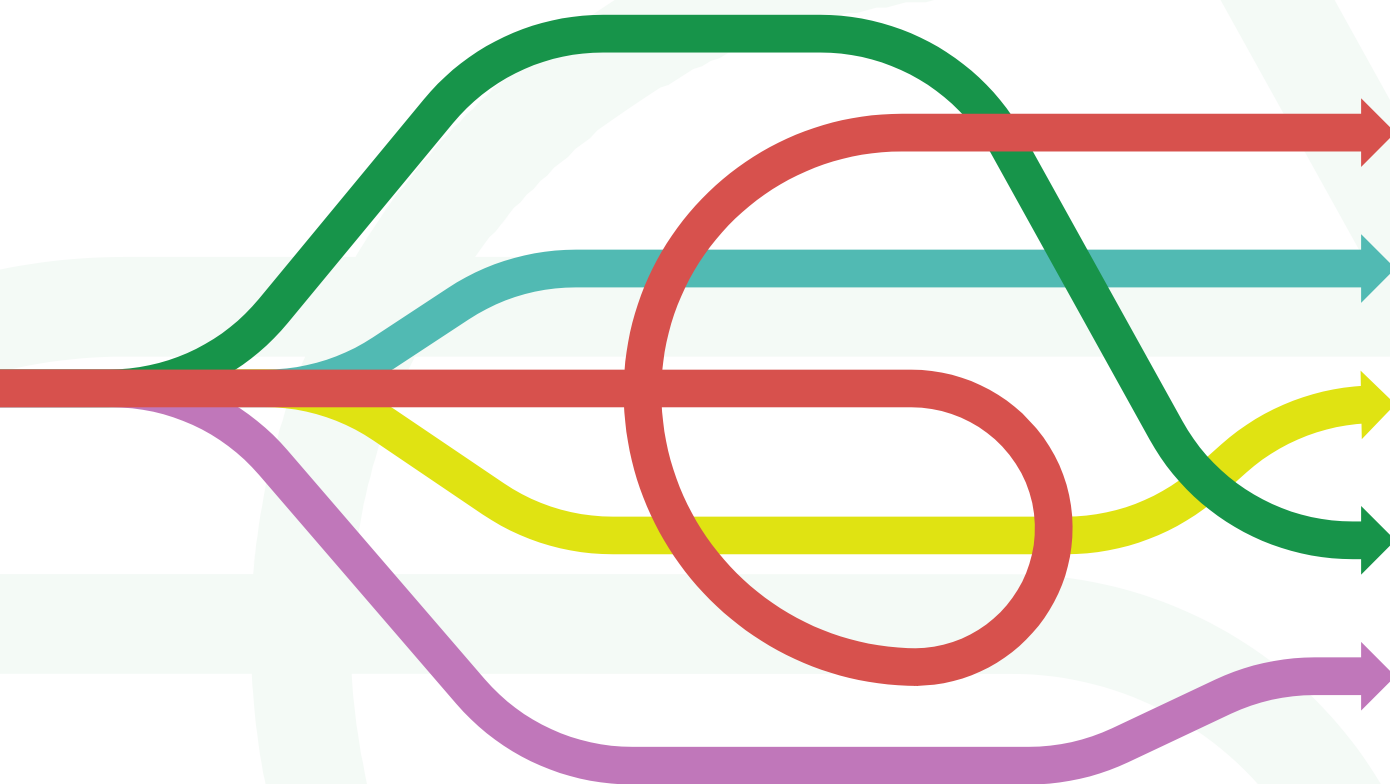


Anna Ewa Górka



Stop and Go

Metoda grupowego poradnictwa kariery

 fundacja
imago

Motyw graficzny na okładce na podstawie zdjęcia: Copyright © WoGi – fotolia.com

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu „Stop and Go – adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Lider projektu: Fundacja Imago, **www.fundacijaimago.pl**

Rok wydania: 2020

Egzemplarz bezpłatny.

ISBN 978-83-948963-9-3

Spis treści

SŁOWO WSTĘPNE	4
RAMY PROJEKTU	5
CZĘŚĆ 1 – PORADNICTWO GRUPOWE STOP AND GO. KONTEKSTY TEORETYCZNE	6
CZĘŚĆ 2 – PORADNICTWO GRUPOWE STOP AND GO. WYMIAR PRAKTYCZNY	9
✦ Struktura procesu poradniczego	9
✦ Przykładowe narzędzia poradnicze	11
✦ Program szkolenia z podejścia Stop and Go	18
CZĘŚĆ 3 – PRZYKŁADOWE PROCESY PORADNICZE	20
✦ Grupa 1	21
✦ Grupa 2	30
CZĘŚĆ 4 – SIECIOWANIE – LOKALNE PLATFORMY WSPÓŁPRACY	36
CZĘŚĆ 5 – REZULTATY PROJEKTU. WNIOSKI I REKOMENDACJE	43
✦ Narzędzia pomiaru efektywności metody	43
✦ Rezultaty projektu w oczach doradców zawodowych	44
✦ Rezultaty projektu z punktu widzenia uczestników projektu	46
✦ Rezultaty projektu – poziom instytucji zarządzających	49
✦ Wnioski i rekomendacje	53
PODSUMOWANIE	55
LITERATURA	56

Słowo wstępne

Niniejsza publikacja wieńczy projekt pt. „*Stop and Go – adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery*” (4.3 PO WER), realizowany przez wrocławską Fundację Imago w partnerstwie z fińskim podmiotem – Spangar Negotiations Co. Jest próbą podzielenia się doświadczeniami związanymi z procesem adaptacji poradnictwa grupowego Stop and Go na grunt polskiego poradnictwa kariery. Obrazuje wdrożenie konceptu poradnictwa grupowego, opracowanego przez dr Timo Spangara i Anitę Keskinen z myślą o osobach, które straciły pracę, i innych poszukujących zatrudnienia (model pierwotnie testowany i stosowany był przez doradców w instytucjach rynku pracy w Finlandii).

Pierwsza część przedstawia problematykę podejścia Stop and Go (SG) przez ukazanie jego założeń (kontekst teoretyczny), druga część przez pryzmat strategii działań i narzędzi stosowanych na gruncie tego nurtu (wymiar praktyczny). Trzecia część obejmuje studium wybranych przypadków (*case studies*) – prezentuje przebieg przykładowych grupowych procesów poradniczych. Część czwarta przybliża kwestię sieciowania i budowy lokalnych partnerstw na rzecz zatrudnienia. Piąta część poświęcona jest wypracowanym результатам projektu, wnioskom i rekomendacjom oraz praktycznym wskazówkom koniecznym do wdrożenia rozwiązania (schemat funkcjonalny, wnioski i rekomendacje).

Mam nadzieję, że będzie to ciekawa propozycja dla doradców – praktyków zainteresowanych poradnictwem grupowym i nowymi metodami pomagania osobom radzącym się.

Ramy projektu

Celem projektu „*Stop and Go – adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery*” jest zwiększenie efektywności programów 16 instytucji JST/PES (jednostek samorządu terytorialnego/podmiotów ekonomii społecznej) 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 – VIII.2020.

Projekt zakłada transfer, przetestowanie, zaadoptowanie i wdrożenie nowego rozwiązania na rzecz społeczności lokalnych z obszarów rewitalizowanych miast średnich tracących swoje funkcje społeczno-gospodarcze (wybrane miasta z 3 województw: Nysa, Prudnik, Kluczbork, Ząbkowice Śląskie, Wałbrzych, Zabrze, Jastrzębie-Zdrój, Świętochłowice). 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.

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

Projekt adaptuje metodę grupowego poradnictwa zawodowego Stop and Go (SG), autorstwa dr Timo Spangara i Anity Keskinen, niestosowaną 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 osiągnięcia 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%).

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

- ★ Testowanie i analiza grupowego modelu doradztwa kariery – praktyczne zastosowanie w pracy doradców kariery. Rozwój umiejętności pracy doradców w ramach ww. modelu kariery – ocena potencjału poradnictwa grupowego Stop and Go przez doradców,
- ★ Rozwój i ocena narzędzi do pracy grupowej dla doradców,
- ★ 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).

Poradnictwo grupowe „Stop and Go”. Konteksty teoretyczne

„” Motto:

Stop and Go to regenerujący „bezpieczny postój” – przystań na drodze zawodowej¹

Poradnictwo grupowe Stop and Go (SG) jest zaprojektowane jako bezpieczna, przyjazna przestrzeń dla osób poszukujących pracy, pozwalająca na refleksyjne zatrzymanie się, odzyskanie dostępu do własnych zasobów i potencjałów. Pierwotnie dedykowane było zadbanie o zwalnianych pracowników, jako część strategii *outplacement* – programu wsparcia w poszukiwaniu nowej pracy dla osób zwalnianych przez fińskie firmy. Ale z powodzeniem znajduje zastosowanie w szerszych kontekstach tj.: pomoc w powrocie na rynek pracy po przerwie w zatrudnieniu, pomoc osobom poszukującym pracy czy potrzebującym poradnictwa.

Poradnictwo grupowe SG stanowi innowacyjną formę poradnictwa kariery, w którym kluczowe są *dialog* i podejście *peer-to-peer*, czyli wzajemne wsparcie osób uczestniczących w nawiązywaniu osobiście znaczącego związku z życiem zawodowym. To przestrzeń partnerskich relacji, gdzie jest miejsce na wypowiedzenie i usłyszenie głosu wszystkich uczestników, w atmosferze akceptacji i wsparcia. Uczestnicy nie są tu „uczniami”, których należy instruować, lecz osobami odpowiedzialnymi za własne cele i decyzje, świadomie zarządzającymi życiowymi wyborami. W podejściu tym zakłada się, że każdy uczestnik, niezależnie od tego w jak trudnej sytuacji życiowej się znajduje, ma zasoby potrzebne do stworzenia nowych, konstruktywnych połączeń z życiem zawodowym.

Podejście SG zawiera zbiór praktycznych metod i ćwiczeń poradniczych bazujących na różnych nurtach teoretycznych i praktycznych (podejście socjodynamiczne Vance’a Peavy, poradnictwo oparte na nadziei Normana Amundsona, terapia skoncentrowana na rozwiązaniach itp.) oraz zachęca się do rozwijania własnego warsztatu pracy.

¹ Cytat pochodzi z materiałów szkoleniowych „Stop and Go – rozwój nowych połączeń z życiem zawodowym. Podręcznik grupowego poradnictwa kariery” autorstwa Timo Spangara i Anity Keskinen, 2019. Publikacja niniejsza w dużym stopniu jest inspirowana treściami tych materiałów.

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 SG 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 (wymiana różnych poglądów i perspektyw),
- ✦ 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 tranzycji,
- ✦ wzmacnianiu odpowiedzialności radzących się za podejmowanie decyzji i rezultaty procesu aktywizacji.

Podejście SG wpisuje się w integracyjny koncept poradnictwa, biorący pod uwagę złożoność i zmienność współczesnego rynku pracy i hybrydyczność życia zawodowego. Dziś znaczące pytanie brzmi: “Jakiego rodzaju relacje z pracą chcę tworzyć?” (w kontraście do tradycyjnego pytania: “Do jakiego zawodu się nadaję?”). Stajemy obecnie przed wyzwaniem funkcjonowania na rynku w nowy, innowacyjny sposób i mierzenia się z częstymi tranzycjami własnej kariery.

Celem poradnictwa SG jest odbudowanie poczucia sprawstwa, wzmocnienie aktywności, refleksyjności i odpowiedzialności w życiu osobistym i zawodowym. Szczególny nacisk kładzie się na aktywizację uczestników, celem pobudzenia ich sieci społecznych i związków z takimi podmiotami jak lokalni pracodawcy czy służby zatrudnienia:

Podejście SG jest podejściem holistycznym, które widzi poszczególnych uczestników w kontekście życiowym, w którym się znajdują. Podejście SG ma na celu rozwinięcie nowych, integracyjnych metod łączących poziomy „makro” (*struktury społeczne*) i „mikro” (*poziom osobisty*) przez poziom „mezo” (*poziom relacji społecznych*), poprzez przeorganizowanie interakcji społecznych między uczestnikami. Wszystkie te poziomy istnieją zawsze w każdym z nas. (Spangar, Keskinen, 2019)

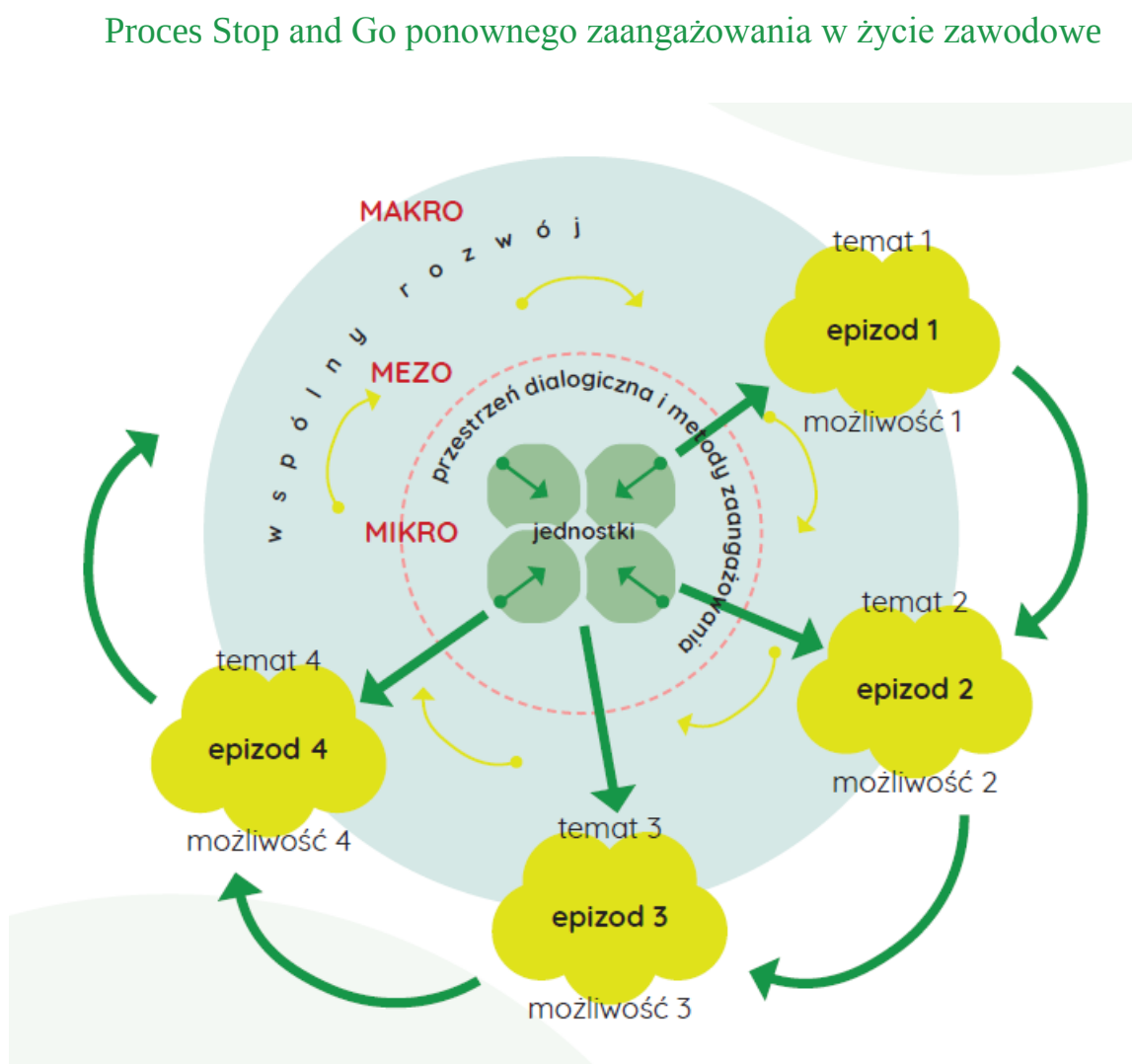
Grupa SG to miejsce na poczucie się bezpiecznie, aby spokojnie tworzyć własną przyszłość według wzoru: WYOBRAŻ SOBIE, ZAPRAGNIJ, DZIAŁAJ (Poehnell & Amundson, 2011). Sprzyja temu klimat spotkania: uczestnicy siedzą w kręgu, otwarcie wymieniają refleksje, jest też przestrzeń na „luźne rozmowy” i poczęstunek.

Proces SG opiera się na *tematycznych epizodach dialogicznych* – nie stanowi on jednak ścisłego „programu nauczania”, nie opiera się na założonej odgórnie liście zagadnień do przyswojenia, ale otwarty jest na negocjowane z uczestnikami i podejmowanie dialogicznych decyzji o formule spotkań. Dlatego jest wspólnym doświadczeniem edukacyjnym, angażującym emocjonalnie i swoistym dla każdej grupy SG.

Grupy SG działają w oparciu o wstępny „schemat” czy „prototyp” całego procesu, a każde spotkanie osnute jest na myśli przewodniej (np. informacje nt. lokalnego rynku pracy, możliwości szkolenia, nowoczesne metody poszukiwania pracy), ale jednocześnie program jest elastyczny i otwarty na nowe wątki i tematy, które wnoszą uczestnicy.

Podstawową jednostką procesu grupowego SG są *epizody dialogiczne*, zaplanowane wspólnie z uczestnikami, na podstawie ich oczekiwań i potrzeb. Wspierają one spersonalizowany proces uczenia się – w atmosferze równości, wzajemnego szacunku i otwartości na różnice, aby pomóc uczestnikom rozpoznać swoje zasoby, mocne strony i umiejętności, spojrzeć w przyszłość i skorzystać z dostępnych możliwości działania (afordancji).

Dialogiczny i epizodyczny proces poradnictwa SG jest procesem nieliniowym. Poniższy rysunek opisuje ten nieliniowy, „wirowy” charakter Stop and Go:





Część II

Poradnictwo grupowe „Stop and Go”. Wymiar praktyczny

✦ Struktura procesu poradniczego

W ramach projektu zaplanowano wsparcie osobom bezrobotnym poprzez świadczenie usług:

- ✦ **grupowego poradnictwa zawodowego** (16 doradców x 32h poradnictwa x średnio 5 osób/grupę)
- ✦ **i pośrednictwa pracy** (średnio 5h/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, uzupełnianego przez indywidualne zadania do wykonania pomiędzy spotkaniami.

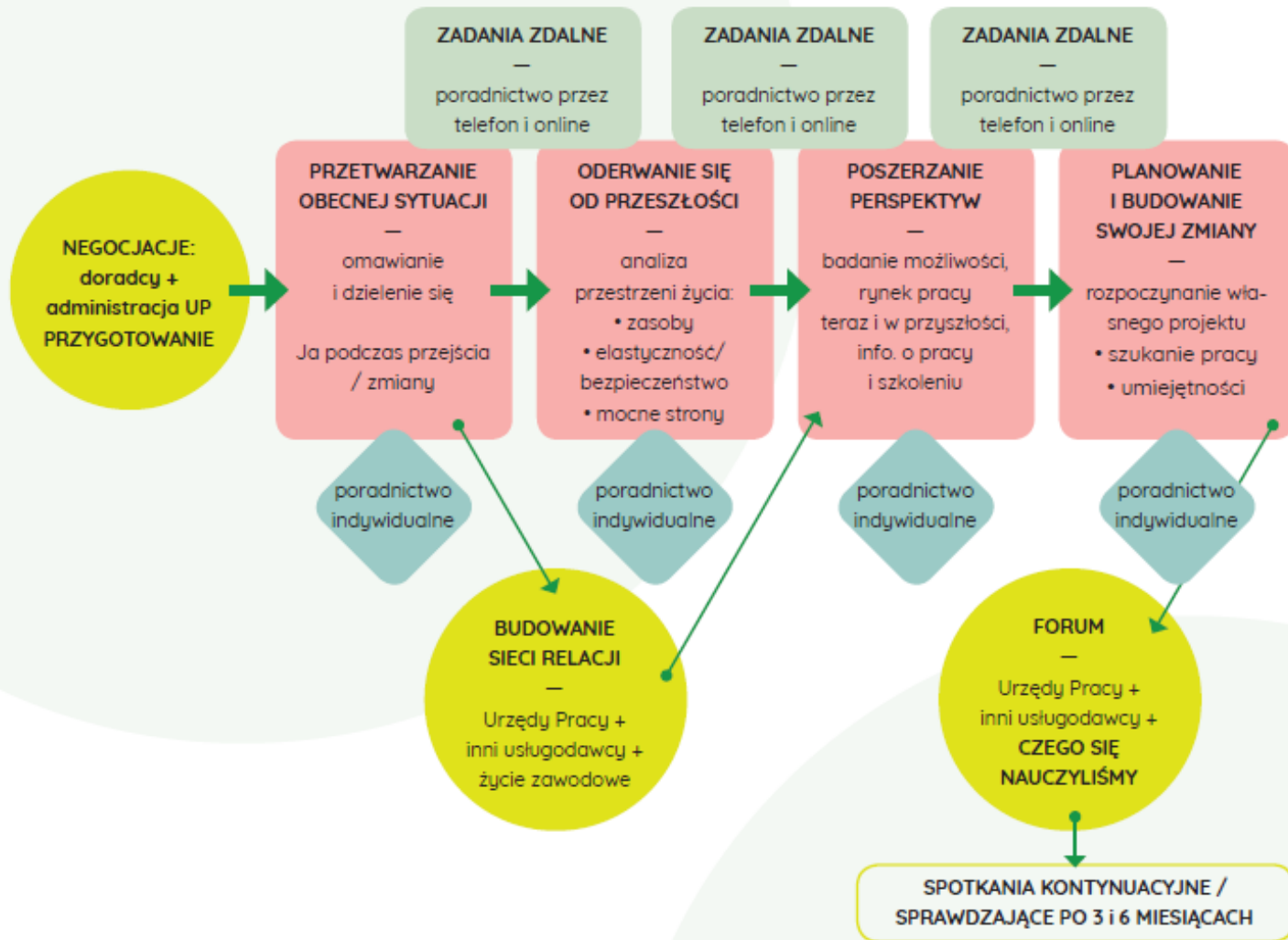
Proces poradnictwa grupowego SG składa się z 5 cotygodniowych sesji (w praktyce najczęściej w odstępach 1-2 tygodni) Pierwsza i piąta sesja mają charakter całodzienny (6h/dzień). Druga, trzecia i czwarta sesja grupowa odbywają się w rytmie 4h/dzień. Po 3 i po 6 miesiącach od zakończenia cyklu odbywają się sesje uzupełniające, 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 implementacji SG oraz poruszane tematy można zwizualizować w następujący sposób:

Grupy Stop and Go: proces wdrożenia



Proces doradczy SG odbywa 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.

Warto, aby doradcy prowadzili grupy SG w diadach – daje to szansę na lepszy wgląd w dynamikę grupy, wspólne generowanie pomysłów i planów na sesje oraz dzielenie się refleksjami. Pozwala na podział ról: gdy jedna dba o przebieg ćwiczenia, druga uważnie obserwuje grupę, stymuluje dialog i wspiera w kryzysach emocjonalnych (sytuacji bezrobocia często bowiem towarzyszą trudne emocje tj. poczucie winy, niskie poczucie własnej wartości).

Struktura procesu poradniczego w podejściu SG odsłania dynamikę zmiany perspektywy, przejścia „od problemów do rozwiązań” i jako taka jest elastyczna i otwarta na specyfikę potrzeb danej grupy.

Uczestnicy programu Stop and Go dostają różne zadania domowe, wzmacniające spotkania grupowe. Właśnie pomiędzy sesjami, mają więcej czasu na pracę własną, poruszając się we własnym kontekście, korzystając z zasobów ich środowiska (np. wywiady z bliskimi, rozmowy rekrutacyjne).

Główny proces uzupełniany jest poprzez spotkania *follow-up*. Dzięki takiemu rozwiązaniu doradcy zyskują informację o postępach uczestników w ich życiu zawodowym. Uczestnicy z kolei mogą się spotkać, podzielić doświadczeniami i zapewnić sobie nawzajem wsparcie.

Każda grupa ma swoją dynamikę relacji. Niektóre są bardzo żywe, spotykają się poza sesjami z doradcami, kontynuują znajomość poprzez media społecznościowe, a niektóre wykazują minimalne zaangażowanie w dodatkowy kontakt.

Podczas spotkań po 3 i 6 miesiącach od zakończenia piątej sesji, uczestnicy słuchają swoich historii, wymieniają się doświadczeniami.

Spotkania *follow-up* mają charakter mniej formalny – odbywają się w parku czy w restauracji, tak aby atmosfera sprzyjała otwartości i wymianie.

✦ Przykładowe narzędzia poradnicze

W ramach projektu „Stop and Go – adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery” testowano różnorodne narzędzia poradnicze. Narzędziownia SG otwarta jest na modyfikacje, alternatywy i twórcze eksperymenty – może być każdorazowo komponowana przez doradcę i grupę w zależności od bieżących potrzeb.

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 poradniczej, 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).

Podczas grupowych sesji poradniczych doradcy testowali użycie nowych metod i narzędzi, m.in:

- ✦ Dialog o dobrej przyszłości
- ✦ Taca usług
- ✦ Bezrobocie w społeczeństwie i w moim życiu
- ✦ Moje sieci
- ✦ Projektowanie mojej przyszłości
- ✦ Mapowanie Przestrzeni Życiowej
- ✦ Moja preferowana przyszłość i moje możliwe przyszłości
- ✦ Linia życia
- ✦ Radar
- ✦ Moje mocne strony
- ✦ Moja dotychczasowa podróż
- ✦ Zasoby z różnych poziomów

W poniższej części opiszę niektóre z nich bardziej szczegółowo.

„Dialog o dobrej przyszłości”

Ćwiczenie ma na celu stworzenie pozytywnej wizji przyszłości i prowadzących do niej dróg. Pozwala na analizę potrzeb i możliwości, a nie tylko skupianie się na przeszkodach i negatywnych aspektach sytuacji. Otwiera na nowe myślenie, budzi nadzieję i stymuluje do działań i szukania rozwiązań.

✦ Instrukcja:

*Wyobraź sobie, że znajdujemy się w styczniu 2020 (data zmieniana adekwatnie do sytuacji).
Wszystko układa się po naszej myśli...*

1. Zamknij oczy na pół minuty. Czujesz (być może słyszysz więcej wiatr, albo inne dźwięki) jak przenosisz się w przyszłość. Kiedy otworzysz oczy, znajdziesz się w tym samym miejscu, w którym odbywa się poradnictwo grupowe w styczniu 2019 roku, jednak teraz jest dokładnie 18 stycznia 2020 roku. Nasze ostatnie spotkanie tutaj odbyło się dokładnie rok temu, 18 stycznia 2019 roku.
2. Dziś, czyli 18 stycznia 2020, rozumiesz, że wszystko w Twoim życiu układa się dobrze. Znalazłeś/aś nową relację z życiem zawodowym i wszystko jest w porządku. Twój przyjaciele i bliscy zastanawiają się jak zdołałeś/łaś to wszystko osiągnąć.
3. Jak to w zasadzie stało się, że teraz, w styczniu 2020 roku, wszystko wygląda tak dobrze? Przypomnij sobie, jak do tego doszło? Pamiętasz, co zrobiłeś/łaś, aby umożliwić tę pozytywną zmianę? Od kogo otrzy- małeś/łaś wsparcie?
4. Czy pamiętasz, na jakim „skrzyżowaniu” znajdowałeś/łaś się pół roku temu? Jakimi rzeczami się wtedy martwiłeś/aś? Co sprawiło, że twoje zmartwienia zniknęły? Jaką drogę wybrałeś/aś? (Spangar, Keskinen, 2019)

Uczestnicy indywidualnie zapisują notatki o przyszłości (10 minut), po czym dzielą się opowieściami w podgrupach (3 osoby), zadając sobie bardziej szczegółowe pytania, zaciekawiając się pozostałymi historiami (15 min/osobę). Następuje też wymiana doświadczeń na forum całej grupy – osoby chętne opowiadają o swojej „dobrej przyszłości”.

„Bezrobocie w społeczeństwie i w moim życiu”

Bezrobocie ma 2 wymiary jest zjawiskiem społecznym, ale też indywidualnym doświadczeniem. Dostrzeżenie najpierw szerszego kontekstu, pozwala zrozumieć przyczyny i uwarunkowania sytuacyjne. Społeczno-gospodarcza perspektywa, analiza ogólnych trendów w kraju i w regionie, pozwala uczestnikom zobaczyć osobistą historię zatrudnienia jako część większej całości, co może oddalić trudne emocje (tj. obwinianie się), podnieść poczucie własnej wartości i odzyskać szacunek do siebie.

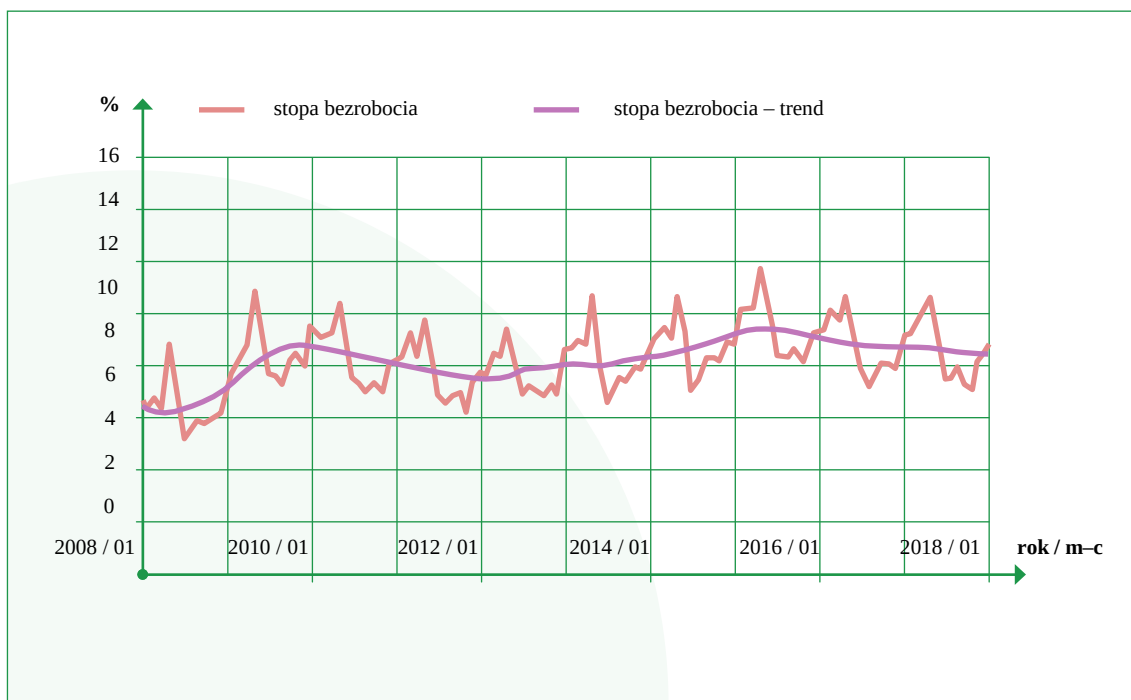
Po analizie kontekstu i poziomu makro, uczestnicy rozmawiają o indywidualnych doświadczeniach, działaniach i odczuciach dotyczących bezrobocia.

Część I. Różne fazy w zatrudnieniu w ogóle i w mojej historii zawodowej

Zadanie I dedykowane jest bardziej doświadczonym klientom, z dłuższą historią zatrudnienia/bezrobocia. Na tle ogólnych trendów rynkowych i statystyk dotyczących bezrobocia, uczestnicy rozważają swoje osobiste doświadczenia (epizody edukacji, szkoleń, zatrudnienia, bezrobocia, urlopu macierzyńskiego czy rehabilitacji itp.).

Doradcy przedstawiają wykres obrazujący polskie trendy w bezrobociu (począwszy np. od roku 2008, czyli roku kryzysu finansowego) w górnej części wykresu, a uczestnicy tworzą indywidualną krzywą zatrudnienia w dolnej części.

Przykład: Bezrobocie w Finlandii 2008 – 2018



Doradcy prezentują ogólny profil ilustrujący sytuację na rynku pracy, uczestnicy zaś opisują własną linię życia zawodowego na osi czasu:

2008__2009__2010__2011__2012__2013__2014__2015__2016__2017__2018__2019

Następnie dzielą się swoimi doświadczeniami w podgrupach.

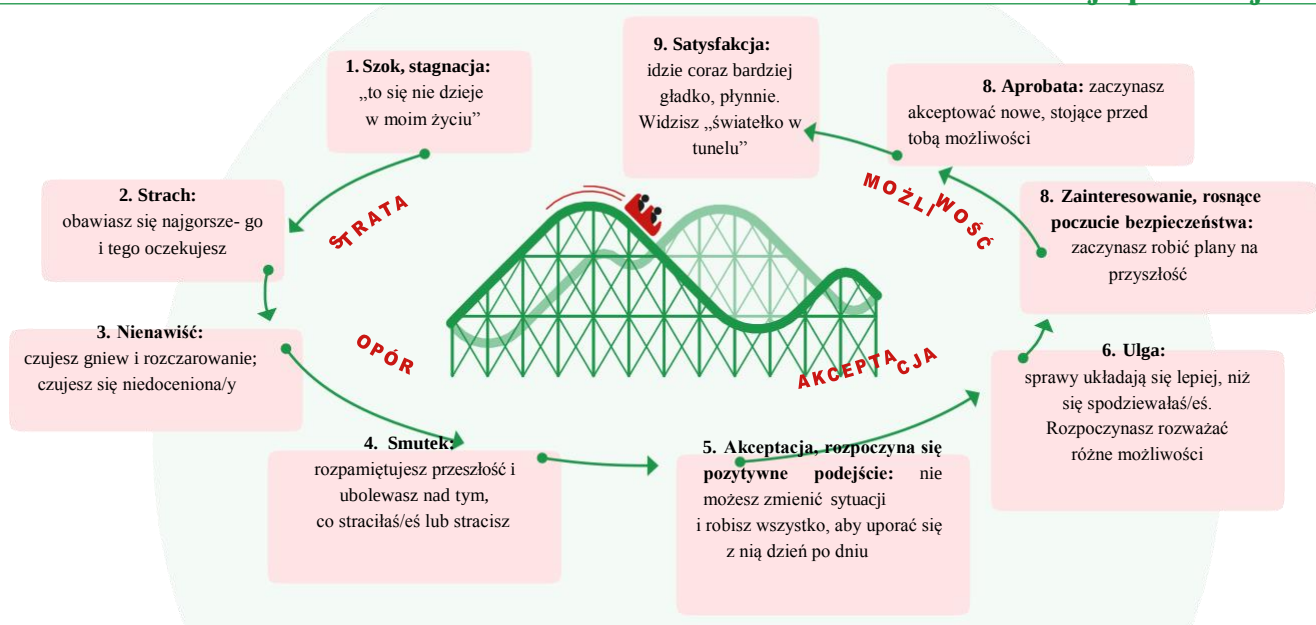
Dzięki temu zabiegowi możliwe jest porównanie własnego przypadku z ogólną sytuacją zatrudnienia w społeczeństwie, oraz wyciągnięcie szerszych wniosków.

Część II. Osobiste reakcje, emocje i obawy związane z bezrobociem

Celem tego zadania jest podzielenie się osobistymi przeżyciami z okresów bezrobocia, indywidualnymi reakcjami na taką sytuację życiową, sposobami radzenia sobie oraz podjętymi działaniami po zwolnieniu lub podczas długotrwałego bezrobocia.

Doradcy ogólnie wprowadzają w temat częstych wzorców reagowania w trudnych sytuacjach życiowych, związanych z bezrobociem (omawiając emocje tj. wstyd, lęk i nienawiść).

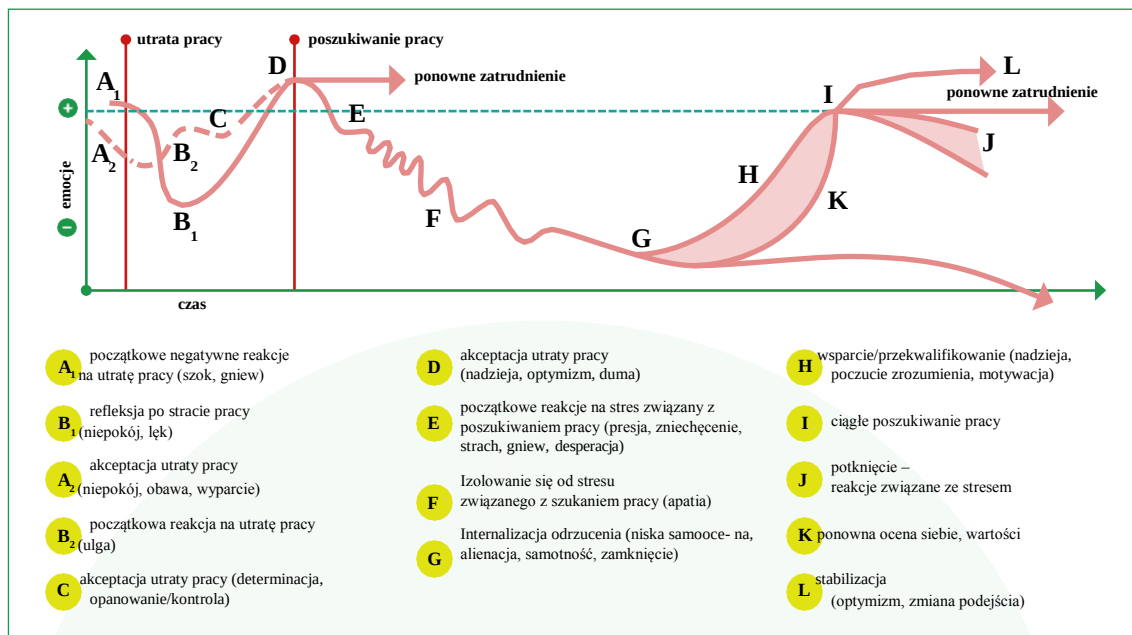
Emocje po dużej zmianie



Przedstawiają procesowe ujęcie typowych emocjonalnych reakcji na dużą zmianę w życiu; począwszy od szoku i oporu, aż po akceptację i pozytywne oczekiwanie przyszłości. Oczywiście każdy przeżywa zmianę na swój sposób, ale schemat stanowi przyczynek do refleksji o własnych reakcjach.

Następnie doradcy koncentrują się na reakcjach w sytuacji bezrobocia.

Roller Coaster bezrobocia



Rysunek pt. roller coaster bezrobocia bazuje na badaniach dotyczących dynamiki bezrobocia, pozwala na dynamiczne, procesowe ujęcie tematu bezrobocia i dostrzeżenie podobieństw i różnic między indywidualnymi odczuciami a generalnym ujęciem zmian. Krzywe A1–B1 oraz A2–B2 obrazują różne przebiegi procesów – w zależności od początkowej reakcji na utratę pracy.

W podgrupach uczestnicy dyskutują swoje doświadczenia i reakcje na utratę pracy, uwzględniając takie parametry jak: myśli, uczucia, fizyczne objawy stresu oraz style radzenia sobie, a wnioski zapisują na flipcharcie. Następnie dyskusja odbywa się na forum całej grupy.

Ćwiczenie „Bezrobocie w społeczeństwie i w moim życiu” w opinii doradców pozwala zobaczyć swoją osobistą sytuację na rynku pracy z metapoziomu, wieloczynnikowo, porównawczo – na tle szerszego kontekstu. Szczególnie polecane jest do zastosowania w grupach o ponadlokalnych/zmiennych doświadczeniach zawodowych.

„Projektowanie mojej przyszłości”

Podejście SG proponuje różne ćwiczenia wizualne, metaforyczne i werbalne, umożliwiające rzutowanie się w przyszłość, konstruowanie osobiście znaczących projektów, które otwierają wyobraźnię, mobilizują i pozwalają podążać w kierunku wyznaczonego celu.

Doradcy zadają pomocne pytania pozwalające planować przyszłość i stworzyć projekt, który jest możliwy do wykonania i ważny dla uczestnika.

Moja mapa przyszłości; Cel i droga do niego

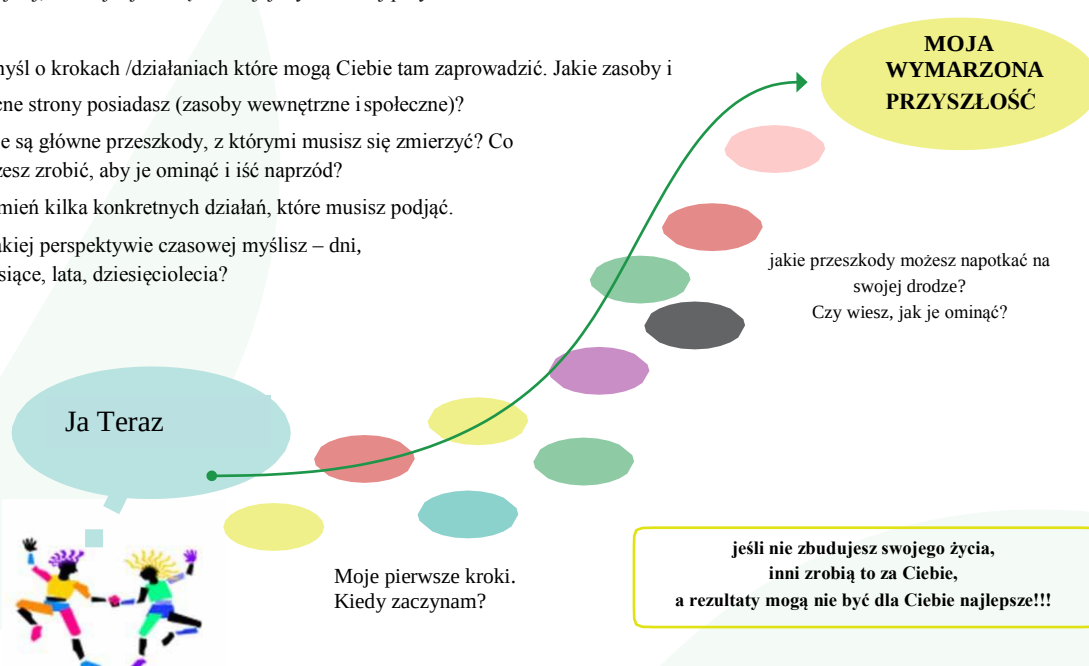
Przyjmij, że znajdujesz się w swojej wymarzonej przyszłości.

Pomyśl o krokach /działaniach które mogą Ciebie tam zaprowadzić. Jakie zasoby i mocne strony posiadasz (zasoby wewnętrzne i społeczne)?

Jakie są główne przeszkody, z którymi musisz się zmierzyć? Co możesz zrobić, aby je ominąć i iść naprzód?

Wymień kilka konkretnych działań, które musisz podjąć.

O jakiej perspektywie czasowej myślisz – dni, miesiące, lata, dziesięciolecia?



Na podstawie: Peavy, R.V. (2000). Elämäni t yökirja. (Book of my life, in Finnish). Helsinki. Psykologien kustannus Oy

„Projektowanie mojej przyszłości” – opowiadanie („mini-opowieść”)



hmmm, planowanie znaczącej przyszłości lub celu....
hmmm... i działań jakie mogę podjąć,
aby zmierzać w kierunku tej przyszłości... Hmmm... kto
mógłby pomóc mi doprecyzować mój plan...

—

Zapisz swój plan do zrealizowania po uczestnictwie w grupie Stop and Go.
Co ciekawego masz zamiar zacząć robić w swoim życiu zawodowym lub życiu w ogóle?
Napisz opowiadanie, mini-sagę na najwyżej 200 słów, którą mógłbyś także wysłać do Urzędu Pracy.

Na podstawie: Peavy, R.V. (2000). *Elämäni työkirja*. (Book of my life, in Finnish). Helsinki. Psykologien kustannus Oy

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 obrał dobry kierunek zmian.*

„Moje sieci”

Ćwiczenie to ma na celu uwrażliwienie na to, że nasze funkcjonowanie zależy od relacji i „sieci”, które tworzymy z innymi ludźmi. Zaprasza do umieszczenia się w centrum takiej sieci, i zmapowania sieci połączeń: kto jest najbliżej nas, jacy ludzie i organizacje otaczają nas w bliższym i dalszym kręgu, z kim się spotykamy czy współpracujemy, a kto wpływa na nasze życie z oddali (rodzina, przyjaciele, społeczności, instytucje). Stawia też pytanie o nowe możliwe połączenia i obszary wpływu. Zachęca do analizy znaczeń oraz ścieżek przepływu zasobów, wsparcia i mechanizmów „dawania i brania”.

Stawia następujące pytania:

- ✦ *W jaki sposób nasze rozwiązania wpłyną na najbliższych? (pozytywnie lub negatywnie)*
- ✦ *Jak oni nas wspierają lub zachęcają?*
- ✦ *Czy moglibyśmy bardziej aktywnie szukać ich wsparcia, uczyć się od nich, korzystać z ich wiedzy i doświadczeń, dostać nowe odpowiedzi, pomysły i okazje?*
- ✦ *Jakie mamy wokół siebie wspólnoty, społeczności i organizacje? Na przykład związane z naszym hobby, a może jakieś instytucje? Jak używamy tych sieci, na przykład ich usług?* (Spangar, Keskinen, 2019)

Uczestnicy mają za zadanie przygotować w domu mapę swoich sieci. Rysują serię koncentrycznych kół lub okręgów, gdzie w centrum stawiają siebie. Mają narysować swoją sieć, ludzi i organizacje znajdujące się blisko jak i dalej, potencjalnie pomocne w realizacji celów.

Na kolejnym spotkaniu odbywa się grupowa dyskusja na temat tworzenia map sieci.

Praca w podgrupach przebiega następująco:

- a. każda osoba opisuje swoją mapę sieci, a pozostali zadają pytania generujące znaczenia (45 minut)
- b. każda osoba zastanawia się nad potencjalnymi nowymi elementami w sieci i uzupełnia o nie rysunek. Może też polecić innym wypracowane przez siebie powiązania, a nawet stać się "łącznikiem" między innymi uczestnikami a jakąś osobą z jej sieci (15 minut)

Następnie grupa dzieli się na forum informacjami, wnioskami z analizy, rekomendacjami i przemyśleniami w temacie sieci.

Na kanwie sieci uczestnicy mogą podjąć się w dalszej odsłonie przeprowadzenia wywiadów ze swoją siecią – pytając bliskich o informacje zwrotne nt. ich mocnych stron i zasobów czy możliwości zatrudnienia. Sieci niejednokrotnie pomagają odkryć "ukryty rynek pracy" i dowiedzieć się o ofertach zatrudnienia, które nie zostały oficjalnie ogłoszone na rynku pracy.

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.

- ✦ *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).*

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.*

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

✦ Program szkolenia z podejścia Stop and Go

Proponowany program szkolenia (5 dni x 8h szkoleniowych) jest jedną z możliwych wersji wprowadzenia do poradnictwa SG:

Dzień 1

Przygotowanie gruntu

- Wprowadzenie do szkolenia
- Poznanie się nawzajem
- Twórcy podejścia (Timo Spangar, Anita Keskinen) i inspiracje teoretyczne
- Osobista perspektywa: Radar Rozwoju Zawodowego Doradcy

Wprowadzenie do poradnictwa grupowego Stop and Go

- Współczesne życie społeczne – implikacje dla poradnictwa
- Hybrydowy charakter życia zawodowego
- Model poradnictwa grupowego Stop and Go
- Struktura procesu SG – skrypty tematyczne
- Dynamika ról i relacji w podejściu SG
- Paleta usług pomocowych

Dzień 2

Praktyka poradnictwa SG

- Dialog o dobrej przyszłości
- Bezrobocie w społeczeństwie i w moim życiu
- Koło kariery
- Krąg mocnych stron
- Aktywna autoreklama

Dzień 3

Praktyka poradnictwa SG

- Sposoby wyszukiwania informacji
- Procesy rekrutacji
- Moje sieci – praca na zasobach
- Projektowanie przyszłości

Dzień 4

Praktyka poradnictwa SG

- Przetwarzanie sieci uczestników – w poszukiwaniu połączeń z rynkiem pracy
- Aktywizacja między sesjami – zadania domowe
- Wizyta eksperta
- Forum dialogowe
- Sesje *follow-up*

Dzień 5

Model kompetencyjny i podsumowanie

- Kompetencje doradcy – ocena własnego rozwoju (Radar)
- Konteksty – możliwości transferu podejścia na lokalny grunt

Podsumowanie szkolenia – grupowa refleksja

Szkolenie powinno być prowadzone aktywnymi metodami warsztatowymi (np. wchodzenie uczestników w rolę doradcy i osoby radzącej się, „przepracowanie” wszystkich ćwiczeń na sobie, analiza doświadczeń uczestników itp.), aby zwiększyć szanse rozwoju i edukacji uczestników. Interaktywna forma warsztatowa stwarza okazję do nabywania nowych doświadczeń i doskonalenia już posiadanych umiejętności. Aby maksymalnie wykorzystać potencjał jednostki oraz siłę grupy, liczba osób uczestniczących w szkoleniu nie powinna przekraczać 10-12 osób. Tak zaprojektowana grupa pozwoli na bazowanie na doświadczeniach uczestników oraz stworzenie przestrzeni do eksperymentowania z nabywaną wiedzą i umiejętnościami.

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

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



Część III

Przykładowe procesy poradnicze

Ideą projektu „*Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery*” było testowanie grupowego wsparcia poradniczego o charakterze procesowym, co miało wpływ na zaplanowaną strukturę i długość trwania sesji. W ramach testowania przeprowadzono sesje grupowego doradztwa zawodowego w wymiarze 56h dydaktycznych (5 sesji).

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.

W tej części zaprezentowane zostaną historie wybranych procesów poradniczych, które ilustrują różne aspekty poradnictwa opartego na nadziei. Opisy te powstały na motywach prawdziwych sesji doradców z beneficjentami projektu. Aby chronić dane wrażliwe dokonano anonimizacji materiału wrażliwego. Niektóre wątki zostały też zmienione celem zachowania poufności i podmiotowości bohaterów tych opowieści.

Przykłady sesji, realizowanych z wykorzystaniem testowanych narzędzi pracy, pozwolą na lepsze osadzenie podejścia SG w wyobraźni czytelnika.

✦ Grupa 1

Opis grupy uczestników

Grupa uczestnicząca w procesie Stop and Go składała się z 6 osób (3 kobiety i 3 mężczyzn), w przedziale wiekowym od 18 do 26 roku życia. Uczestnicy posiadali wykształcenie od podstawowego do średniego. 2 osoby rozpoczęły studia, ale nie ukończyły nauki na uczelniach wyższych. Wszyscy uczestnicy pochodzą z miasta.

Jarek ma 24 lata. Obecnie posiada wykształcenie średnie. Po zakończeniu Liceum Ogólnokształcącego rozpoczął studia na kierunku pedagogika o specjalności resocjalizacja, których nie ukończył. Do tej pory pracował na stanowisku pracownika restauracji w znanej sieci. Największą motywacją Jarka do wzięcia udziału w projekcie była chęć ustalenia swojego celu zawodowego (miał kilka pomysłów na siebie) i usystematyzowanie informacji o sobie na temat: talentów, mocnych stron. Dodatkowo Jarek nie ukrywał, że zainteresował się informacją, że metoda jest innowacyjna i że będzie jednym z pionierów, który może ją przetestować.

Piotr ma 26 lat. Ukończył Liceum Ogólnokształcące o profilu dziennikarskim. Po zakończeniu liceum rozpoczął studia na kierunku socjologia, których nie ukończył. Piotr stwierdził, że projekt jest idealny dla niego na obecnym etapie życia, ponieważ zatrzymał się i nie wie, w którym kierunku ruszyć dalej. Jest zainteresowany odkryciem swoich mocnych stron, talentów oraz upewnieniem się czy cel, który wstępnie wybrał, jest tą właściwą drogą.

Marcin ma 24 lata. Ukończył Zasadniczą Szkołę Zawodową na kierunku: monter izolacji przemysłowej, a następnie Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych. Posiada doświadczenie zawodowe na stanowisku pracownika fizycznego. Motywacją do udziału w projekcie była chęć lepszego poznania siebie oraz swoich mocnych stron.

Agnieszka ma 25 lat. Obecnie posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące i niewielkie doświadczenie zawodowe jako ekspozytor towarów (merchandiser). Motywacją do udziału w projekcie była chęć poznania swojego celu zawodowego, mocnych stron, samej siebie.

Karolina ma 22 lata. Ukończyła Zasadniczą Szkołę Zawodową na kierunku: cukiernik. Nie może pracować w zawodzie wyuczonym ze względu na stwierdzone przeciwwskazania zdrowotne (alergia). Karolina zdecydowała się na udział w projekcie, aby podwyższyć swoją samoocenę, lepiej poznać siebie, otworzyć się na innych ludzi oraz określić swój cel zawodowy.

Wiktoria ma 18 lat. Ukończyła Gimnazjum. Do tej pory w ogóle nie podejmowała pracy. Motywacją do udziału w projekcie była chęć sprecyzowania swojego celu zawodowego, możliwych ścieżek dalszego rozwoju.

Opis przebiegu procesu poradnictwa

Sesje grupowe metodą „Stop and Go” prowadziłam z drugim doradcą zawodowym. Przed rozpoczęciem zajęć ustaliliśmy program I sesji oraz zasady naszej współpracy. Następnie na bieżąco przed kolejnymi zajęciami rozpisywałyśmy program sesji i dzieliłyśmy się poszczególnymi ćwiczeniami. Zarówno program, jak i wszystkie sprawy techniczne ustalałyśmy z wyprzedzeniem i dokładnie omawiałyśmy przed rozpoczęciem zajęć. Pozwoliło to na swobodniejsze prowadzenie zajęć bez niepotrzebnego stresu. Najważniejszy dla nas był podział ćwiczeń i związany z tym podział naszych ról. Kiedy jedna osoba prowadziła zajęcia, drugi doradca przyjmował rolę osoby „do pomocy”. Gdy jeden doradca zawodowy prowadził ćwiczenie, drugi mógł w tym czasie skupić się na obserwacji relacji, procesów zachodzących w grupie. Dzięki powyższym ustaleniom sesje przebiegały płynnie i bezstresowo.

SESJA I

W początkowym etapie sesji grupa była bardzo zestresowana i cicha. Bardziej widoczne było to wśród kobiet niż mężczyzn. Podczas wykonywania ćwiczenia „Wywiad” w parach poszczególne osoby zaczęły ze sobą rozmawiać i nieco się odprężyły, stres powoli opadał. Słychać było, że uczestnicy rozmawiali nie tylko w obszarze proponowanych pytań.

Z informacji zwrotnych wynikało, iż wywiady bardzo ich zainteresowały i odprężyły. Z obserwacji doradcy wynikało, iż byli tak zaangażowani w rozmowę, że trudno było im zakończyć ćwiczenie. Można było zauważyć, iż większość grupy preferuje zajęcia w podgrupach niż dyskusję na forum. Grupa chętnie wykonywała proponowane ćwiczenia.

Część osób miało problem z wykonaniem kolejnego ćwiczenia pn. „*Dialog dobrej przyszłości*”. Trudno im było wyobrazić sobie, że są w przyszłości, rok po naszym dzisiejszym spotkaniu i jakie działania/kroki podjęły, aby dojść do momentu, w którym czują się dobrze i są szczęśliwe. Łatwiej im było wykonać to zadanie z pomocą doradcy po uzyskaniu dodatkowych, szczegółowych wskazówek, pytań pomocniczych, naprowadzających.

W ramach kolejnego zaproponowanego ćwiczenia „*Bezrobocie w społeczeństwie i w moim życiu*” opisano historię bezrobocia w Polsce na przełomie ostatnich 10 lat. Poproszono uczestników, aby opisali ich własną sytuację dotyczącą zatrudnienia, bezrobocia, nauki na ich liniach czasu, biorąc pod uwagę ostatnie lata. Następnie uczestnicy w 3-osobowych grupach dyskutowali o swoich doświadczeniach. Każda grupa otrzymała dużą kartkę i mazaki do zanotowania wyników dyskusji. Karty z wynikami zostały zawieszone na ścianie. Ćwiczenie pozwoliło uzmysłowić uczestnikom ile tak naprawdę jest emocji wokół tego tematu i że każda osoba może przechodzić przez trudną sytuację inaczej.

Na zakończenie zajęć poprosiłam uczestników o wypełnienie „*Radaru zatrudnienia*”. Radar jest ćwiczeniem, dzięki któremu uczestnicy są w stanie ocenić swoją sytuację życiową w odniesieniu do swojego życia zawodowego. Uczestnicy zostali poproszeni o zaznaczenie na swoich radarach, które otrzymali w wersji papierowej od doradcy, jak oceniają swoją sytuację zawodową w chwili obecnej. Kopie radarów zostały zebrane przez doradców w celu porównania ich z radarami, które będą wykonane podczas 5 sesji.

Tematyka zajęć była dla uczestników interesująca, nie było widać po nich znużenia. Tylko jedna osoba podzieliła się na forum swoją wizją przyszłości. Dla niej ćwiczenie nie było trudne do wykonania, bowiem ma wstępne przemyślenia co do obranej przez siebie ścieżki zawodowej.

Pod koniec zajęć otrzymałam informacje zwrotne, iż sesja była ciekawa. Uczestnikom najbardziej podobało się ćwiczenie „Wywiad”. Trzech uczestników projektu udzielało się na forum grupy bardziej niż pozostali (Agnieszka, Jarek, Piotr). Jedna z uczestniczek pomimo swojej nieśmiałości, pod koniec zajęć zaczynała powoli się otwierać. Podczas omawiania linii życia zawodowego jedna z grup podpowiadała uczestniczkę rozwiązania związane z jej przyszłością zawodową, mówili co może zrobić, gdzie podjąć pracę, że powinna skończyć szkołę, podszlifować język. Zauważalne było, iż podczas przerw uczestnicy niewiele ze sobą rozmawiali, część osób była skupiona na swoim telefonie komórkowym.

SESJA II

Komplet osób w grupie. Zajęcia rozpoczęły się zgodnie z planem o godz. 9.00. Zaczęłyśmy od ćwiczenia „*Co czujesz w tej chwili*” z wykorzystaniem kart metaforycznych.

Dwóch uczestników wspomniało o projekcie osobom z zewnątrz. Otrzymali od nich informację zwrotną, że projekt chyba do niczego ich nie doprowadzi, do czego taki projekt jest im potrzebny, że projekt jest bez sensu. Piotr zaczął się zastanawiać i mieć wątpliwości czy na tym etapie życia udział w projekcie jest mu potrzebny, czy będzie przydatny, czy będzie po nim wiedział, do czego dąży. Doradca uświadomił

uczestnikowi, że jest to pierwszy krok i że jest w procesie. Po raz kolejny zaproponowano grupie wsparcie indywidualne. Z tego wsparcia do tej pory skorzystał jeden uczestnik.

Omawianie ćwiczenia „*Mapa przestrzeni życiowej Ja, tu i teraz*” zajęło uczestnikom dużo czasu. Mapy w większości były wykonane bardzo starannie, w sposób przemyślany. Mapa Karoliny wyróżniała się spośród innych – uwydatniła jej talent do rysowania. Uczestnicy stwierdzili, że dzięki temu ćwiczeniu lepiej się poznali. Porównywali swoje mapy - grupa była zaskoczona ilością mocnych stron, które miała wypisać. Tylko Wiktoria i Jarek nie mieli problemu z nazwaniem swoich mocnych stron, natomiast dla reszty grupy było to duże wyzwanie. Pozostali członkowie grupy wypisali 2-3 do 8 mocnych stron. Uczestnicy potrzebowaliby znacznie więcej czasu na ćwiczenie „Opowiadanie mojej historii”. Według nich zaplanowany na ćwiczenie czas był zbyt krótki. Jedna z uczestniczek miała duży problem ze znalezieniem odpowiedniego opowiadania. Nie podzieliła się ostatecznie żadną historią. Doradca zauważył, iż ma bardzo niskie poczucie własnej wartości. Koleżanka Wiktorii z grupy bardzo ją wspierała. Widziała, że Agnieszka ocenia się bardzo nisko i potrzebuje wsparcia.

Zauważyć można, iż grupa jest bardziej otwarta na siebie podczas pracy w podgrupach. Uczestnicy chętniej wypowiadają się w małych podgrupach niż na forum. Podczas ćwiczenia nt. hybrydowości życia jeden z uczestników widział pozytywy zmian na rynku pracy, uważał, że dziś mamy możliwość wyboru, natomiast jedna z uczestniczek Agnieszka stwierdziła, że ona chciałaby, aby praca na nią „spadła”.

Nie wszystko udało się zrealizować według założonego planu, bowiem grupa potrzebowała więcej czasu na część ćwiczeń (m.in. na omawiania mapy przestrzeni życiowej i opowiadanie związane z mocnymi stronami). Na zadanie domowe uczestnicy otrzymali do wykonania ćwiczenia z instrukcją („Moje sieci” oraz „Wywiad z osobą bliską” dotyczący ich mocnych stron). Uczestnicy zostali poproszeni o narysowanie koncentrycznych kół i wpisanie w samym środku siebie. Mieli opisać ludzi, organizacje, instytucje, które są bliżej i dalej nich – które mogą pomóc wprowadzić ich cele zawodowe w czyn.

Grupa uznała, iż cenne były ćwiczenia dotyczące mocnych stron. Pozwoliło im to przypomnieć sobie i poznać swoje atuty.

SESJA III

Wszystkie osoby zgłosiły się na poradę grupową. Porada rozpoczęła się planowo o 9:00 i trwała do 13:15. Nastroje w grupie były dobre.

O godz. 9 pojawił się ekspert zewnętrzny wybrany przez grupę na poprzednich zajęciach. Uczestnicy chcieli porozmawiać z kobietą sukcesu. Zaprosiłyśmy Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy. Pani dyrektor mówiła o tym, że wszyscy mamy mocne strony i warto jest zastanowić się nad swoimi talentami. Zapytana, kiedy sama odkryła swoje talenty – odpowiedziała, że dochodziła do tego stopniowo i osoby z zewnątrz pomogły jej uzmysłowić w czym jest dobra i że życiem czasami rządzi przypadek. Ekspertka powiedziała, że nie do końca wiedziała, co chce robić, ale zawsze chciała pracować z ludźmi i pomagać im. Pani Dyrektor opowiadała, że przeszła wszystkie szczeble awansu w urzędzie – od referenta, poprzez stanowisko kierownicze, aż po stanowisko dyrektora. Podkreślała też wagę wsparcia rodziny i osób bliskich. Wspomniała o życiu prywatnym i o celach.

Grupa pozytywnie zareagowała na wizytę eksperta. Dla grupy było ważne to, że do sukcesu dochodzi się małymi krokami. Wypowiedź eksperta wzbudziła refleksje oraz dużo emocji. Jeden z uczestników zauważył, że nie zawsze rodzina jest wsparciem i że człowiek może być niezrozumiany przez swoich bliskich.

Ćwiczenie „*Moje sieci*” było dla grupy trudne. Uczestnicy nie mieli w swoim otoczeniu osób, które mogliby wpisać i wykorzystać w swoich sieciach. Dwie osoby przeprowadziły więcej niż jeden wywiad, miały szerszy obraz siebie i uzyskały więcej informacji od osób z bliskiego i dalszego otoczenia. Wiktoria dopisała grupę S&G i Urząd Pracy do swojej sieci kontaktów po rozmowie z innymi uczestnikami.

Omówiliśmy metody poszukiwania pracy ze wskazaniem na metodę PIZ – Przyjemność Informacja Zatrudnienie, zaczerpniętej z podręcznika „Jakiego koloru jest twój spadochron?” R. N. Bolles’a (która zainteresowała uczestników) oraz górę lodową rynku pracy. Ze względu na zbyt małą ilość czasu doradca przekazał grupie namiary na filmy o tematyce rekrutacyjnej, uświadamiające, że pracodawcy, aby zachęcić osoby do pracy w swojej firmie i przebić się przez gąszcz innych ofert pracy w dobie zalewania nas informacjami, próbują dotrzeć do kandydatów w inny, bardziej nowoczesny sposób i że oferty nie muszą mieć tylko i wyłącznie formy pisemnej.

Ćwiczenia „*Moje wizje przyszłości*” ze względu na brak czasu nie dokończyliśmy. Osoby radzące się wypisały co najmniej 3 swoje możliwe przyszłości na kartkach. Następnie na środku kartki wybrały jeden zawód i w grupach wygenerowały zawody pokrewne do niego.

W ramach zadania domowego zaproponowałam uczestnikom wykonanie wywiadu informacyjnego na temat zawodu, który ich interesuje.

Po spotkaniu umówiłam się z Agnieszką na rozmowę indywidualną. Karolina zastanawia się nad skorzystaniem z takiej formy wsparcia, a Piotr chce umówić się na taką rozmowę po zakończeniu piątego spotkania S&G. Piotr chce sobie przemyśleć wszystkie tematy, które poruszyliśmy do tej pory i na tej podstawie wyrobić sobie opinię.

SESJA IV

Wszyscy się zgłosili na spotkanie. Doradcy zapytali uczestników jak im minął tydzień. Uczestnicy podzielili się swoimi doświadczeniami i refleksjami. Piotr zaczął omawiać zadanie domowe. Opowiedział o wywiadzie z dziennikarzem i możliwościach uzyskania zatrudnienia w przyszłości w tym zawodzie. Jarek również podzielił się informacją z wywiadu, która wpłynęła na zmianę jego planów. Stwierdził, że stan zdrowia uniemożliwia mu podjęcie pracy w zawodzie spawacza i takie informacje dostawał z zewnątrz od innych. Kilka lat pracy we wstępnie wybranym zawodzie spawacza TIG spowodowałoby pogorszenie jego stanu zdrowia. Agnieszka przyszła na spotkanie zaraz po rozmowie w sprawie stażu i jak większość grupy podzieliła się na forum informacjami, które uzyskała z wywiadów. Tylko Wiktoria nie przeprowadziła wywiadu, nie podeszła do żadnego zakładu fotograficznego, nie wpadła na ten pomysł, dlatego została umówiona przez doradcę na spotkanie z przedstawicielem tego zawodu.

Kolejne ćwiczenie „*Learning cafe*” przeprowadzono zgodnie z planem w dwóch grupach. Pod koniec trwania ćwiczenia pojawił się nasz gość - rekruter z firmy produkcyjnej – pracownik działu personalnego. Pani podała cenne wskazówki dotyczące przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej. Mówiła o metodach rekrutacji i selekcji m.in. o *assessment center*, casie behawioralnym, testach psychometrycznych czy wstępnych rozmowach rekrutacyjnych przez telefon (tzw. *phonescreening*). Uwrażliwiała na co warto zwracać uwagę podczas rozmowy rekrutacyjnej i na czym koncentruje się sam rekruter. Podkreślała jak ważne jest pierwsze wrażenie, odpowiednie przygotowanie, wcześniejsze zastanowienie się nad mocnymi i słabymi stronami, ćwiczenie przed lustrem, aby pytania o te tematy nie były zaskoczeniem podczas rozmowy. Podkreśliła jak ważne jest opisywanie w CV swoich zainteresowań. Mówiła o pytaniach zaskakujących, owianych legendą. Ekspertka była u nas dwie godziny. Zajęcia przedłużyły się o 30 minut. W tym czasie doradca wytłumaczył zadania domowe: „*Moja wymarzona przyszłość*” i „*Projektowanie mojej przyszłości – mini opowiadanie*”. Doradca zaproponował, aby w domu uczestnicy zastanowili się, co ciekawego mają zamiar zacząć robić w swoim życiu zawodowym lub w życiu w ogóle? Poprosił, aby napisali opowiadanie, mini-sagę na maksymalnie 200 słów.

Grupa jest coraz bardziej zintegrowana ze sobą. Umawia się na spotkanie po zajęciach.

SESJA V

Zajęcia odbyły się planowo, wszyscy uczestnicy wzięli w nich udział. Atmosfera w grupie jest przyjazna. Doradcy zapytali uczestników jak im minął tydzień. Uczestnicy podzielili się swoimi spostrzeżeniami. Agnieszka stwierdziła, że ma skrzystalizowany, jasny cel. Jest zadowolona, ponieważ poznała swoje mocne strony. Wiktoria chce zostać fotografem. W tym celu jedzie do Katowic, aby dopytać o kurs fotograficzny. Jarek ma sprecyzowane cele – chce pójść na kurs wózka jezdniowego i pracować na magazynie. Marcin złożył wniosek na szkolenie indywidualne, a obecnie oczekuje na kurs wózka jezdniowego.

Omówiono z uczestnikami zadanie domowe „Mini-opowieść”. Każdy uczestnik miał czas, aby przedstawić swoją opowieść na forum grupy, podzielić się z nią z innymi. Część osób stwierdziła, że 200 słów to zdecydowanie za mało na opisanie swoich celów (Jarek i Piotr), a inni, że za dużo – nie wiedzieli, co mają napisać.

Następnie doradcy omówili wspólnie z uczestnikami zadanie pn. „Moja wymarzona przyszłość”.

Uczestnicy wybierali też karty metaforyczne obrazujące ich teraźniejszość i przyszłość oraz omawiali ich osobiste znaczenie. Pozostali członkowie dzielili się swoimi interpretacjami kart.

Agnieszka – teraźniejszość (dojrzałość), przyszłość (sukces). Wie o sobie więcej po sesjach S&G. Nie narysowała mapy wymarzonej przyszłości. Mówi, że nie wie, kim chciałaby zostać w przyszłości, co chciałaby robić. Cała grupa zaangażowała się w narysowanie dla niej mapy. Agnieszka nie była w stanie określić, co oznacza dla niej sukces, chociaż wybrała taką kartę. Chciałaby dokonać takiego wyboru, który da jej gwarancję, że wybierze dobrze. Nie chce się sparzyć w przyszłości.

Jarek dał radę Agnieszce: „*Marnujesz czas i energię, sama się ograniczasz swoim myśleniem. Skup się na tym, co tu i teraz, nie twórz problemów, których nie ma. Problem nie jest problemem. Problemem jest nastawienie do problemu*”.

Piotr stwierdził, że droga do celu może zmęczyć i wypalić. Porównał sytuację Agnieszki do drogi w lesie, gdzie musisz wybrać jedną drogę, nie możesz iść dwoma jednocześnie. Musisz wybrać. Dodał: boisz się, że kogoś rozczarujesz. Masz prawo popełniać błędy.

Jarek – teraźniejszość (wyjątkowość), przyszłość (pieniądze). Jarek mówił, że każdy jest wyjątkowy, sam korzysta z tego, że jest wyjątkowy. Jarek planuje pójść na szkolenie „Wózek jezdniowy – magazynier” i popracować w zawodzie magazyniera. Najpierw w Polsce, a potem chce wyjechać zagranicę, aby porównać obydwa rynki, dowiedzieć się czegoś więcej, poznać nowe metody, rozwiązania. Jarek chce piąć się wyżej po szczeblach kariery – jako zastępca kierownika, kierownik magazynu. Mówi, że woli płakać w mercedesie niż w tramwaju.

Marcin – teraźniejszość (szansa), przyszłość (obawy). Marcin stwierdził, że jest obecnie na S&G i jest to dla niego szansa: na pracę, na poznanie siebie. Ma też obawy, ponieważ ścieżka, którą sobie założył może nie wyjść.

Wiktoria – teraźniejszość (droga), przyszłość (siła). Droga, którą trzeba przejść to projekt S&G i porównanie do łódki. Najpierw trzeba zainwestować, aby do czegoś dojść. Wiktoria myśli o pracy fotografa. Najpierw chciałaby pracować u kogoś, a potem myśli o założeniu własnej firmy. Uczestnictwo w S&G pozwoliło Wiktorii rozwinąć się duchowo i umysłowo oraz zdobyć cenne informacje od innych uczestników warsztatów.

Piotr – teraźniejszość (wiara), przyszłość (ołówek i kartka). Projekt utwierdził Piotra w myśleniu o swoich talentach, mocnych stronach oraz o dobrym wyborze zawodu, który jest zbliżony z jego zainteresowaniami i talentami. Piotr chce pracować jako reporter, dziennikarz sportowy. Chmurka to obawy, ograniczenia, depresja.

Karolina – terażniejszość (próba, początek), przyszłość (szczęście). Chmura na wybranej karcie oznacza emocje, które blokują. Słońce pojawia się również dzięki projektowi. Karolina dalej planuje ćwiczyć rysunek, pójść do szkoły, aby podwyższyć poziom swojego wykształcenia. Planuje podjąć pracę w obszarze artystycznym (tatażystka). Jarek zaproponował Karolinie, że mogłaby pracować jako modelka. Inni uczestnicy podchwycili ten pomysł. Wiktoria dodała, że pomysł jest świetny i że to pomogłoby Karolinie zobaczyć się w innym świetle.

Na ćwiczenie „Forum dialogiczne” doradcy zaprosili 3 ekspertów z Powiatowego Urzędu Pracy (kierownik działu obsługi klienta, specjalista ds. szkoleń, specjalista ds. dotacji). W forum dialogicznym wzięli udział wszyscy uczestnicy.

Na początku było sporo stresu, natomiast sposób prowadzenia rozmowy przez ekspertów szybko rozładował napięcie. Eksperci dawali mnóstwo rad i pomysłów uczestnikom grupy. W trakcie forum dialogicznego było bardzo dużo śmiechu.

Podsumowanie projektu STOP and GO słowami grupy:

Agnieszka – uczestniczce bardzo podobała się praca w mniejszych grupach. Wiele cennych informacji uzyskała od innych uczestników.

Jedna z uczestniczek pochwaliła Piotra za jego mądre słowa, interesującą mowę i bogaty zasób słownictwa (Wiktoria).

Ćwiczenie „Forum dialogiczne” bardzo spodobało się wszystkim uczestnikom. Samo ćwiczenie zostało przeprowadzone z dużą dawką luzu. Również ćwiczenie „Mapa przestrzeni czyli ja, tu i teraz” spotkała się z pozytywnym odbiorem grupy.

Wywiad informacyjny – według uczestników był *genialny, najlepszy, wywiad o mocnych stronach też super* (Piotr, Jarek). *Mapa myśli – w porządku, ćwiczenie „Moje sieci” – ciężkie, ale fajne* (Karolina). Grupie bardzo podobały się karty metaforyczne. Jarek rozwinąłby temat rozmowy kwalifikacyjnej.

Według uczestników spotkań było zdecydowanie za mało i trwały zbyt krótko. Spotkania cotygodniowe są optymalnym rozwiązaniem dla grupy. Tydzień to najlepszy okres na przemyślenia, zastosowanie tego, czego nauczyli się w praktyce. Zajęcia w kole (ułożenie krzesel) podobały się grupie. Dzięki takiemu ułożeniu krzesel mogli wszystko widzieć i skupić się na osobie wypowiadającej. Pozytywny odbiór ekspertów, szczególnie Pani rekruterki. Była sugestia, aby spotkania z ekspertami odbywały się w miejscu pracy tego eksperta. Jedna z uczestniczek stwierdziła, że chętnie wstaje i przychodzi na zajęcia, co - jak twierdzi - rzadko jej się zdarza.

Zajęcia przedłużyły się o ok. 30 minut.

Opis wpływu procesu poradnictwa na uczestników

Po zakończeniu 5 spotkań wszyscy uczestnicy mają kontakt z doradcą zawodowym. Na spotkaniach indywidualnych są proponowane uczestnikom oferty pracy, omawiane ścieżki dalszego rozwoju zawodowego.

Jarek – w trakcie trwania procesu grupowego S&G uczestniczył również w sesjach indywidualnych z doradcą. Udział w S&G pozwolił mu na uszeregowanie, poukładanie swoich zasobów, określenie i sprecyzowanie celu zawodowego. Jarek samodzielnie znalazł pracodawcę, który podpisał mu oświadczenie o zamiarze zatrudnienia po zakończeniu kursu zawodowego. Jarek wziął udział i z sukcesem zakończył szkolenia „Obsługa wózków jezdniowych, podnośnikowych kat. II WJO” oraz „Obsługa suwnic sterowanych z poziomu kabiny kat. IS”, „Obsługa żurawia przenośnego typ HDS kat. IIŻ”, „Obsługa podestów różnych rodzajów”. Obecnie czeka na stosowne uprawnienia, następnie pojeździe do firmy i w przeciągu 2 tygodni podejmie zatrudnienie.

Marcin - w trakcie trwania procesu grupowego S&G uczestniczył również w sesjach indywidualnych z doradcą zawodowym. Udział w projekcie pozwolił mu na lepsze poznanie siebie, ustalenie nowego celu

zawodowego. Marcin samodzielnie znalazł pracodawcę, który podpisał oświadczenie o zamiarze zatrudnienia. Marcin wziął udział i z sukcesem zakończył szkolenie „Obsługa wózków jezdniowych, podnośnikowych kat. IIWJO” oraz „Obsługa suwnic sterowanych z poziomu kabiny kat. I S”. Obecnie czeka na stosowne uprawnienia i jest w stałym kontakcie z doradcą zawodowym.

Piotr – po zakończeniu 5 sesji S&G uczestnik rozpoczął indywidualną współpracę z doradcą zawodowym. Uczestnik posiada już określony cel zawodowy. W trakcie sesji indywidualnych została podjęta przez Piotra decyzja, że będzie poszukiwał pracy z wykorzystaniem metody PIZ lub wywiadu informacyjnego.

Agnieszka – udział w sesjach S&G pozwolił jej na poznanie swoich mocnych stron. Uczestniczka zwiększyła swoją pewność siebie, określiła wstępnie swój cel zawodowy. Obecnie Agnieszka współpracuje indywidualnie z doradcą zawodowym.

Wiktoria – udział w projekcie pozwolił Wiktorii ustalić konkretny cel zawodowy. Uczestniczka planuje podjąć dalszą naukę w szkole i zapisać się na kurs fotografii. Obecnie współpracuje indywidualnie z doradcą zawodowym.

Karolina – udział w projekcie pozwolił Karolinie sprecyzować swój cel zawodowy. Uczestniczka stała się bardziej pewna siebie, odważna. Obecnie współpracuje indywidualnie z doradcą.

SESJA VI

Po trzech miesiącach od zakończenia 5 sesji spotkaliśmy się z uczestnikami w herbaciarni. Zarówno miejsce spotkania, jak również tematy zajęć dostosowałyśmy do oczekiwań uczestników S&G. W spotkaniu wzięło udział 5 uczestników S&G i 2 doradców zawodowych. Jedna osoba powiadomiła, że nie może się pojawić na umówionym spotkaniu z powodu problemów rodzinnych. Po miłym przywitaniu, zasiedliśmy z uczestnikami w zarezerwowanej łóży i zamówiliśmy herbaty oraz drobne przekąski. Atmosfera, która panowała na spotkaniu była przyjemna.

Doradca poprosił uczestników o podzielenie się tym, co się podziało w ich życiu w ciągu ostatnich kilku tygodni od naszego ostatniego spotkania. Jarek pierwszy chciał się podzielić z grupą informacjami, co wydarzyło się u niego od naszego minionego spotkania. Opowiadał, że trzyma się swojego planu i dąży do celu, który ustalił w trakcie trwania grupowych sesji S&G. Niedawno zakończył kurs i otrzymał uprawnienia zawodowe do pracy na suwnicy oraz do jazdy wózkiem jezdniowym. Jest już po badaniach lekarskich i od poniedziałku, czyli od 15.07.2019 r. podejmie zatrudnienie w firmie, która oświadczyła, że po ukończonym szkoleniu przyjmie Jarka do pracy. Planuje popracować w ww. firmie, a następnie chciałby wyjechać do pracy za granicę w charakterze pracownika magazynu.

Wiktoria powiedziała, że pod względem zawodowym nic się u niej nie podziało. Podzieliła się tym, że zaręczyła się ze swoim partnerem i planuje wyjechać za granicę do Wiednia. Tam chciałaby podjąć zatrudnienie, zainwestować w naukę języka oraz zrobić kurs fotograficzny.

Karolina realizuje cel zawodowy, który ustaliła w trakcie trwania grupowych sesji. Obecnie uczęszcza do studia tatuażu i przygotowuje się do wykonywania zawodu tatuажysty poprzez obserwację pracy właściciela ww. studia. Karolina planuje udział w szkoleniu z zakresu wykonywania tatuaży różnymi technikami, a następnie podjęcie pracy w tym zawodzie.

Marcin podzielił się z uczestnikami informacją, iż ukończył kursy i uzyskał uprawnienia zawodowe, dzięki którym podjął zatrudnienie.

Piotr skontaktował się z biurem lokalnej gazety i otrzymał namiary na osobę decyzyjną, z którą będzie mógł porozmawiać na temat zawodu dziennikarza. Piotr jest pewny obranej przez siebie ścieżki zawodowej. Ma stały kontakt z doradcą. Podczas sesji indywidualnych omawia z doradcą swoje kolejne kroki zawodowe.

Uczestnicy spotkania podzielili się również informacjami na temat tego, co im dał udział w ww. projekcie. Niektórzy wskazali na większą pewność siebie, inni na sprecyzowanie swoich celów zawodowych. Jarek stwierdził, że po przemyśleniach dla niego S&G jest białe i czarne. Projekt ma swoje plusy, ale również minusy. Wolałby, żeby zajęcia odbywały się częściej, optymalnie 2 razy w tygodniu. Dla niego byłby to wystarczający czas na refleksje. Tak samo uważa Marcin. Obydwaj uczestnicy podejmując się udziału w projekcie, mieli wstępnie określone cele zawodowe. Udział w S&G tylko ich utwierdził w przekonaniu, żeby podążali obraną przez siebie ścieżką zawodową. Innego zdania był Piotr, który stwierdził, że dla niego udział w S&G jest bardzo cennym doświadczeniem, a tygodniowy odstęp między sesjami jest optymalny. Sam nie miał mocno sprecyzowanego celu, tak samo, jak Wiktoria oraz Karolina i potrzebował czasu, aby się zatrzymać i zastanowić nad sobą, swoimi celami, mocnymi stronami.

W dalszej części spotkania, przeszliśmy do ćwiczenia – dbanie o dobre samopoczucie i zasoby. Po krótkim omówieniu instrukcji, uczestnicy mieli chwilę, aby zastanowić się i wpisać swoje elementy szczęścia do wcześniej narysowanych kółek. Każdy z uczestników miał możliwość podzielenia się swoimi spostrzeżeniami na forum grupy.

Na zakończenie zajęć uczestnicy zostali poproszeni o informację zwrotną, jak podobało im się dzisiejsze spotkanie i czym dla nich jest projekt „Stop and Go”. Wszyscy jednogłośnie stwierdzili, że wolą zajęcia poza murami urzędu ze względu na większe poczucie swobody. Jarek starał się motywować innych uczestników do podążania za swoimi celami, marzeniami.

Przed pożegnaniem się z uczestnikami ustaliłyśmy kolejny termin spotkania grupowego.

SESJA VII

Po 6 miesiącach od zakończenia 5 sesji spotkałyśmy się z uczestnikami na ostatnim, przewidzianym według projektu, spotkaniu grupy „Stop & Go”. Na miejsce spotkania została wybrana Pizzeria. Zarówno miejsce spotkania, jak również tematy zajęć dostosowałyśmy w pełni do oczekiwań uczestników. Wybór lokalu okazał się strzałem w 10 ze względu na to, że większość uczestników przyszła na spotkanie od razu po pracy lub po stażu.

Spotkanie przebiegało w miłej atmosferze. Po przywitaniu się i złożeniu zamówienia, doradca zawodowy zapytał: Co się u was podziało od naszego ostatniego spotkania czyli w przeciągu 3 ostatnich miesięcy?

Jako pierwszy odezwał się Piotr. Opowiedział wszystkim uczestnikom, że odważył się umówić z redaktorem naczelnym lokalnej gazety i uzyskać informacje na temat zawodu dziennikarza. Zaskoczyło go, że ww. redaktor stwierdził, iż dziennikarz jest zawodem wymierającym. Nie ma możliwości zatrudnienia w tej branży, a wręcz są planowane zwolnienia.

Do Piotra odezwał się jednak Mariusz – znajomy redaktor, który prowadzi portal internetowy. Powiedział, że jest w trakcie ustalania warunków dużego zlecenia i chciałby, aby Piotr podjął z nim współpracę. Piotr opowiadał również o relacjach rodzinnych. Stwierdził, że dopiero jeśli uporządkuje swoje prywatne sprawy, rozliczy się z przeszłością, będzie mógł myśleć o przyszłości.

Następną osobą, która się wypowiedziała była Karolina. Uczestniczka opowiedziała, że obecnie odbywa staż w studiu tatuażu na stanowisku tatuatorki, z którego jest bardzo zadowolona. Opowiadała o klientach i ciekawych sytuacjach, które zdarzyły jej się podczas odbywania stażu w ww. studiu. Karolina pokazywała nam zdjęcia swoich prac, tatuaży przez nią wykonanych. Uczestniczka czuje się spełniona. Może wykorzystać swój talent i poszerzyć swoje umiejętności na ww. stażu.

Kolejny uczestnik – Jarek, opowiadał o swojej pracy. Podkreślał, że ma świetną atmosferę w pracy, dobrze dogaduje się z osobami w swoim zespole. Na razie zamierza kontynuować zatrudnienie w tej firmie. Myśli o powrocie na studia i ich dokończeniu. Nie jest to kierunek, który go interesuje, ale da mu

możliwość wybrania innego kierunku na studiach II stopnia. Pieniądze, które dostaje za wykonywaną pracę dały mu poczucie wolności, możliwość decydowania o sobie.

Marcin od naszego ostatniego spotkania zmienił pracę i myśli o kolejnej zmianie firmy, gdzie będzie mógł w pełni wykorzystać nabyte umiejętności – kursy obsługi wózka jezdniowego oraz suwnicy. Obecnie pracuje w zawodzie, w którym ma bardzo szkodliwe warunki pracy.

Doradca zawodowy poprosił uczestników o ocenę projektu i określenie, co im dał zawodowo, i osobiście. Piotr powiedział, że to strzał w 10. Pojawił się w idealnym momencie, gdy w jego życiu było mnóstwo zawirowań. Dał mu wiarę w siebie i ludzi, w to, że jest wartościowym człowiekiem, że rzeczywiście może robić to, co lubi. Pozwolił również na sprecyzowanie celów, zastanowienie się nad sobą. Piotrowi bardzo podobają się nasze spotkania *follow up*, które zorganizowałyśmy poza urzędem.

Karolina uważa, że udział w projekcie zwiększył jej pewność siebie. Dał wiarę, ośmielił do poszukiwania pracy. Karolina, podobnie jak Piotr, jest zachwycona spotkaniami *follow up*, chętnie kontynuowałaby je dalej. Bardzo żałuje, że projekt już się kończy.

Jarek uważa, że projekt jest fajny. Zwiększyłby tylko częstotliwość naszych spotkań do 2-3 razy w tygodniu. Bardzo podobają mu się spotkania *follow up*.

Marcin uważa, że 5 pierwszych spotkań nie były dla niego niezbędne, bo wiedział, co chciał robić, ale cieszy się, że mógł poznać innych uczestników tego projektu. Bardzo ceni sobie udział w spotkaniach *follow up*.

Pod koniec naszego spotkania, uczestnicy zapytali nas, co osobiście dał nam projekt i czy mamy zamiar prowadzić zajęcia metodą „Stop & Go”. Zgodnie odpowiedziałyśmy, że tak, chcemy poprowadzić w przyszłym roku kolejną grupę metodą S&G poza projektem. Jarek stwierdził, że chętnie wystąpi w roli eksperta, osoby, która przeszła metodę na sobie. Mógłby opowiedzieć o „Stop & Go”, o tym co mu ta metoda dała, jakie wyniósł korzyści z naszych spotkań. Do Jarka dołączyła się reszta uczestników. Wszyscy zgodnie stwierdzili, że to jest świetna inicjatywa i chętnie podzieliliby się swoimi doświadczeniami z udziału w projekcie.

Samo spotkanie przedłużyło się o ok. 20 minut ze względu na zrobienie sobie pamiątkowych zdjęć. Uczestnicy są chętni, abyśmy dalej spotykali się w tym samym gronie.

Moje refleksje na temat metody S&G

Po zakończeniu sesji nachodzi mnie refleksja, że jeszcze nigdy nie miałam przyjemności pracować tak świetną metodą nastawioną na drugiego człowieka. Metoda ma solidne fundamenty teoretyczne, przemyślane ćwiczenia, które tworzą cudowne narzędzie dla współczesnego doradcy kariery.

Ćwiczenia „zmuszają” uczestników do refleksji nad sobą, swoim życiem osobistym, zawodowym, ale także nad swoją przyszłością, która będzie łączyć wszystkie wspomniane elementy. Metoda zwraca uwagę na człowieka jako całość, nie tylko na element pracy – życia zawodowego. Podczas prowadzenia zajęć grupowych byłam pod sporym wrażeniem, w jaki sposób działają poszczególne ćwiczenia i jaki wpływ wywierają na uczestników tego procesu. Zdecydowana większość narzędzi metody S&G jest na tyle uniwersalna, że można je wykorzystać zarówno w procesie grupowym, jak i indywidualnym. Największe wrażenie zrobiły na mnie ćwiczenia: *learning cafe*; ja, tu i teraz; mini-opowieść i wyznaczenie celów.

Szczerze polecam wszystkim doradcom kariery zapoznanie się z metodą Stop and Go i jej narzędziami. Metoda ta nie tylko pomogła uczestnikom ww. procesu doradczego, ale pozwoliła również na rozwój mnie samej, jako doradcy zawodowego. Stałam się bardziej świadoma siebie, swoich potrzeb, stylu prowadzenia zajęć grupowych oraz rozmów indywidualnych, poszerzyła moje horyzonty myślowe. Metoda pozwoliła mi spojrzeć holistycznie na drugiego człowieka i jego potrzeby.

✦ Grupa 2

Opis grupy uczestników

Sytuacja społeczno-zawodowa uczestniczek projektu

W okresie od kwietnia do maja 2019 r. grupa siedmiu kobiet brała udział w sesjach poradniczych w ramach procesu grupowego Stop and Go. Grupa była zróżnicowana pod względem wieku, wykształcenia czy doświadczenia zawodowego. Panie różniła także sytuacja rodzinna. Wszystkie uczestniczki zostały wyłonione w procesie rekrutacji zrealizowanym przez lokalny PUP. Każda z Pań na moment rozpoczęcia poradnictwa była zarejestrowana w urzędzie pracy.

Zofia – 56 lat, wykształcenie średnie zawodowe ekonomiczne. Bogate doświadczenie zawodowe. Dotychczas pracowała na takich stanowiskach jak pracownik biurowy, sprzedawca, pakowacz, kelner, opiekun osób starszych. Otwarta na rozwój. Wielokrotnie uczestniczyła w szkoleniach zawodowych oraz projektach wzmacniających umiejętności miękkie. W 2018 roku podjęła decyzję o otwarciu własnej działalności gospodarczej w zakresie opieki nad osobami starszymi oraz schorowanymi. Problemy zdrowotne powstałe w wyniku wypadku komunikacyjnego wymusiły na niej zawieszenie działalności oraz potrzebę zmiany drogi zawodowej. Otwarta, komunikatywna, z poczuciem humoru. Od początku procesu grupowego aktywnie uczestniczyła w spotkaniach. Zofia chętnie działała w licznych grupach społecznych i stowarzyszeniach. W jednym ze stowarzyszeń od 1 lipca podjęła pracę.

Krystyna – 42 lata, w PUP zarejestrowana od 2008 roku. Posiada wykształcenie średnie ogólne. Mieszka z partnerem. Dzieci utrzymują się same. Od 2011 roku kierowana przez Ośrodek Pomocy Społecznej do realizacji prac społecznie użytecznych. Doświadczenie zawodowe jako pracownik w zakładach mięsnych oraz opiekun w domu opieki społecznej. Jak sama przyznała w rozmowie doradczej - lubi prace ogrodowe. Od lat opiekuje się matką, która wymaga codziennej opieki. Ubiega się o przyznanie świadczeń opiekuńczych na mamę.

Angelika – 28 lat, wykształcenie średnie. Z zawodu technik informatyk oraz technik administracji. Zamężna, dwójka dzieci do lat siedmiu. Pracowała jako sprzedawca, pomoc kuchenna, pracownik produkcji oraz wędliniarz. Ostatnia aktywność zawodowa to 2017 rok. W PUP zarejestrowała się po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Mąż aktywny zawodowo, pracuje zagranicą. Stabilna sytuacja finansowa. Z początkiem czerwca 2019 podjęła pracę zagranicą, na produkcji. Doświadczenie z rynkiem pracy, nie zawsze pozytywne, wyrobiło w niej szereg przekonań o negatywnym podłożu.

Paulina – 30 lat, mieszka z partnerem i dwójką dzieci. Partner aktywny zawodowo. Ukończyła szkołę zawodową handlową. Paulina w latach 2007-2009 pracowała jako sprzedawca. Kilukrotnie była kierowana na prace społecznie użyteczne. Skupiona na prowadzeniu domu oraz wychowaniu dzieci. Stabilna sytuacja finansowa. W trakcie procesu doradczego Paulina rozkwitła. Z wycofanej, oszczędnej w słowach uczestniczki przeistoczyła się w roześmianą, chętną do rozmowy kobietę.

Agnieszka – 40 lat, rozwódka. Wykształcenie zawodowe gastronomiczne, prawo jazdy kat. B. Dwójka dorosłych dzieci. Pracowała w handlu i gastronomii. W trakcie pierwszej sesji poinformowała, że ma szansę podjąć pracę jako kelnerka, była w trakcie rozmów z przyszłym pracodawcą. W PUP zarejestrowana od 2017 roku. Swoją udział w projekcie zakończyła po drugiej sesji, z powodu podjęcia zatrudnienia.

Dagmara, 35 lat, matka dwójki dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym. Mieszkała z partnerem, który był aktywny zawodowo. Nie posiadała wyuczonego zawodu. Na rynku pracy pojawiła się w 2015 roku. Była zatrudniona poprzez agencję zatrudnienia na produkcji. W latach 2017-2019 przebywała w zakładzie karnym. Jak wynikało z rozmowy, rejestracja w urzędzie pracy służyła głównie ubezpieczeniu zdrowotnemu. Uważała, że sama poradzi sobie na rynku pracy. W trakcie spotkań

doradczych chętnie angażowała się w ćwiczenia. Po drugim spotkaniu powiedziała, że ma szansę na podjęcie pracy. Jest jedną z uczestniczek, na którą ćwiczenie „Historia mojego sukcesu” silnie zadziało. Przed trzecim spotkaniem poinformowała o rozmowie kwalifikacyjnej. Podjęła pracę na produkcji zagranicą.

Barbara, 34 lata, wykształcenie gimnazjalne. Ostatnia aktywność na rynku pracy miała miejsce w 2013 roku. Podejmowała się prac porządkowych i sprzątających. Wzięła udział w pierwszym spotkaniu doradczym. W trakcie rozmów powtarzała wielokrotnie, że na ten moment musi skupić się na opiece nad dziećmi. Nie pojawiła się na drugim spotkaniu doradczym. Zgłosiła się do mnie z informacją, że rezygnuje z udziału w projekcie ze względu na sytuację rodzinną.

Kluczowe problemy, bariery i oczekiwania dot. zakresu wsparcia i samorealizacji potrzeb

Miasto, z którego pochodzą uczestniczki jest miastem z tradycją górniczą. Start kobiet na rynek pracy jest często ograniczony tradycyjnym modelem podziału ról społecznych, gdzie mężczyzna zajmuje się utrzymaniem rodziny, oraz specyfiką lokalnego rynku pracy. Na rynku pracy zarobki mężczyzn np. w górnictwie są na tyle atrakcyjne, że pozwalają utrzymać rodzinę z jednej pensji. Kobiety, co warto zaznaczyć, niejednokrotnie z własnego wyboru, decydują się na samorealizację wyłącznie w roli matki. Spadek bezrobocia, uwolnienie miejsc pracy na lokalnym rynku pracy oraz w miastach sąsiadujących nie zmienił sytuacji zawodowej wielu kobiet z lokalnej społeczności.

W grupie kobiet objętych wsparciem doradczym w ramach Stop and Go pojawiły się następujące problemy i bariery:

- ✦ **Niskie wykształcenie i brak kwalifikacji zawodowych.** Wśród siedmiu pań, trzy legitymowały się wykształceniem średnim, w tym dwie posiadały zawód. Dwie panie ukończyły szkołę zawodową, dwie nie posiadały wykształcenia. Dodatkowo tylko jedna z uczestniczek posiadała prawo jazdy kat. B, które ze względu na specyfikę urbanistyczną miasta jest kluczową umiejętnością ułatwiającą podjęcie pracy. Niskie kwalifikacje utrudniały powrót na rynek pracy w okresach dużego bezrobocia, kiedy rosła konkurencja.
- ✦ **Doświadczenie zawodowe.** Wśród uczestniczek procesu doradczego, żadna z Pań nie pracowała w wyuczonym zawodzie lub nie podjęła pracy dłużej niż 2 lata. Ciągłe zmiany miejsc pracy wywoływały frustrację oraz spadek samooceny poszczególnych osób. Wśród uczestniczek tylko Zofia знаła mechanizmy radzenia sobie ze zmieniającą się rzeczywistością zawodową.
- ✦ **Macierzyństwo i brak wsparcia ze strony członków rodziny** to najczęstsza bariera blokująca powrót na rynek pracy, na którą wskazywały uczestniczki. Wielokrotnie partnerzy pracujący w systemach 12-godzinnych nie byli w stanie odciążyć uczestniczek w codziennych obowiązkach.
- ✦ **Specyfika lokalnego rynku pracy.** Po pierwsze zarobki, które w górnictwie czy budownictwie są znacząco wyższe i pozwalają utrzymać rodzinę. Po drugie lokalny rynek pracy oferuje kobietom głównie prace w handlu lub na produkcji. Specyfika tych dwóch branż rodzi barierę w postaci pracy na zmiany, co utrudnia opiekę nad dziećmi.
- ✦ **Brak mechanizmów radzenia sobie na rynku pracy.** Wyobrażenia uczestniczek o pracy w konkretnych zawodach wielokrotnie się rozmiękała z rzeczywistością. Brakowało umiejętności dostosowania się do proponowanych warunków, organizacji czasu, otwartości na rozwój. Brak wiedzy w zakresie np. pisania dokumentów aplikacyjnych blokował efektywne poszukiwanie pracy już na starcie. Największym problem w tym zakresie było utrzymanie regularności, a co za tym idzie motywacji w poszukiwaniu pracy.
- ✦ **Stereotypy.** Typowy mechanizm obronny, który tłumaczył sytuację bezrobocia. Po co cokolwiek robić, skoro i tak się nie uda, bo pracę można dostać tylko po znajomości, lub mam jeszcze czas, przecież dzieci mnie potrzebują. Budowanie nieprawdziwego obrazu rzeczywistości było największym obciążeniem utrzymującym uczestniczki w stanie bezrobocia.
- ✦ **„Śląski tradycyjny podział ról”.** Mężczyzna zarabia pieniądze i utrzymuje rodzinę, żona zajmuje się dzieckiem i je wychowuje.

- ✦ **Trudna sytuacja finansowa.** Paradoksalnie problemy finansowe były jedną z przyczyn nie podejmowania zatrudnienia ze względu na komornicze zobowiązania. Panie przyznawały się do podejmowania pracy w szarej strefie, chociaż wspominały o tym, że padały ofiarą oszustwa w zakresie płatności. Brak mechanizmów radzenia sobie z problemami finansowymi uruchamiał spirale zadłużenia oraz problemy zdrowotne – stany depresyjne. Tylko jedna z pań przyznała się do podjętego leczenia w postaci terapii indywidualnej. Swoim świadectwem pokazała, jak ważna jest czynna praca z problemem.
- ✦ **Trudność w mówieniu o sobie jako jednostce odrębnej od systemu rodzinnego.** Wielokrotnie uczestniczki mówiły o sobie jako o matce, żonie lub gospodyni domowej, nie widząc dla siebie innej roli.

Uczestniczki grupy doradczej były wieloletnimi klientkami urzędu pracy, w związku z czym przyzwyczajone były do form wsparcia oferowanych przez urzędy, opierających się na wykładowej formie wsparcia (polegającej na uczeniu). Formuła spotkań w ramach Stop and Go od początku je zaskoczyła oraz onieśmieliła. Wsparcie miękkie oparte na pracy z własnym doświadczeniem oraz analizą własnego ja było czymś zupełnie nowym. Tylko jedna z uczestniczek, która brała udział w projektach zewnętrznych od początku deklarowała, że liczy na odkrycie nowej drogi zawodowej dla siebie. Inna uczestniczka deklarowała chęć powrotu na rynek pracy. Pozostałe panie na początku procesu nie wykazywały żadnych konkretnych potrzeb związanych z udziałem w tym przedsięwzięciu.

Opis przebiegu procesu poradnictwa

Proces doradczy w ramach projektu zakłada 7 spotkań. Pięć pierwszych spotkań miało charakter cykliczny. Uczestniczki zostały zapoznane z harmonogramem spotkań na pierwszym spotkaniu. Na etapie rozmów kwalifikacyjnych poznały czas trwania poszczególnych spotkań. Konstrukcja spotkań miała na celu stworzenie przestrzeni pomiędzy sesjami, w ramach której uczestniczki będą miały czas na pracę indywidualną, na przemyślenia oraz autorefleksję. Takie założenie pozwoliło na rozwój świadomości uczestniczek, że czas, który spędzają na spotkaniach doradczych jest wykreowany dla nich oraz, że najlepszym sposobem na zrobienie kroku do przodu jest poznanie i zrozumienie siebie oraz mechanizmów, które towarzyszyły im na co dzień.

Głównym założeniem realizacji spotkań była zasada dobrowolności wypowiedzi. Panie realizowały poszczególne zadania, ale nie było obowiązku dzielenia się refleksją, która na dany moment mogła okazać się zbyt trudna do wyrażenia. Tak przyjęta zasada zbudowała poczucie bezpieczeństwa oraz zaufania, dzięki któremu wypowiedzi uczestniczek stały się elementem naturalnym, a nie wymuszonym.

Wśród uczestniczek dominującą osobą okazała się Zofia. Jej dominacja nie opierała się jednak na próbach zarządzania pozostałymi uczestniczkami, a wynikała z jej aktywności, żywiołowości oraz potrzeby dzielenia się doświadczeniami, które ktoś może wykorzystać jako wskazówkę lub radę w podejmowaniu kolejnych decyzji. Swoją postawą Zofia hołdowała zasadzie, że życie jest wielokolorowe i trzeba nauczyć się je kochać zarówno z blaskami jak i cieniami, dzięki czemu budujemy prawdziwe ja. W swojej „dominacji” wykazywała się umiejętnością słuchania.

Proces poradniczy był procesem dynamicznym mimo niedużej liczby spotkań. Jego charakter, skupiający się na aktywizacji poprzez pracę nad sobą, powodował przepływ różnych emocji. Jednym z ćwiczeń, które silnie pobudziło uczestniczki była „Historia mojego sukcesu” realizowana na drugim spotkaniu. W ramach tego ćwiczenia panie pracując w grupach opowiadały sobie nawzajem sytuację z własnego życia, z której były dumne. Pozostałe osoby słuchały, sporządzały „laurkę” mocnych stron tej osoby. To ćwiczenie niosło ze sobą silny ładunek emocjonalny. Zbudowało ogromną więź zaufania między uczestniczkami, które poczuły się słuchane i docenione, a nie oceniane, wielokrotnie zaskoczone posiadanym przez siebie potencjałem. Uzyskana informacja zwrotna była niepodważalna, bo była częścią historii danej osoby. Była potwierdzona przez jej zachowanie czy reakcje z przeszłości. Ten taniec z własną historią zadziałał oczyszczająco i uwalniająco.

Ważnym narzędziem wykorzystanym w trakcie procesu doradczego był „Radar zatrudnienia”, z którym uczestniczki pracowały na pierwszym i piątym spotkaniu. Jego konstrukcja pozwalała zobaczyć uczestnikom pracę, którą wykonały ze sobą oraz ich własny progres. Konstrukcja radaru pozwala podzielić otaczającą rzeczywistość na płaszczyzny oraz zobaczyć jak poszczególne jej elementy wpływają na życie zawodowe.

Pierwszych pięć spotkań doradczych w ramach Stop and Go opierało się na odkrywaniu siebie, zwiększaniu samoświadomości oraz pogłębionym rozumieniu rynku pracy oraz jego mechanizmów. Pierwsze spotkanie doradcze skupiało się na odkryciu oraz analizie swojej relacji z życiem zawodowym oraz skierowaniu jej na tory przyszłości. Ćwiczenie „Polskie trendy w bezrobociu – wykres” w bardzo obrazowy sposób pokazywało mechanizmy rynku pracy oraz realnie nakreślało zaangażowanie uczestniczek w poszczególnych etapach ich życia zawodowego. Był to pierwszy krok do szczerzej odpowiedzi – czym dla mnie jest bezrobocie? Czy jest wyborem i sposobem życia czy sytuacją przypadkową? Czy jest okresem czy stałą w moim życiu?

Drugie spotkanie to wstęp do sieci jako zasobu, który nas otacza i może nam pozwolić na rozwój na rynku pracy. W trakcie tego spotkania dominujące było ćwiczenie „Historia mojego sukcesu”. Było potrzebne do prawdziwego otworzenia się uczestniczek. W trakcie drugiego spotkania nieobecna była Barbara, która zrezygnowała z udziału w projekcie ze względu na sytuację rodzinną. Brak jednej uczestniczki nie wpłynął jednak na budowaną relację w grupie.

Trzecie spotkanie doradcze w ramach Stop and Go to ukierunkowanie na przyszłość. W ten etap pracy doradczej grupa weszła bez trójki uczestniczek – dwie podjęły pracę, jedna zrezygnowała ze względu na sytuację rodzinną, ale nie zachwiało to dynamiką relacji w grupie. W trakcie tego spotkania pojawił się zaproszony ekspert zewnętrzny, którego wspólnie wybrały uczestniczki. Ekspertem była Ewa-doświadczony doradca, ekspert rynku pracy z dwudziestoletnim doświadczeniem zawodowym, która od lat z sukcesami łączy rolę matki i pracownika etatowego. Rolą eksperta była udzielnie odpowiedzi na nurtujące pytania, opowiedzenie o kwestiach, które nurtowały uczestniczki m.in. dotyczące procesu rekrutacji. Rozmowa z ekspertem miała formę dyskusji opartej na aktywnym słuchaniu. W tym dniu ważnym dla uczestniczek ćwiczeniem była aktywność pn. „Moje możliwe przyszłości”. Ćwiczenie łączące pracę indywidualną i grupową pokazało dobrze mechanizm wsparcia, jaki powstał w grupie. Dziewczyny znając się już wzajemnie wzbogacały swoje zadania.

Czwarte spotkanie doradcze skupiło się na mechanizmach szukania pracy oraz realizacji rozmów kwalifikacyjnych, jako ważnego kroku na drodze do odbudowania życia zawodowego. Budowanie wiedzy przez wzajemne doświadczenia, a także refleksje mocno zaangażowało uczestniczki w realizację tego spotkania doradczego.

W trakcie piątego i ostatniego dnia uczestniczki mojej grupy zrezygnowały z panelu eksperckiego na rzecz ćwiczenia rozmów kwalifikacyjnych. Uszanowałam ich decyzję i zorganizowałam piątą sesję zgodnie z ich realnymi potrzebami. W trakcie tego spotkania uczestniczki świadomie planowały swoją przyszłość, opisując kolejne kroki swoich działań. Cały dzień spotkania doradczego upłynął w ciepłej atmosferze. Uczestniczki z zaangażowaniem brały udział w odgrywaniu scenek. Chętnie poprawiały wskazane przez innych błędy. Spokój, z jakim dziewczyny realizowały zadania świadczył o tym jak dobrze czuły się w swoim towarzystwie, dzięki czemu dobrze radziły sobie z opanowaniem stresu, wynikającym z odgrywania scenek.

Uczestniczki chętnie powróciły do ćwiczenia Radar mojego zatrudnienia. W moim odczuciu uczestniczki bardziej świadomie, a przede wszystkim z większą pewnością dokonały oceny poszczególnych płaszczyzn.

Opis wpływu procesu poradnictwa na uczestników (refleksje doradcy prowadzącego proces poradnictwa grupowego)

Udział w procesie doradczym metodą Stop&Go to pakiet bogatego doświadczenia dla praktykującego doradcy. Założenia metody oparte na holistycznym podejściu do uczestnika, słuchaniu i wspieraniu w procesie zmiany, do której dąży uczestnik to odejście od eksperckiego ujęcia procesu doradczego, w którym mamy ucznia i nauczyciela. Proces Stop and Go daje możliwość zastanowienia się jednostce nad sobą, ale przede wszystkim ukierunkowany jest na zmiany długoterminowe, długofalowe, które będą budować doświadczenie oraz pewność jednostki. Zaopatrzenie osoby bezrobotnej w takie podejście pozwoli jej na dokonywanie działań bardziej świadomie. Budowana wokół jednostki przestrzeń ma wówczas solidne fundamenty i pozwoli na swobodne poruszanie się po rynku pracy. Współczesny rynek pracy jest rynkiem dynamicznym i wymagającym i tylko świadoma orientacja zawodowa pozwoli na aktywne i efektywne tworzenie drogi zawodowej.

Uczestniczki biorące udział w projekcie pierwszy raz spotkały się z taką formą wsparcia. Proponowane do tej pory formy nie analizowały tak dogłębnie ich potrzeb oraz motywów podejmowanych decyzji. Działyły szybko, czasem spontanicznie, dlatego osiągnięte cele nie były długofalowe. W procesie Stop and Go miały „bonus” w postaci czasu, bez presji działania, co zaowocowało szczerością oraz otwarciem.

Proces Stop and Go pokazał jak ważna jest świadomość własnego ja, własnych słabości, ale przede wszystkim mocnych stron. Szczególnie kobiety w ferworze codziennych zajęć i obowiązków „przenoszą” swoje mocne strony do katalogu nic nieznaczących działań, stawiając się z marszu na gorszej pozycji. Dokładając do tego przyjęty w środowisku pogląd o braku konieczności aktywności zawodowej kobiet, nie mamy podwalin do kształtowania dobrej przyszłości zawodowej.

Pracując metodą Stop and Go doradca ma możliwość i czas na przygotowanie solidnego fundamentu do działań. Uczestnicy systematycznie odkrywają sami co jest dla nich wartością, a co obciążeniem, przekonują się jaką mają wartość pracując na przykładach z własnego życia. Tak ugruntowane przekonanie ma wartość trwałą.

Największą trudnością w realizacji zadań była projekcja siebie za 10 lat, która pojawia się na 1 spotkaniu doradczym. Wartość tego zadania będzie rosła wprost proporcjonalnie wraz ze wzrostem świadomości uczestników, a tego może im brakować na pierwszym spotkaniu. Ponad to wielokrotnie osoby różnią się pod kątem wykształcenia i doświadczenia. Tak mocno refleksyjne ćwiczenie, może odnieść skutek odwrotny. Zamiast pobudzić wycofa. W moim przekonaniu jest to świetne ćwiczenie do realizacji na 3 lub 4 sesji, gdzie przepracowany jest temat wartości, mocnych stron oraz sieci wsparcia. Kiedy wzrasta świadomość jednostki oraz gotowość do działań.

Ujęcie bezrobocia w perspektywie czasowej, pokazanie procesu szukania pracy nie tylko w kontekście własnych kwalifikacji i doświadczenia, ale także w szerszym kontekście sytuacji gospodarczej i specyfiki środowiska lokalnego to świetne zaproszenie uczestników do procesu refleksji. Uczestniczki zrozumiały na tym etapie, że nie będą oceniane, nie będą instruowane, a zaproszone do podzielenia się swoim doświadczeniem.

Wartością dodatnią procesu są także zadania otwarte, które angażują osoby do kontaktu ze środowiskiem lokalnym. Ćwiczenie „Wywiad z moją siecią” w przypadku mojej grupy był okazją do rozmowy z najbliższymi o potrzebach zawodowych i pragnieniach, ale także do uzyskania wsparcia i utwierdzenia o słuszności ich wyborów. To było jedno z cenniejszych doświadczeń, a uczestniczki przekonały się jak naprawdę postrzegają ich inni. W Stop and Go słowa pociągają za sobą działania, dzięki czemu proces doradczy jest autentyczny.

Jako dodatek, po procesie grupowym, a pracą z pośrednikami pracy, wprowadziłabym doradcze spotkania indywidualne, które pozwoliłyby bardziej konstruktywnie podsumować i ukierunkować zdobyte dzięki grupie doświadczenie. Ze względu na ładunek emocjonalny, który towarzyszy wsparciu grupowemu unikałabym wplatania spotkań indywidualnych w grupowe. Proces otwarcia i zrozumienia swojej sytuacji zawodowej powinny realizować osoby samodzielnie, przy wsparciu grupy. Zapewni to także obiektywizm doradcy.

Wnioski po 6 i 7 spotkaniu doradczym (follow-up)

W przypadku mojej grupy udało się przeprowadzić spotkanie uzupełniające proces doradczy w niepełnym składzie. Proces grupowy ukończyły 4 osoby. Na chwilę obecna u każdej nastąpiły zmiany w życiu, czy to prywatnym czy zawodowym. Co bardzo ważne zmiany, które odkrywały w sobie uczestniczki w trakcie procesu doradczego, utrzymały się. W spotkaniach uzupełniających nie pojawiła się tylko Krystyna - obecnie zajmuje się schorowaną matką i przeszła na świadczenia opiekuńcze. W trakcie pierwszego spotkania uzupełniającego spotkałam się z Zofią i Pauliną. Andżelika nie mogła przyjść ze względu na system zmianowy, w którym obecnie pracuje. Napisała jednak list, który przekazała do przeczytania. W drugim spotkaniu ze względu na obowiązki zawodowe nie pojawiła się Zosia, która odwiedziła mnie na spotkaniu indywidualnym.

Spotkania uzupełniające podkreśliły autentyczność całego procesu doradczego. Są namacalnym dowodem, że zmiana zachodząca w jednostce, oparta na odkrywaniu, porządkowaniu oraz stabilizowaniu przez nią różnych aspektów, dotyczących jej życia oraz jej samej, jest zmianą trwałą, stanowiącą fundament do budowania nowego.

Przemiany zachodzące w uczestniczkach były pięknym obrazem walki o samego siebie. Szczególnie moją radość, ale też radość koleżanek wywołała zmiana Pauliny, która zaczynała swoją przygodę w Stop and Go bez żadnych oczekiwań. Na dzień dzisiejszy ustabilizowała swoją sytuację rodziną – właśnie przeprowadziła się do własnego mieszkania, odważyła się rozpocząć kurs na prawo jazdy kat. B, dzięki któremu wróci na rynek pracy. Uśmiecha się, odważnie mówi o sobie. Nabrała pewności siebie.

W kolejnych procesach doradczych prowadzonych metodą Stop and Go będę spotkania uzupełniające przeprowadzać po 1, 3 i 6 miesiącach celem wzmocnienia wypracowanych zmian.



Część IV

Sieciowanie lokalne platformy współpracy

Uczestnicy procesu Stop and Go są zachęcani, by uwzględniać w podejmowanych działaniach aktywizacyjnych swoje otoczenie, uświadomić sobie społeczne sieci wsparcia i wzmacniać zasoby społeczne, jakimi dysponują (mapa wspierających osób i instytucji, nowe relacje z życiem zawodowym). Aktywizacja społeczna oznacza zachęcanie do tworzenia i używania swoich sieci (*networking*), by zwiększyć możliwości realizacji własnych celów. Sieci społeczne oferują zróżnicowane zasoby i potencjalną pomoc (osoby bliskie, stowarzyszenia, lokalne organizacje, pracodawcy, agencje pośrednictwa pracy, służby publiczne).

Proces SG zakłada m.in. wizyty złożone grupie przez przedstawicieli różnych instytucji (np. pracodawców, agencji zatrudnienia, firm szkoleniowych, firm rekrutacyjnych), uznanych za odpowiednie dla danej grupy przez uczestników i doradców. Odwiedziny ekspertów mają być żywą wymianą i dialogiem, a nie „suchym” wykładem. Zaproszeni goście są zachęcani do dzielenia się swoją wiedzą, poglądami oraz biografią zawodową – osobistymi ścieżkami kariery.

Integralną częścią programu jest tzw. forum dialogiczne (odbywa się na piątej sesji), gdzie w atmosferze zaufania część uczestników ma możliwość przedstawienia swojej sytuacji i planów na przyszłość na forum. Zaproszeni eksperci służą własną perspektywą, dzielą się specjalistyczną wiedzą i doświadczeniem z członkami grupy SG, oraz wspierają proces zmiany (podzielenie się opinią, jakie kroki warto podjąć w drodze do celu, informacje o dostępnych lokalnie usługach itp.).

Doradcy podkreślali ogromną wartość rozwijania przez uczestników kompetencji w zakresie sieciowania, tworzenia 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.

Jednym z głównych celów projektu było zwiększenie współpracy instytucji publicznych i otoczenia społecznego (w tym PES – podmiotów ekonomii społecznej) oraz wzrost efektywności programów JST/PES na rzecz aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia z terenów średnich miast tracących funkcje społeczno-gospodarcze, poprzez wypracowanie i wdrożenie innowacyjnej metody poradnictwa kariery.

W docelowych obszarach działają lokalne programy rewitalizacji (LPR), obejmujące m.in. wzmocnienie systemu doradztwa zawodowego oraz zintensyfikowanie działań w obszarze aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Aktualna sytuacja 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 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 (średnio 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.

W tym kontekście, metoda SG, bazująca na relacjach, służyć ma rozwijaniu aktywności i sieci relacji społecznych wśród przedstawicieli społeczności lokalnej i podmiotów działających w obszarze doradztwa zawodowego i rynku pracy, realizujących zadania w zakresie polityki rynku pracy. W projekcie zrealizowano spotkania sieciujące w regionach (cykl 3 spotkań w 3 regionach), gdzie testowano metodę SG – celem wsparcia w konstruowaniu lokalnych sieci współpracy i budowaniu platform na rzecz zatrudnienia. W ramach działań sieciujących, aktywizujących podmioty z obszarów rewitalizowanych, spotykali się przedstawiciele następujących instytucji:

- ✦ przedstawiciele I sektora: powiatowych urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, poradni psychologiczno-pedagogicznych (z Jastrzębia Zdroju oraz ze Świętochłowic), ochotniczych hufców pracy, powiatowych centrów pomocy rodzinie (PCPR Wałbrzych, PCPR Prudnik, PCPR Nysa), KIS Wałbrzych,
- ✦ przedstawiciele II sektora: lokalni pracodawcy i agencje pracy tymczasowej,
- ✦ przedstawiciele III sektora: spółdzielnie socjalne (Parasol, Profes, Domowe Smaki), centra integracji społecznej (CIS Gminy Kamieniec Ząbkowicki, CIS Nysa, CIS Świętochłowice, CISPOL w Polanowicach), ośrodki wsparcia ekonomii społecznej (OWES Kluczbork, OWES Subregionu Północnego), stowarzyszenia (Stowarzyszenie Przyjaciół Miejskiej Biblioteki Publicznej w Jastrzębiu Zdroju, Stowarzyszenie „Otwarte Drzwi”), Koło Zabrzańskie, a także Fundacja Rozwoju Świętochłowic i Towarzystwo Pomocy im. Brata Alberta ze Świętochłowic.

Wspólne rozmowy i badania fokusowe (FGI) miały na celu wymianę doświadczeń, zaangażowanie w budowanie partnerstw i kreowanie nowej jakości sieci lokalnych, a także zebranie opinii i uwag o tym, w jakim stopniu sieć wpływa na polepszenie jakości świadczenia usług poradnictwa. Skupiały się one na kilku wątkach:

- ✦ aktualne ramy współpracy w ramach sieciowania
- ✦ usprawnienie działań w ramach sieci
- ✦ rozwój sieci (współpraca JST-PES)
- ✦ rekomendacje ws. sieciowania

Podejście SG może być pomocne w budowaniu lokalnych platform współpracy na rzecz zatrudnienia, a co za tym idzie efektywniejszej aktywizacji mieszkańców regionu, pozostających bez pracy.

Doradcy podkreślają znaczenie współpracy z lokalnymi PES w trakcie realizacji projektu (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 NGOśw 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 umocniłmy współpracę z Podmiotami Ekonomii Społecznej (między innymi z Centrum Integracji Społecznej), co zaowocowało nawiązaniem długotrwałej współpracy.*

Celem pierwszych spotkań sieciujących było określenie praktycznych założeń włączenia podejścia Stop and Go do praktyki, z uwzględnieniem potrzeb lokalnych reprezentantów (JST i PES z tych samych powiatów) oraz zainicjowanie refleksji nad budowaniem lokalnych sieci współpracy – ze szczególnym uwzględnieniem kwestii rozwoju lokalnego partnerstwa na rzecz rynku pracy i promocji poradnictwa zawodowego.

Zespół Fundacji Imago wspierał uczestników w projektowaniu szczegółowych celów sieci i formy jej funkcjonowania (np. proces organizacji, procedury komunikacyjne, profil klienta sieci, możliwe instrumenty wsparcia).

Z odbytych spotkań wysuwają się następujące wnioski dotyczące sieciowania:

ZALETY SIECIOWANIA

- ✦ projekty partnerskie (współpraca, wzajemne wsparcie; większa elastyczność – wyjście poza przepisy wewnątrz-instytucjonalne),
- ✦ wymiana doświadczeń, rozwiązań, dobrych praktyk, zasobów (sala, sprzęt, kapitał ludzki – pracownicy itp.),
- ✦ nowe możliwości działań (np. pozyskiwania środków finansowych, wdrażania różnych instrumentów wsparcia – poszerzenie i zintegrowanie form wsparcia, kompleksowe badanie potrzeb lokalnego rynku),
- ✦ wzrost jakości usług i efektywności działań (kompleksowość, skuteczność, zasięg, synergia, holistyczne ujęcie),
- ✦ zwiększona możliwość wpływu na procesy legislacyjne oraz politykę rynku pracy,
- ✦ forum metod poradniczych: wymiana i wspólne wypracowywanie nowych metod i narzędzi (szkolenia w ramach sieci),
- ✦ oszczędność czasu i kosztów (np. przeprowadzenie jednej, wspólnej, kompleksowej diagnozy),
- ✦ nabywanie umiejętności pracy w grupie (komunikacja, koleżeństwo, współodpowiedzialność, zaufanie),
- ✦ szersze, nowe perspektywy (również na problem/wyzwanie klienta),
- ✦ wzrost wiedzy (ustawy, informacje o rynku pracy, kliencie itp.),
- ✦ eliminacja destrukcyjnych zachowań klientów (tj. podawanie sprzecznych informacji w różnych instytucjach),
- ✦ lepszy przepływ informacji – bezpośredni kontakt (telefon „do znajomego”, a nie anonimowej osoby z podmiotu X),
- ✦ radzenie sobie z wypaleniem zawodowym (wartość dodana spotkań: doładowanie energetyczne, motywowanie się),
- ✦ budowanie kultury wychodzenia poza blokady (sieć bez słów tj. „nie da się”, „nie mogę”, „nie mam czasu”, „nie mam funduszy”), podejście typu „nie ma rzeczy niemożliwych”, wdrażanie pomysłów,
- ✦ „wizyty studyjne” w instytucjach partnerskich (zapoznanie się ze specyfiką, kontekstem działania danego podmiotu),
- ✦ dobry PR – promocja działań i popularyzacja poradnictwa przez media (prasa, TV, internet).

BARIERY SIECIOWANIA

- ✦ brak dostępu do wspólnego systemu informacji (istnieją rozwiązania tj. aplikacja SEPI – Samorządowa Elektroniczna Platforma Informacyjna, która jest pomocna w elektronicznej wymianie danych pomiędzy jednostkami rynku pracy, pomocy społecznej oraz urzędami miast i gmin, ale jest to rozwiązanie ograniczone, gdyż UP nie mają dostępu do informacji o sytuacji

rodzinnej np. przemoc),

- ✦ odmienne priorytety podmiotów, różnice w celach działań („ciągnięcie w swoją stronę”); różne spojrzenie na problem (wskaźniki a problemy tj. uzależnienia),
- ✦ brak umiejętności skutecznej współpracy np. zbyt małe zaangażowanie jednej ze stron, brak wspólnych wartości i efektów pracy,
- ✦ przeszkody prawne, formalności administracyjne (różne przepisy regulujące działania podmiotów),
- ✦ brak umiejętności współpracy (indywidualizm; nierzetelny/dominujący partner w sieci – kwestia podziału, dystrybucji dóbr),
- ✦ „projektoza” – współpraca krótkofalowa,
- ✦ presja na wyniki,
- ✦ brak efektywnej dynamiki działań i szybkich efektów,
- ✦ konieczność formalizacji sieci,
- ✦ nakłady finansowe na sieciowanie,
- ✦ lokalizacja (koszty dojazdu),
- ✦ ryzyko: brak czasu na „stop” – zatrzymanie się oraz czasochłonność procesu budowania sieci,
- ✦ RODO (przekazywanie informacji o kliencie a ochrona danych osobowych),
- ✦ brak specjalistów (ich koszt),
- ✦ brak „wspólnego gruntu” – brak określonego celu sieci (niedoprecyzowany – konieczna ciągła aktualizacja celu np. SMART),
- ✦ obciążanie dodatkowymi zadaniami i rozproszenie pracowników,
- ✦ brak równowagi w organizacji pracy (reorganizacja działań podmiotu, zmiana standardu działań, kwestia koordynacji działań),
- ✦ osobowość uczestników sieci i ich kompetencje (może to być zasób, ale też wyzwanie),
- ✦ ryzykiem dla funkcjonowania sieci jest brak elastyczności w projektach (programy operacyjne generowane na 6-7 lat: nie ma możliwości zmiany priorytetów, nacisk na wskaźniki – w konsekwencji dobór klienta „łatwiejszego” dla realizacji wskaźników),
- ✦ rozdrobnienie działań, „wyrywanie” sobie klientów do projektów zamiast solidarności, współpracy i działań „ponad podziałami i różnicami”.

Celem drugich spotkań sieciujących była kontynuacja prac nad budowaniem lokalnej sieci współpracy wśród przedstawicieli społeczności lokalnej i Instytucji Uczestniczących w projekcie. Refleksja nad oczekiwanym stopniem sformalizowania potencjalnych partnerstw oraz przygotowanie do testowania rozwiązania w wybranym przez siebie kontekście i grupie docelowej (projekty lokalne). Opracowywano też szczegółowe cele sieci – w oparciu o lokalne zasoby i konkretne podmioty.

Ze względu na zróżnicowany koloryt lokalny poszczególnych regionów (np. różnice w zasobach, potencjałach, ale też lokalnych wyzwaniach np. powiat rolniczy, brak inwestora, brak komunikacji publicznej, deficyt żłobków/przedszkoli) – cele poszczególnych sieci różnią się od siebie. Niemniej powtarzają się pewne ogólne cele sieciowania.

CELE SIECIOWANIA

- ✦ aktywizacja osób bezrobotnych (długoterminowa),
- ✦ dobra diagnoza i projektowanie adekwatnych ścieżek wsparcia dla osób bezrobotnych (mapa wsparcia),
- ✦ poprawa jakości pracy instytucji – i w efekcie poprawa jakości życia lokalnej społeczności,
- ✦ wspólne działania poprzez np. powiatowe rady rynku pracy (organ opiniotawczo-doradczy w sprawach polityki rynku pracy),
- ✦ rozwój sieci: pozyskiwanie nowych podmiotów/ partnerów, zaangażowanie przedsiębiorstw, pracodawców, pracowników i związków zawodowych, ale też poradni uzależnień, ośrodków interwencji kryzysowej, lekarzy medycyny pracy, orzeczników ZUS, PCPR, zakłady karne, MOW-y, MOS-y, CKU, szkoły, Biura Karier itp.,

- ✦ pogłębienie współpracy z PES (specjaliści w pracy z osobami marginalizowanymi),
- ✦ wymiana informacji (np. wytyczanie kierunków lokalnych inwestycji),
- ✦ wspólna, jasna wizja celu i wspólne, zrównoważone zaangażowanie w działania,
- ✦ skoordynowana organizacja instrumentów wsparcia (np. dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, staże, szkolenia),
- ✦ orientacja na „wyłowienie” i wspieranie liderów społecznych na lokalnym rynku (modelowanie zachowań typu „dam radę”, np. byli uczestnicy CIS – radzący sobie na otwartym rynku pracy).

Pojawiały się też różne cele ugruntowane bardziej lokalnie:

- ✦ wzmocnienie istniejącej już współpracy (np. na linii PUP – OPS – CIS),
- ✦ powstanie nowych mobilnych punktów poradnictwa zawodowego,
- ✦ rozszerzenie działań o nowe grupy docelowe np. osoby młode, wychowankowie pieczy zastępczej oraz ich biologiczni rodzice, społeczność romska,
- ✦ innowacyjne projekty aktywizacyjne (z wykorzystaniem podejścia Stop and Go), np. programy aktywizacyjne dla osób z obowiązkiem alimentacyjnym, dla osób bezdomnych, dla osób zadłużonych (program mieszkań readaptacyjnych),
- ✦ powołanie „jednookienkowych” centrów wsparcia zawodowego (interdyscyplinarne zespoły ds. aktywizacji),
- ✦ organizacja szkoleń dla instruktorów zawodu CIS („miękkie” wsparcie kadry CIS),
- ✦ promocja ekonomii społecznej (PES jako równy partner dla biznesu),
- ✦ cykliczne spotkania poradnicze raz w miesiącu (forum metod poradniczych, wymiana wiedzy o realizowanych/planowanych projektach).

Celem trzecich spotkań była ocena rozwiązania wśród przedstawicieli grupy docelowej oraz refleksja podsumowująca nad budowaniem sieci współpracy, z uwzględnieniem lokalnych specyfik.

Podczas spotkań pojawiły się następujące głosy:

- ✦ wyraźny wpływ sytuacji ekonomicznej, politycznej, kadrowej na bieżący proces sieciowania (perspektywa porównawcza – różnice między regionami),
- ✦ potrzeba wsparcia działań pozaustawowych PUP, lokalnych, dla różnych grup społecznych (młodzież, seniorzy, emeryci), które trudno ująć w język wskaźników czy sprawozdań (autorskie projekty, działania „miękkie”) – działania przy braku wsparcia ogólnego, systemowego,
- ✦ aktualnie brak możliwości kontaktu z osobą wyrejestrowaną z urzędu – jedynie projekty pozwalają na dalsze działania wspierająco-monitorujące sytuację osób na rynku pracy,
- ✦ deklaracja otwartości na poszukiwanie nowych grup docelowych/ klientów UP. Sytuacja na rynku pracy pozwala na wyjście poza sztywne ramy, wejście w rolę profilaktyczną – zapobieganie negatywnym zjawiskom na rynku pracy, uruchamianie bardziej złożonych, wszechstronnych instrumentów wsparcia i rozwoju – zarówno dla osób długotrwale bezrobotnych, jak i pracujących, dobrze radzących sobie na rynku, ale będących np. w procesie zmiany pracy,
- ✦ potrzeba dobrych praktyk w zakresie sieciowania np. wizyty studyjne do podmiotów, które już wdrożyły innowacyjne rozwiązania, jako inspiracja do budowy nowych sieci i rozbudowy istniejących struktur (testowanie i wdrożenie pomysłów),
- ✦ konieczność edukacji pracodawców w zakresie urealnienia polityki płacowej (rynek pracownika – godne płace, włączenie związków zawodowych i perspektywy pracownika),
- ✦ konieczna zmiana mentalności nt. osób niepełnosprawnych celem ich efektywnej aktywizacji (WTZ, ZAZ, ZPCh) – większa gotowość pracodawców do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (np. trenerzy pracy, asystenci zatrudnienia, elastyczne formy współpracy, promocja możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, edukacja do zarządzania różnorodnością w firmach),
- ✦ wyzwanie zacieśnienia współpracy z lokalnymi szkołami, gdzie nie ma zatrudnionego ani jednego doradcy zawodowego (jest tylko nauczyciel w roli doradcy),

- ✦ RODO i przepisy ograniczające przepływ informacji – w sytuacji obsługi wspólnego klienta mogą utrudniać współpracę w ramach sieciowania,
- ✦ wzmocnienie siły lokalnych podmiotów – sieć stanowić może realną przeciwwagę dla praktyk polegających na realizacji lokalnych działań przez wykonawców zewnętrznych, „z drugiego końca Polski” (reforma procedury konkursowej w projektach: większa punktacja dla wykonawców współpracujących z przedstawicielami lokalnych instytucji, znających region oraz stosowanie klauzuli społecznych),
- ✦ warto razem zadbać o komunikowanie potencjalnym klientom specyfiki pomocy w różnych programach, wspierać się, a nie zniechęcać,
- ✦ potencjał niwelowania sprzecznych komunikatów formułowanych przez klientów wobec różnych instytucji,
- ✦ konieczność promocji funkcjonowania lokalnych sieci współpracy różnych instytucji pomocowych, wspierania zasobów środowiskowych. Cel: wzrost efektywności działań; kompleksowe wsparcie dzięki współpracy międzyinstytucjonalnej,
- ✦ zadbanie o finansowe wsparcie projektów sieciowania – zapewnienie odpowiedniego budżetu na budowanie sprzyjającego otoczenia społecznego.

Jednym z celów projektu było zwiększenie współpracy instytucji rynku pracy z podmiotami ekonomii społecznej (przykładowe PES: przedsiębiorstwa społeczne; podmioty reintegracyjne, realizujące usługi reintegracji społecznej i zawodowej tj. CIS, KIS, ZAZ, WTZ; organizacje pozarządowe; spółdzielnie). Efektem spotkań była próba wypracowania ogólnego schematu współpracy na linii JST-PES oraz prace nad lokalnymi wariantami współpracy.

Na poziomie ogólnym schemat współpracy JST-PES zakłada:

- ✦ działania partnerskie uwzględniające kontekst lokalny,
- ✦ rozwijanie stałej współpracy JST (np. PUP, OPS) z PES oraz organizacjami pracodawców w zakresie monitorowania zjawiska bezrobocia i jego przeciwdziałaniu,
- ✦ współpracę JST-PES na rzecz wzrostu poziomu zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem poprzez działania tj. aktywizacja zawodowa oraz wspieranie i rozwój ekonomii społecznej,
- ✦ promowanie zatrudnienia i zwiększenie atrakcyjności lokalnego rynku pracy poprzez różne usługi i instrumenty, w tym poprzez promocję tworzenia spółdzielni socjalnych bądź przystąpienia do spółdzielni socjalnych,
- ✦ wsparcie grup szczególnego ryzyka dla zwiększenia ich szans na zatrudnienie poprzez zastosowanie instrumentów rynku pracy, włączanie sektora pozarządowego, organizacji pracodawców, a także wspieranie powstawania spółdzielni socjalnych czy klubów integracji społecznej,
- ✦ podejmowanie wspólnych inicjatyw, projektów,
- ✦ wymianę informacji o realizowanych programach (np. wspólna organizacja spotkań informacyjnych dla bezrobotnych),
- ✦ stosowanie aspektów społecznych w zamówieniach finansowanych w ramach projektów UE, a także klauzul społecznych w zamówieniach publicznych.

Zwrócono uwagę, że sieciowanie odbywa się z inicjatywy oddolnej. W sytuacji, gdy przepisy różnych instytucji się zderzają – brakuje ogólnych wytycznych jak współpracować (brak procedur, rozwiązań systemowych, konkretnych narzędzi budowania współpracy, standaryzacji). Wniosek: każdy sieciuje się inaczej. Jest wola współpracy, budowania partnerstw, ale brakuje definicji, procedur, narzędzi wspierających procesy sieciowania (potrzeba ogólnych ram i standardów działań). Pożądana w tej sytuacji wydaje się systemowa promocja sieciowania, ujednolicenie ścieżek współpracy międzyinstytucjonalnej i rozwiązań w dziedzinie organizacji i podziału zadań w lokalnych sieciach.

Zaprojektowano dalsze prace nad modelem sieciowania JST-PES i dostrzeżono potencjał podejścia Stop and Go w procesie sieciowania:

- ✦ wartość całościowego podejścia do klienta, konstruowania ścieżki wsparcia uwzględniającej sytuację rodzinną, zawodową i ekonomiczną (cel: zindywidualizowana aktywizacja zawodowa i społeczna, możliwość współpracy z psychologami, psychiatrami, terapeutami),
- ✦ szansa na bardziej kompleksową pomoc (wsparcie społeczne, materialne, medyczne, doradcze itp.) i długofalowy zwrot z inwestycji w zmianę (od zbudowania podstawowych nawyków życiowych do stopniowej aktywizacji zawodowej). Skuteczne wsparcie i przygotowanie do wejścia na otwarty rynek pracy realizuje się w oparciu o przekazywanie spójnych informacji i celowe działania, odpowiadające na potrzeby konkretnej osoby, z uwzględnieniem możliwości danej instytucji (np. faza przygotowawcza: skierowanie do CIS lub ZAZ – test samodzielności oraz wypracowanie realnej gotowości do bycia członkiem np. spółdzielni socjalnej),
- ✦ zwrócono uwagę na kluczowe sieciowanie PES z instytucjami rynku pracy i pomocy społecznej (długoterminowe działania z osobami oddalonymi od rynku pracy np. rok aktywizacji społecznej, z czasem zawodowej),
- ✦ Stop and Go jako furtka do poszerzonej pracy z rodziną i lokalną społecznością
- ✦ szansa na system wspólnych, międzyinstytucjonalnych szkoleń i warsztatów,
- ✦ postulat istnienia elastycznych sieci wsparcia – różne działania w zależności od sytuacji i potrzeb klienta,
- ✦ dostrzeżenie wagi współpracy z partnerami zagranicznymi.

Hasło „sieciowanie” podczas ostatniego spotkania budziło następujące skojarzenia:

- ✦ energia (chęć zaangażowania się w nowe lub już działające inicjatywy lokalne), motywacja wewnętrzna,
- ✦ wzajemne wsparcie, otwartość – strategia współpracy, a nie rywalizacji,
- ✦ profilaktyka wypalenia zawodowego,
- ✦ wspólny cel (doświadczenie sukcesu, efektów działań),
- ✦ inspiracja, zmiana perspektywy, uwolnienie od rutyny,
- ✦ uzupełnianie się (instrumenty wsparcia np. szkolenia czy porady prawne, wzajemny dostęp do zasobów/zaplecza, system naczyń połączonych, wymiana informacji i doświadczeń, kierowanie klientów do konkretnych osób; rzeczywisty, wielostronny obraz klienta),
- ✦ profesjonalizacja usług,
- ✦ niezbędne zbliżenie różnych instytucji, by podnieść jakość działań aktywizacyjnych,
- ✦ nowe osoby na spotkaniach, nowe głosy, nowe możliwości współpracy.

Spotkania sieciujące spotkały się z bardzo dobrą oceną – zwracano uwagę, że jest to inicjatywa otwierająca wyobraźnię, pozwalająca na wzajemne poznanie, zrozumienie różnic i specyfiki działań potencjalnych partnerów.



Część V

Rezultaty projektu Wnioski i rekomendacje

Celem testowania metody w ramach projektu „*Stop and Go - adaptacja innowacyjnej metody poradnictwa kariery*” było w głównej mierze pozyskanie kompleksowej wiedzy na temat:

- ✦ oceny grupowego poradnictwa zawodowego SG (przez instytucje wdrażające, użytkowników–doradców i odbiorców),
- ✦ szczegółowych opinii dotyczących narzędzi testowanych przez doradców zawodowych i ich wpływu na jakość udzielanych usług,
- ✦ uzyskania informacji zwrotnej nt. samooceny doradców zawodowych w zakresie umiejętności posługiwania się nową metodą pracy,
- ✦ możliwości wdrożenia proponowanego rozwiązania w główny nurt polityki zatrudnieniowej na poziomie instytucji rynku pracy.

✦ Narzędzia pomiaru efektywności metody

Celem analizy efektywności testowanej innowacji (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 – wykorzystując następujące dane:

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

- ✦ Testy pomiaru wiedzy przed i po szkoleniu dla doradców DZ/DK,
- ✦ Ankiety ewaluacyjne on-line wśród doradców 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.),
- ✦ 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/ w ostatnim miesiącu testowania),
- ✦ Sesje superwizyjne dla doradców (zrealizowano superwizje grupowe prowadzone przez partnera fińskiego oraz superwizje indywidualne). Wykorzystano adaptowany model superwizji (por. Górka, 2015, s. 78),

- ✦ 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).

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),
- ✦ Ankieta *follow-up* procesu Stop and Go,
- ✦ 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),
- ✦ 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 7 sesji w danej instytucji (2 obszary badawcze: wzrost kompetencji kadry w prowadzeniu programów prozatrudnieniowych oraz współpraca JST/PES).

Kadra PES (8 Z-PES)

- ✦ Spotkania sieciujące z wykorzystaniem metody zogniskowanego 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.

Szczegółowe dane z fazy testowania przedstawione są w *Raporcie z analizy efektów testowanego rozwiązania* (2020) przygotowanego w ramach projektu. Tu zaprezentowane zostaną ogólne informacje.

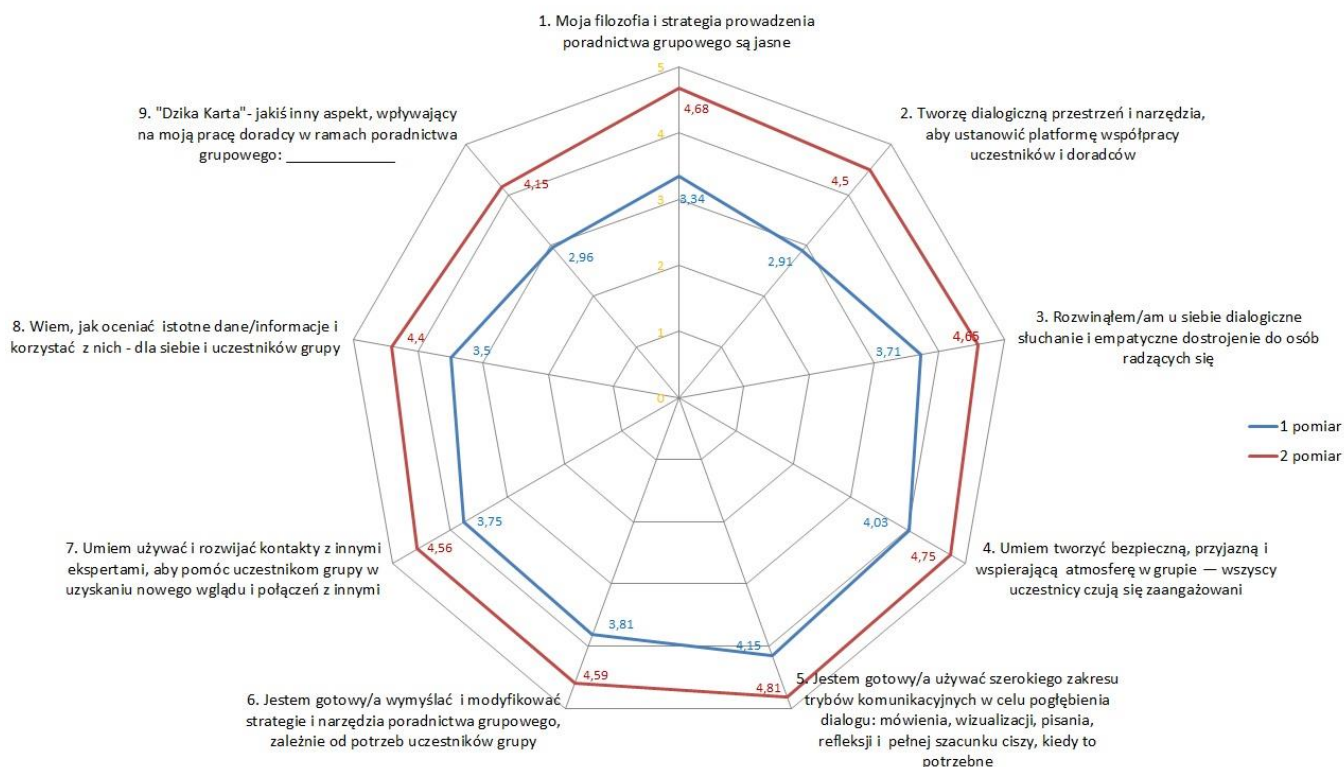
✦ Rezultaty projektu w oczach doradców zawodowych

Poradnictwo grupowe SG testowało 16 doradców zawodowych (15 K i 1 M) reprezentujących publiczne instytucje rynku pracy oraz PES z ww. obszarów rewitalizowanych.

Poniższy **radar** przedstawia wyniki autodiagnozy kompetencji doradców zawodowych. Pomiar zastosowano przed rozpoczęciem testowania (pre-test) i po zakończonym wsparciu (post-test).

We wszystkich obszarach zanotowano wzrost samooceny:

Radar Rozwoju Doradcy Zawodowego



Doradcy podkreślali takie aspekty poradnictwa Stop and Go jak:

- ✦ Holistyczny wymiar – całościowe, wieloczynnikowe podejście do osoby; szersze spojrzenie na życie klienta, uwzględnianie kontekstu osobistego i społecznego;
- ✦ Strategia samopoznania – sesje sprzyjają pogłębieniu autorefleksji budowaniu samoświadomości, grupa stanowi swoiste „lustro społeczne”, pozwala na autoanalizę zapośredniczoną w społecznym kontekście (faza „STOP” – możliwość „zatrzymania się”, czas na wgląd w siebie);
- ✦ Motywowanie do zmiany – narzędzia ukierunkowane na cel oraz grupa wspierająca się wzajemnie w procesie zmiany i osiągnięciu wyznaczonych celów;
- ✦ Włączenie lokalnych ekspertów w proces poradniczy – forum dialogiczne z przedstawicielami lokalnych instytucji stanowi bodziec do zmiany perspektywy i pozwala na poznawcze i emocjonalne przeramowanie: redefinicję swoich możliwości, wzrost motywacji do zmiany i poczucie wsparcia w mierzeniu się z wyzwaniami na lokalnym rynku pracy;
- ✦ Budowanie elastyczności i otwartości na modyfikacje – wypracowywanie nowych możliwości i alternatywnych wizji przyszłości;

Wielu doradcom poradnictwo Stop&Go dało poczucie satysfakcji, wyjścia poza dotychczasowe schematy, poczucie większej otwartości, partnerskości i podmiotowości. Doradcy podkreślają wagę metod aktywizujących, w tym „zadań domowych” – 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.

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, uczyć 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).

Doradcy wskazują na takie pozytywne aspekty superwizji jak:

- ✦ 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*);
- ✦ Wymiana doświadczeń – możliwość czerpania od innych osób, wzajemnego uczenia się – wzbogacenia wiedzy, czerpania z doświadczeń innych doradców;
- ✦ Wsparcie emocjonalne – zadbanie o warstwę uczuć, zadbanie o higienę pracy własnej.

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 przeszłam 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.*

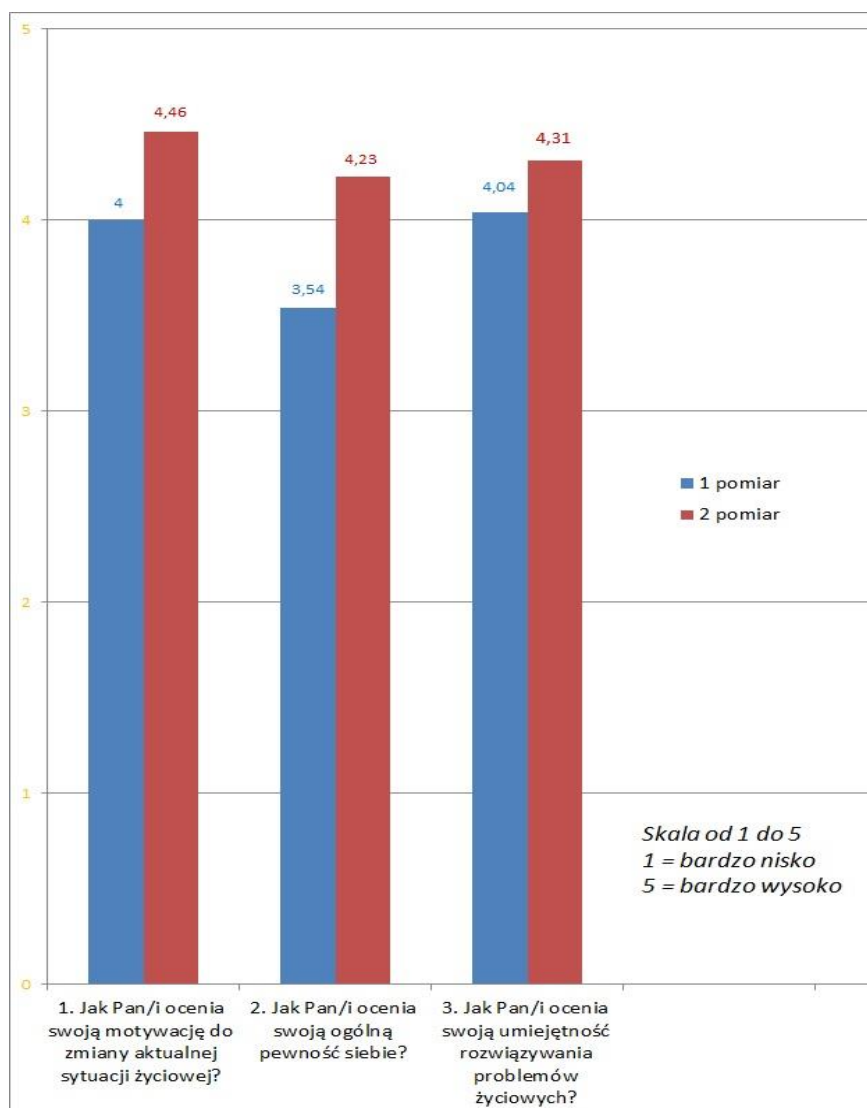
✦ Rezultaty projektu z punktu widzenia UP

Udział w projekcie rozpoczęło 97 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:

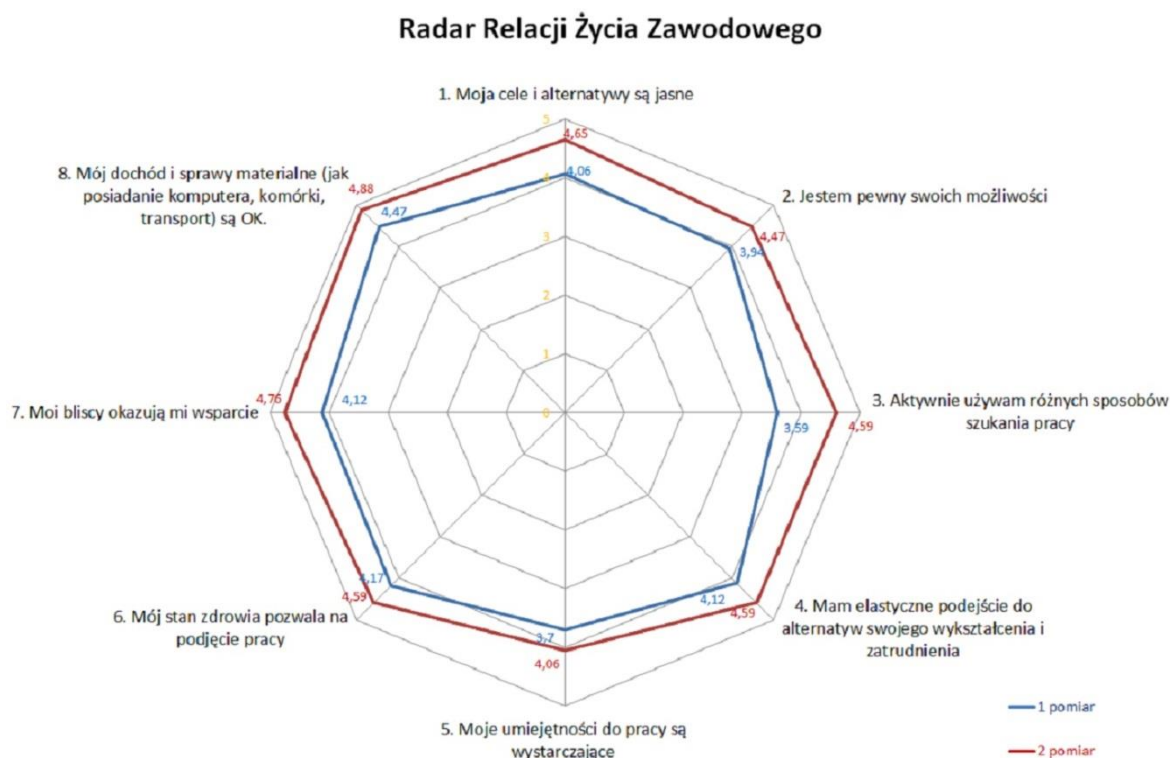


Udział w projekcie znacząco wpłynął na takie aspekty jak: motywacja do zmiany swojej sytuacji życiowej, pewność siebie oraz umiejętność rozwiązywania problemów życiowych.

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.*

Poniższy **radar** Relacji Praca-Życie przedstawia wyniki autodiagnozy kompetencji uczestników projektu. Pomiary zastosowano podczas grupowych sesji doradczych 1-5 (początek i koniec podstawowego procesu). We wszystkich obszarach zanotowano wzrost samooceny:



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.

✦ Rezultaty projektu – poziom instytucji zarządzających

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 kadrą 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 SG. 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 SG 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).

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 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 kawę, 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,*
- ✦ 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 szansę 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 zmienią. 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.*
- ✦ 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.

Kadra wskazywała na następujące markery, wyróżniające Stop&Go od innych propozycji poradnictwa grupowego:

- ✦ 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, 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. Zdobycie 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 całozyciowego poradnictwa czy 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 miał istotny wpływ na zaangażowane IU – pozwolił na wzmocnienie współpracy między instytucjami świadczącymi usługi całozyciowego poradnictwa (np. plan wspólnych działań podczas przedsięwzięć promujących poradnictwo SG). Miarą zaangażowania będzie podjęcie dalszych, realnych kroków wdrożeniowych.

✦ Wnioski i rekomendacje

Schemat funkcjonalny wdrażania podejścia w IRP

Doradcy i kadra zarządzająca instytucji testujących metodę S&G wskazują na jej potencjał do **wdrożenia** w reprezentowanych przez nich instytucjach rynku pracy (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).

1. Wewnętrzna rekrutacja doradców na szkolenie, zgodnie ze zidentyfikowanymi obszarami kompetencyjnymi. Minimalne wymagania dla doradcy:
 - ✦ min. 1 rok doświadczenia w realizacji poradnictwa grupowego,
 - ✦ kreatywność, wrażliwość na kontekst sytuacyjny i proces, holistyczne podejście do osoby radzącej się,
 - ✦ kompetencje etyczne (nastawienie na współpracę, szacunek dla autonomii radzącego się),
 - ✦ motywacja do uczenia się i działania z wykorzystaniem nowych podejść w poradnictwie kariery,
 - ✦ sprawne posługiwanie się umiejętnościami słuchania, negocjowania i interpretowania znaczeń.
2. Szkolenie doradców z podejścia *Stop and Go* (m.in. kontekst teoretyczny, struktura procesu poradnictwa, metody pracy, narzędzia) – 5 dni szkoleniowych, 1 dzień szkoleniowy to 8 godzin dydaktycznych, certyfikat udziału w szkoleniu.
3. Organizacja optymalnych warunków pracy doradcy:
 - ✦ technicznych (osobne pomieszczenie do pracy z grupą, stolikiem, 12-14 krzesłami, flipchartem z kartkami, pisakami, dostępem do niezbędnych materiałów biurowych i laptopa),
 - ✦ czasowych (zapewnienie doradcy możliwości realizacji grupowych sesji poradnictwa, trwających średnio 4 godziny dydaktyczne, co 2 tygodnie). Celem minimalizacji kosztów związanych z koniecznością zapewnienia lunchu przy dłuższych szkoleniach – doradcy testujący innowację proponują reorganizację procesu (*6 spotkań po 4 godziny + jeden follow up*) - co wydaje się optymalnym rozwiązaniem,
 - ✦ przestrzennych (możliwość realizacji części sesji poza budynkiem instytucji, adekwatnie do potrzeb zidentyfikowanych w trakcie procesu poradnictwa np. sesja na uczelni, w bibliotece, również w godzinach optymalnych dla osób radzących się i doradcy).
 - ✦ Wspieranie idei networkingu – rozwijanie kompetencji sieciowania u doradców.
4. Superwizja grupowa i/lub indywidualna dla doradców, pracujących zgodnie z ww. podejściem:
 - ✦ grupowa (min. jedna sesja raz na kwartał, trwająca ok. 4 godziny dydaktyczne, prowadzona przez superwizora zewnętrznego),
 - ✦ indywidualna (zgodnie z bieżącymi potrzebami doradcy, średnio 5 godzin zegarowych rocznie do wykorzystania przez doradcę, również w formie superwizji zdalnej – telefon, Skype, inne komunikatory, prowadzona przez superwizora zewnętrznego).
5. Monitorowanie potrzeb rozwojowych doradców (np. za pomocą narzędzia „Radar”) i projektowanie adekwatnych form wsparcia (dodatkowe szkolenia, konsultacje itp.).

Rekomendacje dotyczące dalszego stosowania produktu

Zastosowane rozwiązanie – adaptowane podejście Stop and Go razem z praktycznymi narzędziami dla doradców nie wymaga stosowania skomplikowanych procedur, jest łatwe do wdrożenia w części lub w całości przez każdą instytucję rynku pracy.

Podstawowymi wymaganiami wdrożeniowymi są:

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

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

Odniesienie do kluczowych wymagań

- ✦ prawnych: stosowanie produktu nie wymaga zmian legislacyjnych, jednakże uszczegółowienie zadań doradcy zawodowego w obowiązujących aktach prawnych będzie działaniem pożądanym przez środowisko doradców,
- ✦ organizacyjnych: jw., konieczne będzie zapewnienie odpowiedniego miejsca i warunków czasowych do realizacji efektywnego poradnictwa grupowego,
- ✦ technicznych: jw., zapewnienie doradcy odpowiedniego wyposażania pomieszczenia, w którym realizowane będą grupowe sesje z osobami radzącymi się,
- ✦ kompetencyjno-kadrowych: jw., rekrutacja doradców do udziału w szkoleniu wg klucza kompetencyjnego, zapewniającego wybór odpowiedniej kadry (proces rekrutacji jako *Development Center* pracowników),
- ✦ kosztowych: jw., zapewnienie w budżecie rocznym instytucji odpowiednich środków na szkolenie i superwizję doradców:
 - szkolenie, 5 dni x 8 godz. dydaktycznych = 40 godz. x 200,00 zł brutto = 8000,00 zł brutto
 - superwizja grupowa, koszt roczny dla 1 grupy doradców: 4 sesje x 6 godz. dydaktycznych x 250,00 zł brutto = 6000,00 zł brutto i/lub
 - superwizja indywidualna, koszt roczny dla 1 doradcy: 5 godz. zegarowych x 200,00 zł brutto = 1000,00 zł brutto.



Podsumowanie

Doradcy testujący nowy model pracy wykazali się twórczym podejściem, wychodząc również w swojej bieżącej praktyce poradniczej poza ramy projektu: aplikując nowe podejście 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).

Dynamiczna sytuacja na rynku pracy związana z epidemią koronawirusa i czasowym zamrożeniem niektórych sektorów gospodarki wzywa do podjęcia nowych, innowacyjnych i niestandardowych odpowiedzi na kryzys. Podejście Stop and Go może być wartościową perspektywą w radzeniu sobie z obecnymi wyzwaniami jak globalna fala bezrobocia, masowe zwolnienia, izolacja, lęk i niepokój. Daje szansę, by na nowo dostrzec potencjał drzemący w lokalnych społecznościach i docenić wartość więzi i społecznej solidarności. Sytuacja „zatrzymania świata” wymusza czas na refleksyjną „stop-klatkę”, by świadomie projektować dalsze kroki, przeciwdziałające skutkom kryzysu. Właśnie dziś potrzebujemy kapitału społecznego – odpowiedzialnych, solidarnych inicjatyw społecznych. Otwiera się przed nami czas na współpracę i wykorzystanie lokalnych zasobów społecznych celem ograniczania bezrobocia i jego skutków. Rozpoznanie znaczenia więzi społecznych, lokalnych wspólnot i interdyscyplinarnego wsparcia – minimalizuje traumatyzujący efekt pandemii i daje podwaliny bezpiecznego procesu odbudowy i regeneracji.

Literatura

- ✦ Amundson, N.E. (2018). *Active Engagement. The being and doing of career counselling*, ed.3. Ergon Communications, Richmond.
- ✦ Borgen, W.A., Pollard, D.E., Amundson, N.E. and Westwood, M.J. (1998). Työttömien ryhmäohjaus. (Group counselling of the unemployed, in Finnish). Työhallinnon julkaisu nro 194. Helsinki. Työministeriö.
- ✦ Górka, A. (2015). *Raport podsumowujący projekt „Nowa perspektywa doradztwa zawodowego”. Monografia procesu adaptacji podejścia socjodynamicznego na grunt polskiego poradnictwa zawodowego*, Wrocław: Fundacja Imago. http://fundacijaimago.pl/wp-content/uploads/2017/08/Raport_SD_final_E-BOOK.pdf
- ✦ Górka, A. (2018). *Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery Normana E. Amundsona – produkt finalny projektu „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży”*, Wrocław: Fundacja Imago. <http://fundacijaimago.pl/wp-content/uploads/Nadzieja-i-aktywne-zaanga%C5%BCowanie.pdf>
- ✦ Peavy, R.V. (2014). *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Bielsko-Biała: Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki”. http://www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/images/Poradnictwo_socjodynamiczne.pdf
- ✦ Spangar, T. (2019). *SocioDynamic Career Counselling*. In Arthur, N., & McMahon, M. (Eds.). (2019). *Contemporary theories of career development: International perspectives*. Abington, OX: Routledge. <https://www.routledge.com/Contemporary-Theories-of-Career-Development-International-Perspectives/Arthur-McMahon/p/book/9781138279988>
- ✦ Spangar, T. (2017). *SocioDynamic career counselling: Constructivist practice of wisdom*. In McMahon, M. (Ed.), *Career counselling: Constructivist approaches* (2nd ed., pp. 139–152). New York, NY: Routledge.
- ✦ Spangar, T. and Keskinen, A. (2013). “*Stop and go*” – in search of new ecology and dynamics in group counselling for employees in transition (International Journal for Educational and Vocational Guidance, vol. 13, n. 2, July 2013).
- ✦ Spangar, T., Keskinen, A. (2019). *Stop and Go – rozwój nowych połączeń z życiem zawodowym. Podręcznik grupowego poradnictwa kariery*” (materiały szkoleniowe w ramach realizowanego projektu).
- ✦ Spangar, T., Arnkil, R., Keskinen, Vanhalakka-Ruoho, M., Heikkilä, H. Pitkänen, S. (2013). Making counselling process transparent. Employment radar as a new prototype for monitoring and assessing guidance services with Finnish Public Employment Services (In Finnish), Publications of Ministry of the Economy and Employment, 32/2013.
- ✦ Spangar, T., Arnkil, R., Keskinen, A., Vanhalakka-Ruoho, M., Heikkilä, H., Pitkänen, S. (2013). Ohjauksen liike näkyviin – Tutka ja TE-toimistojen ohjauspalvelut. (Employment Radar, in Finnish) Seurannan ja arvioinnin prototyyppi. Työ – ja elinkeinoministeriön julkaisu, Työ ja yrittäjyys 32/2013, Helsinki.
- ✦ Vähämöttönen, T. T. E., Keskinen, P. A., & Parrila, R. K. (1994). A conceptual framework for developing an activity-based approach to career counselling. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 17, 19–34.



ISBN 978-83-948963-9-3



9 788394 896393