

FUNDACJA IMAGO

RAPORT Z ANALIZY EFEKTÓW TESTOWANEGO ROZWIĄZANIA

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



2019



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

STRUKTURA RAPORTU

1. Cele i założenia projektu.....	2
2. Identyfikacja aktorów projektu – grupy docelowe w fazie testowania.....	7
Instytucje użytkowników (IU) i ich przedstawiciele (kadra zarządzająca).....	7
Personel Instytucji Użytkowników – doradcy zawodowi/doradcy klienta (DZ/DK).....	7
Uczestnicy projektu (UP) – pełnoletnie osoby bez zatrudnienia.....	8
Kadra projektu/eksperci.....	10
3. Testowanie rozwiązania – model, zakres, cele testowania.....	11
4. Ewaluacja i monitoring testowania.....	13
5. Superwizje konstruktywistyczne.....	14
6. Efekty – wyniki badań	15
Wpływ metody na praktykę poradniczą – wyniki radarów i ankiety ewaluacyjnej wśród doradców zawodowych (DZ)	16
Wpływ metody na uczestników projektu (UP) – wyniki radarów i ankiet ewaluacyjnych ..	17
7. Wnioski i Rekomendacje.	44
Załączniki – wzory ankiet ewaluacyjnych, radary, schemat superwizji	56



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1. Cele i założenia projektu

Tytuł projektu: Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy.

Projekt: POWR.04.03.00-00-W321/16-00

Oś priorytetowa: IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa.

Okres realizacji projektu: od: 2017-05-01 do: 2019-12-31.

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 działających na rzecz aktywizacji zawodowej 84 osób bez zatrudnienia przez wypracowanie i wdrożenie innowacyjnej metody poradnictwa zawodowego dzięki współpracy ponadnarodowej, a także wzajemnemu uczeniu się i wymianie doświadczeń między partnerem krajowym i ponadnarodowym w okresie V.2017 – XII.2019.

Kamienie milowe projektu:

- 1 – Przygotowanie rozwiązania we współpracy z partnerem ponadnarodowym (8 m-cy - V.2017-XII.2017),
- 2 – Testowanie rozwiązania w grupie docelowej projektu (12m-cy, I.2018-XII.2018),
- 3 – Analiza efektów testowanego rozwiązania (4m-ce, I-IV.2019),
- 4 – Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego (2m-ce, V-VI.2019),
- 5 – Działania związane z wdrożeniem rozwiązania do praktyki (4m-c, VII.2019-X.2019),
- 6 – Wypracowanie rekomendacji dla instytucji użytkownika (2m-c, XI-XII.2019).

Przetestowanie i wdrożenie nowego rozwiązania ma na celu zwiększenie efektywności procesu poradnictwa zawodowego, poprzez wyposażenie doradców zawodowych i klienta w nowe narzędzia i metody.

Poprzez cel główny planuje się osiągnąć:

- a. wzrost efektywności usług doradczych w publicznych i niepublicznych instytucjach rynku pracy, dzięki nowym narzędziom pracy i nowemu podejściu do procesu świadczenia usług,
- b. wzrost kompetencji doradców w zakresie świadczenia usług prozatrudnieniowych na rzecz klientów, dzięki nabyciu umiejętności pracy w nowych metodach.

Realizacja celu głównego ma przyczynić się do osiągnięcia celu szczegółowego POWER oraz rezultatu bezpośredniego dla działania 4.3 w wysokości 9,34% wartości docelowej wskaźnika zakładanego na 2023r. Projekt wpisuje się w założenia Strategii Rozwoju Kraju 2020, zwiększając efektywność interwencji w ramach EFS (PI 8i, 8vii).



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

- konstruktywistyczna perspektywa społecznej konstrukcji „Ja” we współczesnym świecie,
- filozofia pomagania.

Metody te rozwijają warsztat doradców 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. Proces poradnictwa w ww. podejściu skupia się na zasobach klienta oraz zaangażowaniu potencjału jego otoczenia społecznego do realizacji określonych planów kariery. Za pomocą narzędzi wizualnych i komunikacyjnych (np. metafory) doradca stwarza klientowi możliwość poszerzenia własnej kreatywności, większego wglądu w siebie i analizy różnorodnych pomysłów na przyszłość.

Metody bazują na:

- kreatywnym konstruowaniu JA zawodowego/całozyciowego klienta,
- elastycznym podejściu do narzędzi i struktur sesji poradniczych,
- integracji innych dostępnych ofert wsparcia instytucjonalnego,
- rozwiązaniach, tj. planowanie etapów, określanie celów i praktycznych ścieżek ich realizacji,
- wykorzystaniu narzędzi tj. *storytelling*, wizualizacje, metafory, kręgi, mapy przestrzeni życiowej – wspomagających zidentyfikowanie znaczących dla klienta wątków: tematów, sposobów działania, zasobów.

Metody wzmacniają odpowiedzialność radzącego się za podejmowanie decyzji i rezultaty procesu aktywizacji. Trendy na rynku pracy wymagają zmiany podejścia do klienta w poradnictwie zawodowym: konieczności odejścia od często dyrektywnego wsparcia, zmierzającego do dopasowania jednostki do zawodu i działań doradczych, traktujących karierę jako linearny proces. Metody konstruktywistyczne, dotychczas niestosowane prawie w ogóle w Polsce, zakładają zmianę podejścia do osoby klienta na dialogiczny proces oparty o jego zasoby i koncentrację na wsparciu w momencie transycji.

Zaplanowane wskaźniki projektu i źródła danych do ich pomiaru:

- Liczba instytucji, które wdrożyły nowe rozwiązania dzięki współpracy z partnerem zagranicznym – 15 (dokument – uchwała lub inna decyzja w formie właściwej dla organizacji/instytucji, potwierdzający wdrożenie wypracowanego w projekcie rozwiązania),
- Liczba doradców, którzy nabyli kompetencje i podnieśli jakość świadczenia usług doradczych na rzecz klientów, w oparciu o innowacyjną metodę (poprzez uzupełnienie i rozszerzenie zakresu narzędzi poradnictwa zawodowego, udział w superwizjach itp.): 21 osób (pre- i post-testy – ankiety pomiaru wiedzy na wejście/wyjście, radary doradców (autorskie narzędzie autoanalizy doradców ekspertów partnera zagranicznego, lista certyfikatów),



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Liczba osób, znajdująca się w szczególnej sytuacji na rynku pracy objętych wsparciem w projekcie: 84 (umowy udziału w projekcie, karty doradztwa, karty pośrednictwa pracy),
- Liczba osób, UP, które wytyczyły nowe ścieżki rozwoju zawodowo-edukacyjnego: 76 (mapy sytuacji życiowej, ścieżki rozwoju zawodowego i edukacyjnego),
- Liczba osób, które podjęły zatrudnienie lub samozatrudnienie w wyniku uzyskania wsparcia w projekcie (wzrost wskaźnika zatrudnienia wśród UP w okresie do 4 tygodni od zakończenia wsparcia): 25 (dokument potwierdzający zatrudnienie, m.in. kopia umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, zaświadczenie).

Projekt zakłada, iż dzięki testowaniu innowacji osiągnięte zostaną zakładane efekty – zrealizowane ww. cele szczegółowe.

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 pozostających bez zatrudnienia 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).

Podejście konstruktywistyczne jest bardzo spopularyzowane i rozpowszechnione w Finlandii i Kanadzie, wykorzystywane przez doradców w publicznych i niepublicznych instytucjach rynku pracy. W ramach projektu Fundacja współpracuje z partnerem z Finlandii (zespół ekspercki: dr Timo Spangar i Anita Keskinen), aby profesjonalnie konsultować i wdrażać *know-how* rozwijanych metod. Współpraca ponadnarodowa pozwala na wymianę informacji i doświadczeń oraz wdrożenie nowych rozwiązań.

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 pracowników instytucji rynku pracy, doradców w wizytach studyjnych sprzyjających uczeniu się przez doświadczenie i ułatwianie działań w ramach „dobrych praktyk”. Raport wskazuje również na wzrastające zainteresowanie wśród doradców konstruktywistycznymi metodami poradnictwa, które nie byłyby skoncentrowane na gotowych wzorcach, lecz otwarte na praktyki twórcze.

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

Rolą doradców zawodowych jest towarzyszenie w samorozwoju, identyfikacja predyspozycji i zdolności jednostki, wspieranie klientów w konstruowaniu i rekonstruowaniu ich ścieżki edukacyjno-zawodowej i podejmowaniu ważnych decyzji.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Oprócz informacji, klienci potrzebują wsparcia w poruszaniu się po ścieżkach edukacyjno-zawodowych oraz adaptacji do ścieżek kariery o mocno nieregularnym przebiegu (por. Kukła, 2012). Wyjaśnianie osobom bezrobotnym uwarunkowań związanych z zawodami stanowi część wysokiej jakości poradnictwa zawodowego, sprzyjającego trwałym rezultatom.

Wg. badania lidera projektu w instytucjach rynku pracy (I kw.2016 – 10 instytucji [NGO, PUP, AZ], 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.

Badany personel wskazał także na następujące potrzeby w zakresie tematyki wsparcia doradców:

- Narzędzia badające predyspozycje, zwiększające motywacje swoją i klienta 83,33%,
- Rozwijanie metod pracy z klientem trudnym, zamkniętym 72,22%,
- Poznawanie nowych trendów w zakresie pracy z ludźmi i doradztwa 66,67%,
- Szkolenia, które mają wymiar praktyczny – dające umiejętności, które można zastosować bezpośrednio w praktyce 61,11%.

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

1. **Testowanie konstruktywistycznych metod doradztwa** w grupie docelowej – praktyczne zastosowanie narzędzi w pracy doradców kariery.
2. **Rozwój narzędzi i metod pracy doradców.** Rozwój umiejętności pracy doradców w konstruktywistycznym modelu kariery (indywidualizacja, modyfikacje) – ocena potencjału poradnictwa konstruktywistycznego przez DZ.
3. **Ocena efektów pracy z osobą radzącą się** – w jaki sposób poradnictwo konstruktywistyczne może wpływać na zachowania osób szukających pracy (UP) oraz analiza jak testowane podejście oceniają przedstawiciele instytucji zarządzających, delegujący doradców do pracy w duchu tego podejścia (trudności, bariery, potencjały, wskazówki do wdrożeń i rozwiązań systemowych).



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. Identyfikacja aktorów projektu – grupy docelowe w fazie testowania.

Instytucje użytkowników (IU) i ich przedstawiciele (kadra zarządzająca)

Kluczową grupą docelową (GD) projektu jest 15 instytucji użytkowników (instytucje z minimum 6 województw tj.: PUP, WUP, agencje zatrudnienia, NGO, instytucje szkoleniowe, w tym Lider). W projekt zaangażowanych zostało ponad 15 przedstawicieli/osób decyzyjnych, reprezentujących podmioty działające na rzecz aktywizacji edukacyjno-zawodowej osób bez zatrudnienia, które rozwiną i będą stosować nowe rozwiązania (innowacyjne) dzięki współpracy z partnerem zagranicznym.

Zaangażowane instytucje stanowią sieć współpracy w ramach projektu – są to instytucje zarządzające procesem testowania 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 wypracują dokumenty (w formie decyzji/zarządzenia) dotyczące wykorzystania w praktyce metod konstruktywistycznych. Deklaracje organów prowadzących jednostki, które wdrożyły produkt stanowić będą źródło danych do pomiaru wskaźnika.

W toku realizacji projektu zdiagnozowano następujące potrzeby IU:

- 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.

Zdefiniowano także bariery na poziomie IU:

- 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 IU w działania już od pierwszego miesiąca projektu, aby uprawdopodobnić ich aktywne zaangażowanie we wszystkich następnych działaniach zmierzających do wdrożenia produktu.

Personel Instytucji Użytkowników – doradcy zawodowi/doradcy klienta (DZ/DK)

Użytkownikami projektu/praktykami było 21 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 zostały zaangażowane ww. osoby spośród zakwalifikowanych do projektu instytucji rynku pracy. Doradcy otrzymali do dyspozycji innowacyjne narzędzie służące kompleksowemu wsparciu uczestników, ich samopoznaniu, wyznaczaniu celów oraz wzmacnianiu ich pozycji na rynku pracy.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zidentyfikowano następujące bariery doradców:

- niska skuteczność identyfikacji możliwości rozwoju klienta,
- ograniczona wiedza i kompetencje nt. nowych metod i narzędzi pracy,
- ograniczony dostęp do informacji nt. innowacyjnych/stosowanych za granicą metod pracy.

Rekrutacja DZ/DK (X-XI.2017) przebiegała następująco:

- 1 ETAP. Rekrutacja poprzez informację dystrybuowaną bezpośrednio wśród IU i przyjmowanie zgłoszeń.
- 2 ETAP. Ocena formularzy zgłoszeniowych (spełnienie kryterium GD w zakresie zatrudnienia/współpracy z IU 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
- 3 ETAP: Diagnoza (wywiady) kompetencji zawodowych doradców, pozwalająca ocenić możliwości i predyspozycje kandydatów do pracy w nowej metodzie.

Kryteria oceny kompetencji DZ/DK:

- 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.

- 4 ETAP. Wybór 21 doradców do udziału w projekcie w oparciu o w/w kryteria przez komisję rekrutacyjną: koordynator projektu, doradca zawodowy. 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 (UP) – pełnoletnie osoby bez zatrudnienia

Odbiorcami produktu/uczestnikami projektu (UP) były 84 osoby w wieku produkcyjnym, pozostające bez zatrudnienia, zagrożone wykluczeniem społecznym.

Wielkość grupy docelowej została zaprojektowana tak, by pozwalała na weryfikację testowanego narzędzia. Liczba odbiorców innowacji w fazie testowania wyniosła 84 osoby (57 kobiet i 27 mężczyzn). Całość zaprojektowanej ścieżki aktywizacji zawodowej objęła w sumie 76 osób (w tym 50 K, 26 M), które wytyczyły nowe ścieżki rozwoju zawodowego i edukacyjnego, dzięki uzyskanemu wsparciu w oparciu o innowacyjną metodę doradztwa.

Potrzeby klientów zgłaszane na etapie rekrutacji i w toku procesu doradczego pokazują najistotniejsze wyzwania stojące przed UP i motywują ich udziału w projekcie.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Potrzeby UP:

- wsparcie w poszukiwaniu pracy,
- kompleksowość wsparcia mająca na celu pomoc w integracji z rynkiem pracy i/lub środowiskiem edukacyjnym,
- sprecyzowanie celów zawodowych.

Bariery:

- brak ukształtowanego obrazu swoich możliwości zawodowych,
- niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy,
- ograniczony dostęp do informacji o ofercie wsparcia instytucjonalnego, ofert pracy,
- w odniesieniu do części grupy (zwłaszcza osób z niepełnosprawnościami) pojawiają się również bariery związane z funkcjonowaniem różnorodnych stereotypów.

Etapy rekrutacji uczestników/czek projektu (rekrutacja w trybie ciągłym – cały 2018 rok):

- 1 ETAP. Rekrutacja prowadzona w trybie ciągłym, z uwzględnieniem zróżnicowanych metod i kanałów komunikacyjnych IU (plakaty, ulotki, kontakt osobisty, strona www Partnerów, Lidera i IU, dystrybucja informacji przez sieć kooperacji, itp.), przyjmowanie zgłoszeń.
- 2 ETAP. Ocena Formularzy rekrutacyjnych kandydatów i wywiady indywidualne.

Uczestnikami projektu mogły być osoby spełniające łącznie poniższe warunki:

- Osoby spełniające kryteria grupy docelowej (wiek),
- Osoby pozostające bez zatrudnienia.

Osoby spełniające kryteria grupy docelowej 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, koordynator projektu. Do udziału w projekcie zostały włączone osoby uzyskujące co najmniej 7pkt., wg ilości punktów, a dla osób uzyskujących równą liczbę pkt. decydowała kolejność zgłoszeń.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kadra projektu/eksperti

Kadrę projektu stanowią osoby niezbędne do realizacji współpracy ponadnarodowej i wdrożenia rozwiązania do praktyki. Główne zadania: przygotowanie założeń dla opracowania nowego rozwiązania, organizacja testowania metody przez doradców wśród grupy odbiorców, analiza efektów rozwiązania, opracowanie ostatecznej wersji produktu, wdrożenie rozwiązania w instytucjach użytkownika, opracowanie rekomendacji.

Bazowa analiza potrzeb grup docelowych została przeprowadzona w oparciu o konsultacje i badania lidera przeprowadzone podczas 3 seminariów (2015r.) na terenie 3 województw (dolnośląskie, śląskie, wielkopolskie), w których wzięło udział 190 osób, reprezentujących 52 instytucje działające w obszarze aktywizacji zawodowej i edukacyjnej, a także programy aktywizacji lidera w ramach 12 projektów dla 674 osób bez zatrudnienia.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. Testowanie rozwiązania – model, zakres, cele testowania

Testowanie rozwiązania w grupie docelowej projektu obejmowało działania skoncentrowane na testowaniu rozwiązania przez grupę doradców (21 DZ/DK), przedstawicieli 15 IU, wśród klientów – 84 UP. Na tym etapie zrealizowano następujące działania:

- **Bezpośrednie testowanie metody (I-XII.2018).** W ramach projektu zaplanowano wsparcie osobom bezrobotnym poprzez świadczenie usług **indywidualnego doradztwa zawodowego** (średnio 8 sesji x 2 godziny dydaktyczne/osobę) i **pośrednictwa pracy** (84os. x 5godzin/os.).

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 1,5h).

Proces doradczy odbywał się w oparciu o podejście konstruktywistyczne, obejmujące identyfikację potrzeb, diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego oraz planowania rozwoju kariery. Podczas sesji poradniczych doradcy testowali użycie 3 obligatoryjnych narzędzi:

- Mapowanie przestrzeni życiowej (teraźniejszości),
- Krąg Kariery,
- Krąg Mocnych Stron.

Jednym z elementów poradnictwa było również opracowanie tzw. ścieżki rozwoju zawodowego i edukacyjnego. Standardowo Indywidualny Plan Działania definiuje kolejne kroki podejmowane celem rozwiązania wyzwań *stricte* zawodowych i edukacyjnych, stanowiąc plan aktywności klienta umożliwiający uzyskanie zatrudnienia. Na gruncie podejścia konstruktywistycznego ww. ścieżka promuje podejście holistyczne, uwzględniające również wymiar osobisty (np. zdrowie, wartości) i wymiar społeczny.

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

- **Sesje superwizyjne** dla doradców – stanowiły istotny element procesu testowania. Są one innowacyjnym rozwiązaniem (nie należą do standardowego elementu kształcenia doradców, brak też systemowych rozwiązań w obszarze wsparcia dla doradców zawodowych). Pozwalają na wymianę doświadczeń, omówienie problemów, uczą nowych rozwiązań i sposobów pracy. Celem superwizji jest poprawa standardów pracy, monitorowanie własnych działań i budowanie warsztatu pracy doradcy.

- **Analiza efektów testowanego rozwiązania** wiązała się z wyodrębnieniem kluczowych obszarów i zdefiniowaniem celów analizy efektów testowanego rozwiązania. Przeprowadzono szeroką debatę nt. testowanego podejścia i tworzonych rozwiązań z udziałem grupy docelowej - zostały zebrane praktyczne wnioski dot. stosowania metody



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

(analiza danych testowania). Konsultacje ze środowiskiem osób zarządzających objęły m.in. dyskusję na temat stanu doradztwa zawodowego oraz pożądanych zmian w tym obszarze przy wykorzystaniu rozwiązania zagranicznego.

Warsztaty partycypacyjne i badania fokusowe dały przestrzeń do formułowania pytań zadawanych przedstawicielom instytucji krajowych i doradcom, 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.

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

- oceny poradnictwa zawodowego w nurcie konstruktywistycznym (przez instytucje wdrażające, użytkowników–doradców i odbiorców) – ocena potencjału poradnictwa konstruktywistycznego świadczonego na rzecz osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo,
- szczegółowych opinii na temat narzędzi testowanych przez doradców zawodowych i ich wpływu na jakość udzielanych usług (sporządzenie analiz i opracowanie wyników),
- określenia samooceny doradców zawodowych w zakresie umiejętności posługiwania się nową metodą pracy,
- możliwości wdrożenia proponowanego rozwiązania w główny nurt polityki zatrudnieniowej.

Analiza stosowania narzędzi i metod pracy polegała na zbieraniu opinii, pytaniu o niezbędne poprawki, ewentualne modyfikacje, udoskonalenia (wypracowywanie/rozwój lepszych/nowych rozwiązań), alternatywne scenariusze ćwiczeń (np. inny przebieg ze względu na specyfikę sytuacji osoby radzącej się).

Doradcy świadomi byli, że nie należy stosować narzędzi/instrukcji sztywno, ale każdorazowo dopasowywać ich użycie do zdiagnozowanych potrzeb – doradca powinien je przedstawić adekwatnie do sytuacji doradczej, jak również dostosować je do stylu komunikacji klienta (indywidualizacja podejścia). Istotna jest kreatywność i wprowadzanie modyfikacji – uwzględniając kontekst zastosowania (adaptacja do lokalnych realiów, integracja z innymi dostępnymi ofertami wsparcia).



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. 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 użytkowników IU.

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

Narzędzia ewaluacji i monitoringu

- Użytkownicy produktu (DZ/DK)

- testy pomiaru wiedzy przed i po szkoleniu dla doradców DZ/DK,
- 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.: ewaluacji poradnictwa konstruktywistycznego, oceny własnych kompetencji doradczych, rekomendacji dot. modyfikacji konstruktywistycznych narzędzi oraz oceny współpracy z pośrednikiem pracy 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/do miesiąca po zakończeniu sesji doradczych) (załącznik nr 3),
- sesje superwizyjne dla doradców (zaplanowano 3 tury sesji w 2 grupach: w początkowej fazie projektu, w środku i pod koniec trwania procesu). Wykorzystano adaptowany model superwizji (załącznik nr 5),
- dane jakościowe: zebranie informacji/danych poprzez refleksyjne opisy wszystkich sesji z wybraną osobą radzącą się – najważniejsze refleksje o tym, w jaki sposób przebiegał proces poradnictwa (w sumie 21 opisów – 1 case study/1 doradca) (załącznik w osobnym pliku).



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Uczestnicy projektu - monitoring zmian wśród testujących podejście UP

- ankiety ewaluacyjne on-line wśród uczestników projektu – po zakończeniu udziału w projekcie (22 UP) oraz ankietowanie metodą papier-ołówek na grupie 4 UP – w sumie 26 UP (załącznik nr 2 – Ankieta ewaluacyjna UP),
- Radary Relacji Praca-Życie 77 uczestników projektu (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 4),
- Monitoring zmiany statusu na rynku pracy UP – stan mierzony liczbą umów potwierdzających zatrudnienie.

- Instytucje użytkowników (IU)

- konsultacje grupowe (warsztaty partycypacyjne) z osobami decyzyjnymi – przedstawicielami instytucji krajowych,
- spotkania quasi-badawcze z wykorzystaniem metody wywiadu grupowego dla reprezentantów IK. Cel: zebranie informacji zwrotnych z etapu testowania i skonsultowanie wyników z przedstawicielami instytucji rynku pracy.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5. Superwizje konstruktywistyczne

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

Idea superwizji jest powszechna 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. *Profesjonalne wsparcie dla doradców zawodowych – kto troszczy się o tych, którzy troszczą się o innych* czy też *Refleksje z rozmów doradczych*, 2011) – funkcjonują poza mainstreamem praktyki poradniczej i jak dotychczas nie mają przełożenia na ofertę kształcenia poprzez superwizję.

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

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

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



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6. Efekty – wyniki badań

Opracowanie tego rozdziału powstało w oparciu o ankietowe wypowiedzi doradców zawodowych realizujących sesje w ramach projektu.

W ramach projektu przetestowano elementy podejścia konstruktywistycznego w poradnictwie tj. ogólna struktura procesu oraz wybrane przez fińskich trenerów: dr Timo Spangara i Anitę Keskinen interwencje/narzędzia. Ich trzon stanowiły 3 obligatoryjne narzędzia: Mapowanie, Krąg Kariery oraz Krąg Mocnych Stron. Każdy doradca indywidualnie decydował o kolejności i momencie zastosowania tych narzędzi, jak również o wykorzystaniu innych dostępnych narzędzi rozwoju (np. metafory, narracje, rysunki itp.). Doradcy byli zachęceni do modyfikowania narzędzi, ich twórczego przekształcania i stosowania adekwatnie do potrzeb danej osoby radzącej się.

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

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

- Powiatowy Urząd Pracy w Nysie (Bernadeta Gołuszko, Agnieszka Wajdzik)
- Powiatowy Urząd Pracy w Ząbkowicach Śląskich (Monika Grządkowska)
- Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach (Monika Łyżwińska, Rafał Rojek)
- Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy – Wałbrzych (Dawid Torbacki)
- Fundacja Niezależnych Doradców Zawodu Open Space – Wrocław (Beata Iskiewicz, Marzena Leska-Pukar)
- Fundacja Krzyżowa (Alicja Przepiórska)
- Fundacja Eudajmonia – Polkowice (Kamila Pihur)
- Fundacja Imago – Rybnik (Marek Medalion)
- Stowarzyszenie Otwarte Drzwi – Warszawa (Zuzanna Oleksa, Kamil Sontowski)
- Stowarzyszenie YAVA z Częstochowy (Monika Podgórska, Dagmara Ściubis-Szota)
- Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego – Szczawno-Zdrój (Małgorzata Rogoża, Mariola Stanisławczyk)
- Podkarpacka Agencja Konsultingowo Doradcza Sp. z o.o. – Jasło (Alicja Rachwał)
- Sudecka Izba Przemysłowo-Handlowa w Świdnicy (Paweł Ułaszewski)
- Limes FHU Piotr Bartkowiak – Leszno (Piotr Bartkowiak)
- Humanus – Wrocław (Jerzy Komorowski)

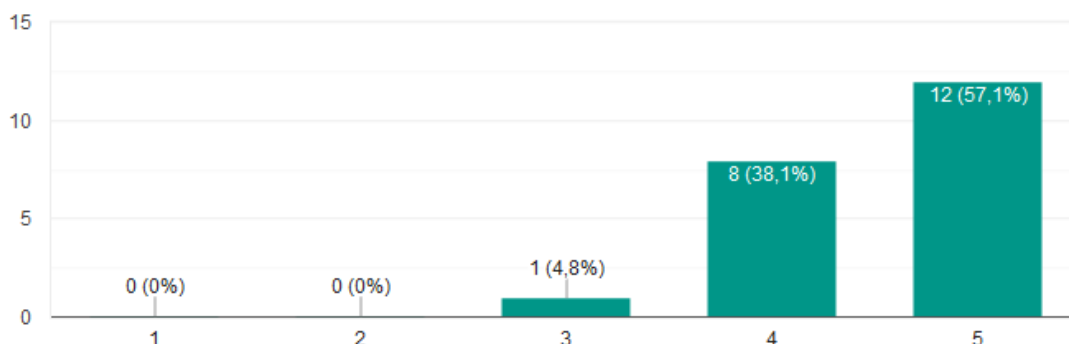


Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

1. W jakim stopniu poradnictwo, oparte na narzędziach konstruktywistycznych pozwala na kompleksową analizę ścieżki kariery przez osobę radzącą się?

21 odpowiedzi



- **Szeroki wachlarz narzędzi** – pozwala na wielowątkowe odkrywanie możliwości, perspektyw, zasobów, wartości itp.
- **Holistyczny wymiar** – całościowe podejście do osoby; szersze spojrzenie na całokształt życia klienta (linia życia: przeszłość – teraźniejszość – wizja przyszłości/plany); wieloaspektowa analiza sytuacji życiowej, pogłębiona diagnoza potencjałów i barier zawodowych i pozazawodowych, uwzględnianie kontekstu osobistego i społecznego:
 - *Narzędzia umożliwiają analizę/penetrację różnych obszarów życia uczestnika ważnych dla niego i często problematycznych a przez to "wylapanie" czynników hamujących w stosunku do pozostałych obszarów.*
 - *Podejście konstruktywistyczne poprzez analizę wszystkich aspektów życia jednostki oraz aktywne podejście i zaangażowanie osoby radzącej się pozwala na kompleksową i wnikliwą analizę ścieżki kariery. Pokazuje w sposób bardzo obrazowy, że na rozwój kariery ma wpływ nie tylko podnoszenie kwalifikacji, ale w równym stopniu również sytuacja rodzinna, środowisko itp.*
 - *W procesie mamy możliwość skupienia się na całości - patrzymy na osobę przez pryzmat pracy, doświadczenia, ale i jej życia osobistego, tego jakie wyznaje wartości i jakie ma cele nie tylko zawodowe, ale też życiowe.*
- **Dialogiczna komunikacja:** atmosfera otwartości, akceptacji i zaangażowania, możliwość swobodnej narracji, doradca podąża za osobą radzącą się, wspiera ją w ekspresji:
 - *Narzędzia budują relacje zaufania, bezpieczeństwa oraz swobodnej wymiany myśli.*

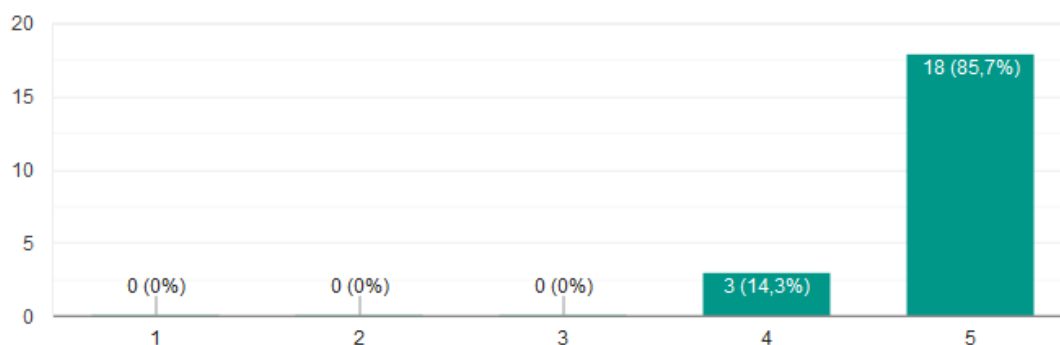


Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *Klient otwiera się i rozpala ciekawość poznawania samego siebie: zaczyna opowiadać o swoich marzeniach i celach, o których wcześniej wstydził się komukolwiek mówić, z obawy że zostanie skrytykowany i oceniany. Zaczyna poważniej traktować niektóre ze swoich pomysłów na przyszłość i przenosić je ze sfery marzeń do realizowanego projektu przyszłości. „Rozpalona” u klienta ciekawość i wizja przyszłości, staje się motywacją do działania i poszerzania horyzontów.*

2. W jakim stopniu poradnictwo, oparte na narzędziach konstruktywistycznych pozwala na indywidualizację podejścia do osób radzących się?

21 odpowiedzi



- **Dialogiczna komunikacja:** relacja równorzędna/partnerska, wzmacnianie podmiotowości, wzajemny szacunek, towarzyszenie w konstruowaniu ścieżki życia (brak autorytarnych, narzuconych rozwiązań):
 - *Doradca i radzący się mają pełną swobodę koncentrowania się na tym, co wspólnie uważają za ważne w analizie ścieżki klienta.*
 - *Bazą rozmowy jest dialog i wzajemny szacunek. To przede wszystkim zbudowanie zaufania i pozytywnych relacji. Współpraca odbywa się w atmosferze bezpieczeństwa, bez czynników zakłócających komunikację tj. telefon, rozmowy osób trzecich. Radzący się i doradca są równorzędnymi partnerami, tzn. słuchają się z uwagą, poszukując wspólnych obszarów rozmów.*
 - *Pozwala na osobistą refleksję osoby radzącej się, jest to akt spotkania z samym sobą, przyjrzenie się swojej przestrzeni funkcjonowania, dostrzeżenie tego, co utrudnia realizację planów, satysfakcję z aktywności zawodowej i życiowej.*
 - *Doradca nie jest ekspertem i zakłada, że nie ma gotowych odpowiedzi, odmawia udzielania wskazówek i rad; zachęca natomiast do własnej aktywności osoby radzącej się, skłania do refleksji na swój temat, poznania siebie, do samoanalizy.*

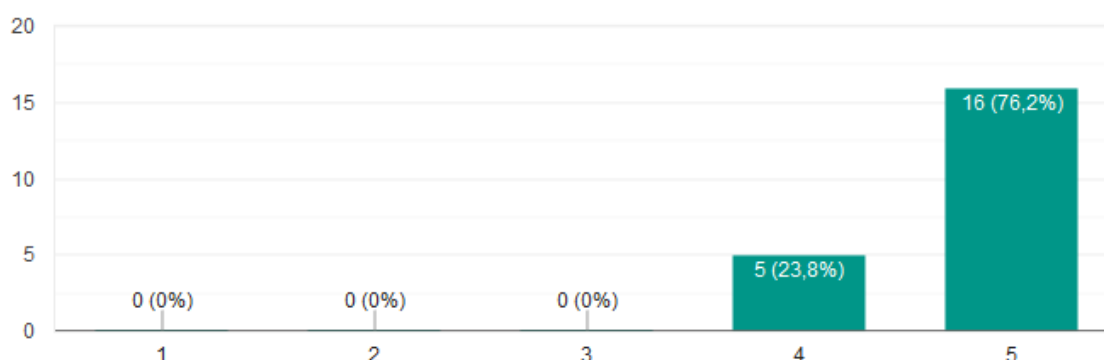


Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- **Elastyczność** – swoboda DZ w konstruowaniu procesu doradczego, metody pracy „szyte na miarę”, swoboda w doborze różnorodnych form i rytmu pracy, możliwość modyfikacji narzędzi – dostosowania ich do indywidualnych potrzeb, możliwości i predyspozycji osoby radzącej się:
 - *Optymalne dla klienta dostosowanie form pomocy.*
 - *Narzędzia nie mają na celu przypasowania osoby radzącej się do jakiejś kategorii - tworzą natomiast indywidualną ścieżkę.*
 - *Proces tworzenia perspektyw rozwoju w oparciu o indywidualny potencjał osoby radzącej.*

3. W jakim stopniu rozwijane podejście sprzyja pogłębianiu autorefleksji i/lub samoświadomości przez osobę radzącą się?

21 odpowiedzi

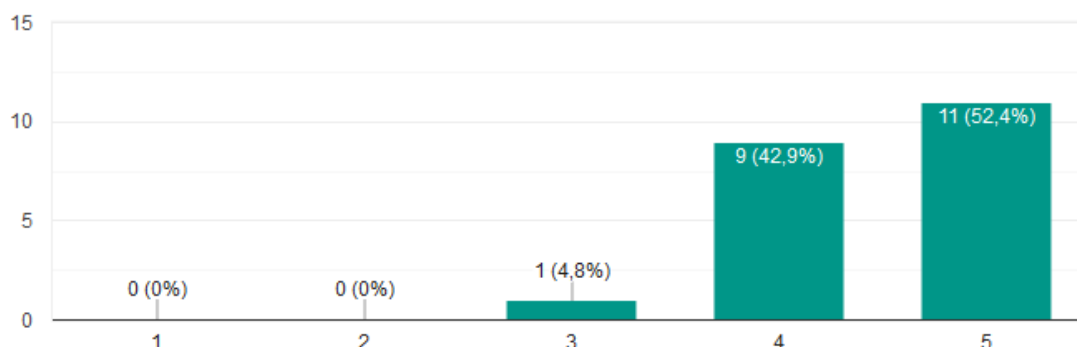


- **Narzędzia wglądu w siebie** – narzędzia konstruktywistyczne rozwijają samoświadomość, pozwalają na pogłębioną autoanalizę, spojrzenie na siebie z różnych perspektyw, uporządkowanie wiedzy o sobie, dostrzeżenie powiązań i obszarów wzajemnego wpływu w życiu. Ćwiczenia wzmacniające refleksyjność to przede wszystkim mapowanie (mapa przestrzeni życiowej, mapa przyszłości – wizualizacje, obrazowe ujęcie sytuacji), *storytelling*, praca z metaforą, analiza linii życia, koło mocnych stron bazujące na doświadczeniu osobistym. Ważna jest też praca poza sesjami (wgląd od znaczących innych):
 - *Osoba radząca się wykonując ćwiczenia wyciąga wnioski, analizuje swoje możliwości i potrzeby, zastanawia się nad barierami, które mogą w znacznym stopniu utrudnić realizację celów, ale jednocześnie szuka konstruktywnych rozwiązań i alternatyw.*
 - *Ludziom łatwiej jest rysować/pisać/korzystać z metafor niż mówić o sobie wprost.*
 - *Podejście umożliwia wydobywanie myśli i spostrzeżeń o sobie oraz dzielenie się nimi.*
 - *Mapa daje zaskakujące efekty, obrazuje obecną sytuację klienta, „rozpala” ciekawość i wizję przyszłości, daje motywację do działania i poszerza horyzonty.*

Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

21 odpowiedzi



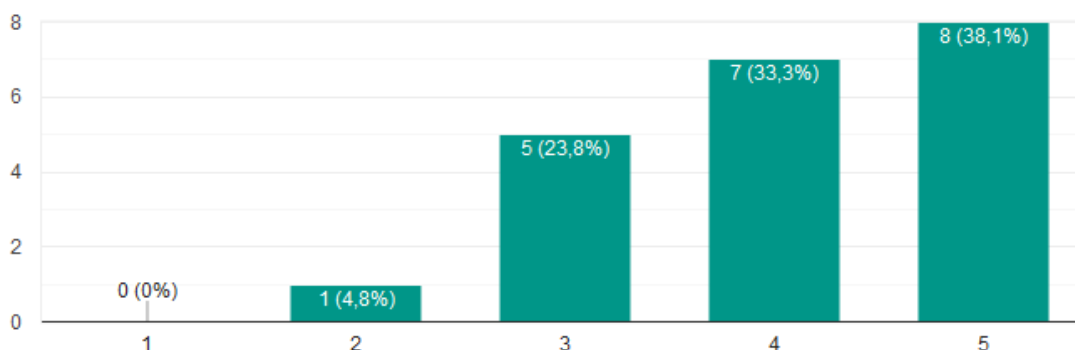
- **Orientacja na przyszłość/cel** – poradnictwo konstruktywistyczne pozwala nie tylko na pogłębioną diagnozę stanu obecnego, wartości, cech i mocnych stron, ale też rzutowanie się w przyszłość i podążanie skonkretyzowaną ścieżką kariery:
 - *Poradnictwo daje obraz tego jak ważne są plany i posiadanie alternatyw.*
 - *Umożliwia generowanie możliwości. Pozwala na wizualizację kolejnych kroków oraz celu.*
 - *Klient od początku procesu doradczego planuje i uaktualnia swoje życiowe cele i ma możliwość kierowania ich w danym, pożądanym przez siebie kierunku.*
 - *Proces doradczy wymaga sprecyzowania stawianych sobie zadań, celów i planowanych kroków, aby dążyć do planowanej/oczekiwanej zmiany. Sesje procesu doradczego zaczynają się i kończą podsumowaniem, co w pewnym sensie zobowiązuje do planowania zadań, kroków i analizy podjętych/planowanych działań.*
- **Opracowanie planu działania otwartego na modyfikacje** – analiza możliwych rozwiązań i sposobów realizacji, wypracowywanie alternatywnych wizji przyszłości i/lub sposobów osiągnięcia celu/konkretnych zamierzeń (np. ćwiczenie z drabinką/mostem w mapowaniu):
 - *Planowanie nie jest narzucone czy proponowane wg jakiegoś/czyjegoś schematu/pomysłu (zewnętrznej osoby). Jest wynikiem samodzielnych decyzji i zobowiązań osoby radzącej się.*
 - *Zastosowane narzędzia "wymuszają" niejako sprecyzowanie najpierw problemu, uświadomienie sobie możliwości i barier, a następnie opracowanie planu działania, etapów jego realizacji i ewentualnie wskazanie alternatyw w przypadku trudności lub niepowodzeń.*
 - *Mapowanie przestrzeni teraźniejszej i przyszłej, tej oczekiwanej przez osobę radzącą się - osoba sama widzi, jakie kroki musi wykonać, jakie działania podjąć, aby rozwiązać swój problem, zrealizować plan. Poprzez poszczególne zadania ćwiczenia / jak "radar, "co lubię robić" odkrywa swój świat planów lub ich brak – sama wyciąga wnioski, etapami uczy się to zmieniać./*



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5. W jakim stopniu ww. poradnictwo 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)?

21 odpowiedzi



- Wzmacnianie **decyzyjności** osoby radzącej się – budowanie poczucia sprawstwa, bycia autorem swojego życia i odpowiedzialności za swoje wybory:
 - Plany (ich rodzaj, terminowość) wyznaczone są przez samego radzącego się.
 - Zaangażowanie osoby radzącej się na każdym etapie procesu poradnictwa prowadzi do tworzenia planów, ich modyfikacji, pobudza do działania, uświadamia, że bardzo ważna jest elastyczność i permanentny rozwój.
 - Mapowanie przyszłości sprzyja wizualizacji często pozytywnej przyszłości, co sprzyja planowaniu i dążeniu do poprawy swojej sytuacji, daje klientowi poczucie, że zmiana jest możliwa.
 - Nie wszyscy są gotowi na zmiany. Część osób tylko deklaruje chęć zmiany. Poradnictwo konstruktywistyczne daje im czas i alternatywy w ich wdrażaniu.
- Budowanie **alternatywnych scenariuszy** – proces poradniczy otwiera na nowe perspektywy, pomysły, działania, „zwroty akcji”:
 - Pozwala na refleksję, wymusza zastanawianie się nad alternatywami. Pozwala tworzyć osobie radzącej się wizję swojego życia.
 - Dzięki stworzeniu alternatywnych planów kariery, część klientów otworzyła się na nowe perspektywy zawodowe – zwiększyła się ich elastyczność i otwartość.
 - Mapowanie ułatwiało osobom dostrzeżenie, że cele które sobie ustaliły wymagały jeszcze dodatkowych działań lub że musiały całkowicie zmodyfikować swoje plany ze względu na sytuację życiową, rodzinną.
 - Poradnictwo samo w sobie otwiera osoby radzące się na nowe perspektywy i alternatywy swoich wyobrażeń. Bardzo często potwierdzając wybrany kierunek jako słuszny - wtedy stawia kropkę nad i, lub urealnając wyobrażenia/marzenia poprzez modyfikację.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

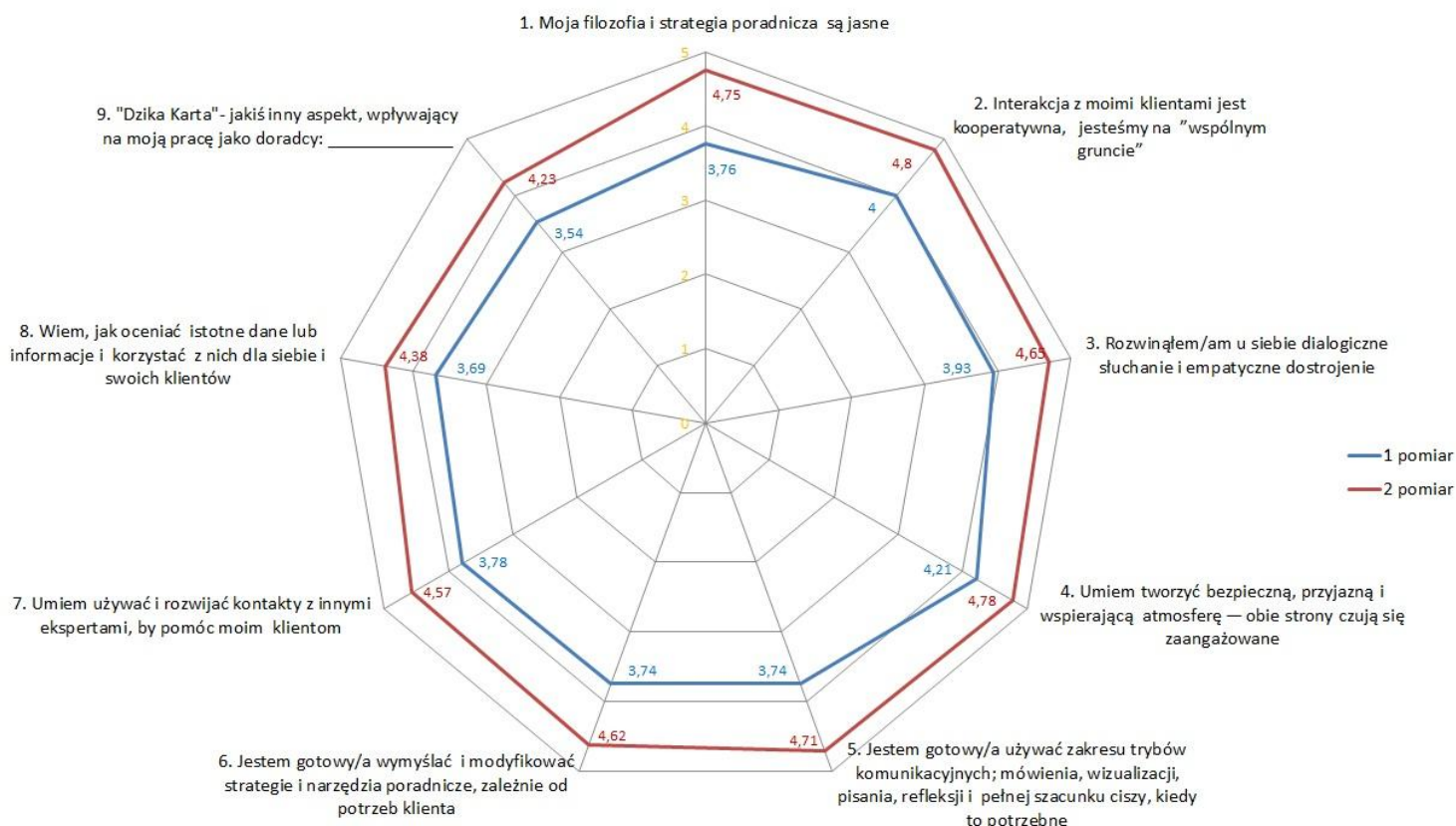
- **Motywowanie** osoby radzącej się do działania:
 - „Rozbudzona” u klienta ciekawość i wizja przyszłości, staje się motywacją do działania i poszerzania horyzontów. Wspólna analiza wypracowanych rozwiązań pozwala radzącemu się poczuć się pewniej. Dodatkowo doradca i pośrednik wspierają klienta podczas jego wzlotów i upadków w trakcie realizacji wyznaczonych ścieżek rozwojowych.

Część doradców sytuuje jednak wdrażanie planów w życie niejako **poza** procesem poradniczym, podkreślając przede wszystkim potencjał podejścia w diagnozie i analizie sytuacji osoby radzącej się.

- *Poradnictwo moim zdaniem "towarzyszy" zmianie, jednak wdrażanie i adoptowanie jest już poza procesem. W przypadku, gdy osoba radząca się przychodzi z nastawieniem na osiągnięcie celu - sprecyzowanego i określonego w czasie - wtedy poradnictwo sprzyja wdrażaniu i adoptowaniu do nowej sytuacji.*

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:

Radar Rozwoju Doradcy Zawodowego

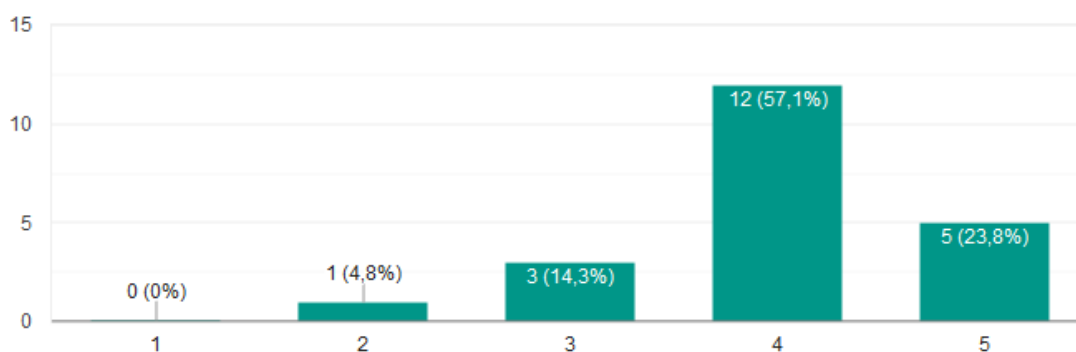




Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

21 odpowiedzi



- **Praktyczne zastosowanie** wiedzy, możliwość testowania podejścia konstruktywistycznego i wzrost pewności siebie:
 - *Nabrałem pewności siebie w stosowaniu narzędzi, co do których wcześniej nie miałem przekonania. Poprawiła mi się łatwość w nawiązywaniu relacji, nauczyłem się wykorzystywać zadania domowe w celu wsparcia motywacji i utrzymania relacji. Widzę obszary, które jeszcze chciałbym rozwijać.*
 - *Miałam okazję poćwiczyć metody aktywnego słuchania, zadawania pytań generujących znaczenie, a z większości wykorzystywanych podczas sesji ćwiczeń będę dalej korzystać w codziennej pracy.*
 - *Rozwinęłam u siebie dialogiczne słuchanie i empatyczne dostrojenie; praca ciszą, budowanie interakcji z radzącym się.*
- **Repertuar nowych narzędzi** – poszerzenie warsztatu pracy doradcy o nowe formy,
 - *Używanie nowych narzędzi, które pozwalają poznać osobisty świat, przestrzeń osoby radzącej - właściwe umiejscowienie trudności problemu - odkrycie ich przez samego Klienta.*
 - *Fajne narzędzia - twórcze, pozwalające na modyfikację.*
- **Zmiana postawy** – nowa perspektywa, zredefiniowanie roli doradcy zawodowego:
 - *Udział w projekcie pozwolił mi poszerzyć wachlarz możliwości pracy z klientem. Pracy polegającej na współpracy i towarzyszeniu. Zmieniłam sposób podejścia doradztwa zawodowego z pozycji „marketingu” do aktywnego słuchacza i towarzysza.*
 - *Moje kompetencje jako doradcy, ale też jako człowieka, uważnego na potrzeby innych osób, znacząco wzrosły.*
 - *Zmieniło się moje podejście do klienta - z poziomu eksperckiego przeszedłem do poziomu doradcy słuchacza i poszukiwacza zadającego pytania, a nie udzielającego rad.*
 - *Zaangażowanie otoczenia w poradnictwo – szerszy kontekst sytuacji.*

Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Dziki karty” poradnictwa (obszary mające istotny wpływ na warsztat pracy doradcy):

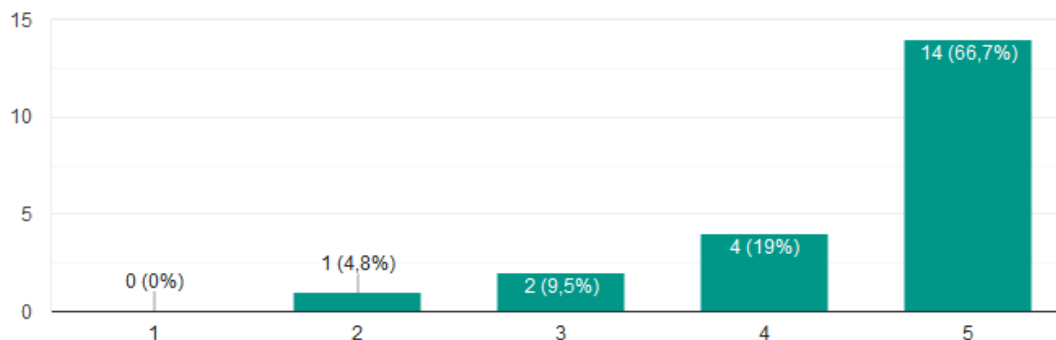
- *Najistotniejsze jest dla mnie partnerskie podejście w relacji doradca - radzący się, które pozwala na rozwój zarówno doradcy jak i klienta.*
- *Umiejętne zadawanie pytań, nie doradzanie, czyli nie dawanie ludziom gotowych rozwiązań.*
- *Nie nakładanie własnej mapy. Skłonności do "oceniania", chęć "podpowiadania i pomocy" wg własnej opinii. Wiem, że nie jest to dobry kierunek i muszę w zamian bardziej koncentrować się na generowaniu odpowiednich pytań radzącemu się, aby pomóc mu w szukaniu własnego rozwiązania.*
- *Możliwość superwizowania swoich sesji – konsultowania się i wspierania przez innych doradców i członków projektu.*
- *Zbyt małe doświadczenie, obawa przed nieprzewidzianymi sytuacjami "trudnymi".*
- *Samopoczucie danego dnia. Kondycja psycho-fizyczna. Dbalność o własną energię i komfort pracy. Moja osobista energia, chęć do pracy, satysfakcja z tego, co robię. Dbalność o nie, kreatywne działanie, szersze spojrzenie na własną pracę, ale też to co poza pracą, odpoczynek, zdrowy styl życia, planowanie przyjemności, dobre relacje z innymi, panowanie nad wszechobecnym pędem.*
- *Brak czasu na kompleksowe podejście do tematu. Przełamanie niechęci klienta, który jest zmuszany do wizyty u doradcy zawodowego.*
- *Czas – jestem tu i teraz dla uczestnika. Czas, który poświęcam osobie radzącej się. Jest to dla mnie ważny element, ponieważ w natłoku pracy, często mi tego czasu i indywidualnego podejścia brakuje. Moim zdaniem każda sesja wymaga refleksji doradcy zawodowego, poczynienia konkretnych kroków nie tylko przez osobę radzącą się, ale również przez radzącego. Towarzystwo Uczestnikowi jest ważne, ale działanie, wychodzenie z inicjatywą, pomoc również, a to wymaga czasu.*
- *Znajomość rynku pracy/realiów - ciągle zmieniający się rynek pracy istotnie wpływa na moje role zawodowe. Pozwala na właściwe formułowanie kierunków wyznaczanych osobom w procesie poradnictwa.*
- *Podążanie za zmianami na rynku pracy, co wpływa na sposób realizacji zadań. Pozwala też na formułowanie adekwatnych kierunków wyznaczanych radzącym się w procesie poradnictwa.*
- *Chęć systematycznego rozwoju - dzięki tej "dzikiej karcie" wciąż szukałam nowych sposobów dostosowywania narzędzi do potrzeb i możliwości klientów z niepełnosprawnościami.*
- *"Praca ciszą" ... tego brakowało mi w moim dotychczasowym warsztacie pracy. Udział w projekcie uświadomił mi jak ona jest ważna !!!*
- *Umiejętność nabrania dystansu do klienta i jego sytuacji życiowej. Umiejętność słuchania i powstrzymywanie się od doradzania. Wymienione obszary pozwalają na samodzielne autorefleksje i zwiększenie samoświadomości osób radzących się.*
- *Możliwość rozwoju warsztatu doradczego/ pasja – doskonalenie zawodowe.*
- *Doświadczenie i wiedza zdobyta na innych stanowiskach pracy*
- *Konflikt wewnętrzny.*
- *Brak wpływu na czynniki zewnętrzne (systemowe)// osiąganie celu radzącego się (rozwiązanie sytuacji problemowej) – kiedy tak naprawdę następuje zamknięcie procesu.*
- *Konieczność „rozdrabniania się” na innych stanowiskach (warunki projektowe).*



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

21 odpowiedzi



- **Wymiana doświadczeń i wzajemne uczenie się** – wzbogacenie wiedzy, możliwość czerpania z doświadczeń innych doradców, inspirowania się, stymulowania, poszerzania perspektyw (np. specyfika pracy innych doradców):
 - *Superwizja to generator pomysłów.*
 - *Niezwykle cenne i ważne doświadczenie dla doradcy. Wzmacnia, rozwija, pozwala dostrzec problem wieloaspektowo i pobudza do dalszych działań. Wymiana doświadczeń stymuluje, pokazuje ścieżki, ułatwia modyfikację ćwiczeń w celu optymalnego doboru dla uczestnika.*
- **Autorefleksja** – pogłębiony wgląd w swój warsztat pracy, ewaluacja własnej pracy w bezpiecznych warunkach:
 - *Zawsze ważne są dla mnie zewnętrzne "konfrontacje". Samemu pewne rzeczy "umykają". Możliwość zobaczenia własnych działań "innymi oczami" poszerza samorefleksję, co umożliwia poprawę własnej pracy. Również wysłuchanie doświadczeń i wątpliwości innych doradców w ich pracy doradczej – uświadomiło mi konieczność przyjrzenia się własnym zachowaniom, w sytuacjach, które do tej pory nie wzbudzały moich wątpliwości i potrzeby zmiany.*
- **Wsparcie w konkretnych dylematach w ramach prowadzonych sesji** – wsparcie merytoryczne, praktyczne, możliwość innego spojrzenia na prowadzone procesy poradnicze, inspiracja do rozwiązania pojawiających się problemów lub wątpliwości:
 - *Aktywna możliwość wysłuchiwanie i wspierania innych oraz możliwość uzyskania wsparcia we własnych problemach, trudnościach, dylematach, przeciwnościach, ale również sukcesach i radościach.*
 - *Dzielenie się własnym doświadczeniem, spostrzeżeniami, wątpliwościami pozwala na przeanalizowanie sytuacji „z boku”, czasami na utwierdzenie się w obranej drodze, a innym razem znalezienie dodatkowego kierunku pracy z radzącym się. To cenne źródło rozwoju oraz wsparcia (jego okazania i uzyskania).*
 - *Dla mnie ciekawe były informacje zwrotne, które odnosiły się do porównań z osobistego świata doznań – np. mój proces poradniczy został porównany do tańca, który jest mi bliski, ale też uruchamia we mnie inne myślenie, inny sposób odczuwania*



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

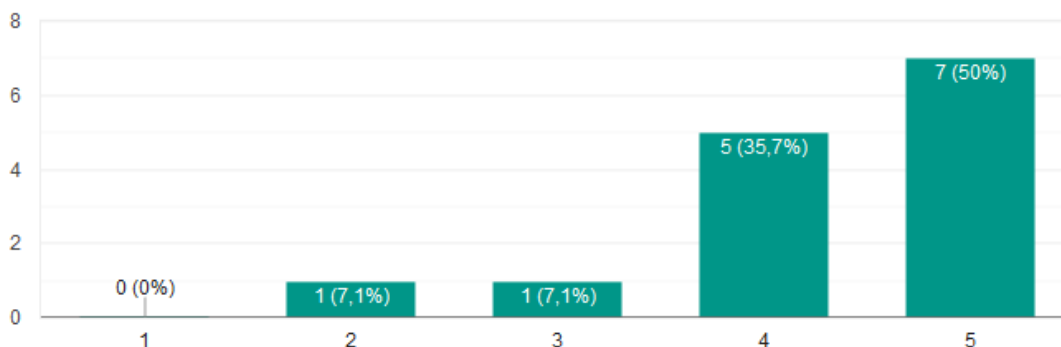
prowadzonego procesu, zwłaszcza wtedy, gdy jest trudny, lub nijaki. Dodaje lekkości, uwalnia od „ziemi”, daje nową inspirację – zadowolenie, a nie zmęczenie, czy ciężar /uruchamianie różnych zmysłów/.

- *W procesie często pojawiają się trudne, wymagające sytuacje - dzięki superwizji można wentylować własne emocje/doświadczenia w pracy z osobą radzącą się.*
- *Superwizja jest dla mnie możliwością podzielenia się z innymi na grupie swoimi przemyśleniami i obawami z prowadzonych przeze mnie relacji z klientami, a jednocześnie już przez samo mówienie doradca sobie układa i porządkuje pewne informacje, dochodzi do nowych refleksji i odkryć.*
- *Dla mnie bardzo cenna i potrzebna forma pracy nad własnym warsztatem pracy, dająca szansę na przepracowanie wątpliwości, znalezienia odpowiedzi na znaki zapytania. Bardzo wzmacniające doświadczenie.*

Doradcy oceniali też **współpracę z pośrednikiem pracy**. W ramach projektu 8 doradców pełniło jednocześnie rolę pośrednika pracy, a pozostałe osoby (13) – współpracowały w duecie doradca – pośrednik.

11. Jak oceniasz współpracę z pośrednikiem pracy? *(jeśli dotyczy)

14 odpowiedzi



- **Mocne** strony współpracy – to przede wszystkim dobry kontakt na linii doradca-pośrednik, bycie w stałym kontakcie, wymiana informacji (o kliencie, o rynku pracy):
 - *Stały kontakt z pośrednikiem, pozwalał na spojrzenie na klientkę z różnych perspektyw.*
 - *Myślę, że to zasługa wieloletniej współpracy, znajomości lokalnego rynku pracy i zasad nim rządzących, możliwości i przede wszystkim naszego stałego kontaktu i wspólnych spotkań.*
 - *Elastyczne podejście do klienta i problemu. Wskazywanie nowych rozwiązań przy współpracy klient-doradca-pośrednik.*
 - *Ważne było dla mnie to, że wspierali klienta podczas jego wzlotów i upadków w trakcie realizacji wyznaczonych ścieżek rozwojowych. Udzielali wsparcia również, kiedy klient „wychodzi” z obszaru komfortu przy odkrywaniu własnego „ja” i kreowaniu nowej rzeczywistości.*

Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- **Słabe strony współpracy:**
 - *Słaba znajomość specyfiki klienta, w przypadku osób z niepełnosprawnością.*
 - *Zabrakło czasu na bardziej komplementarną współpracę.*
- **Rekomendacje dot. współpracy pomiędzy doradcą a pośrednikiem** – dotyczą przede wszystkim efektywnej i skutecznej komunikacji, wymiany i przepływu informacji między doradcą a pośrednikiem na każdym etapie procesu (o radzącym się, o podjętych/planowanych działaniach, o pomysłach) – celem tworzenia optymalnej dynamiki procesu. Rekomendacje dotyczą też wdrożenia praktyki spotkań w triadzie: doradca – radzący się – pośrednik pracy (proponowane różne konfiguracje) oraz wskazują na wagę kompetencji miękkich u osób w roli pośrednika:
 - *Udana współpraca doradcy – pośrednik pracy to przede wszystkim zaufanie i “wspólny front”. Ważne jest, aby doradca, pośrednik pracy i osoba radząca się spotkały się. Spotkanie ma na celu wspólne poznanie się i ustalenie profilu zawodowego osoby oczekującej pomocy. Pośrednik pracy w sytuacji, kiedy ma ustalony i sprecyzowany profil zawodowy osoby radzącej się, jest w stanie trafniej dobrać formy wsparcia oraz oferty pracy. Ma również możliwość odpowiedniego przygotowania się do spotkania, podczas którego osoba potrzebująca otrzymuje tylko i wyłącznie potrzebne oraz istotne dla niej informacje. Wówczas nie czuje się sfrustrowana i “przyparta do muru” z poczuciem, iż musi “brać co jest”. Ważna jest podczas procesu bieżąca wymiana informacji doradcy i pośrednika pracy dotycząca działań i postępów osoby radzącej się, aby w razie potrzeby czy zaistnienia problemów odpowiednio zareagować i “wejść” w proces.*
 - *Wypracowanie metod skutecznej współpracy pomiędzy doradcą zawodowym a pośrednikiem pracy przy wykorzystaniu najnowszych narzędzi sieciowych, teleinformatycznych i innych technik komunikacji i promocji oraz pozyskiwania wiarygodnych informacji związanych z problematyką kariery.*
 - *Chęć współpracy. Jeśli doradca dobrze wykonuje swoją pracę i poinformuje pośrednika o swoich refleksjach dając wstępne rekomendacje, wtedy pośrednik może zająć się stricte swoim zakresem działań a nie powtórny doradztwem.*
 - *Bieżąca wymiana informacji odnośnie preferowanych miejsc pracy, trudności w podejmowaniu aktywności przez Klienta/ omawianie/ wspólne spotkanie z klientem w celu weryfikacji dalszej współpracy – wypracowanie środków zaradczych/ np. pośrednik idzie na spotkanie z pracodawcą razem z klientem, lub umawia na spotkanie/.*
 - *Współpraca równoległa, spotkania we wspólnym zespole co najmniej dwa razy w trakcie procesu (8 sesji doradczych to co najmniej dwa wspólne spotkania “osoba radząca-pp-dz”).*
 - *Przekazanie przez doradcę dokładnego profilu radzącego się, najlepiej wprowadzenie pośrednika na jednym ze spotkań z doradcą w celu zbudowania poczucia bezpieczeństwa u radzącego się.*
 - *Osoba radząca się powinna trafić do pośrednika jak najwcześniej, kierowana od razu na pierwszym spotkaniu celem zapoznania się. Inicjatywa powinna być po stronie pośrednika, bo osoba radząca się u doradcy będzie odwlekać moment rozpoczęcia*



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pośrednictwa, aż finalnie może zabraknąć czasu, albo proces pośrednictwa oderwie się od doradztwa. Naciskanie doradcy na udział w pośrednictwie spowalnia w niektórych sytuacjach proces i cofa relację, którą już udało się wypracować.

- *Uważam, że druga osoba w procesie jest wskazana. Ma inne spojrzenie i doświadczenie. Pośrednik (...) to człowiek z "sercem na dłoni" dla klienta i dla pracy. Rekomenduję, aby Pośrednik uczestniczył w procesie.*
- *Wydłużenie czasu pracy dla pośrednika (szczególnie ważne na rynku pracy z ograniczonymi możliwościami zatrudnienia).*
- *Zaangażowanie, systematyka pracy, obowiązkowość, dotrzymywanie terminów spotkań, podmiotowe traktowanie klienta.*

Odczucia doradców zawodowych podczas realizowanych w projekcie sesji – w porównaniu do dotychczas znanych im metod poradnictwa.

Wielu doradcom praca w nurcie konstruktywistycznym dała poczucie satysfakcji, wyjścia poza dotychczasowe schematy (testy, kwestionariusze), poczucie większej otwartości, partnerskości i podmiotowości, ale też zaangażowania obu stron. Doradcy mieli okazję odkryć nową jakość relacji z osobą radzącą się. Kilku doradców miało okazję wcześniej pracować w podobnym stylu (szczególnie podkreślana była analogia do coachingu):

- *Forma poradnictwa konstruktywistycznego jest dla mnie bardziej przyjazna, niż dotychczasowe formy. Co prawda wymaga zdecydowanie większego zaangażowania się (cały czas "współudział" w procesie), ale wyniki pracy - również nie zawsze te wymierne (zadowolenie z uczestnictwa w procesie, z dochodzenia do własnych wniosków radzącego się) przynoszą o wiele większą satysfakcję z pracy doradczej.*
- *Mniej formalizacji, inny sposób budowania relacji, głębsze poznanie klienta.*
- *Bardzo często nie czułam roli doradcy, a raczej partnera i słuchacza. Aktywny udział na każdym etapie procesu poradnictwa pozwalał mi na odkrycie nowych rozwiązań problemu, cennych nie tylko dla osoby radzącej się, ale i dla mnie.*
- *Pomaga w bezinwazyjny sposób przełamać opór, buduje relacje, cieszyłem się, że mam czas na poruszanie kwestii, które uważam za istotne, a na które w codziennej pracy nie ma czasu. Cieszyłem się, że mogę popracować jakościowo, a nie tylko ilościowo. Napawała mnie duma, gdy obserwowałem, że dzięki takiemu podejściu, osoba badana zmienia się.*
- *W procesach czułam się rewelacyjnie. Nagle odkryłam coś mi bardzo bliskiego, do czego dążyłam gdzieś intuicyjnie, ale przez brak narzędzi dość nieudolnie. Poczułam ogromną ulgę i jednocześnie dałam sobie przyzwolenie, że nie muszę być ekspertem, że to nie ja ponoszę odpowiedzialność za efekty pracy. Klienci w pewnym momencie dawali mi odczuć, że jestem taką wróżką, która im na pewno pomoże, więc uświadamiałam ich, że to nie w moich rękach leży ta zmiana, a w ich.*
- *Zaciekawienie, elementy zaskoczenia, poczucie sensowności, brak ograniczeń sztywnych ram narzędziowych.*
- *Satysfakcja z tego, że osoba radząca się realnie zmieniała swoje postawy, zamierzenia, przechodziła do działania. Były też trudne chwile wychodzenia ze strefy komfortu, lecz inicjowane i odczuwane subiektywnie przez osoby radzące – przy niskich kosztach*



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

emocjonalnych doradcy. Przełożenie odpowiedzialności generowania rozwiązań na osoby radzące się.

- *Owartość, swoboda, wolność w kształtowaniu procesu i sytuacji.*
- *Odczułam zdecydowany wzrost zaufania ze strony klientów. Wykorzystane narzędzia i podejście pozwoliły na zbudowanie atmosfery pełnej poczucia bezpieczeństwa i sprawczości.*
- *Oparcie procesu poradniczego o nowe, "inspirujące" metody pracy. Narzędzia dające nowe możliwości i wspierające tradycyjne, dotychczas stosowane wywiad lub testy.*
- *Dzięki narzędziom doradca otrzymuje konkretny plan działania pracy z osobą radzącą się. Klient, krok po kroku wie, jakie działania zostały dla niego przewidziane. Miałam odczucie, że osobom poradnictwo daje możliwość pracy nad sobą oraz pogłębionej refleksji, która jest trudna do osiągnięcia.*
- *Praca z klientem w procesie konstruktywistycznym była dla mnie wyzwaniem i lekcją nauki słuchania. Dotychczas byłam przyzwyczajona do pracy doradczej, kiedy klient przychodził do mnie po poradę, wiedzę i informację zawodową. Najczęściej przedstawiałam i oferowałam klientowi różne możliwości wsparcia. Klient często dostawał ode mnie wiedzę wyczerpującą, bez potrzeby wkładu własnego. Nie zawsze wykazał inicjatywę. W tym projekcie było inaczej. Klient w cały proces był zaangażowany w równym stopniu, co doradca. Czuł sprawstwo, działał i podejmował decyzje, za które czuł się odpowiedzialny. Stanowiło to dla klienta szczególną wartość, bo były to jego wybory. Miało to większe znaczenie i wagę, aniżeli narzucone wizje doradcy. W poradnictwie socjodynamicznym cenne są dla mnie relacje partnerskie budowane z klientem, podczas których klient czuje się bezpiecznie, otwiera się i chce kontynuować podjętą pracę nad sobą i swoim rozwojem w towarzystwie doradcy. Klient pozwala doradcy na to, by uczestniczyć w rzeczach dla niego ważnych.*
- *Tu jest głęboka zmiana. Moje dotychczasowe doradztwo dotyczyło sfery zawodowej. Teraz sięga każdej sfery życia klienta i to jest sedno procesu. Klient może poruszyć każdy trudny temat swojego życia i to jest bezcenne.*

Warto jednak podkreślić, że pojawiły się wypowiedzi wskazujące na **wyzwania** w stosowaniu podejścia konstruktywistycznego, które wiąże się z głębokością procesu, analizowaniem pola osobistego, niebezpieczeństwem przekraczania granic doradztwo-terapia. Ze względu na swój potencjał uruchamiania emocji i wglądów – szczególnie rekomendowana jest ostrożność w pracy z osobą radzącą się, wrażliwość na jej stan psychofizyczny, dbałość o granice, nie penetrowanie obszarów, w których doradca czuje się niekompetentny lub niegotowy, jak również posiadanie kontaktu do specjalistów z innych dziedzin (np. psychoterapia, terapia uzależnień) oraz korzystanie z superwizji:

- *Nie zawsze czułam się podczas tych sesji komfortowo, ponieważ Uczestnicy/czki bardzo się podczas ćwiczeń otwierali. Nie zawsze oni, ja byliśmy na to gotowi. Czasami proces doradczy sięgał za głęboko i obawiałam się, że autorefleksja Uczestników/czek może pogorszyć ich stan psychiczny.*
- *Pozytywne emocje, ale też zagubienie i poczucie odpowiedzialności za cały proces - zbyt głębokie filtrowanie przeżyć, uczuć osoby radzącej w trakcie procesu (wykonywania ćwiczeń, grafik) mogło przyczynić się do "zwrotnych" niespodziewanych sytuacji, zachowań, refleksji osoby radzącej i przyczynić się do jej negatywnych odczuć, emocji.*



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *Było to bardzo ciekawe doświadczenie, przynoszące wiele satysfakcji, ale też pokazujące jak duża odpowiedzialność towarzyszy kontaktom z klientami i powierzonymi przez nich sprawami.*

Rekomendowane modyfikacje narzędzi konstruktywistycznych (proponując zmiany użycia narzędzi celem ich udoskonalenia):

Kluczem efektywnego procesu poradniczego w podejściu konstruktywistycznym jest podążanie za osobą radzącą się, dostosowywanie języka do specyfiki i możliwości rozmówcy, modyfikowanie przebiegu ćwiczeń, by wyjść naprzeciw indywidualnym potrzebom osób radzących się. Doradcy testujący narzędzia wskazywali na konieczność dostosowania instrukcji m.in. do możliwości osób z niepełnosprawnościami (np. dla osób z niepełnosprawnością intelektualną – ważne okazały się krótkie komunikaty, wykorzystanie ilustracji/obrazów czy podział całości ćwiczenia na mniejsze części – takie zabiegi niwelują ograniczenia poznawcze).

- **„Zadania domowe”** – istotnym momentem, otwartym na modyfikacje jest czas pomiędzy sesjami zadania do wykonania przez osobę radzącą się poza gabinetem doradcy (np. wizyta u lekarza, uporządkowanie relacji rodzinnych, rozmowa rekrutacyjna, analiza interesujących treści z wykorzystaniem internetu itp.).
- **Ceremonia zamknięcia** – w obliczu zawiązania się głębszej relacji na linii doradca – osoba radząca się podczas procesu trwającego 8 sesji, niezwykle ważny jest proces domknięcia poradnictwa. Koniec sesji to czas podsumowań podjętych działań i osiągnięć, ale również czas emocjonalnego pożegnania z drugą osobą. To czas dzielenia się informacjami zwrotnymi i osobistymi refleksjami. Dlatego szczególnie ważne, by przygotować się do tej fazy i zaprojektować wyjątkowe działania (np. wręczenie certyfikatu, upominku, listu):
 - *Zamknięcie procesu poradnictwa jest niezwykle istotnym i wyjątkowym momentem dla doradcy i radzącego się. Ważne jest, aby osoba radząca się z ostatniego spotkania z doradcą wyszła z mocą do samodzielnego radzenia sobie podczas stojących przed nią wyzwań życiowych, jak również z wewnętrznym spokojem, że sobie poradzi. Podczas jednego z moich procesów uczestniczka została poproszona o napisanie listu do siebie, który był dla niej wzmocnieniem przy realizacji zaplanowanych ścieżek rozwojowych, poczuciem mocy i wiary w sukces. Doradca ze swojej strony również przygotował list, który miał być „lekarstwem” w momentach zwątpienia przy realizacji działań. Zarówno dla doradcy, jak i osoby radzącej się był to wzruszający moment.*



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Doradcy prezentowali też możliwe modyfikacje poszczególnych narzędzi:

- **Krąg kariery**

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

- **Krąg mocnych stron**

- W przypadku osób radzących się, które same nie potrafią nazwać swoich zasobów (mają blokadę przed nazywaniem i/lub przypisywaniem sobie mocnych stron/pozytywnych cech) – celem ułatwienia można zastosować karteczki z wylistowanym gotowym zestawem umiejętności/ talentów/ wartości albo skorzystać z klasyfikacji Talentów Gallupa albo z kart FRIS do wyboru. Radzący się uzasadnia, w jakich sytuacjach zidentyfikował u siebie poszczególne cechy. (*wybór cech z podanego katalogu otwiera na rozmowę i opowieść, w jakich sytuacjach radzący się ich doświadczył*). Innym wariantem jest analiza czynności: w przypadku kiedy osoba miała problem z nazwaniem swoich cech, poprosiłam, żeby rozpisała najpierw czynności, które wykonywała, a dopiero potem spróbowała sobie wyobrazić cechy i umiejętności związane z tymi czynnościami.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

• Mapowanie

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



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- **Karty metaforyczne (i metafory)**

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

- **Inne narzędzia doradcze**

- Koło równowagi życiowej – korzystnie jest zdefiniować poszczególne elementy kręgu.
- Radar – warto dodać kilka propozycji dzikich kart do wyboru (ułatwia wyobrażenie sobie innych wątków/ważnych kontekstów).
- Hotel Bachtina – „zbudowanie” nowego hotelu Bachtina, na osobnej karcie, z nowymi/ pożądanymi głosami osoby radzącej się i afirmacjami (np. gdy autorefleksja w tym ćwiczeniu rodzi trudne emocje). Rekomendacja by stosować to ćwiczenie tylko w przypadku poczucia kompetencji u doradcy zawodowego, gotowości do radzenia sobie z pojawiającymi się u osoby radzącej się reakcjami, emocjami czy zachowaniami.

Powyższe wyniki podsumowują zastosowane narzędzia/metody konstruktywistyczne w opinii doradców zawodowych realizujących usługi poradnictwa, obrazując między innymi takie efekty jak:

- szybsze i głębsze zaangażowanie w relację z klientem (głęboka relacja doradcza),
- znaczący dialog z osobą radzącą się (struktura sesji daje przestrzeń na refleksyjny dialog i znaczące rozmowy doradcze),
- otwartość na poradnictwo całościowe – podejmowanie szerokiego spektrum tematów, kompleksowość działań w odpowiedzi na indywidualne zapotrzebowanie i oczekiwania UP,
- rozwój nowych perspektyw na praktykę poradniczą,
- wzrost kompetencji doradczych dzięki superwizji (samoświadomość, refleksyjność),
- gotowość do rozwijania warsztatu pracy,
- większy potencjał narzędzi konstruktywistycznych w porównaniu do dotychczas stosowanych metod w zakresie wzrostu samoświadomości i refleksyjności UP.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” 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 rozpoczęły 84 osoby (57 K i 27 M), znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Struktura wykształcenia rysowała się następująco:

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

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

Struktura wsparcia:

1. Doradztwo zawodowe (średnio 8 sesji po 2 godz. dydaktyczne na uczestnika);
2. Pośrednictwo pracy (średnio 5 godzin zegarowych na 1 uczestnika).

4 osoby zrezygnowały z sesji z powodów zdrowotnych i/lub rodzinnych.

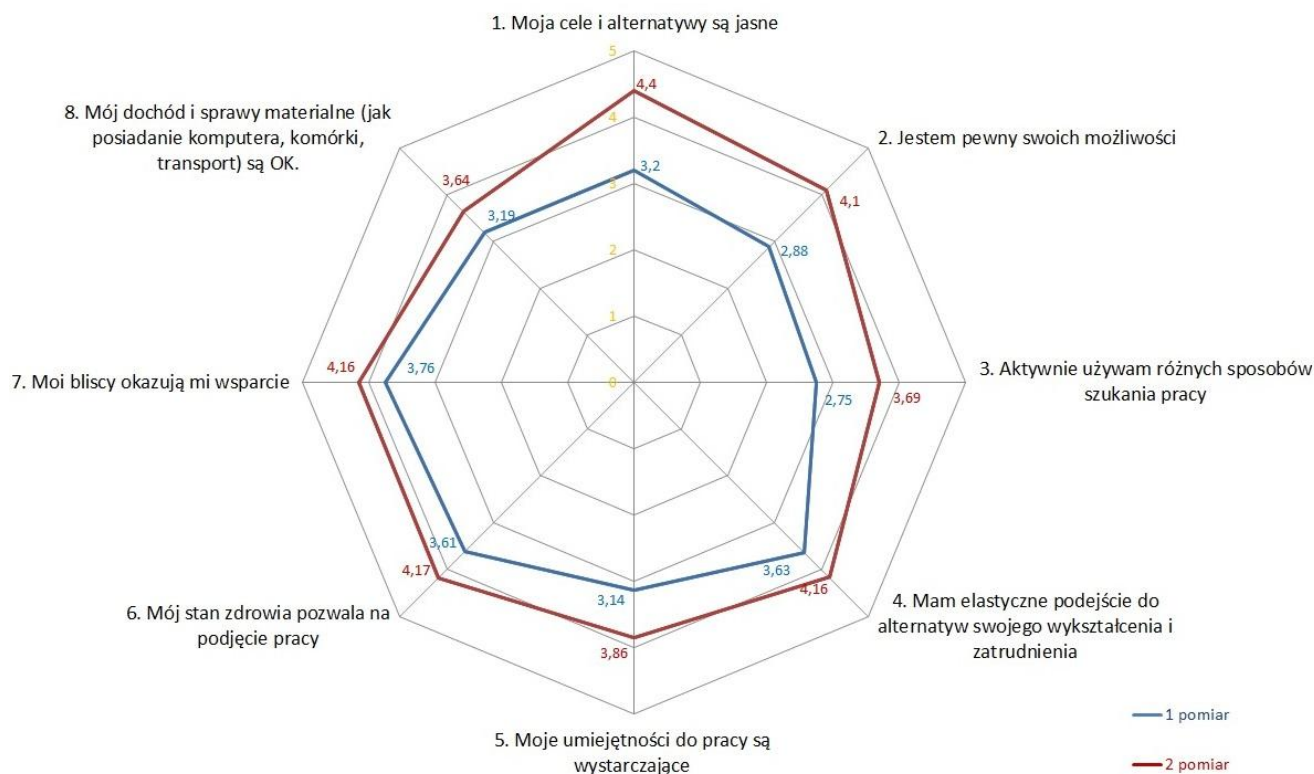
Podjęcie zatrudnienia lub samozatrudnienie w wyniku uzyskania wsparcia w projekcie – 33 osoby (24 K i 9 M) - 132 % założonego wskaźnika.

76 osób wytyczyło nowe ścieżki rozwoju zawodowego i edukacyjnego, dzięki uzyskanemu wsparciu w projekcie.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poniższy **Radar Relacji Praca-Życie** przedstawia wyniki autodiagnozy wśród 77 osób uczestniczących w projekcie. Pomiar zastosowano minimum 2 razy: na pierwszym (pre-test) i ostatnim (post-test) spotkaniu z klientem. Część doradców dokonała pomiaru w trakcie procesu z osobą radzącą się, ale poniższy radar uwzględnia tylko 2 pomiary. We wszystkich obszarach Radaru zanotowano wzrost samooceny:



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

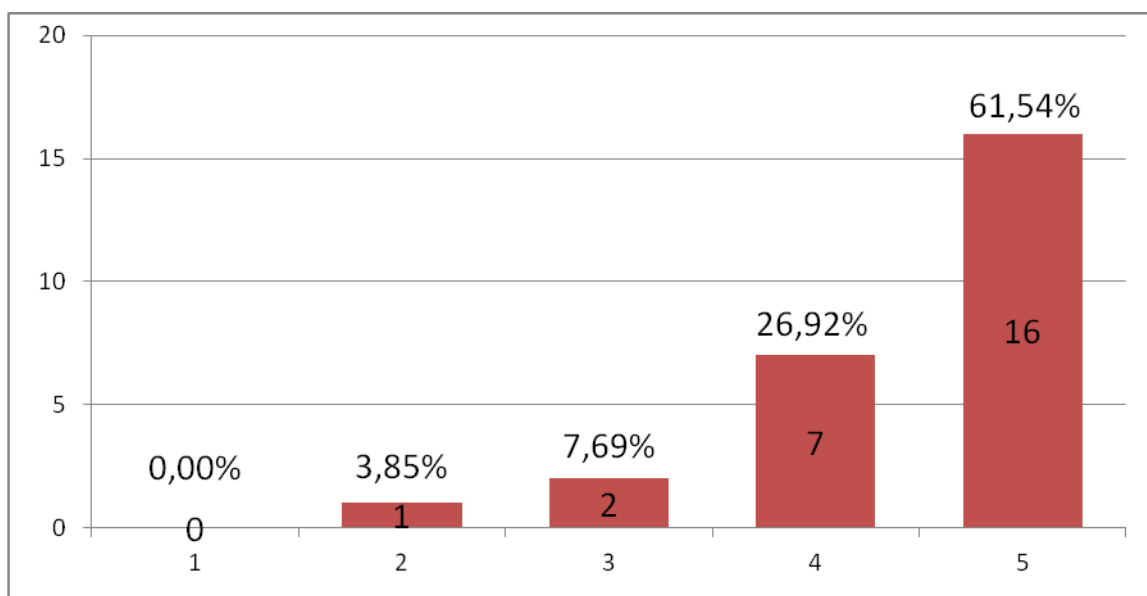
Uczestnicy wskazywali na następujące „**dzikie karty**”: kompetencje miękkie (doświadczenie w kierowaniu ludźmi i współpracy, kontakty z ludźmi, umiejętność planowania, pewność siebie, gotowość do zmian), indywidualne pasje – ścieżki kariery (kariera piosenkarsko-aktorska, realizacja potrzeb artystycznych), podniesienie kwalifikacji (dostęp do szkoleń, dziedziny: uprawnienia kat. T, język angielski, Excel, fizjoterapia), bariery wewnętrzne, emocjonalne (strach, niskie poczucie własnej wartości, brak motywacji i mobilizacji) i finansowe (pieniądze na inwestycje). Dodatkowe kwestie: opieka nad dziećmi i osobami zależnymi, problemy rodzinne, sprawa sądowa, alimenty, wiek, zasiłek, zdrowie, pomoc instytucjonalna (ŚDS – wsparcie emocjonalne), podjęcie pracy w niepełnym wymiarze, zasady romskie.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poniżej przedstawione są wyniki pochodzące z 26 ankiet ewaluacyjnych UP (22 ankiety on-line, 4 ankiety papierowe).

Opinie na temat ćwiczenia **Krąg Kariery**

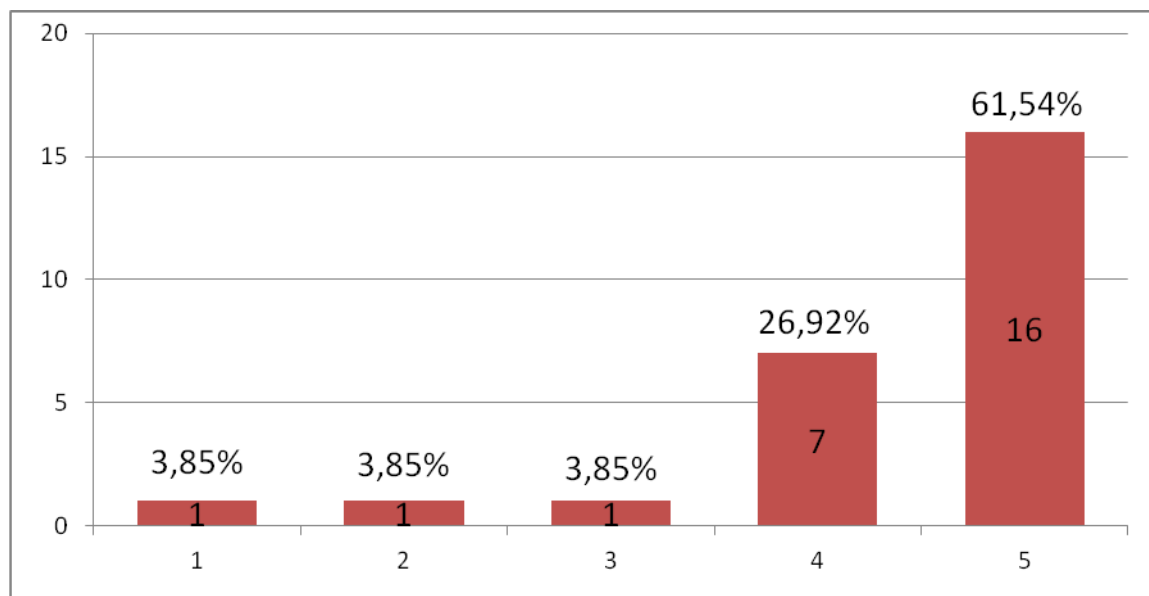


- **Krąg kariery** pozwolił osobom uczestniczącym na dookreślenie wizji swojej kariery („zrozumiałam, jakie elementy są ważne w wyborze pracy/kariery”), kompleksowy wgląd w siebie, swoje umiejętności, potencjały i ograniczenia („odkryłam dotąd nieznane aspiracje”), uporządkowanie celów i ustalenie priorytetów. Pojawiały się opinie, że ćwiczenie jest: *przejrzyste, ciekawe, pozytywne, przydatne, wartościowe*. Uczestnicy podkreślali wagę włączenia perspektywy innych (wgląd od znaczących osób) – wzbogacenie samowiedzy o informacje zwrotne od innych („cenne zderzenie własnych wyobrażeń i odczuć innych na wybrane kwestie”; „ćwiczenie polepszyło relacje rodzinne”):
 - *W ćwiczeniu są wzięte pod uwagę nawet osobiste predyspozycje, co do stylu, wartości, równowagi i wnikliwie ich rozpatrywanie może lepiej przygotować do odpowiedniego dobrania pracy.*



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Opinie na temat ćwiczenia **Krąg Mocnych Stron**

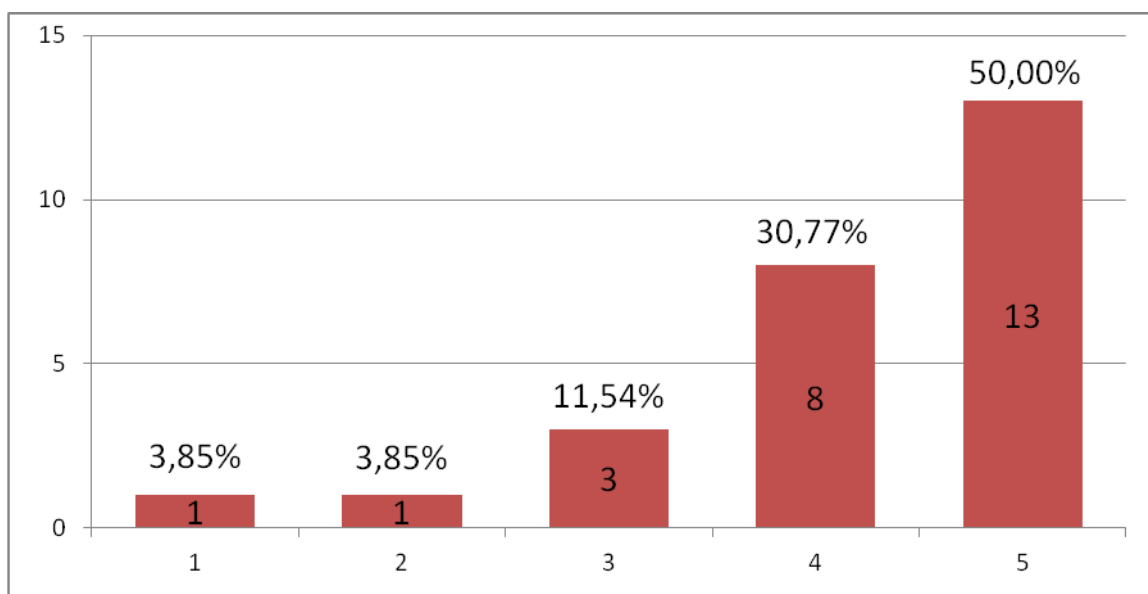


- **Krąg mocnych stron** pozwolił osobom uczestniczącym na dogłębną samoocenę: przyjrzenie się/ poznanie/ odkrycie swych mocnych stron. Budował poczucie pewności i sprawstwa oraz pozwalał na transfer dostrzeżonych cech na proces poszukiwania pracy. Dla części osób ćwiczenie było wymagające – ze względu na trudności w przedstawianiu się w pozytywnym świetle. W opinii uczestników ćwiczenie:
 - Pomogło mi zrozumieć, że mam więcej mocnych stron, niż na początku myślałam.
 - Pozwala zbudować większą pewność siebie.
 - Analiza swoich mocnych stron i wydobywanie ich z siebie jest bardzo ważne przy podjęciu konkretnej pracy, ponieważ znając swoje możliwości ułatwia nam stwierdzenie, jaki charakter pracy będzie dla nas najlepszy.
 - Odkryłam swoje wnętrze, które pozwala na znalezienie odpowiedniej pracy i powołania w życiu.
 - Zobaczyłam, że jestem jednak odważna, że w trudnych chwilach potrafię podjąć szybkie i ważne decyzje.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Opinie na temat ćwiczenia **Mapowanie Teraźniejszości**



- **Mapowanie teraźniejszości** umożliwiło osobom uczestniczącym pogłębioną diagnozę ich sytuacji życiowej, wgląd w swoje zasoby, ustalenie i analizę tego, co aktualnie ważne w życiu (priorytety, cele, problemy, bariery). Oto wybrane wypowiedzi:
 - *Bardzo przydatne ćwiczenie, pomagające ocenić stan, w jakim się znajdujemy w chwili obecnej, co chcemy zmienić, udoskonalić, a co chcemy wyeliminować z życia.*
 - *Ćwiczenie zobrazowało mi gdzie jestem teraz i dzięki temu wiem gdzie chcę być w przyszłości.*
 - *Poprzez analizę przestrzeni życiowej można próbować budować swój potencjał.*
 - *Autorefleksja graficzna pozwala zapomnieć o nudnawych testach.*
 - *Zrobiłam wtedy remanent obecnego życia. (...)Uświadomiłam sobie uczucia, którymi darzę bliskich.*

Inne ćwiczenie/działanie doradcze, które zapadło osobom uczestniczącym w pamięć – w tym wątku uczestnicy wymieniali następujące ćwiczenia:

- Określenie ról pełnionych w życiu (*dzięki niemu wiem, jakie role pełnię, ale też jakie inne role chciałabym pełnić w przyszłości*).
- Mapa przyszłości i wyznaczanie kroków do pożądanej wizji
 - *Uświadomiłam sobie, co chciałabym robić w przyszłości, kim być i jak chciałabym, żeby wyglądało moje życie.*
 - *Dodaje natchnienia do zmiany życia, do podjęcia pracy.*
 - *Pomogło określić niezbędne działania.*
 - *Zapadło w pamięć, gdyż najdłużej się nad nim zastanawiałem i nad realnością alternatyw przyszłości. Ćwiczenie ciekawe, pozwalające określić czy to, czym*



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

się zajmuję odpowiada temu, czym mógłbym się zajmować (z większym entuzjazmem).

- Atraktory miejsca pracy (*pokazały mi namacalnie gdzie chcę pracować, w jakim otoczeniu, na czym mi zależy*).
- Hotel Bachtina (analiza wewnętrznych „głosów”).
- Ćwiczenia z wykorzystaniem kart metaforycznych (karty DIXIT – *byłem zaskoczony czymś tak dziwnym;)))*) i z rysowaniem.
- Uczestnicy zwracali też uwagę na ważność samej rozmowy z doradcą oraz fakt, że wszystkie ćwiczenia były otwierające (*potrafiły pokazać pewne rzeczy – czasem oczywiste, ale napisane bądź wypowiedziane na głos nabierały znaczenia*).

Najbardziej pomocne narzędzie w trakcie procesu doradczego:

- Mapa terażniejszości (*dała mi obraz mojej sytuacji; wyszło, że moje słabe zdrowie psychiczne determinuje wiele aspektów mojego życia i było to wyzwaniem dla doradcy, by pomóc wyjść z tej patowej sytuacji*).
- Mosty łączące terażniejszość i przyszłość (*Budowanie alternatywnych ścieżek rozwoju*).
- Krąg kariery (*pomogli mi go wypełnić moi bliscy, którzy ocenili moją osobę*).
- Krąg mocnych stron (*podchodzę do siebie bardzo krytycznie i dzięki temu uświadomiłam sobie jak wartościowym pracownikiem mogę być*).
- Atraktory miejsca pracy (*pomogło mi zrozumieć, jaki rodzaj pracy najbardziej by mi pasował*).
- Hotel Bachtina (*pozwolił przypomnieć dobre myśli, które motywują do działania*).
- Ćwiczenia z rysowaniem (*mam pamięć wzorową i wtedy lepiej rozumiem*).
- Analiza celów metodą SMART (*nauczyłam się jak rozpisywać cele i jaką drogą je osiągać*).
- Drzewo decyzyjne i zadawanie pytania: dlaczego? (*praktycznie na każdym etapie podejmowania decyzji stosuję podobne rozważania, jednak to ćwiczenie dało mi nieco inne spojrzenie i odwzorowanie na życie zawodowe*).
- Za najbardziej pomocną uczestnicy uważali też samą rozmowę z doradcą (dzięki której zwiększała się ich samoświadomość) oraz wskazywali, że wszystkie ćwiczenia były pomocne (*Wszystkie. Każdy z osobna dotykał innych miejsc, razem to petarda*).

Narzędzia, których zastosowanie było największym wyzwaniem:

- 20 rzeczy, które lubię robić (*było pierwsze i wymagało skupienia i myślenia*).
- Mapowanie terażniejszości (*trudno odnieść się do miejsca, w którym się jest, jak się jest bezrobotną; skłoniło mnie do refleksji nad sobą i było jednym z pierwszych wykonanych*) i mapowanie przyszłości (*wymagały największego wejrzenia w siebie i własne potrzeby; zostały określone cele i teraz muszę je osiągnąć; musiałam podjąć decyzję, co chcę naprawdę zmienić w moim życiu*).



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Krąg mocnych stron (*nigdy się nie zastanawiałam nad mocnymi stronami; nigdy nie potrafiłam tak wprost mówić o sobie, o swoich wadach i zaletach; nie widziałam ich w sobie dużo, krytycznie do siebie podchodzę*).
- Krąg kariery (*poruszyło wszystkie obszary i wymagało mocnego wglądu w siebie a to czasami nie jest przyjemne*).
- Radar (*trzeba było dokonać refleksji odnośnie tak naprawdę swoich postanowień, co do szukania pracy, możliwości, podjętych działań, a także wsparcia otrzymanego od najbliższych*).
- Karty (*nie przepadam za fantazjowaniem, myśleniem abstrakcyjnym*).
- Hotel Bachtina (*budowanie swojej tożsamości na nowo, rekonstruowanie, uświadomienie sobie, które myśli mnie najbardziej ciążą*).
- Zapisywanie ograniczających przekonań - *bo nie mam do nich łatwego, świadomego dostępu*.
- *Do każdego ćwiczenia podchodziłam na poważnie i z każdego ćwiczenia wyciągałam wnioski - więc myślę, że każde z ćwiczeń było wyzwaniem.*

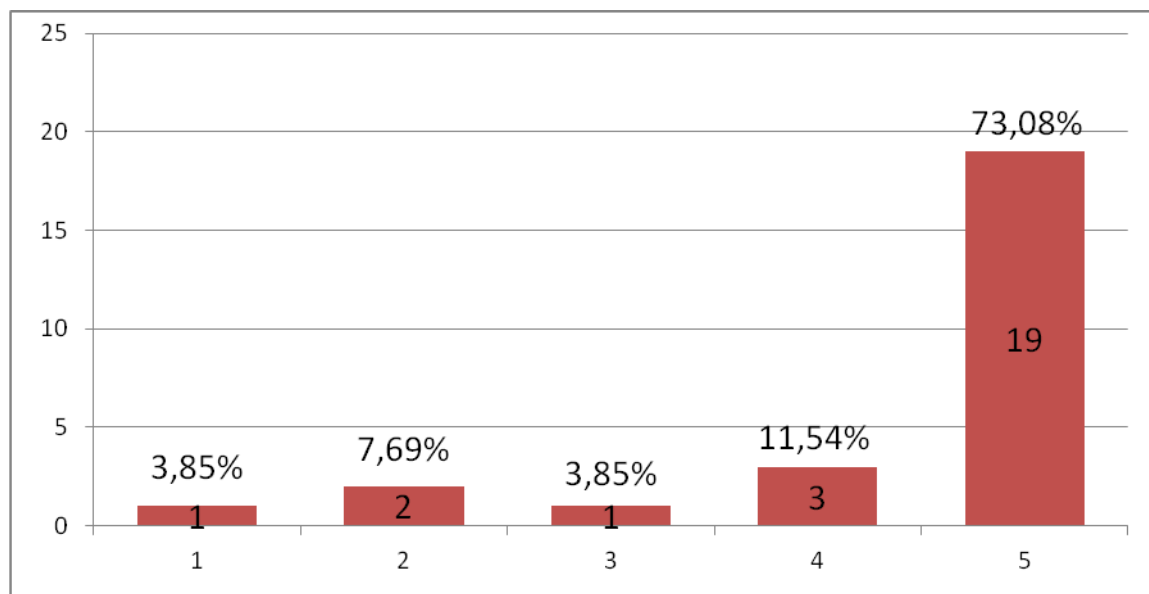
Ocena efektów pracy z doradcą – osoby radzące się wskazywały na:

- Efekty miękkie (wzrost samoświadomości, poznanie siebie, większa pewność siebie, odkrycie w sobie nowych zdolności/zasobów/umiejętności, lepsze samopoczucie, doprecyzowanie celu, ustalenie priorytetów zawodowych, zmotywowanie do działań, większa chęć szukania pracy):
 - *Nieco inne spojrzenie na swoje osiągnięcia i doświadczenia, zwiększenie dystansu do pewnych spraw oraz okazja do ich przemyślenia i przewartościowania.*
 - *Dzięki tym spotkaniom uświadomiłam sobie tak naprawdę, co chcę robić w życiu i jaką drogą podążać, aby osiągnąć swój cel.*
 - *Odzyskanie wiary we własne możliwości, dodanie pewności siebie i pomoc w określeniu/ odnalezieniu swoich mocnych stron.*
 - *Wygenerowanie kreatywnych rozwiązań w ćwiczeniu 3 kroki z użyciem dodatkowych metod zaczerpniętych z design thinking.*
 - *Udało się wydobyć na powierzchnię wiele ukrytych cech i potencjał oraz pomogła mi poszerzyć swoje spoglądanie na siebie i przyszłość.*
 - *Odważyłam się sięgnąć do myśli założenia własnej firmy. Wsparcie Doradczyni podczas spotkania z najemcą stoiska było strasznie dla mnie ważne. W ogóle kontakt, rozmowy z osobą, która robi swoją pracę fantastycznie, to jest coś, co polecam każdemu. Pomogła mi otworzyć oczy i przestać się bać.*
- Efekty twarde (aktywizacja zawodowa, podjęcie stażu, otwarcie firmy).
 - *Najważniejsze efekty to znalezienie pracy, pomoc i wsparcie w poszukiwaniach pracy.*



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ocena współpracy z pośrednikiem pracy



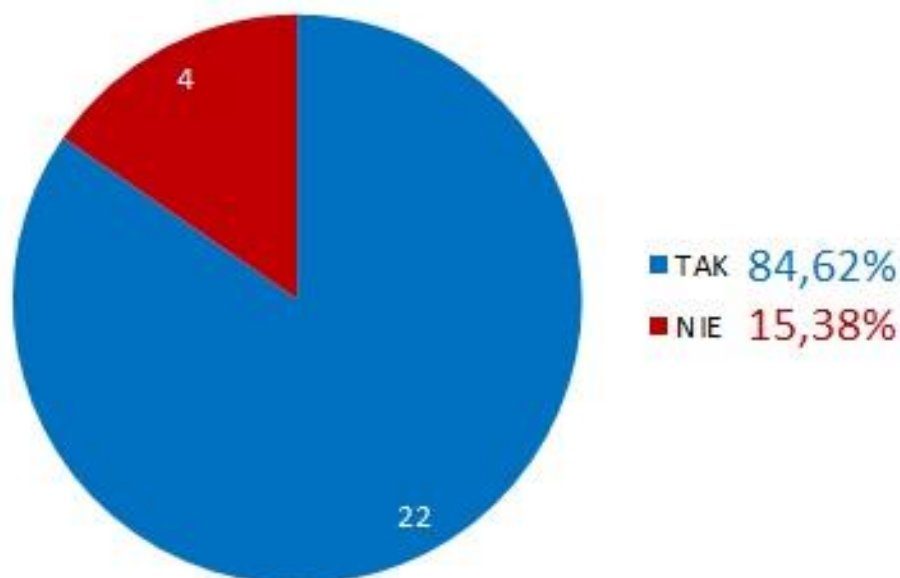
- Osoby radzące się wskazywały na profesjonalne podejście pośrednika pracy, przyjazne nastawienie, chęć pomocy, zaangażowanie, empatię, otwartość, wsparcie w realizacji celów (poszukiwanie pracy), umiejętność słuchania, motywowania oraz przedstawianie ciekawych ofert pracy.

Krytyczne oceny dotyczyły odwoływania spotkań, małej ilości ofert pracy lub braku wystarczającego kontaktu.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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



Osoby radzące się **zachęcały do udziału w tej formie poradnictwa** i polecały innym udział w podobnym projekcie opowiadając innym o programie i przedstawiając swoją historię:

- *Zachęcam wszystkich, którzy chcieliby popracować nad sobą i chcieliby wybrać najlepszą ścieżkę kariery na ten moment dla siebie!*
- *Solidny rachunek zysków i strat:) Każdy powinien mieć możliwość samorozwoju i warto z niego korzystać.*
- *Spotkania z doradcą pomogą ludziom niezdecydowanym odnaleźć to, czego chcą w życiu – tą właściwą drogę, którą mogą podążać przy wsparciu doradcy.*
- *Zachęcam, ponieważ dzięki spotkaniom z doradcą można sobie przypomnieć, rozświecić czy uzmysłwić swoje umiejętności, oczekiwania, mocne i słabe strony.*
- *Uważam, że jest to świetny program, który bardzo pomaga nie tylko w szukaniu pracy/ścieżki kariery, ale też dodaje pewności siebie. Można liczyć na pełne wsparcie i pomoc.*
- *Polecam. Pozwala w sposób konstruktywny spojrzeć na swoje dotychczasowe doświadczenia i sprecyzować cele, jakie chcemy osiągnąć.*
- *Pomaga rozruszać umysłowo kandydata, często będącego w stagnacji i poszerzyć spektrum patrzenia na siebie.*
- *Pomoc i wsparcie, dzięki któremu cały okres i proces szukania pracy był łatwiejszy, mniej stresujący i który zaowocował końcowym sukcesem znalezienia pracy.*
- *Zachęcam inne osoby, które poszukują sensu życia, są zagubione w świecie – ten projekt pozwala odnaleźć samego siebie.*
- *Przyjemne spotkania i rozmowy pobudzające do pracy na sobą.*



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kilka osób wypowiedziało również swoje uwagi o doświadczeniu poradnictwa:

- *Uważam, że kilka ćwiczeń było zbyt podstawowych. Może dlatego, że sama uczestniczyłam wcześniej w różnych spotkaniach i warsztatach rozwojowych i część z tych ćwiczeń była mi znana.*
- *Polecam udział w sesjach – ale uważam że to dla osób, które podchodzą do tego poważnie i naprawdę chcą coś zmienić.*

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

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

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

- wzrost poczucia własnej wartości – dostrzeganie swoich mocnych stron,
- budowanie poczucia sprawstwa,
- wzrost samoświadomości, wgląd w siebie,
- wzrost umiejętności podejmowania decyzji i wyznaczania celów,
- wsparcie w świadomym rozwijaniu uzdolnień, umiejętności i zainteresowań,
- weryfikacja dotychczasowych decyzji zawodowych,
- pomoc w planowaniu kariery zawodowej i dokonanie świadomego wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej,
- otwarcie na nowe perspektywy i alternatywy,
- motywowanie i budowanie poczucia pewności na rynku pracy,
- wzrost motywacji do rozwijania kompetencji społecznych pożądanых na rynku pracy,
- wsparcie inicjatyw osobistych – w różnych dziedzinach życia,
- przełamanie stereotypów na temat pracy doradców i świadczonych przez nich usług.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

7. Wnioski i Rekomendacje.

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

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

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

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

Ewaluacja na poziomie instytucji i osób decyzyjnych oraz kadry specjalistów (DZ) odpowiadać miała na kluczowe dla funkcjonowania projektu pytania – służyła poznaniu opinii i uwag dotyczących tego jak wprowadzać nową jakość poradnictwa zawodowego i wdrażać testowaną innowację 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).

Wnioski (*status quo* IU i ocena poradnictwa zawodowego – poza testowaniem):

Odbiorcy usług poradniczych to według personelu IU (kadry zarządzającej, doradców zawodowych) grupa bardzo zróżnicowana, o szerokim spektrum potrzeb, barier i wyzwań. Personel IU wyodrębnił następujące kategorie osób korzystających z usług IU:

- osoby bezradne, zagrożone wykluczeniem społecznym, o skomplikowanej sytuacji życiowej (klienci KIS, OPS, więźniowie z ZK przygotowujący się do wejścia na rynek pracy – osoby w bardzo trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej; osoby



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

z niepełnosprawnością – psychiczną, intelektualną, z nabytą niepełnosprawnością sprzężoną; osoby z mniejszości romskiej);

- osoby bez jasno sprecyzowanych celów, zagubione, z zaniżonym poczuciem własnej wartości (np. osoby, które opuściły pieczę zastępczą albo ośrodki wychowawcze);
- osoby długotrwale bezrobotne (w tym takie, które realnie nie chcą pracować);
- młodzież gimnazjalna, uczniowie szkół średnich (planowanie kariery, kreowanie postaw przedsiębiorczych);
- młodzież NEET (bez doświadczenia i wystarczających kompetencji, o dużych wymaganiach dot. pracy, bez realnej oceny własnych możliwości; trudna rekrutacja, wydrenowany rynek – często osoby wciągane do projektów „na siłę”);
- absolwenci studiów wyższych (konfrontacja z rynkiem pracy);
- kobiety z różnymi problemami (uzależnienia, rozbite rodziny, małe dzieci – matki powracające na rynek pracy);
- osoby 50+;
- osoby z terenów powiatów miejsko-wiejskich (płytki rynek pracy – mało ofert pracy, ograniczona pula opcji rozwoju);
- osoby pracujące 10-20 lat, które nagle utraciły pracę i chcą się odnaleźć na rynku pracy albo same chcą coś zmienić (zagubione, bo nigdy wcześniej tego nie robiły);
- osoby powracające z zagranicy (zagubione w nowej rzeczywistości, często mające doświadczenie i kompetencje, chcące odnaleźć się na lokalnym rynku pracy);
- osoby pracujące (z własną inicjatywą, chcące otworzyć własną działalność, zmienić karierę, nastawione na rozwój zawodowy, zainteresowane szkoleniami, pracą za granicą). Również osoby, które zarządzały/kierowały/zajmowały wyższe stanowiska, ale doznały wypalenia zawodowego i szukają niekonwencjonalnych form zatrudnienia);
- pracodawcy (analiza ścieżek rozwoju i kompetencji pracowników).

3 cechy świadczonego aktualnie poradnictwa w ramach instytucji:

- chaotyczne – brak przemyślanej strategii poradnictwa, brak systemowego rozwoju poradnictwa (chaos rozwiązań, multiplikowanie kosztów, krótkookresowość, punktowość nowych rozwiązań – nie wiadomo, w jakim kierunku poradnictwo ma zmierzać);
- zmarginalizowane, „odsunięte na boczny tor”, „intencjonalnie obumiera” (co ma związek z oczekiwaną zmianą ustawy), „podcięto mu skrzydła” – choć mamy bardzo dobrych, kompetentnych, solidnych, doświadczonych doradców (istnieją wystandaryzowane narzędzia pracy, schematy działań – a jest szukanie możliwości, otwartość na nowości, chęć rozwoju, pracy twórczej, szerszej współpracy, wyposażenia w różnorodne narzędzia dla różnych klientów);
- krótkie w treści i w formie i nastawione na efekt, ma charakter incydentalny, trudno mówić o rozwoju klienta (szybkie przejście od pierwszego kontaktu do wsparcia),



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

rzadko ma charakter procesowy, wysoki stopień sformalizowania (wskaźniki efektywności, presja finansowa);

- projektowe – jest efektem projektów, a nie analizy potrzeb i rzeczywistości (np. zaplanowane w projekcie dla klientów MOPSu – szeroki wachlarz narzędzi, poradnictwo jako element kompleksowego wsparcia społecznego dla klientów);
- dialogowe (wywiad – wartość rozmowy), analityczne, diagnostyczne (badania, testy);
- zachęcanie doradców do modyfikowania narzędzi, sieciowanie – tworzenie interdyscyplinarnych zespołów (głos ten wpisuje się w propagowany przez Fundację kierunek rozwoju poradnictwa i podkreślanie kreatywności doradcy jako zaawansowanej kompetencji doświadczonych doradców).

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

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

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

- kwestie finansowe – ze względu na koszty preferowane poradnictwo nastawione na szybki efekt, a nie procesowe;
- infrastruktura/warunki lokalowe (np. wąskie klatki);



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- marginalizowanie poradnictwa – konsekwencje deregulacji zawodu DZ: niejasność stanowiska DZ, po zmianie ustawy DZ jest też pośrednikiem pracy jako doradca klienta, stricte poradnictwem zajmuje się często tylko 1 DZ na urząd. Dodatkowo poradnictwo często jest niedoceniane wewnątrz instytucji (np. krytyka, że DZ obsłużył tylko 5 klientów/dzień, podczas gdy na innych stanowiskach 30 osób/dzień). W konsekwencji brak społecznej świadomości i wiedzy nt. specyfiki doradztwa zawodowego;
- brak mody na poradnictwo (tzw. „zło konieczne”), brak świadomości, słaby marketing poradnictwa;
- brak rozwiązań systemowych w obszarach:
 - ukierunkowania młodych ludzi na aktualne trendy rynkowe (uwzględnianie popytu w konkretnych zawodach na danym obszarze, świadome kreowanie potrzeb edukacyjnych – tak, aby korespondowały z lokalnymi potrzebami rynkowymi),
 - wymiany danych i informacji o kliencie (klient „znika/pojawia się w różnych miejscach i instytucjach – brak ciągłości i skoordynowanych działań, „przerabianie” osób, tylko wskaźniki zatrudnieniowe, a nie społeczne – systemowe deprecjonowanie aktywności społecznej),
 - inwestowania w wykwalifikowany personel doradczy (ograniczone zasoby kadrowe, niewystarczająca liczba DZ, zatrudnianie osób bez kwalifikacji w roli DZ),
 - zintegrowanej bazy rozwiązań poradniczych (np. baza BUR);
- przymus, kierowanie osób „jak leci” do DZ – niezrozumienie przez klienta czym zajmuje się DZ (nie może to być masowa usługa dla każdego);
- problemy z aktywizacją osób niepełnosprawnych (niski wskaźnik zatrudnienia);
- coraz mniej doradztwa w poradnictwie (np. stawia się na cyfry: grupowe poradnictwo dla... 40 osób, brak czasu na zajęcie się kompleksowo danym człowiekiem, nadmiar klientów do obsłużenia na 1 DZ);
- brak pracy u podstaw (szkoły podstawowe – brak uwrażliwiania na kwestie rynku pracy);
- trudna rola DZ z uwagi na zróżnicowane potrzeby/deficyty klientów (konieczność korzystania z wiedzy psychologicznej);
- rozdźwięk między projektami aktywizacyjnymi (brak czasu, wskaźniki) a innowacyjnymi (więcej przestrzeni na proces poradniczy);
- NGO – brak realnej siły do forsowania rozwiązań, długi okres procedowania proponowanych rozwiązań.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rekomendacje

Poziom makro – SYSTEM

- budowanie świadomej strategii rozwoju poradnictwa;
- uregulowania prawne w obszarze poradnictwa – konieczność wzmocnienia pozycji DZ w przepisach (osoby badane zwracały uwagę na standardy pracy pracowników socjalnych – zapewnione superwizje, dodatkowe 10 dni urlopu regeneracyjnego, inwestycje w szkolenia kadry – i postulują transfer takich rozwiązań na zawód DZ);
- zadbanie o budżetowanie szkoleń i rozwoju DZ (np. przygotowanie DZ do współczesnych wyzwań multikulturowości, mobilności i migracji zawodowych; wzrost umiejętności pracy z młodzieżą i znajomości ich potrzeb);
- wdrażanie usług poradnictwa od wczesnego etapu szkolnego;
- dostęp do wsparcia doradczego dla osób kończących odbywanie kary w więzieniu;
- budżetowanie i promocja poradnictwa jako jednej z dostępnych szeroko usług (dla chętnych, dla pracodawców, dla biznesu, a nie tylko dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w sytuacji ostatecznej, kryzysowej, problemowej);
- konieczność zebrania rozproszonych rekomendacji wypracowanych w programach POKL-POWER i przekazanie ich na specjalistyczne komisje sejmowe;
- budowa zintegrowanej bazy rozwiązań poradniczych i dobrych praktyk – potrzeba lepszej multiplikacji narzędzi wypracowanych w projektach (rozwój platformy metod i narzędzi poradniczych);

Poziom mezo – INSTYTUCJE

- tworzenie kultury organizacyjnej doceniającej poradnictwo w IU (odczarowanie poradnictwa, zmiana PR-u – szacunek dla zawodu DZ, odpowiednie finansowanie);
- inwestowanie w rozwój kwalifikacji DZ;
- dostęp do superwizji dla DZ;
- wykorzystywanie nowych technologii (media społecznościowe, FB) – promocja poradnictwa;
- kontraktowanie – podkreślenie roli DZ w efektywności zatrudnieniowej;
- sieciowanie – budowanie partnerstw lokalnych, kompleksowa współpraca i wymiana informacji (powiatowe, lokalne platformy poradnictwa);
- zadbanie o wymiar materialny usług poradniczych: zapewnienie mikro-poczęstunku, zwrot kosztów dojazdu dla klientów w najtrudniejszej sytuacji ekonomicznej, ogólnodostępne wsparcie eksperckie dla DZ (np. psycholog), możliwość zapewnienia opieki nad dzieckiem czy innymi osobami zależnymi (kącik dla dziecka lub opieka w domu);



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- utworzenie komórek w PUP zajmujących się stricte osobami z niepełnosprawnościami (potrzebny wydłużony czas wsparcia, możliwość przerwy w procesie aktywizacji zawodowej – ze względu na stan psychosomatyczny, pobyty w szpitalu);
- inwestycje infrastrukturalne (osobne pomieszczenia na doradztwo celem zadbania o komfort klienta, udogodnienia dla osób z niepełnosprawnościami – również dogodne godziny przyjęć);
- możliwość organizacji krótkoterminowych staży wielostanowiskowych np. 1 mc – próbka pracy (wejścia pośrednika pracy/ trenera zatrudnienia wspomaganego/ trenera pracy podczas stażu oraz adekwatna ilość godzin wsparcia – np. trener pracy – konieczna większa ilość godzin).

Poziom mikro – DORADCY DZ/DK

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



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wnioski – ocena testowanego modelu pracy (podejście konstruktywistyczne)

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

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

Analiza procesu testowania SWOT

- **Potencjały i mocne strony:**
 - Zindywidualizowane podejście
 - Praca na procesie
 - Wymiar holistyczny
 - Pogłębione relacje (DZ – radzący się, radzący się – otoczenie)
 - Różnorodność metod i narzędzi oraz możliwość elastycznego z nich korzystania
 - Supervizja DZ (upodmiotowienie i wzmocnienie roli DZ)
 - Nieprzewidywalność, twórczość sesji
 - Empowerment – większe zaangażowanie radzącego się (samopoznanie, praca na zasobach, budowanie odpowiedzialności)
- **Słabe strony podejścia**
 - Czasochłonność podejścia
 - Dłuższy czas oczekiwania na rezultat (efekt, zatrudnienie)
 - Niekonwencjonalne narzędzia (z punktu widzenia klienta)
 - Trudność w zaproszeniu klienta/ radzącego się do wsparcia w tym nurcie (praca własna, brak gotowych odpowiedzi)
 - Nieprzewidywalność procesu może utrudniać planowanie działań
 - Narzędzia mogą być trudne do zastosowania przez DZ z małym doświadczeniem zawodowym
 - Relacje DZ – radzący się mogą być trudniejsze (ze względu na głębokość pracy)
 - „duchowy” wymiar w poradnictwie... (wyzwanie)
- **Zagrożenia/bariery dla rozwoju podejścia konstruktywistycznego**
 - Niedobór kadry – mała liczba DZ w instytucjach
 - Mała liczba godzin poświęconych dla klienta



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Brak wystarczającej otwartości na niestandardowe działania (np. zaproszenie do procesu doradczego osób znaczących, wyjście poza instytucję)
 - Brak superwizji DZ
 - Zbyt mało metod i nowożytnych narzędzi w programach studiów dla DZ
 - Brak systemowej wizji rozwoju poradnictwa (brak odgórnej promocji nurtu)
 - Brak pozytywnego PR-u poradnictwa
 - Przeciążenie DZ innymi obowiązkami (administracyjnymi)
 - Nastawienie kadry zarządzającej na twardy efekt
 - Brak przygotowania klientów do pracy taką metodą (ew. mentalny opór)
 - Zagrożenie wejścia na obszary innych specjalistów (np. psycholog)
- **Pomysły, rozwiązania wdrożeniowe/ możliwości**
 - Zarządzenie do stosowania podejścia w instytucji
 - Stworzenie warunków lokalowych
 - Upowszechnianie metody w ramach IU (przeszkolenie kadry kierowniczej/zarządczej i innych DZ)
 - Superwizja jako stały element pracy DZ
 - Wprowadzenie certyfikatów dla osób radzących się – potwierdzających objęcie metodą konstruktywistyczną
 - Szersze przedstawienie metody jako dobrej praktyki na przykładach wybranych grup docelowych (aplikacja do pracy z osobami wielobarierowymi) – informacje o efektach, ewaluacja
 - 3 konteksty zmiany i zastosowań poradnictwa konstruktywistycznego:
 - ◆ **Publiczne Instytucje Rynku Pracy (IRP)**
 - zmiana systemowa poprzez zapis w ustawie (stosowanie nowych narzędzi, budżetowanie roczne)
 - schemat działań: 1. Analiza potrzeb DZ, 2. Wniosek do Dyrektora; 3. Wewnętrzny projekt zespołu PUP (personel, miejsce, superwizja, czas realizacji, efektywność – „miękkie” wskaźniki)
 - ◆ **Niepubliczne IRP**
 - konkursy – priorytetowe (dodatkowe punkty w ocenie WND za stosowanie innowacyjnych rozwiązań – w tym poradnictwo konstruktywistyczne jako jedna z propozycji na liście rozwiązań)
 - szkolenie HR z zakresu nowych narzędzi i korzyści z wpływu na rozwój firmy
 - aplikacja podejścia konstruktywistycznego do rozwoju zasobów ludzkich firmy (outplacement, przeciwdziałanie wypaleniu, strategię personalne, rozwój kariery zawodowej, IPRZ – indywidualne programy rozwoju zawodowego pracowników, superwizje)
 - ◆ **Edukacja**
 - uczelnie wyższe (standaryzacja programów studiów dla DZ; Biura Karier
 - praca ze studentami)



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- poziom gimnazjalny/ponadgimnazjalny (SZOK, DZ – stosowanie narzędzi konstruktywistycznych w pracy z młodzieżą)
- profesjonalizacja kadry – podnoszenie kompetencji z zakresu nowych narzędzi i innowacyjnych rozwiązań (dodatek finansowy - motywacyjny) – certyfikacja kompetencji doradców
- możliwość zlecania usług doradczych z zakresu poradnictwa podmiotom zewnętrznym (jakościowe kryteria oceny: zastosowanie narzędzi konstruktywistycznych – dodatkowy punkt)

Rekomendacje (podejście konstruktywistyczne)

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

Poziom makro – SYSTEM

- aktualizacja programów kształcenia doradców zawodowych – promocja podejścia konstruktywistycznego (zagwarantowanie w programach studiów obecności współczesnych trendów w poradnictwie kariery);
- szersze zaistnienie problematyki poradnictwa konstruktywistycznego w dyskursie publicznym;
- realizacja działań upowszechniających: popularyzacja wiedzy o podejściu konstruktywistycznym wśród decydentów i odbiorców, informowanie o możliwościach, efektach i rozwiązaniach podejścia konstruktywistycznego;
- przygotowanie standardu usług doradczych w nurcie konstruktywistycznym (podstawowe zasady organizacyjne świadczenia poradnictwa kariery, stworzenie systemu certyfikacji i superwizji doradców zawodowych);
- powstawanie metodycznych zespołów roboczych i organizowanie ogólnopolskich konferencji dot. poradnictwa konstruktywistycznego;
- całościowe poradnictwo konstruktywistyczne w szkołach (rozwijanie poczucia sprawstwa w osobach młodych, praca zgodna z talentem/pasją).

Poziom mezo – INSTYTUCJE

- możliwość włączenia elementów podejścia konstruktywistycznego do głównego nurtu działań IU – możliwa jest częściowa implementacja z uwzględnieniem możliwości i ograniczeń danej instytucji (podpisanie zarządzenia/uchwały w IU dot. włączenia produktu lub jego wybranej części w metodykę pracy doradców);



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- profesjonalne szkolenia kadr z podejścia konstruktywistycznego – szkolenia pozostałych doradców, aby upowszechniać podejście w ramach instytucji i włączyć je do stałych praktyk poradniczych oferowanych przez instytucję (upowszechnianie i włączanie do głównego nurtu polityki danej instytucji – efekt skali);
- włączenie superwizji doradców zawodowych w standard działań IU;
- promowanie doradztwa, zamieszczenie informacji o metodzie na stronie www IU;
- zapewnienie trwałości produktu po zakończeniu realizacji projektu;
- organizacja przestrzeni do pracy z klientem – wygenerowanie i zabezpieczenie odpowiedniej ilości czasu i przestrzeni na poradnictwo konstruktywistyczne (stworzenie odpowiednich warunków do świadczenia doradztwa);
- stworzenie przyjaznej atmosfery dla twórczego eksperymentowania z narzędziami;
- podkreślenie roli poradnictwa konstruktywistycznego w regulaminach IU;
- sieciowanie instytucji – zacieśnianie współpracy z różnymi lokalnymi organizacjami/specjalistami/instytucjami, świadczącymi usługi całonocowego poradnictwa czy powołanymi do aktywizacji zawodowej (które zainteresowane są rozwojem poradnictwa konstruktywistycznego);
- polityka zatrudnieniowa w IU – rekrutacja DZ z uwzględnieniem kryteriów kompetencyjnych związanych z konstruktywistycznym nastawieniem;
- połączenie praktyk zawodowych (na różnych stanowiskach) z poradnictwem (osoby z niepełnosprawnościami);
- wykorzystanie podejścia w pomocy społecznej (np. praca na zasobach, analiza potencjałów i deficytów);
- wprowadzenie podejścia do pracy szkolnych DZ (mapowanie, metafory, silne strony –teczka ucznia z narzędziami, „portfolio poradnicze”);
- wprowadzenie narzędzi badających/monitorujących czy jakość usług rzeczywiście się poprawiła (analiza zmiany sytuacji u klientów bezrobotnych: praca, wolontariat, podjęcie leczenia, usamodzielnienie się itp.).

Poziom mikro - DORADCY

- szkolenia dla wszystkich DZ (*training the trainers*);
- stworzenie sprzyjających warunków czasowych i lokalowych do pracy z osobą radzącą się (komfort);
- superwizja doradców zawodowych w nurcie konstruktywistycznym – instrument profesjonalnego wsparcia rozwoju doradców zawodowych;
- indywidualizacja wsparcia klientów – zmniejszenie liczby klientów przypadających na jednego doradcę;
- indywidualizacja stosowanych metod – dopasowanie narzędzi aktywizacyjnych do indywidualnych predyspozycji osób bezrobotnych, pakiety wsparcia do dyspozycji klienta – środki dostosowane do potrzeb danego klienta (np. 5 tysięcy zł do rozdysponowania na zdiagnozowane potrzeby np. specjaliści-lekarze, stomatolodzy, szkolenia itp.);



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- możliwość włączenia znaczących innych w proces poradnictwa (instytucje, rodziny, znajomi);
- wprowadzenie praktyki spotkań z DZ z innych miast/województw (wymiana doświadczeń z innymi inspiruje, pobudza do myślenia, a współpraca różnych instytucji daje efekt synergii).

Modyfikacje narzędzi (w tym w odniesieniu do osób ze specyficznych grup)

- kontynuacja szkoleń dla DZ – „warsztat praktyka” – kolejne szkolenia z podejścia konstruktywistycznego dla już wstępnie przeszkolonej kadry, „przerobienie” na sobie różnych wariantów narzędzi, testowanie nowych narzędzi, dzielenie się pomysłami i dobrymi praktykami – modyfikacje narzędzi możliwe, gdy inwestuje się w DZ, w szkolenia, spotkania, wymianę narzędzi, metod, doświadczeń i perspektyw między instytucjami – konieczne nakłady na uczenie się poprzez praktykę;
- wyposażenie DZ w praktyczną wiedzę o zaburzeniach psychicznych i niepełnosprawnościach: co robić/ czego nie robić w danym przypadku (np. spowolnić proces z osobami z niepełnosprawnością intelektualną – prostsze instrukcje, podział zadań na mniejsze elementy, selekcja elementów ćwiczenia, by nie obciążać zasobów poznawczych);
- ustalenie z klientem symboli, sygnałów komunikacyjnych (np. klientka z mutyzmem wybiórczym – kiwanie głowy; osoby ze spectrum autyzmu – częstsze przerwy, stonowane światło, spokojna atmosfera, zadbanie o poufność – warunki lokalowe);
- elastyczna postawa DZ – różnorodny wachlarz narzędzi, uszanowanie odmowy udziału osoby radzącej się w danym ćwiczeniu (w sytuacji niechęci skorzystania z danego narzędzia);
- dbanie DZ o świeżość spojrzenia na sytuację osoby radzącej się podczas każdej sesji i wzmacnianie umiejętności dostrojenia się do niej (adekwatny komentarz, kanał komunikacyjny dostosowany do osoby np. czytana klientka – wybór pracy z książką, z cytatami; dla klienta-gracza – *storytelling* na motywach gry *story cubes*), wejście w świat klienta;
- czerpanie z różnych inspiracji: możliwość wprowadzenia treningu relaksacyjnego dla spiętych/ zestresowanych osób radzących się (zatrzymanie się, złapanie oddechu, zmiana perspektywy);
- szkolenia z wypalenia zawodowego i antystresowe dla DZ – zwiększenie kreatywności, wyjście poza schematy, zwolnienie tempa w ciągłym pędzie;
- możliwość wyjścia poza biurko – realizacja sesji poza instytucją, „w terenie” (np. kawiarnia, park);
- otwartość na informacje zwrotne o ćwiczeniu od osoby radzącej się – pytania na koniec sesji: co było łatwe/ trudne/ co chcieliby zmienić/ co pomogłoby im przystąpić do ćwiczenia?



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- BHP w podejściu konstruktywistycznym – ze względu na możliwą głębokość wglądu i pracy w polu osobistym – budowanie poczucia bezpieczeństwa osoby radzącej się, zasada stop w kontrakcie z osobą radzącą się – podkreślanie dobrowolności stopnia udziału i „odsłonięcia” się w procesie wsparcia, konieczności dbania o własne granice, gotowości i wewnętrznej zgody na pracę (np. pytanie do osoby radzącej się: czy jest gotowy/a spojrzeć z lotu ptaka na całe życie – przy ćwiczeniach refleksyjnych np. książka życia). Budowanie odpowiedzialności osoby radzącej się za głębokość zaangażowania się. Po stronie DZ – świadomość własnych kompetencji, podkreślanie, że poradnictwo nie jest terapią, umiejętność konstruktywnego domykania ćwiczeń.

PODSUMOWANIE

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

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

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

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



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załączniki – wzory ankiet ewaluacyjnych, radary, schemat superwizji

Załącznik 1.

ANKIETA EWALUACYJNA – doradcy zawodowi

Poniższa ankieta ma na celu ewaluację procesu poradnictwa, opartego na narzędziach konstruktywistycznych. Podejście to rozwijaliśmy w projekcie pn. „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy”.

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 narzędziach konstruktywistycznych pozwala na **kompleksową analizę ścieżki kariery** przez osobę radzącą się?

1 2 3 4 5

Uzasadnij swoją ocenę.....

2. W jakim stopniu poradnictwo oparte na narzędziach konstruktywistycznych pozwala na **indywidualizację** podejścia do osób radzących się?

1 2 3 4 5

Uzasadnij swoją ocenę.....



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. W jakim stopniu rozwijane podejście sprzyja pogłębianiu **autorefleksji** i/lub **samoświadomości** przez osobę radzącą się?

1 2 3 4 5

Uzasadnij swoją ocenę.....

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

1 2 3 4 5

Uzasadnij swoją ocenę.....

5. W jakim stopniu ww. poradnictwo 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

Uzasadnij swoją ocenę.....

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

1 2 3 4 5

Uzasadnij swoją ocenę.....

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

.....

8. Jak oceniasz możliwość rozwoju własnego warsztatu pracy poprzez **supervizję** procesu doradczego?

1 2 3 4 5

Uzasadnij swoją ocenę.....



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

9. Jakie miałaś/eś odczucia jako doradca zawodowy podczas realizowanych w projekcie sesji - w porównaniu do dotychczas znanych Tobie metod poradnictwa?

.....

10. Jakie **modyfikacje** stosowanych przez Ciebie **narzędzi konstruktywistycznych** możesz rekomendować innym doradcom?

.....

Opisz i uzasadnij **propozycje zmian** użycia konstruktywistycznych narzędzi celem ich udoskonalenia (np. zmiana instrukcji, grafiki itd.):

- Krąg kariery

.....

- Krąg mocnych stron

.....

- Mapowanie

.....

- Karty metaforyczne (i metafory)

.....

- Inne narzędzia doradcze

.....

11. Jak oceniasz współpracę z pośrednikiem pracy? **(jeśli dotyczy)*

1 2 3 4 5

Uzasadnij swoją ocenę.....

12. Jakie są Twoje rekomendacje dotyczące zasad współpracy pomiędzy doradcą a pośrednikiem?

.....

Dziękujemy za odpowiedzi!



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 2.

ANKIETA EWALUACYJNA

Proces doradztwa zawodowego w opinii Uczestniczek/ów Projektu

Poniższa ankieta ma na celu ewaluację realizacji doradztwa zawodowego w projekcie pn. „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy”.

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!

Narzędzia doradcze. Jak ma Pan/i zdanie na temat ćwiczeń, które zaproponował doradca podczas spotkań?

1. Jak ma Pan/i opinie na temat ćwiczenia **Krąg Kariery**? *Proszę zaznaczyć swoją ocenę na skali poniżej:*

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę:

2. Jak ma Pan/i opinie na temat ćwiczenia **Krąg Mocnych Stron**? *Proszę zaznaczyć swoją ocenę na skali poniżej:*

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę:



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. Jak ma Pan/i opinie na temat ćwiczenia **Mapowanie Teraźniejszości**?
Proszę zaznaczyć swoją ocenę na skali poniżej:

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę:

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

5. Które z narzędzi było dla Pani/Pana **najbardziej pomocne** w trakcie procesu doradczego? Dlaczego?

6. Zastosowanie którego z narzędzi było **największym wyzwaniem** dla Pani/Pana? Dlaczego?.....

Relacja z doradcą i pośrednikiem pracy

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

2. Jak Pani/Pan ocenia swoją współpracę **z pośrednikiem pracy**?

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę:

Rekomendacje: Czy rekomenduje Pan/i udział w tak prowadzonych sesjach doradztwa innym osobom nieaktywnym zawodowo? (*proszę podkreślić właściwą odpowiedź TAK lub NIE*)

TAK, jeśli tak to jak zachęciłaby Pan/i innych do udziału w doradztwie?

.....

NIE, jeśli nie to dlaczego?

.....

Przestrzeń na **dodatkowe pytania i komentarze:**

Dziękujemy za udział w badaniu!



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 3 i Załącznik 4. Radar jako narzędzie wspomagające proces poradniczy.

Projekt pozwolił też na zastosowanie dodatkowych 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 (analiza ilościowa i jakościowa). W ramach projektu 21 doradców zawodowych wypełniało Radar Rozwoju Zawodowego Doradcy (2 pomiary – przed rozpoczęciem fazy testowania i po jej zakończeniu; część z nich oceniała się dodatkowo podczas trwania procesu), 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,



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1 = w ogóle nie lub w bardzo małym stopniu,

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.

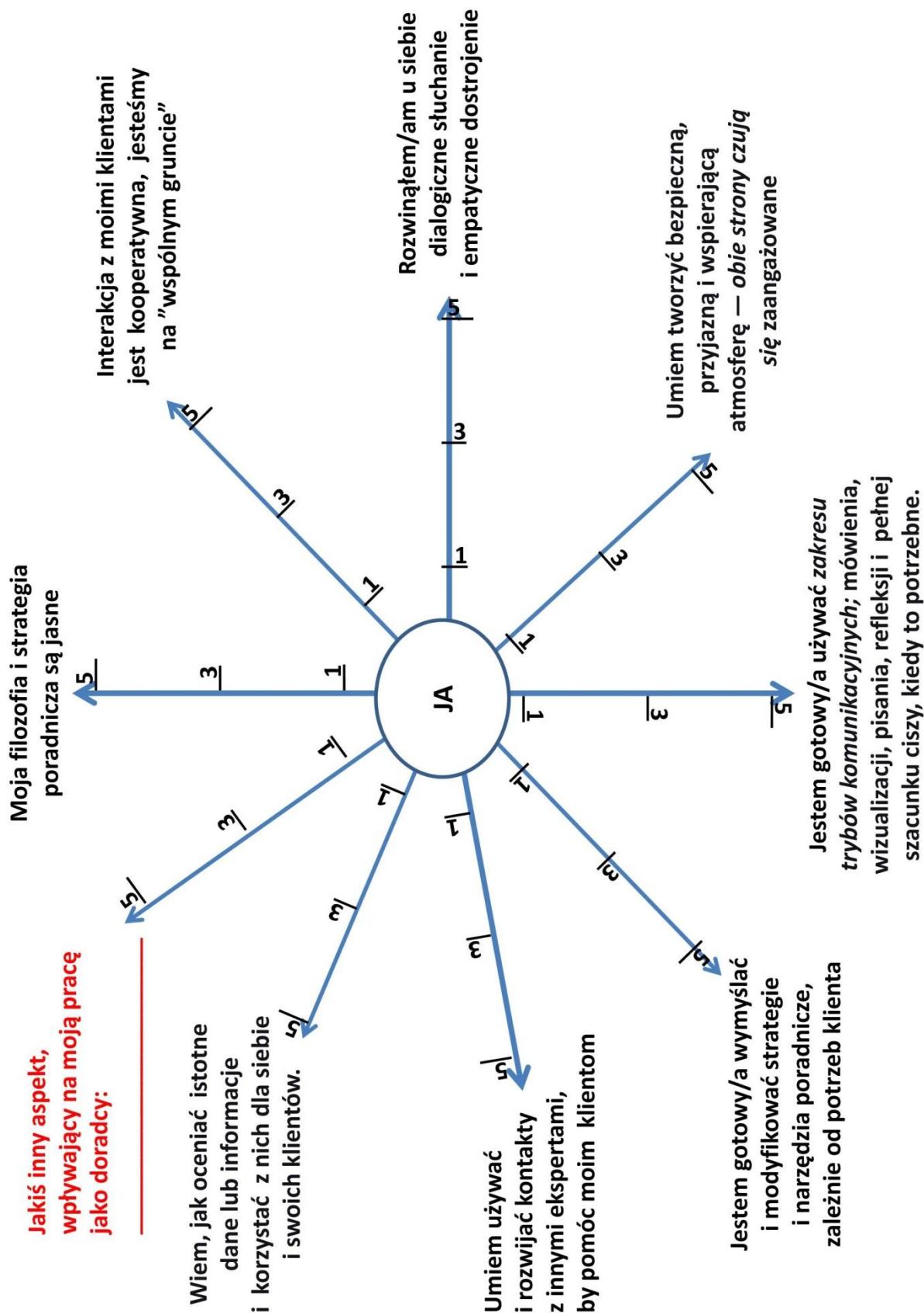
Dla doradcy zawodowego oznaczają gotowość do ciągłego przeprowadzania diagnozy, analizy i ewaluacji pracy własnej. Zapraszają do samopoznania i są inspiracją dla samokształcenia.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 3

RADAR Rozwoju Zawodowego Doradcy



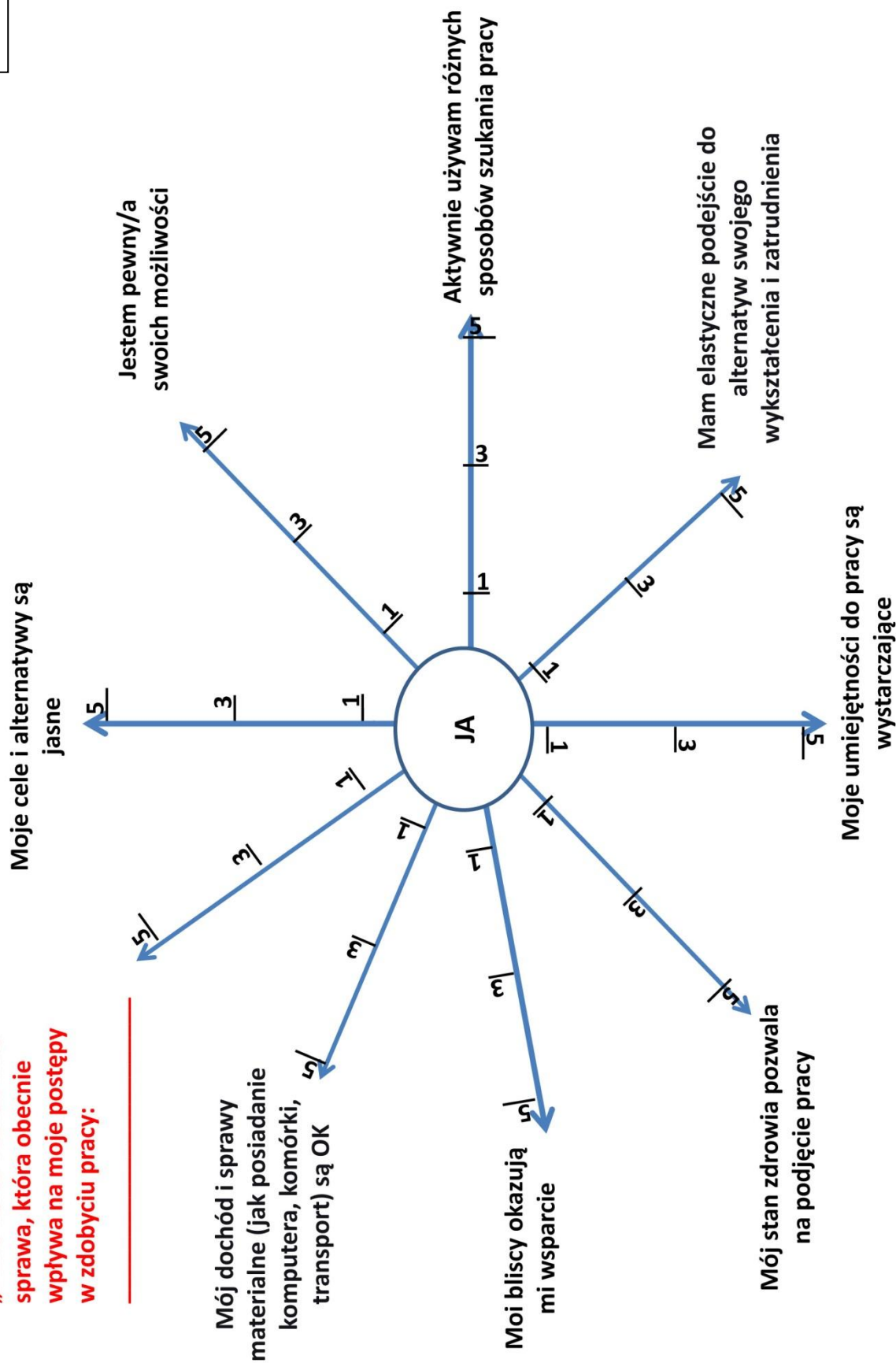


Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 4

RADAR Relacji Praca – Życie

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





Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy”
jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 5

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 usłyszanym 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, Spangar Negotiations Co.



Projekt „Rozwój konstruktywistycznych metod doradztwa i podniesienie efektywności instytucji rynku pracy” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Bibliografia

- 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
- 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*, KOWEŻiU: Warszawa.
- Pakulniewicz-Błońska S. (2007) *Wybrane aspekty rozwoju zawodowego doradcy*, [w:] „Doradca zawodowy” nr 1/2007, FRPS i ECORYS Polska, Warszawa.
- Zeszyt informacyjny – metodyczny Doradcy Zawodowego nr. 50 (2011) *Profesjonalne wsparcie dla doradców zawodowych – kto troszczy się o tych, którzy troszczą się o innych*, Warszawa.