

2020

RAPORT Z ANALIZY EFEKTÓW TESTOWANEGO ROZWIĄZANIA

w ramach projektu „Stop and Go –
adaptacja innowacyjnej metody
poradnictwa kariery”

Fundacja Imago

2020-03-31





Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Opracowanie:
Anna Ewa Górka

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu „Stop and Go – adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Fundację Imago, ul. Hallera 123, 53-201 Wrocław, www.fundacijaimago.pl

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie.



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

STRUKTURA RAPORTU

1. Cele i założenia projektu.....	3
2. Identyfikacja aktorów projektu – grupy docelowe w fazie testowania.....	8
Instytucje użytkowników (IU) i ich przedstawiciele (kadra zarządzająca).....	8
Personel Instytucji Użytkowników – doradcy zawodowi/doradcy klienta (DZ/DK).....	9
Uczestnicy projektu (UP)	10
Kadra projektu/eksperti.....	11
3. Testowanie rozwiązania – model, zakres, cele testowania.....	12
4. Ewaluacja i monitoring testowania.....	15
5. Efekty – wyniki badań	17
Wpływ Stop&Go na praktykę poradniczą – wyniki doradców zawodowych (DZ).....	17
Wpływ metody na uczestników projektu (UP).....	17
7. Wnioski i Rekomendacje.	32
Załączniki – wzory dokumentów	40



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1. Cele i założenia projektu

Tytuł projektu: Stop and Go – adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery

Projekt: POWR.04.03.00-IP.07-00-003/17

Oś priorytetowa: IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa

Okres realizacji projektu: od: 2018-08-01 do: 2020-08-31

Obszar realizacji projektu: województwo opolskie (powiaty: nyski, prudnicki, kluczborski), województwo dolnośląskie (powiaty: ząbkowicki, Wałbrzych), województwo śląskie (powiaty: Zabrze, Jastrzębie-Zdrój, Świętochłowice).

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 programów 16 instytucji JST/PES działających na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej 80 osób bez zatrudnienia z terenów średnich miast tracących funkcje społeczno-gospodarcze, objętych LPR – lokalnymi programami rewitalizacji, przez wypracowanie i wdrożenie innowacyjnej metody poradnictwa zawodowego dzięki realizacji współpracy ponadnarodowej, a także wzajemnemu uczeniu się i wymianie doświadczeń w okresie VIII.2018 – V.2020.

Kamienie milowe projektu:

- 1 – Przygotowanie rozwiązania we współpracy z partnerem ponadnarodowym (6 m-cy - VIII.2018-I.2019),
- 2 – Testowanie rozwiązania w grupie docelowej projektu (8m-cy, II-IX.2019), czy (12m-cy, II.2019-II.2020)?
- 3 – Analiza efektów testowanego rozwiązania (2m-ce, X-XI.2019),
- 4 – Opracowanie finalnej wersji produktu (3m-ce, XII.2019-II.2020),
- 5 – Działania związane z wdrożeniem rozwiązania do praktyki (2m-c, III-IV.2020),
- 6 – Wypracowanie rekomendacji dla instytucji użytkownika (1m-c, V.2020).

Projekt zakłada transfer, przetestowanie, zaadoptowanie i wdrożenie nowego rozwiązania na rzecz społeczności lokalnych z obszarów rewitalizowanych miast średnich tracących swoje funkcje społeczno-gospodarcze. Ma na celu zwiększenie efektywności programów prozatrudnieniowych realizowanych przez samorząd i PES, poprzez wyposażenie doradców zawodowych i klienta w nowe, innowacyjne narzędzia i metody pracy.

Poprzez cel główny planuje się osiągnąć:

- a. wzrost jakości programów prozatrudnieniowych przeznaczonych dla społeczności terenów rewitalizowanych, dzięki nowym narzędziom pracy z klientem,
- b. wzrost kompetencji kadr instytucji rynku pracy i PES odpowiedzialnych za procesy rewitalizacji społecznej, świadczących usługi na rzecz klientów z grup defaworyzowanych, w oparciu o nową metodę pracy,
- c. zwiększenie współpracy pomiędzy JST a PES.



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Realizacja celu głównego ma przyczynić się do osiągnięcia celu szczegółowego POWER oraz rezultatu bezpośredniego dla działania 4.3 w wysokości 4,4% 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 adaptuje metodę grupowego poradnictwa zawodowego Stop and Go (S&G), autorstwa dr Timo Spangara i Anity Keskinen, nie stosowaną do tej pory w Polsce. Sesje grupowe umożliwiają klientom wymianę informacji i doświadczeń, porównywanie i negocjowanie idei i postaw, stymulując do eksperymentowania i zmiany. Dzięki wzajemnemu wsparciu rośnie poczucie sprawstwa, wytwarza się efekt synergii i współpracy, co stwarza warunki i środki dla osiągania wyznaczonych celów. Metoda była wdrażana przez partnera projektu w Finlandii w latach 2009-2014, w ramach projektu realizowanego na zlecenie fińskich służb zatrudnienia w średnich miastach przechodzących procesy restrukturyzacji, a jej wyniki okazały się pozytywne (efektywność społeczno-zatrudnieniowa na poziomie 40%).

Kluczowymi elementami podejścia Stop and Go są:

- konstruktywistyczna perspektywa społecznej konstrukcji „Ja” we współczesnym świecie,
- filozofia pomagania,
- praca na zasobach klienta,
- zaangażowanie potencjału otoczenia społecznego do realizacji planów kariery.

Metoda Stop and Go rozwija warsztat doradców w kierunku bardziej kompleksowych usług dla klienta i towarzyszenia mu w procesie rozwoju kariery, tj. począwszy od grupowych sesji doradczych, a skończywszy na pozyskaniu zatrudnienia, bądź kontynuacji edukacji czy aktywizacji społecznej (np. wolontariat).

Metoda bazuje na:

- elastycznym podejściu do narzędzi i struktur sesji poradniczych,
- tworzeniu przestrzeni dialogu,
- wykorzystaniu narzędzi tj. wizualizacje, metafory, mapy – wspomagających zidentyfikowanie znaczących dla klienta wątków: tematów, sposobów działania, zasobów,
- intensywności „zadań domowych” pomiędzy sesjami,
- sieciowaniu: wspieraniu w aktywnym budowaniu sieci relacji społecznych (przyjaciele, znajomi, osoby ze środowiska lokalnego) oraz sieci instytucjonalnych (organizacje społeczne – podmioty świadczące usługi prozatrudnieniowe),
- integracji innych dostępnych ofert wsparcia instytucjonalnego,
- rozwijaniu kompetencji tranzytacji,
- wzmacnianiu odpowiedzialności radzących się za podejmowanie decyzji i rezultaty procesu aktywizacji.

Reprezentanci lokalnej społeczności zostali zaangażowani w proces tworzenia i wdrażania rozwiązania poprzez bezpośrednie testowanie metody, udział w badaniach fokusowych i udział w działaniach wdrożeniowych.



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zaplanowane wskaźniki projektu i źródła danych do ich pomiaru:

- Liczba instytucji, które wdrożyły nowe rozwiązania dzięki współpracy z partnerem zagranicznym – 8 (dokument/decyzja – uchwała lub inne zarządzenie organu zarządzającego instytucji należących do grupy docelowej JST/PES, dotyczące wykorzystania w praktyce metody Stop and Go),
- Liczba doradców, którzy nabyli kompetencje w zakresie świadczenia usług na rzecz klientów w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w oparciu o innowacyjną metodę (poprzez uzupełnienie i rozszerzenie zakresu narzędzi poradnictwa zawodowego, udział w superwizjach itp.): 16 osób (pre- i post-testy – ankiety pomiaru wiedzy na wejście/wyjście; radary doradców – autorskie narzędzie autoanalizy doradców partnera zagranicznego; lista certyfikatów ukończenia szkolenia dla DZ),
- Liczba osób z grup defaworyzowanych, objętych wsparciem w projekcie, UP – 80 osób, w tym 52 kobiety (65%) i 28 mężczyzn (umowy udziału w projekcie, karty doradztwa),
- Liczba osób z obszarów rewitalizowanych, które zwiększyły aktywność społeczno-zawodową w wyniku uzyskania wsparcia w projekcie (efektywność społeczno-zatrudnieniowa): 32 osoby, w tym 21 kobiet i 11 mężczyzn (dokumenty potwierdzające rozpoczęcie nauki, wolontariatu, zatrudnienia, samozatrudnienia czy innej dalszej aktywizacji; ankieta dotycząca wzrostu motywacji, pewności siebie, umiejętności rozwiązywania problemów) – wskaźnik monitorowany do 3 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie,
- Liczba instytucji JST/PES działających na obszarach rewitalizowanych, które nawiązały współpracę w projekcie w oparciu o adaptowane rozwiązanie – 16 (umowa o współpracy przy realizacji projektu wraz z deklaracją utworzenia partnerstwa na rzecz wdrażania rozwiązań wypracowanych w projekcie w praktyce).

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).

W ramach projektu Fundacja współpracuje z partnerem z Finlandii (ekspert z firmy Spangar Negotiations: dr Timo Spangar i Anita Keskinen), aby profesjonalnie konsultować i wdrażać *know-how* rozwijanej metody. Współpraca ponadnarodowa pozwala na wymianę informacji i doświadczeń oraz wdrożenie nowych rozwiązań.



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Uzasadnienie:

Wsparcie skierowane zostało do osób i podmiotów z 8 średnich miast tracących funkcje społeczno-gospodarcze, objętych LPR – lokalnymi programami rewitalizacji.

Analiza diagnozy sytuacji w LPR wskazuje na występowanie, na obszarach objętych projektem, wielu negatywnych zjawisk. Jedną z największych barier rozwojowych tych obszarów stanowi bezrobocie. Znaczącym problemem jest bezrobocie długookresowe mieszkańców (średnio ok. 40-43% ogółu bezrobotnych) i niski poziom aktywności zawodowej kobiet (średnio ponad 50% ogółu bezrobotnych). Wśród osób zagrożonych bezrobociem znajdują się przede wszystkim osoby posiadające niskie kwalifikacje zawodowe i brak doświadczenia (śr. 30-40% bezrobotnych). Wpływ negatywnych zjawisk na rynku pracy przejawia się w wysokim ubóstwie, co skutkuje znaczną liczbą osób korzystających z pomocy społecznej. Wśród istotnych problemów w sferze społecznej znajdują się: depopulacja (ujemny przyrost naturalny, migracja, w tym odpływ młodych ludzi) oraz starzenie się społeczeństwa (zmniejszający się udział osób w wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym w ogólnej liczbie mieszkańców), co ma wpływ na strukturę osób aktywnych zawodowo. Pomimo tego, że na przestrzeni ostatnich lat można zauważyć wyraźny spadek liczby osób bezrobotnych, zarejestrowanych w PUP – w miastach objętych projektem wskaźniki są wyższe od średnich wartości dla Polski czy danych województw (dane PUP, GUS – 2015, 2016):

- Nysa 7,82 % (59,8% K)
- Prudnik 9,3 % (51% K)
- Kluczbork 11,4 % (59% K)
- Ząbkowice Śląskie 7,3 % (49,1% K)
- Wałbrzych 9,82 % (53,23% K)
- Zabrze 8,87% (56,81% K)
- Jastrzębie-Zdrój 7,04% (62,31% K)
- Świętochłowice 7,08% (60,8% K)

Wsparcie osób wykluczonych na terenach rewitalizowanych wymaga od doradców zawodowych nowych, bardziej efektywnych narzędzi pracy z klientami. 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. 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, a dotychczasowe narzędzia okazują się niewystarczająco skuteczne, zwłaszcza w odniesieniu do osób ze złożonymi problemami, wymagającymi kompleksowego podejścia. Doradcy potrzebują nowych, bardziej efektywnych narzędzi pracy, które w tych warunkach pozwolą na uzyskanie możliwie wiarygodnej i pełnej informacji nt. potrzeb i motywacji klienta.

Wynikające z diagnozy kierunki działań, zgodnie z LPR, obejmują m.in. wzmocnienie systemu doradztwa zawodowego oraz zintensyfikowanie działań w obszarze aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Projekt wpisuje się w strategię LPR poprzez realizację działań



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

mających na celu zwiększenie jakości usług doradczych w instytucjach rynku pracy na obszarach rewitalizowanych, dzięki:

- nowym narzędziom pracy i podejściu do procesu świadczenia usług,
- poprawie współpracy PUP i podmiotów ekonomii społecznej (NGO) na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem (współpraca przy realizacji wsparcia dla osób bezrobotnych wg nowej metody),
- oraz rozwijaniu aktywności i sieci relacji społecznych wśród przedstawicieli społeczności lokalnej (metoda S&G bazująca na relacjach).

Proponowane rozwiązanie jest uzupełnieniem działań przewidzianych w ramach rewitalizacji.

Na projekt „*Stop and Go...*” składają się m.in. następujące działania:

1. **Testowanie grupowych metod doradztwa** w grupie docelowej – praktyczne zastosowanie narzędzi w pracy doradców kariery.
2. **Rozwój narzędzi i metod pracy doradców.** Rozwój umiejętności pracy doradców w modelu Stop&Go (indywidualizacja, modyfikacje) – ocena potencjału poradnictwa grupowego S&G przez DZ.
3. **Ocena efektów pracy z grupami** – w jaki sposób poradnictwo grupowe 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 „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” 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 16 instytucji użytkowników:

- 8 JST – Powiatowe Urzędy Pracy (Nysa, Prudnik, Kluczbork, Ząbkowice Śląskie, Wałbrzych, Ząbrowo, Jastrzębie-Zdrój, Świętochłowice) oraz 8 osób decyzyjnych (w tym 7 kobiet),
- 8 PES (podmioty ekonomii społecznej) z ww. 8 miast – 8 NGO i ich przedstawiciele (w sumie 16 osób, w tym 11 kobiet).

W projekt zaangażowanych zostało 16 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 stanowiąc będą źródło danych do pomiaru wskaźnika.

W toku realizacji projektu zdiagnozowano następujące potrzeby IU:

- doskonalenie programów aktywizacji społeczno-zawodowej,
- 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,
- zwiększenie współpracy instytucji publicznych i otoczenia społecznego, w tym PES, w obszarze aktywizacji zawodowej.

Zdefiniowano także bariery na poziomie IU:

- niewystarczająca kompleksowość i indywidualizacja usług instytucji zajmujących się aktywizacją zawodową,
- niewystarczająca efektywność dotychczas stosowanych narzędzi,
- ograniczony dostęp do informacji nt. innowacyjnych/stosowanych za granicą metod pracy,
- niska współpraca PUP/PES, brak wiedzy pracowników PUP nt. działań PES.



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W projekcie zastosowano model partycypacyjny – polegający na włączeniu IU w działania już od pierwszego działania projektowego (tj. rekrutacja OU), aby uprawdopodobnić ich aktywne zaangażowanie we wszystkich następnych działaniach zmierzających do wdrożenia produktu.

Rekrutacja IU: JST/PES (VIII-IX.2018) przebiegała następująco:

- 1 ETAP. Kontakty bezpośrednie personelu projektu z przedstawicielami instytucji, którzy zadeklarowali udział w projekcie. Przekazanie regulaminu udziału i formularzy rekrutacyjnych 16 IU.
- 2 ETAP. Ocena formularzy zgłoszeniowych (spełnienie kryterium GD: jednostka JST/PES z terenu miast objętych rewitalizacją, zgodnie z założeniami regulaminu konkursu) w zakresie zatrudnienia/współpracy z IU zakwalifikowaną do udziału w projekcie jako doradca) oraz ocena w oparciu o dodatkowe kryteria (w nawiasie waga kryterium):
 - zdolność wdrożenia metody do praktyki (5 pkt)
 - gotowość zaangażowania przedstawicieli w proces tworzenia i wdrażania rozwiązania (5 pkt)
- 3 ETAP. Zatwierdzenie listy instytucji uczestniczących w projekcie, podpisanie umów.

Do udziału zostały wybrane IU uzyskujące co najmniej 7pkt., wg ilości punktów, a dla IU uzyskujących równą liczbę punktów decydowała kolejność zgłoszeń. Dla pozostałych instytucji została utworzona lista rezerwowa.

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

Użytkownikami projektu/praktykami było 16 doradców zawodowych/doradców klienta (DZ/DK), pracowników PUP i PES, 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.

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.2018) przebiegała następująco:



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- 1 ETAP. Rekrutacja poprzez informację dystrybuowaną bezpośrednio wśród IU i przyjmowanie zgłoszeń.
- 2 ETAP. Ocena formularzy zgłoszeniowych (spełnienie kryterium GD w zakresie zatrudnienia w IU zakwalifikowanej do udziału w projekcie) oraz ocena w oparciu o dodatkowe kryteria:
 - min. 2 letni staż pracy – 2pkt
 - doświadczenie w pracy z osobami 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 wraz z wagą kryterium:

- 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 16 doradców (max 2 DZ/IU) do udziału w projekcie w oparciu o w/w kryteria przez komisję rekrutacyjną: koordynator projektu, ekspert odpowiedzialny za diagnozę. Do udziału zostały włączone osoby uzyskujące co najmniej 15pkt., wg ilości punktów, a dla doradców uzyskujących równą liczbę punktów decydowała kolejność zgłoszeń. Pozostali z min. 15pkt. znaleźli się na liście rezerwowej.

Uczestnicy projektu (UP)

Odbiorcami produktu/uczestnikami projektu (UP) było 80 osób bezrobotnych (w tym 52 kobiety i 28 mężczyzn), zarejestrowane w PUP, zamieszkujące na obszarach rewitalizowanych miast, biorących udział w projekcie. Wielkość grupy docelowej została zaprojektowana tak, by pozwalała na weryfikację testowanego narzędzia.

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

Potrzeby UP:

- wsparcie w odnalezieniu się na rynku pracy, określeniu ścieżki kariery oraz w poszukiwaniu pracy,
- kompleksowość wsparcia mająca na celu pomoc w integracji z rynkiem pracy i/lub środowiskiem edukacyjnym.

Bariery UP:

- małe doświadczenie zawodowe,
- niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy,
- brak ukształtowanego obrazu swoich możliwości zawodowych,



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- mała inicjatywność,
- niska motywacja do zmiany,
- ograniczony dostęp do informacji nt. lokalnego wsparcia instytucjonalnego i PES,
- niski poziom integracji i współpracy mieszkańców,
- osoby z niepełnosprawnościami zgłaszają dodatkowo bariery dostępu.

Etapy rekrutacji uczestników/czek projektu (II-III.2019 rok):

- 1 ETAP. Rekrutacja prowadzona w trybie ciągłym, wśród społeczności rewitalizowanych miast, z uwzględnieniem zróżnicowanych metod i kanałów komunikacyjnych wszystkich IU, przy zaangażowaniu sieć kooperacji lidera z podmiotami zajmującymi się aktywizacją zawodową (plakaty i ulotki w miejscach spotkań społeczności lokalnej, kontakt osobisty, media, promocja na stronie www Lidera i IU oraz nieformalna sieć powiązań), przyjmowanie zgłoszeń w regionalnych punktach rekrutacji przy IU.
- 2 ETAP. Ocena Formularzy rekrutacyjnych kandydatów (spełnienie kryterium GD: osoby bezrobotne, zarejestrowane w PUP, z miast rewitalizowanych, kobiety – 3 pkt) oraz wywiady indywidualne.

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:

- Znane są motywy dotyczące chęci udziału w projekcie – 5 pkt.,
- 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.,
- Gotowość 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 (80osób) do udziału w oparciu o w/w kryteria przez komisję rekrutacyjną: doradca wybrany w poprzedniej fazie rekrutacji, koordynator projektu. Do udziału w projekcie zostały włączone osoby uzyskujące co najmniej 10pkt., wg ilości punktów, a dla osób uzyskujących równą liczbę punktów decydowała kolejność zgłoszeń. Pozostali znaleźli się na liście rezerwowej.

Kadra projektu/eksperci

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.



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Testowanie rozwiązania – model, zakres, cele testowania

Testowanie rozwiązania w grupie docelowej projektu obejmowało działania skoncentrowane na testowaniu rozwiązania przez grupę doradców (16 DZ/DK), przedstawicieli 8 IU, wśród klientów – 80 UP. Na tym etapie zrealizowano następujące działania:

- **Bezpośrednie testowanie metody** (II.2019-II.2020). W ramach projektu zaplanowano wsparcie osobom bezrobotnym poprzez świadczenie usług **grupowego poradnictwa zawodowego** (średnio 5 osób/grupę) i **pośrednictwa pracy** (80os. x 5godzin/osobę – wyszukiwanie i analiza ofert pracy na lokalnym rynku, przygotowanie do rozmów z pracodawcą).

Ideą było testowanie wsparcia doradczego o charakterze procesowym, a nie incydentalnym, co miało wpływ na zaplanowaną strukturę i długość trwania sesji grupowych. W ramach testowania udzielano grupowego poradnictwa zawodowego. Każda grupa, składająca się z około 5 osób, spotykała się w cyklu 5 sesji, następujących po sobie w odstępach 1-2 tygodni. Pierwsza i piąta sesja miały charakter całodzienny (6h/dzień). Druga, trzecia i czwarta sesja grupowa odbywała się w rytmie 4h/dzień. Po 3 i po 6 miesiącach od zakończenia cyklu odbywały się tzw. sesje *follow-up* (4h/dzień).

Na metodykę podejścia Stop and Go składają się:

- Dyskusje grupowe,
- Ćwiczenia grupowe,
- Zadania domowe,
- Indywidualne doradztwo pomiędzy sesjami grupowymi (telefoniczne, mailowe lub osobiste),
- Udział w forum ekspertów – spotkanie z udziałem przedstawicieli lokalnych instytucji, w tym PES, dobranymi zgodnie z potrzebami UP (prezentacja dobrych praktyk, ścieżek wsparcia, nawiązanie współpracy, przestrzeń dialogu i wymiany informacji).

Proces doradczy odbywał się w oparciu o podejście kontekstowe, systemowe i konstruktywistyczne, oparte na rozwiązaniach, obejmujące identyfikację potrzeb, diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego oraz planowania rozwoju kariery.

Podczas grupowych sesji poradniczych doradcy testowali użycie różnych narzędzi, m.:

- „Bezrobocie w społeczeństwie i w moim życiu”,
- „Moje sieci”,
- „Projektowanie mojej przyszłości”.

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 – uczestników projektu i ich potrzeb. Doradcy dokumentowali działania doradcze oraz opracowywali opis jednego, wybranego przez siebie, całościowego, grupowego procesu poradniczego.



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- **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. Czas trwania grupowej sesji superwizyjnej wynosił około 4 godzin, a sesji indywidualnych: 1 godzinę. Podczas sesji wykorzystywany był m.in. model refleksji oparty na rozwiązaniach (por. Górka, 2015, s. 78).

- **Badania fokusowe** wśród przedstawicieli społeczności lokalnych i IU – wspieranie w konstruowaniu lokalnych sieci współpracy i budowaniu platform na rzecz zatrudnienia.

- **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 (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 dla reprezentantów IU oraz 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 grupowego poradnictwa zawodowego (przez instytucje wdrażające, użytkowników–doradców i odbiorców) – ocena potencjału poradnictwa grupowego *Stop and Go* świadczonego na rzecz osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo z perspektywy publicznych służb zatrudnienia,
- szczegółowych opinii na temat procesu *Stop and Go* oraz 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,
- oceny potencjału współpracy na linii JST-PES,
- oceny wpływu rozwiązania na inne usługi rynku pracy,
- oceny trwałości wpływu podjętych działań na decyzje klientów,
- 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 (w obszarach: prawych, organizacyjnych, technicznych, kompetencyjno-kadrowych i kosztowych), udoskonalenia (wypracowywanie/rozwój



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

lepszych/ nowych rozwiązań), alternatywne scenariusze ćwiczeń (np. inny przebieg ze względu na specyfikę i potrzeby grupy).

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 w grupie (indywidualizacja podejścia). Istotna jest kreatywność i wprowadzanie modyfikacji – uwzględniając kontekst zastosowania (adaptacja do lokalnych realiów, integracja z innymi dostępnymi ofertami wsparcia).



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. Ewaluacja i monitoring testowania

Celem analizy efektywności testowanej innowacji (model poradnictwa grupowego S&G) 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 UP 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.

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 etapu testowania (badanie ankietowe zawierało zarówno pytania otwarte, jak i zamknięte oraz składało się z kilku obszarów tematycznych, dotyczących m.in.: ewaluacji poradnictwa *Stop and Go*, oceny własnych kompetencji doradczych, rekomendacji dot. modyfikacji 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 w ostatnim miesiącu testowania) (załącznik nr 6),
- sesje superwizyjne dla doradców (zrealizowano superwizje grupowe prowadzone przez partnera fińskiego oraz superwizje indywidualne). Wykorzystano adaptowany model superwizji (załącznik nr 8),
- dane jakościowe: zebranie informacji/danych poprzez refleksyjne opisy cyklu sesji grupowych – najważniejsze refleksje o tym, w jaki sposób przebiegał proces poradnictwa (w sumie 16 opisów – 1 case study grupowego procesu poradnictwa /1 doradca) (załącznik w osobnym pliku).



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Uczestnicy projektu - monitoring zmian wśród testujących podejście UP

- ankiety ewaluacyjne on-line lub metodą papier-ołówek (m.in. wzrost motywacji, pewności siebie, umiejętności rozwiązywania problemów) wśród uczestników projektu – do 3 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie (1 pomiar – na 1 sesji, 2 pomiar – na 7 sesji) – (załącznik nr 3 i 4– Ankieta ewaluacyjna UP),
- ankieta *follow-up* procesu Stop and Go (załącznik nr 5),
- Radary Relacji Praca-Życie uczestników projektu (adaptowane narzędzie w zakresie samopoznania klientów), 2 pomiary podczas grupowych sesji doradczych 1-5 (zaplanowane na początek i koniec podstawowego procesu) (załącznik nr 7),
- kopie narzędzi („Bezrobocie w społeczeństwie i w moim życiu”, „Moje sieci”, „Projektowanie mojej przyszłości”),
- Monitoring zmiany statusu na rynku pracy UP – stan mierzony liczbą umów potwierdzających zatrudnienie i/lub zmiany w obszarze aktywizacji zawodowej (np. wolontariat, podjęcie edukacji).

- Instytucje użytkowników (IU)

Kadra zarządzająca instytucji testujących (8 Z-IT)

- badanie fokusowe podczas warsztatu partycypacyjnego z osobami decyzyjnymi – przedstawicielami instytucji krajowych (I/II.2020)
- ankieta on-line, po 5 i po 7 sesji w danej instytucji (2 obszary badawcze: wzrost kompetencji kadry w prowadzeniu programów prozatrudnieniowych oraz współpraca JST/PES). (załącznik nr 2)

Kadra PES (8 Z-PES).

- spotkania sieciujące z wykorzystaniem metody wywiadu grupowego dla reprezentantów IU oraz zaproszonych przez nich przedstawicieli lokalnych PES. Cel: zebranie informacji zwrotnych z etapu testowania i skonsultowanie wyników z przedstawicielami instytucji rynku pracy oraz analiza potencjału sieciowania.



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Efekty – wyniki badań

Rozdział niniejszy powstał w oparciu o ankietowe wypowiedzi doradców zawodowych realizujących sesje grupowe w modelu *Stop and Go*.

W ramach projektu przetestowano strukturę procesu oraz wybrane elementy poradnictwa grupowego Stop and Go tj. wybrane przez fińskich trenerów: dr Timo Spangara i Anitę Keskinen interwencje/narzędzia. Ich trzon stanowiły 3 obligatoryjne narzędzia („Bezrobocie w społeczeństwie i w moim życiu”, „Moje sieci”, „Projektowanie mojej przyszłości”). Doradcy byli zachęceni do modyfikowania narzędzi, ich twórczego przekształcania i stosowania adekwatnie do potrzeb grupy.

Wpływ Stop&Go na praktykę poradniczą – wyniki doradców zawodowych (DZ)

Poradnictwo grupowe Stop&Go testowało 16 doradców zawodowych (15 K i 1 M) reprezentujących 8 instytucji (w tym JST- publiczne instytucje rynku pracy oraz PES):

- Powiatowy Urząd Pracy w Nysie (Bernadeta Gołuszko, Agnieszka Wajdzik)
- Powiatowy Urząd Pracy w Prudniku (Anna Koczerba, Dawid Wysiński)
- Powiatowy Urząd Pracy w Kluczborku (Sabina Kulej, Monika Poparda)
- Powiatowy Urząd Pracy w Wałbrzychu (Anna Mirocha, Marzena Faltyn)
- Powiatowy Urząd Pracy w Zabrzu (Hanna Kubara, Anita Orlak)
- Powiatowy Urząd Pracy w Jastrzębiu-Zdroju (Monika Kudzia, Barbara Milewska)
- Powiatowy Urząd Pracy w Świętochłowicach (Alicja Ciupińska, Joanna Wypiór)
- Fundacja Imago (Agata Bucharowska)
- Stowarzyszenie Parasol (Monika Kwaśnik)

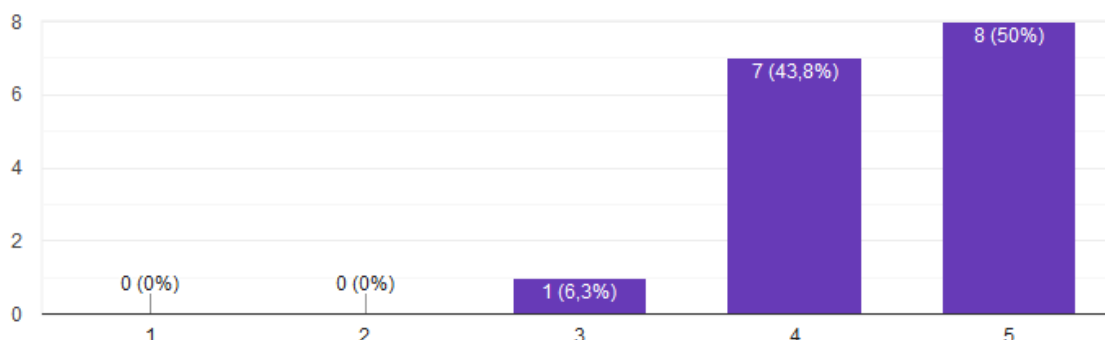
Poniżej przedstawione są wyniki przeprowadzonej ankiety ewaluacyjnej i radarów – wypowiedzi doradców dotyczące różnych obszarów problemowych.



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1. W jakim stopniu poradnictwo grupowe Stop&Go pozwala na kompleksowe wsparcie klientów z obszarów rewitalizowanych?

16 odpowiedzi



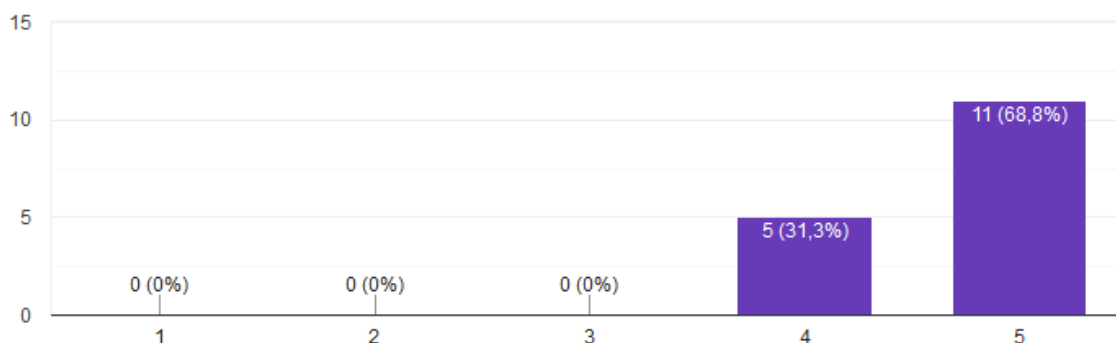
- **Holistyczny wymiar** – całościowe, wieloczynnikowe podejście do osoby; szersze spojrzenie na życie klienta, uwzględnianie kontekstu osobistego i społecznego:
 - *Koncentrowanie się na różnych obszarach, nie tylko na jednym np. rynku pracy.*
- **Motywowanie do zmiany** – grupa wspiera się wzajemnie w procesie zmiany:
 - *To był złoty strzał. Wielu ujrzało nowe możliwości i inne kierunki do działania. Chętnie z tego korzystali i wdrażali nowe pomysły wypracowane podczas procesu do swojego życia.*
 - *Możliwość korzystania z doświadczeń innych pozwala wzbudzić nadzieję, że klient też może sobie poradzić.*
 - *Pozwala podjąć decyzję jakie kroki przedsięwziąć, by docelowo trafić na tę ścieżkę zawodową.*
 - *Stop&Go pozwala na pogłębione wsparcie psychiczne/emocjonalne, daje uczestnikom możliwość przemyślenia i bardziej świadomego zaplanowania swojej przyszłej kariery.*
 - *Mają wspólny punkt zaczepienia stają się bardziej otwarte, chętne do podzielenia się swoimi przemyśleniami oraz do wzajemnego wspierania się.*
- **Włączenie lokalnych ekspertów w proces poradniczy** – forum dialogiczne z przedstawicielami lokalnych instytucji stanowi bodziec do zmiany perspektywy i pozwala na poynawcze i emocjonalne przeramowanie: redefinicję swoich możliwości, wzrost motywacji do zmiany i poczucie wsparcia w mierzeniu się z wyzwaniami na lokalnym rynku pracy.



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. W jakim stopniu rozwijane podejście sprzyja pogłębianiu autorefleksji i/lub samoświadomości przez osoby radzące się?

16 odpowiedzi



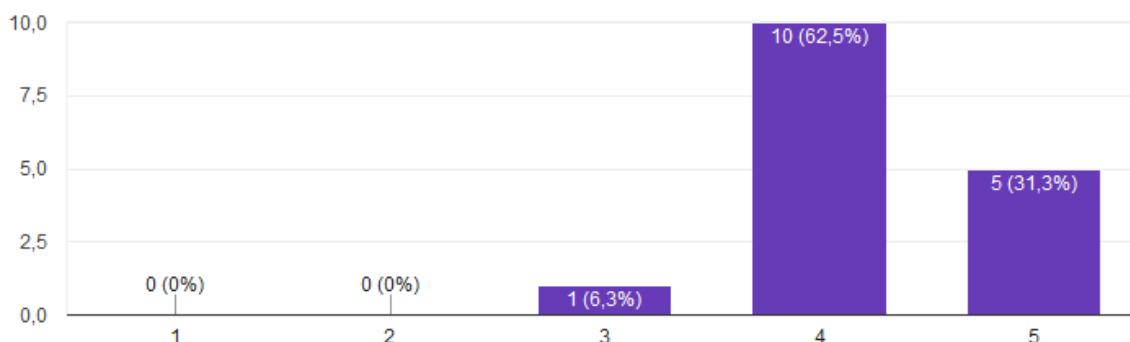
- **Strategia samopoznania** – sesje sprzyjają pogłębianiu autorefleksji budowaniu samoświadomości, grupa stanowi swoiste „lustro społeczne”, pozwala na autoanalizę zapośredniczoną w społecznym kontekście:
 - Grupa staje się ich "powiększającym lustrem", pokazującym zarówno mocne strony i pozytywne cechy osobowości/sposoby działania, jak i rzeczy trudne. Świadomość jest pierwszym krokiem do zmiany...
 - Stop&go" skłania uczestników do autorefleksji nad swoim życiem. Radzący się wychodzą z procesu wzmocnienia, odważniejsi i zaczynają brać odpowiedzialność za swoje myśli i działania, podobnie jak twierdził Moliere: "Jesteśmy odpowiedzialni nie tylko za to, co robimy, ale także za to, czego nie robimy".
 - Podejście to pozwala nam pogłębić wiedzę o sobie gdyż oprócz sięgania po różne doświadczenia i przeżywania ich, świadomie zastanawiamy się nad nimi. Zauważamy emocje, odczucia, myśli, swoje oraz innych uczestników i zastanawiamy się, dlaczego pojawiły się w danym momencie. Analizujemy reakcje i zachowania, ale nie oceniamy się.
- **„Zadania domowe”** – zachęcanie do autorefleksji i działań również pomiędzy sesjami grupowymi (wyjście z działaniami poza salę szkoleniową, włączenie osób z otoczenia w proces zmiany):
 - W procesie S&G ważne są również zadania domowe, które dostają uczestnicy. Dzięki temu autorefleksja odbywa się nie tylko w grupie, ale i (a może przede wszystkim) poza nią, w domu, wśród rodziny, znajomych, w codziennym środowisku.
- **Podążanie za osobą radzącą się** – wspieranie członków grupy w podejmowaniu działań na rzecz zmiany, budowanie odpowiedzialności klientów za własne życie, szacunek dla indywidualnych rozwiązań, możliwości i potrzeb klienta, bez narzucania schematu działań:
 - Jeśli doradcy udało się wypracować z klientem moment "STOP" - to klient sam po pewnym czasie paury zobaczył, że "GO" musi być w innym kierunku.



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

16 odpowiedzi



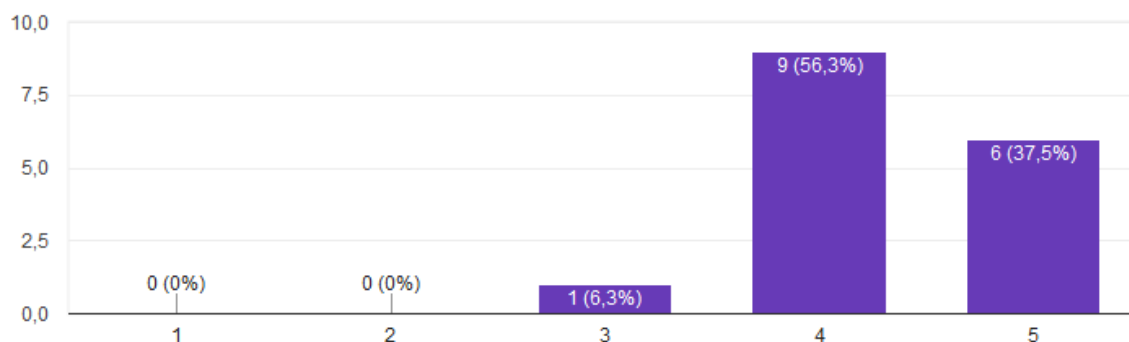
- **Faza „STOP”** – możliwość „zatrzymania się”, czas na wgląd w siebie, dłuższy proces samopoznania, głębszy namysł nad potrzebami, możliwościami i planami/celami:
 - *Daje czas na zastanowienie się, na spojrzenie w przeszłość i zrobienia analizy tego co było i tego, czego jeszcze chcę, czego mi brakuje, za czym tęsknię lub czego chcę jeszcze doświadczyć. Uczestnik ma czas na rozważenie i przeanalizowanie każdego punktu nowego planu działania.*
 - *Długi czas pomiędzy zajęciami pozwala na spokojne analizowanie wypracowanych podczas zajęć planów pod różnymi kątami.*
 - *Przejście od tego co było, poprzez stan obecny, aż do marzeń i przetransponowania ich na konkretne plany z określonymi kolejnymi krokami do zrobienia. Takie podejście wymaga oczywiście czasu, a właśnie danie bezrobotnym czasu (owo "stop") na "wymyślenie siebie" w kontekście rozwoju zawodowego, jest podstawą procesu S&G.*
- **Wspieranie i dawanie nadziei na konstruktywną zmianę**
 - *Daje wiarę i nadzieję na to, że można zacząć od początku, albo zbudować coś nowego na podbudowie obecnych umiejętności, wiedzy. Wiara w lepsze jutro, w to, że i mnie się uda zachęca do planowania swojej przyszłości.*
 - *Odrywa, że sam jest autorem nowych idei. To znacząco wzmacnia proces zmiany.*
- **Narzędzia wspierające zmianę i osiągnięcie wyznaczonych celów** – narzędzia stosowane w tej metodzie mają uruchamiać wyobraźnię, wydobywać pragnienia, mnotywy, zamiary, plany, cele. Wizualizacje pomagają w rzutowaniu się w przyszłość. Podejście S&G wspiera w artykułowaniu, planowaniu i osiąganiu założonych przez siebie celów:
 - *Przygotowane i wyartykułowane indywidualne mini-opowieści przyszłości przyczyniły się do tego, że radzące się zaczęły pewniej opowiadać o swoich marzeniach i celach, o których wcześniej wstydziły się komukolwiek mówić, z obawy że zostaną skrytykowane i oceniane. Dzięki czemu zaczęły poważniej traktować niektóre ze swoich pomysłów życiowych i przenosić je ze sfery marzeń do zaplanowanego planu działania.*
 - *Pozwala uczestnikowi samodzielnie planować i realizować ustalone kroki. Uczy ich odpowiedzialności za samego siebie.*
 - *Jeżeli klienci opracują wizję samego siebie, proces w dużym stopniu może wzmocnić planowanie strategiczne u osoby radzącej się.*



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. W jakim stopniu ww. poradnictwo sprzyja wdrażaniu planów w życie i adaptowaniu się do nowych sytuacji przez osoby radzące się (w tym otwartość na nowe perspektywy i alternatywy oraz modyfikacje planów)?

16 odpowiedzi



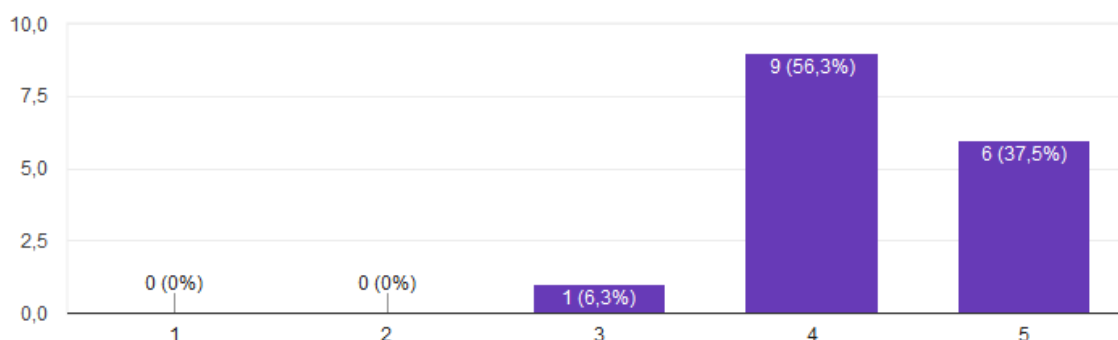
- **Orientacja na osiągnięcie celów** – poradnictwo Stop&Go pozwala na diagnozę *status quo*, analizę dotychczasowych rozwiązań i strategii działań, ale pozwala też na „wychylenie się” w przyszłość i inicjowanie zmian w życiu:
 - *Wskazują na to efekty zajęć. Ponad 70% uczestników częściowo lub w pełni wdrożyło swoje plany działania, które rozwijały się podczas spotkań.*
 - *Proces stwarza uczestnikowi nieustanną pomoc i wsparcie w nowych planach zawodowych i życiowych.*
 - *Większość uczestników krok po kroku realizuje wypracowany podczas zajęć plan. Siła i wsparcie, jakie uzyskali od innych uczestników, doradców, ekspertów pozwala im na przełamywanie obaw i barier.*
- **Budowanie elastyczności i otwartości na modyfikacje** – wypracowywanie nowych możliwości i alternatywnych wizji przyszłości:
 - *Osoby zaczynają obserwować swoje życie i powoli wdrażać różne możliwości. Nie zawsze zaplanowane, ale sprzyjające rozwojowi.*
 - *Metoda pozwala zrozumieć, że należy znaleźć kompromis między własnymi możliwościami i oczekiwaniami, a tym, co oferuje lokalne środowisko. Pozwala też na elastyczne podejście do własnej ścieżki zawodowej z uwzględnieniem warunków niezależnych od siebie (takich jak możliwe godziny pracy, stanowiska pracy oferowane przez pracodawców, czy potrzebę doszkolenia się do konkretnej branży).*
 - *Uczestnicy Stop&Go w wyniku procesu są świadomi własnych możliwości, często zmieniają kierunek swoich celów życiowych.*



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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

16 odpowiedzi

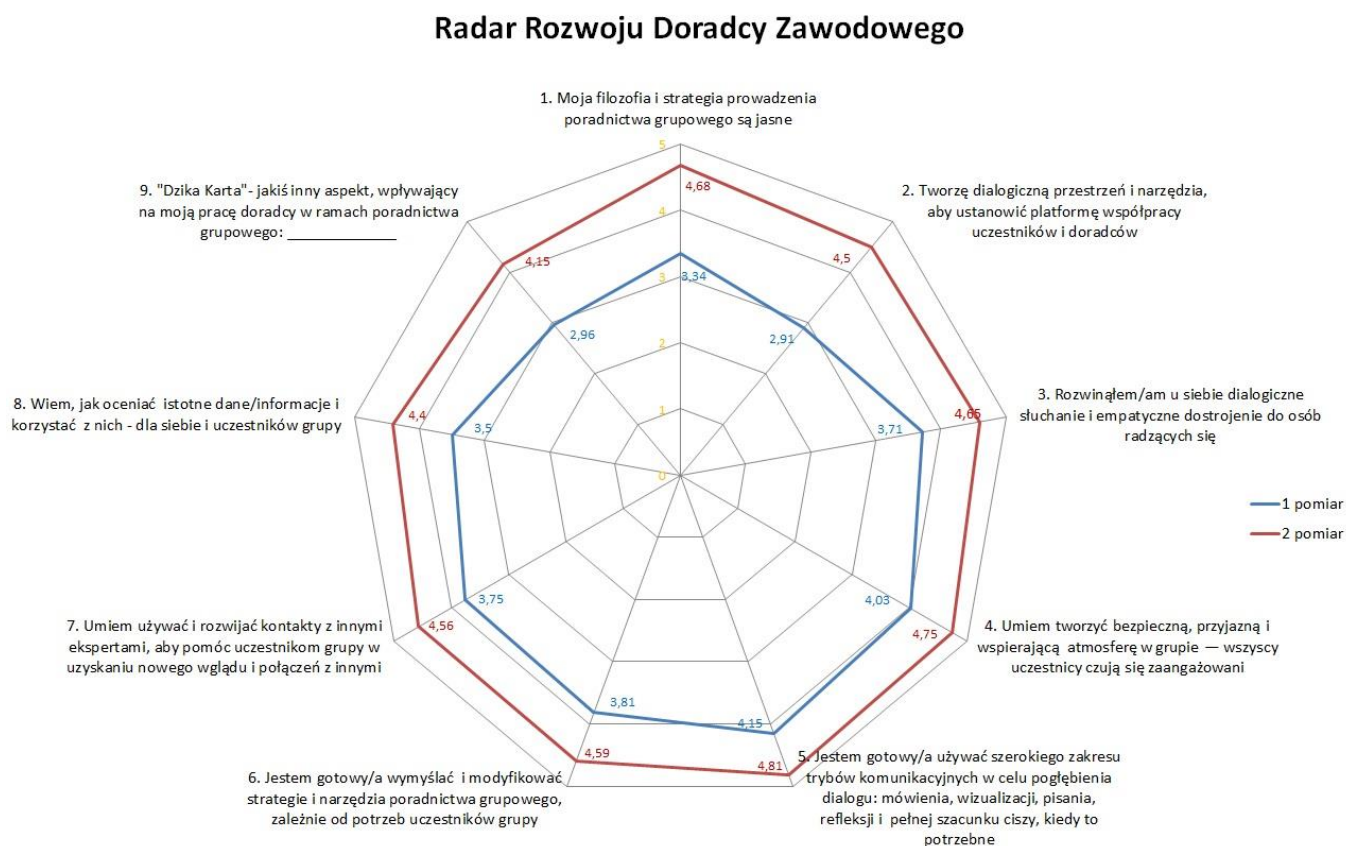


- Wzmocnienie kompetencji **prowadzenia poradnictwa grupowego** – czerpanie z grupowej formuły pracy, zarządzanie procesem grupowym, wzrost pewności siebie w pracy z grupą, rozwój umiejętności komunikacji w grupie:
 - *Maksymalne poczucie pewności siebie. Doświadczenie, że w grupie siła. Konieczność nieustannego rozwoju i edukacji.*
 - *Poznałam wachlarz nowych narzędzi doradczych, które z chęcią wykorzystuję w swojej pracy.*
- **Podejście procesowe** – prowadzenie zajęć w duchu „coachingowym”, podążanie za potrzebami grupy, umiejętność tworzenia otwartej i przyjaznej atmosfery współpracy:
 - *Oddanie pola uczestnikom i ujawnianie się jedynie wtedy, gdy sytuacja przyjmuje niekorzystny obrót. Skłania to uczestników do większej aktywności i budzi u nich poczucie sprawczości. Ja mam większą satysfakcję, że uczestnicy odpowiednio zainspirowani sami wypracowują rozwiązania własnych trudności.*
 - *Jestem bardziej wrażliwa na trudności naszych klientów. Nauczyłam się ich wspierać i słuchać.*
- **Wzmocnienie motywacji do pracy** z osobami radzącymi się – odświeżenie perspektywy, poczucie misji i wizji pracy doradczej, dostrzeżenie potencjału realnej zmiany i wsparcia:
 - *Przed udziałem w projekcie traciłam nadzieję, że proces doradczy może dać człowiekowi wymierne korzyści. Czulałam zmęczenie. Projekt dał mi siłę i motywację do dalszej pracy. Był i jest dla mnie "światłem w tunelu". Możliwość obserwowania jak bardzo wzmacniająco zastosowana metoda poradnictwa działa na innych ludzi wyzwalała we mnie uśmiech, dała nadzieję, że można wyzwolić w człowieku chęć do działania i zmiany.*
- **Otwartość na eksperyment** w pracy z radzącymi się – otwartość na modyfikowanie scenariusza zajęć w zależności od potrzeb, umiejętność dostosowywania się do grupy, ale też wychodzenie z propozycjami niestandardowych działań:
 - *Zawsze unikałam ryzyka i dużych zmian, a w tym projekcie zobaczyłam, że czasami warto zaryzykować i wyjść ze strefy komfortu - a efekt będzie zadziwiający.*



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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:



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

- *Doświadczenie w poradnictwie grupowym*
- *Posiadanie kompetencji trenerskich*
- *Chęć nieustannego rozwoju i edukacji*
- *Brak wiedzy doradczej (początek kariery w roli doradcy zawodowego)*
- *Obecne stanowisko pracy/zmiana stanowiska (możliwość zaangażowania w zadania doradcze)*
- *Poczucie wypalenia zawodowego*
- *Potrzeba rozwoju edukacyjnego w zakresie psychologii*
- *Sytuacja rodzinna*
- *Dopasowywanie otoczenia do bardziej sprzyjającego uczestnikom SG*
- *Cierpliwość, komunikatywność*
- *Otwartość, empatia, uważność*



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

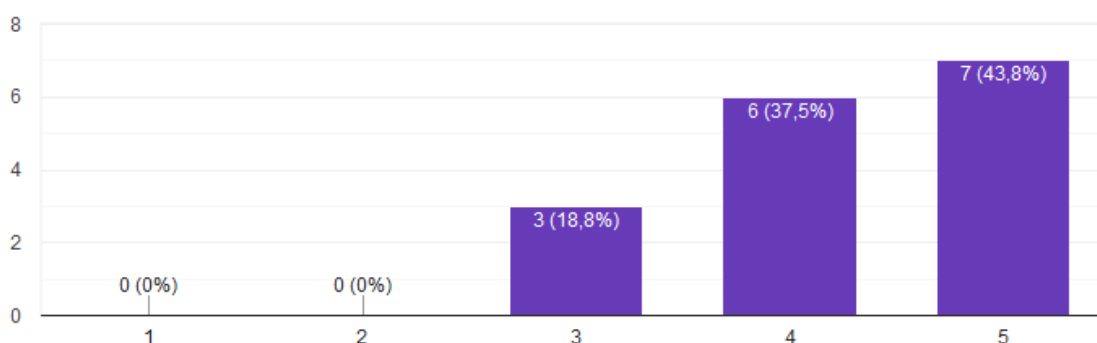
Wpływ udziału w projekcie na kompetencje doradców w zakresie **sieciowania** otoczenia społecznego klientów.

Doradcy podkreślali ogromną wartość posiadania sieci powiązań społecznych i wskazywali na wagę umiejętności budowania relacji i korzystania z zasobów zewnętrznych (otoczenie, więzi formalne i nieformalne). Sieć kontaktów pozwala na efektywniejsze pozyskiwanie i wymianę informacji oraz kompleksowe wsparcie dzięki angażowaniu otoczenia w działania aktywizacyjne (sieć kontaktów klienta: rodzina, znajomi oraz mapa szerszego otoczenia społeczno-instytucjonalnego). Doradcy dzięki udziałowi w projekcie zbudowali też swoje bazy potencjalnych instytucji/osób otwartych na sieciowanie i wzajemne wsparcie.

- *Uważam, że posiadanie kontaktów to skarb. Nic tak nie wzbogaca człowieka jak wiedza o społeczeństwie i jego możliwościach.*
- *Znam lokalne Podmioty Ekonomii Społecznej. Wiem gdzie szukać informacji, nie mam oporów by pytać o to, kto i w jakim zakresie może pomóc klientowi.*
- *Stałam się bardziej wrażliwa na trudności, jakie klienci muszą pokonywać podczas samodzielnego szukania pracy i nawiązywania nowych relacji. Nauczyłam się ich wspierać i motywować.*

7. Jak oceniasz możliwość rozwoju własnego warsztatu pracy poprzez udział w superwizjach procesu doradczego?

16 odpowiedzi



- **Autorefleksja** – spojrzenie na swój warsztat pracy doradczej z metapoziomu, analiza roli doradcy zawodowego:
 - *Superwizorka zadawała otwierające, zapraszające do przemyśleń pytania, co wpłynęło na umiejscowienie procesu doradczego w szerszym kontekście.*
 - *Uczenie się na własnych błędach i wyciąganie wniosków to najlepsza metoda rozwoju.*
 - *Podczas superwizji dzielimy się trudnościami napotykanymi podczas prowadzenia sesji, wątpliwościami i pomysłami, wysłuchujemy zadawanych pytań, a także skierowanych do nas informacji zwrotnych.*
- **Wymiana doświadczeń** – możliwość czerpania od innych osób, wzajemnego uczenia się – wzbogacenia wiedzy, czerpania z doświadczeń innych doradców:



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *Z pewnością wymiana doświadczeń, omówienia problemów, które pojawiały się w trakcie realizowania projektu, dawała nam doradcom, możliwość wzajemnego wsparcia i inspirowania się.*
- *Uzyskanie cennych wskazówek rozwojowych.*
- **Wsparcie emocjonalne** – zadbanie o warstwę uczuć, zadbanie o higienę pracy własnej:
 - *Możliwość podzielenia się swoimi odczuciami i refleksjami dla własnego komfortu i spokoju.*
 - *Poczucie bezpieczeństwa dawała mi możliwość weryfikowania zajęć.*

Proces poradnictwa Stop&Go a inne metody poradnictwa grupowego.

Wielu doradcom poradnictwo Stop&Go dało poczucie satysfakcji, wyjścia poza dotychczasowe schematy, poczucie większej otwartości, partnerskości i podmiotowości. Doradcy wskazują na takie aspekty poradnictwa Stop&Go jak holistyczne podejście, elastyczność w realizacji procesu grupowego czy zminimalizowanie formy wykładowej na rzecz metod aktywizujących. Podkreślają wagę zadań domowych i uruchamiania zasobów osób radzących się w realnym życiu, pomiędzy sesjami grupowymi. Atrakcyjną formą jest dla nich zapraszanie ekspertów na spotkania z grupą. Nośnikiem procesu grupowego są partnerskie relacje, otwartość na współpracę i atmosfera zaufania:

- *Doradca zawodowy w procesie S&G nie występuje w roli wszechwiedzącego, ale stawia siebie na równi z innymi uczestnikami. Dodatkowo porady grupowe są tutaj procesem. Nie kończą się na 1 czy 2 spotkaniach.*
- *Radzący się i doradca są partnerami, którzy uczą się od siebie nawzajem. To jest budowanie przyszłości radzącego się bez nakazów wynikających z modeli opartych o edukację sugerującą, narzucającą.*
- *Mam wrażenie, że metody pracy, które wykorzystywałam do tej pory opierały się głównie na przekazywaniu informacji, rozwijaniu u uczestników różnych umiejętności.*

Doradcy podkreślają znaczenie narzędzi refleksyjnych i kluczową wartość „stop” – momentu zatrzymania się, analizy aktualnych wartości, potrzeb i perspektyw:

- *S&G jest dłuższy, nie podaje gotowych rozwiązań, czego często oczekują klienci zwykłych zajęć w poradnictwie zawodowym. Główna różnica to skupienie na zatrzymaniu, byciu "tu i teraz", zanim ruszy się z procesem na przód, ku przyszłości.*
- *Pozwala na spojrzenie w głąb siebie. Każe się zatrzymać, aby dobrze przemyśleć kolejny krok, określić swoje potrzeby, czego chce od życia.*
- *S&G daje przestrzeń na krok wstecz, daje poczucie, że nie zawsze od początku musi być super - w innych metodach tego nie było.*



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *Jest swobodnym narzędziem przypominającym pracę coachingu grupowego, liczy się jednostka, a nie test kompetencji.*

Doradcy akcentują też nacisk na decyzyjność i odpowiedzialność UP za podejmowane działania:

- *W S&G uczestnicy do wszystkich rozwiązań dochodzą sami, wykonując ćwiczenia i dyskutując między sobą. Sprawia to, że wypracowane przez nich decyzje, co do zmian w życiu np. zawodowym, są ich decyzjami, dzięki czemu są bardziej konsekwentni w ich realizacji.*

Rekomendacje dotyczące zastosowania i modyfikacji narzędzi S&G.

Doradcy testujący podejście i narzędzia S&G wskazują na ich potencjał do zastosowania również w innych kontekstach i formach aktywizacji zawodowej (np. podczas szkoleń dotyczących postaw wobec rynku pracy czy sposobów poszukiwania pracy; możliwość wykorzystania zarówno w pracy indywidualnej z klientem, jak i podczas spotkań grupowych; w pracy z dorosłymi i z młodzieżą), ale też konieczność dostosowania instrukcji i przebiegu zajęć do specyfiki i potrzeb konkretnej grupy. Podkreślają, że zastosowana metoda ma moc wzmacniającą, otwierającą, zapraszającą do refleksji i zmiany. Podkreślają, że poradnictwo S&G ma duży potencjał przywracania osób długotrwale bezrobotnych społeczeństwu: *Jest to grupa osób, która w dużej mierze wycofała się z życia społecznego, a relacje interpersonalne rozluźniły się. Powyższe ćwiczenia pozwalają na wykonanie tzw. „rachunku relacji zawodowych i osobistych”. Uczestnicy, nabierają ochoty na nawiązywanie nowych relacji.*

Bezrobocie w społeczeństwie i w moim życiu – to ćwiczenie pozwala zobaczyć swoją aktualną sytuację na rynku pracy z metapoziomu, wieloczynnikowo, porównawczo – na tle szerszego kontekstu. Wymaga zdolności do abstrakcyjnego, analitycznego myślenia, łatwiejszy jest do zastosowania w grupach o ponadlokalnych/zmiennych doświadczeniach zawodowych.

- *Narzędzie to wpływa na autoanalizę, porównanie i ocenę sytuacji klienta w obecnym położeniu.*
- *Osoby, z którymi pracowałam, pochodzą z małej miejscowości, część z nich nigdy nie wyjeżdżała, by się uczyć czy pracować w większym ośrodku. Dlatego trudno im było uchwycić szerszy, społeczno-ekonomiczny kontekst bezrobocia. Dla nich liczyła się tylko ich historia, rozgrywająca się w najbliższym otoczeniu. Narzędzia tego chętnie użyję przy innej grupie.*



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *"Bezrobocie w społeczeństwie" można by zmodyfikować głównie po to, by pokazać że przyszła sytuacja na rynku pracy może przybierać różne zakręty i że bardzo wiele zależy od sytuacji globalnej.*

Moje sieci – według doradców jest to narzędzie o dużym potencjale wzmacniającym, poszerzające kręgi otoczenia społecznego/wsparcia, ale może też prowadzić do zamykających interpretacji o lokalnych „układach”, więc zalecana jest wrażliwość na rozegranie się tego ćwiczenia w grupie:

- *Niezbędne w procesie doradczym, genialnie uświadamia klientowi co znam i mam w zasięgu ręki, a także o czym nie mam pojęcia i nigdy na to nie zwróciłem uwagi, a jest mi to potrzebne.*
- *Pozwala ono wyjaśnić ideę networkingu i odczarować jej negatywne skojarzenia. Klient zaczyna dostrzegać, że nie jest sam ze swoim problemem i identyfikować źródła wsparcia.*
- *W moim środowisku osoby bezrobotne często wstydzą się swojego stanu. Ważne jest, żeby pokazywać, że nie są sami oraz uczyć wykorzystywania sieci wsparcia.*
- *Co ciekawe/trudne w kontekście małej społeczności - ukazało głównie negatywne aspekty sieci społecznej ("tu się wszyscy znają", "plotkują", "nikt mi nie pomoże" itp).*

Projektowanie mojej przyszłości – według doradców narzędzie to nadaje się do pracy w różnych kontekstach, z różnymi grupami, choć wymaga zdolności poznawczych (wyobraźnia, abstrakcyjne myślenie).

- *Kluczowe narzędzie obrazujące plany, założenia i cele. Utwierdza uczestnika czy obrął dobry kierunek zmian.*

Doradcy dodatkowo zwracają uwagę na narzędzie ewaluacji i wglądu w siebie, jakim jest radar.

Możliwość wdrożenia poradnictwa grupowego Stop&Go w instytucjach testujących.

Doradcy testujący metodę S&G wskazują na jej potencjał do wdrożenia w reprezentowanych przez nich instytucjach (PUP). Metoda może działać jako całościowa propozycja poradnictwa grupowego (np. dla kilku grup w skali roku), a jej elementy mogą być aplikowane do standardowych porad grupowych czy do pracy z klientem indywidualnym (wykorzystanie wybranych ćwiczeń).

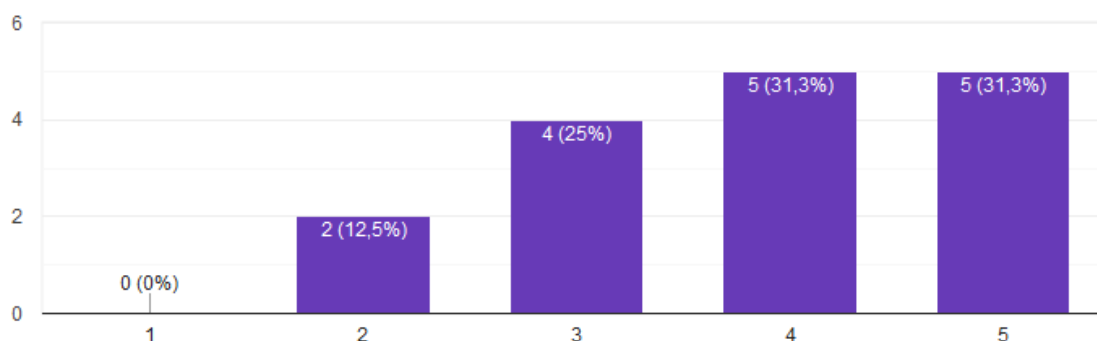
Celem minimalizacji kosztów związanych z koniecznością zapewnienia lunchu przy dłuższych szkoleniach – doradcy proponują reorganizację procesu (6 spotkań po 4 godziny + jeden follow up).



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

11. Jak oceniasz swoją współpracę z Podmiotami Ekonomii Społecznej w trakcie realizacji projektu?

16 odpowiedzi



Doradcy podkreślają znaczenie współpracy z lokalnymi PES (nawiązanie relacji, wzajemne wsparcie, wymiana informacji), ale jednocześnie wskazują na duże regionalne różnice w ich obecności (w niektórych miejscach funkcjonuje np. tylko jeden PES). Różny jest też stopień otwartości i zaangażowania PES w sieciowanie:

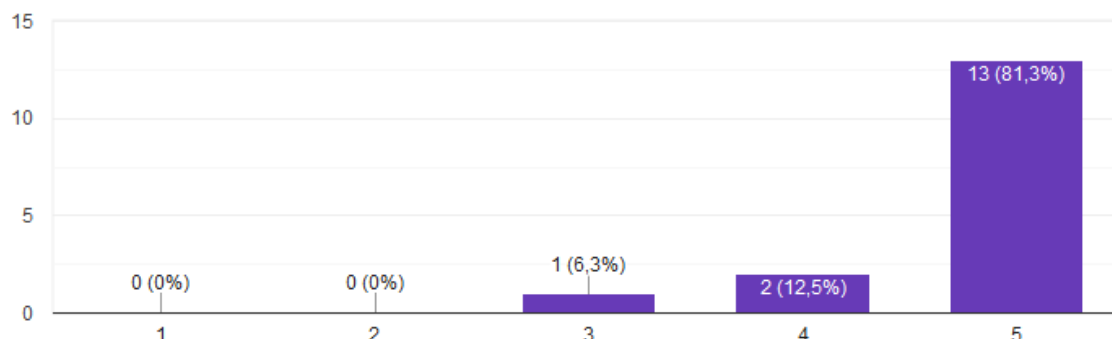
- *Współpraca jest niezbędna - potwierdzam ponownie, że siła tkwi w grupie. Wymiana doświadczeń. Zespołowe działanie. Wzajemne uzupełnianie się.*
- *Dzięki sieciowaniu i znajomościom z przedstawicielami innych NGOśów udało się np. zaprosić adekwatne osoby opowiadające uczestnikom o różnych możliwościach związanych z założeniem własnej działalności gospodarczej, co zaowocowało tym, że 2 uczestniczki, korzystając z dofinansowania z UP, założyły własne firmy.*
- *Dzięki projektowi, nawiązałam wiele nowych relacji partnerskich, które kontynuuję do dzisiaj. Partnerzy wspomagają moją pracę doradczą.*
- *Podczas realizacji projektu umocniłyśmy współpracę z Podmiotami Ekonomii Społecznej (miedzy innymi z Centrum Integracji Społecznej), co zaowocowało nawiązaniem długotrwałej współpracy.*
- *Ze względu na specyfikę miasta i brak PES działających w obszarze aktywizacji zawodowej i społecznej współpraca nie została nawiązana.*
- *Kontakt z przedstawicielami Podmiotów Ekonomii Społecznej miałam tylko w trakcie spotkań sieciujących. Poza wymienionymi spotkaniami nie było żadnego kontaktu, ani pomocy od ww. jednostek.*



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

12. Jak ogólnie oceniasz swój udział w projekcie "Stop and Go..."?

16 odpowiedzi



Doradcy wysoko oceniają swój udział w projekcie. To dla nich doświadczenie otwierające, wzbogacające warsztat pracy, stymulujące do współpracy z innymi podmiotami (budowanie sieci, partnerstw). Udział w projekcie w ich opinii pozytywnie wpłynął na wszystkie zaangażowane strony: na uczestników projektu (sukcesy klientów), na osobiste nastawienie i warsztat pracy doradców (odświeżenie podejścia, rozwój kompetencji miękkich, oddalenie perspektywy wypalenia zawodowego: *stałam się bardziej świadoma oraz zmotywowana do podjęcia nowych działań, razem z moimi uczestniczkami przesłam przemianę*), ale też na status poradnictwa zawodowego w urzędach pracy i otwartość kadry zarządzającej:

- *To jedno z najważniejszych moich doświadczeń zawodowych. Fińskie metody są potrzebne w naszej lokalnej pracy z klientem. Nauczyłam się działać zespołowo, korzystać z siatki kontaktów, częściej radzić się z innymi osobami i podmiotami. Zrozumiałam, że panująca presja czasu w działaniach na każdym etapie wpływa negatywnie, należy sobie, swoim działaniom i decyzjom dać więcej czasu na ewaluację.*
- *Był to czas, w którym wiele się nauczyłam, a dodatkowo mogłam obserwować (i współuczestniczyć w nich) realne zmiany zachodzące w życiu kilku uczestniczek grupy, co pozytywnie wpłynęło na przeciwdziałanie mojemu wypaleniu zawodowemu. Oby więcej takich projektów:)*
- *Wiedza i doświadczenia zdobyte podczas projektu pobudziły we mnie refleksję na temat mojej pracy, podniosły jej jakość. Duże wrażenie wywarła na mnie wizyta studyjna w Finlandii, możliwość poznania działalności tamtejszych instytucji wspierających. Zaskoczeniem dla mnie była ich ilość oraz zakres i jakość prowadzonych usług. Uzyskałam dużo nowych pomysłów na pracę z klientem.*



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

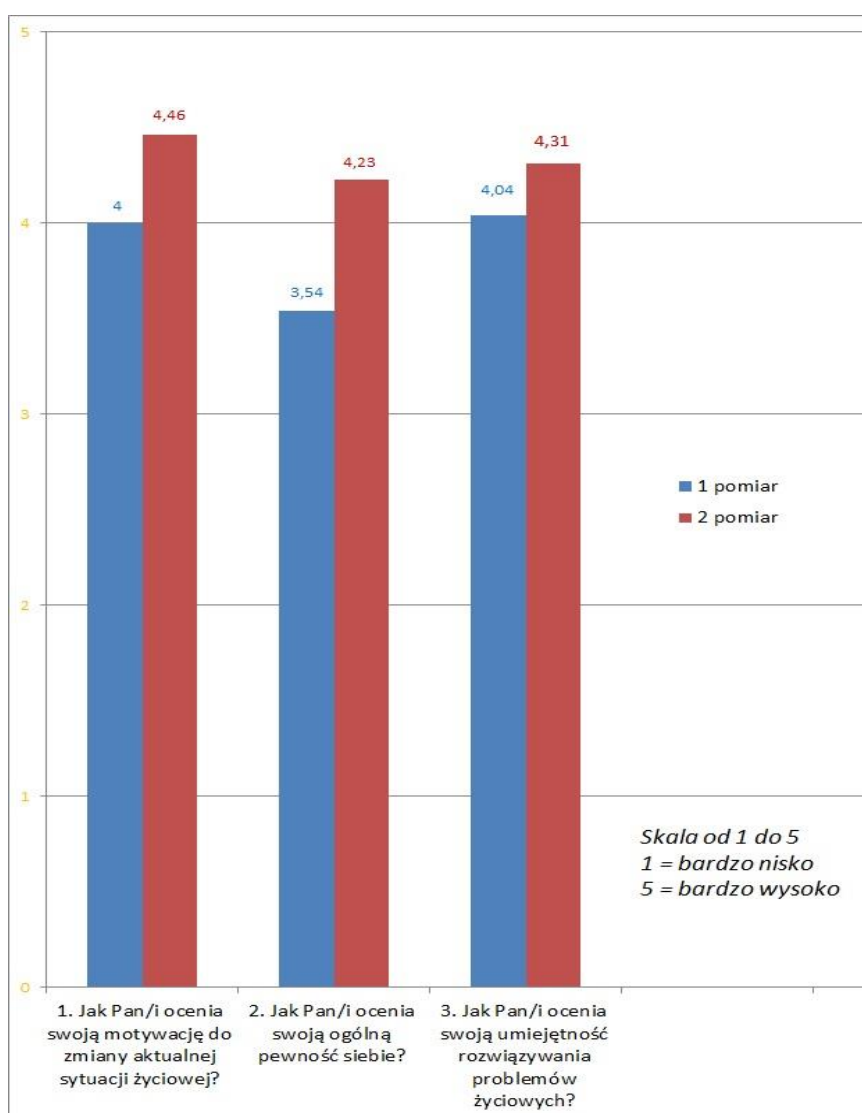
Wpływ metody na uczestników projektu (UP)

Udział w projekcie rozpoczęło 80 osób, znajdujących się bez zatrudnienia, zamieszkujących tereny średnich miast tracących funkcje społeczno-gospodarcze, objętych LPR – lokalnymi programami rewitalizacji.

Struktura wsparcia:

1. Grupowe poradnictwo zawodowe (5 sesji grupowych + 2 spotkania *follow-up*);
2. Pośrednictwo pracy (średnio 5 godzin zegarowych na 1 uczestnika).

Poniższy **wykres** przedstawia **wyniki ankiet** przeprowadzonych wśród osób uczestniczących w projekcie. Pomiar zastosowano 2 razy: na pierwszym (pre-test) i ostatnim (post-test) spotkaniu z grupą. We wszystkich obszarach zanotowano wzrost samooceny:





Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Udział w projekcie znacząco wpłynął na takie aspekty jak: motywacja do zmiany swojej sytuacji życiowej, pewność siebie oraz umiejętność rozwiązywania problemów życiowych.

UP pozytywnie oceniali proces wsparcia. Grupa Stop and Go była dla nich jak:

- *Ciekawa podróż – pełna wzruszeń i ciekawych odkryć.*
- *Spokojna przystań.*
- *Dobra rozmowa.*
- *Oderwanie od codzienności.*
- *Wsparcie – pomogło mi wybrać przyszłą pracę.*
- *Wsparcie – pozwoliła mi poznać siebie i pomogła mi. Teraz wiem co chcę robić w życiu i kim jestem.*
- *Grupa wsparcia – w pewnym stopniu kierunkowskaz zawodowy, rozwojowy projekt w poszukiwaniu siebie.*
- *Kolejna próba poszukiwania drogi i szczęścia.*
- *Zgrany zespół. Fajne uczestniczki i prowadzące.*
- *Przyjaciele – wspierali mnie, poddawali nowe pomysły, bardzo mi pomogli uwierzyć w siebie.*
- *Przydatna grupa zaangażowanych osób.*

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 grupowego:

- wzrost samoświadomości, wgląd w siebie,
- wzrost poczucia własnej wartości,
- budowanie poczucia sprawstwa,
- wzrost umiejętności podejmowania decyzji i wyznaczania celów,
- otwarcie na nowe perspektywy i alternatywy,
- wzrost motywacji do zmiany swojej sytuacji życiowej,
- budowanie relacji z innymi,
- identyfikacja sieci wsparcia.



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5. Wnioski i Rekomendacje.

W ramach warsztatu partycypacyjnego, który odbył się w dniu 25.02.2020 r. celem analizy wyników testowania podejścia Stop&Go – miały miejsce quasi-badawcze sesje z kadrami zarządzającą i doradcami zawodowymi, 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 grupowego S&G.

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

- określenie specyfiki odbiorców usług poradniczych w poszczególnych instytucjach i obrazu poradnictwa z perspektywy doradców,
- ocena testowanego modelu pracy poradniczej,
- perspektywa wdrożenia podejścia Stop&Go w instytucjach rynku pracy,
- rozwój instytucji rynku pracy z perspektywy kadry zarządzającej i doradców – rekomendacje dotyczące S&G.

Ewaluacja na poziomie instytucji IU 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).

Odbiorcy usług poradniczych to według personelu IU (kadry zarządzającej, doradców zawodowych) grupa bardzo zróżnicowana, o szerokim spektrum potrzeb, barier i wyzwań. Od kilku lat personel dostrzega coraz więcej osób łądujących kategorię tzw. „trudny klient”, co stanowi wyzwanie dla aktywizacji zawodowej (mimo ogólnego spadku bezrobocia). Personel IU wyodrębnił następujące kategorie osób korzystających z usług IU:

- osoby długotrwale bezrobotne (głównie mężczyźni 50+, osoby uzależnione, osoby o złym stanie zdrowia), nastwione na korzystanie z pomocy społecznej, zainteresowane ubezpieczeniem zdrowotnym, ewentualnie pracami społecznie użytecznymi czy robotami interwencyjnymi (wyzwanie: konieczność przygotowania



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

tej grupy do efektywnego korzystania z usług UP, zmotywowania do zmiany perspektywy). Po zniesieniu profilowania, część osób z dawnego 3 profilu zareagowała szokowo na próby wzmożonej aktywizacji i wyrejestrowała się z UP (koniec spokojnej, bezpiecznej przystani w UP), część przedstawia zaświadczenia o przeciwwskazaniach do podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie, a część mierzy się z propozycjami UP, zaczyna powoli współpracować;

- klienci OPS – rozkwita ściślejsza współpraca na linii UP – OPS (np. wymiana informacji o ofertach pracy, monitoring pracy przez pracownika socjalnego) – celem minimalizacji liczby osób, które korzystają z pomocy społecznej z tytułu bezrobocia. Kierowanie uwagi potencjalnych klientów OPS na możliwość podjęcia pracy i brak konieczności korzystania ze środków pomocy społecznej (wyraźny sygnał: jest praca);
- klienci świadomi, chcący skorzystać z oferty wsparcia UP (grupa bardziej widoczna przy małym bezrobociu, stanowi nawet 50% zarejestrowanych): trend rejestrowania się celem pozyskania konkretnych, finansowych instrumentów wsparcia jak dotacja na działalność gospodarczą, staż czy dodatek aktywizacyjny dla osób na zasiłku, które podejmą zatrudnienie z własnej inicjatywy;
- młodzież, która jest bardziej mobilna, otwarta na zmiany, operatywna, wybiera staże (również zagraniczne) czy bony zasiedleniowe;
- matki – brak dyspozycyjności czasowej i gotowości do podjęcia pracy ze względu na małe dzieci (niewystarczająca odpowiedź rynku na godzenie potrzeb 2 ról: pracownika i rodzica);
- osoby młode – do 29 r.ż., często kobiety, często młode matki;
- nowe grupy – w rejestrach pojawiają się oświadczenia cudzoziemców, ale obsługa dotyczy pracodawców, którzy zatrudniają np. obywateli Ukrainy, ale wciąż to minimalny odsetek.

Poza ww. katalogiem klientów – pojawiają się nowe obszary działań UP. To usługi dla osób niezarejestrowanych tj. młodzież szkolna (preorientacja zawodowa, wybór szkoły zgodnie z własnym potencjałem), szkolni doradcy zawodowi (promocja podejścia socjodynamicznego i innych podejść konstruktywistycznych), seniorzy, pracodawcy (wsparcie w procesach profesjonalnej rekrutacji pracowników).

Ocena testowanego modelu pracy

Instytucje posiadają zaplecze, by przynajmniej w części wdrażać poradnictwo grupowe Stop&Go – 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 S&G może wyjść naprzeciw potrzebom klientów o wielu barierach związanych z wejściem na rynek pracy (adekwatność poradnictwa do



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

współczesnych wyzwań – narzędzia S&G pozwalają na lepsze samopoznanie, zrozumienie drugiego człowieka i świata).

Analiza SWOT. Rozwiązanie traktowane jest przez kadrę jako ciekawa alternatywa dla dotychczasowych porad grupowych, mająca jednak zarówno dobre strony jak i wyzwania wdrożeniowe.

MOCNE STRONY

- Partnerskie relacje na linii DZ – osoby radzące się,
- Indywidualne podejście do potrzeb klientów,
- Różnorodność metod i narzędzi oraz możliwość elastycznego z nich korzystania,
- Wsparcie superwizyjne dla DZ,
- Empowerment – większe zaangażowanie klienta (praca na zasobach, budowanie odpowiedzialności),
- Praca metodą SG obudziła zapał i entuzjazm w DZ – odświeżenie perspektywy na poradnictwo, chęć zaangażowania, budowanie wizji poradnictwa od podstaw,
- Wartość dodana: wychodzenie na zewnątrz z uczestnikami projektu (odświeżenie procesu, pogłębienie relacji z uczestnikami, spotkania „przy kawie” z DZ i PP) – efekt integracyjny + walory poznawcze,
- pozytywny odbiór PUP dzięki takim niestandardowym działaniom (zmiana wizerunku: *„Nie jest tak, że Panie w urzędzie tylko siedzą i piją kawkę, ale piją kawę z ludźmi”*);
- Model kontynuacji współpracy po podjęciu pracy – *follow up* jest furtką pozwalającą na kontakt z osobami, które już się wyrejestrowały (budowanie relacji, monitoring działań),
- Potencjał transferu grup S&G na grupy samopomocowe, oddolne grupy wsparcia (nowe znajomości) – już bez udziału PUP,
- *Innowacyjne podejście do poradnictwa grupowego,*
- *Dzięki metodzie osoba bezrobotna ma możliwość bardzo dobrego poznania siebie. Metoda jest interesująca zarówno dla doradcy zawodowego oraz osoby bezrobotnej.*

SŁABE STRONY

- Czasochłonność podejścia,
- Dłuższy czas oczekiwania na rezultat (brak szybkich efektów wsparcia): *Metoda jest zbyt czasochłonna i wymaga dużej samodyscypliny od uczestników,*
- *...co może skutkować przerwaniem uczestnictwa przez klientów,*



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- W PUP, które stosowane są podejścia konstruktywistyczne od kilku lat (poprzez udział we wcześniejszych projektach) – zainteresowanie klientów przekracza możliwości wykonawcze (konieczność trzymania się limitów, by utrzymać jakość obsługi i zadbać o siebie).
- konstrukcja *follow up* – wyzwaniem może być drugie spotkanie, po 6 miesiącach: osoby pracują albo zmieniają miejsce zamieszkania, ale zdarzały się też grupy zaangażowane, które spotkały się jeszcze kolejny raz (np. jedna z uczestniczek, która podjęła pracę w herbaciarni – zaprosiła tam grupę na dodatkowe spotkanie),
- wyzwanie: wypracowanie perspektywy obustronnego zysku sieciowania: kwestia montażu finansowego pozwalającego zaangażować specjalistów w proces sieciowania i spotkań z osobami bezrobotnymi (np. pracodawcy są zajęci i ciężko ich angażować wolontaryjnie w spotkania),
- *Rozwiązanie to opiera się na doświadczeniu klientów. Klienci bez doświadczenia zawodowego mogą mieć problemy z realizacją niektórych ćwiczeń.*

SZANSE

- *Dostępność środków z funduszy unijnych na realizację zadań.*
- Aktualna sytuacja na rynku pracy, pozwalająca na komfort odnalezienia się na rynku: *Stop and Go daje szanse na uzyskanie przez naszych klientów długotrwałego zatrudnienia. W obecnej sytuacji na naszym rynku stosunkowo łatwo podjąć jakąkolwiek pracę, jednak często okazuje się ona krótkotrwała i zarówno bezrobotny jak i my jesteśmy zmuszeni całą pracę związaną z aktywizacją powtarzać od nowa. Podjęcie przez naszych klientów właściwej pracy na dłuższy czas jest rozwiązaniem zdecydowanie korzystniejszym dla obu stron.*
- *Jest czas i przestrzeń, by uczyć się tej metody, rozwijać ją, „testować”, eksperymentować – osoby długotrwale bezrobotne znają wszystkie kruczki prawne i jak nie będą chcieli, to nic nie zmieniają. SG daje szansę na głębszą pracę z klientami i przygotowanie ich do wejścia na rynek pracy.*
- Szansa na odczarowanie wizerunku PUP jako instytucji tylko wydających skierowania/oferty do pracy, bez głębszego wsparcia.

ZAGROŻENIA/TRUDNOŚCI/ BARIERY

- Niedobór kadry – mała liczba DZ w instytucjach: *Zbyt mała ilość doradców zawodowych i ich zbyt duże obciążenie bieżącą pracą, co może powodować stosowanie okazjonalnie tej ciekawej metody.*
- Przeciążenie DZ innymi obowiązkami (administracyjnymi).
- Brak pozytywnego PR-u poradnictwa.
- *Pogorszenie się sytuacji gospodarczej.*



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- System oceny efektywności urzędów pracy (nastawienie na twarde efekty): *Każdorazowe zastosowanie S&G jest mocno rozciągnięte w czasie, efekty przychodzą jeszcze później – dlatego w naszym krajowym systemie oceniającym urzędy pracy za szybkie i twarde rezultaty, metoda ta może być mało popularna. Prawdopodobne są problemy z wdrożeniem metody w szerszym niż jedna, dwie grupy rocznie zakresie.*
- Brak przygotowania klientów do pracy taką metodą (ew. mentalny opór) i możliwe trudności na poziomie rekrutacji: *Osoby bezrobotne niechętnie wyrażały zgodę na udział w metodzie. Gdy zajęcia rozpoczną się, uczestnicy są zainteresowani kontynuacją działań. Rekrutację utrudniała również konieczność rekrutowania bezrobotnych tylko i wyłącznie z konkretnych ulic miasta.*

Podejście Stop&Go w opinii kadry zarządzającej odpowiada potrzebom tych klientów, którzy najwięcej mogą skorzystać z tej formy wsparcia, więc kluczowa jest rekrutacja do tego instrumentu wsparcia (*Dobrze przeprowadzona rekrutacja pozwala na objęcie wsparciem tych, którzy są najbardziej nastawieni na współpracę*). Osoby zarządzające wskazują na fakt, iż metoda mocno angażuje doradców zawodowych i jest czasochłonna – więc może być zastosowana wobec kilku grup w roku. Wskazują też, że wsparciem mogłyby być działania na poziomie legislacyjnym – rozliczanie z efektywności i wskaźników pozazatrudnieniowych, a dopiero w dłuższym okresie czasu – z efektywności zatrudnieniowej.

Specyfika poradnictwa Stop&Go na tle innych metod poradnictwa grupowego – kadra wskazywała na następujące markery, wyróżniające Stop&Go od innych podejść:

- Liczba sesji/spotkań,
- Monitoring po zakończonym udziale w projekcie,
- Włączenie znaczących innych i ekspertów lokalnych w proces poradnictwa: zapraszanie znaczących dla klienta osób na spotkania grupowe,
- Elastyczne i indywidualne podejście: *Dzięki stworzeniu odpowiedniej przestrzeni nasi klienci sami są w stanie rozwiązać swoje zawodowe trudności.*

Przedstawiciele IU pozytywnie oceniają udział IU w działaniach projektowych. Projekt pozwolił na inwestycje w profesjonalizację kadr IU i wzrost kompetencji doradców zawodowych, którzy poszerzyli swój warsztat pracy. Projekt miał też pozytywny wpływ na aktywizację uczestników zajęć:

- *Zarówno uczestnicy, jak i doradcy zawodowi bardzo dobrze ocenili projekt oraz formę prowadzenia i organizacji spotkań. Doradcy zawodowi oraz uczestnicy wspólnie pracowali nad świadomym i samodzielnym podjęciem przez klienta decyzji dotyczącej drogi rozwoju zawodowego oraz nad dostosowaniem się do wymogów rynku pracy. W ramach projektu przeprowadziliśmy innowacyjne, grupowe poradnictwo,*



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

indywidualne wsparcie pośrednika pracy. Uczestnicy otrzymali zwrot kosztów dojazdu na wsparcie grupowe i poczęstunek.

- *Możliwość udziału w bardzo ciekawym, inspirującym projekcie, wymiana doświadczeń nie tylko międzynarodowych, ale również pomiędzy innymi urzędami z różnych części Polski. Zdobywanie ciekawego narzędzia pracy oraz możliwość samorozwoju. Wymiana dobrych praktyk pomiędzy partnerami rynku pracy, nawiązanie nowych ciekawych kontaktów na przyszłość.*

STOP&GO – PERSPEKTYWA WDROŻENIOWA

Poziom mezo – INSTYTUCJE UŻYTKOWNIKÓW

Kadra zamierza zapewnić trwałość produktu po zakończeniu realizacji projektu poprzez m.in. częściową lub całościową realizację poradnictwa grupowego Stop and Go. Większość IU zamierza wykorzystywać elementy metody i adoptować je do innych instrumentów wsparcia:

- 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): *Doradcy zawodowi uczestniczący w projekcie w miarę posiadanych możliwości raz w roku planują zaktywizować grupę kilkunastoosobową i schemat ten wprowadzić na stałe w działalność PUP.*
- Warunek wdrożenia: stworzenie warunków lokalowych i kadrowych (zwiększenie zasobów kadrowych celem świadczenia profesjonalnych usług poradniczych) w IU, wygenerowanie i zabezpieczenie odpowiedniej ilości czasu na poradnictwo S&G.
- Inwestycja w kadry, szkolenie doradców: podejście S&G, jak i cały nurt konstruktywistyczny, ma ogromny potencjał (dobry sposób dotarcia do osób długotrwale bezrobotnych w nowych warunkach rynkowych – więcej czasu na pracę z „trudnym” klientem, na motywowanie do zmiany) – trudne do wyobrażenia jest, aby poradnictwo działało „z góry”, było wdrażane ustawowo – wymaga bowiem ogromnego zaangażowania i osobistej niejako, oddolnej decyzji doradcy.
- Jasna, transparentna komunikacja w zespole pracowników urzędów, znajomość specyfiki pracy doradczej, aby zniwelować ewentualne animozje wynikające z różnic warsztatu pracy (np. pośrednik pracy ma 30 klientów/dzień, a DZ: 6 klientów/dzień).
- Sprzyjająca kultura organizacyjna: poszanowanie pracy DZ, zrozumienie kadry i współpracowników dla specyfiki pracy DZ (np. nie przerywanie innymi obowiązkami, gdy odbywa się rozmowa doradcza).
- Sieciowanie instytucji – zacieśnianie współpracy z różnymi lokalnymi organizacjami/specjalistami/instytucjami, świadczącymi usługi całonocowego poradnictwa czy



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

powołanymi do aktywizacji zawodowej: *Konieczność sieciowania z innymi instytucjami, a nie „życia własnym życiem”, aby wspierać klienta wielowymiarowo (np. współpraca z OPS).*

Poziom makro – poziom krajowy (systemowy):

- *Dostosowanie przepisów/ustaw do istniejących potrzeb.*
- *Metoda S&G jako alternatywa dla różnych form wsparcia grupowego np. klubów pracy: S&G może zostać uznane za jedną z metod prowadzenia zajęć przez doradców zawodowych obok innych metod np. Spadochron itp.*
- *Propagowanie na szerszą skalę metody, szkolenia np. z rekomendacji MRPiPS dla wszystkich PUP.*
- *Możliwość reorganizacji procesu poradnictwa w IRP – kadra wskazuje na możliwe uelastycznienie działań urzędów pracy np. zapraszanie znaczących dla klienta osób na sesje.*
- *Postulat zmiany ustawy i poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań w zarządzaniu i świadczeniu usług poradnictwa. Choć w gestii urzędów nie jest tworzenie nowego dokumentu w miejsce IPD, to kadra widzi możliwość adaptacji nowych narzędzi/formularzy, celem świadczenia bardziej kompleksowych usług na rzecz klientów:*
- *Elastyczność w pracy PUP jest podstawowym warunkiem, by skutecznie realizować tak nieszablonowe metody jak Stop and Go. Oznacza też "wyjście do klienta", co nasi bezrobotni oraz współpracujący pracodawcy doceniają.*
- *Urzędy w Polsce funkcjonują w różnych realiach rynku pracy, lokalowych, kadrowych i finansowych, więc nie zawsze będzie możliwe wyjście poza "ramy ustawy", ale jako doradcy zawodowi jesteśmy elastyczni i otwarci na nowości. Być może obecna formuła IPD nie zostanie zmieniona, ale będzie możliwość korzystania z "kwestionariusza" opartego na metodzie, który będzie pomocny przy tworzeniu i realizacji IPD.*
- *Aktualnie IPD nie ma nic wspólnego z indywidualnym podejściem, wpisuje się tam wszystkie instrumenty wsparcia, jest to generalna struktura, schemat, jeden z formularzy do wypełnienia zaraz po rejestracji, bez głębszego poznania klienta, zbierający dane dotyczące form wsparcia (najczęściej wypisywany przez PP – bo to jest obowiązkowe). Ścieżka rozwoju pokazująca cel główny, cele pośrednie i cele alternatywne – wydaje się lepszą propozycją (kontrakt, wskaźnik zaangażowania obu stron). IPD zatraciło sens i wartość pierwotną/założoną – stanowi tylko dodatkowy druk do wypełnienia, masowe narzędzie do rozliczeń i kontroli.*



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

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 indywidualnego.

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 grupowego S&G.

W opinii personelu IU (kadry zarządzającej, doradców) testowane podejście jest metodą nową, holistyczną, która odpowiada na współczesne potrzeby instytucji rynku pracy i ich specjalistów (partnerskość, kompleksowe ujęcie, znaczenie otoczenia społecznego).



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załączniki – wzory dokumentów

Załącznik 1.

ANKIETA EWALUACYJNA STOP&GO – doradcy zawodowi

Poniższa ankieta ma na celu ewaluację procesu poradnictwa grupowego, opartego na fińskim modelu Stop&Go. Podejście to rozwijaliśmy w projekcie pn. „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery”.

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

Prosimy 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 grupowe Stop&Go pozwala na **kompleksowe wsparcie klientów z obszarów rewitalizowanych?**

1 2 3 4 5

Prosimy o uzasadnienie powyższej odpowiedzi.....

2. W jakim stopniu rozwijane podejście sprzyja pogłębianiu **autorefleksji** i/lub **samoświadomości** przez osoby radzące się?

1 2 3 4 5

Prosimy o uzasadnienie powyższej odpowiedzi.....

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

1 2 3 4 5

Prosimy o uzasadnienie powyższej odpowiedzi.....



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. W jakim stopniu ww. poradnictwo sprzyja **wdrażaniu** planów w życie i **adaptowaniu się** do nowych sytuacji przez osoby radzące się (w tym otwartość na nowe perspektywy i alternatywy oraz modyfikacje planów)?

1 2 3 4 5

Prosimy o uzasadnienie powyższej odpowiedzi.....

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

1 2 3 4 5

Prosimy o uzasadnienie powyższej odpowiedzi.....

6. W jaki sposób udział w projekcie wpłynął na Twoje kompetencje w zakresie **sieciowania** otoczenia społecznego klientów?

1 2 3 4 5

Prosimy o uzasadnienie powyższej odpowiedzi.....

7. Jak oceniasz możliwość rozwoju własnego warsztatu pracy poprzez udział w **superwizjach** procesu doradczego?

1 2 3 4 5

Prosimy o uzasadnienie powyższej odpowiedzi.....

8. Czym różni się realizowany w projekcie **proces poradnictwa Stop&Go** od dotychczas znanych Tobie metod poradnictwa grupowego?

.....

9. Opisz możliwości użycia **tw. obowiązkowych narzędzi S&G** („Bezrobocie w społeczeństwie i w moim życiu”, „Moje sieci”, „Projektowanie mojej przyszłości”). Twoje rekomendacje:

.....



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

10. Opisz w jakim zakresie możliwe jest **wdrożenie** poradnictwa grupowego Stop&Go w Twojej instytucji?

.....

11. Jak oceniasz swoją **współpracę z Podmiotami Ekonomii Społecznej** w trakcie realizacji projektu?

.....

12. Jak ogólnie oceniasz swój **udział w projekcie „Stop and Go...”**?

1 2 3 4 5

Prosimy o uzasadnienie powyższej odpowiedzi.....

Dziękujemy za odpowiedzi!



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 2.

ANKIETA EWALUACYJNA STOP&GO – kadra zarządzająca IU

Szanowni Państwo,

Zakończyliśmy etap wspólnego testowania modelu poradnictwa grupowego w projekcie pn. „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery”.

Zwracamy się do Państwa z prośbą o wypełnienie krótkiej ankiety mającej na celu zebranie ocen kadry zarządzającej w zakresie możliwości wdrożenia fińskiej metody Stop and Go i opracowania rekomendacji dla produktu finalnego projektu.

Dziękujemy za czas poświęcony na wypełnienie ankiety!

1. Analiza SWOT

1A. Jak ocenia Pan/i rozwiązanie Stop&Go w obszarze **MOCNE/SŁABE STRONY?**

.....

1B. Jak ocenia Pan/i rozwiązanie Stop&Go w obszarze **TRUDNOŚCI/BARIERY?**

.....

1C. Jak ocenia Pan/i rozwiązanie Stop&Go w obszarze **SZANSE?**

.....

1D. Jak ocenia Pan/i rozwiązanie Stop&Go w obszarze **ZAGROŻENIA?**

.....

2. Czy podejście Stop&Go **odpowiada potrzebom Państwa klientów?**

1 2 3 4 5

Prosimy o uzasadnienie powyższej odpowiedzi.....



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. Jakie są **perspektywy włączenia rozwiązania do oferty usług Państwa instytucji** (jak zapewnić trwałość produktu po zakończeniu realizacji projektu)?

.....

4. Jakie są możliwe **kierunki wdrożenia rozwiązania S&G na poziomie krajowym (systemowym)**?

.....

5. Jak ocenia Pan/i **możliwość reorganizacji procesu poradnictwa w IRP** (np. sesje z klientami poza biurem, zapraszanie znaczących dla klienta osób na sesje, stworzenie nowego dokumentu w miejsce IPD)?

1 2 3 4 5

Prosimy o uzasadnienie powyższej odpowiedzi.....

6. Czym różni się **podejście Stop&Go** od innych rozwiązań w obszarze poradnictwa grupowego?

.....

7. Jak ogólnie ocenia Pan/i **udział Państwa instytucji w projekcie „Stop and Go...”**?

1 2 3 4 5

Prosimy o uzasadnienie powyższej odpowiedzi.....

Dziękujemy za odpowiedzi!



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 3.

ANKIETA EWALUACYJNA (pre-test)

Poradnictwo grupowe Stop&Go w opinii Uczestniczek/ów Projektu

Szanowna Pani/Szanowny Panie

Poniższa ankieta ma na celu ewaluację realizacji projektu pn. „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery”, w którym bierze Pan/i udział. Prosimy o szczere dzielenie się swoimi przemyśleniami i wyczerpujące wypowiedzi. Uzyskane wyniki wykorzystane zostaną wyłącznie w celach badawczych do analizy użyteczności zastosowanych narzędzi doradczych.

Imię i nazwisko:

1. Jak Pan/i ocenia swoją **motywację do zmiany** aktualnej sytuacji życiowej w skali od 1 do 5 (od 1 = bardzo nisko do 5 = bardzo wysoko):

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę poniżej:

.....

2. Jak Pan/i ocenia swoją ogólną **pewność siebie** w skali 1 do 5 (od 1 = bardzo nisko do 5 = bardzo wysoko):

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę poniżej:

.....

3. Jak Pan/i ocenia swoją **umiejętność rozwiązywania problemów życiowych** w skali od 1 do 5 (od 1 = bardzo nisko do 5 = bardzo wysoko):

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę poniżej:

.....

4. Czy ma Pan/i pytania lub uwagi dotyczące realizowanego projektu "Stop and Go..."?
.....

DZIĘKUJEMY za czas poświęcony na wypełnienie ankiety!



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 4.

ANKIETA EWALUACYJNA (post-test)

Poradnictwo grupowe Stop&Go w opinii Uczestniczek/ów Projektu

Szanowna Pani/Szanowny Panie

Poniższa ankieta ma na celu ewaluację realizacji projektu pn. „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery”, w którym brał/a Pan/i udział, po zakończeniu ostatniej, siódmej sesji. Prosimy o szczere dzielenie się swoimi przemyśleniami i wyczerpujące wypowiedzi. Uzyskane wyniki wykorzystane zostaną wyłącznie w celach badawczych do analizy użyteczności zastosowanych narzędzi doradczych.

Imię i nazwisko:

1. Jak Pan/i ocenia swoją **motywację do zmiany** aktualnej sytuacji życiowej w skali od 1 do 5 (od 1 = bardzo nisko do 5 = bardzo wysoko):

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę poniżej:.....

2. Jak Pan/i ocenia swoją ogólną **pewność siebie** w skali 1 do 5 (od 1 = bardzo nisko do 5 = bardzo wysoko):

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę poniżej:.....

3. Jak Pan/i ocenia swoją **umiejętność rozwiązywania problemów życiowych** w skali od 1 do 5 (od 1 = bardzo nisko do 5 = bardzo wysoko):

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę poniżej:.....

4. Jak Pan/i ocenia efektywność swojego udziału w projekcie w skali od 1 do 5 (od 1 = bardzo nisko do 5 = bardzo wysoko):

1 2 3 4 5

Proszę uzasadnić swoją ocenę poniżej (m.in. co okazało się najbardziej wartościowe/potrzebne dla Pana/i):.....

DZIĘKUJEMY za czas poświęcony na wypełnienie ankiety!



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 5.

Follow-up procesu Stop and Go

Kwestionariusz

- 1. Proszę ocenić efektywność szkolenia Stop and Go, w którym brali Państwo udział (1 = źle, 5 = doskonale, 3 = średnio).**

	1	2	3	4	5	Średnia, mediana
Zawartość merytoryczna Stop and Go						
Zastosowane metody (praca grupowa, praca indywidualna)						
Atmosfera w grupie						
Czy goście są według Ciebie użyteczni						
Czy poradnictwo indywidualne jest użyteczne						
Funkcjonalność miejsca szkoleniowego						
Szkoleniowcy						

2. Ogólna ocena punktowa

Prosimy o wystawienie oceny punktowej, jak w szkole, w zakresie 1-10, gdzie 1 oznacza źle, a 10 doskonale: ____

3. Moja relacja ze światem zawodowym

Prosimy o osobistą ocenę poniższych zagadnień w skali od 1 do 5, gdzie: 1 = nieprawda, 2 = w pewnym stopniu prawda, 3 = pomiędzy/trudno powiedzieć, 4 = w dużym stopniu prawda, 5 = w zupełności się zgadzam. Oceń na podstawie tego, jak potoczył się warsztat Stop and Go.

	1	2	3	4	5	Średnia, mediana
Miejsce pracy w moim życiu jest teraz dla mnie jaśniejsze						



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Teraz lepiej dbam o siebie						
Jestem teraz bardziej świadom/a i bardziej skupiona/y na celu w moim życiu zawodowym						
Nauczyłam/em się nowych rzeczy o życiu zawodowym i poszukiwaniu pracy						
Otrzymałam/am wsparcie od innych członków zespołu						
Nabrałam/am nowej perspektywy na moje życie						
Jestem spokojniejszy/a co do mojej przyszłości zawodowej						
Bardziej odważnie będę próbować nowych rzeczy						
Wiem co będę robić dalej						

4. Pamiętając swoją pierwszą ocenę na początku warsztatów Stop and Go w zakresie życia zawodowego, zaznacz gdzie jesteś teraz, po zakończeniu warsztatu (10 = w bardzo dobrym miejscu, 4 = w złym miejscu). Teraz jestem na pozycji _____ a na początku był/e-am na _____.

5. Grupa Stop and Go była dla mnie, jak _____ (prosimy wypełnić)



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 6 i Załącznik 7. Radar jako narzędzie wspomagające proces poradniczy.

W ramach projektu 16 doradców zawodowych wypełniało Radar Rozwoju Zawodowego Doradcy (2 pomiary – przed rozpoczęciem fazy testowania i po jej zakończeniu), a uczestnicy projektu wypełniali RADAR Relacji Praca – Życie 2-krotnie (na 1 i ostatniej sesji).

RADAR Rozwoju Zawodowego Doradcy (Załącznik 6) jest radarem oceny kompetencji doradcy. Można użyć tego ćwiczenia jako narzędzia ewaluacji własnej pracy oraz bazy do rozmowy podczas supervizji, 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 „dzięką 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 7).

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

Instrukcje dla osoby poszukującej pracy:

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

5 = tak, dokładnie, całkowicie się zgadzam,

1 = w ogóle nie lub w bardzo małym stopniu,

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.

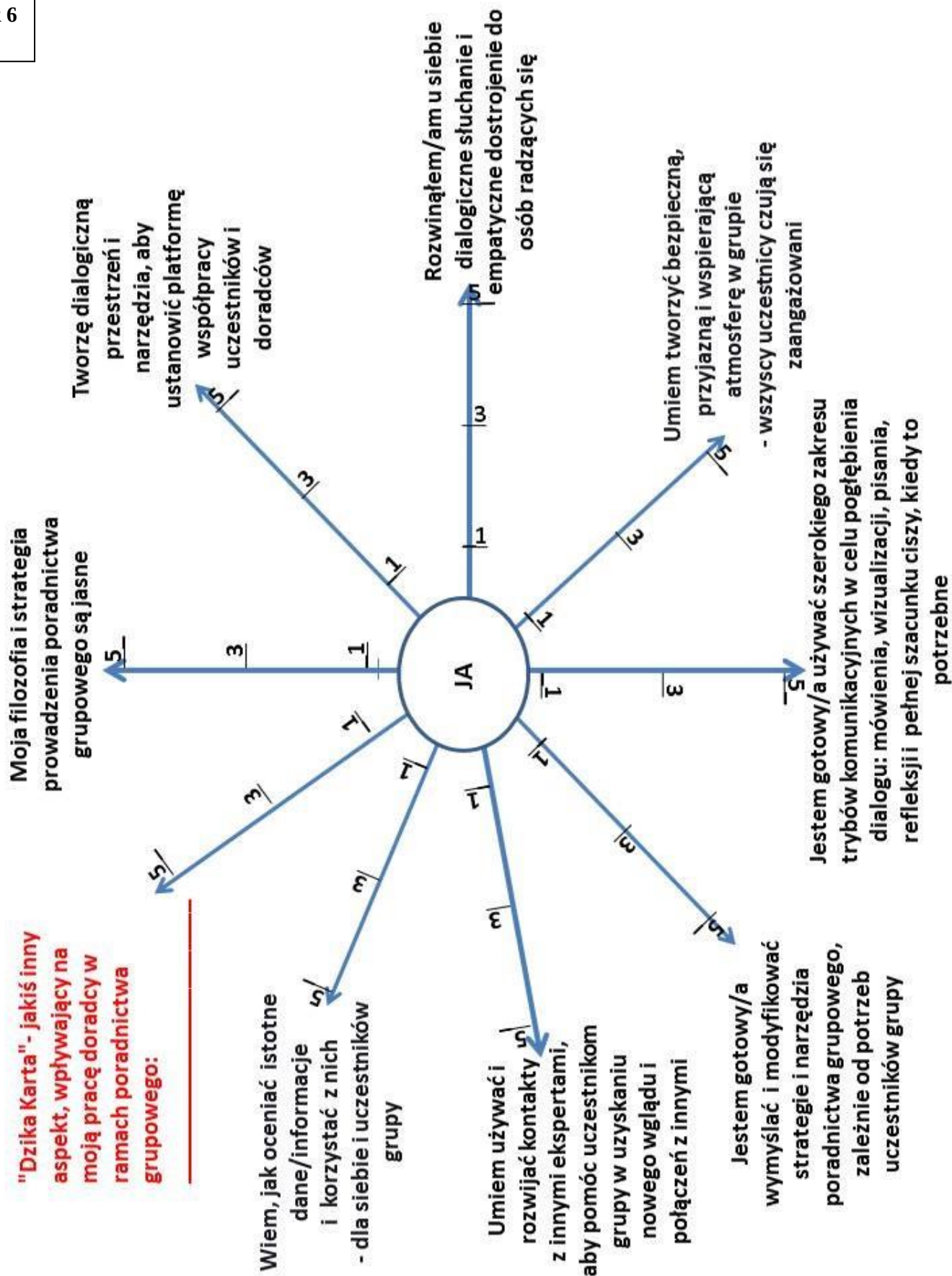
Na tej podstawie kolejne kroki mogą być zaplanowane razem.

Radary pozwalają na autoanalizę własnego potencjału, ocenę swoich możliwości, mocnych stron i ograniczeń. Wzmacniają umiejętność planowania, konstruowania kariery i doboru strategii działania.



Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 6





Projekt „Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 7

RADAR Relacji Praca – Życie

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

