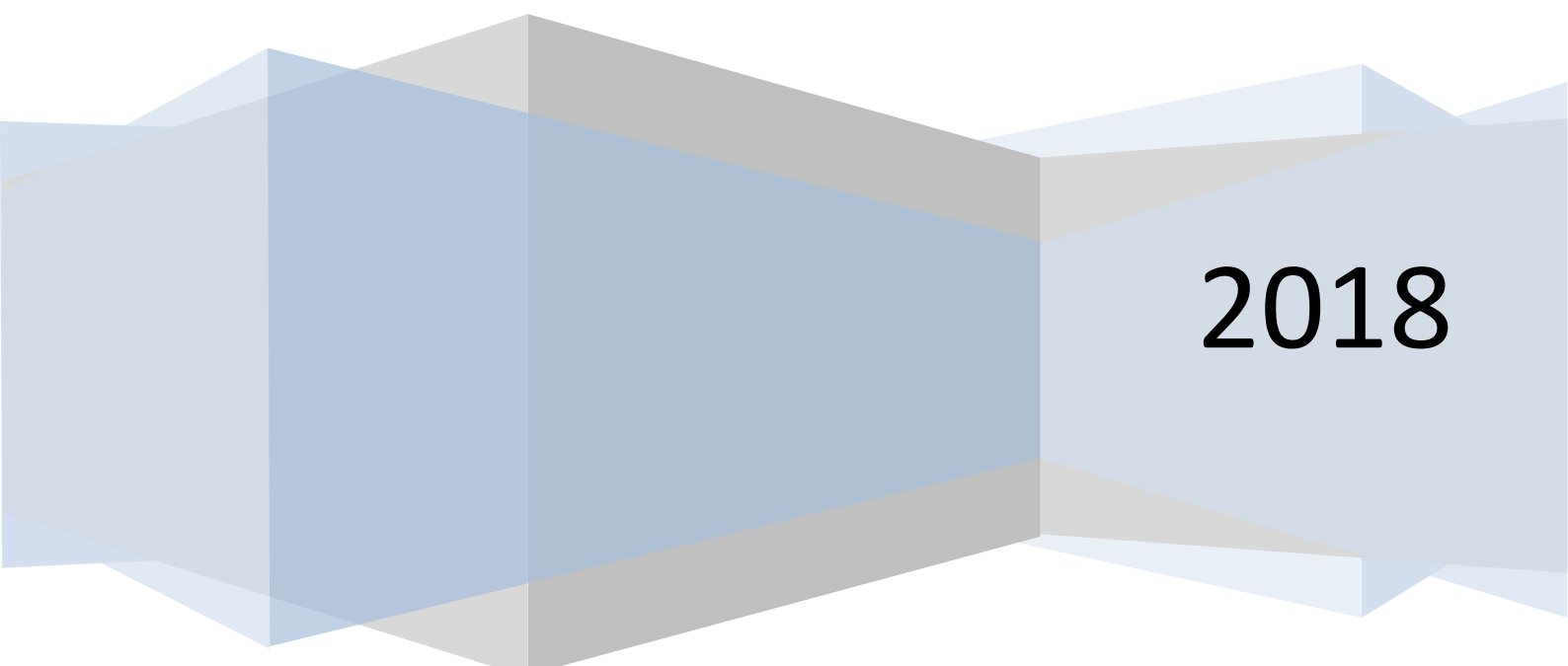


FUNDACJA IMAGO

RAPORT Z ANALIZY EFEKTÓW TESTOWANEGO ROZWIĄZANIA

w ramach projektu „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody
zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”



2018



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

STRUKTURA RAPORTU

1. Cele i założenia projektu	3
2. Schemat działań w ramach projektu (harmonogram)	6
3. Identyfikacja aktorów projektu – grupy docelowe w fazie testowania.	12
Instytucje krajowe (IK).....	12
Użytkownicy – doradcy zawodowi/doradcy klienta (DZ/DK)	13
Uczestnicy projektu/odbiorcy produktu – osoby z grupy NEET	14
4. Testowanie rozwiązania – model, cele, zakres testowania.....	18
5. Ewaluacja i monitoring testowania	18
6. Opis narzędzi testowych.....	20
Koło Mocnych Stron	20
Krąg Kariery	23
Krąg Połączeń	27
Karty metaforyczne	33
7. Superwizje konstruktywistyczne	36
8. Efekty – wyniki badań.....	38
Ocena zastosowanych narzędzi – perspektywa doradców zawodowych (DZ) i uczestników projektu (UP).....	38
Wpływ metody na praktykę poradniczą – wyniki radarów i ankiety ewaluacyjnej wśród doradców zawodowych (DZ)	43
Wpływ metody na uczestników projektu (UP) – wyniki radarów i ankiet ewaluacyjnych.....	56
9. Wnioski i Rekomendacje	64
10. Podsumowanie	72
11. Załączniki – wzory ankiet ewaluacyjnych, radary, schemat superwizji, opis 18 studiów przypadku	73



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1. Cele i założenia projektu

Tytuł projektu: Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży.

Projekt: POWR.04.03.00-IP.07-00-020/16. Oś priorytetowa: IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa.

Okres realizacji projektu: od: 2017-01-01 do: 2018-06-30.

Cel szczegółowy PO WER: Wdrożenie nowych rozwiązań, w szczególności z zakresu aktywizacji zawodowej, kształcenia przez całe życie i tworzenia oraz realizacji polityk publicznych, dzięki współpracy z partnerem zagranicznym.

Celem projektu jest zwiększenie efektywności usług i skuteczności działań 15 instytucji rynku pracy (IK – instytucji krajowych) działających na rzecz 54 osób młodych w wieku 15-29 lat z grupy NEET przez wypracowanie i wdrożenie kompleksowego rozwiązania ukierunkowanego na wzrost potencjału edukacyjno-zawodowego osób młodych, dzięki współpracy ponadnarodowej, a także wzajemnemu uczeniu się i wymianie doświadczeń między partnerem krajowym i ponadnarodowym w okresie I.2017 – VI.2018.

Projekt „Przestrzeń rozwoju!” stanowi projekt rozszerzony wobec projektu standardowego 1.2.2 POWER pn. „KIERUNEK PRACA! Aktywizacja zawodowo-edukacyjna młodzieży z powiatu ząbkowickiego” którego celem jest zwiększenie możliwości zatrudnienia 132os. młodych do 29r.ż. bez pracy z terenu powiatu ząbkowickiego, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET), w ramach zindywidualizowanego programu aktywizacji zawodowej.

Przetestowanie i wdrożenie nowego rozwiązania ma na celu zwiększenie efektywności procesu poradnictwa zawodowego oraz usług rynku pracy powiązanych (tj. staży), poprzez wyposażenie doradców zawodowych i klienta w nowe narzędzia i metody. Punktem wyjścia dla projektu rozszerzeniowego jest tożsama baza projektu standardowego, tj.:

- a. program aktywizacji zawodowej realizowany przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy
- b. grupa docelowa: osoby do 29r.ż. (NEET)
- c. usługi rynku pracy (doradztwo zawodowe, staże, pośrednictwo pracy)
- d. kluczowy personel – doradcy klienta i zawodowi.

Poprzez cel główny planowano osiągnąć:

- a. wzrost jakości usług aktywizacji zawodowej, w tym świadczonych w ramach projektu standardowego
- b. wytyczenie nowych ścieżek rozwoju zawodowo-edukacyjnego uczestników.

Realizacja celu głównego ma przyczynić się do osiągnięcia celu szczegółowego POWER oraz rezultatu bezpośredniego działania 4.3 w wysokości 0,05% wartości docelowej wskaźnika na



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2023r. Projekt wpisuje się w założenia programu „Gwarancje dla Młodzieży” Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

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

Projekt zakłada adaptację **metody rozwoju kariery zawodowej N.E. Amundsona** (ang. *hope-filled engagement*), niestosowanej do tej pory w Polsce. Metoda bardzo spopularyzowana i rozpowszechniona jest w Finlandii i Kanadzie, wykorzystywana przez doradców w publicznych i niepublicznych instytucjach rynku pracy.

W ramach projektu nawiązano współpracę z partnerem z Finlandii (zespół ekspercki: dr Timo Spangar i Anita Keskinen), aby profesjonalnie konsultować i wdrażać *know-how* adaptowanej metody. Współpraca ponadnarodowa pozwoliła na wymianę informacji i doświadczeń, transfer nowych rozwiązań i ich zaadaptowanie oraz wdrożenie.

Metoda *hope filled-engagement* N.E. Amundsona rozwija warsztat doradcy w kierunku bardziej kompleksowych usług dla klienta i towarzyszenia mu w procesie rozwoju kariery, tj. począwszy od sesji doradczych, a skończywszy na pozyskaniu zatrudnienia, bądź kontynuacji edukacji (menedżer klienta/doradca klienta).

Metoda N.E. Amundsona:

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

Metoda wzmacnia odpowiedzialność klienta za podejmowanie decyzji i rezultaty procesu aktywizacji. Nie jest znana i stosowana w polskich instytucjach rynku pracy. W ramach projektu po raz pierwszy przetłumaczono i opublikowano podręcznik N.E. Amundsona (2017, ang. *Active engagement*) oraz autorskie narzędzie doradcze (karty metaforyczne – dodatek do innej pozycji autora: *Metaphor making: Your Career, Your Life, Your way*, 2010).

Adaptacja metody nawiązuje do zmian wprowadzonych w ustawie o promocji zatrudnienia z 2015r. (nowa funkcja doradcy klienta w PUP jako menedżera klienta).

Uzasadnienie: 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



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 raczej skuteczne w tworzeniu własnych przez klienta (por. Kukła, 2012).

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 w samorozwoju, identyfikacja predyspozycji i zdolności jednostki, wspieranie klientów w konstruowaniu i rekonstruowaniu ich ścieżki edukacyjno-zawodowej i podejmowaniu ważnych decyzji. Szczególne miejsce w tych działaniach ma przygotowywanie młodego człowieka do wyboru zawodu i projektowania kierunku rozwoju i dalszego kształcenia.

Wg. badania lidera projektu w instytucjach rynku pracy (I kw.2016 – 10 instytucji, 18 doradców, 3 województwa), średnio na doradcę przypada ok. 224 klientów, przy czym średnia liczba sesji doradczych wynosi 4 sesje/1klient, a średni czas trwania sesji wynosi 60min/1klient. Oznacza to, że doradcy, zwłaszcza w publicznych służbach zatrudnienia, są w stanie poświęcić niewiele czasu na doradztwo przy bardzo dużej liczbie klientów, ze względu na obecne uwarunkowania prawno-proceduralne tych instytucji. W efekcie doradcy potrzebują nowych, bardziej efektywnych narzędzi pracy, które w tych warunkach umożliwią uzyskanie możliwie wiarygodnej i pełnej informacji nt. potrzeb i motywacji klienta.

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

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

Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. Schemat działań w ramach projektu (harmonogram)

Kamienie milowe projektu:

- 1 – Przygotowanie rozwiązania we współpracy z partnerem ponadnarodowym (6 m-cy - I.2017-VI.2017)
- 2 – Testowanie rozwiązania w grupie docelowej projektu (8m-cy, VII.2017-II.2018)
- 3 – Analiza efektów testowanego rozwiązania (2m-ce, III-IV.2018)
- 4 – Opracowanie produktu finalnego i wdrożenie produktu (2m-ce, V-VI.2018)

Harmonogram realizacji wsparcia w projekcie

Etap projektu	Forma wsparcia	Miejsce realizacji	Dzień /godziny
Zadanie 1 – Przygotowanie rozwiązania we współpracy z partnerem ponadnarodowym (6 m-cy: I.2017-VI.2017)	Seminarium przedwrożeńowe z udziałem Partnera z Finlandii w zakresie przygotowania adaptacji metody	Hotel Bacero, Wrocław, ul. Ołtaszyńska 107	I dzień - 27.02.2017, godz. 10:00-16:00, II dzień - 28.02.2017, godz. 09:00-15:00
	Wizyta studyjna dla osób decyzyjnych – reprezentantów instytucji krajowych i kadry projektu w Finlandii	Tampere - Finlandia	I grupa: 05-06.04.2017 II grupa: 20-21.04.2017
	Szkolenie z metody Normana Amundsona dla doradców zawodowych	Hotel Śląsk, ul. Oporowska 60, Wrocław	I grupa, 5 dni: 08-12.05.2017 II grupa, 5 dni: 15-19.05.2017 (1 dzień – godz. 10:30-17:30, 2-4 dzień 9:00-16:00, 5 dzień: 8:30-15:30)
Zadanie 2 – Testowanie rozwiązania w grupie docelowej projektu (8m-cy: VII.2017-II.2018)	Warsztat partycypacyjny dla instytucji biorących udział w testowaniu	Hotel Lothus ul. Wita Stwosza 22/23 50-148 Wrocław	12-13.07.2017, godz.: 10:30-16:30, 9:00-15:00
	Udzielanie wsparcia doradczego na bazie metody zagranicznej (sesje indywidualne)	Miejsce ustalone indywidualnie z doradcą	IX.2017-II.2018
	Staże zawodowe	Firmy zgodnie ze ścieżką wsparcia uczestników/czek	IX.2017-II.2018
	Spotkanie – konsultacje grupowe z osobami decyzyjnymi – przedstawicielami instytucji krajowych	05.12.2017 – PUP Ząbkowice Śląskie, ul. Powstańców Warszawy 7 13.12.2017 – PUP Chorzów, ul. Opolska 19	05.12.2017, godz. 11:00-13:00 13.12.2017, godz. 11:00-13:00



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	Sesje superwizyjne dla doradców – I tura sesji	23.10.2017 - sesja w Rybniku, Oligos, ul. Jana Karłowicza 48, 44-200 Rybnik 24.10.2017 - sesja w Zabrze, budynek MOSTOSTAL'u, ul. Wolności 262, Zabrze, sala 413	23.10.2017, godz. 12:00-15:00 24.10.2017, godz. 12:00-15:00
	Sesje superwizyjne dla doradców - II tura sesji	08.01.2018 - sesja we Wrocławiu, Fundacja Imago, ul. Hallera 123, 53-201 Wrocław 12.01.2018 - sesja w Zabrze, budynek MOSTOSTAL'u, ul. Wolności 262, Zabrze	08.01.2018, godz. 10:00-13:00 12.01.2018, 11:00- 14:00
	Sesje superwizyjne dla doradców - III dodatkowa tura sesji	15.02.2018 - sesja w Zabrze, budynek MOSTOSTAL'u, ul. Wolności 262, Zabrze, s. 406	godz. 11:00- 14:00
Zadanie 3 – Analiza efektów testowanego rozwiązania (2m-ce, III-IV.2018)	Warsztat partycypacyjny dla reprezentantów IK	Hotel Campanile Wrocław Centrum, ul.Ślężna 26-28, 53-302 Wrocław	18-19.04.2018, I dzień, godz. 09:30-16:00, II dzień, 09:00-14:30
Zadanie 4 – Opracowanie produktu finalnego i wdrożenie produktu (2m-c, V-VI.2018)	Seminarium wdrożeniowe dla IK z udziałem Partnera z Finlandii	Miejsce zostanie ustalone	VI.2018

Harmonogram zadań projektowych – szczegółowe działania

Etap 1

- A. Seminarium dot. przygotowania rozwiązania** z udziałem Partnera z Finlandii dla przedstawicieli IK (osoby decyzyjne) i kadry projektu miało na celu przygotowanie adaptacji metody – analizę barier, wyzwań, potrzeb. Podczas 2-dniowej sesji osoby decyzyjne, eksperci oraz personel projektu konsultowali ocenę możliwości wdrożenia rozwiązań zagranicznych pod względem finansowym, operacyjnym i kadrowym. Przy udziale eksperta zagranicznego określono szczegółowe warunki stosowania metody w służbach zatrudnienia, specyfikę pracy doradców adaptowaną metodą, sposób pomiaru efektywności działań, korelację metody Amundsona z innymi usługami rynku pracy. Partnerstwo projektowe i zaangażowanie osób decyzyjnych w działania na wszystkich etapach projektu wpisuje się w strategię partycypacji i *empowermentu*.



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Włączenie osób decyzyjnych w działania miało na celu zwiększenie szans na maksymalizację mainstreamingu czyli całościowego wdrożenia produktu we wszystkich instytucjach.

- B. Wizyta studyjna** dla osób decyzyjnych-reprezentantów instytucji krajowych i kadry projektu w Finlandii - celem wizyty była analiza rozwiązań przyjmowanych w fińskim systemie aktywizacji zawodowej (spotkania z przedstawicielami fińskich publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy) i stosowania metody N. Amundsona w praktyce, wymiana wiedzy i doświadczeń. Kluczowym elementem wizyty była ocena przez osoby decyzyjne z IK możliwości adaptacji elementów rozwiązania do praktyk instytucji, poprzez zapoznanie się ze specyfiką stosowania konstruktywistycznych metod doradczych w fińskich instytucjach (grupy docelowe, rezultaty działań, uwarunkowania organizacyjne pracy i świadczenia usług, wymagania kompetencyjne w stosunku do personelu doradczego).
- C. Szkolenie z metody N. Amundsona** dla doradców (5dni x 2grupy) prowadzone przez ekspertów z Finlandii. Uczestnicy otrzymali materiały merytoryczne dot. stosowania metody. Program szkolenia obejmował następujące zagadnienia:
- a. założenia teoretyczne
 - b. narzędzia doradcze
 - c. narzędzia autoewaluacji
 - d. planowanie sesji doradczych
 - e. praca z klientem trudnym
 - f. określanie kamieni milowych procesu
- Doradcy zawodowi w projekcie otrzymali również podręcznik N.E. Amundsona i zestaw narzędzi do pracy (zestaw kart metaforycznych).

- D. Prace panelu ekspertów** – działania ekspertów na tym etapie obejmowały: aktualizację założeń dot. uwarunkowań instytucjonalnych przenoszenia metody na grunt Polski, przygotowanie planu seminarium przedwdrożeńowego, realizację sesji przygotowawczych w IK po wizycie studyjnej, diagnozę kompetencji zawodowych DZ/DK pod kątem ich udziału w projekcie, opracowanie wniosków i rekomendacji z działań w zad. 1, konsultacje merytoryczne z fińskim partnerem. Celem zadania było opracowanie założeń dla adaptacji metody na grunt Polski w oparciu o *know-how* partnera ponadnarodowego.

Etap 2

Testowanie rozwiązania w grupie docelowej projektu obejmowało działania skoncentrowane na testowaniu rozwiązania przez grupę doradców (18 DZ/DK), przedstawicieli 15 IK, wśród klientów – 54 UP (3os. x 18DZ/DK=54os). Na tym etapie zrealizowano następujące działania:

- A. Warsztat partycypacyjny** dla instytucji biorących udział w testowaniu (osoby decyzyjne, reprezentujące IK) z udziałem kadry projektu i ekspertów, inicjujący fazę testowania poprzez przygotowanie IK do fazy testowania (plan i uszczegółowienie działań, aktualizacja założeń). Podczas warsztatu omówiono i zaktualizowano przebieg testowania metody przez wszystkie IK, w odniesieniu także do innych



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

działań/inicjatyw realizowanych przez IK, by zapobiec zagrożeniom zaburzenia bieżących prac instytucji.

B. Bezpośrednie testowanie metody. W ramach projektu zaplanowano wsparcie osobom z grupy NEET. Schemat wsparcia oparty był o program doradczo-stażowy obejmujący:

- **Indywidualne doradztwo zawodowe** (śr. 8 sesji x 2 godziny dydaktyczne/osobę) w oparciu o innowacyjną metodę poradnictwa opartego na nadziei (*hope-filled engagement*), obejmujące identyfikację potrzeb, diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego oraz poradnictwo zawodowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej. Podczas sesji poradniczych doradcy testowali użycie 3 obligatoryjnych narzędzi oraz kart metaforycznych. Jednym z elementów poradnictwa było również opracowanie tzw. Indywidualnej Ścieżki Kariery (ścieżka 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 opartego na nadziei Indywidualna Ścieżka Kariery promuje podejście holistyczne, uwzględniające również wymiar osobisty (np. zdrowie, wartości) i wymiar społeczny. Sesje doradcze miały na celu przede wszystkim nabycie praktycznych kompetencji przez doradców, a także ocenę wpływu stosowania metody na dobór programów stażowych, efektywność procesu poradniczego oraz trwałość rezultatów z perspektywy klienta – uczestnika projektu i jego potrzeb. Doradcy dokumentowali działania doradcze oraz opracowywali opis jednego całościowego procesu poradniczego (wybierali 1 z 3 klientów). Sesje przebiegały zgodnie ze strukturą wystandaryzowaną w ramach Zad.1 przez zespół ekspercki krajowy i zagraniczny.
- **Stáže zawodowe** trwające średnio 3 miesiące/osobę (wysokość stypendium stażowego wynosiła 1850 zł brutto/m-c = 1441,21 netto). Profile staży celowały w maksymalizację zgodności z predyspozycjami, potrzebami i możliwościami danego uczestnika projektu i wynikały z opracowanej ścieżki kariery, uwzględniając sytuację życiową UP oraz realia rynku pracy. Staże:
 - pozwalają na nabycie praktycznego doświadczenia, którego osoby NEET często nie mają,
 - pozwalają młodym osobom poznać środowisko pracy i urealnić wizję siebie jako pracownika,
 - pozwalają przełamać często negatywne nastawienie pracodawcy, który ma możliwość zweryfikowania, a zarazem przygotowania młodego pracownika do potrzeb zakładu pracy i swoich oczekiwań.

Usługi poradnicze jako takie nie są stosowane ani w PUP, ani w prywatnych agencjach zatrudnienia, samodzielnie. Poradnictwo stanowi proces, w ramach którego następuje dobór i zdefiniowanie innych usług pozwalających na realizację planów zawodowych danej osoby. Dlatego też przygotowano i testowano metodę, weryfikując jej oddziaływanie na pełniejszy proces aktywizacji, czy pakiet usług będący ofertą praktycznie każdej instytucji rynku pracy. Wybór padł na staże jako jedno z bardziej



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

popularnych i poszukiwanych usług przez młode osoby bezrobotne i pracodawców, a także stanowiące gros środków wydatkowanych przez służby zatrudnienia.

Zaplanowany w projekcie okres trwania stażu dla uczestnika wynosił śr. 3 m-ce i jest on zgodny z minimalnym okresem trwania tej formy aktywizacji zawodowej wskazanym w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także w Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020.

C. Sesje superwizyjne dla doradców – stanowiły element produktu finalnego. Są 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, uczą nowych rozwiązań i sposobów pracy. Celem superwizji jest poprawa standardów pracy, monitorowanie własnych działań i budowanie warsztatu pracy doradcy.

D. Prace panelu ekspertów na tym etapie obejmowały: opracowanie programu warsztatu, moderowanie warsztatu, opracowanie wniosków, indywidualne i grupowe spotkania ekspertów (superwizje, konsultacje) z instytucjami biorącymi udział w Zad.2, zapewniające wsparcie merytoryczne osobom przeprowadzającym testowanie. Ocenie poddany został wpływ adaptowanego rozwiązania na planowane rezultaty projektu standardowego. Podjęto działania sprawdzające, w jaki sposób rozwiązanie funkcjonuje w rzeczywistości oraz weryfikowano czy konieczne są usprawnienia. Etap ten obejmował też monitoring działań doradczych oraz badania losów uczestników projektu (kwestia podjęcia zatrudnienia przez UP).

Etap 3.

Analiza efektów testowanego rozwiązania wiązała się z wyodrębnieniem kluczowych obszarów i zdefiniowaniem celów analizy efektów testowanego rozwiązania poprzez realizację działań tj.:

A. Warsztat partycypacyjny dla instytucji biorących udział w testowaniu (osoby decyzyjne, reprezentujące IK) z udziałem kadry projektu. Przedstawione zostały rezultaty pracy doradców, konkluzje z procesu adaptacji i testowania metody, umożliwiające opracowanie ostatecznej wersji produktu. W trakcie dwudniowej sesji zostały zebrane praktyczne wnioski z adaptacji metody (analiza danych testowania), z uwzględnieniem celów i rezultatów projektu standardowego. Nacisk został położony na: aspekt stosowania metody z perspektywy publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia, efektywność procesu, wpływ rozwiązania na inne usługi rynku pracy, trwałość wpływu podjętych działań na decyzje klientów. Konsultacje ze środowiskiem zarządzającym objęły m.in. dyskusję na temat stanu doradztwa zawodowego oraz pożądanych zmian w tym obszarze przy wykorzystaniu rozwiązania zagranicznego. Warsztat partycypacyjny dał przestrzeń do formułowania pytań zadawanych przedstawicielom instytucji krajowych oraz dyskusowania hipotez związanych z analizą zebranych danych. Ich uwagi i komentarze wpłynęły na ostateczny kształt raportu, w szczególności na wnioski będące podstawą do planowania działań instytucji zajmujących się rynkiem pracy w zakresie poprawy jakości usług doradczych.



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

B. Prace panelu ekspertów – na tym etapie eksperci przeprowadzili warsztat partycypacyjny (opracowanie programu i moderowanie warsztatu), podsumowano wyniki i dokonano aktualizacji założeń dla adaptacji metody na grunt polski. Opracowano dokument – raport z podsumowania wyników testowania adaptowanej metody (służący opracowaniu produktu finalnego projektu oraz rekomendacji). Dokonano oceny efektów stosowania metody Amundsona w IK w odniesieniu do grup UP, aby wprowadzić ewentualne modyfikacje i optymalizacje produktu. Eksperci krajowi konsultowali wyniki testowania z przedstawicielami partnera zagranicznego.

Etap 4

Opracowanie produktu finalnego i wdrożenie produktu.

Wdrożenie produktu nastąpi w ramach projektu rozszerzonego. Koncepcja wdrożenia bazuje na elementach projektu standardowego tj.: metody pracy z klientem i sekwencja działań (doradca/menadżer klienta, poradnictwo zawodowe, staże, pośrednictwo).

Panel ekspertów dokona analizy wypracowanych rozwiązań w kontekście wdrożenia metody przez podmioty krajowe (wywiady indywidualne z os. decyzyjnymi) i opracuje szczegółowy plan adaptacji metody i transferu *know-how* do polskich instytucji (ścieżka wdrożeniowa metody).

Planowane jest przeprowadzenie seminarium wdrożeniowego (20os.) z udziałem Partnera z Finlandii dla instytucji rynku pracy, które zdecydują się wdrożyć metodę i otrzymają opracowany produkt. Potwierdzeniem wdrożenia rozwiązania będzie decyzja organów zarządzających – uchwała, zarządzenie (PUP, NGO, agencje zatrudnienia, Lider) dot. włączenia produktu lub jego wybranej części w metodykę pracy doradców (15decyzji). Produkt jest łatwy w zastosowaniu, rozwiązanie będzie mogło być wdrożone bezpośrednio w ramach obecnych warunków krajowych. Nie są wymagane zmiany legislacyjne, a nakłady finansowe są potrzebne w zakresie realizacji superwizji i szkoleń dla doradców (w przypadku instytucji innych niż biorące udział w projekcie). Produkt będzie umożliwiał też samodzielne korzystanie z narzędzi/ćwiczeń przez doradców.

Celem zapewnienia trwałości produktu planowane jest udostępnienie go na stronie www projektu oraz zagwarantowanie przez lidera bezpłatnych usług doradczych w zakresie stosowania produktu przez 2 lata (wsparcie dla instytucji, które wdrożą produkt).

Prace panelu ekspertów na tym etapie obejmują: analizę rozwiązań, opracowanie szczegółowego planu ścieżki wdrażania metody, opiekę merytoryczną nad pracami eksperta zewnętrznego tworzącego produkt, bieżące spotkania i prace w zakresie wdrożenia rozwiązania do praktyki oraz konsultacje z partnerem ponadnarodowym.



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. Identyfikacja aktorów projektu – grupy docelowa w fazie testowania.

Instytucje krajowe (IK)

Grupą docelową (GD) projektu jest 15 instytucji krajowych (PUP, WUP, agencje zatrudnienia, NGO, w tym Lider). W projekt zaangażowanych zostało 15 przedstawicieli – osób decyzyjnych, reprezentujących podmioty działające na rzecz aktywizacji edukacyjno-zawodowej osób w wieku 15-29, które wdrożą nowe rozwiązania (innowacyjne) dzięki współpracy z partnerem zagranicznym – i będą stosować zaadaptowane rozwiązania.

Zaangażowane instytucje stanowią sieć współpracy w ramach projektu – są to instytucje zarządzające procesem wdrażania testowanego rozwiązania w ramach swoich struktur organizacyjnych, działające w obszarze doradztwa zawodowego i rynku pracy; realizujące zadania w zakresie polityki rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy. W ramach projektu organy zarządzające instytucji należących do grupy docelowej będą opracowywały dokumenty (w formie decyzji/zarządzenia) dotyczące wykorzystania w praktyce metody Amundsona. Deklaracje kierowników jednostek, które wdrożyły produkt stanowiąc będą źródło danych do pomiaru wskaźnika.

W toku realizacji projektu zdiagnozowano następujące potrzeby IK:

- podnoszenie kwalifikacji i poszerzenie warsztatu narzędzi i usług rynku pracy (poprzez udział w szkoleniach, wizytach studyjnych, konferencjach, sesjach superwizyjnych)
- dostęp do nowych narzędzi poradniczych i całościowego zarządzania procesem aktywizacji klienta (manager klienta).

Zdefiniowano także bariery na poziomie IK:

- niewystarczająca kompleksowość i indywidualizacja usług instytucji zajmujących się aktywizacją zawodową, odpowiadających na zdiagnozowane potrzeby klientów
- niewystarczająca efektywność dotychczas stosowanych narzędzi

W projekcie zastosowano model partycypacyjny – polegający na włączeniu IK w działania już w pierwszym miesiącu projektu, aby uprawdopodobnić ich aktywne zaangażowanie we wszystkich następnych działaniach zmierzających do adaptacji metody, opracowania finalnej wersji produktu i jego wdrożenia.

Rekrutacja IK (I.2017) przebiegała następująco:

- 1 ETAP. Rekrutacja poprzez informację dystrybuowaną bezpośrednio wśród podmiotów z wykorzystaniem kanałów osobistych, sieci kooperacji partnerstwa, strony www, informacji zamieszczanych na portalach branżowych oraz przyjmowanie zgłoszeń.
- 2 ETAP. Ocena formularzy zgłoszeniowych (spełnienie kryterium GD, tj. przynależność do gr. inst. świadczących usługi aktywizacji zawodowej dla os. z grupy UP) oraz ocena w oparciu o dodatkowe kryteria:
 - zdolność wdrożenia metody Amundsona do praktyki przez instytucje – 5pkt
 - gotowość zaangażowania doradców w proces testowania – 5pkt



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- gotowość do udziału w planowanych działaniach projektu, zmierzających do wdrożenia metody – 5pkt
- 3 ETAP. Wybór 15 IK w oparciu o w/w kryteria przez komisję rekrutacyjną: koordynator projektu, zarząd fundacji (w tym utworzenie listy rezerwowej). Do udziału zostały wybrane instytucje uzyskujące co najmniej 10pkt., wg ilości punktów, a dla instytucji uzyskujących równą liczbę pkt. decydowała kolejność zgłoszeń. Pozostałe z min. 10 pkt. znalazły się na liście rezerwowej.

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

Użytkownikami projektu/praktykami było 18 doradców zawodowych/doradców klienta (DZ/DK), którzy nabyli kompetencje w zakresie świadczenia usług na rzecz klientów, w oparciu o innowacyjną metodę. Do testowania w charakterze użytkowników zostało zaangażowanych 18 osób z zakwalifikowanych do projektu instytucji rynku pracy. Uczestnictwo specjalistów zostało zagwarantowane przez osoby zarządzające danymi instytucjami.

Doradcy otrzymali do dyspozycji innowacyjne narzędzie służące kompleksowemu wsparciu uczestników, ich samopoznaniu, wyznaczaniu celów oraz wzmacnianiu ich pozycji na rynku pracy.

W ramach tej grupy założono następujące wskaźnik do pomiaru:

- uzyskanie min. 60% pkt. w teście wiedzy po testowaniu. Źródłem danych do pomiaru tego wskaźnika były **testy wiedzy** na wejście/wyjście wśród DZ/DK, lista certyfikatów ukończenia szkolenia dla doradców oraz Radary DZ/DK (autorskie narzędzie autoanalizy doradców zawodowych partnera zagranicznego).
- poprawa efektywności i jakości diagnozy doradczej o 60% w wyniku zastosowania innowacyjnej metody, wypracowanej w projekcie współpracy ponadnarodowej. Źródło danych do pomiaru wskaźnika: oceny **radarów** doradców wypełnianych bezpośrednio przed rozpoczęciem udziału we wsparciu oraz miesiąc po zakończeniu sesji doradczych dla klientów (autorskie narzędzie autoanalizy doradców zawodowych wypracowane przez partnera zagranicznego).

Zidentyfikowano następujące bariery:

- niska skuteczność identyfikacji możliwości rozwoju klienta
- ograniczona wiedza i kompetencje nt. nowych metod i narzędzi pracy

Rekrutacja DZ/DK (03-04.2017) przebiegała następująco:

- 1 ETAP. Rekrutacja poprzez informację dystrybuowaną bezpośrednio wśród IK i przyjmowanie zgłoszeń.
- 2 ETAP. Ocena formularzy zgłoszeniowych (spełnienie kryterium GD w zakresie zatrudnienia/współpracy z IK zakwalifikowaną do udziału w projekcie jako doradca oraz ocena w oparciu o dodatkowe kryteria:
 - min. 2 letni staż pracy – 2pkt
 - doświadczenie w pracy z os. w trudnej sytuacji na rynku pracy – 1pkt



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- 3 ETAP: Diagnoza (wywiady) kompetencji zawodowych doradców, pozwalająca ocenić możliwości i predyspozycje kandydatów do pracy w nowej metodzie.

Kryteria oceny kompetencji:

- kompetencje etyczne (nastawienie na współpracę, szacunek dla autonomii radzącego się) – 5pkt
- motywacja do uczenia się i działanie z wykorzystaniem nowych modeli pracy – 5pkt
- postawa wyrastająca z wartości: nastawienie na efekt, kreatywność, wrażliwość na kontekst sytuacyjny i proces, holistyczne podejście – 5 pkt
- sprawne posługiwanie się umiejętnościami: słuchania, negocjowania i interpretowania znaczeń – 5 pkt

Oprócz chęci rozszerzenia instrumentarium narzędziowego, nastawienia na pracę procesową i budowanie relacji – brano też pod uwagę doświadczenie w pracy z młodzieżą.

- 4 ETAP. Wybór 18 doradców do udziału w oparciu o w/w kryteria przez komisję rekrutacyjną: koordynator projektu, eksperci, w tym utworzenie listy rezerwowej. Do udziału zostały włączone osoby uzyskujące co najmniej 15pkt., wg ilości punktów, a dla doradców uzyskujących równą liczbę pkt. decydowała kolejność zgłoszeń. Pozostali z min. 15pkt. znaleźli się na liście rezerwowej.

Uczestnicy projektu/odbiorcy produktu – osoby z grupy NEET

Odbiorcami produktu/uczestnikami projektu (UP) były osoby w wieku 15-29r.ż. z tzw. grupy NEET (ang. *not in education, employment, or training*), zagrożone wykluczeniem społecznym. Była to grupa tożsama z grupą docelową odbiorców działań wskazaną w projekcie standardowym.

NEET stanowi szeroko dyskutowane zjawisko socjologiczne, globalny fenomen społeczny i wyzwanie w wielu krajach Unii Europejskiej (wysokie bezrobocie wśród młodych i niepewność zatrudnienia). Mimo coraz szerszego dostępu do edukacji również w Polsce podstawowe wskaźniki ekonomiczne, tj. stopa bezrobocia oraz wskaźnik zatrudnienia i aktywności zawodowej wypadają zdecydowanie mniej korzystnie dla ludzi młodych (do 29r.ż). Przyczyn tej sytuacji jest wiele, a jednymi z najważniejszych są brak doświadczenia, niedostosowanie kompetencji do potrzeb lokalnego rynku pracy, czy negatywny wpływ środowiska lokalnego (raport *Młodość czy doświadczenie* – Górniak, 2013). Sytuacja grupy NEET kształtowała się następująco w Polsce (dane GUS, MPiPS 2015):

- odsetek młodych os. bezrobotnych (do 24r.ż) wyniósł 16,5% (301952os.) ogółu bezrobotnych, w tym prawie 53% kobiet. Kobiety w tej grupie są bardziej niż mężczyźni zagrożone bezrobociem długookresowym (63,1%K)
- wskaźnik zatrudnienia w gr. wiekowej 15-29 wyniósł 44,4% (K–38,9%,M–49,7%), aktywny zawodowo był zaledwie co trzeci młody człowiek.
- odsetek bezrobotnych absolwentów to 4,7% M, K – 5,1%

Aktywizacja zawodowa osób młodych staje się jednym z największych wyzwań współczesnego rynku pracy (*Młodzi na rynku pracy. Raport z badania* – Pańków, 2012).



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wielkość grupy docelowej została zaprojektowana tak, by pozwalała na weryfikację testowanego narzędzia. Za ich rekrutację opowiadali poszczególni doradcy wraz z zespołem eksperckim projektu. Liczba odbiorców innowacji w fazie testowania miała obejmować 54 osoby (33 kobiety i 21 mężczyzn), ostatecznie wyniosła 57 osób. Całość zaprojektowanej ścieżki aktywizacji zawodowej objęła w sumie 49 osób (w tym 30 K, 19M), które wytyczyły nowe ścieżki rozwoju zawodowego i edukacyjnego, dzięki uzyskanemu wsparciu w oparciu o innowacyjną metodę doradztwa.

Potrzeby klientów zgłaszane na etapie rekrutacji i w toku procesu doradczego pokazują najistotniejsze wyzwania stojące przed osobami z grupy NEET, motywy ich udziału w projekcie i punkty odniesienia dla budowania nadziei:

- wsparcie doradcze w określeniu ścieżki kariery dopasowane do indywidualnych potrzeb
- staże pozwalające na zdobycie/ podniesienie kompetencji zawodowych
- wsparcie w poszukiwaniu pracy
- kompleksowość wsparcia mająca na celu pomoc w integracji z rynkiem pracy i/lub środowiskiem edukacyjnym.
- chęć podjęcia stałego zatrudnienia (pierwszy staż jako przepustka do stałej pracy; ale też zmęczenie stażami)
- motywy finansowe (chęć samodzielnego zamieszkania)
- pogodzenie różnych ról życiowych
- chęć zatrudnienia przy zapewnieniu opieki nad (chorym) dzieckiem – dążenie do *work-life balance*
- chęć przełamania impasu i trudnych doświadczeń na rynku pracy (jeden z UP miał za sobą 27 negatywnych rozmów kwalifikacyjnych)
- zwiększenie pewności siebie, podwyższenie samooceny
- przełamanie lęku przed mówieniem o swojej niepełnosprawności podczas rozmów kwalifikacyjnych
- sprecyzowanie celów zawodowych
- pomoc w zmianie życiowej
- odkrycie nowych obszarów zawodowych
- nadzieja na lepsze warunki życiowe i bytowe

Bariery:

- brak lub niewystarczające doświadczenie zawodowe
- niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy

Bariery uczestnictwa:

- niska motywacja
- brak ukształtowanego obrazu swoich możliwości zawodowych
- ograniczony dostęp do informacji o ofercie wsparcia instytucjonalnego, ofert pracy



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Etapy rekrutacji uczestników/czek projektu (planowo 07-08.2017):

- 1 ETAP. Rekrutacja prowadzona w trybie ciągłym, z uwzględnieniem zróżnicowanych metod i kanałów komunikacyjnych (plakaty, ulotki, kontakt osobisty, strona www Lidera i IK, dystrybucja informacji przez sieć kooperacji, etc.), przyjmowanie zgłoszeń.

Ulotka rekrutacyjna

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

Fundacja Imago z Wrocławia oraz Spangar Negotiations Co. z Finlandii zapraszają osoby w wieku 15-29 lat, które chcą rozwinąć swoją karierę, do udziału w międzynarodowym projekcie „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”.

Cenisz sobie indywidualne podejście i elastyczny czas wsparcia?
Chcesz poznać narzędzie wsparcia rozwoju kariery Hope-Filled Engagement, z którego korzystają m.in. młodzi Kanadyjczycy?
Chcesz wziąć udział w przygotowaniu zawodowym na interesującym Cię stanowisku?

Oto pakiet usług dla Ciebie!

- / 8 sesji poradnictwa kariery, każda po 90 minut
- / Staż zawodowy w wybranym przez Ciebie miejscu, 3 miesiące
- / Stypendium stażowe **1850 zł** (kwota całkowita ze składkami do ZUS)

Kto może wziąć udział w projekcie?

Osoby w wieku **15-29 lat**, które nie uczą się, nie szkolą i nie pozostają w zatrudnieniu. Ze względu na międzynarodowy charakter projektu wsparcie dedykowane jest małej grupie!

Już dzisiaj skorzystaj z możliwości udziału w wyjątkowym projekcie i wytycz z nami swoją przestrzeń rozwoju!

W sprawie rekrutacji kontaktuj się z doradcą kariery w swojej miejscowości
Lista doradców dostępna jest na stronie:

www.fundacjaimago.pl / fundacja imago

Biuro projektu - Fundacja Imago - tel. 513 362 807

- 2 ETAP. Ocena Formularzy rekrutacyjnych kandydatów i wywiady indywidualne. Uczestnikami projektu mogły być osoby spełniające łącznie poniższe warunki:

- osoby w wieku 15 – 29 lat, należące do grupy NEET, tj.:
 - osoby nieuczestniczące w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym (rozumianym jako kształcenie w systemie szkolnym na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum, szkół ponadgimnazjalnych, jak również kształcenie na poziomie wyższym w formie studiów wyższych lub doktoranckich realizowanych w trybie dziennym);
 - osoby nie szkolące się (osoby, które nie brały udziału w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji)



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zawodowych lub ogólnych, finansowanych ze środków publicznych w okresie ostatnich 4 tygodni)

- osoby niepracujące:

- bierne zawodowo (osoby niepracujące i niezarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy)¹ z wyłączeniem studentów studiów dziennych
- bezrobotne²:
 - ♦ niezarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy, w tym osoby długotrwale bezrobotne
 - ♦ zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy, w tym osoby długotrwale bezrobotne (w przypadku osób do 25 roku życia zarejestrowane nieprzerwanie przez okres 6 m-cy; w przypadku osób powyżej 25 roku życia zarejestrowane nieprzerwanie przez okres 12 miesięcy)

Osoby spełniające kryteria grupy docelowej (wiek, grupa NEET) odbywały indywidualne spotkanie z doradcą pozwalające na sprawdzenie czy dana osoba posiada predyspozycje do udziału w projekcie. Doradca przeprowadzał rozmowę rekrutacyjną i przyznawał punktację wg. karty rozmowy rekrutacyjnej wraz z krótkim uzasadnieniem. Oceniane było nastawienie i predyspozycje kandydatów. Doradcy brali pod uwagę następujące kryteria oceny:

- Ocena motywacji dotyczącej chęci udziału w projekcie – 5 pkt.
- Ocena czy dana osoba będzie w stanie poradzić sobie z trudnościami, które mogą pojawić się podczas udziału w projekcie i co na to wskazuje (cechy osobiste, doświadczenia z przeszłości, i in.) – 5 pkt.
- Ocena gotowości do realizacji zaplanowanej ścieżki wsparcia – 5 pkt.

Powyższe kryteria stworzone zostały w oparciu o opis barier oraz analizę sytuacji grupy docelowej.

- 3 ETAP. Wybór uczestników do udziału w oparciu o w/w kryteria przez komisję rekrutacyjną: doradca wybrany w poprzedniej fazie rekrutacji, koordynator projektu (w tym utworzenie listy rezerwowej). Komisja tworzyła listę 3 osób z najwyższą liczbą punktów (karta rekomendacji). Osoby te zostały zaproszone do udziału w projekcie. Do udziału zostały włączone osoby uzyskujące co najmniej 10pkt., wg ilości punktów, a dla osób uzyskujących równą liczbę pkt. decydowała kolejność zgłoszeń. Pozostałe z min. 10pkt. znalazły się na liście rezerwowej.

Uczestnik w pierwszym dniu rozpoczęcia udziału w projekcie (udzielenia pierwszej formy wsparcia) podpisywał Umowę uczestnictwa w projekcie.

¹ Bierni zawodowo to osoby, które w danej chwili nie tworzą zasobów siły roboczej (tzn. nie pracują i nie są bezrobotne), np. studenci studiów dziennych uznawani są za osoby bierne zawodowo. Osoby będące na urlopie wychowawczym (rozumianym jako nieobecność w pracy, spowodowana opieką nad dzieckiem w okresie, który nie mieści się w ramach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego), uznawane są za bierne zawodowo, chyba że są zarejestrowane już jako bezrobotne (wówczas status bezrobotnego ma pierwszeństwo). Osoby prowadzące działalność na własny rachunek (w tym bezpłatnie pomagający osobie prowadzącej działalność członek rodziny) nie są uznawane za bierne zawodowo.

² Osoby bezrobotne to osoby pozostające bez pracy, gotowe do podjęcia pracy i aktywnie poszukujące zatrudnienia.

Definicja ta uwzględnia:

1. osoby zarejestrowane jako bezrobotne w urzędzie pracy,
2. osoby bezrobotne niepozostające w rejestrach urzędów pracy.

Osoby kwalifikujące się do urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, które są bezrobotne w rozumieniu niniejszej definicji (nie pobierają świadczeń z tytułu urlopu), należy wykazywać jako osoby bezrobotne.



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Testowanie rozwiązania – model, cele, zakres testowania

Celem testowania było określenie potencjału poradnictwa opartego na nadziei świadczonego na rzecz grupy NEET, sporządzenie analiz i opracowanie wyników w formule niniejszego sprawozdania – raportu z realizacji usług (sprawozdawczość z działań doradczych).

Ideą było testowanie wsparcia doradczego o charakterze procesowym, a nie incydentalnym, co miało wpływ na zaplanowaną strukturę i długość trwania sesji. W ramach testowania udzielano indywidualnego doradztwa zawodowego w wymiarze średnio 16h dydaktycznych na odbiorcę (8 sesji x 1,5).

Rytm prowadzonych sesji wyznaczony był też przez kontekst stażu. Średnio 4 sesje odbywały się przed rozpoczęciem stażu, 2 sesje w trakcie stażu i 2 sesje w fazie po-stażowej.

W ramach projektu testowano 3 obligatoryjne narzędzia:

- Krąg Mocnych Stron
- Krąg Kariery
- Krąg Połączeń

Dodatkowym elementem było zastosowanie kart metaforycznych jako narzędzia wglądu i samopoznania.

Celem testowania było w głównej mierze pozyskanie kompleksowej wiedzy na temat:

- oceny poradnictwa zawodowego w nurcie *hope-filled engagement* (przez instytucje wdrażające, użytkowników–doradców i odbiorców–osoby z grupy NEET)
- szczegółowych opinii na temat narzędzi testowanych przez doradców zawodowych i ich 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

5. Ewaluacja i monitoring testowania

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 krajowych.

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.



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Narzędzia ewaluacji i monitoringu:

- Użytkownicy produktu (DZ/DK)

- testy pomiaru wiedzy przed i po szkoleniu dla doradców
- ankiety ewaluacyjne on-line wśród doradców zawodowych – do m-ca po zakończeniu udziału w projekcie (badanie ankietowe zawierało zarówno pytania otwarte, jak i zamknięte oraz składało się z kilku obszarów tematycznych, dotyczących m.in.: korzystania z wdrażanych narzędzi aktywizacji zawodowej, oceny ich skuteczności, dostosowania narzędzi do potrzeb osób młodych, ewaluacji modelu kariery opartej na nadziei etc.) (załącznik nr 1 – Ankieta ewaluacyjna DZ)
- Radar Rozwoju Doradztwa Zawodowego – monitoring kompetencji doradczych za pomocą adaptowanego narzędzia; pomiar samooceny doradców zawodowych w obszarze kompetencji doradczych (2 pomiary: pre/post: na wejściu do projektu, przed szkoleniem/na miesiąc po zakończeniu sesji doradczych) (załącznik nr 4)
- sesje superwizyjne dla doradców (zaplanowano 2 tury sesji w 2 grupach: w środku procesu i pod koniec – z uwagi na zapotrzebowanie uruchomiono trzecią sesję). Wykorzystano adaptowany model superwizji (załącznik nr 6)
- dane jakościowe: zebranie informacji/danych poprzez refleksyjne opisy wszystkich sesji z wybranym klientem – najważniejsze refleksje o tym, w jaki sposób przebiegał proces poradnictwa (w sumie 18 opisów – 1 case study/1 doradca) (załącznik nr 7)

- Uczestnicy projektu - monitoring zmian wśród testujących podjęcie UP z grupy NEET

- ankiety ewaluacyjne on-line (załącznik nr 2 – Ankieta ewaluacyjna UP) wśród uczestników projektu – po zakończeniu udziału w projekcie (15 UP) oraz ankietowanie metodą wywiadu telefonicznego na grupie 10 UP (załącznik nr 3)
- 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) (załącznik nr 5)
- Monitoring zmiany statusu na rynku pracy UP – stan mierzony liczbą umów potwierdzających zatrudnienie.

- Instytucje krajowe (IK)

- konsultacje grupowe z osobami decyzyjnymi – przedstawicielami instytucji krajowych 5.12.2017 i 13.12.2017
- warsztat partycypacyjny dla reprezentantów IK, 18-19.04.2018 – spotkanie quasi-badawcze z wykorzystaniem metody wywiadu grupowego. Cel: zebranie informacji zwrotnych z etapu testowania i skonsultowanie wyników z przedstawicielami instytucji rynku pracy



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6. Opis narzędzi testowych

W ramach projektu testowano 3 obligatoryjne narzędzia:

- Krąg Mocnych Stron
- Krąg Kariery
- Krąg Połączeń

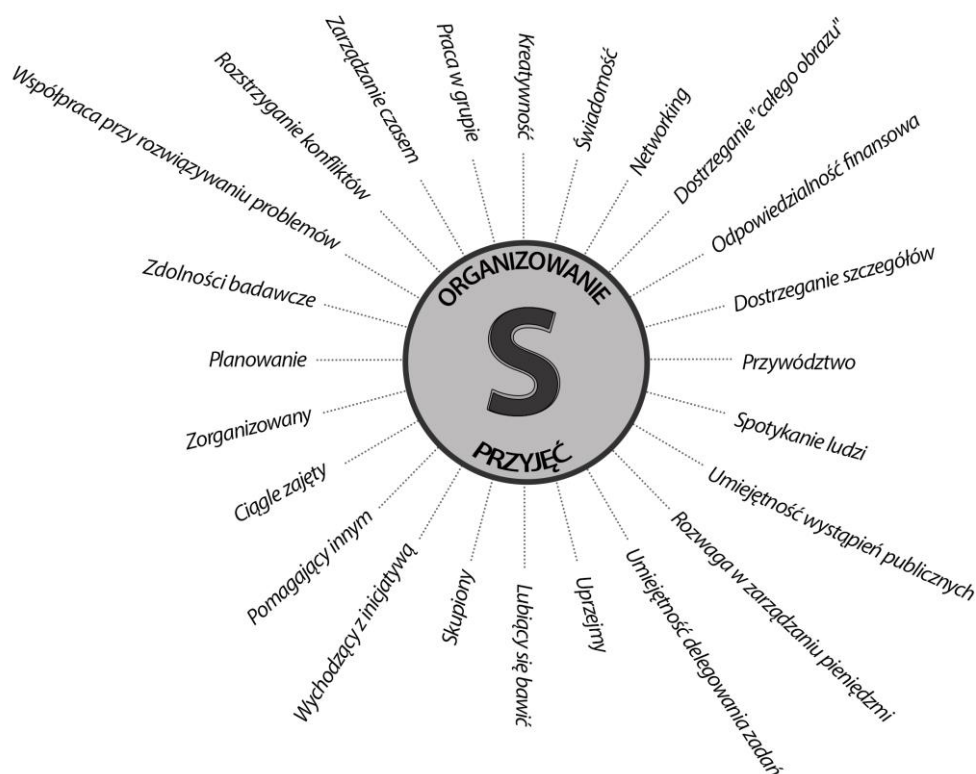
Dodatkowym elementem było zastosowanie kart metaforycznych jako narzędzia wglądu i samopoznania.

Analiza narzędzi polegała na zbieraniu opinii, pytaniu o niezbędne poprawki, modyfikacje, udoskonalenia, alternatywne scenariusze ze względu na cel ćwiczenia.

Poniższe opisy narzędzi i ich zastosowania są jedynie wskazówką dla realnego wprowadzenia osoby radzącej się w przebieg ćwiczenia. Nie należy stosować narzędzi/instrukcji sztywno, ale każdorazowo dopasowywać ich użycie do potrzeb indywidualnych – doradca powinien je przedstawić na swój sposób, jak również dostosować je do stylu komunikacji klienta.

Koło Mocnych Stron

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





Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Założenia: U podstaw ćwiczenia „Koło mocnych stron” leży założenie, że nasze doświadczenia mogą dać nam wgląd w nasze wartości, cechy osobiste, zainteresowania, umiejętności i zasoby, mogące w znaczący sposób wpływać na rozwój naszej kariery. Na co dzień nie rozważamy systematycznie potencjałów, które tkwią w naszych doświadczeniach, a cenne informacje z nich płynące mogą być nieuświadomione i niewyraźne – „zakryte” przed nami samymi. Ćwiczenie pozwala na zwiększenie autorefleksji i samoświadomości – zatrzymanie się nad danym wydarzeniem, zaobserwowanie dynamiki analizowanego doświadczenia, naszego wkładu w rozwój sytuacji i dostrzeżenie własnych mocnych stron. Generowanie silnych stron oparte jest na prawdziwym zachowaniu, co pozwala na akceptację informacji zwrotnych o sobie i zintegrowanie ich z naszym myśleniem o sobie. Jest ono bowiem ugruntowane w realnym przeżyciu i działaniu. Co istotne, ćwiczenie to buduje bardziej pozytywną i pełną nadziei wiedzę o sobie.

Przebieg ćwiczenia

1. Zaproś osobę radzącą się do zastanowienia się nad działaniem, wydarzeniem, projektem etc., w którym uczestniczyła w przeszłości, w które była zaangażowana i dumna ze swojego wkładu czy osiągniętych wyników. Wyjaśnij, że może to być aktywność z obszaru zawodowego, wolontariatu lub działalności edukacyjnej.
2. Weź duży arkusz papieru (typu flipchart), by zapisywać notatki na motywach opowiadania klienta. Zadbaj o przejrzystość zapisu, aby móc wykorzystać zebrane informacje do dalszej analizy. Kiedy klient opisuje swoje doświadczenia, zogniskuj jego uwagę na prezentowanych treściach oraz towarzyszących im uczuciach, myślach, motywacjach i działaniach (dodatkowe pytania pogłębiające opowieść).
3. Następnie weź drugą dużą kartkę papieru (typu flipchart) i napisz w centrum kartki dużą literę S, oznaczającą siłę (*strenght*) zawartą w prezentowanej „historii” (*story*).
4. Po wybrzmieniu opowieści – spójrz na zapisane szczegóły umieszczone na pierwszym flipcharcie i zacznij identyfikować, co te obserwacje mogą powiedzieć w kategoriach celów klienta, zainteresowań, osobistego stylu i wartości. Zapisz każdą nową myśl – wgląd jako „promień” wokół dużego S (na drugiej kartce).
5. Gdy skończysz etap generowania wglądów, zapytaj klienta, czy ma jakieś inne obserwacje, przemyślenia czy uwagi, które chciałby dodać do wykresu S.



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6. Możesz również poprosić klienta, aby pomyślał o takich zadaniach/czynnościach, które nie poszły pomyślnie i zobacz jakie nowe informacje się pojawią – w kategoriach mocnych stron, wartości, zainteresowań, osobistego stylu klienta, lub jakie rysują się "pułapki", których należy unikać w przyszłości (Uwaga: flipchart "S" jest przestrzenią dla pozytywnych stron, więc jeśli zidentyfikujesz pułapki, należy je albo przeformułować w siłę, albo nie zapisywać ich na flipcharcie "S").
7. Przedyskutuj, w jaki sposób zidentyfikowane mocne strony mogą być zastosowane do aktualnej wizji pracy, perspektywy aktywizacji zawodowej i decyzji o poszukiwaniu pracy. Wzmocnij potencjał transferu zaobserwowanych mocnych stron na bieżące wyzwania.

Koło mocnych stron – modyfikacje

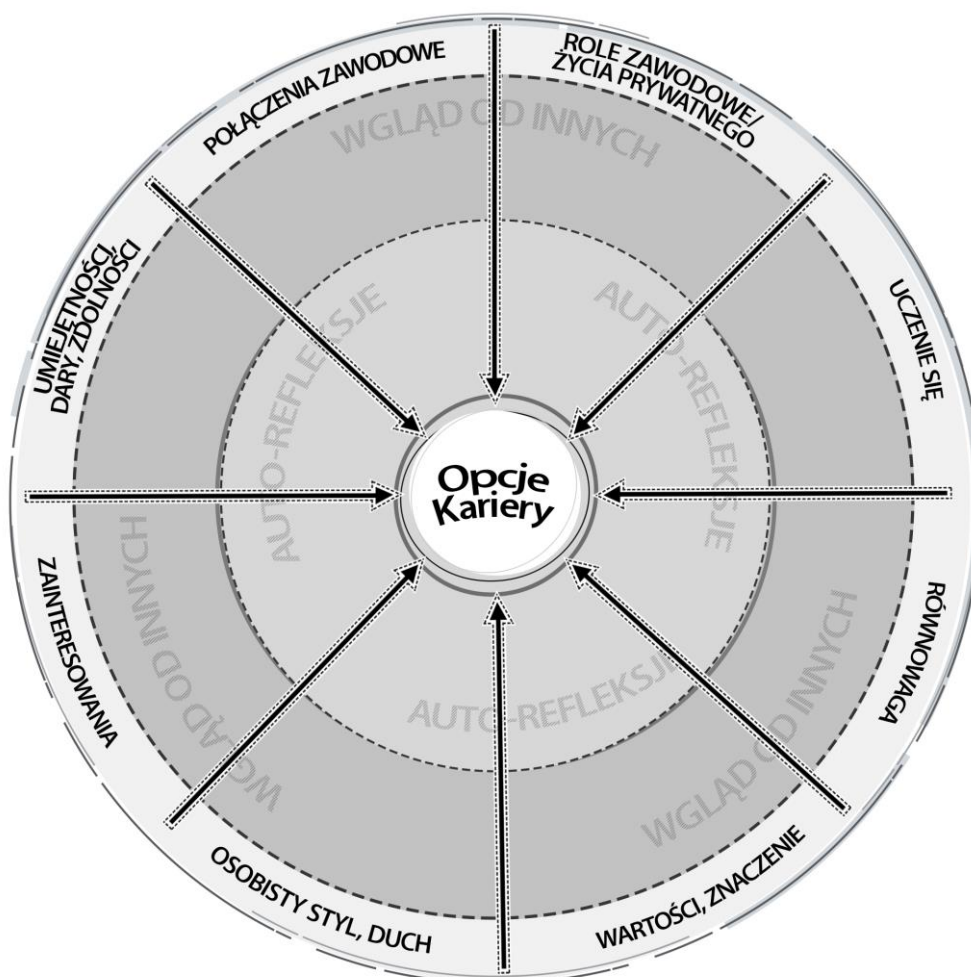
- Najpierw to klient z metapoziomu „wydobywa” ze swej opowieści mocne strony, zasoby, osobiste znaczenia, a doradca dodaje swoje spostrzeżenia na koniec, dopełniając obraz mocnych stron. Ten sposób wzmacnia dodatkowo zdolności analityczne klienta, oddaje mu pole do refleksyjnego spojrzenia na opowiedzianą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



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Krąg Kariery

Krąg Kariery (za: Spangar, Keskinen, 2017)



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

Tożsamość jest wielokontekstowa, intersekcyjna, a postrzeganie siebie z różnych perspektyw, pozwala pogłębić samorozumienie, otwiera na wielość ścieżek, możliwości i scenariuszy. Kompleksowa wizualizacja siebie pozwala lepiej przygotować się do podejmowania odpowiednich kroków, pozwala dostrzec możliwe kierunki rozwoju i cele.



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zanim ludzie będą w stanie zacząć tworzyć konkretne alternatywy dla swojej kariery, muszą najpierw dowiedzieć się więcej o sobie poprzez samoocenę. Będą wtedy w stanie wytworzyć i zbadać realistyczne możliwości kariery, a potem podjąć dotyczące jej skuteczne decyzje. Krąg Kariery podsumowuje kim ludzie są – to naturalny punkt wyjściowy do badania tego, co mogliby robić.

Przebieg (za: Spangar, Keskinen, 2017)

Przykładowe wprowadzenie doradcy do ćwiczenia:

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

Komponenty te będą musiały być uszeregowane pod względem ważności i zrównoważone. Im większa harmonia, tym większe prawdopodobieństwo, że uda się znaleźć satysfakcjonującą ścieżkę kariery zawodowej.

Dwa główne pierścienie Kręgu kariery są przeznaczone do zapisywania spostrzeżeń z dwóch perspektyw. Wewnętrzny krąg jest przeznaczony na Twoje własne refleksje, zewnętrzny na spostrzeżenia innych. Inni mogą dostrzec coś, czego my nie widzimy i powiedzieć coś, czego nie mamy śmiałości powiedzieć.

Sugestie dla doradców:

- Poświęć wystarczająco dużo czasu na znalezienie punktów wejścia do Kręgu; najpierw należy budować pewność – niewłaściwe punkty wejścia mogą tworzyć bariery.
- Wykorzystaj podejścia holistyczne, takie jak opowiadanie historii, by odkrywać te komponenty w całościowym kontekście; spróbuj zachęcić klienta do opowiadania historii dotyczących różnych elementów zamiast jedynie przeprowadzać z nim wywiad.



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Zachowuj zrównoważoną perspektywę; nie wszystko w Kręgu Kariery będzie się spełniać w konkretnej pracy. Pytanie, czy spełnia się w jakimś obszarze życia danej osoby, czy też nie.
- Przypomnij, że nie wszystkie elementy mają taką samą wagę. Jedna osoba może przywiązywać większą wagę do równowagi, inna do zainteresowań. Krąg każdej osoby będzie jedyny w swoim rodzaju.
- Przypominaj klientom, że ich Kręgi Kariery są dynamiczne i będą się zmieniać wraz z upływem czasu. W miarę upływu lat będą odgrywać różne role w życiu zawodowym/prywatnym, uczyć się nowych rzeczy, nabywać nowych umiejętności, rozwijać nowe zainteresowania itd.

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

Koło informacji zawodowych – pytania:

- **Umiejętności:** *Co robią ludzie w tym zawodzie? Jakie są typowe zadania, które wykonują? Jakie umiejętności są potrzebne, aby to zrobić? Jaki poziom umiejętności jest potrzebny do każdego zadania? Jak ludzie w tym zawodzie rozwijali te umiejętności? Które umiejętności są potrzebne, aby zostać zatrudnionym? Których można się nauczyć w pracy?*
- **Zainteresowania:** *Czego ludzie w tym zawodzie/ w tej pracy nie lubią lub lubią? Dlaczego?*
- **Styl osobisty:** *Jakie osobiste cechy pozwalają ludziom odnieść sukces w tym zawodzie? Czego szukają pracodawcy? Czego szukają inni, jak współpracownicy lub klienci? Do jakiego stopnia? Jakie typy osobowości odniosą sukces w tym zawodzie? Jakie osobiste nawyki są potrzebne w tej pracy? Jak ludzie w tym zawodzie rozwijali te osobiste cechy? Co można rozwijać będąc już w tej pracy?*



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

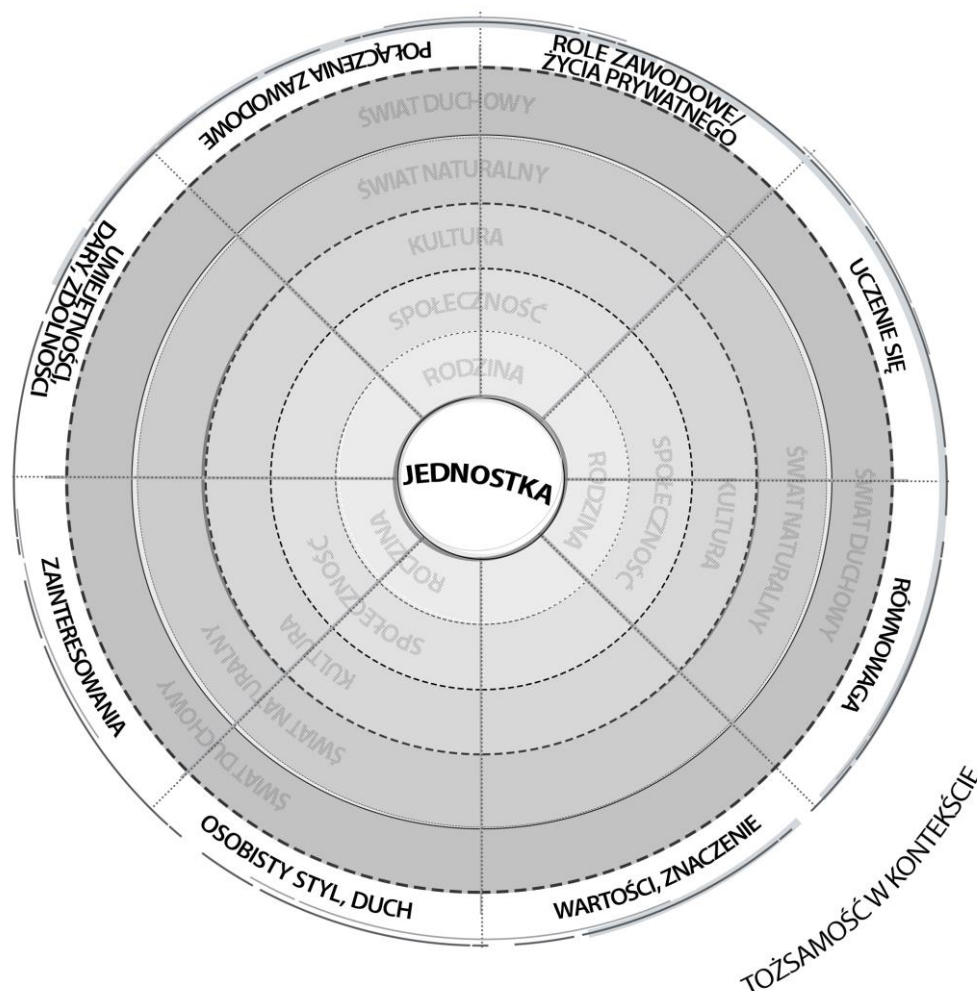
- **Wartości:** *Jakie wartości są zazwyczaj związane z tym zajęciem? Jakie są wartości zaangażowanych firm lub organizacji? Kierownictwo? Pracownicy? Ludzie, którzy mają kontakt z tym zawodem? Czy są one zgodne z ich wartościami? Do jakiego stopnia są elastyczni?*
- **Równowaga:** *Jaki rodzaj równowagi daje ten zawód? Ile czasu trzeba poświęcić i ile czasu ludzie faktycznie poświęcają? Jakie duchowe, emocjonalne, umysłowe, fizyczne potrzeby można zaspokoić w tym zawodzie? Czy istnieje spójność pomiędzy tym, co zostało powiedziane o równowadze życia a tym, co się naprawdę dzieje? Czy ta kariera umożliwia lub utrudnia wykonywanie czynności, które chcesz robić poza swoją pracą?*
- **Nauka:** *Czego musisz nauczyć się, by odnieść sukces w tym zawodzie? Jakiej wiedzy oczekują od Ciebie pracodawcy, współpracownicy, klienci i inni? Ile jest elastyczności? Jak uczą się ludzie w tym zawodzie? Gdzie ludzie dowiadują się, co muszą wiedzieć o tym zawodzie? Na ile potrzebna jest formalna edukacja, aby zacząć? (Jak długo? Koszt? Itd.) Czego można się nauczyć w pracy? Jakie są alternatywne formy uczenia się? Jakiego rodzaju kształcenie ustawiczne będzie konieczne?*
- **Role życiowe/zawodowe:** *Jakie typowe role przyjmują osoby w tym zawodzie? Jakie doświadczenia zawodowe/życiowe są potrzebne do rozpoczęcia tej kariery/ do rozwoju w tym zawodzie? Które z nich mieli ludzie, którzy obecnie pracują w zawodzie? Czy pracodawcy chcą, byś się zaangażował w społeczność? Gdzie ludzie nabywają doświadczenie w tym zawodzie? Jak ludzie zazwyczaj wchodzi w ten zawód? Jakie są typowe ścieżki kariery w tym zawodzie?*
- **Relacje zawodowe:** *Jakie firmy lub organizacje są związane z tym zawodem w Twojej okolicy? Kogo znasz, kto wiesz, że może mieć związek z tym zawodem, lub kto może znać kogoś, kto jest z nim związany? Kim są ludzie, z którymi chciałbyś się skontaktować osobiście? Czy są jakieś nowe otwarcia, lub rekturacje w okolicy? Jeśli nie, to gdzie mógłbyś iść do tej pracy? Czy w przyszłości będzie jakieś otwarcie w tej kwestii? Jeśli tak, to kiedy? Czy są jakieś grupy lub stowarzyszenia, w których działalność powinien być zaangażowany?*



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Krąg Połączeń

Krąg Połączeń (za: Spangar, Keskinen, 2017):



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

Ludzie mogą określić wiele cech w ich Kręgu Kariery, ale jeśli czują się odłączeni od swojego świata, będą nadal przejawiać rozpaczliwe podejście. Można je usłyszeć



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

w komentarzach tj. „A zatem jestem dobra w nauczaniu. I co z tego?”, „Jaki jest sens?”, “Kogo to obchodzi?”, “Co to zmienia?”.

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

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

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

- Rola klienta/klientki w każdej z 6 sfer może być znacząca podczas poszukiwania kariery zawodowej.
- W procesie podejmowania decyzji może dostarczyć potrzebnego wglądu we wpływy, którym osoba podlega oraz świadomości tego, jak własne decyzje mogą wpłynąć na innych.
- W procesie poszukiwania pracy zapewnia ogłęd sieci relacji ważnej dla odkrywania możliwości zatrudnienia.

Przebieg:

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

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



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ja odnosi się do wszystkiego co dotyczy osoby, a nie jest związane z kimś lub czymś zewnętrznym (np. cechy osobowe, wspomnienia, marzenia, wewnętrzna komunikacja, etc.).

Rodzina odnosi się do rodziny biologicznej a także innych grup, takich jak grupy rówieśnicze lub społeczne, które osoby postrzegają jako rodzinę.

Społeczność może odnosić się do społeczności fizycznej (np. kraj, miasto, miasteczko, dzielnica, etc.) lub społeczności opartej na relacjach (np. społeczność sportowa, artystyczna, etc.).

Kultura to bardzo szerokie pojęcie odnoszące się do wspólnych wierzeń, zwyczajów, form społecznych, zajęć, itd. jakiegokolwiek grupy (religijnej, społecznej, etnicznej); może dotyczyć wszystkiego od języka po ubiór, od społecznych obyczajów po rzemiosło artystyczne.

Świat natury odnosi się do świata fizycznego, z którym możemy łączyć się poprzez zmysły – wzrok, słuch, węch, dotyk.

Świat duchowy może być rozumiany w sensie formalnym (oficjalnie uznane religie lub filozofie życia) lub bardzo nieformalnie (jako poczucie jedności ze światem); odnosi się do tego, co jest w pewnym sensie metafizyczne. Niektórzy ludzie mogą odrzucić pojęcie świata duchowego i mogą nie chcieć brać tej sfery pod uwagę; inni zaś uznają ją za element podstawowy.

2. **Zacznij od pytań na poziomie ogólnym.** Amundson zaleca podejście wieloetapowe do tego ćwiczenia. Uważa on, że klientom/klientkom jest łatwiej wymienić możliwe połączenia najpierw na poziomie ogólnym, a potem użyć ich do identyfikowania połączeń, które rzeczywiście mają. Nie zaczynamy od pytania ludzi wprost o ich kontakty. Myślenie od razu o swoich połączeniach może być trudne dla osób, które czują się odłączone. Podkreśl, że tym razem nie będą skupiać się na swoich własnych, osobistych kontaktach, tylko na możliwych powiązaniach, które mogłyby być potencjalnym źródłem wsparcia w życiu. Punktem wyjścia nie jest wsparcie, które myślą, że mają lub którego nie mają, ale to, co jest możliwe.

Poproś klienta, by stworzył listę potencjalnych połączeń/ czynników wpływu, które zapewniają ludziom „wsparcie”. Wsparcie jest niezbędne na drodze życia/kariery. Niestety wiele osób nie wie jak dotrzeć do rozmaitych źródeł wsparcia, które mają



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

w swoim życiu. Zaczynij od ogólnego pytania: *"Jakie ludzie mogą mieć połączenia w życiu?"*, *"Jakie powiązania i kontakty są możliwe w życiu?"*. Zachęcaj ludzi do użycia wyobraźni, by odpowiedzieć na pytanie: *„Jak myślisz, kto lub co może dać ludziom poczucie wsparcia, siły, bycia ważnym?”* Czasami pomaga zadanie innych pytań: *„Kiedy ludzie są przygnębieni, co im pomaga?”*, *„Co pomaga przetrwać ciężkie czasy?”*, *„Co dodaje ludziom energii?”* Zachęć to wymyślania wielu pomysłów.

3. Można stymulować myślenie, poprzez **zadawanie pytań** do każdego z 5 zewnętrznych wobec jednostki kręgów:

- *Jacy ludzie?* (np. rodzina, przyjaciele, pojedyncze osoby lub grupy)
- *Jakie czynności?* (np. wspierające działania i aktywności wykonywane samodzielnie lub z innymi)
- *Jakie miejsca?* (np. lokalizacje, budynki, instytucje)
- *Jakie rzeczy?* (np. rzeczy, za pomocą których ludzie nawiązują relacje poprzez zmysły: wzroku, węchu, dotyku itp. Mogą to być też zwierzęta, rośliny lub minerały, świat ożywiony lub nieożywiony)
- *Jakie pojęcia, koncepcje lub idee?* (np. sformalizowany kodeks moralny lub ogólne poczucie przynależności).

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

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



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pomóż klientowi spersonalizować wyniki zadając mu pytania, takie jak:

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

5. Poproś by określili, które kontakty uważają za **utracone**. Pomocne będzie rozpoznanie jakie powiązania mogą ulec rozłączeniu, a następnie planowanie jak te, które pozostały, mogą wypełnić pustkę po utraconych źródłach wsparcia. Być może gdyby ludzie byli lepiej przygotowani na te rozpady powiązań, ich stopień skuteczności byłby wyższy.
6. Zapytaj też o nowe, możliwe połączenia.
7. Można wykorzystać „Krąg połączeń” do zbadania, na kogo lub na co klient może mieć wpływ: *Na kogo lub na co wpłyną moje decyzje zawodowe?; W jaki sposób może ewentualnie na nich wpłynąć moja przyszła praca?; Jaka rolę będą grać w moim przyszłym życiu?*
8. Podsumuj temat połączeń w życiu klienta. Być może klienci projektując swoje działania, dzięki wglądowi w swoje połączenia, wezmą pod uwagę ludzi, którzy są dla nich źródłem siły i wsparcia; tych, którzy mają znaczący wpływ na ich sytuację, oraz tych na których wizje/decyzje/działania klienta wpływają w znaczący sposób. Być może sięgną po zasoby, zwrócą się do innych, by porozmawiać o swoich doświadczeniach i potrzebach. W ten sposób zmaksymalizują szanse na świadome działania i wybory.

Połączenia mogą zapewnić ważne sieci kontaktów np. podczas aplikowania o pracę. Analiza kręgu połączeń wiedzie od ogólnej refleksji i samooceny, poprzez eksplorację kariery (pytania typu: „Z kim mógłbyś porozmawiać o swojej pracy i miejscu pracy?”; „Gdzie i jak mógłbyś się z nimi skontaktować?”), podejmowanie decyzji (analiza wpływów: „Czy uważasz, że są osoby, które mają silne zdanie na temat tego, co powinienś zdecydować?”



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

i oddziaływań: „*Na kogo lub na co będą miały wpływ decyzje dot. kariery, które podejmujesz?*”) aż po konkretne kroki związane z poszukiwaniem pracy (potencjał ukrytego rynku pracy).



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Karty metaforyczne

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

Nieodłącznym elementem metafor jest opowiadanie historii, rozwijanie opowieści przy jej użyciu.

W ramach projektu dokonano tłumaczenia kart metaforycznych N. E. Amundsona. Jest to zestaw kart, stanowiący integralną część książki autorstwa N. E. Amundsona (2010) pt. „*Metaphor Making: Your Career, Your Life, Your Way*”. Każda karta składa się z krótkiego opisu metafor oraz dodatkowych pytań/komentarzy do refleksji, poszerzających perspektywę.

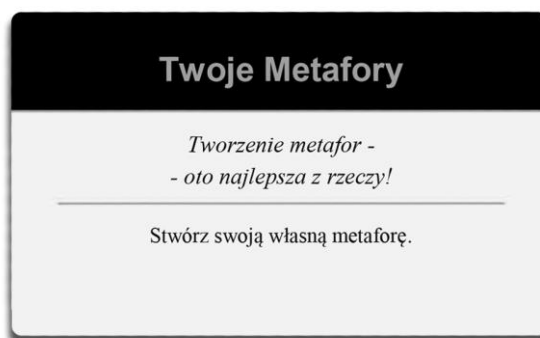


Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przykładowe karty metaforyczne



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





Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

Instrukcja stosowania:

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



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

7. Superwizje konstruktywistyczne

Projekt zakładał profesjonalizację usług doradczych, pogłębianie samoświadomości i refleksyjności przez udział doradców zawodowych w superwizjach konstruktywistycznych prowadzonych przez Barbarę Górkę oraz konsultowanych z fińskimi ekspertami: Timo Spangarem i Anitą Keskinen.

Idea superwizji jest popularna na gruncie psychoterapii, gdzie stanowi kanon profesjonalnego kształcenia terapeutycznego. Dostrzegając, że doradztwo zawodowe wpisuje się w zawody pomocowe, a doradcy na co dzień pracują z osobami w trudnej sytuacji i narażeni są w swej pracy na trudne emocje i relacje – projekt wspiera ideę mądrego dbania o siebie, aby realizować świadczone usługi na najwyższym poziomie.

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

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

Superwizje dla doradców zawodowych w ramach projektu miały charakter grupowy, prowadzone były w duchu konstruktywistycznym. Były otwartą przestrzenią dzielenia się wątpliwościami, pytaniami, refleksjami, komentarzami.

Czas trwania sesji superwizyjnej przewidziany był na trzy godziny.

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

Idea superwizji wpisuje się w trend kształcenia ustawicznego, wskazuje na konieczność dbania o standardy pracy doradczej, monitorowanie własnych działań i budowanie warsztatu pracy z dbałością o jakość świadczonych usług. Stanowi obszar rozwoju oraz profilaktyki wypalenia zawodowego. Udział w superwizji pozwala na wieloaspektowy ogląd własnej pracy i szczegółowych sytuacji, służąc rozwiązaniu trudności merytorycznych i emocjonalnych, związanych z wykonywaniem pracy poradniczej. Superwizja ma wymiar edukacyjny (rozwój zasobów i kompetencji, wymiana doświadczeń, pogłębienie refleksji), konsultacyjny (zainspirowanie się, nauka nowych rozwiązań i sposobów pracy, informacje zwrotne) i quasi-terapeutyczny (omówienie dylematów i problemów w relacji z osobą radzącą



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

się, odkrywanie i wyrażanie emocji z udziałem wspierającej grupy, analiza osobistych uwarunkowań doradcy mogących rzutować na pracę z radzącym się).

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



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

8. Efekty – wyniki badań

Projekt zakładał, iż dzięki testowaniu innowacji osiągnięte zostaną następujące efekty:

- podniesienie jakości usług doradczych (poprzez uzupełnienie i rozszerzenie zakresu narzędzi poradnictwa zawodowego, udział w superwizjach itp.)
- wzrost wskaźnika zatrudnienia wśród UP będących odbiorcami testującymi w okresie do 4 miesięcy od zakończenia wsparcia dzięki wyposażeniu doradców zawodowych w narzędzie wspierające ich działania.
- wypracowanie warunków do wdrożenia rozwiązania w instytucjach rynku pracy

Ocena zastosowanych narzędzi – perspektywa doradców zawodowych (DZ) i uczestników projektu (UP)

Tłem testowania metody N. E. Amundsona była jego perspektywa teoretyczna poradnictwa opartego na nadziei i Model Rozwoju Kariery oparty na Nadziei. Przetestowano elementy tj. ogólna struktura procesu oraz wybrane przez fińskich trenerów: Timo Spangara i Anitę Keskinen interwencje. Ich trzon stanowiły 3 obligatoryjne narzędzia: Krąg Kariery, Krąg Mocnych Stron, Krąg Połączeń oraz karty metaforyczne. Każdy doradca indywidualnie decydował o kolejności i momencie zastosowania tych narzędzi, jak również o wykorzystaniu innych dostępnych narzędzi rozwoju.

Krąg kariery

Refleksje DZ

- całościowa samoanaliza, „mapa” aktualnej sytuacji
- pokazuje wielość czynników wpływających na rozwój zawodowy
- pogłębiona autorefleksja dot. zasobów, cech osobistych i możliwości rozwoju kariery zawodowej
- pozwala usystematyzować i zaplanować karierę
- cenne informacje zwrotne od bliskich
- nowa perspektywa spojrzenia na siebie
- trudności/ wyzwania: wymaga dużej koncentracji, zaangażowania, umiejętności łączenia faktów i wyciągania wniosków
- *„Bardzo fajnie przedstawiony obrazowo i merytorycznie zbiór wszystkiego, co istotne w podejmowaniu decyzji zawodowych i osobistych”*
- *„Wizualizacja problemu jest według mnie bardzo dobrym rozwiązaniem. Pozwala na zapisywanie myśli i powracanie w celu uzupełnienia, jeżeli dochodzimy do dodatkowych wniosków, spostrzeżeń. Eksploracja każdego czynnika pozwala w tym ćwiczeniu na stworzenie pełnego obrazu opcji kariery/zawodu. Uwzględnia m.in.*



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

doświadczenia, możliwości, ważne osoby, zainteresowania itp. Jest to bardzo szerokie i pomocne spectrum wiedzy dla klienta, którą "zdobył" sam wykonując ćwiczenie”.

Refleksje UP

- Wzrost samowiedzy: *„Pozwoliły mi się zastanowić, co tak naprawdę mam w swojej głowie, jaki jest mój styl bycia, co daje mi równowagę itp.”*, *„Uświadamia jakie ma się ukryte potencjały”*
- Obraz aktualnej sytuacji: *„Świetnie obrazuje sytuację zawodową, w szczególności w oczach ludzi wokół”*
- Ważność opinii osób trzecich
- Wstęp do analizy możliwości i wizualizacji celów: *„łatwiej było mi zobaczyć i wyznaczyć cele w swoim życiu”*
- Trudności w analizie, gdy małe doświadczenie?
- *„Ciężkie ćwiczenie, bo trzeba skupić się na samej sobie; ciężkie i pozytywne”*

Krąg Mocnych Stron

Refleksje DZ

- Przejrzysty obraz mocnych stron i umiejętności
- Identyfikacja potencjałów i zasobów
- Proste, przyjemne i łatwe do zastosowania
- Wzmacnia, podwyższa samoocenę
- Wzrost samoświadomości
- Trudności/wyzwania: gotowość na przyjęcie informacji; trudności w znalezieniu/wybraniu przez klienta znaczącej opowieści; rola pytań
- *„Genialne narzędzie pozwalające dokonać analizy mocnych stron i uświadomić klientowi jak wiele umiejętności posiada”*
- *„Wizualizacja swoich talentów w odniesieniu do konkretnego zadania/czynności niezwykle wzmocniła morale i wiarę we własne możliwości. Ćwiczenie w niezwykle sposób pobudza do myślenia i dostrzegania w sobie nowych cech, z pozoru nie mających wpływu na wykonywanie tej konkretnej czynności. Pokazuje doskonale pomysłowość wykonujących ćwiczenie”*
- *„Świetne ćwiczenie. Wglądowe, dodające energii i nadziei. Dopowiedzenie przez doradcę zapomnianych/pominiętych elementów narracji – dodatkowo wzbogaca autorefleksję klienta”*
- *„Narzędzie, które często powodowało u osoby radzącej się efekt "WOW". Czyli cyt. "WOW - to ja mam tyle mocnych stron, tyle potrafię, tyle umiem, itp.”*

Refleksje UP

- Zdefiniowanie mocnych stron: *„Pokazało mi silne strony, których nie byłem świadom”*
- pomoc przy tworzeniu CV i aplikowaniu o pracę: *„bardzo pomocne w przedstawieniu siebie na rozmowie kwalifikacyjnej”*



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Świadomość potencjału: *„Pozwoliły mi zaplanować moją ścieżkę zawodową”*
- Wzrost samooceny: *„Dzięki temu ćwiczeniu poznałem siebie oraz cechy charakteru zachowań. To natomiast pomogło mi w budowaniu poczucia wartości”*
- Pozytywne, motywujące

Krąg Połączeń

Refleksje DZ

- identyfikacja sieci powiązań, kontaktów społecznych, grup wsparcia, otoczenia
- dedykowane wybranym klientom, o zaawansowanej autoanalizie (wysoki stopień abstrakcji – świat przyrody, duchowość)
- wymaga dużej refleksyjności i zaangażowania, energochłonne
- trudności/wyzwania: stopień złożoności przekazu (forma ćwiczenia) – trudności ze zrozumieniem celu i sensu ćwiczenia
- *„Bardzo dobre narzędzie, które uświadamia klientowi, że nie jest sam ze swoimi problemami, pozwala zidentyfikować grupy/osoby wsparcia dla osoby radzącej się”.*
- *„Trudne ćwiczenie, czasochłonne, ale warte zrobienia”*
- *„Dla mnie i moich uczestników jedno z trudniejszych ćwiczeń, wymagające pełnej koncentracji i zrozumienia wzajemnych zależności, równowagi w życiu, wpływu społeczności, wzmacnianiu powiązań czy świadomości powiązań utraconych. Ćwiczenie pokazuje jak ważna przy planowaniu kariery jest świadomość tożsamości z innymi”*

Refleksje UP

- *„Musiałam głęboko zastanowić się nad wypełnieniem kręgu”*
- *„Pomogło mi zobaczyć połączenie między życiem zawodowym a prywatnym”*
- *„Dostrzegłam w nich, co jest dla mnie najważniejsze i nad czym mogę jeszcze popracować, żeby być jeszcze lepsza”*
- *„Pozwoliło mi dokładnie określić, jakie są moje szanse na rynku pracy”*
- *„Podobnie jak w przypadku kręgu kariery. Trudne do wykonania i zajmujące sporo czasu. Uświadamia jednak jak silnie są ze sobą powiązane na pozór odrębne dziedziny życia i jak ogromny mogą mieć na siebie wpływ.”*
- *„Uświadamia, jakie ma się ukryte potencjały”*
- *„Zadanie ukazuje, co w danej chwili ma dla nas największe znaczenie.”*
- *„Przydatne ćwiczenie, mogłam zobaczyć wartości w swoim otoczeniu np. różne formy wsparcia ze strony instytucji, takich jak pup”*
- Ciekawość, nowość
- Trudności/wyzwania: *„Zbyt podobne do kręgu kariery”*



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Karty metaforyczne

Refleksje DZ

- Pozwalają na otwarcie się klienta
- Pobudzają wyobraźnię i twórcze podejście do kariery
- Wyzwalają różne emocje
- Dodatkowe źródło informacji (pogłębiona diagnoza sytuacji klienta)
- Przyjmowane entuzjastycznie, z zapałem, pozytywnym zaskoczeniem
- Trudności/wyzwania: stopień refleksyjności, wyobraźnia; zadawanie pytań
- „Świetne narzędzie pozwalające na otworzenie się klienta, podzielenie się sprawami, których klient nie chciał/nie potrafił powiedzieć wprost”
- „Uczta;) Metafora to pomoc w samorozumieniu – zaskakuje, otwiera, inspiruje”
- „Pobudzają wyobraźnię, umożliwiają w twórczy sposób dokonać analizy swojej sytuacji zawodowej”

Narzędzia, które wniosły największą dynamikę, potencjał zmiany... (DZ)

- Opowiadanie historii (wgląd w siebie, relacja)
- Metafory (potencjał otwarcia)
- Krąg kariery (jako punkt wyjścia; wielość aspektów; wgląd od bliskich)
- Koło mocnych stron (nadzieja)
- Przechodzenie problemu (orientacja na rozwiązanie)
- 20 rzeczy, które lubię robić
- Zależy od klienta!
- „Nie pokuszę się o wskazanie kilku konkretnych, ze względu na to, że moim zdaniem wszystkie zastosowane w procesie były pomocne, uzupełniały wiedzę uczestników. Sprawdziły się opowiadania historii, metafory, koła i ćwiczenia z rysowaniem. Wszystkie angażowały uczestników.”

Interwencje i narzędzia, których zastosowanie sprawiło największą trudność... (DZ)

- Krąg połączeń (abstrakcyjne; trudne do zrozumienia; słabe sieci u osób z grupy neet; indywidualne interpretacje)
- „Koło połączeń było raczej wyzwaniem, z którym przyszło mi i moim uczestnikom się zmierzyć, ale tym bardziej cieszy fakt, że się udało.”
- Metafory, zdjęcia (odmienna interpretacja zdjęć przez klienta; brak konkretności)

Inne cenne narzędzia (DZ)

- Atraktory w miejscu pracy („Pomocne w wyborze przyszłego miejsca pracy i w sprecyzowaniu/nazwaniu oczekiwań wobec przyszłego pracodawcy”)
- Radar relacji praca – życie
- "20 rzeczy, które lubię robić" („pozwala przełamać lody”, „Refleksje potrafią być bardzo głębokie i zaskakujące”)
- koło równowagi życiowej („daje globalny wgląd w naszą sytuację życiową”)
- Ćwiczenia z rysowaniem



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Mapowanie, dom głosów i inne inspiracje z podejścia z nurtu socjodynamicznego

Cenne narzędzia (UP)

- Metafory i karty (kreatywność, fantazja)
- Karty z obrazkami („bardzo oddają to, co siedzi w człowieku”)
- Krąg kariery i krąg mocnych stron
- Radar relacji praca – życie („Pozwolił mi widzieć postępy, które zachodzą w tym czasie.”)
- Znaczący inni oraz wskazanie osób, do których zwracamy się z prośbą o pomoc/poradę/ocenę w różnych sytuacjach życiowych

Oczami UP: opinie nt. ćwiczeń, które proponował doradca

- Ciekawe, pozytywne, pomocne, dające efekt poznawczy i wzrost samoświadomości
- „Bardzo pomogły mi się otworzyć na siebie”
- „Pozwoliły mi na analizę swojego życia i doświadczenia. Do tej pory nie zastanawiałem się nad takimi sprawami”
- „Przydatne i pozytywnie wpływały na moje myślenie o karierze”
- „bardzo otwarte, skłaniające do myślenia, refleksji, nie zawsze sztywno określone. Kreatywne i otwarte na swoje własne pomysły. Wymagające wkładu własnego, a nie tylko odpowiedzi na precyzyjne pytania”
- „Wszystko mi się podobało, dzisiaj np. rysowałem, co chciałbym robić za kilka lat. Podoba mi się forma graficzna ćwiczeń, dużo można dowiedzieć się o sobie dzięki temu, że można to napisać lub narysować. Jest też możliwość dopisania nowych rzeczy do ćwiczenia przy kolejnym spotkaniu”
- „Pokazują, jakie mamy wsparcie wśród rodziny i jak inni zaczęli mnie postrzegać w związku ze zmianą sytuacji zawodowej”

Powyższe wyniki ankiet są wskaźnikiem potencjału stosowanych narzędzi podczas procesu poradniczego, między innymi w następujących zakresach:

- wzrost wiedzy w zakresie własnych preferencji, zainteresowań, predyspozycji zawodowych i wartości
- wzrost refleksyjności i wglądu w siebie
- wzrost świadomości mocnych stron i zasobów

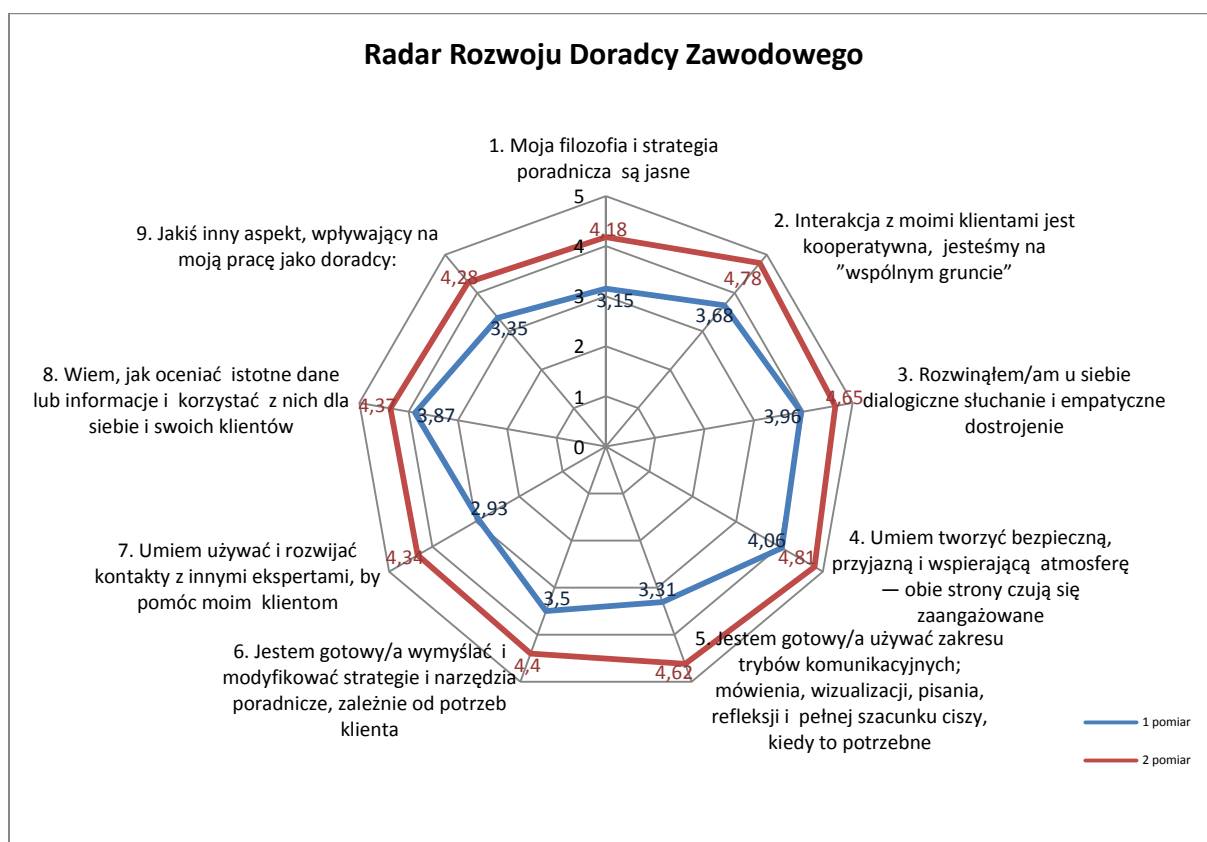


Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wpływ metody na praktykę poradniczą – wyniki radarów i ankiety ewaluacyjnej wśród doradców zawodowych (DZ)

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

Poniższy radar przedstawia wyniki autodiagnozy kompetencji doradców zawodowych. Pomiar zastosowano przed rozpoczęciem testowania (pre-test) i po zakończonym wsparciu (post-test). We wszystkich obszarach zanotowano wzrost samooceny:



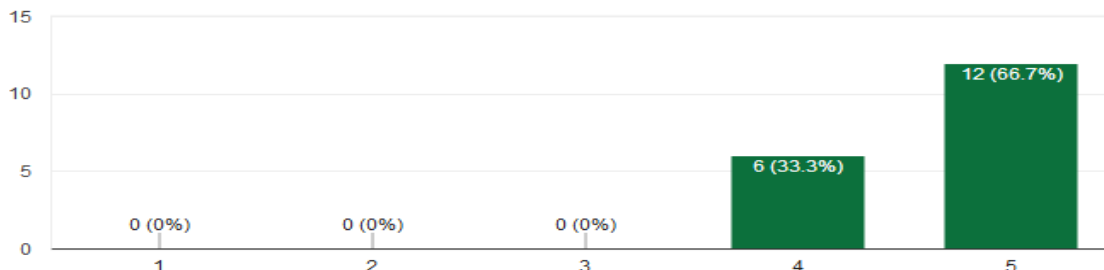
Poniżej przedstawione są wyniki przeprowadzonej ankiety ewaluacyjnej – wypowiedzi doradców dotyczące różnych obszarów problemowych.



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W jakim stopniu poradnictwo oparte na nadziei pozwala na kompleksową analizę ścieżki kariery przez osobę radzącą się?

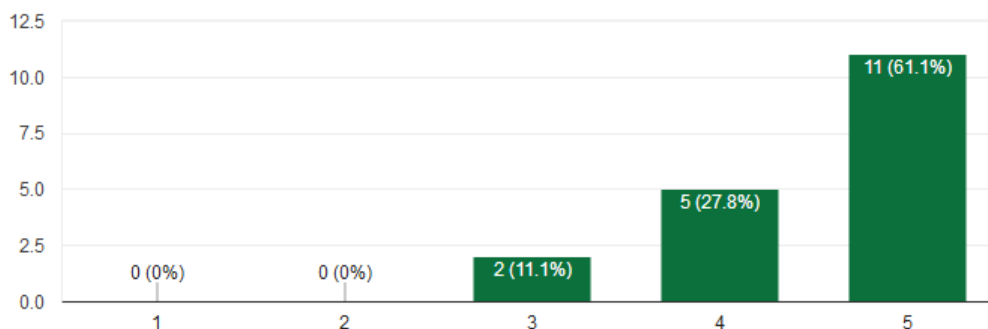
18 responses



- Holistyczny wymiar – całościowe podejście do osoby; szersze spojrzenie na całokształt życia klienta
- Szeroki wachlarz narzędzi i ćwiczeń – wielość perspektyw
- Uważna koncentracja na kliencie „wzmocnienie roli klienta w procesie i jego mocy sprawczej”
- Pogłębiona autoanaliza: „możliwość pozostawienia wystarczającej ilości czasu i „przechodzenia” problemu sprawia, że klient dokonuje analizy wielopłaszczyznowo” (nurt slow, przestrzeń na refleksje)

W jakim stopniu poradnictwo oparte na nadziei pozwala na tworzenie atmosfery znaczenia?

18 responses



- Atmosfera akceptacji i otwartości, podejście rozumiejące – sprzyja „wzajemnej komunikacji, z poszanowaniem indywidualności i podmiotowości osoby radzącej się”
- Budowanie zaufania: „Radzący czuje się ważny. Jest w centrum uwagi”
- Zaangażowanie, budowanie „bliskiej relacji opartej na wzajemnej życzliwości”
- Upełnomocnienie (empowerment): „decydowanie samodzielnie o swojej karierze”



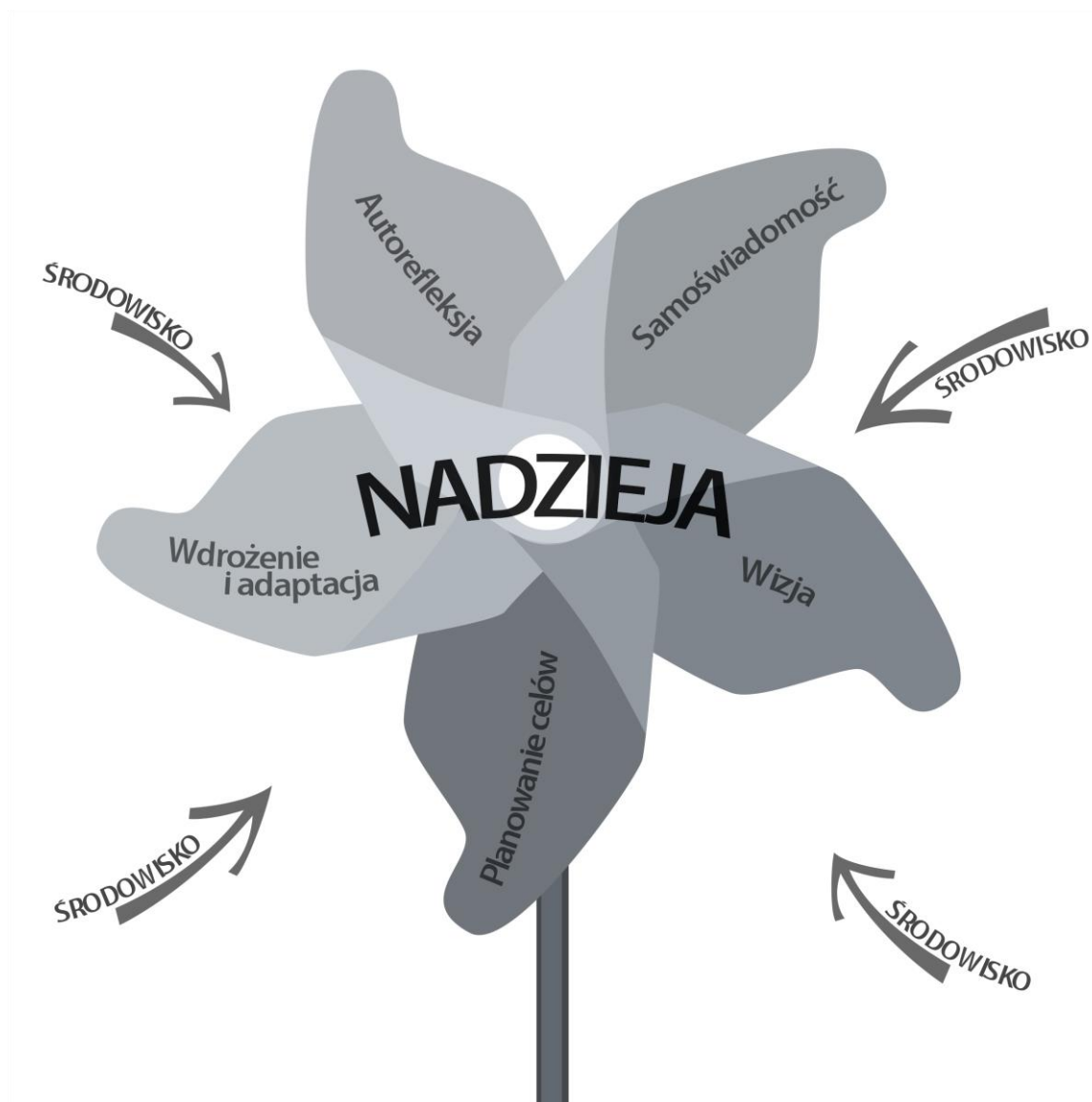
Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Doradcy zawodowi zaproszeni byli do oceny funkcjonalności **Modelu Kariery opartej na Nadziei** (*Hope Centered Career Model*). Centralnym punktem modelu jest nadzieja skoncentrowana na działaniu, łącząca się z następującymi elementami:

- **Autorefleksja** – proces rozpatrywania własnych przekonań, myśli, zachowań, uczuć i okoliczności. Pytania: co liczy się w życiu, co chcą zrobić ze swoim życiem, jakie są możliwości – świadomość dynamicznego połączenia pomiędzy czynnikami zewnętrznymi i wewnętrznymi
- **Samoświadomość** (jasny obraz siebie) – dogłębna identyfikacja umiejętności, zainteresowań, wartości i czynników osobowościowych – własnych unikalnych zestawów atrybutów i wartości.
- **Tworzenie wizji** (skupienie uwagi na tym, co możliwe, nie na tym co prawdopodobne) – burza mózgów i rozpatrywanie możliwości/pożądane przyszłe rezultaty.
- **Wyznaczanie celów i planowanie** – konkretne kroki, jakie należy podjąć w trakcie działania, zawężenie wyborów i wytyczenie ścieżek, po których można potem kroczyć, ustalenie konkretnych celów, które są dobrze zdefiniowane, realistyczne i wykonalne.
- **Wdrożenie i adaptacja** – następuje ruch wprzód, ale także uznanie, że w rzeczywistości sprawy mogą nie pójść dokładnie tak, jak zostały uprzednio zaplanowane – elastyczność, „pozytywna niepewność”, wrażliwość na zmieniające się okoliczności.



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

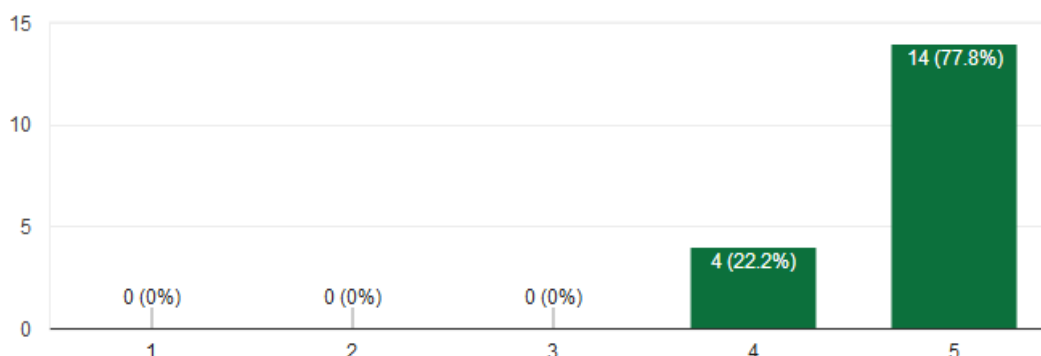




Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1. W jakim stopniu testowane podejście sprzyja pogłębianiu autorefleksji przez osobę radzącą się (przyglądanie się własnym poglądom, myślom, zachowaniom, uwarunkowaniom i możliwościom; definiowanie problemów i oczekiwań)?

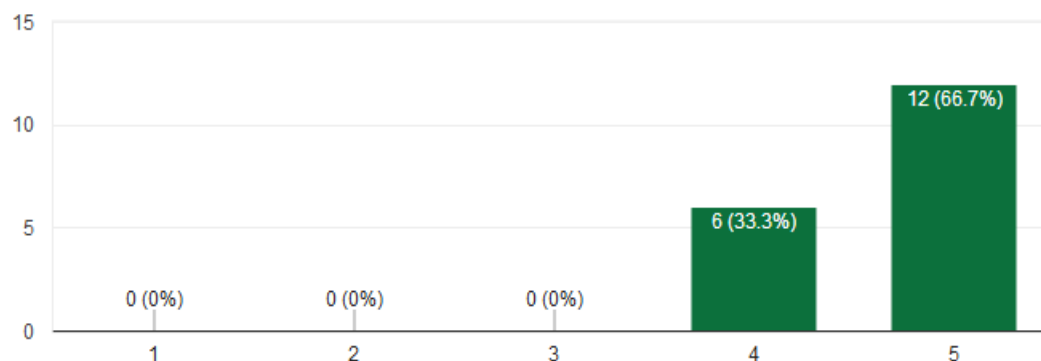
18 responses



- Otwierający proces i narzędzia (powroty i uzupełnienia, zadania „domowe”)
- „aktywne, kreatywne zaangażowanie klienta w proces doradczy”
- Analiza zasobów, wartości itp.
- Podejście pozwala „spojrzeć na siebie z innej perspektywy” (informacje od osób znaczących)
- Prowokujące do myślenia pytania
- Wyjście poza sferę zawodową: „Metoda ta daje klientowi przestrzeń do autoanalizy i spoglądania na siebie z wielu przestrzeni, nie tylko zawodowych”

2. W jakim stopniu poradnictwo oparte na nadziei pozwala na wzrost samoświadomości przez osobę radzącą się (identyfikowanie swoich umiejętności, zainteresowań, wartości i charakterystyk osobowości)?

18 responses



- Narzędzia (metody kołowe) pozwalają: „identyfikować swoje umiejętności, zainteresowania, wartości”; „Poradnictwo oparte na nadziei jest chyba najlepszym



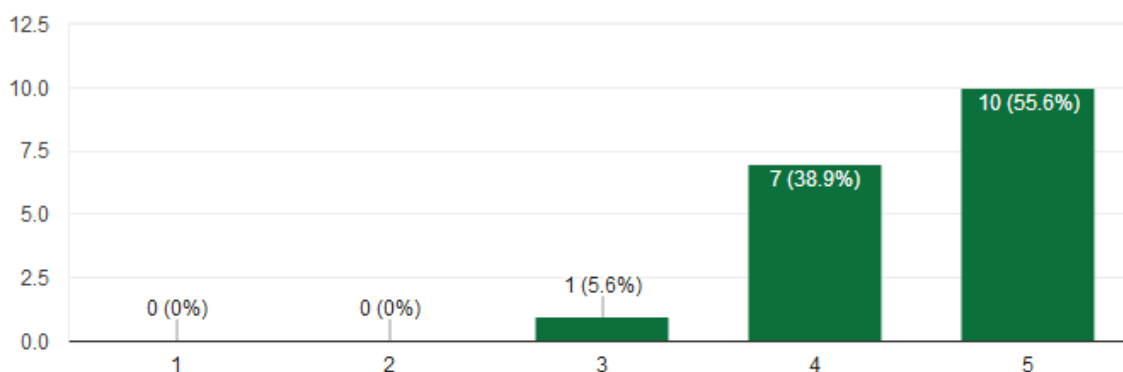
Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

sposobem dla osoby radzącej się dla uświadomienia sobie swoich umiejętności, zainteresowań i wartości. Bardzo wnikliwie "poznają" siebie dzięki narzędziom stosowanym w tej teorii”

- Graficzna forma ćwiczeń: „pozwała na nazwanie, uporządkowanie wiedzy o sobie. Wydobyć na zewnątrz, z umysłu, myśli o sobie (...) wpływa na wzrost samoświadomości”
- Wpływ relacji opartej na zaufaniu
- Podkreślanie zasobów klienta

3. W jakim stopniu poradnictwo oparte na nadziei sprzyja wizualizacji przyszłości przez osobę radzącą się (pożądane efekty, możliwości)?

18 responses



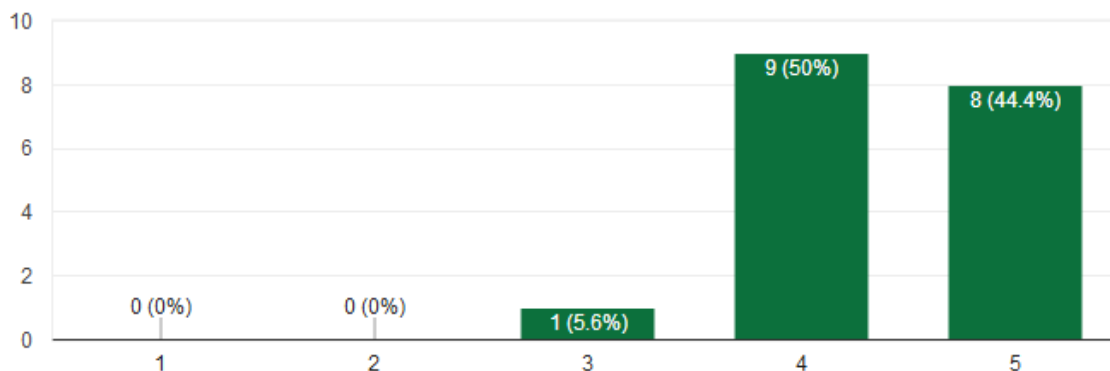
- Dzięki elementom tj. wgląd w siebie i ćwiczeniom: mapowanie swojej obecnej i przyszłej przestrzeni życiowej, przechodzenie problemu, metafory, ćwiczenia „graficzne, plastyczne, kinetyczne, fotografie”
- „Pobudza radzącego się, do kreatywności, tworzenia własnej ścieżki aktywności zawodowej, na miarę możliwości i potencjału radzącego się.”
- „Bardzo przydatne jest tworzenie alternatywnych ścieżek i uświadamianie osobie radzącej się, że droga kariery nie ma charakteru liniowego, że istotny jest element pozytywnej niepewności”
- „Metoda pozwala klientowi programować, wizualizować, planować działania na przyszłość bardzo skutecznie. Często klient osiąga zamierzony i świadomy cel szybciej niż planował, co dodatkowo go motywuje do wyznaczania i osiągania nowych.”
- „Klienci szybciej niż w innych metodach stają się świadomi efektów, jakie mogą osiągnąć w długofalowej perspektywie”



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. W jakim stopniu poradnictwo oparte na nadziei wzmacnia planowanie strategiczne u osoby radzącej się (analiza konkretnych kroków, etapów, celów)?

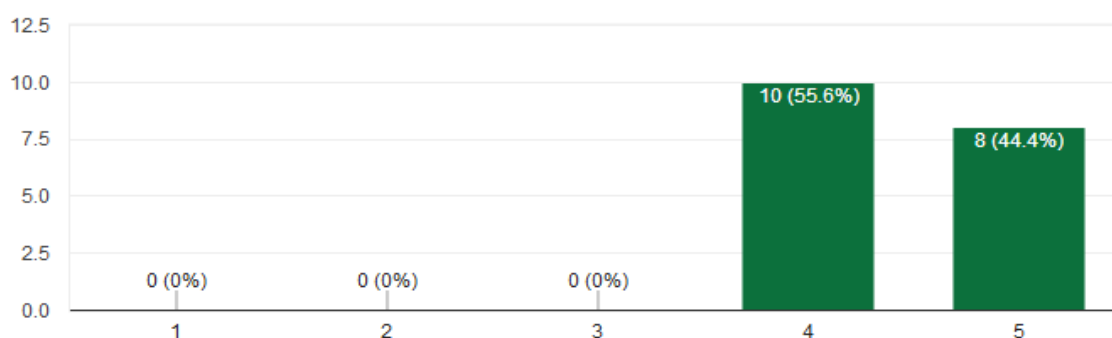
18 responses



- Pogłębiona analiza konkretnych kroków, etapów, celów: „możliwość precyzowania myśli poprzez opowieści i wizualizację poszczególnych etapów i kroków/działań”
- Orientacja na cel: „Dzięki narzędziom wizualizacji przyszłości osoba radząca ma szansę naprawdę realnie "dotknąć" swojego celu, jednocześnie zobaczyć drogę, która do niego prowadzi, zaplanować z jakich zasobów będzie korzystać, a także przewidzieć ewentualne trudności”
- „Wyzwaniem jest motywowanie i budzenie nadziei, że możliwy jest ten krok i kolejny i kolejny... Jak pracuje wyobraźnia, to otwierają się nieoczywiste ścieżki rozwoju i dalekosiężne plany...”
- „Pomaga umacniać się w powziętych celach, a stosowanie wizualizacji pokazuje korzyści wynikające z dobrego planowania”

5. W jakim stopniu poradnictwo oparte na nadziei sprzyja wdrażaniu planów w życie i adaptowaniu się do nowych sytuacji przez osobę radzącą się (w tym otwartość na nowe perspektywy i alternatywy oraz modyfikacje planów)?

18 responses



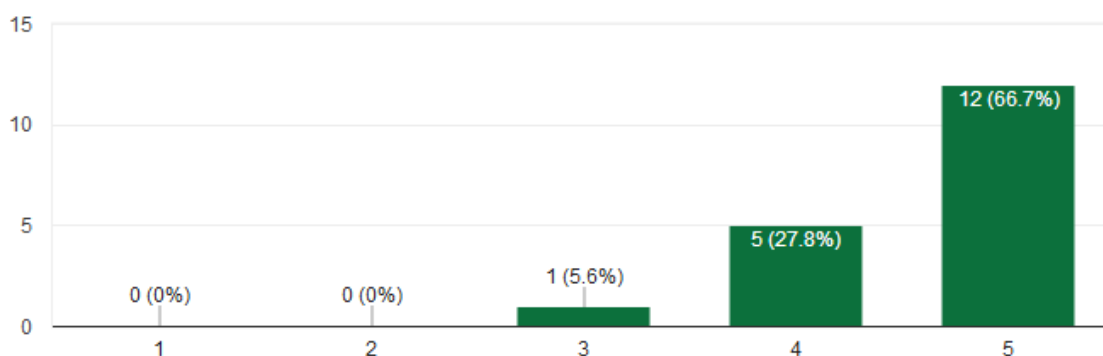


Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Uwrażliwianie na alternatywy przez DZ - „pomaga przygotować osobę radzącą się do zmian, modyfikacji itp., ale jest to kwestia bardzo indywidualna – uzależniona od wielu czynników, w dużym stopniu charakteru i elastyczności klienta”
- „dostrzeżenie potrzeby "zbudowania/zaplanowania ścieżki ewakuacji, a może inaczej - alternatywy na wypadek niepowodzenia. Alternatywy nie na siłę, a takiej, która da szansę rozwoju, progresu, a nie regresu kariery”
- Metoda buduje poczucie pewności siebie „daje nadzieję, klienci są bardziej zmotywowani, a poza tym czują, że mają autentyczny wpływ na swoje decyzje i wybory oraz na ich realizację”, „przestrzeń do zmian perspektywy, zmian myślenia i działania”

Jak oceniasz adekwatność zastosowania podejścia opartego na nadziei do grupy NEET?

18 responses



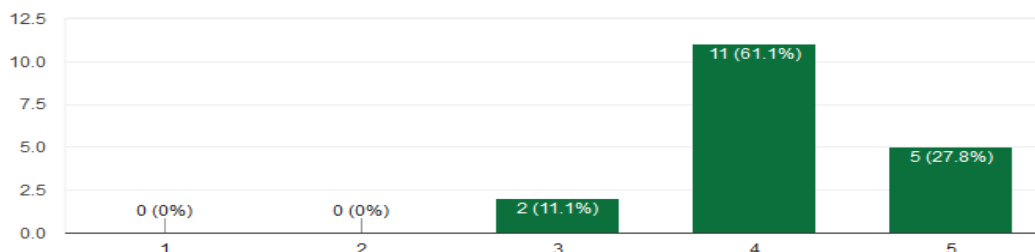
- „w pełni adekwatne do grupy NEET, bazuje na kreatywności, wyobraźni, zainteresowaniach osób radzących się”; „ze względu na otwartość i elastyczność młodych osób”; „Często jest to pierwszy raz, kiedy mają możliwość autentycznej autorefleksji, podejmowania poważnych dorosłych decyzji. Czas uzmysłowania sobie, że na karierę zawodową i jej rozwój ma wpływ wiele czynników z pozoru nie powiązanych z życiem zawodowym”
- Możliwość aplikacji podejścia do innych grup docelowych i porad grupowych
- „grupa za młoda, osoby mało w życiu przeżyły. Bardziej adekwatna grupa +30”, dla osób które planują zmienić ścieżkę kariery



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W nawiązaniu do obszarów analizowanych w Radarze (pomiar przed/po testowaniu) – jak ogólnie oceniasz rozwój swoich kompetencji doradczych?

18 responses



- Praca metodą „poszerzyła horyzonty, ugruntowała już posiadaną wiedzę”; „nauczyła mnie jeszcze większej pokory oraz uważności na klienta. Uważnego słuchania klienta i prowadzenia go przez proces doradczy”
- Wzrost umiejętności: dialogicznego słuchania, tworzenia przyjaznej atmosfery w relacji doradczej, zadawania pytań, współpracy z innymi specjalistami
- „Odżyły pasje doradcze, których nie mogłam realizować na obecnym stanowisku”
- „Ostatni okres w pracy jednakże nie sprzyjał poszerzeniu osobistych kontaktów z instytucjami, które mogłyby wspierać klientów w rozwiązywaniu ich problemów”

Dziki karty...

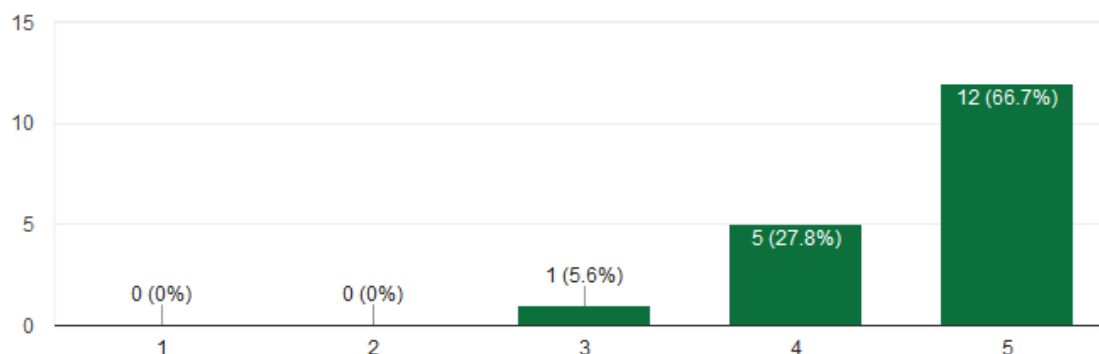
- Determinacja w działaniu
- Pełne zaangażowanie, intuicja
- Doświadczenie w pracy z osobami będącymi w trudnej sytuacji życiowej
- Rozwój warsztatu w kierunku poradnictwa liberalnego
- Twórcza postawa, otwartość i szacunek, partnerskie podejście
- Aktywne słuchanie, uważność, zadawanie pytań, holistyczne podejście, ćwiczenia wizualizacyjne, metafory
- Rozwój w obszarze pomocy i interwencji, szkolenie psychoterapeutyczne
- Udział w projekcie
- Doskonalenie współpracy ze specjalistami
- Superwizja (wsparcie refleksyjnej grupy) oraz otwartość na wyjścia w teren
- Dbanie o własny dobrostan psychofizyczny
- Umiejętność wychwytywania pozytywnych informacji z opowieści klienta
- Potrafię w 100% podążać za potrzebami mojego klienta



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jak oceniasz możliwość rozwoju własnego warsztatu pracy poprzez superwizję procesu doradczego?

18 responses



- Wymiana doświadczeń: „Możliwość spotkania, podzielenia się swoimi obawami i wsparcie innych uczestników”
- Materiał analityczny: „Informacje zwrotne uzyskane od uczestników są ważne, ale i uczenie się na doświadczeniach innych osób jest bardzo rozwojowe”
- „Przebieg i konstrukcja superwizji bardzo ciekawa. Wzmacniająca pozytywne działania i starania doradcy. Ograniczenia organizacyjne – mało czasu, uniemożliwiły omówienie wymiany drobniejszych doświadczeń wśród doradców”
- „Superwizje dają poczucie "bezpieczeństwa", większej pewności siebie, wyrzucenia z siebie rozterek i lęków. W warsztacie pracy można to ująć trochę jak odwrócenie ról. Doradca staje się radzącym, a możliwość wysłuchania sugestii innych doradców i moderatora stwarza możliwość rozwoju swoich kompetencji, podsuwa nowe rozwiązania problemu, na które nie zwróciło się uwagi samemu”
- „to coś, czego brakuje w Polsce”; „Czuję niedosyt. Potrzebowałabym dłużej i więcej;)”

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

Metaforyczne ujęcia testowanego modelu pracy. Poradnictwo oparte na nadziei jest jak...

- ...dojście w górach na szczyt – są różne możliwości dojścia do celu i tylko od nas zależy, którą drogą pójdziemy.
- ...spotkanie z drugim człowiekiem. Bez pośpiechu, bez skrępowania, bez konieczności ścisłego trzymania się scenariusza, bez przymusu ustrukturyzowanych form zachowań. Doradca w tym spotkaniu nie jest reżyserem, ekspertem, ale towarzyszem, uczestnikiem, aktywnym słuchaczem. Nawiązanie kontaktu z klientem w tym nurcie wydaje się być bardziej naturalne, a zaangażowanie doradcy bardziej osobiste. Powodem tego zjawiska może być większa swoboda w tych kontaktach, brak z góry narzuconych scenariuszy, ale także postawa i nastawienie doradcy ukierunkowane nie



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

tylko na rozwiązywanie problemów klienta/klientki, ale przede wszystkim na jego poznaniu i towarzyszeniu mu w jego rzeczywistości.

- *...pełne zaangażowanie każdej ze stron biorących udział w procesie poradnictwa. Przekazanie kontroli na procesem poradnictwa radzącemu się.*
- *...wspólna fascynująca droga rozwoju i poznania zarówno dla osoby radzącej się jak i dla mnie.*
- *...dodanie skrzydeł radzącym się, rozbudzenie isierki nadziei na lepszą przyszłość, aby radzący się stali się bardziej twórczymi i zaangażowanymi uczestnikami procesu doradczego, odpowiedzialnymi za swoją karierę zawodową.*
- *...spacer po dobrze znanym mi lesie, tyle tylko, że tym razem dostrzegam jak inaczej padają promienie słoneczne, że rosną w nim nowe, ciekawe rośliny, a wokół fruwały niespotykane owady.*
- *...wspólna wędrówka po górach, gdzie jest mnóstwo szlaków, dużo możliwości, tylko trzeba umiejętnie znaleźć właściwy szlak dla siebie. Gdzie piękne widoki są na wyciągnięcie ręki, ale czasem trzeba wysiłku, aby odnaleźć właściwą drogę, czy przezwyciężyć trudności także wewnętrzne (np. zmęczenie). Wtedy poznajemy granice naszych możliwości. Bywa, że trzeba iść alternatywną drogą. Ważne jest wsparcie kompana. Trzeba myśleć podobnie, aby się dobrze porozumieć w trudnych warunkach i ufać sobie.*
- *...wspólna podróż, podczas której czeka nas wiele niespodzianek, bariery, które mogą taką podróż spowalniać, ale które też motywują nas do podejmowania prób rozwiązywania problemów na bieżąco. Uczą planowania, szukania alternatywnych rozwiązań. Próby osiągnięcia "sukcesu" na miarę możliwości czasami drobnymi krokami, ale z jasno wytyczoną mapą podróży. A najważniejsze, że podróżujemy wspólnie i nawiązujemy/budujemy w jakiś sposób networking.*
- *... nowa forma pracy z osobami radzącymi się, bardzo ciekawe doświadczenie zawodowe. To metoda pracy, która daje możliwość nawiązania swoistych relacji z naszymi rozmówcami.*
- *... towarzyszenie osobie w procesie, to ścieżka, którą idziemy wspólnie z klientem.*
- *... rewelacyjna metoda "uskrzydlenia" osób radzących się. Jeżeli pomożemy im wzbudzić nadzieję i zarazimy lub nauczymy aktywności to już tak niewiele dzieli ich od sukcesu – osiągnięcia zaplanowanego celu.*
- *...wspólne haftowanie bez gotowego wzoru, przy użyciu różnych nici, kolorów, ściągów, z możliwością sprucia, odłożenia na bok, powrotów i wprowadzania nowych elementów.*
- *... kiedy spotykamy się z drugim człowiekiem spotykają się dwa światy, które tworzą jakąś nową jakość, słuchając siebie wzajemnie są w stanie zmienić coś, to coś istotnego dla klienta. Tworzy się relacja gdzie każdy jest osobą czerpiącą z relacji.*
- *...ziemniak – zwyczajne warzywo, szare (w skórce) znany każdemu, powszechne, proste, bez szalu i rewelacji, po prostu ziemniak... ale ze zwykłego ziemniaka możemy kulinarnie stworzyć mnóstwo cudownych, smacznych, kolorowych dań – ziemniaki gotowane, sałatki, placki, frytki, kluski, czipsy etc... Podobnie nasi klienci –*



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przychodząc do nas często są takim szarym ziemniakiem, natomiast w trakcie procesu doradczego mogą przeobrazić się w zaskakujący sposób – niczym ziemniak.

- *... nadzieja i pozytywna niepewność kluczem do sukcesu.*
- *...połączenie wszystkich kręgów życia w sposób ułatwiający klientowi dostrzeżenie zależności między nimi.*
- *...metoda dająca dużo przestrzeni i poczucie wolności oraz ciekawe narzędzia pracy.*
- *...odcinek wspólnej podróży w nowe, nieznane z osobą radzącą się. Przez ten czas drogi jesteśmy razem, wspieramy się, poznajemy, napotykamy trudności, które wspólnie pokonujemy, śmiejemy się, itd. W którymś momencie jednak następuje kres wspólnego wędrowania. Żegnamy się i każde z nas idzie swoją drogą. Coś jednak w nas pozostaje – nowa wiedza, większa samoświadomość i doświadczenia.*

W porównaniu do dotychczas znanych form poradnictwa...

- *Mniej oficjalne spotkania, która umożliwiły mi na większe poznanie Klientek.*
- *Poczucie wolności, większej otwartości, nieskrępowania, większej bliskości i szczerości z osobą radzącą się, ale również poczucie braku kontroli i przewidywania do czego nas ten proces doprowadzi – to zależało zawsze od klienta.*
- *Długi czas, jaki miałam przeznaczony na realizację sesji, przez co niewątpliwie udało się nawiązać mi i osobie radzącej się relacje zarówno zawodowe, jak i osobiste.*
- *Pierwszy raz w swojej niespełna 3-letniej pracy doradczej spotkałam się z tak kreatywnym podejściem do poradnictwa zawodowego. W swojej pracy urzędniczej bazuję przede wszystkim na standardowych narzędziach, testach, pomocnych w dokonaniu diagnozy sytuacji klienta, w określaniu jego zainteresowań, preferencji i predyspozycji zawodowych, np. karcie usług doradczych, Kwestionariuszu Zainteresowań Zawodowych.*
- *Możliwość pracy w oparciu o "twórcze" metody pracy w tym projekcie inspiruje do rozwoju, do doskonalenia. Bardziej motywujące narzędzia niż w oparciu o tradycyjny wywiad lub testy.*
- *Nie dochodzi do zjawiska znanego z doradztwa klasycznego – szufladkowania klienta, czy posiadaniu własnego pomysłu na klienta.*

Barieri wdrożeniowe...

- *brak czasu, który doradca może poświęcić jednemu klientowi i nie zawsze wymierne, twarde korzyści płynące z takiego poradnictwa w naszej polskiej rzeczywistości*
- *metoda z uwagi na ograniczenia czasowe, nadmiar klientów – trudna do wdrożenia*
- *ograniczenia czasowe i warunki lokalowe (brak możliwości zapewnienia swobody rozmowy, poufności)*
- *kiedy doradca nie "poczucie" metody, jeśli nie będzie do niej przekonany*
- *bariery: finansowe, organizacyjne (ilość sesji, elastyczność)*
- *inne role przypisane doradcom zawodowym w PUP-ach powodują znaczne ograniczenia w świadczeniu usługi poradnictwa wspomnianą metodą*



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

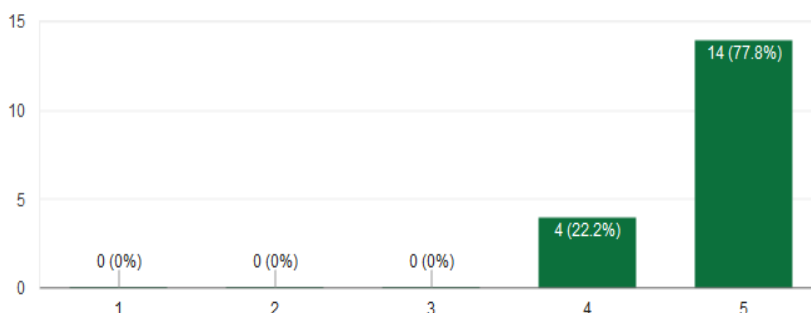
- *ćwiczenia, idea jak najbardziej godna do wprowadzenia w praktykę. To co może być trudne w realizacji to realia pracy polskich doradców. Warto bardzo :) aby zmiękczyć obraz poradnictwa w Polsce*

Istotne elementy procesu wg. DZ

- Tworzenie relacji z klientem (atmosfera znaczenia, wspólny język),
- Samoocena (możliwości, eksploracja ścieżki kariery),
- Wsparcie i zdobywanie informacji (angażowanie znaczących innych),
- Elastyczność,
- Aktywne zaangażowanie klientów

Jak ogólnie oceniasz model poradnictwa zawodowego opartego na nadziei i zorientowanego na aktywność?

18 responses



Powyższe wyniki opisują wpływ metody na doradców zawodowych realizujących usługi poradnictwa zawodowego, obrazując między innymi takie efekty jak:

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



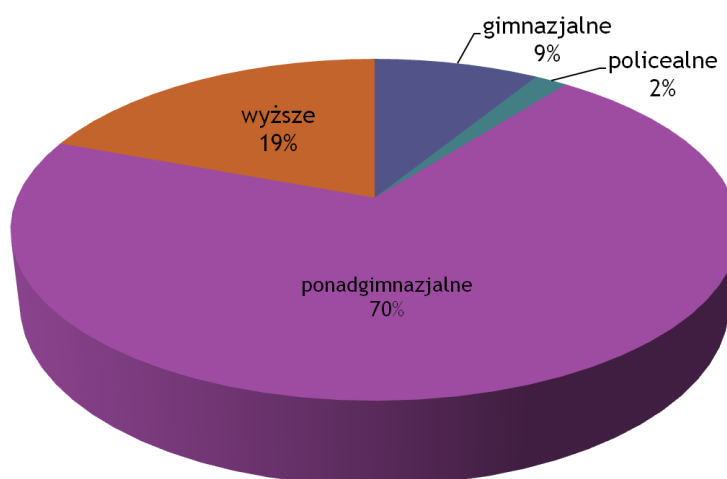
Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wpływ metody na uczestników projektu (UP) – wyniki radarów i ankiet ewaluacyjnych

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

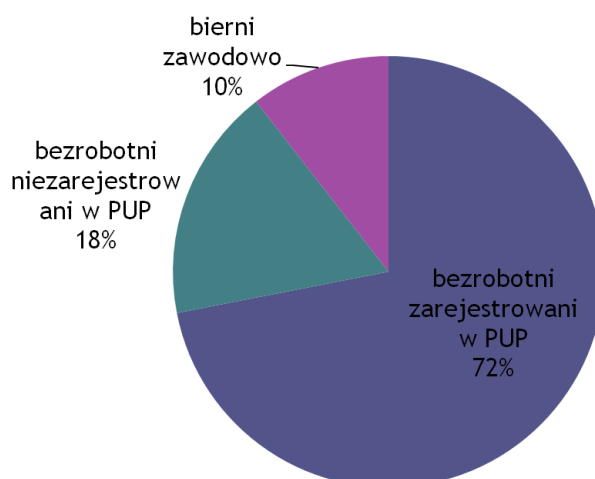
Średnia wieku wynosiła 23 lata.

Struktura wykształcenia rysowała się następująco: wykształcenie gimnazjalne miało 5 osób, policealne – 1 osoba, ponadgimnazjalne – 40 osób, wyższe – 11 osób:



Status na rynku pracy UP:

- osoby bezrobotne niezarejestrowane w PUP – 10
- osoby bezrobotne zarejestrowane w PUP – 41
- osoby bierne zawodowo – 6





Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Struktura wsparcia:

1. Doradztwo zawodowe:

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

2. Staże zawodowe (3-4 m-ce):

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

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

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

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

Ścieżki rozwoju zawodowego – 55 osób

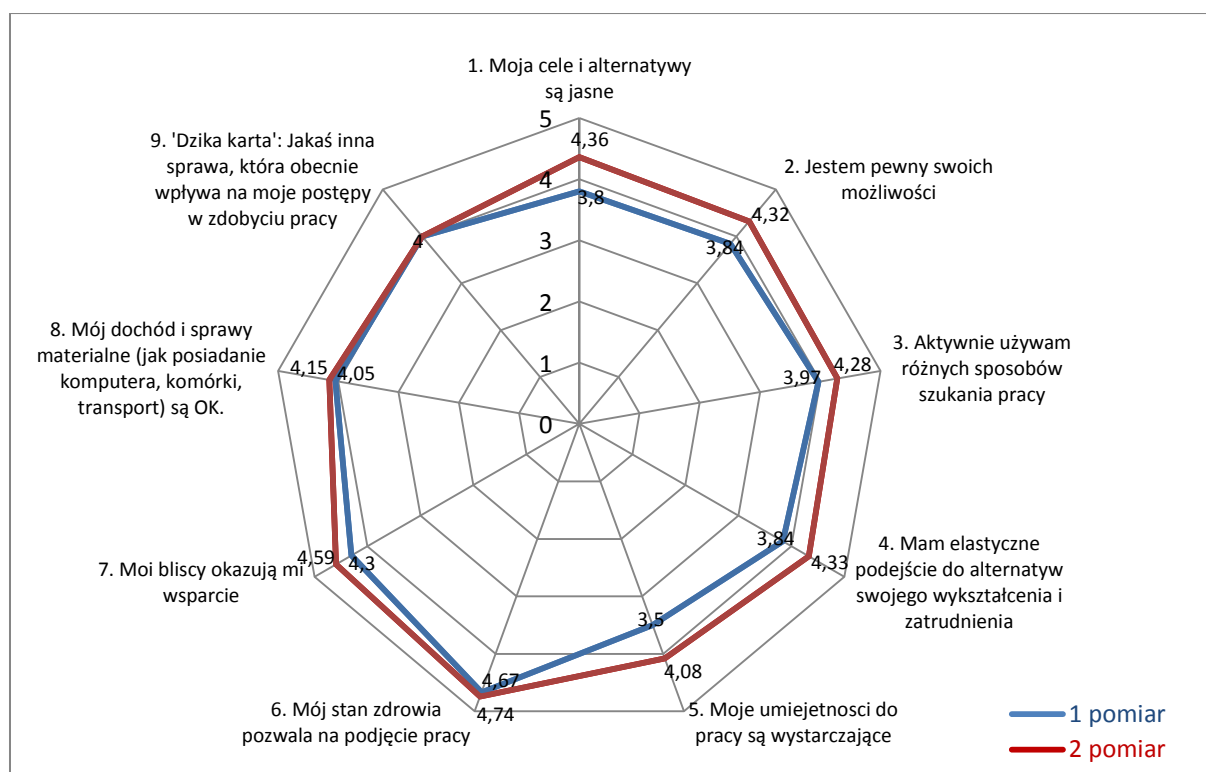
Poniżej przedstawione są wyniki pochodzące z 28 ankiet ewaluacyjnych (15 ankiet on-line, 13 rozmów telefonicznych).

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



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Radar Relacji Praca-Życie – wyniki



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

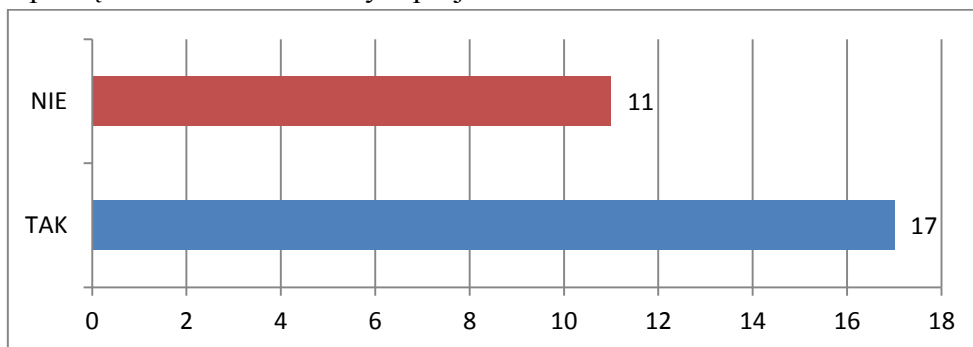
Uczestnicy wskazywali na następujące „dzikie karty”: samo uczestnictwo w projekcie i stażu (jako szansa na aktywizację), wsparcie w poszukiwaniu pracy i stałym zatrudnieniu, kwestię opieki nad dzieckiem, samodzielnego zamieszkania, wykształcenia, wolontariatu, zdobycie doświadczenia, pomocy psychologicznej.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



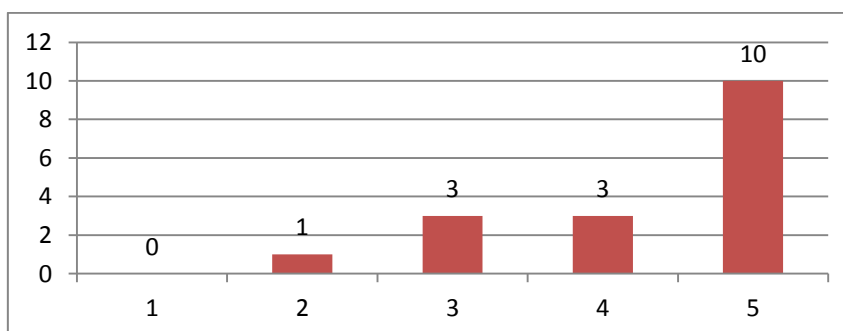
Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pozostałe wyniki obrazują poniższe informacje.

1. Czy korzystał/a Pan/i z indywidualnego poradnictwa zawodowego przed rozpoczęciem udziału w naszym projekcie?



- **NIE:** brak okazji, możliwości, potrzeby, brak wiedzy o projektach; stałe zatrudnienie; szkoła; opieka nad dziećmi
- Jeśli **TAK**, to czy był/a Pan/i zadowolony/a z otrzymanego wsparcia?



- *Nie był to idealny moment na wsparcie*
- *Nie znaleziono pracy stałej*
- *Spotkania z doradcą zawodowym nie spełniały moich potrzeb, polegały jedynie na teorii*
- *Nie dowiedziałem się niczego więcej o sobie*
- *Pozytywne doświadczenia: trafne, pomocne, rola DZ, poznanie mocnych i słabych stron*

Pierwsze wrażenie, początek relacji

- Atmosfera: miła, pozytywna, swobodna, „nieurzędowa”, poczęstunek kawą, szacunek i otwartość
- Wzajemne poznanie się, przedstawienie się



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Pytanie o zainteresowania, pasję, wartości, cele i plany, motywację do udziału w projekcie
- Omówienie realiów projektu, założeń i celów spotkań, perspektywy stażu
- *„Bardzo duży nacisk na uczestnika, duże skupienie na uczestniku”*
- *„Byłem mile zaskoczony, że podczas pierwszych ćwiczeń nie tylko była badana sfera życia zawodowego, ale również życie prywatne.”*
- *„Długą rozmowę na temat mojego życia oraz zadaniem, które pomogło w prezentacji zainteresowań, dni codziennych, rodziny. Bardzo spodobała mi się taka forma spotkania”*
- *„czas sesji bardzo szybko i przyjemnie płynął, sesje nie dłużyły się. Za każdym razem wynosiłam coś z tych ćwiczeń”*
- *„Jestem bardzo zadowolona: doradca najpierw chciał poznać mnie, dowiedzieć się czym się interesuję, jaka jestem. Dzięki mojemu doradcy otwarłam się na świat”.*
- *„Byłem niepewny przychodząc na pierwsze spotkanie natomiast ćwiczenia i rozmowa z doradcą pozwoliły mi się otworzyć i zrobić krok do przodu.”*
- *„Brak urzędowego postępowania, bardzo dobre wrażenie, niestresujące spotkanie”*

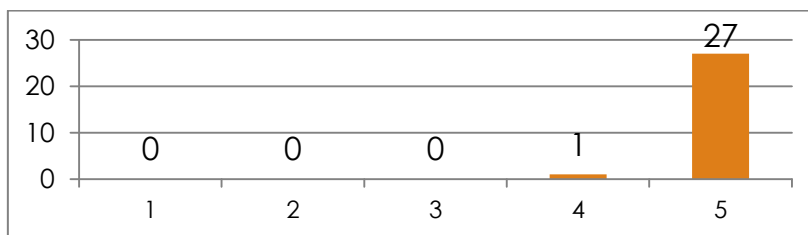
Efekty uzyskane dzięki spotkaniom z DZ

- Wzrost samoświadomości: *„poznałam siebie na nowo”; „w pełni znam siebie i umiem to zaprezentować pracodawcy”*
- Wzrost otwartości i pewności siebie: *„wiara w swoje możliwości i umiejętności”, „otwartość na zmiany w życiu zawodowym oraz zmniejszony lęk podczas sytuacji w pracy”, „bardziej pozytywne nastawienie do życia”*
- Pogłębiona analiza życia, wartości, słabych i mocnych stron, możliwości, potencjału oraz doprecyzowanie – *„uporządkowanie celów zawodowych”*
- *„Dobrze wybrany staż” i... „znalazłam pracę o której marzyłam”, „Wyciągnięcie z zastoju zawodowego, wskazanie drogi, motywacja”, „obrałem nowy kierunek niż pierwotnie chciałem, przydatne doświadczenie zawodowe”*
- *„spotkania nauczyły mnie przyjmować porażki i cieszyć się sukcesami”*
- *„Rozwijam swoją pasję z większym zaangażowaniem i pozytywnym myśleniem. Jestem otwarta na współpracę z innymi ludźmi, co jest bardzo istotne w życiu, wcześniej tak nie było”*



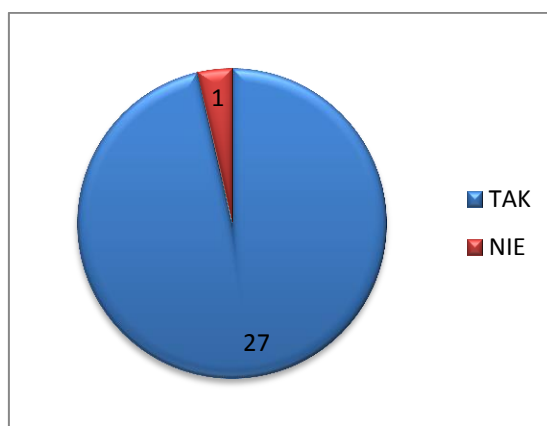
Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zaangażowanie DZ w proces poradnictwa



- Obraz DZ: zaangażowany, pomocny, zainteresowany, słuchający, skupiony, otwarty, wyrozumiały, motywujący, pozytywny, profesjonalny, kompetentny, przygotowany, elastyczny (terminy spotkań, kontakt poza sesjami), indywidualne podejście
- DZ „wykazała się niezwykłą cierpliwością i zrozumieniem. Znała odpowiedzi na większość moich pytań. Praca z nią sprawiła mi wiele przyjemności i naprawdę sporo się dowiedziałam i nauczyłam. Dziękuję jej za to.”
- Dzięki DZ „zaakceptowałam swoją niepełnosprawność, poznałam swoje mocne strony, otworzyłam się na ludzi”
- „Ocena na 50!, można liczyć na doradcę, zadzwonić z pytaniem, nie było sztywnej atmosfery, luźne relacje.”
- „dzwoniła i pytała jak mi się podoba staż, czy wszystko jest w porządku, rozmawiała ze mną, nie traktowała mnie na odczepne, tak jak się traktuje często młodych ludzi.”

Czy rekomenduje Pan/i udział w tak prowadzonych sesjach poradnictwa innym osobom?



- „Bardzo dobra metoda, żeby wkroczyć na rynek pracy”
- „dzięki niemu można znaleźć szybko zatrudnienie na rynku pracy”
- „można spojrzeć na świat z innej perspektywy”
- „Przedstawiając zadania (Kregi, radary) jako przykład innowacyjnych sposobów szukania ścieżki zawodowej oraz przyjaznej i ciepłej relacji z doradcą”



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *„miła przygoda i odmiana od szarości. Na zajęciach dowiadujemy się o naszych silnych stronach, możliwościach, predyspozycjach zawodowych i osobistych. To wszystko w sympatycznej atmosferze daje nam lekkiego kopa do działania”*
- *„Warto spróbować, żeby lepiej poznać samego siebie, lepiej określić siebie na rynku”*
- *„Bardzo pomocne, bezpłatne wsparcie, efektywne poszukiwanie zatrudnienia”*
- *„Nie jest to marnowanie czasu, pomaga poznać siebie i poznać swoje możliwości. Jak opowiadałam znajomym o spotkaniach to byli w szoku, że tego typu spotkania odbywają się w PUP”*
- *„Sesje uważam za bardzo udane. Dowiedziałam się wielu istotnych rzeczy, nie tylko o sobie, ale także o rynku pracy, o ludziach”*
- *„Jestem bardzo zadowolona. Po projekcie dostałam umowę na stałe z czego się niezmiernie cieszę”*
- *„Jestem bardzo zadowolona z udziału w sesjach. Atmosfera w trakcie zajęć bardzo miła, niestresująca, wzbudzająca zaufanie. Trochę jak terapia. Narzędzia zastosowane były ciekawe, nowe, jednak wymagające ogromnego zaangażowania, analizy, kreatywności. Ogólne wrażenie po zakończeniu doradztwa bardzo miłe. Połączenie profesjonalizmu i swobody”*
- *„Było to miłe doświadczenie pozwalające zastanowić się nad sobą pod wieloma aspektami życia społecznego, zawodowego czy też prywatnego”*
- *„Ciekawy projekt w rozwoju samego siebie, w dążeniu do celów i przyszłej kariery”*

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

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

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

- wywołanie osobistego zaangażowania
- wzrost pewności siebie – dostrzeganie swoich mocnych stron rodzi pozytywne emocje, co sprawia, że bariery są widziane jako łatwiejsze do pokonania
- budowanie poczucia sprawstwa
- wzrost samoświadomości, lepsze zrozumienie siebie
- wzrost umiejętności podejmowania decyzji i wyznaczania celów
- wsparcie w świadomym rozwijaniu uzdolnień, umiejętności i zainteresowań



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- weryfikacja dotychczasowych decyzji zawodowych
- pomoc w planowaniu kariery zawodowej i dokonanie świadomego wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej (UP otrzymywali materiały wypracowane w ramach doradztwa – co pozwalało kontynuować proces między sesjami i pracować w sposób pogłębiony nad własną ścieżką rozwoju zawodowego)
- wzrost umiejętności projektowania/wytaczania własnej ścieżki kariery
- otwarcie na nowe perspektywy i alternatywy
- motywowanie i budowanie poczucia własnej wartości i pewności na rynku pracy
- wzrost motywacji do rozwijania kompetencji społecznych pożądanych na rynku pracy
- aktywizacja społeczna (wsparcie w aktywnym i świadomym uczestnictwie w życiu społeczno-gospodarczo-kulturalnym)
- wsparcie inicjatyw osobistych – w różnych dziedzinach życia
- przełamanie stereotypów na temat pracy doradców i świadczonych przez nich usług



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

9. Wnioski i Rekomendacje.

Perspektywa instytucji krajowych: wdrożenie produktu.

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

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

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

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

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

Obszar 1. *status quo* poszczególnych instytucji krajowych (autodiagnoza instytucji rynku pracy) i możliwe ścieżki modernizacji poradnictwa zawodowego

Wnioski

- Przedstawiciele organizacji pozarządowych zwracają uwagę na obecny w ich działalności wysoki stopień sformalizowania (wskaźniki efektywności, presja finansowa). W projektach ponadnarodowych rejestrują większe otwarcie i możliwość odejścia od schematyzacji.
- Powiatowe Urzędy Pracy realizują działania ponadstandardowe (np. współpraca z lokalnymi instytucjami tj. MOPS, CIS, poradnie psychologiczno-pedagogiczne;



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

współpraca z pracodawcami - organizacja spotkań gimnazjalistów z pracodawcami, organizacja tzw. odwróconych targów pracy; działania w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery; różne inicjatywy oddolne, współpraca ze szkołami – konkursy na najlepszych uczniów, organizacja spotkań z przedstawicielami zawodów dla uczniów), ale świadczone usługi są wysoce sformalizowane, ograniczone ustawą, obarczone dużą ilością wymaganej przepisami dokumentacji, co obciąża m.in. zespół doradców zawodowych. Pojawia się parokrotnie informacja, że wskaźniki efektywności zmusiły niestety do likwidacji klubów pracy w urzędach, które stanowiły istotny element doradztwa. Polityka wskaźników osłabiła model doradztwa, który przez wiele lat sprawnie funkcjonował.

- Przedstawiciele PUP i WUP odbierają projekty innowacyjne jako dające im szansę na bardziej nowatorskie podejście i wzbogacenie repertuaru standardowych działań.
- W wypowiedziach powtarza się diagnoza braku społecznej świadomości i wiedzy nt. specyfiki doradztwa zawodowego oraz niechęci klientów do realizacji poradnictwa zawodowego (co zwrótnie wpływa na postawy doradców). Brakuje szerokiej wiedzy na temat poradnictwa, młoda osoba nie wie, gdzie ma się zgłosić. Klienci nie rozumieją celowości/sensu udziału w poradnictwie (mimo wzrost popularności poradnictwa zawodowego dzięki środkom UE – poradnictwo nie ma dobrego PR wśród potencjalnych uczestników, dominują slogany i utarte schematy).

Rekomendacje

- Podjęcie działań systemowych w kierunku zwiększenia swobody i elastyczności urzędów pracy w wykorzystaniu finansów, organizacji pracy i doborze narzędzi i metod; wyjście poza sztywny katalog usług w ustawie i odgórnie narzucane formy możliwego wsparcia, zwiększenie decyzyjności dyrektorów PUP, którzy rozpoznają specyfikę i potrzeby danego regionu (kwestia przekonania ustawodawców i zapisów w ustawie),
- Zalecana praca nad zmianą zapisów, aby móc m.in. realizować projekty, orientować się na specjalne grupy (np. programy dla więźniów i osób opuszczających ZK; dla kobiet powracających na rynek pracy),
- Wykonanie audytu i analizy potrzeb osób bezrobotnych w aktualnej sytuacji na rynku pracy, aby adekwatnie dopasować ofertę – koniecznie urealnienie rejestrów osób bezrobotnych i docieranie do osób faktycznie potrzebujących wsparcia w aktywizacji
- Zmiany wymagają oferowane kwoty stypendiów stażowych/zasiłków dla osób bezrobotnych – obecnie są zdecydowanie za niskie. Inną patologią jest wykorzystywanie poprzez instrument stażu „darmowej siły roboczej” – można zwiększyć współodpowiedzialność pracodawców poprzez staże opłacane częściowo przez PUP, a częściowo przez pracodawcę, można też powrócić do „przygotowania zawodowego” zamiast stażu w adekwatnych wypadkach (taki instrument przewidywała ustawa z 2004 roku). Celem jest dążenie do stabilności zatrudnienia –



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zachęcanie do stosowania długookresowych form zatrudnienia, umożliwiających rozwój pracowników.

- Systemowym wyzwaniem jest kwestia płac w Polsce.
- Obserwowany trend podnoszenia płac celem pozyskiwania nowych pracowników przy utrzymującej się niskiej stopie bezrobocia – ulega według rozmówców zatrzymaniu (szczególnie w mniejszych ośrodkach) w kontekście zjawiska migracji i napływu pracowników z Ukrainy (płace nie wzrastają tak dynamicznie, pracodawcy proponują znów pensje w wysokości 2100 zł brutto).
- Dominującym głosem jeśli chodzi o grupy interesów są aktualnie przedsiębiorcy/pracodawcy. Warto byłoby usłyszeć głos pracowników i polepszać jakość zatrudnienia (co przełoży się na wskaźniki). Część dyrektorów urzędów pracy dystansowała się od partycypacyjnego włączenia osób bezrobotnych w proces projektowania instrumentów wsparcia dla nich (według nich spora część zarejestrowanych to III profil, złożony z osób o niskich kwalifikacjach i kompetencjach, które nie znają możliwości, opcji rozwoju), niemniej wykorzystanie wiedzy o oczekiwaniach klientów (wobec świadczonych usług, doradcy zawodowego i instytucji) pomogłoby w projektowaniu działań instytucji
- Więcej form wsparcia dla osób 50+
- Odchudzenie biurokracji
- Otwarcie furtki poradnictwa dla osób, które nie są klientami urzędów pracy, nie mają statusu osoby bezrobotnej (np. dla osób pracujących, chcących skorzystać z doradztwa)
- Zwiększenie świadomości szkolnych doradców zawodowych w zakresie celowości ich działań

Obszar: 2. Ocena fazy testowania – nowy model pracy doradczej z perspektywy instytucji krajowych (ocena poradnictwa Amundsona opartego na nadziei)

Analiza SWOT dot. metody Amundsona

- **Potencjały i mocne strony:**
 - angażujący, motywujący proces;
 - elastyczność narzędzi;
 - wpływ na wzrost samoświadomości, odkrywanie zasobów i kompetencji klienta
 - metoda adekwatna dla osób długotrwale bezrobotnych, o mniejszych kompetencjach (np. pisanie);
 - umożliwienie pogłębionej diagnozy sytuacji osoby bezrobotnej;
 - metoda odpowiada na potrzeby instytucji (doskonalenie poradnictwa, nowe narzędzia, rozwój zaplecza metodycznego)



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- **Słabe strony podejścia**

- metoda może być trudna w zastosowaniu dla początkujących doradców zawodowych (elastyczny dobór narzędzi wymaga dużego doświadczenia i znajomości procesu poradniczego)
- ramy czasowe podejścia (zbyt długo trwający proces, jak na warunki instytucji)

- **Możliwości:**

- zastosowanie podejścia do różnych grup docelowych, szczególnie dla klientów wymagających indywidualnego podejścia ze względu na sytuację życiową, zawodową czy zdrowotną
- upowszechnianie metody
- twórcza reorganizacja pracy urzędów i doradców

- **Ograniczenia:**

- brak rekomendacji Ministerstwa dla metody; problemy otoczenia prawnoinstytucjonalnego (niezadowalające rozwiązania prawne)
- niemoc wdrożenia testowanego podejścia 1:1 ze względu na niedobór kadry i czasochłonność podejścia (w kontekście ilości osób długotrwale bezrobotnych), w tym kwestie finansowe

Wnioski

- Według rozmówców – kadry zarządzającej doradcy delegowani do pracy metodą Amundsona testowali nowy model pracy w sposób adekwatny do założeń projektu, w wysokim stopniu odzwierciedlili ducha metody, stosując twórcze podejście, wychodząc poza ramy projektu: aplikując nowe podejście do innych grup wiekowych i do poradnictwa grupowego.
- Metoda spotkała się z dużą otwartością ze strony doradców, jak i klientów, którzy byli pozytywnie zaskoczeni takim sposobem pracy.
- Wzrost atrakcyjności oferty urzędów pracy, „odczarowanie” wizerunku – pokazanie, że urząd jest instytucją uczącą się, nastawioną na rozwój, a nie stojącą w miejscu – budowanie marki instytucji poszukujących nowych metod.
- Elementy metody można stosować na wielu stanowiskach, przez co zmienia się podejście kadry do klienta-człowieka.
- Dodatkowym efektem testowania jest poszerzenie wiedzy nt. poradnictwa u kadry zarządzającej, umożliwienie przełożonym wejścia głębiej w specyfikę pracy doradców.
- Zaangażowanie dyrektorów/osób decyzyjnych w proces testowania i wdrażania – wzbudziło refleksyjność osób zarządzających: pogłębiło spojrzenie na pracę własnych instytucji i kierunek zmian w duchu partycypacyjnym, zainicjowało planowanie zmian w procesie zarządzania instytucjami.



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Zidentyfikowano dodatkowe czynniki wpływające na proces testowania: wysokie stypendium stażowe zachęcało do udziału w projekcie a harmonogram działań stażowych wyznaczał tempo prac.
- Ocena **efektywności** (pozwalającej ocenić stosunek poniesionych nakładów do uzyskanych efektów): wobec uzyskanych efektów (wzmocnienie uczestników projektu, którzy w opinii kadry raczej nie wrócą już do urzędu i odnajdą się na rynku pracy) koszt nie wydaje się wysoki, jednak w paradygmacie efektywności kosztowej należy dążyć do zmniejszenia ilości sesji indywidualnych przy zachowaniu efektów. Czas indywidualnych sesji powinien być dostosowany do potrzeb (nie każdy klient wymaga aż 8 spotkań).
- Miękkie efekty (np. wystąpienie o orzeczenie o niepełnosprawności, wzrost samoświadomości, podjęcie terapii).
- Ocena stopnia **innowacyjności** proponowanego rozwiązania /unikatowości modelu.
 - w opinii większości reprezentantów instytucji krajowych testowane podejście jest metodą nową, wyjątkową, ważną, która wypełnia lukę metodyczną w Polsce, pozwala na przyjęcie innej postawy wobec klienta (partnerskość)
 - metoda Amundsona pozwala wyjść poza sferę li tylko kariery zawodowej, daje możliwość wejścia w takie obszary, których normalnie nie porusza się z klientem; proponuje ujęcie holistyczne; skupia uwagę na wielokontekstowych barierach/przyczynach problemów blokujących podjęcie pracy
 - swoboda działań (możliwość doboru narzędzi do indywidualnych potrzeb klienta)

Rekomendacje

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



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Obszar 3. Perspektywa wdrożenia podejścia Amundsona do działań instytucji testujących i do głównego nurtu polityki rynku pracy

Wnioski

- instytucje posiadają zaplecze, by przynajmniej w części wdrażać podejście Amundsona – planują wykorzystywać i rozwijać dalej elementy podejścia i podejmować dalsze działania w zakresie poprawy jakości usług doradczych na poziomie instytucji
- poczucie, że metoda wyjdzie naprzeciw klientom III profilu, spełni oczekiwania klientów o wielu barierach związanych z wejściem na rynek pracy

Rekomendacje

Poziom makro – SYSTEM

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

Poziom mezo – INSTYTUCJE:

- możliwość włączenia elementów podejścia Amundsona do głównego nurtu polityki zatrudnieniowej instytucji krajowych (cenne narzędzia, które rozbudowują warsztat pracy) – choć włączenie całości podejścia, w skali 1:1 może być trudne, możliwa jest częściowa implementacja z uwzględnieniem możliwości i ograniczeń danej instytucji



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- reforma kultury organizacyjnej instytucji – zmiana recepcji społecznej urzędów: budowanie wizerunku instytucji uczącej się, otworzenie się urzędów na klienta, PR: organizacja zachęcająca do współpracy, bardziej przyjazne dla klientów, partnerskie
- promowanie doradztwa, zamieszczenie informacji o metodzie na stronie www instytucji krajowych – praca nad „odczarowaniem” doradztwa – przełamywaniem stereotypowego postrzegania pracy doradców, uczenie korzystania z usług doradztwa zawodowego
- podkreślenie roli doradztwa w regulaminach urzędu (regulamin organizacyjny, promowanie podejścia na www) – zapewnienie trwałość produktu po zakończeniu realizacji projektu
- organizacja przestrzeni do pracy z klientem – wygenerowanie i zabezpieczenie odpowiedniej ilości czasu i przestrzeni na pracę metodą Amundsona w urzędach (zgoda kierownika, odciążenie pracownika, stworzenie odpowiednich warunków do świadczenia doradztwa – by móc realizować zadania)
- **sieciowanie** instytucji – zacieśnianie współpracy z różnymi organizacjami/specjalistami/instytucjami w regionie, świadczącymi usługi całonocowego poradnictwa czy powołanymi do aktywizacji zawodowej; potrzeba stworzenia platformy informacji o wszystkich projektach aktywizacyjnych i dobrych praktykach (baza projektów lokalnych – gromadzenie i wykorzystywanie produktów i narzędzi powstałych w różnych projektach i instytucjach dla rozwoju poradnictwa, kwestia przepływu informacji, wymiany zasobów i koordynacji działań). Partnerstwo różnych interesariuszy działających lokalnie i regionalnie w obszarze rynku pracy byłoby pomocne dla zwiększenia efektywności działań (np. podejmowanie wspólnych działań podczas przedsięwzięć promujących poradnictwo Amundsona, wypracowanie wspólnych norm jakości, sieciowego standardu świadczenia usług)
- **profesjonalne szkolenia kadr** z metody Amundsona – szkolenia pozostałych doradców, aby upowszechnić podejście w ramach instytucji i włączyć je do stałych praktyk poradniczych oferowanych przez instytucję (upowszechnianie i włączanie do głównego nurtu polityki danej instytucji – efekt skali)
- prowadzenie **rekrutacji doradców** do pracy w instytucjach krajowych z uwzględnieniem **kryteriów kompetencyjnych** związanych z konstruktywistycznym nastawieniem (stworzenie wspólnego modelu kompetencji doradcy zawodowego obejmującego cechy tj. autorefleksja, motywowanie, wspieranie autonomii i decyzyjności osób radzących się, kreatywność, kompetencje etyczne, otwartość, partnerskość itp.)
- podpisanie **zarządzenia/uchwały** w instytucjach krajowych dot. włączenia produktu lub jego wybranej części w metodykę pracy doradców. podejście Amundsona nie wymaga ściśle określonych ram prawno-instytucjonalnych, aczkolwiek wyartykułowana wola pracy metodą Amundsona tworzy przyjazny klimat dla rozwoju poradnictwa w tym nurcie – przyjęte zasady regulują i legitymizują uobecnienie się poradnictwa opartego na nadziei w danej instytucji.



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poziom mikro - DORADCY

- opracowanie programu szkolenia z metody dla trenerów (*train the trainers*)
- wybór 1 doradcy zawodowego w instytucji/urzędzie do roli multiplikatora/mentora metody, zachęcającego do eksperymentowania z metodą
- superwizja doradców zawodowych w nurcie konstruktywistycznym – instrument profesjonalnego wsparcia rozwoju doradców zawodowych, polepszania jakości świadczenia usług poradnictwa i wzrostu kompetencji doradczych
- utworzenie regionalnego forum doradców konstruktywistycznych (dla doradców przeszkolonych w metodzie) – doskonalenie warsztatu, podtrzymanie relacji
- indywidualizacja wsparcia klientów – zmniejszenie liczby klientów przypadających na jednego doradcę
- indywidualizacja stosowanych metod – dopasowanie narzędzi aktywizacyjnych do indywidualnych predyspozycji osób bezrobotnych
- możliwość włączenia znaczących innych w proces poradnictwa (instytucje, rodziny, znajomi)

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



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

10. Podsumowanie

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

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

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

Życzymy inspiracji do rozwoju własnego i dalszych działań wdrożeniowych.

Z nadzieją

Zespół Fundacji Imago



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załączniki – wzory ankiet ewaluacyjnych, radary, schemat superwizji, opis 18 studiów przypadku

Załącznik 1.

ANKIETA EWALUACYJNA – doradcy zawodowi

Poniższa ankieta ma na celu ewaluację procesu poradnictwa opartego na nadziei (*hope-filled engagement*) wg. Normana E. Amundsona. Podejście testowaliśmy w projekcie pn. „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”.

Prosimy o szczere dzielenie się swoimi przemyśleniami i wyczerpujące wypowiedzi.
Dziękujemy za czas poświęcony na wypełnienie ankiety!

Użyj następującej skali, by ocenić poszczególne stwierdzenia (dodaj też komentarz, aby pogłębić ocenę danego wątku).

- 5 – wyjątkowo dobrze
- 4 – w pełni satysfakcjonująco
- 3 – odpowiednio
- 2 – wymaga ulepszenia
- 1 – niezadowolająco

1. W jakim stopniu poradnictwo oparte na nadziei pozwala na **kompleksową analizę ścieżki kariery** przez osobę radzącą się?

1 2 3 4 5

Komentarz.....

2. W jakim stopniu poradnictwo oparte na nadziei pozwala na tworzenie **atmosfery znaczenia**?

1 2 3 4 5

Komentarz.....



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. W nawiązaniu do **teoretycznego modelu poradnictwa**, opracowanego przez Nilesa, Hyunga i Amundsona (Niles, Amundson & Neault, 2011), przedstawianego jako wiatraczek, odnieś się do następujących 5 „ramion wiatraczka”:

W jakim stopniu testowane podejście sprzyja pogłębianiu **autorefleksji** przez osobę radzącą się (przyglądanie się własnym poglądom, myślom, zachowaniom, uwarunkowaniom i możliwościom; definiowanie problemów i oczekiwań)?

1 2 3 4 5

Komentarz.....

W jakim stopniu poradnictwo oparte na nadziei pozwala na wzrost **samoświadomości** przez osobę radzącą się (identyfikowanie swoich umiejętności, zainteresowań, wartości i charakterystyk osobowości)?

1 2 3 4 5

Komentarz.....

W jakim stopniu poradnictwo oparte na nadziei sprzyja **wizualizacji** przyszłości przez osobę radzącą się (pożądane efekty, możliwości)?

1 2 3 4 5

Komentarz.....

W jakim stopniu poradnictwo oparte na nadziei wzmacnia **planowanie** strategiczne u osoby radzącej się (analiza konkretnych kroków, etapów, celów)?

1 2 3 4 5

Komentarz.....

W jakim stopniu poradnictwo oparte na nadziei sprzyja **wdrażaniu** planów w życie i **adaptowaniu się** do nowych sytuacji przez osobę radzącą się (w tym otwartość na nowe perspektywy i alternatywy oraz modyfikacje planów)?

1 2 3 4 5

Komentarz.....



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Jak oceniasz adekwatność zastosowania podejścia opartego na nadziei do grupy **NEET**?

1 2 3 4 5

Komentarz (Jak oceniasz adekwatność zastosowania podejścia opartego na nadziei do grupy NEET? Czy widzisz możliwość aplikacji podejścia do innych grup docelowych?)

.....

5. W nawiązaniu do obszarów analizowanych w **Radarze** (pomiar przed/po testowaniu) – jak ogólnie oceniasz **rozwój swoich kompetencji doradczych**?

1 2 3 4 5

Komentarz.....

Czy zidentyfikowałeś/eś swoje „**dzikie karty**” poradnictwa (obszary mające istotny wpływ na Twój warsztat pracy)? Wymień je i opisz dlaczego są dla Ciebie ważne?

Komentarz.....

6. Jak oceniasz możliwość rozwoju własnego warsztatu pracy poprzez **superwizje** procesu doradczego?

1 2 3 4 5

Komentarz.....

7. Opisz co dla Ciebie oznacza poradnictwo oparte na nadziei i zorientowane na aktywność – podziel się swoją **refleksją, wizją lub metaforycznym ujęciem**, odzwierciedlającym Twoją perspektywę na testowany model poradnictwa:

1 2 3 4 5

Komentarz.....



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

8. Jakie miałeś/eś odczucia podczas sesji jako doradca zawodowy, w porównaniu do dotychczas znanych Tobie form poradnictwa?

Komentarz.....

9. Narzędzia doradcze

Podziel się refleksjami dotyczącymi zastosowania obligatoryjnych i opcjonalnych narzędzi doradczych w fazie testowania. Wskaż ewentualne sugestie, poprawki i propozycje modyfikacji użycia celem udoskonalenia zastosowanych narzędzi:

- Krąg kariery

.....

- Krąg mocnych stron

.....

- Krąg połączeń

.....

- Karty metaforyczne (i metafory)

.....

- Inne narzędzia doradcze

.....

10. Wskaż narzędzia, które wniosły Twoim zdaniem największą dynamikę, potencjał zmiany w procesie poradniczym? Co na to wpływa?

.....

11. Opisz te interwencje i narzędzia, których zastosowanie sprawiło Ci największą trudność podczas procesu. Z czego wynikała ta trudność/ wyzwanie?

.....

12. Czy jesteś gotowa/y rozwijać podejście oparte na nadziei w poradnictwie zawodowym? Jakie widzisz potencjały, a jakie bariery związane z wdrożeniem tego podejścia do klienta?

.....



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

13. Jak ogólnie oceniasz model poradnictwa zawodowego opartego na nadziei
i zorientowanego na aktywność?

1 2 3 4 5

Komentarz.....

Dziękujemy!



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 2.

ANKIETA EWALUACYJNA – proces doradztwa zawodowego oczami Uczestników/czek Projektu

Poniższa ankieta ma na celu ewaluację realizacji doradztwa w projekcie pn. „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”.

Zbieramy Państwa opinie na temat jakości wsparcia ze strony doradców.

Prosimy o szczere dzielenie się swoimi przemyśleniami i wyczerpujące wypowiedzi.

Uzyskane wyniki wykorzystane zostaną wyłącznie w celach badawczych do analizy użyteczności zastosowanych narzędzi doradczych.

Dziękujemy za czas poświęcony na wypełnienie ankiety!

1. Czy korzystał/a Pan/i z **indywidualnego** poradnictwa zawodowego przed rozpoczęciem udziału w naszym projekcie? *(proszę podkreślić właściwą odpowiedź TAK lub NIE)*

NIE

Jeśli NIE, to dlaczego?.....

TAK, jeśli tak to czy był/a Pan/i zadowolony/a z otrzymanego wsparcia? *(proszę odpowiedzieć na poniższej skali, gdzie 1 oznacza brak zadowolenia, 5 – pełne zadowolenie)*

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę:

.....

2. W jaki sposób doradca rozpoczął z Panem/Panią pierwsze spotkanie w ramach naszego projektu „Przestrzeń rozwoju!”? Proszę opisać w kilku zdaniach swoje **pierwsze wrażenie**:



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. **Narzędzia doradcze.** Jakiego ma Pan/i opinie na temat ćwiczeń, które zaproponował doradca podczas spotkań?:

Jakiego ma Pan/i opinie na temat ćwiczenia Krąg Kariery?

Jakiego ma Pan/i opinie na temat ćwiczenia Krąg Mocnych Stron?.....

Jakiego ma Pan/i opinie na temat ćwiczenia Krąg Połączeń?

Czy jakieś inne ćwiczenie/działanie doradcze zapadło Pani/u w pamięć? Dlaczego?.....

4. Jak Pan/i ocenia **zaangażowanie doradcy** w proces poradnictwa? *(proszę odpowiedzieć na poniższej skali, gdzie 1 oznacza brak zaangażowania, 5 – pełne zaangażowanie)*

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę.....

5. Jakiego **efekty** udało się Panu/i uzyskać, dzięki spotkaniom z doradcą? Które efekty są dla Pana/i najistotniejsze?

6. **Rekomendacje.** Czy rekomenduje Pan/i udział w tak prowadzonych sesjach poradnictwa innym osobom? *(proszę podkreślić właściwą odpowiedź TAK lub NIE)*

TAK, jeśli tak to jak zachęciłby Pan/i kolegę/koleżankę do udziału?

NIE, jeśli nie to dlaczego?.....

7. Proszę **podsumować** Pana/i udział w sesjach z doradcą?

.....

8. Przestrzeń na **dodatkowe pytania i komentarze?**

Dziękujemy za udział w badaniu!



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 3

ANKIETA TELEFONICZNA – ewaluacja procesu doradztwa zawodowego oczami Uczestników/czek Projektu

Wstęp: aktualnie prowadzimy ewaluację realizacji doradztwa w projekcie „Przestrzeń rozwoju...” i zbieramy Państwa opinie na temat jakości wsparcia ze strony doradców. W związku z tym chciałabym zadać Pani/Panu kilka pytań dotyczących procesu poradnictwa, w którym bierze Pan/i udział. Badanie potrwa ok. 10 minut. Informacje uzyskane od Pani/Pana w trakcie rozmowy nie będą miały wpływu na Pana/Pani udział w projekcie. Uzyskane wyniki wykorzystane zostaną wyłącznie w celach badawczych do analizy użyteczności narzędzi.

1. Czy korzystał Pan/i z **indywidualnego** poradnictwa zawodowego przed rozpoczęciem udziału w naszym projekcie? (proszę podkreślić właściwą odpowiedź TAK lub NIE)

NIE – Jeśli NIE, to dlaczego?.....

TAK, jeśli tak to czy był/a Pan/i zadowolony/a z otrzymanego wsparcia? (proszę odpowiedzieć na poniższej skali, gdzie 1 oznacza brak zadowolenia, 5 – pełne zadowolenie)

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę **jednym zdaniem**:

2. W jaki sposób doradca rozpoczął z Panem/Panią pierwsze spotkanie? Proszę opisać w kilku zdaniach swoje pierwsze wrażenie:,.....

3. Jakie ma Pan/i opinie na temat ćwiczeń, które zaproponował doradca podczas spotkań?

- Krąg kariery:
- Krąg silnych stron:
- Krąg połączeń:



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Jak Pan/i ocenia zaangażowanie doradcy w proces poradnictwa? *(proszę odpowiedzieć na poniższej skali, gdzie 1 oznacza brak zaangażowania, 5 – pełne zaangażowanie)*

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę **jednym zdaniem:**

5. Jakie efekty udało się Panu uzyskać, dzięki spotkaniom z doradcą? Które efekty są dla Pana najistotniejsze?

.....

6. Czy rekomenduje Pan/i udział w tak prowadzonych sesjach poradnictwa innym osobom? *(proszę podkreślić właściwą odpowiedź TAK lub NIE)*

TAK, jeśli tak to jak zachęciłby Pan/i kolegę/koleżankę do udziału?

NIE, jeśli nie to dlaczego?

7. Proszę podsumować **jednym zdaniem** Pana/i udział w sesjach z doradcą?

.....

Czy ma Pan/i dodatkowe pytania do mnie lub do fundacji imago? Jakie?

Dziękujemy za udział w badaniu.

METRYCZKA KLIENTA (do uzupełnienia po zakończonej rozmowie):

Imię i nazwisko:

Data rozmowy:

Podpis ankietera:



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 4 i Załącznik 5. Radar jako narzędzie wspomagające proces poradniczy.

Projekt pozwolił też na wdrożenie dodatkowych, bardziej ilościowych narzędzi do pomiaru rozwoju kompetencji doradcy zawodowego oraz do holistycznego pomiaru relacji praca – życie w życiu radzącego się (Spangar, Arnkil, Keskinen, i inni 2013). Narzędzia te stanowią gotowy materiał do wykorzystania podczas własnych sesji poradniczych czy superwizji. Zawsze jednak stanowią punkt wyjścia do rozmowy, nadawania znaczeń i twórczej interpretacji. W ramach projektu 18 doradców zawodowych wypełniało Radar Rozwoju Zawodowego Doradcy (2 pomiary – przed rozpoczęciem fazy testowania i po jej zakończeniu), a uczestnicy projektu wypełniali RADAR Relacji Praca – Życie 2-3-krotnie (na 1 i ostatniej sesji, dodatkowo też w środku procesu).

RADAR Rozwoju Zawodowego Doradcy (Załącznik 4) jest radarem oceny kompetencji doradcy. Można użyć tego ćwiczenia jako narzędzia ewaluacji własnej pracy oraz bazy do rozmowy podczas superwizji, dzięki wyjaśnieniom dlaczego nadane zostały wybrane oceny i co to oznacza dla doradcy. Na tej podstawie mogą zostać zaplanowane kolejne kroki rozwoju.

Instrukcja: Oceń, jak dobrze radzisz sobie w różnych wymiarach funkcji RADARU we własnej pracy jako doradcy. Proszę nadać ocenę w skali od 1 do 5 na każdym ramieniu Radaru:

5 = tak, to funkcjonuje dobrze, całkowicie się zgadzam,

1 = to w ogóle nie funkcjonuje dobrze, lub dopiero w tym zaczynam,

3 = ‘po środku’ – to nie funkcjonuje źle, lecz mogę być w tym lepszy/a.

Radar zawiera także „dziką kartę” (na czerwono). Jest to wymiar, który też uważasz za ważny i wpływający na twoją karierę zawodową. Proszę ocenić go tak, jak resztę.

RADAR Relacji Praca – Życie (Załącznik 5).

W załączonym RADARZE znajdują się aspekty, które zwykle są ważne w poszukiwaniu i znalezieniu zatrudnienia i wykształcenia. Zostały one zebrane, jako ‘punkty kompasu’.

Instrukcje dla osoby poszukującej pracy:

Oceń, jak aspekty zawarte w RADARZE wyglądają w Twoim życiu i nadaj cyfrę od 1 do 5 każdemu punktowi kompasu:

5 = tak, dokładnie, całkowicie się zgadzam,

1 = w ogóle nie lub w bardzo małym stopniu,



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3 = ‘po środku’, nie jest źle, ale mogłoby być lepiej.

Można użyć tego ćwiczenia, jako bazy do rozmowy podczas poradnictwa, i wyjaśnić dlaczego nadałeś/łaś daną ocenę i co to oznacza w Twoim przypadku.

Na tej podstawie kolejne kroki mogą być zaplanowane razem.

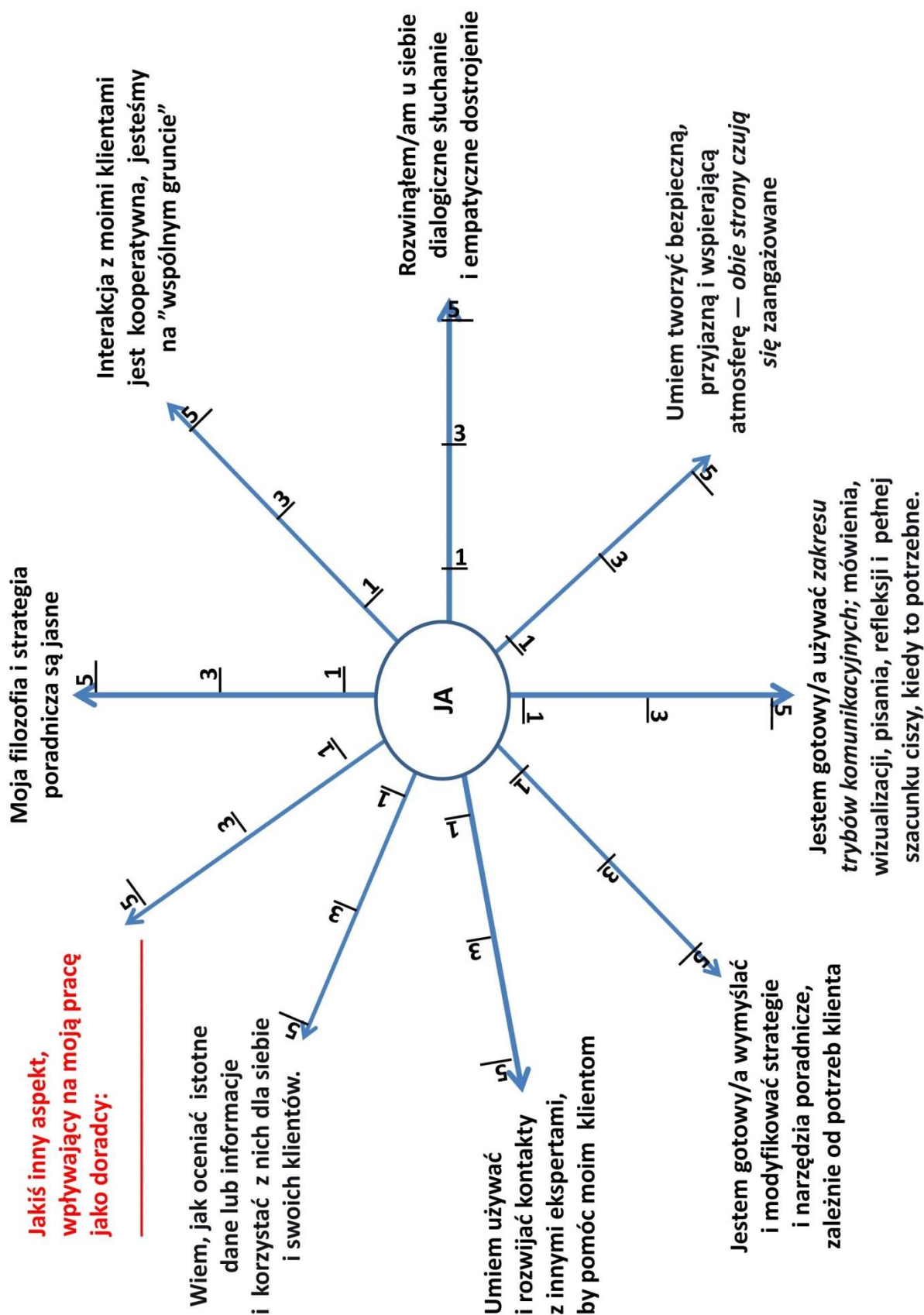
Radary pozwalają na autoanalizę własnego potencjału, ocenę swoich możliwości, mocnych stron i ograniczeń. Wzmacniają umiejętność planowania, konstruowania kariery i doboru strategii działania. Dla doradcy zawodowego oznaczają gotowość do ciągłego przeprowadzania diagnozy, analizy i ewaluacji pracy własnej. Zapraszają do samopoznania i są inspiracją dla samokształcenia.



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 4

RADAR Rozwoju Zawodowego Doradcy



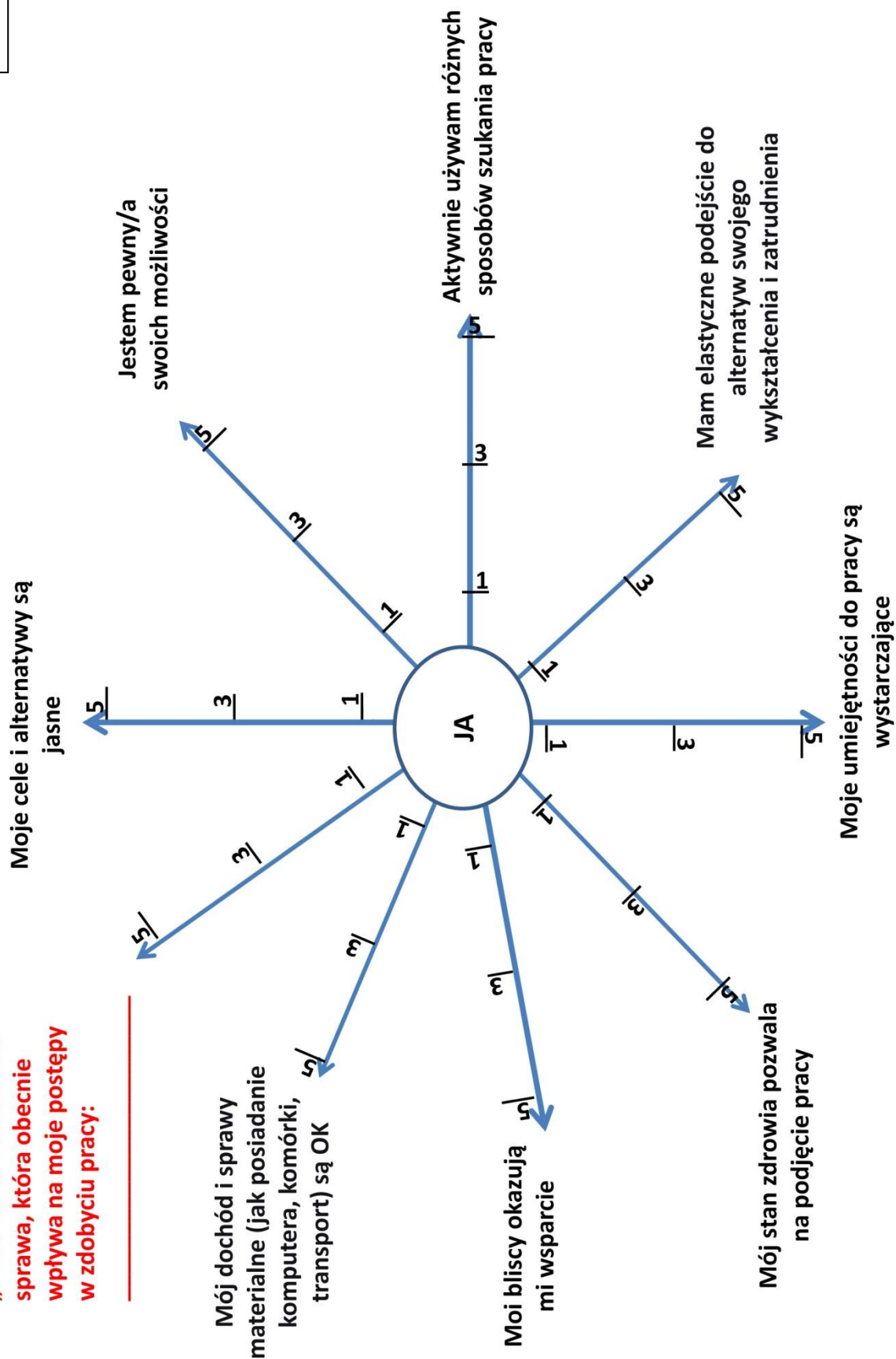


Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 5

RADAR Relacji Praca – Życie

„Dzika karta”. Jakaś inna
sprawa, która obecnie
wpływa na moje postępy
w zdobyciu pracy:





Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 6

SUPERWIZJA – model refleksji oparty na rozwiązaniach

ETAPY:

1. **PRZYGOTOWANIE: Prezenter**, który chce wykorzystać grupę refleksyjną decyduje, czego chce od grupy.
2. **PREZENTACJA: Prezenter** opisuje swoją sytuację i wyraża swoje pragnienia/życzenia dotyczące przyszłości. Inni członkowie grupy słuchają **Prezentera** nie przerywając mu/jej.
3. **OMÓWIENIE:** Członkowie grupy zadają bardziej szczegółowe i skupione na rozwiązaniach pytania, takie jak np.: “Jaki jest twój cel wobec klienta; jaka byłaby pierwsza oznaka poczynionego postępu, która by cię wsparła?”.
4. **WZMOCNIENIE:** każdy z członków grupy mówi **Prezenterowi** co zrobiło na nim/niej największe wrażenie w usłyszanej historii.
5. **REFLEKSJA: Prezenter** słucha wszystkich komentarzy. Na koniec dziękuje za zebrane informacje. Prezenter odchodzi na bok i słucha dodatkowych komentarzy członków grupy, którymi dzielą się po kolei, w każdej kolejce skupiając się tylko na jednym aspekcie sytuacji. Gdy ktoś nie ma nic do powiedzenia, mówi ‘pass’ i następna osoba ma swoją kolej.

Podczas refleksji **Prezenter** nie odzywa się. Jeśli to konieczne, może robić notatki.
6. **INFORMACJE ZWROTNE:** Po fazie refleksji, **Prezenter** krótko komentuje to, co usłyszał i dziękuje grupie, wspominając też, co zamierza zrobić dalej.

Opracowanie: dr Timo Spangar



Projekt „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Bibliografia

- Amundson, N.E. (2010) *Metaphor making: Your career, your life, your way*. Richmond, B.C.: Ergon Communications.
- Amundson N. E. (2017) *Aktywne zaangażowanie. Istota i praktyka poradnictwa kariery*, Fundacja Imago: Wrocław.
- Górka A. (2015) *Raport podsumowujący projekt „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego”*, BSA Teatr Grodzki: Bielsko-Biała, http://www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/images/Raport_SD_fi_nal_E-BOOK.pdf
- Górnica J. (red.) (2013) *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*. Polska Agencja Rozwoju Regionalnego: Warszawa.
- Kwiatkowski S.M, Sirojć Z. (red.) (2005) *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*. Ogólnopolska Konferencja OHP 4–5 października 2005, Warszawa.
- Kukla D. (2012) *Raport o stanie doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce i wybranych krajach UE*, KOWEZiU: Warszawa.
- Lakoff G., Johnson M. (1988) *Metafory w naszym życiu*, PIW: Warszawa.
- Pakulniewicz-Błońska S. (2007) *Wybrane aspekty rozwoju zawodowego doradcy*, [w:] „Doradca zawodowy” nr 1/2007, FRPS i ECORYS Polska, Warszawa.
- Pańków M. (2012) *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*, Instytut Spraw Publicznych: Warszawa.
- 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.