na generowaniu alternatywnych wizji przyszłości. Wyobrażanie sobie kilku wariantów przy-szłości uelastycznia perspektywy, pozwala na dogłębną eksplorację własnych wartości i idei, pomaga wybrać plan główny i scenariusze opcjonalne oraz wprowadzenie ich w życie.

Przebieg

1. Prawie każdy człowiek ma jakiś pomysł odnośnie swojej przyszłości i chciałby, żeby ten plan się po-wiódł. Wiele osób wyobraża sobie różne warianty dotyczące przyszłości, jaka ich interesuje (np. zawo-dowej). Spójrz na zdjęcie z balonami poniżej. Niech każdy z nich oznacza możliwy wariant Twojej przy-szłości. Wpisz w nie nazwy, które będą je opisywać. Np. jeśli myślisz o byciu biologiem, albo lekarzem, albo poetą, wpisz nazwę zawodu w jeden z balonów. Spróbuj opisać przynajmniej trzy warianty.



2. Potem zastanów się nad każdą opcją:
 - Do jakiego stopnia możliwe jest jej osiągnięcie?
 - Czego potrzebujesz żeby tam dotrzeć?
 - Czego musisz się nauczyć lub co musisz poćwi-czyć?
 - Czy coś Ci w tym przeszkadza?
 - Które z Twoich mocnych stron i zasobów mogą Ci pomóc w osiągnięciu celu?
 - Jak bardzo realistyczne jest to dla Ciebie?
 - Jeśli wytrwasz, jaka będzie Twoja nagroda?
 - Co musisz poświęcić podczas podróży do tego miejsca?
3. Wybierz teraz wariant, który zdecydowanie preferu-jesz, który Cię najbardziej pociąga. Napisz parę słów, dlaczego wybrałeś właśnie ten.

(za: Spangar, Keskinen, 2017).

■ Pytania uwydatniające możliwości

Podstawą spotkania poradniczego jest dialogiczna ko-munikacja, opowieść, historia osoby radzącej się. Do-radca zadaje pytania otwierające na nowe perspektywy i znaczenia. Zachęca do szczegółowego opisu sytuacji (działania, uczucia, myśli, oczekiwania, pełnione role, wpływ innych, przebieg, zakończenie). Po wyartykuło-waniu opowieści warto zadbać o transfer nabytej o so-bie wiedzy (w szczególności pozytywnych elementów

historii) na obecne wyzwania i aktualny kontekst. Poradnictwo konstruktywistyczne wychyla się w przyszłość, podkreśla możliwości, stymuluje nowe perspektywy i rozwiązania. W tym nurcie stosuje się strategię zadawania takich pytań, aby osoba radząca się nie koncentrowała się wyłącznie na problemach i negatywnych scenariuszach. Poniżej przedstawione są sposoby pracy zaproponowane przez Amundsona (2017, s. 101–103).

Pytania o wyjątki

Aby osoba radząca się nie tkwiła w kryzysie, warto zadać pytania o sytuacje w życiu, które nie były napiętnowane trudnościami. Prośba o opowiedzenie o wyjątku od „reguły” może mieć miejsce podczas sesji (np. „opowiedz mi o rozmowach rekrutacyjnych, w których czułeś się lepiej”) lub być zadaniem domowym dla osoby radzącej się. Również uważny doradca może podzielić się z klientem informacją zwrotną nt. zachowania, które świadczy o potencjałach klienta. Takie podejście pozwala na zbudowanie pozytywnego nastawienia, wydobywa wewnętrzną siłę i wzmacnia mocne strony.

Pytania skalujące

Pozwalają sprecyzować aktualne miejsce na drodze do realizacji celu. Osoba radząca się określa swą obecną sytuację (baza, poziom 0), co ma nadzieję realnie osiągnąć (+1) i jaki byłby idealny rezultat (+2). Z drugiej strony opisuje negatywny obrót zdarzeń: co by się stało, jeśli sytuacja by się pogorszyła w stosunku do aktualnego *status quo* (-1), a co byłoby totalną katastrofą (-2).

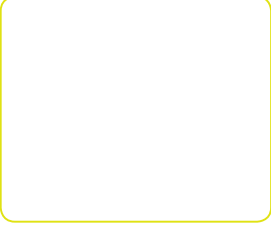
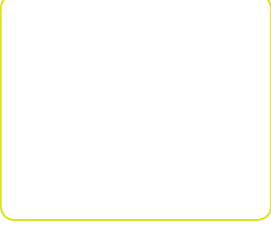
Można też wykorzystać metodę 10-punktowej skali (0, +10) do zobrazowania samopoczucia osoby radzącej się: teraz, w ostatnim tygodniu oraz docelowe, które pragną osiągnąć. Takie skalowanie można przeprowadzić aktywnie, wyznaczając dwa skrajne miejsca w przestrzeni gabinetu i zapraszając klienta do przejścia do miejsca, w którym uważa, że się znajduje aktualnie, znajdował się w przeszłości i ma nadzieję znaleźć się w przyszłości. Taka technika pozwala na uzewnętrznienie problemów i zmierzenie się z nimi również w ciele.

Pytania o cud

Celem tej strategii jest wydobycie z negatywnego myślenia, marazmu czy tendencyjnej percepcji możliwych zdarzeń. Polega ona na zadawaniu pytań nie o to, co osoba radząca się chce osiągnąć, ale jak widzi siebie po (cudownym) spełnieniu swoich pragnień. Ma ona opisać wszystkie szczegóły osiągnięcia idealnego rozwiązania i zwiualizować się w pozycji zwycięzcy. Następnie z tego miejsca powinna spojrzeć na drogę, jaką przebyła, aby osiągnąć dany cel. Taka zmiana perspektywy z odłolnej na odgórną otwiera na nowe wnioski i pozwala odświeżyć spojrzenie na wszystkie kroki, jakie należy wykonać, by osiągnąć pożądany rezultat. Wzmacnia świadomość każdego kroku, otwiera na alternatywne sposoby dojścia do celu oraz pozwala urealnić zamierzenia.

■ Identyfikacja wzorca (*pattern identification exercise, PIE*)

Celem tego ćwiczenia jest dogłębne poznanie i analiza założeń i wzorców, funkcjonujących u podstaw danej sytuacji. W tym wariantcie następuje przejście od szczegółu (opis doświadczenia) do ogółu (wzorce w życiu). Dokładna analiza sytuacji pozwala na zrozumienie unikalnej perspektywy osoby – jej potrzeb, wartości, poglądów. Przy użyciu tej metody można analizować różne doświadczenia, w tym niezwiązane bezpośrednio z karierą tj.: wolny czas, rodzina, edukacja, duchowość.

OPIS 	Określ czynność z dziedziny dotyczącej spędzania czasu wolnego, edukacji lub pracy, którą wyjątkowo lubisz. Teraz zastanów się nad momentami, kiedy sprawiła Ci ona największą przyjemność, a kiedy najmniej. Wypisz te doświadczenia na górze strony.
+ -  	Opisz dokładnie pozytywne i negatywne doświadczenia z nią związane. Umieść je w równoległych kolumnach pod nazwą aktywności. Sformułuj pytania, które pomogą Ci w opisie wydarzeń, ludzi, uczuć, wyzwań, sukcesów, wyników, motywacji i zmian, jakie Ci towarzyszyły w związku z tymi doświadczeniami.
WZORZEC 	Jaki obraz Ciebie prezentuje to, co napisałeś/-aś? Zmotywuj teraz klienta do wyszczególnienia m.in. jego celów, wyznawanych wartości, umiejętności, osobistego stylu i zainteresowań. Wypiszcie te informacje przy negatywnych i pozytywnych doświadczeniach.
CZINY 	Jakie ma to odzwierciedlenie w podejmowanych decyzjach zawodowych i dotyczących planowania kariery? Wypiszcie poniżej ogólne uwagi.

Za: (Amundson, 2017, s.118)

Przebieg

1. Doradca zaprasza osobę radzącą się, aby pomyślała o dowolnej czynności, którą praktykuje. Klient ma za zadanie przywołać te momenty w pamięci, kiedy dana czynność sprawiła najwięcej satysfakcji oraz najmniej.
2. Osoba radząca się ma dokładnie opisać pozytywne i negatywne doświadczenia z nią związane. Doradca dopytuje o różne aspekty sytuacji tj. zaangażowane osoby, myśli i odczucia klienta, wyzwania, motywację oraz czynniki wpływające na pozytywną i negatywną percepcję zdarzeń. Po wysłuchaniu historii, doradca spisuje ją szczegółowo na flipcharcie albo na dużej kartce, tak żeby była dobrze widoczna – jako punkt odniesienia do dalszej analizy.
3. Następnie osoba radząca się ma za zadanie wyłonić wzorce, w jakie układają się fragmenty jej opowieści. Doradca służy w tym procesie pomocą i zachętą, ułatwia klientowi poszukiwanie asocjacji między poszczególnymi informacjami, zawartymi w opowieści a celami, wartościami, osobistym stylem i zainteresowaniami osoby radzącej się. Doradca może również dodać swoje spostrzeżenia, skojarzenia, z zaznaczeniem, że są to tylko hipotezy, a nie kategoryczne stwierdzenia. Może to prowadzić do przeramowania czyli zmiany perspektywy u klienta, ale to jego narracja i interpretacja ma kluczowe znaczenie w procesie.
4. Ostatni etap to próba przełożenia informacji o wzorcach osobistych na grunt wyboru ścieżki kariery i planowania działania. (por. Amundson, 2017, s. 116–117)

Ten proces samooceny i wglądu można przedstawić w formie wizualnej mapy – ilustrującej kolejne kroki: od opisu, poprzez identyfikację wzorca aż do podejmowania decyzji i zaplanowania działań.

■ Słuchanie za pośrednictwem przedmiotu

Podejście konstruktywistyczne promuje wrażliwość na różnice kulturowe w trakcie rozmowy poradniczej. Praca z przedmiotami odsłania znaczenie kulturowych artefaktów w pracy z drugim człowiekiem. Przedmioty jako kody kulturowe są potencjalnym kanałem komunikacji na linii doradca – osoba radząca się. Doradca uczy się świata drugiego człowieka (imigranta, uchodźcy, osoby reprezentującej odmienną kulturę)

przez pryzmat przedmiotów. Przedmiot może być nośnikiem przeżyć, doświadczeń, myśli i uczuć, stanowi zaplecze praktyk i działań, wehikuł pamięci i tożsamości (kulturowej, etnicznej, płciowej). Przedmioty mogą otwierać na wiedzę kulturową. Rozmowa o przedmiotach staje się świadomą praktyką wrażliwą kulturowo.

Ćwiczenie zwraca uwagę na potencjał przedmiotu w budowaniu pełniejszego kontaktu i pomoc w zrozumieniu osoby radzącej się.

„Pamiętam, jak po raz pierwszy miałem pomóc pewnym greckim imigrantom przystosować się do warunków życia w kraju o obcej im kulturze. Kilku mężczyzn, mówiących po angielsku, w trakcie naszej rozmowy nieustannie obracało między palcami jakieś koraliki. Na początku nie miałem pojęcia, co robią ani dlaczego. W końcu zdecydowałem się zapytać jednego z nich, co oznaczają dla niego te paciorki i co właściwie z nimi robi. Mężczyzna ze śmiechem odpowiedział, że są to paciorki „do modlitwy”. Spytałem więc, czy modli się podczas naszego spotkania. On znów się roześmiał, po czym powiedział: „Nie, one pomagają mi się nie denerwować w trakcie rozmowy”. Następnie zaczęliśmy omawiać poszczególne typy takich koralików, a także to, jakie pełnią funkcje w różnych sytuacjach. Oto przykład komunikacji za pośrednictwem jakiegoś przedmiotu. Wiedząc, jakie znaczenie kulturowe przypisywane jest wspomnianym koralikom, byłem w stanie słuchać mojego rozmówcy z innej oraz znacznie szerszej perspektywy (Peavy, 2014, s. 75).

Ćwiczenie uwrażliwia na bliskie otoczenie osoby radzącej się, kontekst, w jakim żyje, estetykę, ale często też etykę, którą praktykuje osoba radząca się w swoim życiu.

Przebieg

1. Zaproszenie do opowieści o przedmiotach, które mają znaczenie dla osoby radzącej się, towarzyszącej jej, są ważne.
2. Radzący się dokonuje ekspresji siebie poprzez bliskie przedmioty (które ma przy sobie, albo przynosi na kolejną sesję). Opowiada o nich.
3. Doradca może pogłębiać eksplorację w wybranym obszarze: Jaka aura skojarzeniowa i emocjonalna towarzyszy danym przedmiotom? Jaką mają funkcję, wartość? Jaką historię one same opowiadają? Co powiedziałyby pod nieobecność osoby radzącej się? Dlaczego właśnie one są obecne w jej życiu?

Modyfikacje narzędzi poradniczych

Kluczem efektywnego procesu poradniczego w podejściu konstruktywistycznym jest podążanie za osobą radzącą się, dostosowywanie języka komunikacji do specyficznej sytuacji i możliwości rozmówcy, elastyczna postawa, otwartość na różnorodny wachlarz stosowanych narzędzi oraz modyfikowanie przebiegu ćwiczeń tak, by wyjść naprzeciw indywidualnym potrzebom ww. osób.

Analiza zastosowania narzędzi i metod pracy polegała na zbieraniu opinii doradców, testujących nowe rozwiązania, pytaniu ich o niezbędne zmiany, ewentualne modyfikacje, udoskonalenia (wypracowywanie/ rozwój nowych rozwiązań) czy alternatywne scenariusze ćwiczeń (np. inny przebieg ze względu na specyfikę sytuacji osoby radzącej się).

Doradcy zwracali uwagę na konieczność zadbania o świeżość spojrzenia na sytuację osoby radzącej się podczas każdej sesji i wzmacnianie umiejętności dostosowania się do danej osoby. To niejako „wejście w jej świat” poprzez adekwatny komentarz czy kanał komunikacyjny dostosowany do osoby (np. gdy klient lubi czytać – można zaproponować pracę z literaturą czy z cytatami; gdy zaś lubi grać – można wprowadzić *storytelling* na motywach gry *story cubes*).

Istotna jest otwartość na informacje zwrotne o ćwiczeniu od osoby radzącej się – pytania na koniec sesji: „co było łatwe/ trudne/ co chcieliby zmienić/ co pomogłoby im przystąpić do ćwiczenia?” Taka postawa ciekawości i wsłuchania się w perspektywę osoby radzącej się buduje porozumienie i możliwość znalezienia „wspólnego gruntu” w relacji.

Aby zmaksymalizować efekty prowadzonych spotkań można czerpać z różnych inspiracji np. wprowadzić trening relaksacyjny dla spiętych czy zestresowanych osób radzących się (co pozwoli na zatrzymanie się, złapanie oddechu i zmianę perspektywy).

Doradcy zwracali uwagę na zadbanie o swoiste „BHP” w podejściu konstruktywistycznym. Ze względu na możliwą głębokość wglądu i pracę na polu osobistym kluczowe jest budowanie poczucia bezpieczeństwa osoby radzącej się, jej gotowości i wewnętrznej zgody na pracę (np. pytanie do osoby radzącej się: „czy jest gotowy/a spojrzeć z lotu ptaka na całe życie?” – przy ćwiczeniach refleksyjnych np. książka życia). Postawa szacunku do odmowy udziału w danym ćwiczeniu wyraża się m.in. przez wprowadzenie zasady „stop” i podkreślanie dobrowolności udziału czy „odsłonięcia się” w procesie wsparcia, ale też w budowanie odpowiedzialności osoby radzącej się za głębokość otwarcia i zaangażowania

się. Również po stronie doradcy ważna jest świadomość granic, własnych kompetencji, a także podkreślanie, że poradnictwo nie jest terapią.

Doradcy testujący narzędzia wskazywali na konieczność modyfikacji narzędzi i dostosowania instrukcji m.in. do możliwości osób z niepełnosprawnościami (np. w kontekście osób z niepełnosprawnością intelektualną – ważne okazały się krótkie komunikaty, wykorzystanie ilustracji/obrazów, podział całości ćwiczenia na mniejsze części, częstsze przerwy czy spowolnienie procesu poradniczego, gdyż takie zabiegi pozwalają lepiej dostosować się do możliwości osoby radzącej się oraz nie obciążają nadmiernie jej zasobów poznawczych). Doradcy wyrażali też potrzebę posiadania praktycznej wiedzy o specyfice różnych niepełnosprawności, w tym o zaburzeniach psychicznych. Wskazywali też na konieczność zadbania o warunki lokalowe umożliwiające zadbanie o poufność i spokojną atmosferę.

Aby zadbać o komfort klienta można również „wyjść poza biurko” i realizować część sesji poza instytucją, „w terenie” (np. kawiarnia, park). Nie tylko czas sesji można twórczo zagospodarować, ale również czas pomiędzy sesjami i takie praktyki jak „zadania domowe” są kwestią otwartą. Czas „pomiędzy” to różnorodne możliwe zadania do wykonania przez osobę radzącą się (np. wizyta u lekarza, uporządkowanie relacji rodzinnych, rozmowa rekrutacyjna, analiza interesujących treści z wykorzystaniem internetu itp.). Są one istotnym momentem, otwartym na modyfikacje i eksperymenty, a jednocześnie polem, gdzie można uruchomić potencjał osoby radzącej się.

Doradcy zwracali też uwagę na konieczność twórczego podejścia do tzw. „ceremonii zamknięcia”. W obliczu zawiązania się relacji na linii doradca–osoba radząca się podczas procesu trwającego 8 sesji, niezwykle ważny jest proces domknięcia poradnictwa. Koniec sesji to czas podsumowań podjętych działań i osiągnięć, ale również czas emocjonalnego pożegnania z drugą osobą. To czas dzielenia się informacjami zwrotnymi i osobistymi refleksjami. Dlatego szczególnie ważne, by przygotować się do tej fazy i zaprojektować wyjątkowe działania (np. wręczenie certyfikatu, upominku, listu):

” Zamknięcie procesu poradnictwa jest niezwykle istotnym i wyjątkowym momentem dla doradcy i radzącego się. Ważne jest, aby osoba radząca się z ostatniego spotkania z doradcą wyszła z mocą do samodzielnego radzenia sobie podczas stojących przed nią wyzwań życiowych, jak również z wewnętrznym spokojem, że sobie poradzi. Podczas jednego z moich procesów uczestniczka została poproszona o napisanie listu do

siebie, który był dla niej wzmocnieniem przy realizacji zaplanowanych ścieżek rozwojowych, poczuciem mocy i wiary w sukces. Doradca ze swojej strony również przygotował list, który miał być „lekarstwem” w momentach zwątpienia przy realizacji działań. Zarówno dla doradcy, jak i osoby radzącej się był to wzruszający moment. (Raport, 2019)

Doradcy prezentowali też możliwe modyfikacje poszczególnych narzędzi (których bazowe warianty są opisane we wcześniejszych raportach – patrz zakładka „Wydawnictwa Fundacji” na www.fundacijaimago.pl). Cytaty poniższe pochodzą z Raportu z testowania rozwiązania (2019):

Krąg kariery

- Propozycja wykorzystania narzędzi wizualnych (np. kart metaforycznych, kostek *Story Cubes*) w powiązaniu z poszczególnymi obszarami kręgu – jako dodatkowe metaforyczne ujęcie danego aspektu życia,
- W sytuacji zaistnienia alternatywnych planów zawodowych – krąg kariery można „przerabiać” w różnych kontekstach życiowych/zawodowych: *Uczestnik miał możliwość szerszego przyjrzenia się swoim potrzebom/wartościom/umiejętnościom i ich zespoleniu*,
- Doradcy wskazywali na wagę instrukcji i konieczność zdefiniowania poszczególnych elementów kręgu na początku ćwiczenia – opis kategorii tj. „połączenia zawodowe” czy „równowaga” pozwoli pracować efektywnie nad konkretnymi obszarami (*W przypadku osób z obniżonymi funkcjami poznawczymi przyda się instrukcja graficzna wraz z przykładem – podczas sesji zrobiłam wzór, który pokazywałam w przypadku wątpliwości/trudności*),
- Rekomendacja do prowadzenia ćwiczenia na 2 osobnych kartkach (1 kartka – autorefleksja osoby radzącej się, 2 kartka – wgląd od innych),
- Dodatkowo można zaprosić do procentowego określenia zadowolenia osoby radzącej się z poszczególnych obszarów (*Ćwiczenie oprócz aspektu samopoznania, pozwoliło odsłonić bariery w realizacji wyznaczonych ścieżek rozwojowych. Przyczyniło się to do ustalenia nowych celów rozwojowych*),
- Można wzbogacić krąg kariery o analizę linii życia/kariery.

Krąg mocnych stron

- W przypadku osób radzących się, które same nie potrafią nazwać swoich zasobów (mają blokadę przed nazywaniem i/lub przypisywaniem sobie mocnych stron/ pozytywnych cech) – celem ułatwienia można zastosować karteczki z wylistowanym gotowym zestawem umiejętności/ talentów/ wartości albo skorzystać z klasyfikacji Talentów Gallupa albo z kart FRIS do wyboru. Radzący się uzasadnia, w jakich sytuacjach zidentyfikował u siebie poszczególne cechy (*Wybór cech z podanego katalogu otwiera na rozmowę i opowieść, w jakich sytuacjach radzący się ich*

doświadczył). Innym wariantem jest analiza czynności: *W przypadku kiedy osoba miała problem z nazwaniem swoich cech, poprosiłam, żeby rozpisała najpierw czynności, które wykonywała, a dopiero potem spróbowała sobie wyobrazić cechy i umiejętności związane z tymi czynnościami*,

- Włączenie znaczących innych – przygotowanie przez nich kręgu mocnych stron dla osoby radzącej się,
- Doradcy wskazują na pozytywną stronę tego narzędzia: *Krąg miał też moc „terapeutyczną”. Wzmacniał i dowartościowywał – dlatego warto, aby krąg towarzyszył całemu procesowi doradczemu (można uzupełniać go o nowe pozytywne cechy, wyłaniające się w toku pracy np. innym kolorem)*,
- Jeśli na sesji trudno osobie radzącej się dotrzeć do konstruktywnej opowieści będącej bazą do generowania kręgu – można poprosić o przygotowanie historii ze swojego życia jako „zadanie domowe”,
- Można zaproponować analizę/dyskusję wokół osobistego stosunku do poszczególnych mocnych stron (np. deprecjacja, kluczowe znaczenie),
- W kontekście poszukiwania pracy – można wygenerować wspólnie krąg mocnych stron pożądanых na danym stanowisku pracy, którym jest zainteresowana osoba radząca się – i porównać z kręgiem klienta (analiza punktów wspólnych, braków, potencjałów).

Mapowanie

- Wykorzystanie przedmiotów/zdjęć, jako dodatkowego materiału pomocnego w konstruowaniu map,
- Wykorzystanie elementów kolażu (gazety) – wizualna mapa z gotowych półproduktów (dla osób, które oporują przed rysowaniem),
- Uwspólnienie znaczeń – zdefiniowanie poszczególnych pól (np. duchowość/filozofia życia),
- Użycie mapowania do zaznaczenia istotnych sfer w życiu oraz do procentowego zaznaczenia ile zajmują przestrzeni. Osoba radząca się tworzy „procentową” mapę teraźniejszości oraz pożądaną przyszłości,
- Dla uporządkowania można stworzyć dwa oddzielne mosty – jeden dotyczący koniecznych interwencji zawodowych, a drugi – zmian w polu osobistym/ prywatnym,
- Skonstruowanie listy pytań pogłębiających eksplorację poszczególnych obszarów mapowania (osoby radzące się czasem skupiają się na kwestii braku kompetencji rysunkowych/artystycznych – i nie słyszą pytań),
- Tu przykładowa wypowiedź ilustrująca twórcze podejście do mapowania i wzbogacania go o nowe wątki: *Jest to dobre narzędzie i należy pozwolić klientowi na dowolność w kreowaniu i przygotowaniu mapy przestrzeni życiowej. Do „budowy” mostu łączącego teraźniejszość z przyszłością i wyznaczania ścieżek wykorzystałam pytania coachingowe. Pozwoliło to klientowi na wybór prześlanych działań. Tutaj pracowałam również na zęgarze. Klient miał za zadanie opisać swój dzień. Przeanalizowany dzień pozwolił na zidentyfikowanie „złodziei czasu”*

tj. wymówek. Znajomość pożeraczy jest niezbędnym elementem, aby efektywnie zarządzać swoim czasem podczas realizacji wyznaczonych ścieżek rozwojowych.

Karty metaforyczne (i metafory)

- Doradca może tworzyć własny zestaw kart (z cytatami, hasłami, obrazkami, zdjęciami, z nazwami cech/umiejętności), adekwatnie do bieżącej sytuacji osoby radzącej się,
- Wykorzystanie innych dostępnych na rynku kart (np. Dixit, Story Cubes, Inspired, FRIS, Turlane opowieści),
- Wykorzystanie kart metaforycznych na początku sesji (w celu uświadomienia sobie swojej sytuacji, problemu, w celu pobudzenia do kreatywności, do sprawdzenia nastawienia do spotkania) i na zakończenie, jako klamra dla procesu doradczego,
- Rekomendowane zastosowanie w przypadku osób radzących się, które niechętnie opowiadają o sobie, nie potrafią snuć opowieści (obraz może być inspiracją),
- Gdy pracuje się metaforą słowną – można dodatkowo poprosić osobę radzącą się o wizualizację tej metafory (rysunek).

Inne narzędzia doradcze

- Koło równowagi życiowej – korzystnie jest zdefiniować poszczególne elementy kręgu.
- Radar – warto dodać kilka propozycji dzikich kart do wyboru (ułatwia wyobrażenie sobie innych wątków/ważnych kontekstów). Można też zastosować zdjęcia do wyboru, które metaforycznie zilustrują dane ramię kompasu.
- Hotel Bachtina – „zbudowanie” nowego hotelu Bachtina, na osobnej karcie, z nowymi/ pożądanymi głosami osoby radzącej się i afirmacjami (np. gdy

autorefleksja w tym ćwiczeniu rodzi trudne emocje). Rekomendacja by stosować to ćwiczenie tylko w przypadku poczucia kompetencji u doradcy zawodowego, gotowości do radzenia sobie z pojawiającymi się u osoby radzącej się reakcjami, emocjami czy zachowaniami.

Doradcy zawodowi podkreślali konieczność ciągłego rozwijania własnego warsztatu pracy poprzez dalsze szkolenia z podejścia konstruktywistycznego dla już wstępnie przeszkolonej kadry, aby z większą otwartością, elastycznością i profesjonalizmem podchodzić do kwestii modyfikacji narzędzi. W zamyśle kontynuacja szkoleń dla doradców w postaci „warsztatu praktyka” ma pozwolić „przerobić” na sobie różne warianty narzędzi, testować nowe narzędzia, dzielić się pomysłami i dobrymi praktykami. Twórcza postawa doradcy i rozwój zaawansowanej kompetencji jaką jest umiejętność modyfikacji narzędzi wymaga inwestycji w kadrę doradczą i sprzyjającego środowiska pracy (szkolenia, spotkania, wymiana narzędzi, metod, doświadczeń i perspektyw między instytucjami). Dodatkowo, jako pożądaný obszar szkoleń, wskazywano na profilaktykę wypalenia zawodowego i warsztaty antystresowe dla doradców – co może przyczynić się do zwiększenia kreatywności, wychodzenia poza schematy i zadbania o dobrostan psychiczny kadry. Nakłady na uczenie się poprzez praktykę znacząco przyspieszą proces rozwoju podejścia konstruktywistycznego.

Temat związany z kwestią modyfikacji narzędzi poradniczych – wybrzmiewa również w zamieszczonych w niniejszej publikacji wywiadach z doradcami-praktykami, którzy wzięli udział w projekcie.

Przykładowy proces poradniczy – Pani Laura

W ramach projektu „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa...” testowano wsparcie doradcze o charakterze procesowym. Zaplanowano wsparcie dla osób bezrobotnych poprzez świadczenie usług indywidualnego doradztwa zawodowego w wymiarze średnio 8 spotkań (16 godzin dydaktycznych) oraz pośrednictwa pracy (średnio 5 godzin/osobę).

Zgodnie z założeniami testowano trzy obligatoryjne narzędzia: Mapowanie, Krąg Kariery oraz Krąg Mocnych Stron. Każdy doradca indywidualnie decydował o kolejności i momencie zastosowania tych narzędzi, jak również o wykorzystaniu innych dostępnych narzędzi rozwoju (np. metafory, narracje, rysunki itp.). Doradcy byli zachęceni do modyfikowania narzędzi, ich twórczego

przekształcania i stosowania adekwatnie do potrzeb danej osoby radzącej się.

Sesje doradcze miały na celu przede wszystkim nabycie praktycznych kompetencji przez doradców, a także ocenę wpływu stosowania rozwijanych metod i narzędzi na efektywność procesu poradniczego oraz trwałość rezultatów z perspektywy klienta – uczestnika projektu i jego potrzeb. Doradcy dokumentowali działania doradcze oraz opracowywali opis jednego, wybranego przez siebie, całościowego procesu poradniczego.

Wszystkie opisy wybranych przypadków, opracowane przez 21 doradców i doradczyń w ramach projektu, można znaleźć w załączniku do raportu:

http://fundacijaimago.pl/wp-content/uploads/Za%C5%82%C4%85cznik_Case-Study-all.pdf
(na www.fundacijaimago.pl, w zakładce „Wydawnictwa Fundacji”).

W tym miejscu prezentujemy przykładowy proces poradniczy, zrealizowany z wykorzystaniem konstruktywistycznych narzędzi pracy, dostosowany do potrzeb konkretnej osoby z niepełnosprawnością i modyfikowany zgodnie ze zgłaszanymi przez osobę radzącą się potrzebami.

Opis ten jest ilustracją prawdziwych spotkań doradczyń z beneficjentką projektu, jednak niektóre informacje i wątki zostały zmienione – zgodnie z zasadą anonimizacji danych wrażliwych. Celem tego zabiegu jest zachowanie poufności, ochrona danych osobowych i podmiotowości bohaterki tej opowieści.

Studium przypadku – Pani Laura

Panią Laurę poznałam w październiku ubiegłego roku – poprzez proces rekrutacyjny trafiła do organizacji pozarządowej, w której pracuję jako trener pracy i doradca zawodowy. Przez rok mogłam obserwować progres, który zachodził na wielu płaszczyznach życia klientki:

Orientacja w terenie

Początkowo nie poruszała się samodzielnie po mieście, ze względu na obawy rodziny, która wykazywała lęk przed zwiększeniem zakresu samodzielności Pani Laury – na przestrzeni miesięcy ta sytuacja zaczęła się zmieniać i – przy początkowym wsparciu Asystenta osoby z niepełnosprawnością – klientka zaczęła poruszać się samodzielnie zarówno komunikacją miejską, jak i podmiejską.

Samodzielność

Funkcjonowanie Pani Laury przywodziło na myśl bardziej funkcjonowanie dziecka/nastolatki, niż dorosłej kobiety. Pani Laura o zgodę dotyczącą np. możliwości wyjścia z domu pyta rodziców lub siostrę. Rodzina, jako formę kary, stosuje formy takie jak „szlaban” czy zabieranie telefonu komórkowego. W mojej ocenie, nadal potrzebna jest praca nad tym aspektem, natomiast widać znaczny progres.

Kontrola emocji

Pani Laura miała trudności z radzeniem sobie z emocjami – we wszystkich sytuacjach problemowych, takich jak np. nieprzyjemna rozmowa z koleżanką reagowała płaczem i wycofaniem. Z czasem, dzięki wsparciu psychologa, nauczyła się rozpoznawać swoje emocje i lepiej je kontrolować.

Płaszczyzna zawodowa

Klientka chciała skupić się głównie na rozwoju kom-

petencji społecznych – praca wydawała się być dla niej bardzo odległą perspektywą. W ciągu kilku miesięcy poprzedzających rozpoczęcie procesu poradnictwa Pani Laura zaczęła mówić o tym, że chciałaby pokazać rodzinie, że jest dorosłą, odpowiedzialną i samodzielną osobą, praca natomiast wydawała się być odpowiednim narzędziem ku temu.

Biorąc pod uwagę dużą determinację i postęp, który dokonał się na powyższych płaszczyznach jej życia zdecydowałam się zaproponować Pani Laurze udział w projekcie. Przed przystąpieniem do procesu doradczego, zweryfikowałam przebieg dotychczasowej edukacji i doświadczenia zawodowego. Klientka jest osobą z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym, symbole 05-R i 01-U (przy czym pytana o rodzaj niepełnosprawności podaje tylko tę ruchową, wyraźnie nie utożsamiając się z niepełnosprawnością intelektualną). Od 5 klasy szkoły podstawowej kształciła się w systemie szkolnictwa specjalnego. Ukończyła szkołę zawodową na kierunku introligatorskim, odbyła praktyki zawodowe, po szkole – kurs kulinarny, jednak nigdy nie była aktywna zawodowo.

Podczas pierwszego spotkania opowiedziałam Pani Laurze o założeniach projektu. Klientka wyraziła gotowość do rozpoczęcia “od zaraz”. Po wypełnieniu dokumentów rekrutacyjnych dopytywała, czy uda się jej dostać. Po uzyskaniu odpowiedzi twierdzącej (decyzja o kwalifikacji do projektu) umówiliśmy się na pierwszą sesję.

Sesja 1

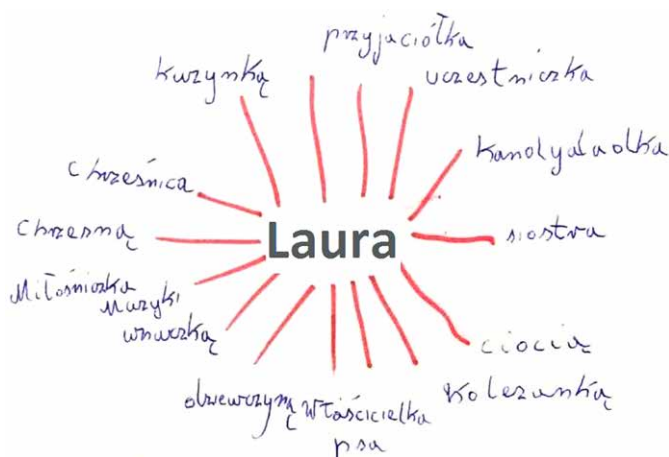
Podczas pierwszej sesji doradczej poprosiłam Panią Laurę o określenie nadrzędnej motywacji, która towarzyszy jej przy rozpoczęciu procesu. Pani Laura uznała, że najważniejsze jest dla niej usamodzielnienie się i pokazanie najbliższym, że “jest dorosłą osobą i ma prawo podejmować samodzielne decyzje”. Ważny wydawał się również aspekt ekonomiczny, bezsprzecznie powiązany z poczuciem sprawczości i samodzielności (kluczowych dla klientki). Sesja miała charakter otwierający. Pani Laura, mimo swojej nieśmiałości chętnie brała udział w ćwiczeniach, które proponowałam – przypuszczam, że nie bez znaczenia był fakt, że poznałyśmy się około roku wcześniej, dzięki czemu miała czas na “oswojenie” się z moją obecnością i zaufanie mi.

Ćwiczenie: Role społeczne/życiowe

Pani Laura potrzebowała wytłumaczenia, czym są role społeczne, w których znajduje się każdy z nas. Po wprowadzeniu w zagadnienie, klientka skupiła się głównie na rolach związanych z rodziną, takich jak m.in.: siostra, ciocia, wnuczka, kuzynka itp. Co zastanawiające, nie wpisała roli córki, mimo tego, że to “wolności” ze strony rodziców oczekiwała najbardziej.

Poprosiłam Panią Laurę, by opisała każdą z pełnionych ról, nadając im znaczenie. Pani Laura podeszła do tego elementu ćwiczenia w sposób dość schematyczny: „Pełnię rolę siostry, bo mam rodzeństwo. Jestem wnuczką dla babci...” itd.

Ćwiczenie to pokazało, że życie Pani Laury krąży wokół rodziny i znajomych. Jedyny element związany z jej zainteresowaniami to rola „miłośniczki muzyki”.



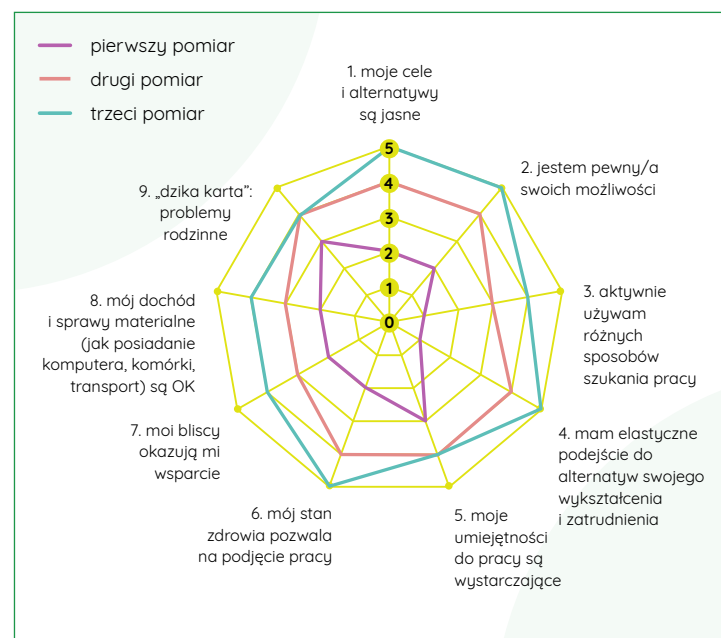
Ćwiczenie: Radar relacji życia zawodowego (pomiar I, II, III)

Rozpoczęliśmy od omówienia roli Radaru w procesie poradnictwa. Wyjaśniłam Pani Laurze, że jest to narzędzie ewaluacyjne, o którego wypełnienie poproszę ją jeszcze dwukrotnie. Nacisk położyłam na to, że klientka nie ocenia w nim siebie, a jedynie poszczególne obszary związane z życiem zawodowym.

Odpowiedzi Pani Laury podczas I pomiaru oscylowały na poziomie 1–3. Ćwiczenie pokazało, że najczęściej pracy wymagają obszary, takie jak: „Mam elastyczne podejście do alternatyw swojego wykształcenia i zatrudnienia” — 1 pkt. (klientka uznała, że nigdy nie myślała nad czymś w rodzaju planu B), „Aktywnie używam różnych sposobów szukania pracy” (do tej pory Pani Laura nie poszukiwała zatrudnienia) — 1 pkt.

Istotne wydało się też poświęcenie czasu na rozwój zagadnień takich jak: „Moje cele i alternatywy są jasne” (Pani Laura na obecnym etapie swojego życia nie wyznaczała żadnych celów zawodowych, ponieważ motywacja do podjęcia pracy pojawiła się stosunkowo niedawno) — 2 pkt, „Jestem pewna swoich możliwości” (Pani Laura sprawia wrażenie osoby wyjątkowo niepewnej i nieświadomej posiadanych zasobów, wydaje się też, że sposobem na pozorne podniesienie samooceny są dla niej relacje z mężczyznami) — 2 pkt, „Mój stan zdrowia pozwala na podjęcie pracy” (Pani Laura wymieniła przy tym punkcie trudności związane z nogą, konieczność

pracy siedzącej, tempo pracy itd., nie wspominając jednak o trudnościach poznawczych) — 2 pkt, „Moi bliscy okazują mi wsparcie” (Pani Laura bardzo długo mówiła o tym, jak brakuje jej wsparcia ze strony rodziny, dlatego zaproponowałam, by na przyszłą sesję napisała, jakiego rodzaju wsparcia oczekuje i kto powinien jej go udzielić) — 2 pkt, „Mój dochód i sprawy materialne są ok” (tu okazało się, że nie tyle sytuacja materialna w rodzinie Pani Laury jest zła, co trudnym dla klientki jest brak własnych pieniędzy i zachowania przemocowe dotyczące np. korzystania z telefonu komórkowego, których ofiarą pada — klientka opowiedziała o tym, że siostra i mama często zabierają jej telefon, ograniczają kontakt ze znajomymi, czytają prywatne wiadomości itp. Rozwinęłam tę kwestię z Panią Laurą, ustaliliśmy, że warto będzie poświęcić część czasu podczas sesji na znalezienie przyczyn takiego zachowania i potencjalnych rozwiązań).



Wrażenia po sesji

Klientka uznała, że ciekawszym (choć jednocześnie — trudniejszym) ćwiczeniem był dla niej Radar, ponieważ to właśnie dzięki niemu wie, nad czym powinna pracować. W mojej ocenie, było to dla Pani Laury ćwiczenie niejako „otwierające oczy” na obszary, nad którymi nie zastanawiała się wcześniej.

Sesja 2

Pani Laura przyszła na sesję przed czasem, żeby upewnić się, że na pewno się dzisiaj odbędzie. Nie ukrywam, że był to dla mnie znak zaangażowania ze strony klientki. Pani Laura dodała jeszcze, że poprzednie spotkanie było dla niej ważne i że „nie mogła doczekać się następnego”. Poprosiłam klientkę o podzielenie się refleksjami

z ostatniej sesji. Pani Laura powiedziała, że myślała głównie o wsparciu, jakiego może oczekiwać ze strony swoich bliskich. Pokazała mi również związane z tym, zrealizowane pomiędzy sesjami zadania/ćwiczenie, w którym dookreśliła, że szczególnie zależy jej na poparciu pomysłów i dążeń ze strony matki. Wyklarowały się trzy główne obszary: związki z mężczyznami, znalezienie pracy i zwiększenie poziomu zaufania do podejmowanych przez klientkę decyzji.

Po omówieniu tego zadania, przedstawiłam Pani Laurze cel sesji, którym stał się rozwój samoświadomości dotyczący możliwości zawodowych – wyjaśniłam też, czym są wspomniane możliwości zawodowe i nim przeszliśmy do ćwiczenia, klientka zadeklarowała, że nigdy wcześniej nie odkrywała swoich zasobów. Wyraziła też, pełne niepewności zwątpienie, odnośnie tego czy jakiegokolwiek posiada.

Ćwiczenie: Koło Kariery

Klientka przystępując do podziału obszarów w Kole Kariery zaskoczyła mnie tym, że wyodrębniła również obszar „Inne”. Pomocne okazało się być porównanie narzędzia do pizzy – każdy z „trójkątów”/fragmentów tworzy jej integralną całość, mimo, że może składać się z innych elementów. Wszystkie one są równie ważne i „smaczne”;-)

Największy trud sprawiły Pani Laurze sekcje dotyczące równowagi, umiejętności i ducha. Klientka uznała, że problemy rodzinne wywierają bardzo duży wpływ na inne płaszczyzny jej życia i sprawiają, że trudno jej wierzyć w swoją samodzielność, możliwość samostanowienia i podejmowania autonomicznych decyzji, co tylko wzmocniło moje przekonanie na temat tego, jak dużego wzmocnienia potrzebuje. To pokazało mi też moc narzędzi konstruktywistycznych – indywidualnie dopasowanych do klienta, w których doradca nie pełni roli mentora, a jedynie towarzysza, pomagającego odkryć klientowi jego naturalne predyspozycje. Uważam, że dla Pani Laury to może być przełomowy proces, pozbawiony narzucania czy sugerowania „dobrych rozwiązań”.

Wrażenia po sesji

Pani Laura sprawiała wrażenie zaskoczonej mnogością i różnorodnością posiadanych przez siebie zasobów. W mojej ocenie klientka odczuwała radość z możliwości bycia wysłuchaną (co początkowo zdawało się ją krępować) i chętnie odpowiadała na pytania otwierające.

Po zakończeniu ćwiczenia Pani Laura uznała, że było ono dla niej motywacją do tego, by porozmawiać z matką i przedstawić jej swoje oczekiwania. Pojawiły się też wypowiedzi hierarchizujące odnośnie uczenia się – klientka uznała, że najważniejszym doświadczeniem



był dla niej kurs kulinarny i że chciałaby dalej kształcić się w tym zakresie, by w przyszłości podjąć pracę w gastronomii.

Sesja 3

Rozpoczęliśmy spotkanie od rozmowy na temat skojarzeń klientki dotyczących „Mapowania przestrzeni życiowej”. Pani Laura mówiła o tym, że nazwa „mapowanie” kojarzy jej się z atlasem/mapami. Bez trudu określiła też „aktualną przestrzeń życiową” jako to, co „dzieje się obecnie w jej życiu”.

Wy tłumaczyłam klientce, czemu będzie służyć proponowane przeze mnie ćwiczenie, za główny cel podając odkrycie zasobów, które posiada.

Ćwiczenie: Mapowanie aktualnej przestrzeni życiowej

Podczas mapowania Pani Laura nieprzerwanie upewniała się, czy poprawnie wykonuje kolejne kroki. Mówiła o tym, że ćwiczenie z jednej strony jest dla niej trudne, ponieważ wymaga wglądu w siebie („trzeba o sobie samym sporo wiedzieć”), z drugiej – łatwe, ponieważ niektóre rzeczy woli rysować niż opisywać. Podkreślałam rolę rysunku i tego, jaką rolę odgrywa w procesie zapamiętywania.

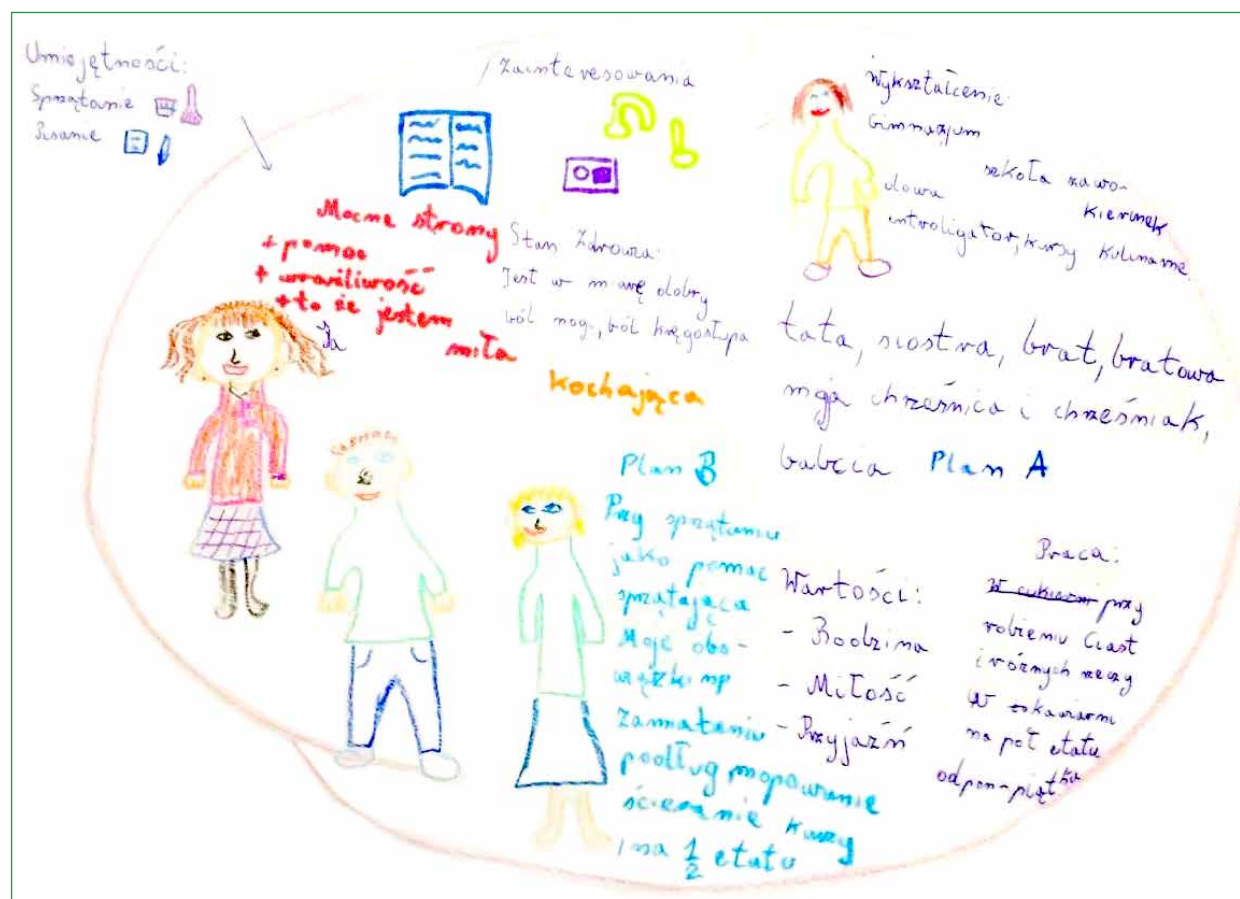
Klientka podeszła do zadania dość ostrożnie. Dużo czasu zajęło jej wybranie miejsca, w którym chciałaby narysować swój autoportret. Podobnie wyglądała sprawa z określeniem najbliższych osób, znajdujących się w jej otoczeniu – pierwszym, zilustrowanym człowiekiem okazał się jej partner, po dłuższej chwili zdecydowała się również na umieszczenie na kartce mamy. Pozostałe osoby – członkowie rodziny – zostały wypisane po pełnionej „funkcji”, m.in: tata, siostra, brat itp.

Najtrudniejszym elementem było dla Pani Laury znalezienie aktualnie posiadanych mocnych stron. W celu podniesienia samoświadomości i pozytywnego wpływu na samoocenę klientki, zaproponowałam jej przygotowanie na kolejne spotkanie listy zalet, które w sobie dostrzega.

Najwięcej czasu poświęciliśmy na pochylenie się nad umiejętnościami i alternatywnymi ścieżkami kariery. Pani Laura zaskoczyła mnie (i siebie chyba też;) elastycznością dot. alternatyw swojego zatrudnienia, co widać szczególnie po zestawieniu jej planu A i B z Radarem Relacji Życia Zawodowego z pierwszej sesji.

Wrażenia po sesji

Pani Laura dopytywała, kiedy możemy ponownie się spotkać. Powiedziała, że ćwiczenie jej się podobało (najbardziej z dotychczas wykonanych) i chciałaby częściej rysować podczas spotkań ze mną.

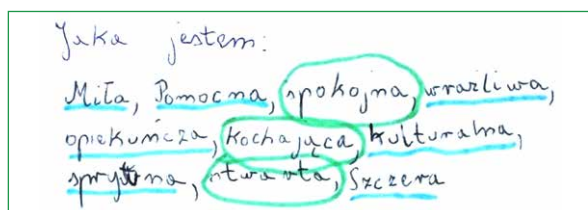


Największym zaskoczeniem dla radzącej się było pokazanie jej, że zebrane informacje pozwalają jej na rewelacyjne przygotowanie się do rozmowy rekrutacyjnej. Przeprowadziłam z Panią Laurą symulację rozmowy o pracę, podczas której, wcielając się w rolę kandydatki, odpowiadając mogła korzystać jedynie z informacji zawartych w ćwiczeniu – okazało się, że były one wystarczające, by efektownie się zaprezentować, natomiast forma wizualna – bardziej przejrzysta i czytelna dla klientki.

Sesja 4

Na początku spotkania ustaliśmy z klientką plan działania. Poprosiłam Panią Laurę o maksimum koncentracji i zaangażowania. By wspomóc proces budowania poczucia sprawczości, poprosiłam Panią Laurę o wybranie kolejności zaplanowanych działań. Radząca zdecydowała, że kluczowe jest dla niej omówienie zadania, które zrealizowała pomiędzy sesjami.

Ćwiczenie: Jaka jestem? (zadanie do zrealizowania pomiędzy spotkaniami doradczymi)



Pani Laura opisując siebie użyła dziesięciu, pozornie pozytywnych przymiotników. Pozornie, ponieważ według jej opinii tylko 7 z nich jest jednoznacznie korzystnych (podkreślone niebieskim kolorem), 3 natomiast uznała za względne, zależne od okoliczności.

Przymiotniki niejednoznacznie pozytywne/dyskusyjne:

Spokojna

Pani Laura uznała, że ta cecha „nie ułatwia jej życia”, wyraźnie łącząc ją z biernością, brakiem asertywności i niemożnością wyrażania uczuć. Sama siebie określiła mianem „takiej za spokojnej”, mówiąc też o braku energii i czegoś, czemu najbliższej do siły przebiccia/przebojowości.

Kochająca

Radząca się w mojej opinii wykazała dużą dojrzałość w tak trudnym temacie (szczególnie przy uwzględnieniu jej mechanizmów wchodzenia w liczne, nietrwałe relacje z mężczyznami), uznała bowiem, że widzi w tym zagrożenie. Powiązała tę cechę z kochliwością, brakiem wierności, wchodzeniem w destrukcyjne relacje i podejmowaniem działań ryzykownych dla zdrowia i życia.

Otwarta

Klientka także w tej cesze dostrzegła niebezpieczeństwo, mogące narazić ją na wykorzystanie.

Stosunkowo długo towarzyszyłam Pani Laurze w procesie przedstawienia uświadamianych sobie zagrożeń i wykreowania działań prewencyjnych. Podkreśliłam również przewagę cech, które uznała za jednoznacznie korzystne, prosząc o ich uwypuklenie, poprzez skorzystanie z opowieści z życia, a dokładnie – momentów, w których wystąpiły.

Pani Laura podsumowała to ćwiczenie, jako „dodające pewności siebie”.

Ćwiczenie: Radar relacji życia zawodowego

Zdecydowałam się podczas tej sesji nie pokazywać Pani Laurze pierwszego, wypełnionego przez nią Radaru, by uniknąć poczucia presji – nie chciałam, by klientka, nawet podświadomie, zaznaczała kolejne obszary, kierując się poczuciem przymusu/przekonaniem, że coś „powinno się poprawić”.

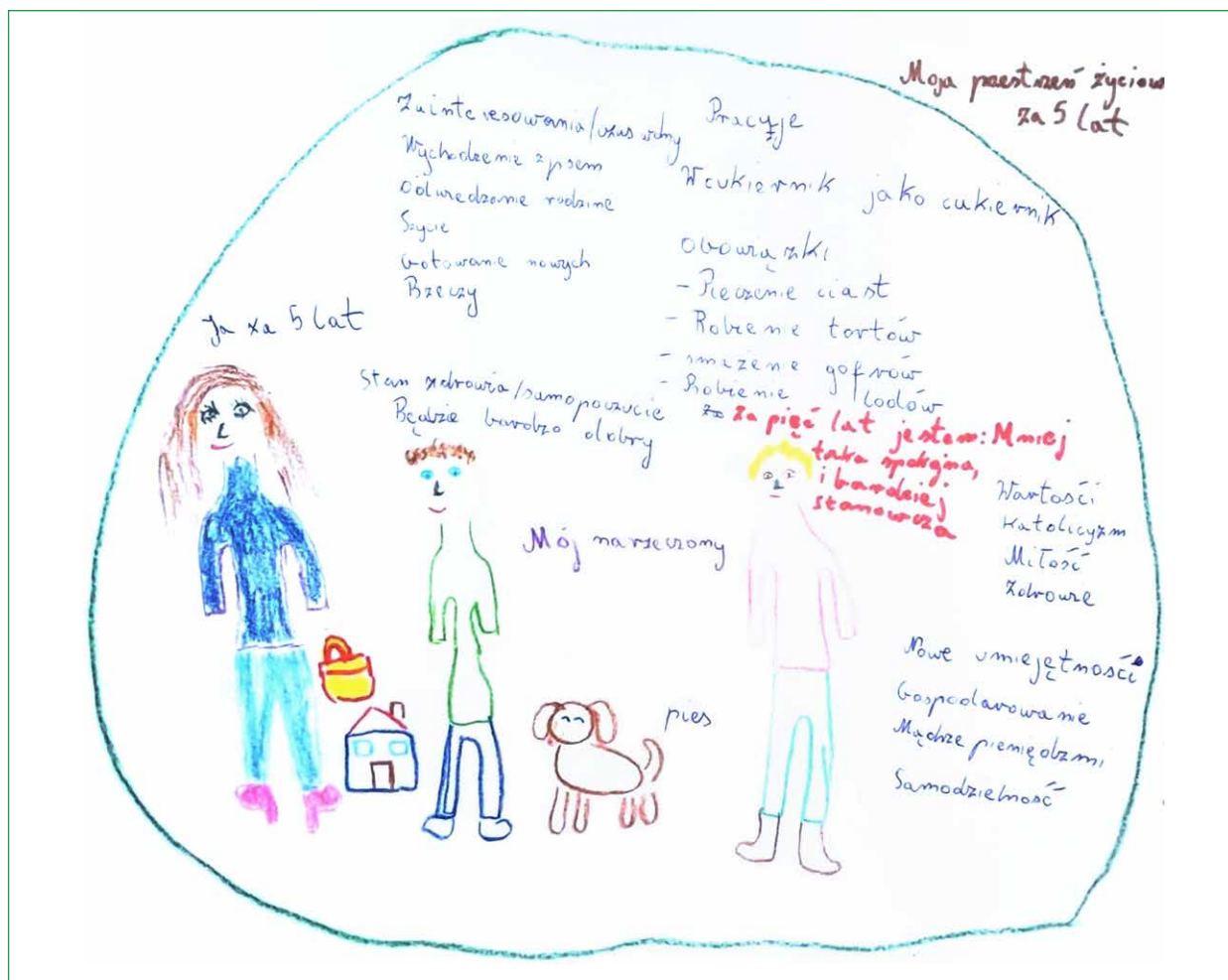
Okazało się jednak, że radząca się odnotowała progres we wszystkich obszarach relacji życia zawodowego: odpowiedzi, poprzednio na poziomie 1–3, uplasowały się na szczeblach 3–4. Największy progres (z 1 na 4) nastąpił na płaszczyźnie dot. elastycznego podejścia do alternatyw swojego wykształcenia i zatrudnienia, co stanowi dowód na realny wpływ ćwiczenia z mapowania aktualnej przestrzeni życiowej (plan A i plan B).

Ćwiczenie: Przestrzeń życiowa, w której chcę być – mapowanie przestrzeni życiowej w perspektywie 5 lat

Nim klientka przystąpiła do mapowania przyszłości, poprosiłam ją o zamknięcie oczu i wyobrażenie sobie swojego życia za 5 lat. Wytłumaczyłam Pani Laurze, że taki rodzaj wizualizacji pomoże jej wyznaczyć cele zawodowe i osobiste. Poprosiłam o to, by ustaliła priorytety, odpowiadając sobie na pytania:

Jaka jest Laura w 2023r? Czym się zajmuje? Co lubi? Jak wygląda? Jak spędza wolny czas? Kim się otacza? Kto ją wspiera? Jak się czuje? Co się zmieniło? Jak wygląda jej praca? Jakie wartości są najistotniejsze w jej życiu? Czego się nauczyła?

Podczas pytania dot. bliskich osób, klientka podzieliła się swoimi trudnościami dot. tworzenia trwałych relacji interpersonalnych, mówiąc o tym, że chce, by w jej życiu za 5 lat był „narzeczony, z którym zamieszka”, ale „nie wie czy to będzie obecny partner”. Pani Laura nie uwzględniła też w swoim najbliższym otoczeniu rodziny, zaznaczając jedynie, że chciałaby ich odwiedzać. Pojawiła się natomiast przyjaciółka, która obecnie jest koleżanką klientki, i pies.



Klientka nawiązała też do ćwiczenia dot. pozytywnych zasobów/cech charakteru, mówiąc o tym, że chce być „mniej spokojna, bardziej stanowcza”. W moim odczuciu pokazuje to, że radząca się jest w stanie w kompletny sposób wykorzystać część narzędzi refleksyjnych, na których opierają się sesje prowadzone w nurcie konstruktywistycznego poradnictwa.

Wrażenia po sesji

Podczas sesji wyeksponowana została potrzeba kontynuowania pracy nad podniesieniem poziomu samooceny, poprzez pozytywne wzmocnienia i pracę na zasobach oraz rozpoznawaniem i prewencją zachowań niebezpiecznych.

Sesja 5

Celem piątego spotkania doradczego było wsparcie klientki w wyznaczeniu priorytetów i celów zawodowych oraz pozazawodowych. Pani Laura przyszła na spotkanie punktualnie. Była skupiona i skoncentrowana na działaniu. Wydawało się, że to nasze pierwsze spotkanie, podczas którego utrzymała ten poziom koncentracji na zadaniu, wchodząc na sesję z „czystym umysłem”.

Ćwiczenie: Przestrzeń życiowa, w której chcę być – mapowanie przestrzeni życiowej w perspektywie 5 lat

Podczas tej sesji Pani Laura dokończyła ćwiczenie dot. mapowania przyszłości i omówiła je. Szczególnie istotne, w kontekście całonocnym okazało się wskazanie umiejętności, które klientka chciałaby nabyć:

Mądre gospodarowanie pieniędzmi

Pani Laura powiedziała mi, że zależy jej na tym, by potrafić zarządzać finansami. Rozmawialiśmy o sposobie realizacji tego celu – klientka jest w trakcie kursu ekonomicznego, który znacząco przybliży ją do pozyskania pożądanej umiejętności.

Samodzielność

Również na tym etapie doradztwa, Pani Laura podkreśliła jak istotny jest dla niej ten aspekt. Klientka, zapytana o to, jak rozumie to słowo powiedziała, że samodzielność jest dla niej możliwością podejmowania własnych decyzji, bez krytyki i ingerencji ze strony innych. Jest rodzajem wolności i poczucia, że ma prawo decydować sama o sobie, bez lęku o to, że ktoś będzie chciał to ograniczyć np. siostra zabierze telefon, rodzice nie dadzą pieniędzy itp.

Wrażenia po sesji

Po zakończeniu mapowania przyszłości, klientka została poinformowana przeze mnie o ostatniej części ćwiczenia — mostach. Wy tłumaczyłam radzącej się, że aby mapowanie było najbardziej efektywne, warto poświęcić czas na namysł nad tym, co jest naszym nadrzędnym celem/celami. Pani Laura uznała, że będzie chciała wyznaczyć dwa „mosty”:

1. Praca w kuchni
2. Stworzenie trwałej relacji uczuciowej

Poprosiłam klientkę o zastanowienie się przed następnym spotkaniem nad tym, jakie działania mogą pomóc jej przejść z punktu A (aktualna sytuacja) do punktu B (plany/ciele).

Sesja 6

Sesję rozpoczęliśmy od zestawienia map stworzonych przez klientkę podczas poprzednich spotkań i rozmowy na temat tego, dlaczego warto wyznaczać cele. Pani Laura porównała je do instrukcji — uznała, że dzięki wypisaniu ich będzie „krok po kroku” podejmować działania, które „przybliżą ją do realizacji marzeń”. Podczas spotkania klientka była w bardzo dobrym nastroju, wspominała też o tym, że pierwszy raz zdarza jej się tworzyć plan działania. Sprawiała wrażenie zainteresowanej, jednak wciąż mocno niepewnej. Momentami radząca się miała trudność z określeniem, co powinna zrobić jako następne, wyraźnie licząc na podpowiedzi.

Szczególnie istotne było podkreślanie, że podczas sesji doradczych wszystkie pomysły wygenerowane przez klientkę są ważne, ponieważ sama jest „ekspertką”, posiadającą największą wiedzę na temat siebie i swojego życia. Zapewniłam też radzącą się, że nie będę oceniać jej propozycji rozwiązań, co w mojej ocenie dało jej poczucie bezpieczeństwa i odwagę do działania.

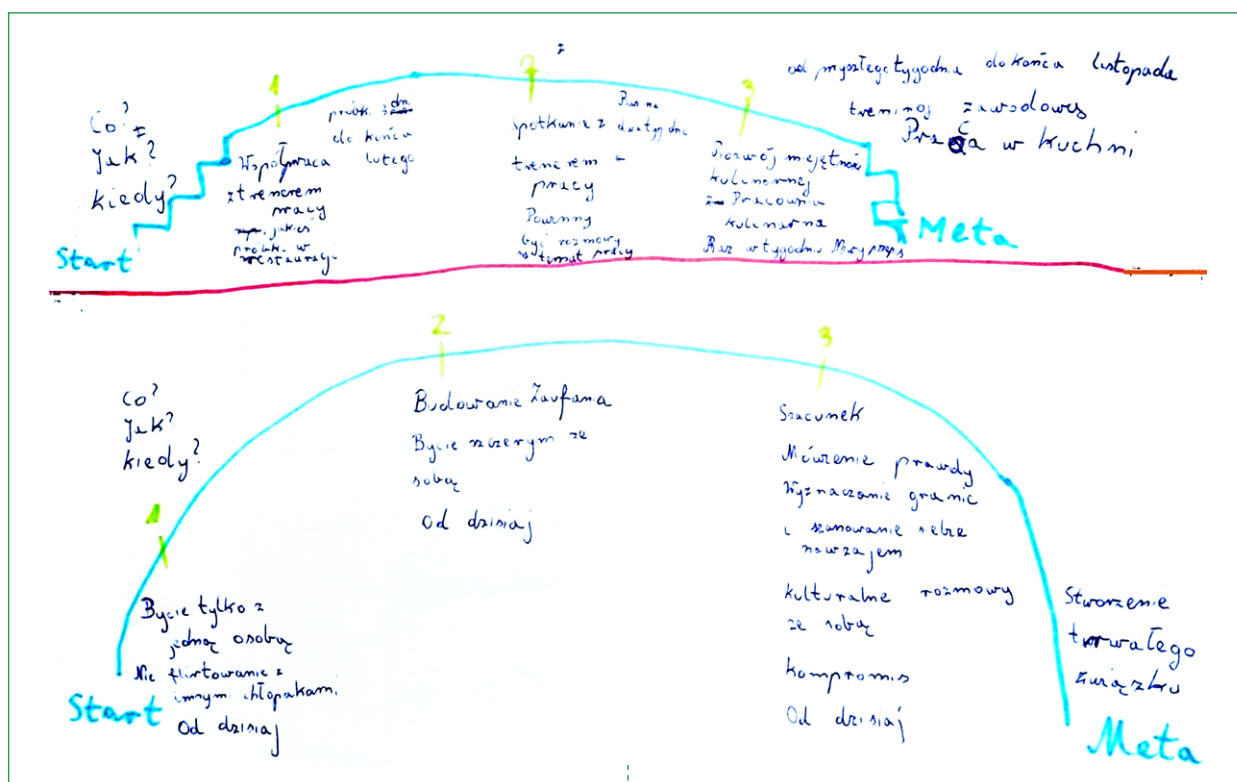
Ćwiczenie: Most zawodowy i prywatny – 3 kroki do realizacji celu, połączenia pomiędzy aktualną przestrzenią życiową, a mapą przyszłości

Most zawodowy

Pani Laura rozpoczęła od stworzenia mostu zawodowego — celem okazała się być praca w kuchni. Klientka opowiedziała o trudnościach manualnych, które chciałaby pokonać, stąd chęć skorzystania z „próbek pracy” i zajęcia w pracowni kulinarnej. Dużo mówiła też o tym, że w domu czynnościami związanymi z przygotowaniem posiłków zajmują się mama i siostra. Pani Laura uznała, że chce raz w tygodniu uczyć się nowego przepisu i dzielić efektami z rodziną.

Most prywatny

Radząca się postanowiła rozpocząć od wypisania swoich pomysłów na kartce — uznała, że na tej podstawie będzie jej łatwiej wybrać subiektywnie najistotniejsze elementy, które chciałaby umieścić na rysunku. Ostatecznie okazało się, że są one w większości mocno ze sobą powiązane, dzięki czemu klientce udało się stworzyć spójny most, oparty na wierności, zaufaniu i szacunku.



Wrażenia po sesji

Pod koniec spotkania spytałam Panią Laurę o to, z czym z niego wychodzi. Pani Laura uznała, że opuszcza sesję z poczuciem posiadania instrukcji i zwiększonym poczuciem bezpieczeństwa. Powiedziała też, że szczególnie istotny był dla niej most dotyczący życia prywatnego. Klientka stwierdziła, że ma nadzieję, że dzięki niemu nie będzie wchodzić w destrukcyjne, wyniszczające związki.

Sesja 7

Uzgodniłyśmy z klientką, że tę sesję poświęcimy pracowaniu trudnych opinii z przeszłości, które Pani Laura słyszała na swój temat. Celem spotkania było wzmocnienie radzącej się. Poświęciłam pierwsze 15 minut na zaakcentowanie bezpiecznego środowiska, w którym się znajduje. Podkreśliłam to, że w każdym momencie ma prawo zrezygnować z wykonywania ćwiczenia. Uprzedziłam, że wymaga ono dużej otwartości i samoświadomości. Wyjaśniłam też, że jeśli nie będzie miała gotowości/będzie czuła się niekomfortowo ustalamy sygnał „stop”, po którym nie musi mówić nic więcej i będzie to dla mnie informacja, że potrzebuje przerwy/zakończenia. Pani Laura zdecydowała, że chce przystąpić do ćwiczenia.

Ćwiczenie: Dom głosów

Pani Laura wpisała w „okna” 20 wypowiedzi, które usłyszała na swój temat w przeszłości i które szczególnie zapadły jej w pamięć. Poprosiłam klientkę o określenie swojego stosunku emocjonalnego do każdej z nich – 7 określiła jako negatywne, 0 jako neutralne i 13 jako pozytywne. Spytałam Panią Laurę o to, jak myśli, dlaczego uwzględniła same wypowiedzi „skrajne”. Wspólnie z radzącą się dotarliśmy do tego, że zazwyczaj zapamiętuje się właśnie albo bardzo korzystne, albo krzywdzące opinie. Rozpoczęłyśmy od tych trudnych. Klientka wyglądała na bardzo poruszoną tymi wspomnieniami. Czytała je ze łzami w oczach, dlatego tak istotne okazało się przeanalizowanie każdej z tych wypowiedzi i stworzenie ich „wersji alternatywnych”. Pomogło przeformułowanie ich np. zamiast „Jestem głupia” (wypowiedź kolegi) na „Jestem mądra, czasem popełniam błędy”.

Z pomocą przyszło nam również lustro – w celu wyeliminowania negatywnego przekazu i wzmocnienia dobrych przekonań na swój temat, poprosiłam klientkę o to, by patrząc na siebie opisać na głos to, co w sobie lubi (pozytywna afirmacja).

Wrażenia po sesji

Pani Laura po zakończeniu ćwiczenia sprawiała wrażenie „lżejszej” emocjonalnie, szczęśliwszej i pewniejszej swoich zalet. Powiedziała, że wcześniej nie patrzyła na siebie w taki sposób i że rzeczy, które sobie powiedziała

znaczyły dla niej ostatecznie więcej, niż komplementy prawione wcześniej przez partnerów/mężczyzn (o które intensywnie zabiegała). Było to o tyle przełomowe, że klientka uświadomiła sobie, że traktowała ich w sposób instrumentalny, niejako jak „maszyny do podnoszenia samooceny”, nie uświadamiając sobie, jak znaczący wpływ może mieć sama na postrzeganie siebie.

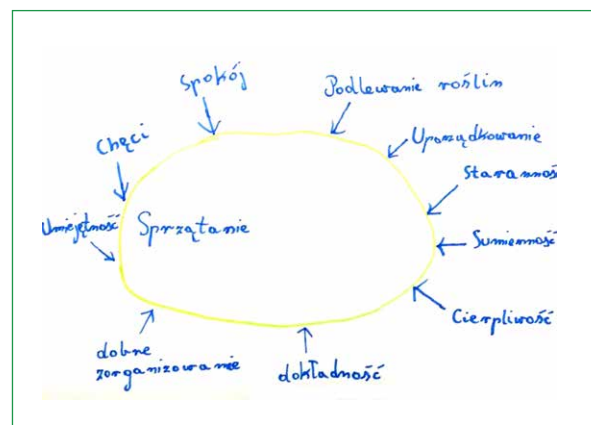
Klientka podziękowała mi za to ćwiczenie. Wprost oznajmiła, że czuje się piękna, mądra i wartościowa. Był to subiektywnie (dla mnie jako doradcy) najbardziej wzruszający moment podczas sesji w nurcie konstruktywistycznym, które miałam możliwość przeprowadzić.

Przypomniałam Pani Laurze, że zostało nam ostatnie spotkanie podsumowujące.

Sesja 8

Pani Laura sprawiała wrażenie przygnębionej, dlatego rozpoczęłyśmy rozmowę na temat towarzyszących jej uczuć. Klientka przyznała, że „jest jej smutno”, podając jako powód to, że chciałaby odbyć więcej sesji doradczych. Przypomniałam radzącej się, że projekt, w którym bierze udział jest procesem zamkniętym, jednocześnie upewniając ją, że poświęcimy ostatnie pół godziny na podzielenie się ze sobą wrażeniami i odczuciami oraz tym, co dały nam te spotkania. Panią Laurę uspokoił też fakt związany z tym, że nie stracimy kontaktu – dalej będę wspierać ją w ramach działalności organizacji pozarządowej, którego jest uczestniczką.

Ćwiczenie: Koło silnych stron



Klientka bez trudu uznała, że jej najmocniejszą stroną/umiejętnością jest wykonywanie czynności porządkowych („sprzątanie”). Ćwiczenie okazało się być dla Pani Laury rodzajem podsumowania informacji zebranych na temat swoich mocnych stron podczas całego procesu poradnictwa. Bez trudu wskazała zarówno umiejętności, jak i zasoby/cechy, przyczyniające się do sukcesu w tej dziedzinie.

Ćwiczenie: Radar relacji życia zawodowego

Pani Laura z zauważalnym zdecydowaniem i pewnością przystąpiła do wypełnienia Radaru relacji życia zawodowego. Wszystkie obszary uplasowała na poziomie 4–5, argumentując z czego wynika przyznana ocena.

Po zakończonym nanoszeniu not, pokazałam klientce wcześniejsze Radary, na które klientka zareagowała z pełną zdumienia radością. Przeanalizowałyśmy to, co wpłynęło na zmianę na każdej płaszczyźnie życia zawodowego radzając się. Ze słów Pani Laury wynika, że największy wpływ miały nasze spotkania i równoległe rozmowy z rodziną.

Podsumowanie

Ostatnie 30 minut poświęciłyśmy na udzielenie sobie szczegółowej informacji zwrotnej. Pani Laura powiedziała, że sesje doradcze były dla niej bardzo wartościowe nie tylko ze względu na sprecyzowanie planów zawodowych, ale wsparcie w „uporządkowaniu” aspektów życia prywatnego, które uniemożliwiały/przeszkadzały jej w podjęciu zatrudnienia.

Pani Laura powiedziała, że czuje się pewniejsza, bardziej świadoma i spokojniejsza. Czuje, że jej cele i alternatywy są jasno określone, dostrzega też progres w zakresie samoświadomości. Ma w planach dodatkowo zadbać o obszar związany z relacjami z mężczyznami, poprzez regularne sesje psychologiczne. Spotkania w nurcie konstruktywistycznym, według słów klientki, pomogły jej zrozumieć, że wdawanie się w tak liczne, nietrwałe relacje może być czymś ryzykownym, mogącym odbić piętno na całym jej życiu.

Klientka zamierza w najbliższym czasie rozpocząć współpracę z trenerem pracy. Deklaruje, że jest gotowa, by odbyć próbki pracy/praktyki i zacząć pracę w wymiarze ¼ lub ½ etatu.

Dodatkowo Pani Laura rezygnuje z zajęć w pracowni komputerowej na rzecz pracowni umiejętności życiowych (czynności kulinarno-porządkowe).

Klientka paralelnie do sesji ukończyła też trening budżetowy, co znacznie ułatwi jej gospodarowanie przyszłą wypłatą.

Również bliscy Pani Laury spojrzeli na nią z nieco innej perspektywy — udowodniła im, że jest w stanie doprowadzić do końca proces, którego się podejmuje. Zaczęła rozmawiać o swoich potrzebach i oczekiwaniach, lepiej kontrolując emocje, trafniej nazywając odczucia, które jej towarzyszą.

Pani Laura w mojej ocenie znacznie podniosła swoje kompetencje społeczno-zawodowe. Proces poradnictwa był jej wyraźnie potrzebny, a sam udział w projekcie — świadomy i celowy.

Praca w nurcie konstruktywistycznym pozwoliła mi zredefiniować obraz siebie, jako doradcy — nauczyłam się trafniej odpowiadać na potrzeby klientów, z którymi miałam okazję pracować. Narzędzia, z których korzystałam, okazały się być dobrą (a po dostosowaniu ich — wręcz doskonałą) odpowiedzią na potrzeby i możliwości osób z niepełnosprawnością (w tym z niepełnosprawnością intelektualną). Dodatkowo rola doradcy, towarzyszącego klientowi, jest dla mnie znacznie bardziej naturalna, niż rola doradcy-eksperta, narzucającego pewne rozwiązania.

Proces, w którym uczestniczyłam uwrażliwił mnie na klientów o szczególnych potrzebach, rozwinął kreatywność i empatię. Jestem wdzięczna za to, że zostałam jednym z doradców w ramach projektu. Co więcej, również w organizacji, w której jestem zatrudniona, zaczęłam pracować w tym charakterze, co daje mi satysfakcję i poczucie spełnienia.

Program szkolenia z podejścia konstruktywistycznego

Proponowany program szkolenia (5 dni x 8 h szkoleniowych) jest jednym z wariantów wprowadzenia do poradnictwa konstruktywistycznego. Ze względu na bogactwo podejść i nurtów — stanowi wybór możliwych treści. Szkolenie zaprojektowano jako przestrzeń otwartą na eksperymentowanie z różnymi praktykami, technikami i narzędziami. Proces w tym nurcie prowadzony jest w oparciu o (inter)aktywne, warsztatowe metody pracy, gdzie doradcy wielokrotnie wchodzą w rolę osoby radzającej się i doświadczają wszystkich ćwiczeń na sobie. Aby zmaksymalizować korzyści i potencjał edukacji grupowej, przy jednoczesnym zadbanie o indywi-

dualną perspektywę i bazowanie na doświadczeniach uczestników, liczba osób uczestniczących w szkoleniu nie powinna przekraczać 10–12 osób.

W zależności od możliwości budżetowych, czasowych i organizacyjnych — szkolenie może być skrócone lub poszerzone o dodatkowe obszary. Innowacyjnym modulem dodatkowym są konstruktywistyczne superwizje poszkoleniowe. Udział w superwizjach pozwala kontynuować rozwój warsztatu pracy oraz wzmacnia kompetencje osobiste i zawodowe doradców. Każdorazowo należy zbadać o potrzeby uczestników i uczestniczek

szkolenia i modyfikować program tak, aby wzmocnić efekty wdrożeniowe i transfer sytuacji szkoleniowych na realną praktykę poradniczą.

Szkolenie w nurcie konstruktywistycznym jest swoistym laboratorium doświadczania siebie i innych, praktykowania nowych podejść, testowania na sobie konkretnych narzędzi – zaproszeniem do twórczego, autentycznego otwarcia się na różnorodne propozycje pracy. Ważna jest tu zarówno warstwa teoretyczna, metodologiczna, praktyczna, jak i interpersonalna – przyjazna, bezpieczna atmosfera stanowi warunek niezbędny do dzielenia się przeżyciami, refleksjami i pomysłami.

DZIEŃ 1

Wprowadzenie

- Przedstawienie się i sesja zapoznawcza
- Osobista droga do poradnictwa – „linia życia zawodowego doradcy”
- „Radar Rozwoju Zawodowego Doradcy”

Poradnictwo konstruktywistyczne

- Współczesne życie społeczne: implikacje dla poradnictwa
- Od wyboru zawodu do re- i ko-konstruowania całościowej kariery – zmiany i trendy we współczesnym poradnictwie kariery
- Zasady konstruktywistycznego światopoglądu
- Przegląd wybranych koncepcji
 - Socjodynamiczne poradnictwo Vance’a Peavy’ego
 - Teoria konstrukcji kariery Marka S. Savickasa (*Career construction theory*)
 - Idea poradnictwa konstruowania życia (*Life design counselling*)
 - Poradnictwo kariery oparte na nadziei Normana E. Amundsona

Podsumowanie – grupowa refleksja

DZIEŃ 2

Praktyczny wymiar poradnictwa konstruktywistycznego

- Kreatywność w poradnictwie kariery
- Struktura procesu poradniczego
- Narzędzia socjodynamiczne
 - Pytania generujące znaczenia
 - Życie jako książka
 - Mapowanie teraźniejszości
 - Mapowanie przyszłości

Podsumowanie – grupowa refleksja

DZIEŃ 3

Praktyczny wymiar poradnictwa konstruktywistycznego

- Narzędzia socjodynamiczne
 - Słuchanie za pośrednictwem przedmiotu
 - Metafory
 - Określanie i odkrywanie znaczenia samoopisów
 - Hotel Bachtina
- Narzędzia w nurcie nadziei i aktywnego zaangażowania
 - 20 rzeczy, które lubię robić
 - Atraktory miejsca pracy

Podsumowanie – grupowa refleksja

DZIEŃ 4

Praktyczny wymiar poradnictwa konstruktywistycznego

- Narzędzia w nurcie nadziei i aktywnego zaangażowania
 - Krąg mocnych stron
 - Krąg kariery
 - Karty metaforyczne
- Studium przypadku – analiza przykładowych sesji

Podsumowanie – grupowa refleksja

DZIEŃ 5

Praktyczny wymiar poradnictwa konstruktywistycznego

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

Model kompetencyjny i podsumowanie

- Kompetencje doradcy (Radar)
- Transfer podejścia na grunt własnej praktyki

Podsumowanie szkolenia

Rekomendowana jest też organizacja szkolenia w kilku modułach (np. cykl dwóch 3-dniowych szkoleń w odstępie czasu). Taki zabieg pozwoli na zwiększenie refleksyjności uczestników i praktyczne przećwiczenie „zadań domowych” oraz uświadomienie sobie roli działań w czasie „pomiędzy” warsztatami z grupą.

Superwizje konstruktywistyczne

Projekt zakładał profesjonalizację usług doradczych, pogłębianie samoświadomości i refleksyjności przez udział doradców zawodowych w superwizjach konstruktywistycznych prowadzonych przez dr Annę Górkę – ekspertkę z Polski, www.interakcje.org.pl) oraz konsultowanych z fińskimi ekspertami: dr Timo Spangarem i Anitą Keskinen.

Sesje superwizyjne dla doradców stanowiły istotny element procesu testowania. Są one innowacyjnym rozwiązaniem (nie należą do standardowego elementu kształcenia doradców, brak też systemowych rozwiązań w obszarze wsparcia dla doradców zawodowych). Pozwalają na wymianę doświadczeń, omówienie problemów, ucą nowych rozwiązań i sposobów pracy. Celem superwizji jest poprawa standardów pracy, monitorowanie własnych działań i budowanie warsztatu pracy doradcy. Co istotne specyfika superwizji konstruktywistycznych osadza się na jej otwartej strukturze, elastyczności i partnerskiej relacji. Superwizor nie zajmuje tu pozycji „obiektywnego” eksperta, ale pozycję towarzysza, słuchacza, który nie narzuca jednej wizji, nie daje gotowych rozwiązań, ale otwiera na nowe perspektywy i interpretacje.

Poddawanie swojej pracy superwizji jest standardem na gruncie psychoterapii, a od niedawna weszło również w pakiet standardowy w zawodzie pracownika socjalnego. Doradztwo zawodowe również wpisuje się w zawody pomocowe, gdzie intensywnie pracuje się z osobami w trudnej sytuacji – stąd projekty Fundacji Imago wspierają ideę mądrego dbania o siebie, aby móc świadczyć usługi na najwyższym poziomie.

Choć kwestie rozwoju kompetencji doradcy, jego dobrostanu i profesjonalizacji usług poradniczych pojawiają się w dostępnych publikacjach (Pakulniewicz-Błońska, 2007; *Profesjonalne wsparcie dla doradców zawodowych – kto troszczy się o tych, którzy troszczą się o innych*, 2011 czy też *Refleksje z rozmów doradczych*, 2018) – wciąż jednak brakuje rozwiązań systemowych, które włączałyby superwizję w standardowe praktyki rozwijające warsztat doradcy i przeciwdziałające wypaleniu zawodowemu.

W ramach niniejszego projektu superwizja została włączona do procesu kształcenia doradców zawodowych jako integralny element wsparcia i rozwoju kompetencji. Odbywała się w 2 grupach, w oparciu o założenia konstruktywizmu. Była otwartą przestrzenią dzielenia się wątpliwościami, pytaniami, refleksjami, komentarzami. Czas trwania każdej sesji superwizyjnej przewidywany był na średnio cztery godziny.

Podczas sesji wykorzystywany był m.in. model refleksji oparty na rozwiązaniach (por. Górka, 2015, s. 78).

Udział w superwizji pozwalał na wieloaspektowy ogląd własnej pracy i konkretnych sytuacji, służąc rozwiązaniu trudności merytorycznych i emocjonalnych, związanych z wykonywaniem pracy poradniczej.

Doradcy wskazywali na takie atuty udziału w superwizjach jak: możliwość wymiany doświadczeń i wzajemnego uczenia się (wzbogacenie wiedzy, możliwość czerpania z doświadczeń innych doradców, inspirowania się, stymulowania, poszerzania perspektyw): „Superwizja to generator pomysłów”, „Wzmacnia, rozwija, pozwala dostrzec problem wieloaspektowo i pobudza do dalszych działań. Wymiana doświadczeń stymuluje, pokazuje ścieżki, ułatwia modyfikację ćwiczeń w celu optymalnego doboru dla uczestnika” (Raport, 2019).

Superwizja pogłębia autorefleksję – pozwala na wgląd w swój warsztat pracy oraz ewaluację własnej pracy w bezpiecznych warunkach:

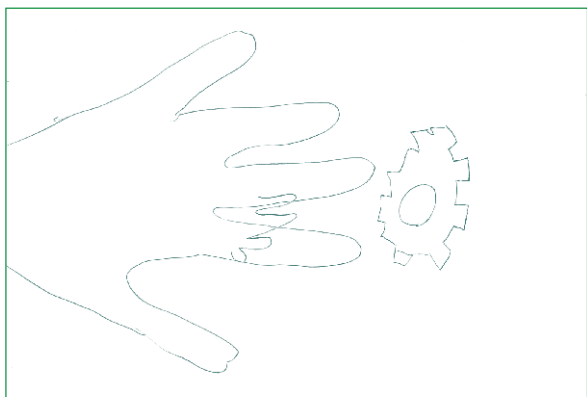
„Zawsze ważne są dla mnie zewnętrzne „konfrontacje”. Samemu pewne rzeczy „umykają”. Możliwość zobaczenia własnych działań „innymi oczami” poszerza samorefleksję, co umożliwia poprawę własnej pracy. Również wysłuchanie doświadczeń i wątpliwości innych doradców w ich pracy poradniczej – uświadomiło mi konieczność przyjrzenia się własnym zachowaniom, w sytuacjach, które do tej pory nie wzbudzały moich wątpliwości i potrzeby zmiany (źródło: Raport, 2019).

Superwizja jest pomocna w konkretnych dylematach w ramach prowadzonych sesji – stanowi wsparcie merytoryczne, praktyczne, daje możliwość innego spojrzenia na prowadzone procesy poradnicze oraz inspirację do rozwiązania pojawiających się trudności („Dla mnie bardzo cenna i potrzebna forma pracy nad własnym warsztatem pracy, dająca szansę na przepracowanie wątpliwości, znalezienia odpowiedzi na znaki zapytania. Bardzo wzmacniające doświadczenie” – Raport, 2019).

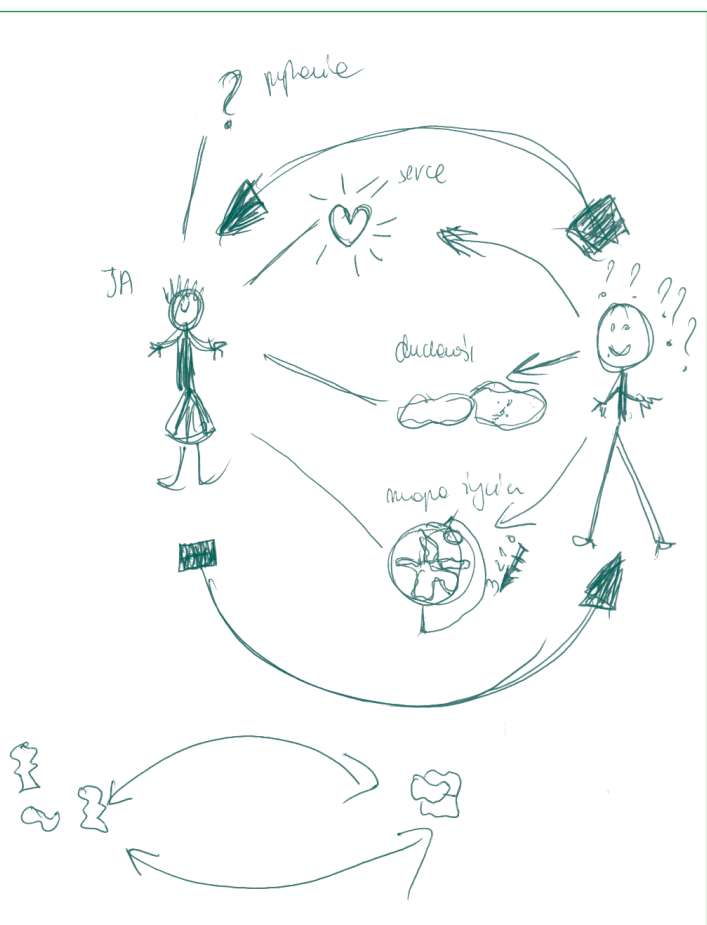
W ramach jednej z superwizji zaproszono doradców do narysowania tego, czym jest dla nich poradnictwo w nurcie konstruktywistycznym. Mapowanie czy rysowanie to narzędzia dzielenia się, wyrażania siebie, ale też praktyka samopoznania i budowania samoświadomości. Narracja wizualna pozwala „inaczej mówić”, wyjść poza komunikację werbalną. Wizualne formy przekazu ubogacają perspektywę, pozwalają dotknąć subiektywnego świata przeżyć i wyobrażeń, są

środkiem ekspresji indywidualnych światopoglądów i sposobów pojmowania świata. Poniżej zamieszczono wybrane ilustracje wraz z komentarzem podsumowującym perspektywę doradcy.

Poradnictwo konstruktywistyczne to...



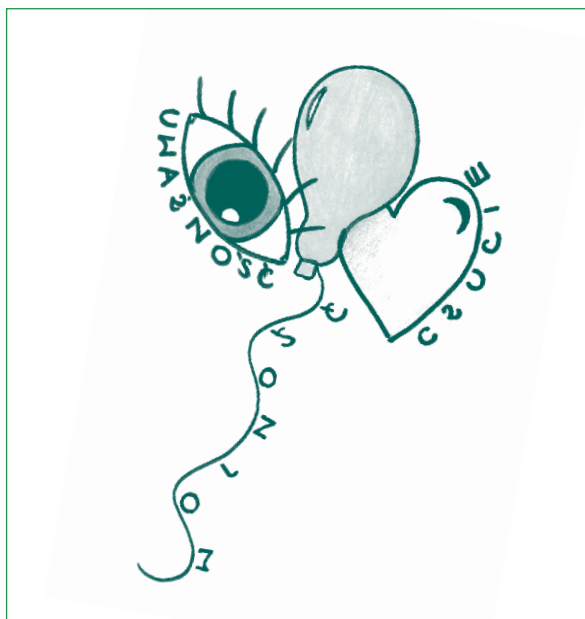
...pomocna dłoń doradcy, który ma do tego odpowiednie narzędzia (trybik na rysunku)/koła napędowe/ do dalszego działania dla osoby radzącej się. Jest wspólna praca i ruch w sytuacji poradniczej: jest aktywny doradca i aktywny radzący się.



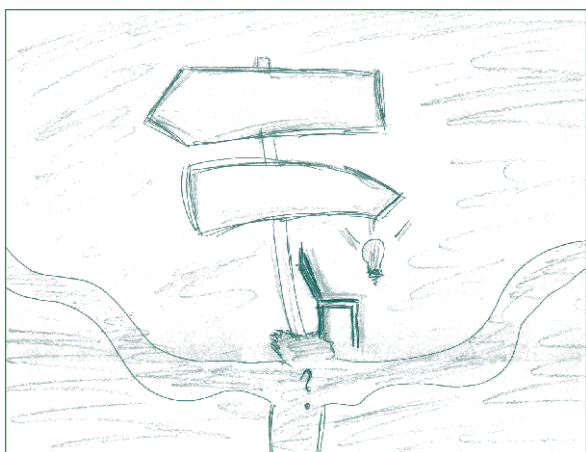
...proces oparty o spotkanie dwóch osób: „radzącego się” (klienta) i „radzącej” (doradczyni), które pracują na relacji. Istotne w procesie jest zrozumienie, że bycie „szczęśliwym” to realizacja planów zawodowych/życiowych zgodnie ze swoimi potrzebami, wartościami i pragnieniami. Proces podejmowania decyzji przez klienta jest procesem trudnym, czasami opartym o decyzje „nietrafione”. Puzzle poukładane i rozrzucone to symbol ciągłej pracy nad gotowością do zmiany. Relacja w procesie poradnictwa konstruktywistycznego opiera się na pytaniach, metaforycznych określeniach, duchowości, definiowaniu kroków w pokonywaniu „przeszkód”. Nasze życie jest tak jak świat: 1. różnorodne, poukładane, zaplanowane; 2. nieznane, skomplikowane, zaskakujące. Budowanie relacji, zrozumienie i współpraca to moja wizja poradnictwa konstruktywistycznego.



Na obrazku przedstawiłam dwie osoby – osobę radzącą się i doradcę zawodowego. Doradca zawodowy przede wszystkim słucha, a osoba radząca się opowiada o sobie. Dzięki temu, że radzący się jest usłyszany może wyciągać wnioski i kształtować swoją przyszłość zawodową zgodnie ze swoimi odczuciami, wyobrażeniami. Doradca zawodowy towarzyszy mu w całym procesie.



„ Przedstawiając w sposób graficzny wizję związaną z procesem konstruktywistycznym uwzględniłam trzy elementy, które w mojej opinii są kluczowe. Pierwszy z nich to oko, symbolizujące uważność, gdyż to właśnie ona pozwala na dostrzeżenie klienta takim, jaki jest/ chce być, a nie przez pryzmat naszego wrażenia na jego temat. Drugi, balon, oznacza wolność. Wolność w doborze narzędzi przez doradcę, ale też wolność myśli i form przekazu u klienta, związanych z mnogością i różnorodnością proponowanych ćwiczeń. Trzeci, zobrazowany za pomocą serca to czucie, jako umiejętność empatycznego, pozbawionego elementu osądu, „wejścia” w sytuację życiową klienta. Wspólnie wartości te wpływają na siebie w sposób synergiczny, wzajemnie się dopełniając i wzmacniając.



„ ...Moja wizja poradnictwa to zatrzymanie się (symbol krzyża) i zebranie pomysłów na siebie (żarówka) przed wyborem drogi. Jest to taki moment analizy i zastanowienia się w którą chcemy iść stronę, jakie mamy zasoby i jak możemy je wykorzystać.



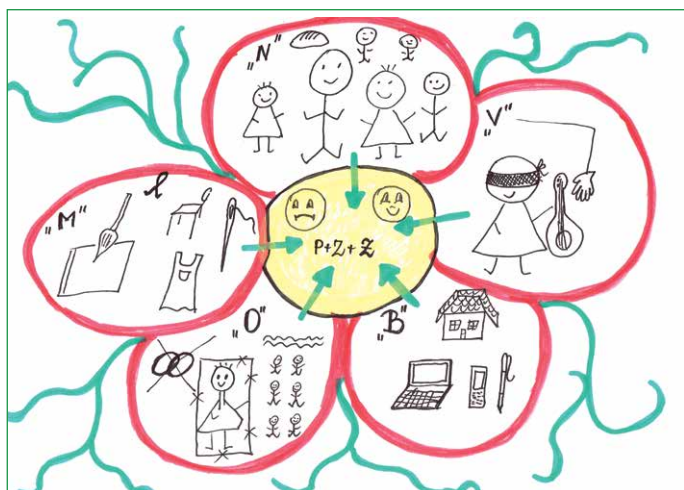
„ ...Rysunek przedstawia nowe perspektywy i poszerzone horyzonty, jakie dał mi udział w projekcie. Dzięki udziałowi w projekcie i wykorzystywaniu metod oraz narzędzi socjodynamicznych udało mi się spojrzeć na proces doradztwa z innej strony. Nawiązać nowe kontakty/ połączenia zarówno ze swoimi klientami (osobami radzącymi się) jak i innymi doradcami. Narysowałem drogę – jako metaforę dążenia do celu jakim jest wsparcie i dobry kontakt z ludźmi (osobami radzącymi), którzy znajdują się na horyzoncie. W lewym górnym rogu wypisałem określenia/ umiejętności/ znaczenia, jakie w mojej ocenie uległy zmianie na lepsze. Po środku jestem „ja”, jako osoba/doradca stawiający pytania oraz kierujący się rozumem i uczuciami w pracy z osobami radzącymi się.



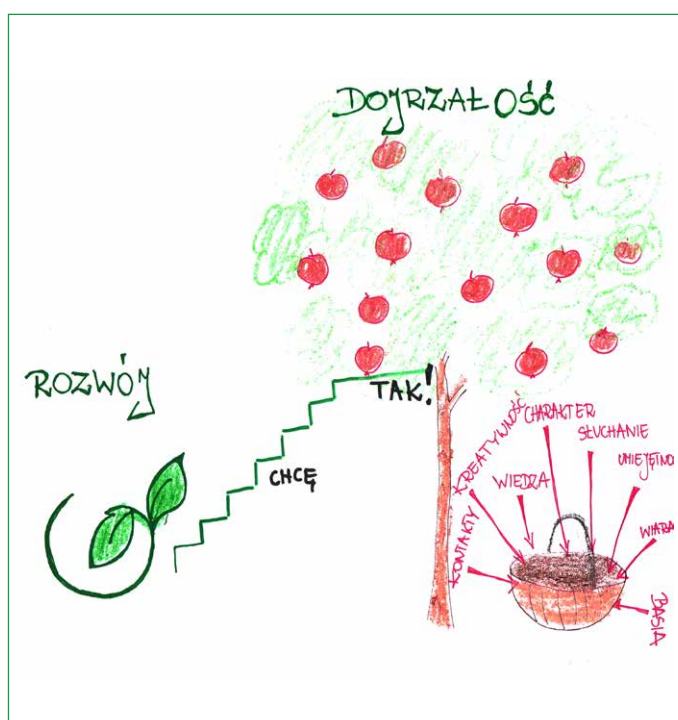
„ ...Na początku stoimy na drodze, gdzie mamy wiele możliwości, opcji do wyboru. Moment zagubienia i dezorientacji. Idąc drogą układamy puzzle naszej rzeczywistości, oczekiwania, przeczuć i marzeń. Na tej drodze trzeba pokonać schody, rozplątać skłębioną nić myśli, dojść po nitce do kłębka. Podczas tej podróży doradca jest towarzyszem mającym oczy i uszy szeroko otwarte, wsłuchując się i obserwując również mowę ciała. Całość dopełnia oświecenie mroku, w którym jest osoba radząca się (doradca również, ponieważ nie na rozwiązania). Jednym zdaniem: idziemy razem w stronę światła.



„ ...Doradztwo to jak podróż z mapą/planem. Towarzyszenie w chwilach dobrych i tych trudnych, odkrywanie, doświadczanie, zapamiętywanie, uczenie się, bycie z drugim człowiekiem, wspieranie. Czasem zbaczanie z obranego kursu, by na chwilę odpocząć, zastanowić się i powtórnie wrócić na obraną drogę. Ale poradnictwo to też zabawa, wypoczynek, realizacja marzeń, chodzenie na skróty, w różnym tempie i z różną energią. Widok ze szczytu sukcesu jest najlepszą nagrodą, kiedy twój klient już nie potrzebuje ciebie jako GPS-a.



„ ...Praca w nurcie konstruktywistycznym daje możliwość dogłębnego poznania klienta. Nawiązanie wzajemnej relacji partnerskiej – ja i klient na jednej płaszczyźnie jest fundamentem zaufania i wzajemnej relacji. Moja pierwsza styczność z projektem była jak pączek, który teraz rozkwitł w piękny kwiat. Każdy płatek to człowiek, relacja, uczucia z którymi się spotkałam. Nie zawsze była radość i zadowolenie – mówienie o problemach i trudnych sprawach sprawiało, że lały się łzy. To była często jedyna droga by ruszyć z miejsca – wylać troski i żale; rozwiązać problemy, a dopiero potem zacząć planowanie przyszłości. Szczerość w tym procesie jest jak tlen – bez tego nie ma trwałej konstrukcji. Każdy płatek tego kwiatu – to moje uczestniczki i symbole z nimi związane. To ich marzenia i cele, które zostały zrealizowane. Jestem z nich dumna.



„ ...Udział w projekcie przyczynił się do poniesienia moich kluczowych kompetencji doradcy zawodowego. Poznałam nowe narzędzia doradcze, dzięki którym mogę efektywnie pomagać ludziom. Projekt to dla mnie przede wszystkim ludzie. Mentorki Basia i Ania dodały mi energii i „skrzydeł” do działania. A dzięki otrzymanemu wsparciu, motywacji i wiedzy zmieniłam sposób podejścia doradztwa zawodowego z pozycji „marketingu” do aktywnego słuchacza i towarzysza.

Cenne dla mnie były także relacje partnerskie budowane z radzącymi. Uświadomiłam sobie, jak potrzebne i ważne jest doradztwo zawodowe dla ludzi.

Wywiady z praktykami

Wywiad 1.



Bernadetta Gołuszko — pedagog, licencjonowany pośrednik pracy, doradca zawodowy, coach, specjalista partnerstwa lokalnego i ekonomii społecznej. W swojej pracy koncentruje się na poszukiwaniu najbardziej optymalnych rozwiązań dla sytuacji, w której znalazł się klient. Stawia

na profesjonalizm, wspieranie i towarzyszenie tym, którzy chcą się rozwijać. Jej celem jest prowokowanie ludzi do zmian i rozwoju tak, aby samodzielnie odkrywali swój potencjał i najważniejsze wartości swego życia.

1. Jak wygląda Twój codzienny kontakt z osobami radzącymi się? Co jest kluczowym działaniem?

Moja praca od 14 lat polega na współpracy z klientem. Tematyka pracy cały czas oparta jest o obszar zawodowy i rozwojowy osób radzących się. Pracując jako pośrednik zależało mi na tym, aby klienci otrzymali możliwość podjęcia godnej pracy. Godnej tzn. takiej, w której będą dobrze się czuć i będą wykonywać to, co jest przynajmniej w minimalnym stopniu pokrewne ich zainteresowaniom. Po wielu różnych doświadczeniach współpracy z klientami wiem na pewno, że kontakt z klientem musi być oparty na bezwzględnym zaufaniu. Jeśli doradcy nie uda się tego wypracować to efekt pracy może być niewymierny: klient nie będzie szczęśliwy i zadowolony. Dlatego zawsze staram się w początkowych sesjach poświęcać tyle czasu ile potrzebuje klient, aby zbudować wzajemne zaufanie. Po nawiązaniu takiej relacji jestem w stanie poznać wszystkie „tajniki” klienta i nakierować go lub pokazać mu drogi do odpowiedniego wsparcia.

2. Czym dla Ciebie jest poradnictwo konstruktywistyczne?

Praca w nurcie konstruktywistycznym pokazała mi, a wręcz udowodniła, że współpraca z klientem nie może polegać tylko na kierowaniu go do pracy i udzielaniu informacji zawodowych. Największą moją satysfakcją z pracy jest szczęśliwy i zadowolony klient/radzący się. Poradnictwo konstruktywistyczne pokazało mi, że kluczem do tego szczęścia jest holistyczne podejście do radzącego się. Przed przystąpieniem do tematów zawodowych rozpoczynamy proces samopoznania w każdym obszarze życiowym klienta. Nie było takiego przypad-

ku, aby ktokolwiek nie chciał i nie miał co opowiedzieć o swoim życiu. Rozpoczęcie procesu doradczego od tematów życiowych jest totalnym zaskoczeniem dla każdego radzącego się. Z lekkim dystansem rozpoczynają opowieść swojego życia i badają „grunt” do zbudowania zaufania i wzajemnej relacji. Konstruktywistyczny doradca musi mieć szczerze i prawdziwe intencje względem klienta. Jeśli utrzyma podejście czysto zawodowe to nie jest to poradnictwo konstruktywistyczne. Nie uda się wtedy zbudować szczerzej relacji i nie pozna się wszystkich obszarów życiowych klienta. Każdy ma jakieś doświadczenia, przeżycia, problemy, rozterki i nie dotyczą one tylko pracy, ale w większości przypadków osobistego życia. Jeśli chcesz klientowi pomóc to musisz poznać to, co dotychczas w jego życiu się działo. Doradca musi mieć świadomość tego, jakie uczucia towarzyszą klientowi — jeśli tego nie uzyska, to wsparcie może być ograniczone.

3. Jakie widzisz możliwości wykorzystania narzędzi poradnictwa konstruktywistycznego w procesach wsparcia osób z mniejszości np. etnicznych?

W przypadku pracy z osobami z mniejszości etnicznych zastosowanie narzędzi z poradnictwa konstruktywistycznego jest uzależnione od stopnia znajomości języka polskiego i od zasad moralno-etycznych, które dany klient wyznaje. Ważnym elementem jest też to, na ile dana osoba akceptuje warunki kulturowe funkcjonujące w Polsce. Pogodzenie ze sobą dwóch kultur jest bardzo trudne dla klienta, w szczególności w początkowej fazie pobytu w nowym kraju. Jeżeli klient jest jeszcze na etapie zapoznawczym to nie ma tu miejsca na proces doradczy. Dopiero po zapoznaniu zasad panujących w danym kraju klient może rozpocząć współpracę z doradcą nt. własnych zasobów i planowania rozwoju zawodowego. Doradca musi być wrażliwy i przezorny w trakcie procesu doradczego. Jeśli w trakcie pierwszych spotkań doradca „zbuduje” strefę zaufania to bezpiecznie może rozpocząć pracę z narzędziami konstruktywistycznymi.

4. Jakie narzędzia konstruktywistyczne rekomendujesz innym doradcom i dlaczego?

Mapa przestrzeni życiowej — rekomenduję to narzędzie, gdyż daje ono wiele możliwości na poznanie klienta, a jednocześnie nie narzuca tematyki. Klient może sam generować kierunek rozmowy, unika skrępowania i narzucania woli. Radzący się ma wpływ na kierunek procesu, ja mu tylko współtowarzyszę. W „mapowaniu” klient sam nadaje znaczenia swoim doświadczeniom, pokazując co tak naprawdę jest dla niego ważne

i w czym jeszcze bardziej powinnam go wspierać. Pojawia się etap refleksyjności i mam wtedy obraz klienta, który sam siebie wzmocnił.

Krąg silnych stron — narzędzie wskazuje głównie obszar uczuć. Klient pokazuje mi jakie uczucia są dla niego bezwzględnie ważne. Jako doradca mam pełny obraz klienta i jego wrażliwości.

5. Które narzędzia modyfikowałeś? Proszę opisz swoje rekomendacje.

Atraktor — nie dawałam klientom wypisanych wartości dot. nowego miejsca pracy tylko prosiłam, aby sami w kręgu uzupełnili takie wartości, jakie są dla nich ważne i jakich chcieliby doświadczać w nowej pracy. Stwarza to możliwość wyboru dla klienta i pokazuje jego wartości zawodowe.

Krąg kariery — ma uświadomić klientowi nowe możliwości i nowe osiągnięcia, wskazuje wzmocnienia. Ja często poświęcam uwagę brakom, które pojawiają się w kręgach kariery i kontynuuję rozmowę o tym, jakie podjąć rozwiązania, aby w danej sferze życia być bardziej szczęśliwym i zadowolonym.

■ Wywiad 2.



Monika Podgórska — pedagog, coach, trener biznesu, szkoleniowiec, wykładowca, mediator sądowy w sprawach karnych, rodzinnych, nieletnich oraz cywilnych, absolwentka studiów podyplomowych z zakresu zarządzania: ochroną zdrowia, oświatą czy instytucjami samorządowymi. Od 1992 związana z pomocą

społeczną; zarządza placówkami i ośrodkami wsparcia. Autorka wielu innowacyjnych projektów dotyczących pracy z osobami z zaburzeniami psychicznymi oraz niepełnosprawnością intelektualną. Od 2006 roku związana z Uniwersytetem Humanistyczno-Przyrodniczym im. J. Długosza (dawna AJD) w Częstochowie, gdzie prowadzi zajęcia z zakresu mediacji i negocjacji, coachingu, warsztatów rozwoju osobistego, terapii rodzin, warsztatów edukatorskich oraz technik pracy grupowej. W ramach własnej działalności gospodarczej tj. Ośrodka Mediacji, Integracji i Komunikacji „IMPULS” prowadzi mediacje, konsultacje, doradztwo, coaching, terapię oraz realizuje warsztaty i szkolenia. Jako prezes Stowarzyszenia YAVA z/s w Częstochowie, uruchomiła Zakład Aktywności Zawodowej „YAVA”.

1. Jak wygląda Twój codzienny kontakt z osobami radzącymi się? Co jest kluczowym działaniem?

Codzienny kontakt z osobą radzącą się to budowanie relacji. To co wzmacnia tą relację to umiejętne zadawanie pytań, które pomagają osobie radzącej się w wyrażaniu myśli i w zaangażowaniu się w pracę podczas sesji. Użycie pytań zapewnia poczucie bezpieczeństwa i otwiera możliwość powolnego przekraczania barier w relacji. Przede wszystkim istotne jest zadawanie pytań, dzięki którym uzyskujemy informacje potrzebne do zobrazowania perspektywy klienta lub momentu życia, w którym się obecnie znajduje.

2. Czym dla Ciebie jest poradnictwo konstruktywistyczne?

Poradnictwo konstruktywistyczne to partnerstwo, gdzie dwóch „podróżników” jest zaangażowanych we wspólną podróż, która doprowadzi do osiągnięcia zamierzonego celu. Jako że jest to wspólny rejs doradcy i osoby radzącej się, potrzebna jest także wspólna mapa podróży — skąd dokąd mają się udać? Osoba radząca narysowuje kierunek podróży, zna drogę dotarcia, poszukuje możliwości, a doradca jej towarzyszy, pomaga, naprowadza, zadaje pytania, ale to osoba radząca dokonuje wyboru w oparciu o swoje zasoby i umiejętności. Czasem w tym rejsie napotykają skały, osiadają na mieliźnie, ale wspólnie poszukują rozwiązań. Celem poradnictwa jest uświadomienie klientowi, że ma wybór i może wybierać na różne sposoby, może zmienić kierunek, zatrzymać się na chwilę, zmienić perspektywę, a doradca jak latarnia wskaże kierunek rejsu i pomoże wprowadzić zmianę.

3. Jakie widzisz możliwości wykorzystania narzędzi poradnictwa konstruktywistycznego w procesach wsparcia osób z niepełnosprawnościami?

Narzędzia mogą być stosowane z każdym klientem. Niepełnosprawność nie wyklucza ich stosowania, a tylko dostosowania do rodzaju niepełnosprawności.

4. Jakie narzędzia konstruktywistyczne rekomendujesz innym doradcom i dlaczego?

Rekomenduję wszystkie narzędzia, ponieważ mając taki wachlarz narzędziowy możemy wykorzystywać metody w zależności od predyspozycji psychofizycznych klienta, jego możliwości, poziomu wiedzy, odbioru rzeczywistości, zdolności analitycznych, kreatywności, postaw, zachowań.

5. Które narzędzia modyfikowałeś? Proszę opisz swoje rekomendacje.

Radar relacji życia zawodowego: znajdują się w nim aspekty, które zwykle są ważne w poszukiwaniu i znalezieniu

zatrudnienia i wykształcenia. Zostały one zebrane jako „punkty kompasu”. Klient ocenia ważne aspekty swojego życia i nadaje cyfrę od 1 do 5 każdemu punktowi kompasu (5 = tak, dokładnie, całkowicie się zgadzam, 1 = w ogóle nie lub w bardzo małym stopniu, 3 = ‘pośrodku’, nie jest źle, ale mogłoby być lepiej).

W swej pracy łączę Radar relacji i karty z rysunkami emocji (zawierające rysunek postaci i słowo) – jako bazę do rozmowy podczas poradnictwa i pytań:

- Dlaczego nadałeś/łaś taką kartę emocji danemu obszarowi w radarze?
- Co to oznacza w Twoim przypadku?
- Co widzisz na obrazie?
- Co się stało... co może stać się za moment?
- Gdybym tu był, to gdzie, w którym miejscu...? Czy w ogóle bym umiejscowił się na tym obrazie?
- Co nie podoba mi się w tym obrazie... dlaczego?
- Jakie uczucia, wspomnienia, emocje budzi we mnie ten obraz?
- Jak te obserwacje łączą się z moim życiem dziś?

Dodatkowy wpływ na klienta ma nie tylko rysunek, ale słowo pisane.

Własna dłoń, kolory: Proponuję osobom radzącym się, by odrysowali własną dłoń i pomalowali obrys wybranymi kolorami – w odniesieniu do różnych ważnych tematów np. mój sukces. Na co dzień nie zawsze to zauważamy, ale ręka to niezwykle wyspecjalizowany narząd, który odpowiedzialny jest za ogromną ilość istotnych funkcji. Na czym polega jej doskonałość? Przede wszystkim na tym, że jest silnym narzędziem, którym możemy posłużyć się do popychania, podnoszenia czy siłowania, a jednocześnie – pozwala nam na wykonywanie niezwykle precyzyjnych i skomplikowanych czynności, takich jak pisanie. Stąd wykorzystanie ręki w procesie doradczym, pokazanie, że również w naszym ciele możemy znaleźć siłę do dalszego działania, do zmiany. Kolory są wszędzie, uspokajają, drażnią, nęcą lub odpychają. Działają nie tylko na psychikę, także na ciało. Fakt, że kolory są związane z całą gamą emocji i uczuć, można zauważyć już przy porannym wyborze stroju. W dużej mierze to nasz nastrój podpowiada nam, co dziś założymy. W smutku najczęściej wybieramy barwy maskujące: czernie, szarości i brązy. **Gdy czujemy się szczęśliwi, sięgamy po kolory bardziej intensywne: czerwień, róż, biel, błękit. To podstawowe rozróżnienie na barwy „radosne” i „smutne” jest tylko preludium do wiedzy o oddziaływaniu barw. Kolory mają w sobie większą i bardziej „wyspecjalizowaną” siłę.** Mogą dodawać odwagi, uspokajać, czy nawet... wywoływać depresję.

Pacynki: Wykorzystanie pacynki w procesie doradczym wprowadza pewien element nowości, zaskoczenia, powoduje, że zmysły człowieka działają na wyższych obrotach. Pacynka ożywiona przez klientkę staje się celem w procesie doradczym. Kieruje koncentrację na

określone działanie, wybija ze standardowego myślenia, pozwala wejść w interakcję, klientowi łatwiej mówić przez pryzmat pacynki. Określone pacynki (np. świnka, żabka) wywołują określone skojarzenia, z którym klient się utożsamia w czasie procesu doradczego. Użycie pacynek sprawia, że klient czuje się bezpiecznie, a często „zabawki” są pewnego rodzaju kotwicą bezpieczeństwa, pokazują, że nawet w okresie, kiedy byliśmy dziećmi, również rozwiązywaliśmy sytuacje trudne, podejmowaliśmy decyzje lub uczyliśmy się je podejmować. Pacynki są elastyczne i nieprzewidywalne, bo nie są zaprogramowane, mają coś z zabawki i coś z żywej istoty, przeważnie są przyjemne dla oka i miłe w dotyku, pobudzają ciekawość, kreatywność i wyobraźnię.

Koło życia: Ćwiczenie polega na ocenie poziomu satysfakcji w wyszczególnionych, przykładowych obszarach, w dniu pomiaru. Brzmi następująco: zaznacz swój poziom zadowolenia w każdym z obszarów. Jak będzie wyglądać podróż, jeżeli Twoje Koło Życia będzie jednym z realnych kół w Twoim Życiowym Pojeździe? Przyjrzyj się uważnie obszarom, w których chciałbyś zwiększyć poziom swojego zadowolenia. Pomyśl, co możesz zrobić by to osiągnąć? Zastanów się, jaki poziom dla poszczególnych obszarów będzie dla Ciebie satysfakcjonujący. Osiągnięcie spełnienia nie oznacza osiągnięcia 10 punktów w każdym z obszarów. Jakie są powiązania i zależności między poszczególnymi obszarami? Jaki wpływ będzie mieć zwiększenie poziomu satysfakcji w jednym z obszarów na pozostałe?

Kostki Story Cubes: dzięki kostkom-obrazkom możemy zainspirować klienta, pobudzić jego fantazję, pokazać inne spojrzenie na daną sytuację, wybić z tradycyjnego myślenia, zmienić perspektywę.

Koło kariery i karty KIS: Karty KIS pozwalają na radość odkrywania, zachęcając do samodzielnych poszukiwań i pobudzając kreatywność w budowaniu własnych rozwiązań. Karty obrazują wszelakie stany umysłu związane z naszymi emocjami i uczuciami, których często nie jesteśmy świadomi lub mamy dużą trudność w ich identyfikowaniu, nazywaniu i wyrażaniu. Proces doradczy z wykorzystaniem Kart KIS może także stać się motorem do działania, gdyż często element zaskoczenia związany z wyborem konkretnej karty uruchamia w kliencie ukrytą motywację. Ponadto karty są doskonałą okazją do przyjrzenia się sobie i swojemu życiu, doszukiwania się przyczyn swego funkcjonowania, odnajdywania odpowiedzi na trudne pytania, które skłaniają do głębokiej autorefleksji i samopoznania.

Mapa marzeń i symbole (zabawki): Polega ona na tworzeniu przez klienta dowolnych scen/układów z użyciem wybranych z kolekcji figurek (umieszczonych w pudełku). Odwołuje się do „techniki świata” (*world technique*). W metodzie tej klient może, poprzez użycie figurek reprezentujących różne postaci oraz aspekty świata,

wyrażać swoje problemy w sposób niewerbalny. Metoda polega na ustawianiu symboli (reprezentujących osoby, pojęcia, rzeczy, wartości) w przestrzeni. Posługując się symbolami, bardzo szybko docieramy do istoty rzeczy/problemu, dodatkowo możemy zobaczyć określoną sytuację/system/ problem/relację w trójwymiarze, z różnych perspektyw, a następnie tak zorganizować przestrzeń, żeby była dla nas optymalna. Pojęcie przestrzeni jest tutaj kluczowe – przestrzeń fizyczna, mentalna i emocjonalna – co i jak ją wypełnia i jaka energia za tym stoi. W czasie pracy zmieniamy obraz przestrzeni – każda zmiana obrazu to zmiana sposobu myślenia, spojrzenia na siebie, innych, problem z innej, czasem zupełnie nowej perspektywy. Symboliczna zmiana obrazu lub symboliczne rozwiązanie problemu uruchamia proces zmian w rzeczywistości.

■ Wywiad 3.



Zuzanna Oleksa – doradca zawodowy i trener pracy dla osób z niepełnosprawnościami (głównie z zaburzeniami psychicznymi) Stowarzyszenia Otwarte Drzwi. Koordynator „Giełdy Mocy” – wydarzenia promującego model zatrudnienia wspomaganego. Szkoleniowiec z misją.

Prywatnie miłośniczka fantastyki i działań manualno-artystycznych.

1. Jak wygląda Twój codzienny kontakt z niepełnosprawnymi osobami radzącymi się? Co jest kluczowym działaniem?

Nie ma jednego, gotowego „przepisu” na to, jak powinna wyglądać sesja doradcza. W moim odczuciu, niezależnie od tego, czy klient jest osobą z niepełnosprawnością czy nie, najważniejsze są następujące elementy: uważność, wolność i czucie.

Uważność, gdyż to właśnie ona pozwala na dostrzeżenie klienta takim, jaki jest/chce być, a nie przez pryzmat naszego wrażenia na jego temat. To właśnie dzięki odrzuceniu osądu możliwa jest wolność – wolność w doborze narzędzi przez doradcę (w myśl zindywidualizowanego, pełnego kreatywności podejścia), ale też wolność myśli i przekazu u klienta, związanych z mnogością i różnorodnością proponowanych ćwiczeń. Pozwala to na stworzenie procesu, który faktycznie odpowiada na potrzeby osoby radzącej się, wyjście poza schemat i uruchomienie innowacyjnych powiązań myślowych. Trzeci element to czucie, jako umiejętność empatycznego „wejścia” w sytuację życiową klienta.

Wspólnie wartości te wpływają na siebie w sposób synergiczny, wzajemnie się dopełniając i wzmacniając.

2. Czym dla Ciebie jest poradnictwo konstruktywistyczne?

Poradnictwo konstruktywistyczne jest dla mnie procesem, w którym osoba radząca się podejmuje decyzje w sposób niezależny i w pełni autonomiczny, natomiast rolą doradcy jest wsparcie jej w odkryciu zasobów, jakie posiada i kierunków, które mogą zapewnić jej pełne rozwinięcie potencjału.

Jest zatem umiejętnością podążania za klientem i jego potrzebami – czasem w bardzo dosłowny sposób. Zdarzyła mi się sytuacja, w której pracowałam z młodą kobietą z niepełnosprawnością intelektualną, która podczas sesji mówiła bardzo cicho i wciąż rozglądała się po pomieszczeniu. Okazało się, że towarzyszył jej lęk dotyczący tego, że pracowałyśmy na terenie Ośrodka, którego była beneficjentką i bała się, że inni uczestnicy usłyszą jej wypowiedzi. Efektywnym rozwiązaniem okazało się wyjście do parku i odbycie spotkania na zewnątrz.

3. Jakie widzisz możliwości wykorzystania narzędzi poradnictwa konstruktywistycznego w procesach wsparcia osób niepełnosprawnościami?

Nieograniczone!

Moim zdaniem narzędzia konstruktywistyczne mogą stanowić doskonałe uzupełnienie modelu zatrudnienia wspomaganego (zatrudnienia, w którym kandydata do pracy wspiera trener pracy, a celem jest uzyskanie zatrudnienia na otwartym rynku pracy, z wynagrodzeniem odpowiadającym wynagrodzeniu pracowników bez niepełnosprawności, zajmujących tożsame stanowiska). Pozwalają na określenie gotowości kandydata do podjęcia działań aktywizacyjnych, poznanie jego celów i wartości.

Sądzę, że sprawdzą się równie dobrze w procesach rekrutacyjnych, ze względu na ich uniwersalność i możliwości modyfikacji.

To co wydaje się być istotne to rozpoznanie potrzeb, ale też możliwości poznawczych klienta (szczególnie, gdy pracujemy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną) i na tej podstawie zaprojektowanie przebiegu poradnictwa. Z mojego doświadczenia wynika, że niezwykle ważne jest zadbanie o to, by opisy ćwiczeń były możliwie uproszczone (a przez to bardziej zrozumiałe), miejsce, w którym odbywają się spotkania – pozbawione dystraktorów, zapewniające komfort psychiczny i fizyczny, a osoby radzące się miały swobodę wyrazu: „Woli Pan rysować niż pisać? Żaden problem”!

4. Jakie narzędzia konstruktywistyczne rekomendujesz innym doradcom i dlaczego?

Wszystko zależy od tego, z jakim klientem pracujemy i na jakim etapie procesu jesteśmy. Jako narzędzia wprowadzające zazwyczaj wykorzystuję pracę z metaforą, ćwiczenie dot. ról społecznych, w których obecnie jest osoba radząca się i radar. Wybieram je na początek ze względu na "bezpieczny" i "otwierający" charakter.

Jestem również fanką mapowania — w szczególności mostu, ponieważ myślę, że działa niczym instrukcja, efektywnie pokazując, co należy zrobić, by osiągnąć cel.

Ostrożnie korzystam z "Domu głosów" i innych narzędzi wymagających większej otwartości i głębszego poziomu relacji.

5. Które narzędzia modyfikowałeś? Proszę opisz swoje rekomendacje.

Pierwszym, zmodyfikowanym przeze mnie narzędziem był *Krąg mocnych stron*, który po wprowadzeniu zmian, może służyć jako wsparcie procesów rekrutacyjnych. Prosząc kandydata do pracy o wykonanie tego ćwiczenia uzyskujemy informacje na temat jego rzeczywistych umiejętności, mocnych stron, cech charakteru i zainteresowań. Dodatkowo możemy sprawdzić poziom elastyczności, chęci do działania (w którym potrzebne jest nieszablonowe myślenie) i kreatywności. Na czym polega zmiana? Przed zaproszeniem kandydatów tworzymy krąg "idealnego" pracownika, z którym później zestawiamy ich kręgi.

Celem wsparcia osoby radzącej się zdarzało mi się stosować *Dom Głosów*, uwzględniając jedynie wzmacniające wypowiedzi, a potem uwypuklając ten obraz poprzez zastosowanie pozytywnych afirmacji (często z wykorzystaniem lustra).

■ Wywiad 4.



Piotr Bartkowiak — ponad 15-letnie doświadczenie w obszarze HR, w tym kilkuletnie doświadczenie w zarządzaniu działem personalnym. Specjalizacja w obszarze agencji zatrudnienia i rynku pracy. Przeprowadzenie ponad 1500 h indywidualnego doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy.

Udział w kilkudziesięciu projektach doradczych dla biznesu. Prowadzenie warsztatów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Aktywny tancerz tańców stan-

dardowych — tak by Bóg nie musiał się zastanawiać, co ze mną zrobić.

1. Jak wygląda Twój codzienny kontakt z osobami radzącymi się?

Mam specyficzną optykę, ponieważ nie jestem doradcą zawodowym stricte, ale pracuję głównie w biznesie. Pracuję w HR, kieruję jednym z działów w dużej spółce giełdowej, co oznacza, że interakcje, które się pojawiają w mojej codziennej pracy mają często aspekt biznesowy: relacje doradca HR vs. pracownik zespołu, menadżerowie. Nie jest to więc taka zupełnie nieznaną relacją z osobą, która przychodzi z zewnątrz. Z naszymi klientami spotykamy się na korytarzu, będziemy się widywali i te relacje są trwałe, ciągłe.

2. Proponujesz swoim klientom szereg różnych form wsparcia. Która z tych aktywności jest kluczowym działaniem dla Ciebie?

Chyba naturalna możliwość zmierzenia się z jakimś wyzwaniem wspólnie z innymi osobami. To chyba jest dla mnie najważniejsze: to, że jesteśmy grupą, zespołami, wchodzimy w interakcje z drugą osobą po to, aby ktoś nie musiał sam mierzyć się z jakimś wyzwaniem, problemem, tylko po to, żeby ktoś z boku mógł coś zasugerować albo chwilę o tym porozmawiać. Kluczowe jest to, że możemy poświęcić komuś trochę czasu — tak aby nie czuł się sam, wyobcowany z jakimiś wyzwaniami, problemami, które ma, ale miał innych wokół siebie, z którymi może porozmawiać... Dla mnie istotne jest właśnie to, że można wspólnie porozmawiać i mierzyć się z rzeczywistością, która nas otacza. Mało jest klientów, którzy tak całkowicie w sobie przetrzymują problemy i podejmują decyzje. Mnóstwo jest osób, które potrzebują rady, pytają innych o opinie, szukają rozwiązania. To taki naturalny proces ludzki, że dopytują się, pojawia się taka otwartość, że lepiej to wspólnie omówić niż podchodzić do tematu, że to twój problem, więc cicho siedź. Lepsza jest taka otwarta rzeczywistość dla wszystkich. Ja patrzę biznesowo i to powoduje prawdopodobnie, że analizuję jak rozwiązać problemy, z którymi ktoś się boryka.

3. Podkreśliłeś swoje biznesowe podejście, więc wyobrażam sobie, że podstawową różnicą pomiędzy poradnictwem a tym, czym na co dzień się zajmujesz jest dwupoziomowy kontekst Twojego działania: poziom celów firmy i poziom celów osobistych klientów... W klasycznym poradnictwie kariery wychodzimy od osobistej sytuacji osoby radzącej się...

Tak wiem, że na zewnątrz może to tak wyglądać, ale część ludzi, z którymi pracuję potrzebuje zwykłej pomocy w radzeniu sobie z codziennymi relacjami np. dostrzeżenie absurdu w tym, że jeden pracownik obraził

się na innego. W tym momencie w ogóle nie rozmawia się o biznesie, ale o codziennych sytuacjach. Przejście na poziom abstrakcji powoduje, że czasami problem sam się rozwiązuje, ludzie sami dochodzą do wniosku, że zupełnie bez sensu jest się spinać i trochę nieformalnie z poziomu rodzic-dziecko przechodzą do relacji dorosły-dorosły.

4. Czym dla Ciebie jest poradnictwo konstruktywistyczne? Czy możesz spróbować opisać to podejście w poradnictwie tak jakby siedzieli tutaj z nami inni doradcy z HR?

Specyfika mojego doradztwa polega na tym, że łączę mocno pośrednictwo pracy z doradztwem i to jest charakterystyczne dla mnie w tym modelu. Skupiam się mocno na obszarze pracy, bo to moja rzeczywistość, ale mam świadomość, że praca to nie wszystko. Jak to mówi King „są inne światy” i mamy światy związane ze zdrowiem, z relacjami, światy z hobby, z problemami itd. To wszystko łączy się ze sobą w mniejszym lub większym zakresie, dochodzą jeszcze maski i inne sprawy. Konstruktywistyczne jest to, że są inne światy w człowieku, a nie tylko jeden, w którym najbardziej go znamy. To się przekłada na każdą sytuację życiową, bo np. znamy kogoś, z kim gramy na boisku, ale on ma również inne światy, bo gdzieś pracuje. Z punktu widzenia doradztwa rozmawianie szeroko o człowieku, o obszarach, na których mocniej się skupia, które są dla niego ważne powoduje, że traktujemy człowieka jako pełnię, a nie wycinkowo, tak to rozumiem.

5. Czy w szeroko rozumianym HR jest obecnie przestrzeń na takie holistyczne podejście do osoby radzącej się/klienta? Oczywiście pamiętając, że w HR główny cel to cel firmy, zawodowy.

Wydaje mi się, że jest to coraz bardziej naturalne, bo firmy się otworzyły na to, że wspólnie biegamy czy robimy coś razem po pracy. Promowane są różne akcje (np. rysowanie) albo pomagamy komuś choremu. Pojawiają się modne hasła równowagi. System pracy się zmienia — coraz więcej osób pracuje w domu, to wszystko się zrobiło bardziej elastyczne. Mamy również nowe pokolenia pracowników, które inaczej podchodzą do pracy, na takiej zasadzie, że to wszystko, co na zewnątrz jest bardzo istotne i oni już przychodzą z takim podejściem, że jak np. nie otrzymam 3-tygodniowego urlopu to nie rozpoczniemy współpracy, bo ja co roku wyjeżdżam na takie wakacje. Z punktu widzenia HR chyba nie należy w tym przeszkadzać, ale wspierać, bo finalnie jak pojawiają się konkretne procesy to i tak trzeba będzie się skupić na zadaniu. Więc wydaje mi się, że szeroka perspektywa patrzenia i wspierania aktywności jest naturalna. Jak już przejdziemy do szczegółów i mamy np. proces zwolnień czy rekrutacji to już musimy ustalić, co w nim jest najważniejsze. Biznes ma jeszcze coś takiego jak czas, zasoby, koszty — coś musi się wydarzyć w tym

i w tym czasie i czasami z dużą liczbą ludzi. Trzeba mieć naturalnie określone cele główne, co powoduje zawężenie pewnych elementów. Nie będziemy o Bogu rozmawiać, jak mamy coś innego do załatwienia.

Czyli świadomość kontekstu danej sytuacji...

To nie jest indywidualna rozmowa z każdym, jeśli musimy zrobić coś szybko i masowo. Jakbyśmy tak zawsze chcieli o wszystkim rozmawiać, to trochę tracimy z oczu wątek pracy. Na pewno możemy zachęcać menadżerów do tego, aby poznawali, co ludzie lubią robić w wolnym czasie itp. Bo to tworzy więzi. Ale część z nich może nie chcieć wchodzić tak głęboko w relacje i to też jest ok, są różne szkoły. W mojej ocenie jako menadżera są pewne obszary, w które nie wchodzimy i HR nie powinien w nie wchodzić, bo mogą być różnie odebrane. W dużym uproszczeniu — doradca zawodowy z zewnątrz mógłby rozmawiać o wszystkim z klientem, jeśli robię doradztwo w biznesie — nie. Są takie kwestie jak np. religia, jak kwestie seksualności, których w ogóle nie dotykamy. Bo to nie nasz cel. A doradca zawodowy z zewnątrz firmy już bardziej — jeśli dla kogoś te kwestie są ważne, mogą je godzinami rozważać. Tutaj raczej będziemy zawsze nastawieni na rozwój człowieka w firmie teraz i później, poza firmą, żeby był wydajny, żeby organizacja mogła mu pomóc, jak ma jakieś problemy, ale raczej związane z samą pracą, zaangażowaniem czasowym, wydajnością, integracją.

6. Jakie widzisz możliwości wykorzystania narzędzi konstruktywistycznych w procesach HR?

Sprawdziły się w kombinowanym doradztwie tj. outplacementie. Wyszedłem od tego, że znalezienie pracy jest najważniejsze dla większości klientów i to jak najszybsza aktywizacja. Oczywiście mówimy o specyficznych warunkach, o Wrocławiu, w którym jest niskie bezrobocie, można się odnaleźć na rynku pracy bez większych trudności. Chodziło o to, żeby jak najszybciej pojawiły się oferty pracy, rozmowy i może już w trakcie wypowiedzenia propozycje nowego zatrudnienia. Doradztwo zawodowe było furtką pt. „czy nie ciekawiłoby Ciebie...?” Więc kolejność została trochę zmieniona. W zewnętrznym doradztwie bardziej sprawdza mi się wyjście od mapy przestrzeni życiowej, natomiast w outplacementie wyszliśmy od „Kręgu silnych stron”, trochę z myślą, że przygotowujemy od razu ludzi do rozmowy rekrutacyjnej. Czyli jak robiliśmy Krąg to podpytywaliśmy klientów o ich sukcesy i analizowaliśmy tę sytuację. Z rozmowy wychodziły pewne talenty, umiejętności, które standardowo przy tym ćwiczeniu notowaliśmy na kartce. Później inne osoby z zespołu lub przełożony mógł dopisać, że takie i takie rzeczy dana osoba świetnie robiła, a klient otrzymywał feedback. Pierwsza sesja rozpoczynała się od podsumowania talentów, zasobów, które zostały wzmocnione przez innych. Dzięki wykorzystaniu ww. narzędzia pojawiał się materiał do

referencji. Po zakończeniu pierwszej sesji pracowaliśmy nad aktualizacją CV i szukaniu ofert, bo na to mocno się nastawialiśmy.

W trakcie drugiej sesji wykorzystane zostało narzędzie „Koło kariery” — pojawiła się analiza zasobów i określenie tego, co można jeszcze rozwinąć, póki pracujemy z klientem. Jakie działania podjąć? Analizowaliśmy również, jakie są możliwości wykorzystania zidentyfikowanych zasobów na innym niż dotychczas stanowisku. Ktoś chce się rozwijać i chce robić nowe rzeczy. Pomagamy stworzyć klientowi nowe CV i zachęcamy, żeby w tym kierunku zaczął szukać zatrudnienia. Część klientów wchodziło w proces dalej, z ciekawości nowych obszarów, którymi chcieli się zajmować, ale do tej pory ich nie dotknęli. Czyli szukając pracy na podobnych stanowiskach z dużą szansą na zatrudnienie, równolegle analizujemy nowe możliwości rozwoju, alternatywne scenariusze kariery — w obszarach, gdzie częściej pasja może wygrać, a nie fakt, że mamy jakieś doświadczenie. Wtedy klienci chętniej wchodziło w trzecią sesję z narzędziem „Mapa przestrzeni życiowej” i skupialiśmy się na generalnej rzeczywistości. Popatrzmy na to szerzej, jesteś zainteresowany, żeby poszukać nowych możliwości. Szukaliśmy różnych rzeczy jak np. jak klient chciałby, żeby ta przyszłość wyglądała. Często procesy kończyły się na trzeciej sesji, więc dodawaliśmy jeszcze narzędzie, które powodowało, że klient chciał zapragnąć realizacji określonej wizji przyszłości. Robiliśmy wizualizacje, wykorzystując chodzenie po pokoju: wyobraź sobie, że jesteś w tym punkcie, a Twoja przyszłość jest w innym punkcie i szliśmy do tego miejsca. Gdy do niego dotarliśmy, pozwalaliśmy osobie zagłębić się w tej wizji, zaplanowanej przyszłości np. za 2 lata. Jak to wygląda, dźwięki, kolory — tak, aby pozostał z doświadczeniem tej możliwej przyszłości. Po tym jak przeżył takie doświadczenie, klient czasami sam zaczyna szukać okazji do realizacji przyszłości z wizualizacji. Ważne jest, aby każdy klient przygotowany był do znalezienia pracy takiej samej lub podobnej, a z drugiej strony dla tych osób, które były zainteresowane wyjściem dalej poza ten obszar realizowaliśmy doradztwo, w ramach którego pojawiały się również inne obszary życia klienta, co na wcześniejszych etapach nie miało aż takiego znaczenia w tym procesie.

7. Mam jeszcze pytanie o modyfikację narzędzia „Mapa przestrzeni życiowej”. Jesteś osobą, która dodała komponent behawioralny (ruchu) do narzędzia. Czy wykorzystanie narzędzi z takim elementem w HR jest częstą praktyką?

Wydaje mi się, że nie. Być może wśród doradców, którzy wywodzą się z NLP, bo tam dodawanie kolorów, ruchu, wizualizacji jest wykorzystywane. Na sesjach raczej się pracuje bardziej statycznie. Tak samo fakt, że podczas mapowania klient sam rysuje sobie mapę dla niektórych jest już bliskie jakiegoś ruchu. I kusiło nas, żeby

zamienić kartkę na trójwymiarową przestrzeń.

8. Jakie narzędzia konstruktywistyczne rekomendujesz innym doradcom i dlaczego?

W mojej ocenie *mapowanie* jest uniwersalnym narzędziem. Jeśli chcemy — możemy dobrze poznać człowieka, dowiedzieć się, z czym ma kłopot w danym momencie. Do takiej analizy możemy się odwoływać, to może być punkt zahaczenia czy otwarcia do dalszej pracy. I to zarówno na sesjach indywidualnych, jak i w procesach grupowych, choć w trakcie tych ostatnich oczywiście nie będziemy pytać o niektóre obszary. To jest narzędzie, które wielowątkowo można wykorzystać.

Narzędzie *Krąg silnych stron* również jest dosyć pojemne, jeśli chodzi o możliwości wykorzystania w tematyce rozwoju człowieka. Potrafię sobie wyobrazić, że jest to narzędzie szkoleniowe, gdzie ludzie sami je uzupełniają. To jest bardzo uniwersalne narzędzie.

Krąg kariery przydał się przy outplacemencie oraz w trakcie planowania kariery w HR w procesach wewnętrznych. Trzeba jednak pamiętać o ograniczeniach, wynikających z dostępności stanowisk i branżowych uwarunkowaniach. Tzn. jeśli klient chciałby uzyskać stanowisko, które jest niedostępne lub go nie ma w strukturze, to efekt procesu mógłby być nawet demotywujący. Więc *Krąg kariery* wymaga uważnego zastosowania. Bo fajnie nam się pracowało, ale na koniec nie jesteśmy w stanie spełnić nic z tego, co wymyśliliśmy. To ćwiczenie jest bezpieczniejsze w zewnętrznych procesach, bo doradca pracujący z klientem zapyta o to, czy widzi on takie możliwości rozwoju w tej firmie, co musi zrobić np. dołączyć do jakiego projektu, nauczyć się czegoś nowego, kto jest osobą, która ma podobne doświadczenie i mogłaby wspierać klienta. A jeśli nie widzi takich rozwiązań, to jaką inną aktywność na zewnątrz można podjąć? Czyli narzędzie jest bezpieczniejsze w procesach poza firmą. Reasumując w firmie użyłbym „Kręgu Kariery” w outplacemencie, w wewnętrznych procesach rozwoju już nie.

9. Jak widzisz możliwość wykorzystania w HR, głównie w procesach rekrutacyjnych, alternatywnych dokumentów aplikacyjnych np. „Kręgu silnych stron” zamiast klasycznego LM? Np. w sytuacji, kiedy kandydaci wywodzą się z innego kręgu kulturowego lub ze względu na swoją sytuację (np. doświadczenie niepełnosprawności) mają trudności z przygotowaniem oczekiwanego wzoru LM?

HR musiałby być uprzedzony o takiej sytuacji. Wiemy, że szukamy specyficznej grupy i może pojawić się kłopot komunikacyjny na etapie zbierania dokumentów aplikacyjnych, z drugiej strony to jest tylko ta bariera, ponieważ pewnie gdybyśmy się spotkali to jest szansa,

że będziemy współpracować. A problemem dla kandydata jest przygotowanie dokumentów aplikacyjnych. Jeżeli ograniczeniem jest to, że mówimy trochę innym językiem, bo jesteśmy trochę z innych światów to jeśli doradca prowadzący proces to zrozumie, to naturalnym krokiem jest poszukiwanie optymalnego rozwiązania. Doradca musi zrozumieć powód, dla którego zamiast np. listu motywacyjnego otrzymuje grafikę z „Kręgiem silnych stron”. Jeśli zrozumie, że kandydat w ten sposób pokazuje umiejętności, to mogłoby to być zaakceptowane, tylko wymaga rozmowy z przełożonymi,

bo wszyscy musieliby nieco zmienić swoje nawyki myślowe. Potrzebne byłoby ustalenie z całym zespołem, że w stosunku do danej grupy/grup kandydatów bierzemy pod uwagę inną formułę dokumentów, opisujących ich kompetencje. Ja mam doświadczenie dostosowywania się do kandydatów w obszarze migracji i dla nas rozmowa rekrutacyjna w języku rosyjskim, ukraińskim jest już naturalnym elementem procesu. Jest taka rzeczywistość, kandydaci posługują się cyrylicą i trzeba ułatwić im funkcjonowanie. Trzeba się dostosować, bo jest takie zapotrzebowanie.

Rezultaty projektu i rekomendacje

Celem testowania metody w ramach projektu „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa...” było w głównej mierze pozyskanie kompleksowej wiedzy na temat:

- oceny potencjału poradnictwa zawodowego w nurcie konstruktywistycznym (przez instytucje użytkowników, doradców i odbiorców—osoby bezrobotne),
- szczegółowych opinii dotyczących narzędzi testowa-

wanych przez doradców, ich możliwych modyfikacji i wpływu na jakość udzielanych usług,

- określenia 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 innowacji, 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/dane pochodzące od praktyków (DZ/DK), uczestników projektu oraz instytucji użytkowników IU.

Monitoring projektu polegał na analizie działań od strony organizacyjnej, operacyjnej i finansowej; zbieraniu informacji o postępie wypełniania zadań wynikających z harmonogramu, wypracowywania produktów, a także udzielania wsparcia. Monitoring prowadzony był przez cały okres testowania modelu, w czasie adekwatnym do podejmowanych i realizowanych działań, zgodnie z planami w harmonogramie projektu.

W procesie ewaluacji i monitoringu wykorzystano różnorodne dane:

Użytkownicy produktu

(doradcy zawodowi/ doradcy klienta — DZ/DK)

- Testy pomiaru wiedzy przed i po szkoleniu dla doradców DZ/DK,
- Ankiety ewaluacyjne on-line wśród doradców DZ/DK — 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.: ewaluacji poradnictwa konstruktywistycznego, oceny własnych kompetencji doradczych, rekomendacji dot. modyfikacji konstruktywistycznych narzędzi oraz oceny współpracy z pośrednikiem pracy 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/do miesiąca po zakończeniu sesji doradczych) (por. Górka, 2015, s. 93–94),
- Sesje superwizyjne dla doradców (zaplanowano 3 tury sesji w 2 grupach: w początkowej fazie projektu, w środku i pod koniec trwania procesu). Wykorzystano model superwizji adaptowany z Finlandii,

- Dane jakościowe: zebranie informacji/danych poprzez refleksyjne opisy wszystkich sesji z wybraną osobą radzącą się – najważniejsze refleksje o tym, w jaki sposób przebiegał proces poradnictwa (w sumie 21 opisów – 1 case study/1 doradca). Wszystkie *case studies* są do pobrania pod tym linkiem: http://fundacijaimago.pl/wp-content/uploads/Za%C5%82C4%85cznik_Case-Study-all.pdf

Uczestnicy projektu

- monitoring zmian wśród testujących podejście UP
- Ankiety ewaluacyjne on-line wśród uczestników projektu – po zakończeniu udziału w projekcie (22 UP) oraz ankietowanie metodą papier-ołówek (na grupie 4 UP) – w sumie 26 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) – 77 uczestników projektu (por. Górka, 2015, s. 95),

- Monitoring zmiany statusu na rynku pracy UP – stan mierzony liczbą umów potwierdzających zatrudnienie.

Instytucje użytkowników (IU)

- Konsultacje grupowe (warsztaty partycypacyjne) z osobami decyzyjnymi – przedstawicielami instytucji krajowych,
- Spotkania quasi-badawcze z wykorzystaniem metody wywiadu grupowego dla reprezentantów IU, celem zebrania informacji zwrotnych z etapu testowania i skonsultowanie wyników z przedstawicielami instytucji rynku pracy.

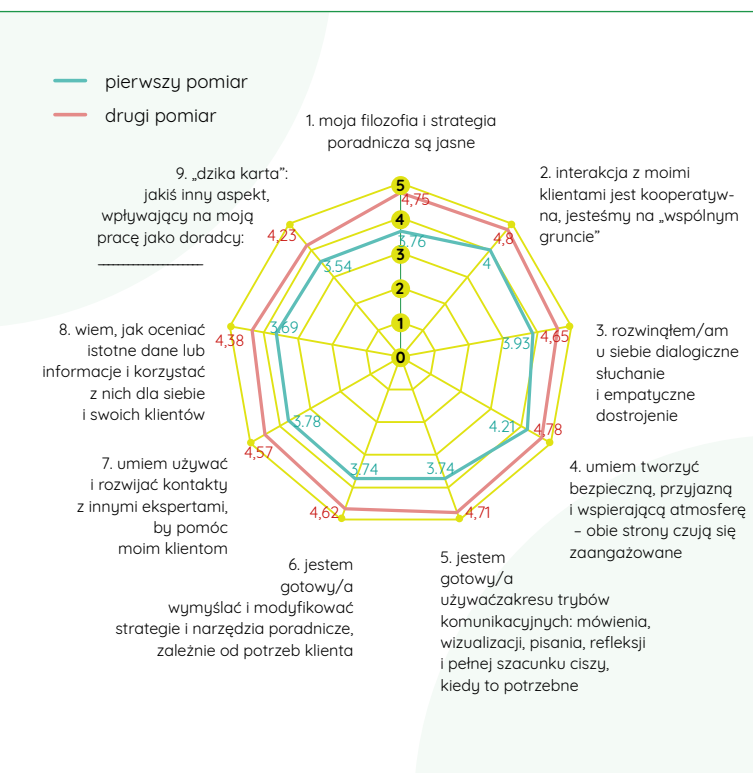
Szczegółowe dane z fazy testowania przedstawione są w *Raporcie z analizy efektów testowanego rozwiązania* (2019) przygotowanego przez Fundację Imago w ramach projektu. Raport dostępny jest pod linkiem:

http://fundacijaimago.pl/wp-content/uploads/Raport_2019_ost.pdf.

Tu zaprezentowane zostaną ogólne informacje.

Rezultaty projektu w oczach doradców DZ/DK

Podejście konstruktywistyczne w poradnictwie testowało i rozwijało 21 doradców (14 K i 7 M) reprezentujących 15 instytucji (w tym organizacje pozarządowe oraz publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy).



Przedstawiony Radar przedstawia wyniki autodiagnozy kompetencji doradców DZ/DK. Pomiar zastosowano przed rozpoczęciem testowania (pre-test) i po zakończonym wsparciu (post-test). We wszystkich obszarach Radaru zanotowano wzrost samooceny u doradców.

W ramach projektu przetestowano elementy podejścia konstruktywistycznego w poradnictwie tj. ogólna struktura procesu oraz rekomendowane przez fińskich partnerów projektu: dr Timo Spangara i Anitę Keskinen interwencje/narzędzia.

Praca testowaną metodą według doradców znacząco wpłynęła na rozwój ich warsztatu pracy, spowodowała wzrost umiejętności miękkich w relacji doradczej, wzmocniła też kreatywną postawę, zachęcając do eksperymentowania, improwizacji i większej elastyczności w działaniu.

Doradcy realizujący usługi poradnictwa konstruktywistycznego wskazywali na różnorodne efekty tej metody i możliwości praktycznego zastosowania nowej wiedzy, tj:

- zdefiniowanie roli – zyskanie nowej perspektywy na bycie doradcą zawodowym (aktywne słuchanie, towarzyszenie, „ludzka twarz” doradcy),
- otwartość na podejście holistyczne do osoby radzącej się – wieloaspektowa analiza sytuacji życiowej z uwzględnianiem kontekstu osobistego i społecznego,

- poszerzenie warsztatu pracy doradcy o nowe formy i narzędzia,
- wzrost samoświadomości i refleksyjności,
- głębsze zaangażowanie w relację z osobą radzącą się,
- wzrost pewności siebie i otwartości na modyfikację narzędzi oraz wychodzenie poza utarte schematy działań (większa elastyczność i swoboda w konstruowaniu procesu doradczego),
- 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 dialogu i zaufania,
- wzmacnianie decyzyjności osoby radzącej się — budowanie poczucia sprawstwa, bycia autorem swojego życia i odpowiedzialności za swoje wybory,
- uwrażliwienie na budowanie alternatywnych scenariuszy — wzrost otwartości na nowe perspektywy, pomysły, działania, „zwroty akcji”,
- wzrost motywacji osoby radzącej się do działania.

Wielu doradcom praca w nurcie konstruktywistycznym dała poczucie satysfakcji, wyjścia poza dotychczasowe schematy (testy, kwestionariusze), poczucie większej otwartości, partnerskości i podmiotowości, ale też zaangażowania obu stron. Doradcy mieli okazję odkryć nową jakość relacji z osobą radzącą się.

„ Tu jest głęboka zmiana. Moje dotychczasowe doradztwo dotyczyło sfery zawodowej. Teraz sięga każdej sfery życia klienta i to jest sedno procesu. Klient może poruszyć każdy trudny temat swojego życia i to jest bezcenne (Raport, 2019).

Głębokość procesu jest też jednak wyzwaniem, wiążąc się z ryzykiem przekraczania granic doradztwo-terapia. Ze względu na swój potencjał uruchamiania emocji i wglądów — szczególnie rekomendowana jest wrażliwość na stan psychofizyczny osoby radzącej się, dbałość o granice, nie penetrowanie obszarów, w których doradca czuje się niekompetentny lub niegotowy do działania, jak również posiadanie kontaktu do specjalistów z innych dziedzin (np. psychoterapia, terapia uzależnień) oraz korzystanie z superwizji.

Doradcy oceniali też współpracę z pośrednikiem pracy. W ramach projektu 8 doradców pełniło jednocześnie rolę pośrednika pracy, a pozostałe osoby (13) — współpracowały w duecie doradca — pośrednik. Mocne strony współpracy to przede wszystkim dobra komunikacja na linii doradca-pośrednik, bycie w stałym kontakcie, wymiana informacji (o kliencie, o rynku pracy). Słabe strony współpracy dotyczyły braku czasu na efektywną współpracę i braku znajomości specyfiki potrzeb klienta (np. z niepełnosprawnością). Rekomendacje polepszenia współpracy pomiędzy doradcą a pośrednikiem dotyczą przede wszystkim efektywnej i skutecznej komunikacji, wymiany i przepływu informacji między na każdym etapie procesu (o radzącym się, o podjętych/planowanych działaniach, o pomysłach) — celem tworzenia optymalnej dynamiki procesu. Rekomendacje dotyczą też wdrożenia praktyki spotkań w triadzie: doradca — radzący się — pośrednik pracy (proponowane różne konfiguracje) oraz wskazują na wagę kompetencji miękkich u osób w roli pośrednika. Wskazywano również, że w niektórych przypadkach warto bardziej zaangażować pośrednika — szczególnie podczas pracy z osobami o ograniczonych możliwościach zatrudnienia.

Rezultaty projektu z punktu widzenia osób bezrobotnych

Wielkość grupy docelowej została zaprojektowana tak, by pozwalała na weryfikację testowanego narzędzia. Udział w projekcie rozpoczęły 84 osoby (57 kobiet i 27 mężczyzn), znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Całość zaprojektowanej ścieżki aktywizacji zawodowej objęła w sumie 76 osób (w tym 50 K, 26 M), które wytyczyły nowe ścieżki rozwoju zawodowego i edukacyjnego, dzięki uzyskanemu wsparciu w oparciu o innowacyjną metodę doradztwa.

Struktura wykształcenia rysowała się następująco:

- wykształcenie podstawowe — 5 osób,
- gimnazjalne — 5 osób,
- ponadgimnazjalne — 33 osoby,
- policealne — 19 osób,
- wyższe — 22 osoby.

W tym: 23 osoby z niepełnosprawnością oraz 3 osoby należące do mniejszości narodowych lub etnicznych, migranci, osoby obcego pochodzenia.

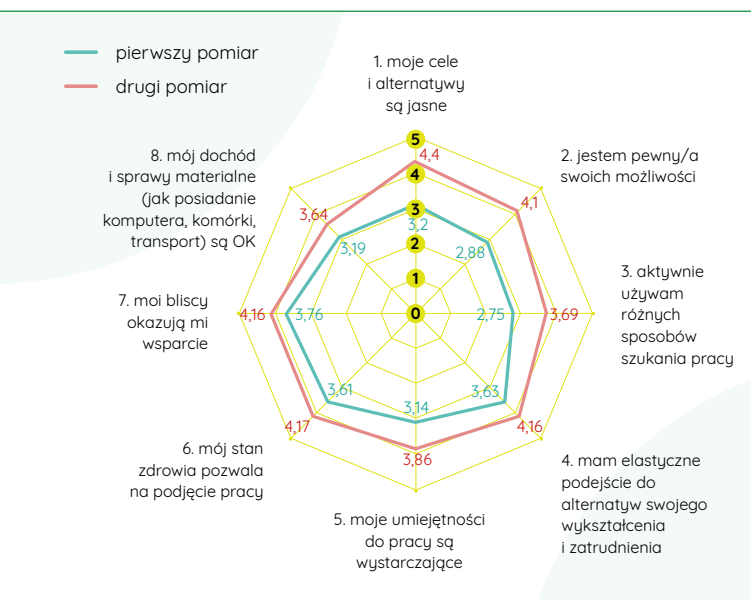
Struktura wsparcia

Ideą było testowanie wsparcia doradczego o charakterze procesowym, a nie incydentalnym, co miało wpływ na zaplanowaną strukturę i długość trwania sesji. W ramach projektu zaplanowano wsparcie osobom pozostającym bez zatrudnienia poprzez:

- świadczenie usług indywidualnego doradztwa zawodowego (średnio 8 sesji x 2 godziny dydaktyczne/osobę)
- pośrednictwa pracy (84 os. x średnio 5 godzin/osobę).

4 osoby zrezygnowały z udziału w sesjach z powodów zdrowotnych i/lub rodzinnych.

Poniższy Radar Relacji Praca-Życie przedstawia wyniki autodiagnozy wśród 76 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 trakcie procesu z osobą radzącą się, ale poniższy radar uwzględnia tylko 2 pomiary. We wszystkich obszarach Radaru zanotowano wzrost samooceny:



Udział w projekcie znacząco wpłynął na takie aspekty jak: dostrzeganie alternatywnych, wariantowych ścieżek rozwoju oraz wzrost samooceny w zakresie aktywnego używania różnych sposobów poszukiwania pracy.

Uczestnicy wskazywali na następujące „dzikie karty” (czyli dodatkowe sprawy, które według osób radzących się wpływają obecnie na postępy w zdobyciu zatrudnienia): kompetencje miękkie, indywidualne pasje i ich wpływ na ścieżki kariery (np. realizacja potrzeb artystycznych), podniesienie kwalifikacji (dostęp do szkoleń), bariery wewnętrzne, emocjonalne (strach, niskie poczucie własnej wartości, brak motywacji i mobilizacji) i finansowe (pieniądz na inwestycje). Dodatkowe kwestie to opieka nad dziećmi i osobami zależnymi, problemy rodzinne, sprawa sądowa, alimenty, wiek, zasiłek, zdrowie, pomoc instytucjonalna (np. ŚDS – wsparcie emocjonalne), podjęcie pracy w niepełnym wymiarze, zasady romskie.

Z osobami uczestniczącymi przeprowadzono 26 ankiet ewaluacyjnych UP (22 ankiety on-line, 4 ankiety papierowe). Udział w sesjach pozwolił osobom uczestniczącym na dogłębną samoocenę: przyjrzenie się/ poznanie/ odkrycie swych mocnych stron („Odkryłam swoje wnętrze, które pozwala na znalezienie odpowiedniej pracy i powołania w życiu”, „uświadomiłam sobie jak wartościowym pracownikiem mogę być”). Budował poczucie

cie pewności i sprawstwa oraz pozwalał na transfer dostrzeżonych u siebie cech na proces poszukiwania pracy. Umożliwił pogłębioną diagnozę sytuacji życiowej, wgląd w swoje zasoby, ustalenie i analizę tego, co aktualnie ważne w życiu (priorytety, cele, problemy, bariery). Uczestnicy zwracali też uwagę na ważność samej rozmowy z doradcą oraz fakt, że wszystkie ćwiczenia były otwierające („Każdy z osobna dotykał innych miejsc, razem to petarda”). Podkreślali wagę włączenia perspektywy innych (wgląd od znaczących osób) w ich osobisty proces doradczy – co wzbogaciło osoby radzące się o informacje zwrotne od innych („cenne zderzenie własnych wyobrażeń i odczuć innych na wybrane kwestie”; „ćwiczenie polepszyło relacje rodzinne”).

Osoby radzące się wskazywały na różne efekty pracy z doradcą:

- Efekty miękkie tj. wzrost samoświadomości, poznanie siebie, większa pewność siebie, odkrycie w sobie nowych zdolności/zasobów/umiejętności, lepsze samopoczucie, doprecyzowanie celu, ustalenie priorytetów zawodowych, zmotywowanie do działań, większa chęć szukania pracy („Odważyłam się sięgnąć do myśli założenia własnej firmy. Doradczyni (...) pomogła mi otworzyć oczy i przestać się bać”; „Zachęcam inne osoby, które poszukują sensu życia, są zagubione w świecie – ten projekt pozwala odnaleźć samego siebie”).
- Efekty twarde tj. aktywizacja zawodowa, podjęcie stażu, otwarcie firmy („Najważniejsze efekty to znalezienie pracy, pomoc i wsparcie w poszukiwaniach pracy”).

Osoby radzące się wskazywały też na profesjonalne podejście pośrednika pracy, przyjazne nastawienie, chęć pomocy, zaangażowanie, empatię, otwartość, wsparcie w realizacji celów (poszukiwanie pracy), umiejętność słuchania, motywowania oraz przedstawianie ciekawych ofert pracy.

Udział w projekcie umożliwił powrót na rynek pracy osobom nieaktywnym zawodowo. Na dzień 30.04.2019 r. 33 osoby uczestniczące w projekcie (24 K, 9 M) podjęły zatrudnienie lub samozatrudnienie w wyniku uzyskania wsparcia w oparciu o innowacyjną metodę doradztwa. Zakładany wskaźnik w tym obszarze został osiągnięty w 132%.

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 konstruktywistycznego:

- wzrost poczucia własnej wartości — dostrzeganie swoich mocnych stron,
- budowanie poczucia sprawstwa,
- wzrost samoświadomości, wgląd w 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,
- otwarcie na nowe perspektywy i alternatywy,
- motywowanie i budowanie poczucia pewności na rynku pracy,
- wzrost motywacji do rozwijania kompetencji społecznych pożądanych na rynku pracy,
- wsparcie inicjatyw osobistych — wdrożenie własnych projektów w różnych dziedzinach życia,
- przełamanie stereotypów na temat usług doradczych.

Wnioski i rekomendacje

W ramach warsztatów partycypacyjnych, które odbyły się w dniach 30–31.01.2019 r. oraz w dniach 14–15.02.2019 r. celem analizy wyników testowania podejścia konstruktywistycznego — miały miejsce quasi-badawcze sesje z wykorzystaniem metodyki zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI).

Spotkania miały na celu podsumowanie i analizę etapu testowania nowego modelu pracy doradczej. Otwierały na wymianę doświadczeń związanych z realizacją usług poradnictwa, opartego na narzędziach konstruktywistycznych.

Rozmowy skupiały się na kilku obszarach, uwzględniając szczególnie takie wątki jak:

- *status quo* poszczególnych IU (specyfika odbiorców usług poradniczych w poszczególnych instytucjach), obraz poradnictwa z perspektywy kadry zarządzającej/ doradców, możliwe ścieżki modernizacji poradnictwa zawodowego,
- ocena testowanego modelu pracy poradniczej,
- rozwój instytucji rynku pracy — rekomendacje i plany wdrożeniowe dotyczące podejścia konstruktywistycznego.

Ewaluacja na poziomie instytucji i osób decyzyjnych oraz kadry specjalistów (DZ) 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 m.in. 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 użytkowników

Autodiagnoza instytucji rynku pracy i ocena poradnictwa zawodowego (poza testowaniem)

Wnioski

Cechy świadczonego aktualnie poradnictwa w ramach instytucji:

- chaotyczne — brak przemyślanej strategii poradnictwa, brak systemowego rozwoju poradnictwa (chaos rozwiązań, multiplikowanie kosztów, krótkookresowość, punktowość nowych rozwiązań, brak wizji rozwoju poradnictwa);
- zmarginalizowane, „odsunięte na boczny tor”, „intencjonalnie obumiera” (co ma związek z oczekiwaną zmianą ustawy), „podcięto mu skrzydła” — mimo, że istnieje kompetentna kadra solidnych, doświadczonych doradców, otwartych na nowości;
- krótkie w treści i w formie i nastawione na efekt, ma charakter incydentalny, trudno mówić o rozwoju klienta (szybkie przejście od pierwszego kontaktu do instrumentów wsparcia), rzadko ma charakter procesowy, wysoki stopień sformalizowania (królują wskaźniki efektywności i presja finansowa);
- projektowe — jest efektem projektów, a nie analizy potrzeb i rzeczywistości;
- analityczne, diagnostyczne (badania, testy);
- pojawiły się też głosy, że jest dialogowe (wartość rozmowy podczas wywiadu), otwarte na twórcze podejście i modyfikowanie narzędzi, oraz na sieciowanie — tworzenie interdyscyplinarnych zespołów (głos ten wpisuje się w propagowany przez Fundację kierunek rozwoju poradnictwa i podkreślanie kreatywności doradcy jako zaawansowanej kompetencji doświadczonych doradców).

Co działa dobrze w poradnictwie w ramach IU?

— na to pytanie odpowiadała zarówno kadra zarządzająca jak i doradcy wymieniając te aspekty, które działają korzystnie i sprawdzają się w praktyce poradniczej, jednocześnie zauważając, że nie we wszystkich IU takie pozytywne trendy i rozwiązania mają miejsce:

- tempo świadczonych usług (działania zorientowane na szybki efekt);
- elastyczność w podejmowanych działaniach (możliwość poświęcenia klientowi tyle czasu, ile potrzeba);
- indywidualizacja instrumentów wsparcia oraz procesu poradniczego;
- wieloaspektowe, wielokontekstowe wsparcie — współpraca ze specjalistami w zależności od zdiagnozowanych potrzeb (terapeutami, psychologami);
- pasja, rozwijanie się, poznawanie i wdrażanie nowych metod, eksperymentowanie z różnymi narzędziami (nastąpiła poprawa od czasów klubów pracy), możliwość dłuższych sesji (nastawienie na proces);
- kreatywność kadry zarządzającej oraz przyzwolecie na kreatywność doradców, na poszukiwanie nowych narzędzi i sposobów pracy (np. sprawdzają się spotkania w ogólnodostępnych miejscach, poza biurem);
- pełna swoboda działań DZ/DK (liczy się efekt finansowy — zaufanie, swoboda metod osiągania wyznaczonych celów);
- zaangażowanie pracowników, realizowanie misji (pomimo komercyjnego charakteru działań);
- funkcjonowanie lokalnej sieci partnerów, otwartość na współpracę z urzędami pracy i innymi podmiotami — wspólny rozwój metod w ramach zespołu roboczego;
- kreowanie zmiany postaw wśród przedsiębiorców (konsultacje, opiniowanie);
- wypracowanie pozytywnego wizerunku (PUP) — kojarzenie doradztwa ze wsparciem, realną pomocą, a nie suchą obsługą administracyjno-urzędową.

Co się nie sprawdza w funkcjonowaniu poradnictwa w danej instytucji?**Informacje o ograniczeniach działań doradczych:**

- kwestie finansowe — ze względu na koszty preferowane poradnictwo nastawione na szybki efekt, a nie procesowe;
- infrastruktura/warunki lokalowe (np. wąskie klatki);
- marginalizowanie poradnictwa — konsekwencje deregulacji zawodu DZ: niejasność stanowiska DZ, po zmianie ustawy DZ jest też pośrednikiem pracy jako doradca klienta, stricte poradnictwem zajmuje się często tylko jeden doradca na urząd. Dodatkowo poradnictwo często jest niedoceniane wewnątrz instytucji (np. krytyka, że DZ obsłużył tylko 5 klientów/dzień, podczas gdy na innych stanowiskach 30 osób/dzień). W konsekwencji brak społecznej świadomości i wiedzy nt. specyfiki doradztwa zawodowego;
- brak mody na poradnictwo (tzw. „zło konieczne”), brak świadomości, słaby marketing poradnictwa;

- brak rozwiązań systemowych w obszarach:
 - ➔ ukierunkowania młodych ludzi na aktualne trendy rynkowe (uwzględnianie popytu w konkretnych zawodach na danym obszarze, świadome kreowanie potrzeb edukacyjnych — tak, aby korespondowały z lokalnymi potrzebami rynkowymi),
 - ➔ wymiany danych i informacji o kliencie (klient „znika/pojawia się w różnych miejscach i instytucjach — brak ciągłości i skoordynowanych działań, „przerabianie” osób; tylko wskaźniki zatrudnieniowe, a nie społeczne — systemowe deprecjonowanie aktywności społecznej),
 - ➔ inwestowania w wykwalifikowany personel doradczy (ograniczone zasoby kadrowe, niewystarczająca liczba DZ, zatrudnianie osób bez wystarczających kwalifikacji w roli DZ),
 - ➔ zintegrowanej bazy rozwiązań poradniczych (np. baza BUR);
- przymus, kierowanie osób „jak leci” do DZ — niezrozumienie przez klienta czym zajmuje się DZ (nie może to być masowa usługa dla każdego);
- problemy z aktywizacją osób z niepełnosprawnością (niski wskaźnik zatrudnienia);
- coraz mniej doradztwa w poradnictwie (np. stawia się na cyfry: grupowe poradnictwo dla... 40 osób, brak czasu na zajęcie się kompleksowo danym człowiekiem, nadmiar klientów do obsłużenia na 1 DZ);
- brak pracy u podstaw (szkoły podstawowe — brak uwrażliwiania na kwestie rynku pracy);
- trudna rola DZ z uwagi na zróżnicowane potrzeby/deficyty klientów (konieczność korzystania z wiedzy psychologicznej);
- rozdzźwięk między projektami aktywizacyjnymi (brak czasu, wskaźniki) a innowacyjnymi (więcej przestrzeni na proces poradniczy);
- NGO — brak realnej siły do forsowania rozwiązań, długi okres procedowania proponowanych rozwiązań.

Rekomendacje**Poziom makro — SYSTEM**

- budowanie świadomej strategii rozwoju poradnictwa;
- uregulowania prawne w obszarze poradnictwa — konieczność wzmocnienia pozycji DZ w przepisach (osoby badane zwracały uwagę na standardy pracy pracowników socjalnych — zapewnione superwizje, dodatkowe 10 dni urlopu regeneracyjnego, inwestycje w szkolenia kadry — i postulują transfer takich rozwiązań na zawód DZ);
- zadbanie o budżetowanie szkoleń i rozwoju DZ (np. przygotowanie DZ do współczesnych wyzwań multikulturowości, mobilności i migracji zawodowych; wzrost umiejętności pracy z młodzieżą i znajomości ich potrzeb);

- wdrażanie usług poradnictwa od wczesnego etapu szkolnego;
- zwiększenie dostępu do wsparcia doradczego dla osób kończących odbywanie kary w więzieniu;
- budżetowanie i promocja poradnictwa jako jednej z dostępnych szeroko usług (dla chętnych, dla pracodawców, dla biznesu, a nie tylko dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w sytuacji ostatecznej, kryzysowej, problemowej);
- konieczność zebrania rozproszonych rekomendacji wypracowanych w programach POKL-POWER i przekazanie ich na specjalistyczne komisje sejmowe;
- budowa zintegrowanej bazy rozwiązań poradniczych i dobrych praktyk — potrzeba lepszej multiplikacji narzędzi wypracowanych w projektach (rozwój platformy metod i narzędzi poradniczych).

Poziom mezo — INSTYTUCJE

- tworzenie kultury organizacyjnej doceniającej poradnictwo w IU (odczarowanie poradnictwa, zmiana PR-u — szacunek dla zawodu DZ, odpowiednie finansowanie);
- inwestowanie w rozwój kwalifikacji DZ;
- dostęp do superwizji dla DZ;
- wykorzystywanie nowych technologii (media społecznościowe, FB) — promocja poradnictwa;
- kontraktowanie — podkreślenie roli DZ w efektywności zatrudnieniowej;
- sieciowanie — budowanie partnerstw lokalnych, kompleksowa współpraca i wymiana informacji (powiatowe, lokalne platformy poradnictwa);
- zadbanie o wymiar materialny usług poradniczych: zapewnienie mikro-poczęstunku, zwrot kosztów dojazdu dla klientów w najtrudniejszej sytuacji ekonomicznej, ogólnodostępne wsparcie eksperckie dla DZ (np. psycholog), możliwość zapewnienia opieki nad dzieckiem czy innymi osobami zależnymi (kącik dla dziecka lub opieka w domu);
- utworzenie komórek w PUP zajmujących się stricte osobami z niepełnosprawnościami (potrzebny wydłużony czas wsparcia, możliwość przerwy w procesie aktywizacji zawodowej — ze względu na stan psychosomatyczny, pobyty w szpitalu);
- inwestycje infrastrukturalne (osobne pomieszczenia na doradztwo celem zadbania o komfort klienta, udogodnienia dla osób z niepełnosprawnościami — również dogodne godziny przyjęć);
- możliwość organizacji krótkoterminowych staży wielostanowiskowych np. 1 mc — próbka pracy (wejścia pośrednika pracy/ trenera zatrudnienia wspomaganego/ trenera pracy podczas stażu oraz adekwatna ilość godzin wsparcia — np. trener pracy — konieczna większa ilość godzin).

Poziom mikro — DORADCY DZ/DK

- kompleksowe spojrzenie na radzącego się, uwzględnianie szerszego kontekstu życiowego (aktywizacja zawodowa i społeczna);

- więcej psychoedukacji dla klienta — rozwój kompetencji miękkich — praktyczne, życiowe, ułatwiające kontakt z pracodawcą (gotowość pracodawców do przyuczenia, gdy obecny jest potencjał osobisty, „miękki” u kandydata);
- wspieranie większej sprawczości klienta, jego odpowiedzialności (DZ — osoba towarzysząca; klient nie „z przymusu” — przychodzi, bo chce skorzystać z profesjonalnej usługi);
- indywidualne podejście do człowieka, podążanie za klientem — elastyczność;
- poradnictwo całonocne (różne etapy);
- większa współpraca DZ z różnymi instytucjami na rzecz klienta, w tym z biznesem i pracodawcami — efekt synergii;
- ścisła współpraca DZ z pośrednikiem pracy — uświadomienie osobie radzącej się wspólnego celu aktywizacji. DZ i PP stanowią zespół, wykonują wspólną pracę, kontaktują się (przepływ informacji);
- udział PP w aktywizacji poprzez kontakt z pracodawcą (wspólna rozmowa kwalifikacyjna klient-pracodawca-PP, trening pracy).

Obszar 2. Ocena fazy testowania

Podejście konstruktywistyczne — nowy model pracy doradczej z perspektywy instytucji użytkowników

Wnioski

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

Personel IU ma poczucie, że poradnictwo konstruktywistyczne wyjdzie naprzeciw potrzebom klientów o wielu barierach związanych z wejściem na rynek pracy (adekwatność poradnictwa do współczesnych wyzwań: otwartość, mobilność, wielokulturowość — narzędzia konstruktywistyczne pozwalają na lepsze samopoznanie, zrozumienie drugiego człowieka i świata).

Analiza procesu testowania SWOT

- **Potencjały i mocne strony:**
 - Indywidualizowane podejście
 - Praca na procesie
 - Wymiar holistyczny
 - Pogłębione relacje (DZ — radzący się, radzący się — otoczenie)
 - Różnorodność metod i narzędzi oraz możliwość elastycznego z nich korzystania
 - Superwizja DZ (upodmiotowienie i wzmocnienie roli DZ)
 - Nieprzewidywalność, twórczość sesji

- Empowerment — większe zaangażowanie radzącego się (samopoznanie, praca na zasobach, budowanie odpowiedzialności)
- **Słabe strony podejścia**
 - Czasochłonność podejścia
 - Dłuższy czas oczekiwania na rezultat (efekt, zatrudnienie)
 - Niekonwencjonalne narzędzia (z punktu widzenia klienta)
 - Trudność w zaproszeniu klienta/ radzącego się do wsparcia w tym nurcie (praca własna, brak gotowych odpowiedzi)
 - Nieprzewidywalność procesu może utrudniać planowanie działań
 - Narzędzia mogą być trudne do zastosowania przez DZ z małym doświadczeniem zawodowym
 - Relacje DZ — radzący się mogą być trudniejsze (ze względu na głębokość pracy)
 - „Duchowy” wymiar w poradnictwie... (wyzwanie)
- **Zagrożenia/bariery dla rozwoju podejścia konstruktywistycznego**
 - Niedobór kadry — mała liczba DZ w instytucjach
 - Mała liczba godzin poświęconych dla klienta
 - Brak wystarczającej otwartości na niestandardowe działania (np. zaproszenie do procesu doradczego osób znaczących, wyjście poza instytucję)
 - Brak superwizji DZ
 - Zbyt mało metod i nowożytnych narzędzi w programach studiów dla DZ
 - Brak systemowej wizji rozwoju poradnictwa (brak ogólnego nurtu)
 - Brak pozytywnego PR-u poradnictwa
 - Przeciążenie DZ innymi obowiązkami (administracyjnymi)
 - Nastawienie kadry zarządzającej na twardy efekt
 - Brak przygotowania klientów do pracy taką metodą (ew. mentalny opór)
 - Zagrożenie wejścia na obszary innych specjalistów (np. psycholog)
- **Pomysły, rozwiązania wdrożeniowe/ możliwości**
 - Zarządzenie do stosowania podejścia w instytucji
 - Stworzenie warunków lokalowych
 - Upowszechnianie metody w ramach IU (przeszkolenie kadry kierowniczej/zarządczej i innych DZ)
 - Superwizja jako stały element pracy DZ
 - Wprowadzenie certyfikatów dla osób radzących się — potwierdzających objęcie metodą konstruktywistyczną
 - Szersze przedstawienie metody jako dobrej praktyki na przykładach wybranych grup docelowych (aplikacja do pracy z osobami wielobarielowymi) — informacje o efektach, ewaluacja
 - 3 konteksty zmiany i zastosowań poradnictwa konstruktywistycznego:
 - Publiczne Instytucje Rynku Pracy (IRP)

- zmiana systemowa poprzez zapis w ustawie (stosowanie nowych narzędzi, budżetowanie roczne)
- schemat działań: 1. Analiza potrzeb DZ, 2. Wniosek do Dyrektora; 3. Wewnętrzny projekt zespołu PUP (personel, miejsce, superwizja, czas realizacji, efektywność — „miękkie” wskaźniki)
- Niepubliczne IRP
 - konkursy — priorytetowe (dodatkowe punkty w ocenie WND za stosowanie innowacyjnych rozwiązań — w tym poradnictwo konstruktywistyczne jako jedna z propozycji na liście rozwiązań)
 - szkolenie HR z zakresu nowych narzędzi i korzyści z wpływu na rozwój firmy
 - aplikacja podejścia konstruktywistycznego do rozwoju zasobów ludzkich firmy (outplacement, przeciwdziałanie wypaleniu, strategię personalne, rozwój kariery zawodowej, IPRZ — indywidualne programy rozwoju zawodowego pracowników, superwizje)
- Edukacja
 - uczelnie wyższe (standaryzacja programów studiów dla DZ; Biura Karier — praca ze studentami)
 - poziom gimnazjalny/ponadgimnazjalny (SZOK, DZ — stosowanie narzędzi konstruktywistycznych w pracy z młodzieżą)
 - profesjonalizacja kadry — podnoszenie kompetencji z zakresu nowych narzędzi i innowacyjnych rozwiązań (dodatek finansowy — motywacyjny) — certyfikacja kompetencji doradców
 - możliwość zlecania usług doradczych z zakresu poradnictwa podmiotom zewnętrznym (jakościowe kryteria oceny: zastosowanie narzędzi konstruktywistycznych — dodatkowy punkt)

Rekomendacje (podejście konstruktywistyczne)

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

Poziom makro — SYSTEM

- aktualizacja programów kształcenia doradców zawodowych — promocja podejścia konstruktywistycznego (zagwarantowanie w programach studiów obecności współczesnych trendów w poradnictwie kariery);
- szersze zaistnienie problematyki poradnictwa konstruktywistycznego w dyskursie publicznym;
- realizacja działań upowszechniających: popularyzacja wiedzy o podejściu konstruktywistycznym wśród

decydentów i odbiorców, informowanie o możliwościach, efektach i rozwiązaniach podejścia konstruktywistycznego;

- przygotowanie standardu usług doradczych w nurcie konstruktywistycznym (podstawowe zasady organizacyjne świadczenia poradnictwa kariery, stworzenie systemu certyfikacji i superwizji doradców zawodowych);
- powstawanie metodycznych zespołów roboczych i organizowanie ogólnopolskich konferencji dot. poradnictwa konstruktywistycznego;
- całościowe poradnictwo konstruktywistyczne w szkołach (rozwijanie poczucia sprawstwa w osobach młodych, praca zgodna z talentem/pasją).

Poziom mezo – INSTYTUCJE

- możliwość włączenia elementów podejścia konstruktywistycznego do głównego nurtu działań IU – możliwa jest częściowa implementacja z uwzględnieniem możliwości i ograniczeń danej instytucji (podpisanie zarządzenia/uchwały w IU dot. włączenia produktu lub jego wybranej części w metodykę pracy doradców);
- profesjonalne szkolenia kadr z podejścia konstruktywistycznego – 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);
- włączenie superwizji doradców zawodowych w standard działań IU;
- promowanie doradztwa, zamieszczenie informacji o metodzie na stronie www IU;
- zapewnienie trwałości produktu po zakończeniu realizacji projektu;
- organizacja przestrzeni do pracy z klientem – wygenerowanie i zabezpieczenie odpowiedniej ilości czasu i przestrzeni na poradnictwo konstruktywistyczne (stworzenie odpowiednich warunków do świadczenia doradztwa);
- stworzenie przyjaznej atmosfery dla twórczego eksperymentowania z narzędziami;
- podkreślenie roli poradnictwa konstruktywistycznego w regulaminach IU;
- sieciowanie instytucji – zacieśnianie współpracy z różnymi lokalnymi organizacjami/ specjalistami/ instytucjami, świadczącymi usługi całonocowego poradnictwa czy powołanymi do aktywizacji zawodowej (które zainteresowane są rozwojem poradnictwa konstruktywistycznego);
- polityka zatrudnieniowa w IU – rekrutacja DZ z uwzględnieniem kryteriów kompetencyjnych związanych z konstruktywistycznym nastawieniem;
- połączenie praktyk zawodowych (na różnych stanowiskach) z poradnictwem (osoby z niepełnosprawnościami);
- wykorzystanie podejścia w pomocy społecznej (np.

praca na zasobach, analiza potencjałów i deficytów);

- wprowadzenie podejścia do pracy szkolnych DZ (mapowanie, metafory, silne strony –teczka ucznia z narzędziami, „portfolio poradnicze”);
- wprowadzenie narzędzi badających/monitorujących czy jakość usług rzeczywiście się poprawiła (analiza zmiany sytuacji u klientów bezrobotnych: praca, wolontariat, podjęcie leczenia, usamodzielnienie się itp.).

Poziom mikro – DORADCY

- szkolenia dla wszystkich DZ (*training the trainers*);
- stworzenie sprzyjających warunków czasowych i lokalowych do pracy z osobą radzącą się (komfort);
- superwizja doradców zawodowych w nurcie konstruktywistycznym – instrument profesjonalnego wsparcia rozwoju doradców zawodowych;
- indywidualizacja wsparcia klientów – zmniejszenie liczby klientów przypadających na jednego doradcę;
- indywidualizacja stosowanych metod – dopasowanie narzędzi aktywizacyjnych do indywidualnych predyspozycji osób bezrobotnych, pakiety wsparcia do dyspozycji klienta – środki dostosowane do potrzeb danego klienta (np. 5 tysięcy zł do rozdysponowania na zdiagnozowane potrzeby np. specjaliści-lekarze, stomatolodzy, szkolenia itp.);
- możliwość włączenia znaczących innych w proces poradnictwa (instytucje, rodziny, znajomi);
- wprowadzenie praktyki spotkań z DZ z innych miast/województw (wymiana doświadczeń z innymi inspiruje, pobudza do myślenia, a współpraca różnych instytucji daje efekt synergii).

Schemat funkcjonalny wdrażania podejścia w instytucji rynku pracy

1. Wewnętrzna rekrutacja doradców na szkolenie, zgodnie ze zidentyfikowanymi obszarami kompetencyjnymi. Minimalne wymagania dla doradczy:
 - 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 konstruktywistycznego (m.in. kontekst teoretyczny, struktura procesu poradnictwa, metody pracy, narzędzia) – 5 dni szkoleniowych x 40 godzin dydaktycznych lub cykl dwóch 3-dniowych szkoleń z odstępem czasu na

pracę własną doradców pomiędzy spotkaniami, 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),
 - procesowych (możliwość zaproszenia do udziału w sesji osoby/osób znaczących dla radzącego się – w optymalnym czasie, na życzenie osoby radzącej się).
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.).

Rozwiązania w obszarze zarządzania poradnictwem zawodowym – fińskie refleksje

Kluczową grupą docelową w projekcie, oprócz doradców testujących nowe rozwiązania były tzw. osoby decyzyjne – przedstawiciele ścisłego kierownictwa publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy (zazwyczaj dyrektorzy poszczególnych podmiotów), które zdecydo-

wały się wziąć udział w zaproponowanych działaniach. Grupa ta miała możliwość na bieżąco zapoznawać się z wynikami procesu ewaluacji projektu i wspierać ekspertów Fundacji Imago opiniami nt. możliwości efektywnego wdrażania nowych metod/narzędzi z perspektywy „menadżera”.

Jednocześnie w projekcie realizowanym przez zagranicznego partnera – Spangar Negotiations Co. z Finlandii w centrum uwagi znalazła się analiza rozwoju służb zatrudnienia w oparciu o trzy główne fazy kariery:

- początkową, w ramach której skupiamy się na organizacji wsparcia dla młodych, uczących się osób w przejściu z placówki oświatowej na kolejne etapy edukacji lub do pierwszego zatrudnienia,
- środkową: koncentracja na potrzebach ludzi w trakcie różnorodnych tranzykcji życiowych (np. osób zmieniających pracę, poszukujących zmian, powracających do zdrowia po chorobie itp.),
- późną, w trakcie której wsparcie projektowane jest dla osób kończących swoją karierę i przygotowujących się do przejścia na emeryturę.

Rozwój kompetencji kadry zarządzającej instytucji rynku pracy w obszarze *Career Guidance* i *Lifelong Learning* dotyczy m.in. inicjowania działań sieciujących na lokalnym i regionalnym poziomie, których efektem będzie ściślejsza współpraca różnych podmiotów z podobną perspektywą. Ich celami są: aktywizacja mieszkańców lokalnych społeczności, zwiększanie poczucia sprawstwa w życiu pojedynczych klientów, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób i całych grup ludzi.

Dr Timo Spangar w praktycznym poradniku dla publicznych służb zatrudnienia (ang. *Public Employment Services*), opracowanym dla Komisji Europejskiej (Arnkil, Spangar, Vuorinen, 2017, str. 19) rekomenduje wykorzystanie narzędzia pn. „Assessment Table” do analizy jakości wsparcia dla klientów z ww. poszczególnych faz. Narzędzie to może okazać się bardzo pomocne w procesach organizacji usług i weryfikacji ich skuteczności przez kadrę zarządzającą opisywanych instytucji.

W związku z tym, że uczestnikami niniejszego projektu były głównie osoby doświadczające tranzykcji na środkowym etapie kariery, zaproponowaliśmy ćwiczenie współautorstwa fińskiego eksperta pn. „Stół Oceny” dla tej właśnie fazy:

„Assessment Table”: ocena zadań w środkowej fazie kariery

PROJEKTOWANIE USŁUG W ŚRODKOWEJ FAZIE KARIERY (POZIOM ROZWOJU)	ROZWIĄZANIA NIE ISTNIEJĄ LUB NIE DZIAŁAJĄ – WYMAGA INICJATYWY PSZ	„POMIĘDZY” – WYMAGA PEWNEJ INICJATYWY PSZ	DZIAŁA DOBRZE – WYMAGA PODTRZYMANIA
Poradnictwo kariery jest oferowane w PSZ, zarówno dla pracujących, jak i bezrobotnych mieszkańców	☐	☐	☐
PSZ oferują informacje nt. rynku pracy oraz prognozy dla osób poszukujących pracy i mieszkańców	☐	☐	☐
PSZ mają przygotowaną ofertę dla studentów	☐	☐	☐
PSZ oferują wsparcie w obszarze rehabilitacji, wspólnie z partnerami	☐	☐	☐
PSZ oferują szkolenia, wspólnie z partnerami	☐	☐	☐
PSZ oferują „one-stop-shops”, wspólnie z partnerami	☐	☐	☐
Inne, specyficzne formy wsparcia:	☐	☐	☐
DALSZE ZADANIA ROZWOJOWE (POZIOM ZAAWANSOWANY)			
PSZ aktualizuje informacje nt. rynku pracy i prognoz	☐	☐	☐
PSZ oferuje kompleksowe usługi online	☐	☐	☐
PSZ rozwija nowe „one-stop-shops”	☐	☐	☐
PSZ oferuje indywidualne i grupowe usługi poradnictwa dla mieszkańców zmieniających zatrudnienie lub zawód	☐	☐	☐
Inne, specyficzne formy wsparcia	☐	☐	☐
KLUCZOWE ZADANIA, KTÓRE NALEŻY PODJĄĆ W PLANIE DZIAŁANIA (W KOLEJNOŚCI PRIORYTETÓW)	Zadanie 1: Zadanie 2: Zadanie 3:		

* Punkty kompleksowego wsparcia dla osób radzących się, popularne w Finlandii (kilkadziesiąt punktów w całym kraju). Więcej informacji m.in. w publikacji Komisji Europejskiej „One-Stop-Shop Guidance Centres for young people (Ohjamoo)” (https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwj80a2GII_kAhX0XRUIHb77B0cQFJAaegQIAhAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D19409%26langId%3Den&usq=A0vVaw1Ynpnopghgm24RPBSfLeIQ, dostęp w dniu 19.08.2019r.); www.youtube.com/watch?v=vVNkdWz1nAM (film o Ohjamoo w Helsinkach, dostęp w dniu 19.08.2019r.)

Rolą instytucji rynku pracy w procesie wsparcia osób, znajdujących się w środkowej fazie kariery będzie aktywne „przewodnictwo”, z ofertą różnorodnych pakietów usług poradniczych, zarówno w formie stacjonarnej, jak i zdalnej (np. konsultacje przez Skype, inne komunikatory, przez telefon itp.).

Podsumowanie

Testowanie nowego modelu pracy doradczej przebiegało w sposób adekwatny do założeń projektu.

Doradcy wykazali się twórczym podejściem, wychodząc również w swojej bieżącej praktyce poradniczej poza ramy projektu: aplikując nowe podejście do innych grup wiekowych i do poradnictwa grupowego.

Zaangażowanie kadry zarządzającej w proces testowania i wdrażania pogłębiło spojrzenie na pracę własnych instytucji i kierunek zmian w duchu partycypacyjnym, zainicjowało planowanie zmian w procesie zarządzania instytucjami i otwarcie się na wdrażanie poradnictwa konstruktywistycznego.

W opinii personelu IU (kadry zarządzającej, doradców) testowane podejście jest metodą nową, ważną, holistyczną, która odpowiada na współczesne potrzeby instytucji rynku pracy i ich specjalistów (partnerskość, ujęcie holistyczne, fokus na kontekst, wielość perspektyw, indywidualne podejście do każdej osoby radzącej się).

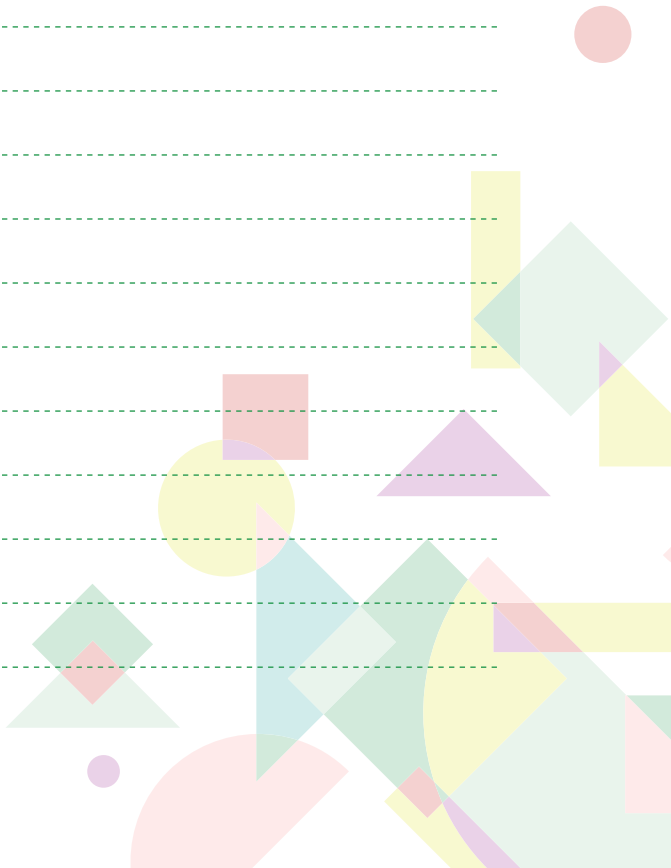
Bibliografia

- Amundson N. E. (2017). *Aktywne zaangażowanie. Istota i praktyka poradnictwa kariery*, Fundacja Imago: Wrocław.
- Arnkil, R., Spangar, T., Vuorinen, R. (2017). Practitioner's Toolkit „For PES building career guidance and life long learning”, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Górka, A. (2015). *Raport podsumowujący projekt „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego”. Monografia procesu adaptacji podejścia socjodynamicznego na grunt polskiego poradnictwa zawodowego*, Wrocław: Fundacja Imago http://fundacijaimago.pl/wp-content/uploads/2017/08/Raport_SD_final_E-BOOK.pdf
- Górka, A. (2018). *Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery Normana E. Amundsona* — produkt finalny projektu „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”, Wrocław: Fundacja Imago <http://fundacijaimago.pl/wp-content/uploads/Nadzieja-i-aktywne-zaanga%C5%BCowanie.pdf>
- Kukla D. (2012). *Raport o stanie doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce i wybranych krajach UE*, KOWEŻiU: Warszawa.
- 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*, Bielsko-Biała: Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”. http://www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/images/Poradnictwo_socjodynamiczne.pdf
- *Raport z analizy efektów testowanego rozwiązania* (2019). Raport powstały w ramach projektu „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy”, Fundacja Imago: Wrocław.
- *Refleksje z rozmów doradczych* (2018). Opracowanie: Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu.
- Spangar, T. (2017). *SocioDynamic career counselling: Constructivist practice of wisdom*. In McMahon, M. (Ed.), *Career counselling: Constructivist approaches* (2nd ed., pp. 139—152). New York, NY: Routledge.
- 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 informacyjno-metodyczny Doradcy Zawodowego nr. 50* (2011) *Profesjonalne wsparcie dla doradców zawodowych — kto troszczy się o tych, którzy troszczą się o innych*, Warszawa.

Notatki

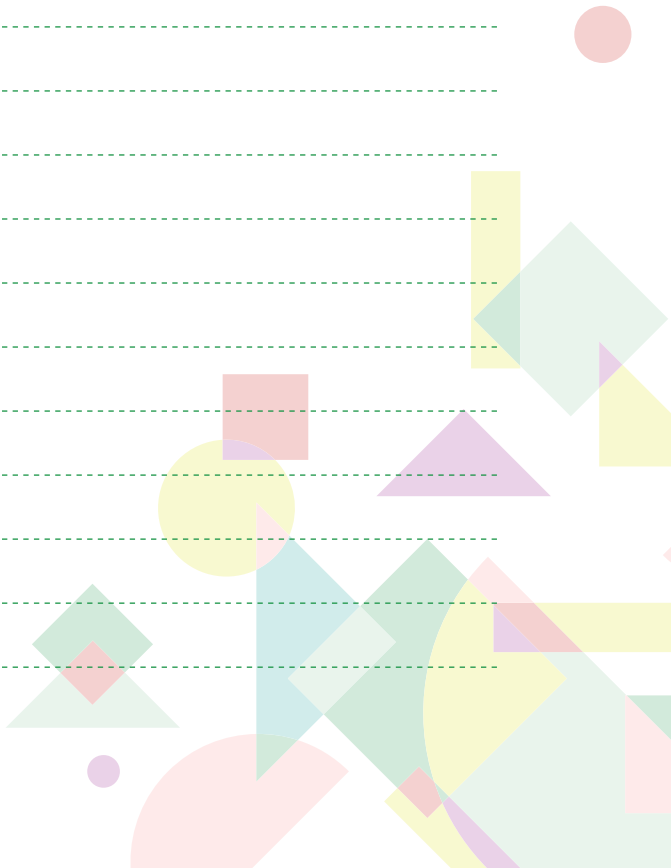
Notatki

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dashed green lines.



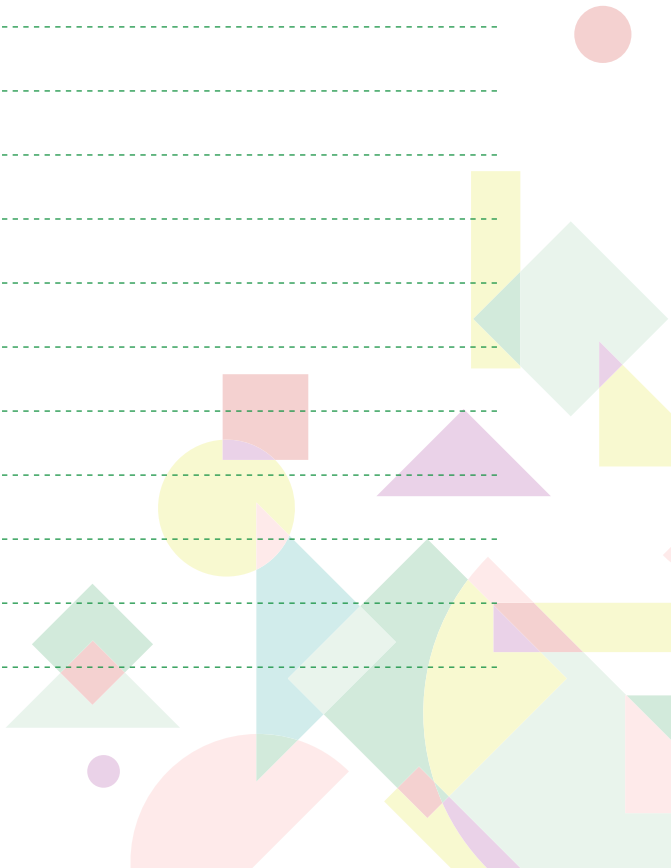
Notatki

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dashed green lines.



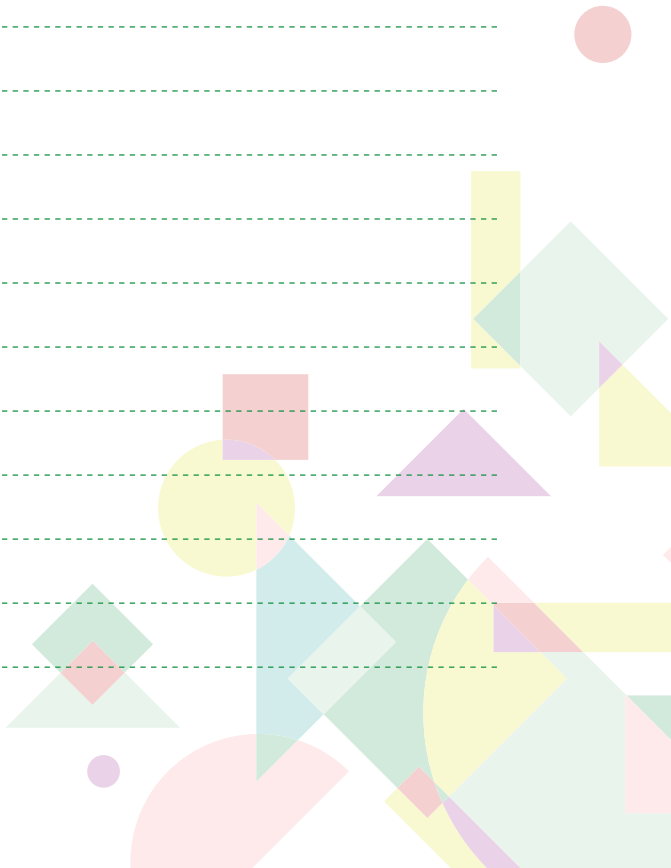
Notatki

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dashed green lines.



Notatki

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dashed green lines.



Notatki



ISBN 978-83-948963-5-5



9 788394 896355