

Oddajemy do rąk Państwa publikację, która jest rezultatem projektu "Doradztwo na miarę 21 wieku" realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie wraz z partnerem Spangar Negotiations z Finlandii. Celem projektu było zaadaptowanie narzędzia z obszaru poradnictwa zawodowego, które poszerzy dotychczas oferowane wsparcie dla osób młodych oraz zwiększy efektywność usług skierowanych właśnie do tej grupy odbiorców. Dzięki współpracy ponadnarodowej pozyskaliśmy innowacyjną metodę wspierającą proces aktywizacji zawodowej osób młodych prowadzony przez specjalistów rynku pracy.

Publikacja to przewodnik po programie wsparcia młodzieży w rozwoju kariery za pomocą kompleksowego poradnictwa zawodowego opartego na nadziei opisanego przez Normana E. Amundsona. Zagadnienia umieszczone w przewodniku stanowią swego rodzaju drogowskaz - to opis teorii poradnictwa pełnego zaangażowania i nadziei jako innowacyjnej metody doradczej.

To także opis praktycznych narzędzi do wykorzystania w pracy z młodymi ludźmi, stojącymi przed wyborem ścieżki zawodowej, będącymi w przededniu rozpoczęcia swojej pierwszej pracy oraz budującymi swoją markę na gruncie zatrudnienia.

Dzięki praktycznemu testowaniu na gruncie polskim rozwiązania zaproponowanego przez fińskiego partnera niniejsza publikacja stanowi funkcjonalny i łatwy do zastosowania materiał dla różnych grup odbiorców. Tak więc może być przewodnikiem do samodzielnej lektury i autorefleksji dla każdej osoby zainteresowanej rozwojem własnym. Jest także adresowana do doradców zawodowych zajmujących się na co dzień aktywizacją osób młodych w obszarze edukacyjnym, społecznym i zawodowym. Może stanowić materiał pomocniczy dla każdego pracodawcy, który zechce na gruncie swojej firmy budować zespoły młodych pracowników zdolnych do wykonywania zadań zawodowych w poczuciu przynależności do grupy zawodowej oraz skłonnych do korzystania z możliwości rozwoju oferowanych przez firmę.

Publikacja została przygotowana przez doradców zawodowych, którzy uczestniczyli w spotkaniach projektowych z fińskim partnerem. Ta współpraca zaowocowała przede wszystkim wiedzą o nowym narzędziu wsparcia młodzieży i w znacznym stopniu przyczyniła się do opracowania niniejszego przewodnika. Ponadto konstruując przewodnik doradcy zawodowi bazowali na własnych doświadczeniach w realizacji porad zawodowych z wykorzystaniem niekonwencjonalnych metod pracy z klientem, a w szczególności z młodzieżą. Publikacja została podzielona na cztery części.

Pierwsza część wyjaśnia zamysł i ideę projektu "Doradztwo na miarę 21 wieku" oraz co stanowiło inspirację do podjęcia prac nad pozyskaniem nowego narzędzia doradczego od partnera międzynarodowego. Zostały także omówione ramy projektu ze wskazaniem źródła finansowania. Druga część porusza tematykę standardów funkcjonowania poradnictwa zawodowego. Omawia także elementarne założenia podejścia Amundsona w poradnictwie kariery co stanowi kontekst teoretyczny niniejszej publikacji. Trzecia część obejmuje zagadnienia praktycznego zastosowania nowego podejścia pracy z młodzieżą - scenariusze działania, narzędzia poradnicze, propozycje alternatywnych zastosowań tych narzędzi, warunki prowadzenia procesu doradczego. Czwarta część zawiera informacje o rezultatach projektu, opiniach odbiorców i użytkowników metody, wnioskach i rekomendacjach.

Niniejsza publikacja dokumentuje proces adaptacji podejścia Normana E. Amundsona na grunt polskiego poradnictwa zawodowego. Powstała w oparciu o publikacje wydane przez Fundację Imago z Wrocławia oraz za jej zgodą. Prawami autorskimi do w/wym. publikacji dysponuje powyższa Fundacja. Publikację można stosować tylko i wyłącznie do użytku wewnętrznego.

**Zespół projektowy**

# Spis treści

## Część I

### Projekt "Doradztwo na miarę 21 wieku"

|    |                                          |   |
|----|------------------------------------------|---|
| 1. | Geneza i cel projektu                    | 4 |
| 2. | Odbiorcy projektu                        | 4 |
| 3. | Współpraca z partnerem gwarancją sukcesu | 5 |
| 4. | Ramy projektu                            | 6 |

## Część II

### Poradnictwo oparte na nadziei - podstawy teoretyczne metody Normana E. Amundsona

|    |                                                                      |    |
|----|----------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | Rola poradnictwa zawodowego w edukacji i pracy                       | 8  |
| 2. | Nadzieja w konstruowaniu kariery - zarys teorii Normana E. Amundsona | 8  |
| 3. | Główne filary rozwoju kariery w poradnictwie nadziei                 | 9  |
| 4. | Model rozwoju kariery Normana E. Amundsona                           | 10 |

## Część III

### Praktyczne aspekty stosowania poradnictwa opartego na nadziei Normana E. Amundsona

|    |                                                                                                        |    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | Opis sposobu stosowania metody                                                                         | 12 |
| 2. | Metody pracy z klientem                                                                                | 13 |
| 3. | Użytkownicy metody                                                                                     | 13 |
| 4. | Proces doradczy z wykorzystaniem wybranych narzędzi z metody poradnictwa opartego na nadziei Amundsona | 13 |

## Część IV

### Rezultaty projektu i rekomendacje

|    |                                                  |    |
|----|--------------------------------------------------|----|
| 1. | Poradnictwo nadziei oczami odbiorców projektu    | 34 |
| 2. | Poradnictwo nadziei oczami użytkowników projektu | 35 |
| 3. | Ankieta - narzędzie ewaluacyjne w projekcie      | 35 |
| 4. | Rekomendacje                                     | 36 |
| 5. | Wnioski                                          | 36 |

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| <b>Bibliografia</b> | <b>43</b> |
|---------------------|-----------|

# Część I

## Projekt "Doradztwo na miarę 21 wieku"



## 1. Geneza, cel i ramy projektu

W centrum uwagi instytucji publicznych służb zatrudnienia jaką jest Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie znajduje się rynek pracy. Podstawowe kwestie związane z istotą tego rynku, z warunkami jego transformacji i rozwoju oraz zależnościami na nim występującymi to tematy do bieżącego analizowania, monitorowania i oceny. Ustawiczne reagowanie na sytuację podaży i popytu stanowi inspirację do poszukiwania coraz to nowych rozwiązań, mających na celu wsparcie przede wszystkim czynnika ludzkiego tj. pracodawcy i pracownika. Wymiar ekonomiczny rynku pracy ma oczywiście bezdyskusyjne znaczenie, jednak w dobie dzisiejszych uwarunkowań społecznych najwięcej uwagi poświęca się kompleksowym działaniom sprzyjającym filozofii rozwoju ludzkich doświadczeń opartych na elementarnych wartościach i zasadach etycznych. Konieczne jest podejmowanie działań kompleksowych, bazujących na całościowym podejściu do człowieka i jego kariery. Na gruncie polskim - co za tym idzie na lokalnym rynku - jest niewiele takich narzędzi, które gwarantują holistyczne podejście w sferze szeroko rozumianego poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i dziedzin pokrewnych.

Szczególną grupą na rynku pracy są osoby młode, które stanowią i będą stanowić o jakości przyszłego rynku pracy, o sposobach wykonywania zadań zawodowych, o warunkach nawiązywania relacji w środowisku pracy itd. Podejmując decyzję o realizacji opisywanego w tym rozdziale projektu postanowiliśmy poszukać rozwiązania problemu, który dotyczy właśnie tej grupy potencjalnych pracowników lub osób już zatrudnionych w wyniku działań Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie. Problemu związanego ze zjawiskiem "porzucania pracy" jeszcze przed upływem końca okresu próbnego, czy też częstej rotacji miejsc pracy wśród osób młodych. Chcemy poznać przyczyny tej sytuacji i zdiagnozować powody, które mają wpływ na takie a nie inne postępowanie pracowników w kategorii wiekowej do 30 roku życia. Interesuje nas także, czy to zmiany pokoleniowe są głównym determinantem występujących problemów, czy może zmiana następująca w kształcie systemu edukacji, czy sposobie wychowania i wartościach wyniesionych z domu, czy może ogólnych trendach dotyczących „spędzania” życia. Ponieważ rynek pracy w każdym obszarze jest polem działania Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie na gruncie aktywizacji zawodowej, społecznej i edukacyjnej postanowiliśmy poszukać rozwiązania problemów jw., które sprawdziło się na gruncie Europy.

Celem projektu stało się zaadaptowanie jednego narzędzia z obszaru poradnictwa zawodowego. Narzędzie z jednej strony rozszerzy dotychczas oferowane wsparcie poradnicze dla osób młodych, a z drugiej strony dostarczy nam (takie mamy założenia) informacji zwrotnych o sytuacji osób młodych w kontekście wyżej opisanego problemu. W ramach projektu podjęliśmy następujące działania:

- poznaliśmy nowy model rozwoju kariery życiowej, w tym zawodowej tj. poradnictwa opartego na nadziei Normana E. Amundsona i dokonaliśmy próby praktycznego zastosowania tej metody przez doradców zawodowych,
- rozwiniliśmy umiejętności doradców zawodowych na bazie pozyskanych narzędzi w ramach nowatorskiego podejścia,
- opracowaliśmy niniejszą publikację,
- testowaliśmy rozwiązanie wśród pracodawców i ich pracowników oraz doradców zawodowych,
- dokonaliśmy oceny efektów – w jaki sposób interwencje w karierę oparte na nadziei mogą wpływać na zachowania osób młodych poszukujących pracy i pracujących,
- dokonaliśmy analizy jak testowane podejście oceniają pracodawcy, pracownicy oraz doradcy zawodowi,
- zaplanowaliśmy organizację seminarium i szkolenia z zakresu pozyskanego rozwiązania.

## 2. Odbiorcy projektu

Pierwszą grupą docelową projektu są osoby młode do 30 roku życia - funkcjonujące w najmłodszym wymiarze pokoleniowym jeżeli odniesiemy się do sfery zatrudnienia. Te osoby prezentują postawę nastawioną na czerpanie z życia i chcą "pracować, żeby żyć" - to hasło czy motto często towarzyszy opisom właśnie tej grupy wiekowej potencjalnych pracowników. Kolejne cechy reprezentujące tę grupę to:

- pracować z pasją, w otoczeniu wyzwań i przez pryzmat własnych ambicji,
- otrzymywać wynagrodzenie gwarantujące spełnienie potrzeb każdego szczebla w piramidzie potrzeb,
- mieć możliwość wyrażania siebie w miejscu pracy nie tylko w sferze zawodowej.

Sytuacja na rynku pracy nie zawsze na to pozwala. Co więcej nie zawsze wystarczające kwalifikacje osób młodych i brak lub niewielkie doświadczenie stanowią barierę do osiągania wymarzonych zarobków, realizacji potrzeb, czy prezentowania siebie.



Równocześnie osoby młode mają w sobie odwagę do podejmowania bardzo różnych działań, poszukując tym samym sposobów zaspokojenia potrzeby bycia w ciągłym ruchu, odbierania wielu bodźców, „życia poklatkowego” - bycia w sekwencji wydarzeń. Z tej perspektywy udział osób młodych w projekcie gwarantuje zdobycie informacji o ich postawach, sposobie bycia i życia, przekonaniach i poglądach. Podjęcie nowego wyzwania tj. udział w projekcie i testowanie nowej metody poradniczej za zgodą pracodawcy nie powinno stanowić dla nich żadnej trudności.

Drugą grupę docelową stanowią pracodawcy, którzy zmagają się z problemami kadrowymi, mogący mi wynikać także z braku porozumienia pokoleniowego (w przypadku, gdy zatrudniają osoby młode). Tutaj jest także widoczna dysproporcja pomiędzy oczekiwaniami i możliwościami pracodawców, a wyobrażeniami o warunkach pracy osób młodych. Pracodawca prowadzący własne przedsiębiorstwo pełni rolę ekonomisty, a celem prowadzenia działalności jest osiąganie zysku.

To niewątpliwie stanowi istotę przedsiębiorczości. Chcemy jednak skierować uwagę pracodawcy nie tylko na finansowy aspekt sukcesu firmy. Na sukces firmy składa się przecież taki czynnik jak dobrze prosperujące zasoby ludzkie.

Dobre relacje, porozumienie i komunikacja na linii pracodawca-pracownik oraz pracownik-pracownik to również istotny gwarant sukcesu firmy. Zaproszenie pracodawców do udziału w projekcie jest bezdyskusyjne z punktu widzenia celu projektu.

Finałnie potrzebowaliśmy indywidualnego podejścia do obydwu grup docelowych projektu, aby zachęcić młodzież do inwestowania w siebie i budowania trwałego szkieletu własnej kariery zawodowej, a pracodawców do zrozumienia postaw i zachowań młodych ludzi będących w roli pracowników.

### **3. Współpraca z partnerem gwarancją sukcesu**

W ramach projektu podjęliśmy współpracę międzynarodową, która pozwoliła nam dokonać transferu narzędzia z zakresu poradnictwa zawodowego od partnera z Finlandii "Spangar Negotiations". Nasz partner międzynarodowy ma bogate doświadczenie w organizowaniu projektów i programów wspierających funkcjonowanie rynku pracy w Finlandii i w Europie czerpiąc z rozwiązań światowych. Ponadto prowadzi aktywną politykę upowszechniania poradnictwa zawodowego jako dziedziny mającej wpływ na wiele obszarów życia człowieka. Posiada wiedzę z zakresu poradnictwa metaforycznego, socjodynamicznego, konstruktywistycznego, ukierunkowanego na rozwiązania. Dysponuje szerokim wachlarzem narzędzi i metod - co daje pewność, iż zaadaptowane narzędzie będzie sprzyjało rozwiązaniu naszych problemów z grupami odbiorców projektu. To narzędzie, które zaadaptowaliśmy w ramach projektu to poradnictwo oparte na nadziei Normana E. Amundsona. Stosowanie tego modelu gwarantuje nam dostęp do niekonwencjonalnych metod prowadzenia usług doradczych i co więcej mamy nadzieję przynieść wymierne efekty w codziennej pracy poradniczej z osobami młodymi (zatrudnionymi) i ich pracodawcami w dalszej perspektywie czasowej. Wzbogacenie warsztatu pracy doradców zawodowych o innowacyjną metodę doradczą ma także korzyści długofalowe – po wdrożeniu metody będzie można stosować ją do szerszego grona odbiorców np. osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Współpraca z partnerem polegała na organizacji i uczestnictwie w spotkaniach projektowych online z wykorzystaniem platformy Zoom zawierającej opcję tłumaczenia symultanicznego. Spotkania obejmowały następującą tematykę:

- rynek pracy, instytucjonalne wsparcie osób bezrobotnych, poradnictwo zawodowe: Polska i Finlandia –  
– aspekt kulturowy, różnice, rodzaje wsparcia,
- przegląd teorii poradnictwa zawodowego funkcjonujących w Finlandii,
- metody i narzędzia stosowane w poradnictwie zawodowym/poradnictwie kariery w Finlandii,
- poznanie metody Normana E. Amundsona,
- praktyczne aspekty poradnictwa nadziei Amundsona,
- trening na metodzie i jej narzędziach,
- wymiana doświadczeń w dziedzinie prowadzonych usług doradczych.

W ramach projektu partner zapewnił nam dostęp do narzędzi zawartych w metodzie Amundsona, a materiały dydaktyczne niezbędne do testowania metody otrzymaliśmy w wersji elektronicznej.

#### 4. Ramy projektu

Projekt obejmował następujące działania:

- powołano grupę roboczą w skład, której wchodzi doradcy zawodowi, specjalista ds. programów oraz osoby reprezentujące kadrę zarządzającą Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie,
- zorganizowano spotkania projektowe online z partnerem z Finlandii, podczas których dokonano wyboru rozwiązania najbardziej zbliżonego do oczekiwań zawartych w opisie diagnozy problemu i możliwego do wprowadzenia z uwzględnieniem uwarunkowań prawnych obowiązujących w Polsce,
- przeprowadzono testowanie pozyskanego rozwiązania wśród zatrudnionych osób młodych oraz ich pracodawców,
- zaplanowano także szkolenie dotyczące zasad korzystania z nowej metody i seminarium upowszechniające projekt; gośćmi szkolenia i seminarium będą potencjalni użytkownicy metody tj. doradcy zawodowi, a także pracodawcy zainteresowani rozwiązaniami zastosowanymi w projekcie.

W ramach projektu przygotowano niniejszą publikację, ulotki oraz filmy upowszechniające zaadaptowane rozwiązanie. W raporcie końcowym znajdują się kompleksowe informacje dotyczące realizacji projektu.

## Część II

### **Poradnictwo oparte na nadziei - - podstawy teoretyczne**



## 1. Rola poradnictwa zawodowego w edukacji i pracy

Profesjonalne poradnictwo zawodowe cieszy się dużą popularnością właściwie na całym świecie. Ta popularność wynika z wielu ważnych powodów związanych z funkcjonowaniem człowieka w przeróżnych konfiguracjach zdarzeń i sytuacji. Powodów, które mogą być postrzegane jako stan pozytywny lub negatywny, np.:

- człowiek mierzy się z problemami natury zawodowej, które stanowią taki balast, że nie jest w stanie samodzielnie sobie z nim poradzić,
- człowiek został pozbawiony pracy i jest to dla niego przeżycie traumatyczne,
- człowiek nie dysponuje środkami finansowymi np. na edukację i szuka możliwości pozyskania środków,
- człowiek poszukuje inspiracji i motywacji do podjęcia działania,
- człowiek szuka informacji o samym sobie,
- człowiek chce określić własne możliwości i ich granice,
- człowiek potrzebuje rozmowy z drugim człowiekiem.

Katalog powodów jest o wiele obszerniejszy, nie sposób ich wszystkich wymienić i opisać na kartach tej części publikacji. Jednak wniosek jest jeden: człowiek w sytuacji kryzysu czy projektowania zmiany potrzebuje pomocy innych ludzi, poszukując profesjonalnego wsparcia, w tym wsparcia doradcy zawodowego. Zatem głównym zadaniem poradnictwa zawodowego jest dopasowanie rodzaju pomocy do indywidualnych potrzeb człowieka, jego możliwości percepcji, zdolności poznawczych, do warunków, w których na co dzień funkcjonuje. Poradnictwo zawodowe może być procesem nieformalnym w sytuacji, kiedy porady udziela np. rodzic swojemu dziecku. Poradnictwo zawodowe może być procesem spontanicznym w sytuacji, kiedy porady udziela np. przyjaciół przyjacielowi. Poradnictwo zawodowe może być procesem systemowym, kiedy porady udziela wykwalifikowany doradca zawodowy swojemu klientowi np. w szkole, w urzędzie pracy, w biurze karier studenckich, w poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Rolą poradnictwa zawodowego jest niesienie pomocy na różnych płaszczyznach.

## 2. Nadzieja w konstruowaniu kariery - zarys teorii

Poradnictwo zawodowe opiera się na wielu różnych koncepcjach, które w mniejszym lub większym stopniu określają zarówno rolę doradcy zawodowego w procesie, jak i sposób prowadzenia procesu.

Na polskim gruncie przenikają się między innymi teorie rozwoju, społecznego uczenia się, cech osobowości i kompetencji itp. Ważną rolę w procesie doradczym odgrywa diagnoza i trening umiejętności, a także podkreślenie pewnego rodzaju dojrzałości do kariery, budowania własnej tożsamości zawodowej, podejmowanie decyzji zawodowych jako elementu pozostałych aspektów życia. W ciągu całego życia zarówno zawodowy obraz siebie, jak i przebieg kariery podlegają dynamice zmian rozwojowych. Wspólne dla wszystkich ludzi jest przechodzenie przez stadia rozwoju, wiążące się z charakterystycznymi dla danego etapu zadaniami rozwojowymi. Ich zrealizowanie pozwala na przejście do kolejnego etapu rozwoju (Paszowska-Rogacz, 2003).

Współcześnie można zauważyć trend przejścia od poradnictwa typowo dyrektywnego opartego na dawaniu instrukcji, informacji i rozwiązań do poradnictwa dialogowego, czy liberalnego. Idąc dalej takie hasła jak zmienność, niepewność, niejednoznaczność i złożoność weszły do słownika doradców zawodowych na stałe. Przed ludźmi stoją wyzwania związane z konstruowaniem kariery w warunkach ciągłych zmian. Trening kompetencji projektowania własnej kariery to ważny element procesu doradczego, który powinien być prowadzony już od najmłodszych lat człowieka (Minta, 2012). Globalne zmiany i wyzwania stojące przed rynkiem pracy prowokują do przemodelowania poradnictwa zawodowego i zaopatrzenia go w innowacyjne metody bazujące na kreatywności, odpowiedzialności, elastyczności, podkreślającego autorefleksję i wgląd w siebie.

Norman E. Amundson opisuje trzy podstawowe źródła, które stały się inspiracją do zbudowania modelu poradnictwa nadziei. Pierwszym źródłem jest teoria Charlsa Richarda Snydera, który jest prekursorem badań nad nadzieją. Nadzieja wg Snydera to pozytywny stan motywacyjny, bazujący na interaktywnym działaniu prowadzącym do osiągnięcia celów zgodnie z opracowaną strategią. Istotą tego modelu jest subiektywna ocena własnych możliwości. Drugim źródłem jest teoria podmiotowości Alberta Bandury, który podkreśla kwestie samooceny, przewidywania wydarzeń oraz wytyczania celów. Bandura opisuje człowieka jako jednostkę aktywną, zdolną do nieustannego rozwoju. Trzecim źródłem jest koncepcja rozwoju kariery Douglasa Halla określana mianem "kariery proteuszowej". Ta teoria zakłada, iż kariera ma nieliniowy i zmienny charakter (Amundson, 2017).

Z kolei na gruncie polskim nadzieja występuje w podejściu Trzebińskiego i Zięby jako nadzieja podstawowa rozumiana jak "prywatna teoria świata" (Trzebiński i Zięba, 2003). To przekonanie człowieka, że świat jest uporządkowany i sensowny oraz przychylny ludziom. Inne podejście do nadziei w literaturze polskiej prezentuje Koziński definiuje nadzieję jako „przekonanie, że człowiek w przyszłości osiągnie pożądany cel z określonym stopniem prawdopodobieństwa” (Koziński, 2006).

Nadzieja występuje w wielu teoriach i badaniach empirycznych, jako istotny czynnik planowania i podejmowania działań, dobrostanu i jakości życia. W sytuacji zwątpienia nadzieja ułatwia podejmowanie działań oraz osiąganie celów. Wzmacnia indywidualne przekonanie o zdolności poradzenia sobie z barierami i trudnościami.

W tym miejscu warto podkreślić znaczenie poradnictwa nadziei w pracy z naszymi klientami tj. młodymi osobami bezrobotnymi do 30 roku życia, którzy równocześnie mogą być reprezentantami grupy NEET (nie uczący się i nie pracujący). Chcemy pracować z tą grupą klientów, aby odbudować ich poczucie sprawstwa, zwiększyć poziom energii i aktywności, wzbudzić refleksję nad własnym życiem osobistym i zawodowym. Poradnictwo nadziei ma być kreatorem nowych rozwiązań, dostrzeżeniem perspektyw, koncentracją na konstruowaniu kariery w oparciu o własne "ja". Doradca ma być partnerem równie mocno zaangażowanym w proces doradcy jak jego klient.

### 3. Główne filary rozwoju kariery w poradnictwie nadziei

Kariera ma wiele znaczeń i może odnosić się do sukcesów odniesionych na każdej płaszczyźnie życia człowieka. Tradycyjnie rozumiana kariera to przebieg działalności zawodowej człowieka w ciągu całego jego życia (Bartkowiak 1998).

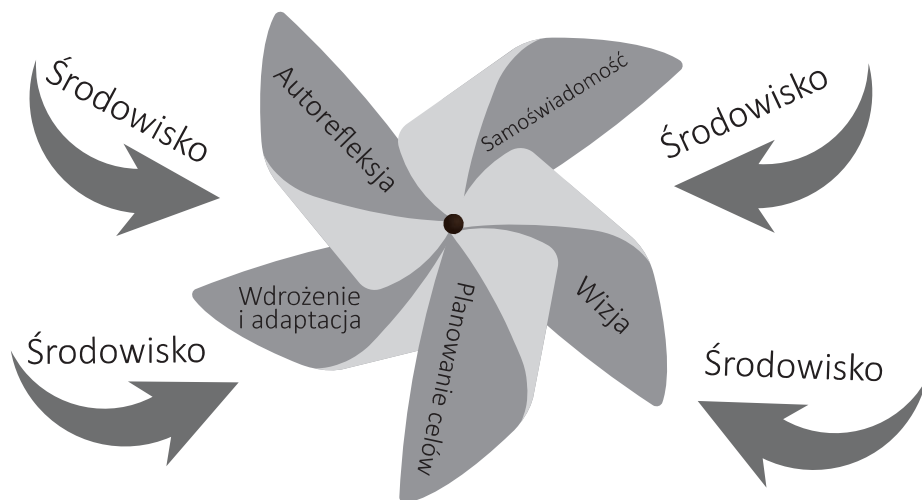
Niezależnie od etapu kariery warto wyznaczać cele, doskonalić własne kompetencje, mieć ambicje, budować przydatną sieć kontaktów. Poradnictwo zawodowe uwzględniające powyższe elementy kariery to proces techniczno-organizacyjny, oparty na precyzyjnie określonym schemacie postępowania tj. diagnoza klienta, analiza sytuacji klienta, pokazanie rozwiązań możliwych do zastosowania, podjęcie decyzji przez klienta o wdrożeniu zmian w życiu.

Amundson wysuwa postulat wyjścia poza tradycyjne, konwencjonalne metody i proponuje poradnictwo bardziej kreatywne. Dopuszcza udział wyobraźni w procesie doradczym i uwypukla znaczenie technik ekspresyjnych takich jak pisanie, ruch, rysowanie, które pozwalają na wyrażenie treści, których człowiek nie jest do końca świadomy. Amundson sugeruje stosowanie terminu „tworzenie kariery” zamiast „zarządzania karierą” jako bardziej adekwatnego dla opisu współczesnych zmagających na rynku pracy. Wyodrębnia różnicę między „zarządzaniem” (podejście ustrukturyzowane, sztywne, bezosobowe) a „tworzeniem” (podejście elastyczne, osobiste, wewnętrzne, wychodzące poza utarte ramy). W procesie doradczym mocno podkreśla twórczą energię i moc sprawczą - to z kolei idea „przepływu kariery” opisująca stany pełnego zaangażowania i całkowitego oddania się wykonywanej czynności.

Oryginalną koncepcją Amundsona jest idea backswing, wzięcia zamachu do tyłu, nabrania rozpędu, by wzmocnić ruch inicjujący działanie (Amundson, 2017). Podkreśla on, że paradoksalnie pierwszym etapem ruszenia do przodu przez klienta jest często ruch wstecz. „Cofanie się”, refleksja nad przeszłością, nad tym, kim jesteśmy, z czym przychodzimy i czego pragniemy – pozwala na wgląd w siebie i podejmowanie świadomych kroków ku przyszłości. Backswing stanowi krok w tył, w celu wzmocnienia poczucia własnej wartości i nabrania rozpędu do dalszych działań. Backswing odwołuje się do faktycznych doświadczeń z życia klienta i stanowi bazę do generowania konstruktywnych informacji zakorzenionych w realnym przeżyciu. Odzwierciedleniem wybranego przez Amundsona podejścia teoretycznego są proponowane przez niego strategie, narzędzia i praktyki poradnicze, których zastosowanie ma pomóc obu uczestnikom procesu (osobie radzącej się i doradcy) we wzbudzeniu poczucia nadziei u klienta i pozytywnej rekonstrukcji jego kariery.

#### 4. Model rozwoju kariery oparty na nadziei

Amundson rozwinął model kariery opartej na nadziei (Hope Centered Career Model), który jest przedstawiany w formie metafory tj. wiatraczka przedstawionego na poniższym rysunku, gdzie nadzieja łączy się z autorefleksją, samoświadomością, budowaniem wizji, planowaniem celów, wdrożeniem i adaptacją.



*Wiatraczek, opracowano  
na podstawie:  
Anna Ewa Górka, Nadzieja i aktywne  
zaangażowanie w poradnictwie kariery  
N.E. Amundsona, s. 15*

Metoda koncentruje się na rozwiązaniach oraz wzmacnianiu odpowiedzialności klienta za podejmowanie decyzji i rezultaty procesu doradczego. Centralnym punktem procesu poradnictwa jest nadzieja zorientowana na aktywność – w myśl idei, że wysoki poziom nadziei sprzyja inicjowaniu działań i pokonywaniu przeciwności. Amundson jest orędownikiem szerszej, społecznej aplikacji teorii nadziei, którą można wykorzystać w rozwoju własnego potencjału, w kontekście osobistym, edukacyjnym i zawodowym. Poradnictwo nadziei ukierunkowane jest na wyjście z impasu i wspieranie realizacji indywidualnych celów życiowych. Nadzieja decyduje o otwartości człowieka na zmiany, wpływa na atrybucję sukcesów i porażek. Pozwala efektywniej podejmować działania i realizować wytyczone cele, łąduje pozytywny wizerunek siebie i zaufanie do własnych możliwości, oddala lęk przed konfrontacją z wyzwaniami i dylematami. Stanowi świadome, ugruntowane w tu i teraz, spojrzenie w przyszłość, myślenie perspektywiczne zakorzenione w realnych zasobach i zdolnościach.

## Część III

### **Praktyczne aspekty stosowania poradnictwa opartego na nadziei**





## 1. Opis sposobu stosowania metody

W ramach projektu "Doradztwo na miarę 21 wieku" przewidziano testowanie metody i podejścia opartego na nadziei Amundsona. Testowaniem objęto następujące grupy osób:

- Doradców zawodowych zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie. Doradcy posiadają wykształcenie wyższe o różnych kierunkach zawodowych, doświadczenie zawodowe w doradztwie od kilku miesięcy do kilkunastu lat, praktykę w prowadzeniu porad indywidualnych i grupowych, szeroki zasób wiedzy merytorycznej, są w różnej kategorii wiekowej. Metodę testowało łącznie 7 doradców.
- Pracodawców i pracowników jaworznickich firm, przy czym pracownik to osoba do 30 roku życia. Firmy, które wzięły udział w testowaniu to: Instalator Spółka Cywilna, Fud-Men Spółka jawna, Lab Sp. z o.o. Laboratorium Organiczne, ICB Pharma Tomasz Świątosławski, Paweł Świątosławski Spółka jawna, Multikom Ernest Kurzeja. Wśród pracowników znalazły się 22 osoby wykonujące pracę na różnych stanowiskach, z różnym stażem pracy i z różnym poziomem wykształcenia.

Testowaniem zostały objęte osoby o zróżnicowanych cechach społeczno-zawodowych. Ilość osób objętych testowaniem, częstotliwość spotkań oraz czas na nie przeznaczony nie został dookreślony w ramach realizowanego projektu. W przypadku doradców zawodowych główny nacisk został położony na ocenę nowego podejścia w kontekście możliwości stosowania go w kierunku przede wszystkim bezrobotnych osób młodych, ale docelowo do szerszego grona odbiorców niezależnie od sytuacji na rynku pracy, czy wieku. Doradcy zawodowi posiadający doświadczenie w prowadzeniu procesów poradniczych skupili się na analizie narzędzi zawartych w metodzie i efektach ich stosowania.

W przypadku pracodawców i pracowników firm proces testowania stał się innowacyjną formą współpracy. Opierał się przede wszystkim na refleksyjnym poszukiwaniu platformy porozumienia, wzajemnym zrozumieniu postaw, przekonań i roli kariery zawodowej w życiu każdego człowieka. Pracodawca wystąpił w roli nieformalnego doradcy zawodowego. Istotne w tym aspekcie stało się podzielenie wnioskami, wymiana informacji i podsumowanie procesu. Osoby testowane objęto indywidualnym procesem doradczym przygotowanym przez doradców zawodowych uczestniczących w spotkaniach z partnerem międzynarodowym dotyczących poradnictwa nadziei. To przygotowanie polegało na opracowaniu zeszytu ćwiczeń zawierającego instrukcję do testowanych narzędzi metody Amundsona, zestaw pytań, które może zadawać pracodawca pracownikowi, aby ułatwić mu wykonanie ćwiczeń oraz sprowokowanie do refleksji.

Zgodnie z założeniami poradnictwa nadziei Amundson odchodzi od tradycyjnego, schematycznego i uporządkowanego procesu, który z góry określa miejsce spotkania, jego czas trwania i bohaterów w nim uczestniczących. W zamian za to proponuje otwartą strukturę spotkań, przyjazną indywidualnym potrzebom osób uczestniczących. Takie elastyczne podejście pozwala na podejmowanie różnorodnych działań w ramach procesu, również spontanicznie z wykorzystaniem kreatywności i wyobraźni. Taka forma procesu ma za zadanie zbudować zaangażowanie klienta, zachęcenie go do odpowiedzialnego i samodzielnego wyznaczania kierunku procesu.

Pomimo braku rygorystycznych procedur w procesie opartym na poradnictwie nadziei Amundson proponuje, aby proces zawierał następujące elementy:

- zbudowanie relacji,
- zdefiniowanie problemu,
- praca nad rozwiązaniem problemu (faza samopoznania, tworzenie wizji, planowanie działań, wdrożenie),
- zakończenie poradnictwa.

**Zbudowanie relacji** opiera się na atmosferze zaufania, znalezienia wspólnego gruntu do rozmowy, doprecyzowania istoty spotkania, jego celu i wzajemnych oczekiwań. W spotkaniu ważne są takie elementy jak refleksja, uważność, empatia, podążanie za osobą uczestniczącą w procesie. Należy podkreślić, że to osoba radząca się jest ważnym podmiotem procesu. Osoba doradzająca nie musi być ekspertem, a raczej człowiekiem wyrażającym autentyczne zainteresowanie losami drugiego człowieka.

**Zdefiniowanie problemu** polega na sprecyzowaniu tematu spotkania, otwarciu perspektyw, a także przeramowanie problemu.

**Praca nad rozwiązaniem problemu** obejmuje kompleksowe dochodzenie do porady sobie z problemem w oparciu o wgląd w siebie przez klienta – identyfikacja umiejętności, wartości, opis bieżącej sytuacji, emocji towarzyszących problemowi.



To także rodzaj autorefleksji nad dotychczasowym życiem. Tworzenie wizji i planowanie działań koncentruje się na generowaniu możliwości i wizualizacji osiągnięcia celu. Następuje wytyczanie konkretnych etapów działania. Ważnym elementem jest też badanie możliwości zawodowych. Wdrożenie to podjęcie decyzji o zastosowaniu w życiu opracowanych rozwiązań.

**Zakończenie poradnictwa** to czas na podsumowanie osobistych osiągnięć. Ostatnie spotkanie jest także ukierunkowane na wzmacnianie inicjatywy, wewnątrzsterowności oraz otwierania na nowe możliwości. Amundson mówi o włączeniu w finał poradnictwa tzw. ceremonii zamykających, pozwalających na uroczyste podsumowanie osiągnięć, stanowiących zwieńczenie i jednocześnie otwarcie na nowe perspektywy. Można podkreślić wyjątkowość ostatniego spotkania poprzez proste gesty: wyjątkowe pożegnanie, drobny upominek, wręczenie świadectwa ukończenia procesu.

Propozycja Amundsona przeznaczona jest przede wszystkim do pracy indywidualnej z klientem. Jednakże podczas spotkań projektowych wysuniliśmy taki wniosek, że wybrane ćwiczenia mogą z powodzeniem posłużyć doradcom zawodowym w procesie grupowym. Ponadto metoda jest elastyczna, nie ogranicza w czasie, daje swobodę planowania spotkań.

## 2. Metody pracy z klientem

W projekcie "Doradztwo na miarę 21 wieku" metoda pracy z klientem bazuje na innowacyjnych działaniach podejmowanych w ramach doradztwa zawodowego w oparciu o założenia metody poradnictwa nadziei. Istotną rolę odgrywa doradca zawodowy oferujący wsparcie dla klienta podczas całego procesu kreowania nowej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Przyjętą formą procesu poradniczego stały się indywidualne spotkania. Doradcy zawodowi wzajemnie ze sobą prowadzili procesy doradcze - jeden doradca dla drugiego. Jednocześnie testowanie metody przeniesiono na grunt miejsca pracy, w którym pracodawca występuje w roli nieformalnego doradcy zawodowego dla swojego pracownika. W tym wypadku doradcy zawodowi wspierali pracodawców i pracowników w całym okresie testowania. Ponadto warto podkreślić, iż testowanie w firmach odbywało się poza godzinami pracy, co pozwalało na pełne zaangażowanie w proces uczestników testowania.

## 3. Użytkownicy metody

Poradnictwo nadziei Amundsona to podejście, które bazuje na zaangażowaniu i refleksji. Stosowanie narzędzi wchodzących w skład metody nie wymaga posiadania wiedzy specjalistycznej z zakresu psychologii, pedagogiki czy filozofii.

Każda osoba gotowa do pracy nad konstruowaniem własnej kariery może swobodnie sięgnąć do poradnictwa nadziei. To lektura wywołująca refleksję, opisująca sposób podróży w głąb siebie, podkreślająca znaczenie każdej historii w życiu człowieka. W takim przypadku warto pamiętać, że człowiek funkcjonuje wśród innych ludzi i zwrócić się do nich z prośbą o wsparcie, czy zwykłą rozmowę wzbogaca samodzielne prowadzenie procesu.

Założeniem projektu "Doradztwo na miarę 21 wieku" było upowszechnienie poradnictwa nadziei wśród doradców zawodowych, pracodawców i osób do 30 roku życia. Tak więc odbiorcy projektu stają się równocześnie użytkownikami metody. To doradcy zawodowi zatrudnieni w publicznych służbach zatrudnienia, w resorcie oświaty, prowadzący własne działalności gospodarcze. To pracodawcy prowadzący firmy dowolnej wielkości i branży oraz ich pracownicy.

## 4. Proces doradczy z wykorzystaniem wybranych narzędzi z metody poradnictwa opartego na nadziei Amundsona

W swojej metodzie – modelu rozwoju kariery opartym na nadziei Norman E. Amundson kładzie nacisk na aktywne, kreatywne i elastyczne podejście do pracy z klientem. Proponowane przez niego narzędzia otwarte są na wszelkie modyfikacje, alternatywy i twórcze eksperymenty. Poniższe opisy narzędzi i ich zastosowanie stanowią wskazówkę dla realnego wprowadzenia osoby radzącej się w przebieg ćwiczenia. Nie narzucają sztywnych instrukcji, dają wręcz swobodę korzystania, aby każdorazowo dopasować ich użycie do indywidualnych potrzeb klienta.

W ramach projektu "Doradztwo na miarę 21 wieku" testowano pięć wybranych narzędzi:

- **Storytelling,**
- **20 rzeczy, które lubię robić,**
- **Krąg mocnych stron,**
- **Karty metaforyczne,**
- **Atraktory miejsca pracy.**

Wybór tych narzędzi był podyktowany przede wszystkim specyfiką jednej grupy odbiorców projektu tj. pracujących osób młodych do 30 roku życia. Wskazane narzędzia wspierają proces refleksji nad własnymi możliwościami i budowaniem na nich nowych kompetencji. Jednocześnie mogą mieć wpływ na budowanie poczucia związku z firmą i chęć rozwoju kariery na jej gruncie. W przypadku doradców zawodowych wybór narzędzi do testowania nie miał istotnego znaczenia ze względu na inny kontekst zastosowania metody.

## ETAPY PROCESU DORADCZEGO

### KROK 1

Wyłonienie osób do udziału w procesie doradczym opartym na metodzie Normana E. Amundsona.

W projekcie "Doradztwo na miarę 21 wieku" wyłonionych zostało 5 pracodawców do testowania metody. Kluczowe przy wyborze pracodawców były następujące czynniki:

- Czy pracodawca współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy w Jaworznie?
- Czy pracodawca zatrudnia osoby w kategorii wiekowej do 30 roku życia?
- Czy pracodawca otrzymuje dofinansowanie do zatrudnienia pracowników?
- Czy pracodawca generuje miejsca pracy, w szczególności dla osób młodych do 30 roku życia?

Pierwsze kontakty z pracodawcami odbywały się telefonicznie. Po wyłonieniu ostatecznej listy pracodawców zorganizowano dla nich spotkanie robocze, celem szczegółowego przedstawienia metody, przekazania materiałów z ćwiczeniami oraz podpisania niezbędnych dokumentów wynikających z realizowanego procesu - porozumienia, oświadczenia itp.

W przypadku doradców zawodowych do testowania zaproszono wszystkie osoby czynnie wykonujące ten zawód w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie.

Jeżeli jesteś doradcą zawodowym i zamierzasz pracować z klientem z wykorzystaniem tej metody zwróć uwagę na uniwersalne kwestie, a mianowicie, czy klient jest gotowy na proces zmiany, czy zainicjował ten proces samodzielnie, czy otrzymał wskazówkę, że należy pracować nad swoją karierą. Ponadto ustal na ile jest gotowy rozpocząć proces doradczy, czy dysponuje czasem i chęcią do pracy nad sobą.

Jeżeli jesteś pasjonatem poradnictwa zawodowego i na co dzień nie masz do czynienia z osobami radzącymi się zaproś do wspólnej pracy tych ludzi, którzy funkcjonują w najbliższym otoczeniu i są gotowe na podróż po metodzie.

Dopasowanie osoby do metody może odbyć się za pomocą rozmowy wstępnej - pierwszego wywiadu; nie ma konieczności stosowania ankiet, kwestionariuszy, czy testów kwalifikacyjnych.

### Krok 2

Przeprowadzenie procesu doradczego opartego na metodzie Normana E. Amundsona.

W przypadku metody poradnictwa opartego na nadziei nie jest określony czas prowadzenia porady, ilość spotkań, wymiar godzin jednego spotkania. Doradca zawodowy podąża za klientem i to wspólnie z klientem ustala takie szczegóły organizacyjno - techniczne. W ramach projektu ustaliliśmy z uczestnikami – osobami testującymi metodę, że pracujemy na wybranych z metody narzędziach/ćwiczeniach.

Wybór określonych narzędzi/ćwiczeń był podyktowany określeniem stopnia ich trudności, ilości i jakości informacji o uczestniku, które będą płynęły z udzielanych przez niego odpowiedzi, chęcią otrzymania konstruktywnej informacji zwrotnej. Na kolejnych stronach znajduje się opis 5 testowanych narzędzi wraz z podpowiedzią jak należy je stosować w pracy z klientem.

Jednocześnie należy pamiętać, że narzędzia z metody Amundsona są częścią kompleksowego procesu poradnictwa, którego ramy zawarte są w teorii poradnictwa nadziei. Z jednej strony nic nie stoi na przeszkodzie, aby korzystać z wybranych elementów metody w zależności od koncepcji doradcy zawodowego na wsparcie klienta. Wybór metody i narzędzia do pracy z klientem to przecież indywidualna kwestia każdego doradcy. Z drugiej strony pełne poznanie metody Amundsona w praktycznym wymiarze z jej walorami dotyczącymi refleksji nad konstruowaniem kariery może przynieść efekt w postaci kompleksowej wiedzy. Dopiero wówczas doradca jest gotowy do wyrażenia opinii, czy nowo poznana metoda posłuży mu do pracy z jego klientem.

W ramach projektu "Doradztwo na miarę 21 wieku" zapoznaliśmy się z metodą w teorii i w praktyce - nasz fiński partner podczas spotkań online zapewnił nam możliwość wykonywania zadań i ćwiczeń w taki sposób, abyśmy mogli swobodnie stosować metodę po zakończonym projekcie. Do testowania wybraliśmy jedynie 5 narzędzi ze względu na ramy czasowe projektu. Zakładamy jednakże, że pełna metoda znajdzie swoje stałe miejsce w katalogu metod stosowanych przez doradców zawodowych nie tylko w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jaworznie.

Po przeprowadzeniu rozmowy wstępnej z klientem można rozpocząć właściwy proces poradniczy. Proces ten to praca z ćwiczeniami oraz ich interpretacją, której dokonują przede wszystkim osoby radzące się. Rolą doradcy jest omówienie celu ćwiczenia, przekazanie instrukcji i dyskretne towarzyszenie osobie radzącej się. Na początek pracy z metodą Amundsona proponujemy stosować ćwiczenia w takiej kolejności jak zostały opisane w tej części publikacji. Łatwiejszym wydaje się wykonanie najpierw tych ćwiczeń, które wychodzą od przyjemnych doświadczeń w życiu człowieka i przechodzą do bardziej wymagających zadań, w których trzeba wejść głęboko w wewnętrzny świat.

# ĆWICZENIA

## Storytelling – narracja i opowiadanie

### Wstęp do ćwiczenia

Podstawą spotkania poradniczego jest opowieść klienta – to z czym przychodzi, z czym się zmagają. Sesja jest przestrzenią otwartą na opowiedzenie własnej historii. Historie są nie tylko codziennym sposobem komunikowania się, ale również przestrzenią do analizy, zanurzoną w biografii. W opowieściach i historiach tkwi źródło wiedzy o nas samych, naszych doświadczeniach, naszych zasobach, strategiach radzenia sobie z problemami, wartościach i perspektywach. Warto stosować różne pytania do generowania historii jako materiału analitycznego i wglądowego.

Rolą doradcy w tym ćwiczeniu jest przypomnienie klientowi o wartości wydarzeń, w których uczestniczył do tej pory w swoim życiu. To mogą być wydarzenia z różnych sfer życia – niekoniecznie zawodowe. Klient powinien wiedzieć, że w ćwiczeniu nie dokonuje się oceny jakościowej historii, co więcej tej oceny nie dokonuje sam klient, ani też doradca. Historia ma stać się punktem wyjścia do dalszej refleksji nad konstrukcją kariery. Doradca jest nieoceniającym słuchaczem budującym atmosferę znaczenia.

### Jak wykonać ćwiczenie?

Powiedz osobie, której doradzasz: przypomnij sobie różne sytuacje ze swojego życia i jedną z nich spróbuj opisać z najdrobniejszymi szczegółami tj. kiedy miała miejsce, czy ktoś jeszcze w niej uczestniczył, jak długo trwała, jakie emocje towarzyszyły Ci w tym czasie. Masz do wyboru jeden spośród następujących tematów:

1. Opisz sytuację, gdy wszystko było w porządku, ale wiedziałeś, że najwyższa pora na zmiany.
2. Opisz czas, gdy nic się nie układało, ale wiedziałeś, że musisz wytrwać w tej sytuacji i ostatecznie wszystko się ułożyło.
3. Opisz sytuację, gdy cel nie rysował się jasno, ale mimo wszystko dążyłeś do niego dalej.
4. Opisz sytuację, gdy podjąłeś intuicyjną decyzję.
5. Opisz sytuację, kiedy myślałeś, że masz wszystko pod kontrolą, ale w końcu Ci się nie udało. Jak sobie wtedy poradziłeś?
6. Opisz sytuację, gdy nadarzyła Ci się niesamowita okazja. Co zrobiłeś, by ją wykorzystać?
7. Opisz sytuację, gdy miałeś obrany cel i opracowany plan, ale wydarzyło się coś nieoczekiwanego i musiałeś skorzystać z planu „B”.
8. Opisz sytuację, gdy podjąłeś ryzyko, nie będąc pewnym wyniku swoich działań.
9. Opisz sytuację, gdy zmieniłeś swoje postrzeganie danej sprawy i to umożliwiło Ci dostrzeżenie innych, nowych możliwości.
10. Opisz sytuację, gdy dowiedziałeś się czegoś nowego o sobie, co pozwoliło Ci całkowicie zmienić tok myślenia (Anna Ewa Górka, Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery N.E.Amundsona, s. 26)

Przygotowując to ćwiczenie do testowania dokonaliśmy niewielkiej zmiany treści tematów i zaproponowaliśmy naszym uczestnikom, aby wybrali jeden spośród trzech opracowanych przez nas tematów. Ta zmiana była podyktowana koniecznością dostosowania rodzaju historii do kontekstu zawodowego, kulturowego i społecznego funkcjonowania osób testowanych. W zależności od potrzeb każdy doradca może dokonać takiej zmiany inspirowany propozycjami zapisanymi w metodzie Amundsona. Istotne jest zachowanie idei tego ćwiczenia - niezależnie od tematu historii efekt powinien być jednolity - radzący się powinien wyciągnąć wnioski pokazujące mu, że dotychczasowe życie niesie informacje o posiadanym przez niego potencjale.

Radzący się otrzymał od nas kartkę papieru, na której były wypisane przykładowe tematy do opisanie ewentualnej historii oraz miejsce na napisanie swojej historii. Ponadto poprosiliśmy klienta, aby wypisał swoje umiejętności, które wyeksponowały się w opisywanej przez niego historii.

Tematy dla klienta do wyboru, które wykorzystaliśmy podczas testowania metody:

1. Opisz sytuację, gdy nadarzyła Ci się jakaś niesamowita okazja. Co zrobiłeś, aby ją wykorzystać?
2. Opisz sytuację, w której podjąłeś decyzję i dzięki temu osiągnąłeś sukces. Jak się wtedy czułeś?
3. Opisz sytuację, kiedy myślałeś, że masz wszystko pod kontrolą, ale w końcu nic się nie udało. Jak sobie wtedy poradziłeś?

**TUTAJ JEST MIEJSCE NA TWOJĄ HISTORIĘ:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Teraz pomyśl, jakie umiejętności i zdolności musiałeś wykorzystać, aby ta historia, którą opisałeś zakończyła się pomyślnie. Wypisz te umiejętności:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

W tym ćwiczeniu rolą doradcy jest także zachęcanie do szczegółowego opisanie sytuacji, dopytywanie o potrzeby, oczekiwania, uczucia, myśli i podejmowane działania, wartości i ogłąd sytuacji przez rodzinę, przyjaciół, znajomych. Następnym etapem jest transfer wiedzy o sobie na obecne wyzwania, odniesienie do aktualnej sytuacji. Czasem zadaniem jest zaś uświadomienie sobie przez osobę radzącą się nowych dróg i interpretacji, aby ludzie uwięzieni w jednej historii mogli wypowiedzieć bardziej konstruktywną narrację. Do przeprowadzenia tego narzędzia nie są potrzebne żadne szablonowe materiały - wystarczy, aby klient otrzymał kartkę papieru i coś do pisania.

## Wstęp do ćwiczenia

Na zbudowanie relacji w fazie poznawania się i znajdowania „wspólnego gruntu” pozwala m.in. ćwiczenie „20 rzeczy, które lubię robić”, dające osobie radzącej się przestrzeń na swobodny opis siebie w bezpiecznych kontekstach, dodających mocy i poczucia osobistego znaczenia. Zadanie otwiera na samopoznanie, refleksję nad życiem, wartościami, preferencjami i upodobaniami. Pozwala na opowieść o osobistych zainteresowaniach, umiejętnościach czy stylu życia. Uwzględni szerszy kontekst funkcjonowania osoby radzącej się, obszary jej zaangażowania i pasji. Jest dobrym punktem wyjścia podczas rozmów z młodymi osobami, które nie mają wyraźnej struktury zawodowej w życiu.

## Jak wykonać ćwiczenie?

Osobę radzącą się zaprosz się do spisania 20 aktywności z dowolnego obszaru np. zawodowego lub osobistego, które sprawiają jej satysfakcję (przyjemność, radość). Do każdej z wymienionych czynności klient sam sobie zadaje następujące pytania:

- Kiedy ostatnio to robiłeś?
- Ile to kosztowało?
- Czy jest to coś, co robi się samemu czy z innymi?
- Czy wymaga planowania czy też może być spontaniczne?
- Co wnosi ono w życie klientów – spełnienie umysłowe, emocjonalne, fizyczne, duchowe? (może być więcej niż jedna odpowiedź).

Aby znaleźć wspólny język z klientem oraz pogłębić relację z nim w bardziej osobistym wymiarze, warto wskazać w tym ćwiczeniu własne upodobania. Od strony formalnej klient może posłużyć się klasyczną tabelą z listą ulubionych działań czy aktywności.

Przygotowując to ćwiczenie do testowania posłużyliśmy się odpowiedzią zawartą w metodzie Amundsona - zgodnie z instrukcją podaną powyżej. Sporządziliśmy tabelę zawierającą miejsce na wpisanie "20 rzeczy" oraz pytania szczegółowe, mające wzbudzić refleksję klienta.

**Wypisz 20 rzeczy (czynności), które sprawiają Ci przyjemność, zarówno z obszaru zawodowego, jak i osobistego. Do każdej z wymienionych rzeczy zadaj sobie pytanie i wpisz odpowiedź do tabeli.**

| Rzecz, czynność | Kiedy to robiłeś | Ile to kosztowało | Czy robiłeś to sam czy z innymi | Planowane czy spontaniczne | Co Ci to dało |
|-----------------|------------------|-------------------|---------------------------------|----------------------------|---------------|
| 1               |                  |                   |                                 |                            |               |
| 2               |                  |                   |                                 |                            |               |
| 3               |                  |                   |                                 |                            |               |
| 4               |                  |                   |                                 |                            |               |
| 5               |                  |                   |                                 |                            |               |
| 6               |                  |                   |                                 |                            |               |
| .....           |                  |                   |                                 |                            |               |

W tym ćwiczeniu proponujemy, aby udzielić osobie radzącej się dodatkowych wyjaśnień dotyczących pytań i udzielanych na nie odpowiedzi.

## Pytanie 1 Kiedy ostatnio to robiłeś?

W kolumnie z tym pytaniem można wpisać konkretną jednostkę czasu np. 4 godziny temu, dwa dni temu, miesiąc temu lub konkretną datę np. 10 września br.

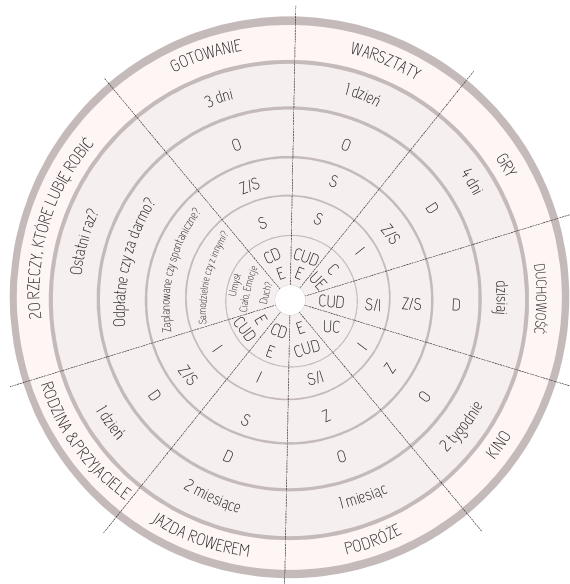
Pojęcie kosztów może być różnie interpretowane przez osobę radzącą się. W tym wypadku należy podpowiedzieć klientowi, że chodzi tutaj o koszt materialny tzn.: dana rzecz/czynność kosztowała określoną sumę pieniędzy np. 50zł. Jeżeli klient nie poniósł kosztów to taką informację wpisuje do tabeli np.: 0zł lub nie poniosłem kosztów.

W tej kolumnie osoba radząca się może wpisać tylko siebie lub dowolną liczbę osób, z którymi wykonuje daną rzecz. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby w tym miejscu wypisała imiona osób, z którymi wykonuje daną rzecz najczęściej.

Osoba radząca się wybiera jedną spośród dwóch podanych opcji. Będą tacy klienci, którzy stwierdzą, że daną rzecz wykonują "pół na pół" - wówczas warto poprosić klienta o udzielenie dodatkowych wyjaśnień.

Ponadto w przypadku niektórych klientów ilość 20 rzeczy, które należy wpisać do tabeli może wydawać się bardzo duża. Wówczas warto pomyśleć o zmniejszeniu ilości koniecznych wpisów. Prosimy klienta o wpisanie od 5 do 10 lub od 5 do 15 rzeczy, które lubi robić. Niewykluczone, że klient z początku nie będzie mógł odnaleźć takiej ilości przyjemnych dla siebie czynności, jednak z czasem uzupełniania tabeli, może okazać się, że nasunęły mu się dodatkowe rzeczy, o których wcześniej nie pamiętał, a są równie przyjemne w życiu jak te już wcześniej wypisane.

Amundson proponuje także model kołowy tego ćwiczenia przedstawiony na poniższym rysunku. Wybór wersji zależy od doradcy.



19



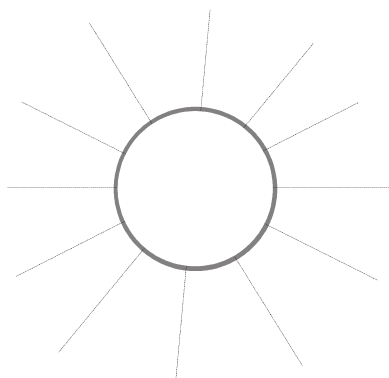
### Wstęp do ćwiczenia

U podstaw ćwiczenia „Krąg mocnych stron” leży założenie, że nasze doświadczenia mogą dać nam wgląd w nasze wartości, cechy osobiste, zainteresowania, umiejętności i zasoby, mogące w znaczący sposób wpływać na rozwój naszej kariery. Na co dzień nie rozważamy potencjałów, które tkwią w naszych doświadczeniach, a cenne informacje z nich płynące mogą być nieuświadomione i niewyraźne.

Ćwiczenie pozwala na zwiększenie samoświadomości – daje możliwość zatrzymania się nad danym wydarzeniem, zaobserwowania dynamiki analizowanego doświadczenia, wkładu w rozwój sytuacji i dostrzeżenia mocnych stron. Generowanie silnych stron oparte jest na prawdziwym zdarzeniu, co pozwala na akceptację informacji zwrotnych o sobie i zintegrowanie ich z myśleniem o sobie. Jest ono bowiem ugruntowane w realnym przeżyciu i działaniu. Co istotne, ćwiczenie to buduje bardziej pozytywną i pełną nadziei wiedzę o sobie.

### Jak wykonać ćwiczenie?

Powiedz osobie, której doradzasz: pomyśl o działaniu, w którym uczestniczyłeś w przeszłości, w które byłeś zaangażowany i dumny ze swojego udziału. W centralnym punkcie koła wpisz to działanie, a na promieniach wypisz wszystkie mocne strony, które musiałeś wykorzystać do wykonania tego działania. Jeżeli nie potrafisz przypomnieć sobie takiego działania ze swojego życia to w środku koła napisz swoje imię, a na promieniach wypisz mocne strony, które posiadasz.

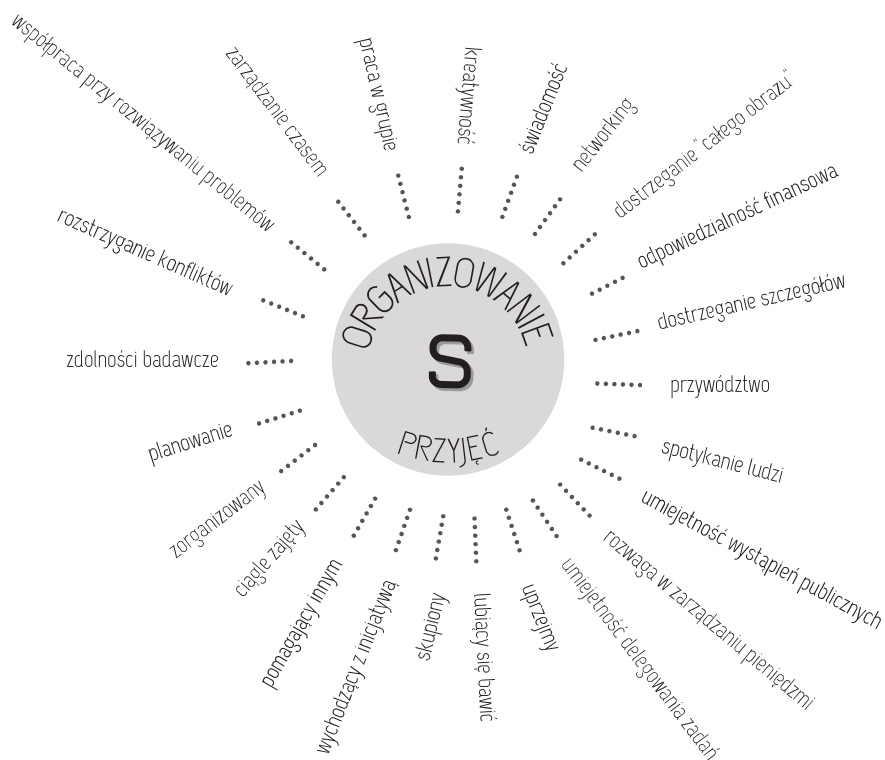


Ta wersja ćwiczenia została przez nas wykorzystana podczas testowania. Za Amundsonem można wykonać wersję bardziej rozbudowaną.

Tak brzmi instrukcja:

1. Zaprosz klienta, aby pomyślał o działaniu, w którym uczestniczył w przeszłości, w które był zaangażowany i dumny ze swojego wkładu i/lub osiągniętych wyników. Wyjaśnij, że może to być aktywność z obszaru zawodowego, wolontariatu lub działalności edukacyjnej.
2. Weź duży arkusz papieru (typu flipchart), by zapisywać notatki na motywach opowiadania klienta. Zadbaj o przejrzystość zapisu, aby móc wykorzystać zebrane informacje do dalszej analizy. Kiedy klient opisuje swoje doświadczenia, należy dopytać go o pełny opis zawierający uczucia, myśli i motywacje.
3. Następnie weź drugą dużą kartkę papieru (typu flipchart) i napisz w centrum kartki dużą literę S, oznaczającą "Siłę" zawartą w prezentowanej przez klienta historii.
4. Po wybrzmieniu opowieści – spójrz na zapisane szczegóły umieszczone na pierwszym flipcharcie i zacznij identyfikować, co te obserwacje mogą powiedzieć w kategoriach celów klienta, zainteresowań, osobistego stylu i wartości. Zapisz każdą nową myśl – wgląd jako „promień” wokół dużego S (na drugiej kartce).
5. Gdy skończysz etap generowania wglądów, zapytaj klienta, czy ma jakieś inne obserwacje, przemyślenia czy uwagi, które chciałby dodać do wykresu S.

6. Możesz również poprosić klienta, aby pomyślał o takich zadaniach /czynnościach, które nie poszły pomyślnie i zobacz jakie nowe informacje się pojawią – w kategoriach mocnych stron, wartości, zainteresowań, osobistego stylu klienta, lub jakie rysują się „pułapki”, których należy unikać w przyszłości (Uwaga: flipchart „S” jest przestrzenią dla pozytywnych stron, więc jeśli zidentyfikujesz pułapki, należy je albo przeformułować w siłę, albo nie zapisywać ich na flipcharcie „S”).
7. Przedyskutuj, w jaki sposób zidentyfikowane mocne strony mogą być zastosowane do aktualnej wizji pracy (Anna Ewa Górka, Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery N.E.Amundsona, s. 31-32).



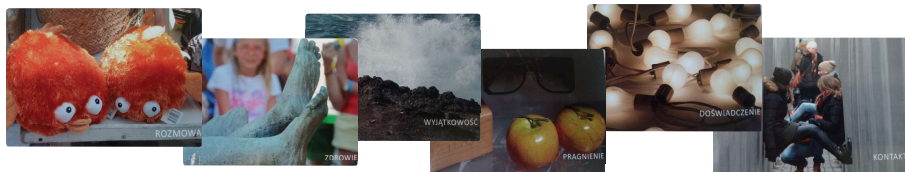
„Kraąg mocnych stron”, opracowano na podstawie:  
 Anna Ewa Górka, Nadzieja i aktywne zaangażowanie  
 w poradnictwie kariery N.E.Amundsona, s. 31

### Kraąg mocnych stron – modyfikacje

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

## Wstęp do ćwiczenia

Jednym z narzędzi poznawczych służących do osobistego rozwoju, pobudzania kreatywności i zmiany zachowań jest praca z kartami metaforycznymi. W metodzie Amundsona znajduje się zestaw 48 kart. Na zestaw składa się 40 metafor, które można odnieść do rozwoju kariery: podróż, życie jako książka, wspina- nie się na drabinę sukcesu, żniwa, droga do szczęścia, pływanie/unoszenie się, łapanie wiatru, rzemio- słowo kariery, budowanie sieci relacji, odgrywanie ról. Każda karta składa się z krótkiego opisu metafory oraz dodatk- kowych pytań i komentarzy służących refleksji. Dodatkowe 8 kart zaprasza do tworzenia własnych pomysłów i skojarzeń. Karty mogą być używane poprzez wybór losowy lub pre-selekcję grupy kart, szczególnie odnoszą- cych się do aktualnej sytuacji. Ponieważ nie dysponujemy kartami z metody Amundsona w tym ćwiczeniu wykorzystaliśmy karty metaforyczne, które posiadamy.



## Jak wykonać ćwiczenie?

Powiedz osobie, której doradzasz:

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

Testowanie tego ćwiczenia wśród pracowników firm w ramach projektu zyskało zupełnie nowy wymiar, ze względu na fakt, iż odbywało się poza siedzibą Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie i było prowadzone przez pracodawców. Pracodawcy nie dysponowali kartami metaforycznymi, których mogliby użyć w rozmowie z pracownikami objętymi testowaniem. Wobec powyższego instrukcja do ćwiczenia brzmiała następująco:

1. Masz do dyspozycji kartkę formatu A4.
2. Spróbuj narysować na tej kartce obraz swoich marzeń zawodowych. Możesz użyć obrazów, a także słów, cyfr czy znaków.
3. Nie ma znaczenia fakt, czy potrafisz rysować, ale to co chcesz pokazać. To forma wizualizacji Twojego marzenia.

Ze względu na fakt, że nie każdy doradca dysponuje kartami metaforycznymi uznaliśmy, iż taka forma zastosowania metafory też będzie przydatna w refleksji nad karierą. W tym miejscu warto podkreślić, że metoda Amundsona jest metodą pobudzającą do tworzenia wizualizacji własnej przyszłości właśnie w formie obrazów, czy rysunków wykonywanych przez klientów. Karty zawarte w metodzie Amundsona nie są dostępne w ramach projektu, który realizujemy.

Równocześnie podczas spotkania roboczego z pracodawcami użyliśmy kart metaforycznych, którymi dysponujemy, aby wyjaśnić kontekst tego ćwiczenia. Pracodawcy mieli okazję zapoznać się z ćwiczeniem i wykonać je właśnie z użyciem kart metaforycznych.

Jeżeli jesteś doradcą to karty metaforyczne możesz wykonać samodzielnie z wycinków gazet, darmowych grafik zawartych na stronach internetowych lub rysując obrazy w miarę posiadanych zdolności. Jeżeli masz możliwość zakupu takich kart metaforycznych to gorąco polecamy taką inwestycję w zasoby dydaktyczne. Poniżej zamieszczamy zdjęcia kilku kart, które wykonał Zespół Projektowy.



Przykładowe karty metaforyczne stworzone własnoręcznie

### Wstęp do ćwiczenia

Atraktory to czynniki przyciągające daną osobę do pewnych miejsc pracy czy typów kariery, które wpływają na wybory związane z karierą, choć oczywiście priorytety w tym obszarze mogą się zmieniać wraz z upływem czasu. Norman E. Amundson proponuje model „atrakcyjności” obecnego i wymarzonego miejsca pracy. Przedstawia definicję 10 atraktorów, które mogą mieć różne znaczenie i wagę dla ludzi podejmujących decyzje o ścieżce zawodowej:

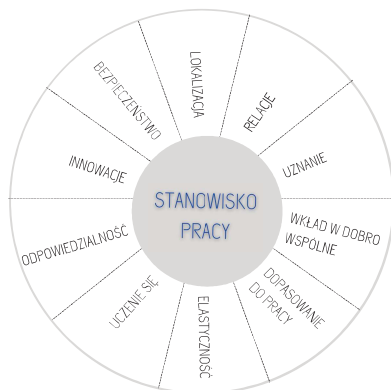
- Bezpieczeństwo – obejmuje bezpieczeństwo finansowe i fizyczne, jak i stabilną pozycję. Istotne są tu parametry tj. wynagrodzenie, dodatkowe świadczenia (np. opieka medyczna) czy stała praca.
- Lokalizacja – odnosi się do fizycznego środowiska pracy, jego położenia, odległości od ważnych obiektów, komfortu i estetyki.
- Relacje – dotyczą satysfakcjonujących i wspierających stosunków interpersonalnych w miejscu pracy (ze współpracownikami, przełożonymi czy klientami).
- Uznanie – czynnik związany z poczuciem, że wykonywana praca ma znaczenie, jest doceniana przez innych poprzez m.in. pochwały, podwyżki, dyplomy, awanse czy poczucie satysfakcji.
- Poczucie misji – percepcja pracy jako ważnej, etycznej i służącej zmianie świata/ lokalnej społeczności na lepsze; zaangażowanie w działalność pomocową.
- Stopień dopasowania do miejsca pracy – oznacza spójność pracy z posiadanymi przez osobę umiejętnościami, zainteresowaniami i wartościami.
- Elastyczność – obejmuje równowagę na linii praca-życie osobiste (work-life balance) poprzez np. możliwość pracy zdalnej, dopasowanie grafiku, korzystanie ze spersonalizowanych świadczeń.
- Uczenie się – miejsce pracy wspierające rozwój zawodowy i osobisty, dostarczające ciągłych wyzwań, stymulujące i zachęcające do podnoszenia swoich kwalifikacji.
- Odpowiedzialność – związana z samodzielnym wykonywaniem zadań, kierowaniem innymi, autorytetem, autonomią i niezależnym podejmowaniem decyzji.
- Innowacja – miejsce zorientowane na działania nowatorskie, oryginalne, twórcze.

### Jak wykonać ćwiczenie?

Do określenia atraktorów można użyć m.in. modelu kołowego lub diagramu. Analizę można rozpocząć od przedstawienia definicji poszczególnych atraktorów.

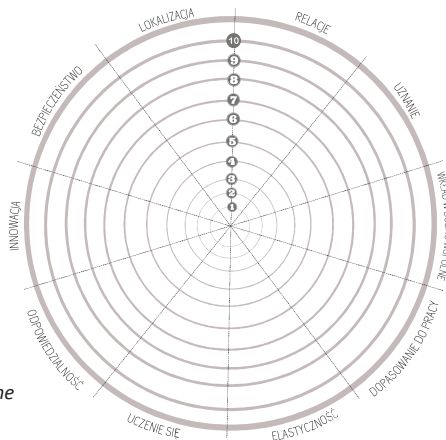
Powiedz osobie, której doradzasz: zastanów się, które czynniki są kluczowe w podejmowaniu wyborów zawodowych. Następnie wybierz 3 najważniejsze czynniki i pokoloruj diagram w taki sposób, aby były wyraźnie oznaczone. Wybierz także 3 czynniki, które są najmniej istotne i z których byłbyś skłonny zrezygnować, jeśli byłoby to konieczne.

Do wykonania tego ćwiczenia należy przygotować diagram ze wszystkimi wymienionymi wyżej atraktorami.



*Koło atraktorów miejsca pracy,  
opracowano na podstawie:  
Anna Ewa Górka, Nadzieja i aktywne  
zaangażowanie w poradnictwie  
kariery N.E.Amundsona, s. 44*

Doradca zachęca do subiektywnej oceny ww. czynników – zdiagnozowania, z których atraktorów osoba radząca się może zrezygnować, a które atraktory są kluczowe dla poczucia satysfakcji z pracy. Dla pogłębienia refleksji można fizycznie wyeliminować dany atraktor – odkładając na bok daną część koła (np. poprzez jej wycięcie). Można też zapytać o to jak zmieniały się priorytety, jak przekształcał się preferowany wzorzec atraktorów na linii czasu: jakie czynniki były ważne kiedyś, a jakie są istotne teraz (ewentualnie co się zmieni w przyszłości).



*Atraktory miejsca pracy – diagram, opracowano na podstawie: Anna Ewa Górka, Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery N.E.Amundsona, s. 45*

W przypadku powyższego grafu instrukcja brzmi: wskaż znaczenie każdej kategorii względem innych kategorii na grafie, zaznaczając punkt na wybranej linii w każdym wycinku koła w skali od 1 do 10, gdzie 10 określa największe znaczenie, a 1 najmniejsze.

## KROK 3

Podsumowanie procesu doradczego opartego na poradnictwie nadziei.

Przedstawione narzędzia poradnicze wymagają zmiany myślenia i poszerzenia perspektywy postrzegania siebie i otaczającej rzeczywistości. Amundson promuje praktyczne i elastyczne podejście do narzędzi i struktur sesji poradniczych, zachęcając do wykorzystania metaforycznych, narracyjnych i polisensorycznych praktyk (storytelling, wizualizacje, rysunki, praca z flipchartem, techniki ekspresyjne, artystyczne). Zachęca także do pracy w terenie - na zewnątrz, w otoczeniu natury. Propozycja pracy z klientem na podstawie dialogu, metafory, czy kołowych diagramów wskazuje na nielinearne podejście do kariery. Poradnictwo oparte na nadziei jest procesem wychodzenia z „kryzysu wyobraźni”, kreatywnym generowaniem nowych rozwiązań.

Podsumowanie pracy z klientem powinno zawierać ekspozycję najważniejszych punktów w procesie - można je omówić z klientem i dodatkowo opisać w formie portfolio. Klient zabiera dla siebie wszystkie prace, które wykonał podczas procesu. Doradca pozostawia dla siebie notatki dotyczące klienta, w szczególności jeżeli proces jest w jakikolwiek sposób rejestrowany (to zależy od wymogów instytucji, w której pracuje doradca).

W ramach projektu zaplanowaliśmy, że na ostatnim spotkaniu klient uzupełni ankietę ewaluacyjną, która będzie zawierała informację o podejściu klienta do procesu i wskazówki dla doradcy jak ten proces udoskonalać.

Zgodnie z zaleceniami Amundsona warto nagrodzić klienta na ostatnim spotkaniu za trudy udziału w procesie. W przypadku jednej z firm, w której odbywało się testowanie nagrodą była premia finansowa dla pracownika za udział w testowaniu. Propozycją nagrody dla klienta może być także forma certyfikatu, która będzie zawierała informacje o udziale w procesie poradniczym.

Jak wcześniej wspomniano w testowaniu wykorzystaliśmy 5 narzędzi z metody Amundsona. Podczas spotkań projektowych z fińskim partnerem zapoznaliśmy się z wszystkimi narzędziami zawartymi w w/wym. metodzie, omówiliśmy każde z ćwiczeń i uważamy, że warto je wykorzystać w procesie doradczym. Wśród nich znajdują się:

- Przepływ kariery
- Krąg kariery
- Krąg informacji zawodowych
- Krąg połączeń
- Metafory
- Metoda dwóch - trzech krzesel
- Przechodzenie problemu
- Znaczący Inni

## Przepływ kariery

### Wstęp do ćwiczenia

W tym ćwiczeniu pojawia się hasło metafory przepływu, która obrazuje innowacyjny sposób myślenia o zadaniach i wyzwaniach zawodowych oraz o sposobach planowania kariery. We wstępie procesu poradniczego warto wypracować takie postawy u klienta, które określone zostały mianem kompetencji przepływu kariery, a wśród nich znajdują się:

- autorefleksja
- samoświadomość
- tworzenie wizji
- planowanie celów
- wdrażanie i adaptacja

Te kompetencje to kotwice na drodze do celu. Kotwice pozwalają na zwiększenie poziomu nadziei i mają wpływ na lepsze zarządzanie karierą. Kotwice kariery występują także w znanej doradcom koncepcji Scheina, lecz jest ona odmienna od poradnictwa opartego na nadziei.

Istotą tego ćwiczenia jest skupienie się na rozwijaniu przepływu kariery, "zanurzaniu" się w czynności zawodowe - ten stan jest udziałem tych osób, które czują się kompetentne w danym zakresie, zaangażowane w wykonywanie zadań w oparciu o adekwatne do tych zadań umiejętności.

Satysfakcja z wykonanego zadania jest także związana z systemem wartości - w tym ćwiczeniu ważne jest także diagnozowanie i nazywanie wartości.

Sterowanie karierą i utrzymanie poczucia nadziei szczególnie w tych momentach, w których czynniki zewnętrzne (środowiskowe) mają wpływ na przebieg kariery może być trudne dla klienta. Zdefiniowanie kompetencji pozwalających na utrzymywanie obranego kursu to podstawa procesu poradniczego. Klient musi mieć pewność, że zasób kompetencji będzie mu sprzyjał w realizacji kariery. Warto zapytać klienta, w którym obszarze kompetencyjnym czuje się bardzo mocny. Kolejne spotkania z klientem będą dotyczyły każdego z tych obszarów, aby ugruntować poczucie nadziei i sprawstwa.

### Jak wykonać ćwiczenie?

Powiedz osobie, której doradzasz: idea przepływu kariery to metafora dla zrozumienia drogi życiowej lub zawodowej. Przepływ rzeki z jej zmiennym nurtem, zakrętami i prądami – przypomina zawirowania i prądy na ścieżce kariery. Idea przepływu wyraża się w różnorodnych obrazach takich jak:

- spieniona woda, która wymaga mocnego wiosłowania i wiedzy merytorycznej, obfitych zasobów umiejętności,
- spokojne wody, które wymagają wykorzystania siły własnej do poruszania się z nurtem rzeki,
- stałe prądy, w których praca odbywa się w stabilnym tempie,
- zawirowania i zakręty, które wiążą się z niespodziewanymi jak i oczekiwanymi wyzwaniami. (Anna Ewa Górka, Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery N.E.Amundsona, s. 29)

Osoba radząca się powinna opisać swój obecny przepływ kariery. Konieczna jest także refleksja, czy były ostatnio czasy, kiedy nawigowała w zmiennych prądach lub wodach lub czy sytuacja zmieniła się w ostatnim czasie. Osoba radząca się powinna skupić uwagę na zadaniach z przeszłości, kiedy czuła się w „optymalnym przepływie”. Ważne byłoby, aby opisała 2–3 takie momenty. Mogą być one związane z pracą, praktyką, wolontariatem lub życiem osobistym. Osoba radząca się może także opowiedzieć co uczyniło te doświadczenia wyjątkowymi. Do tego ćwiczenia potrzebna jest kartka papieru i coś do pisania.



## Wstęp do ćwiczenia

U podstaw ćwiczenia krąg kariery leży założenie, że każda osoba jest wyjątkowa – stanowi unikatową kombinację wielu różnych aspektów. Krąg zachęca do spoglądania na swoje życie z wielu perspektyw, do wyjścia poza utarte szlaki jedynej, słusznej drogi. Zapewnia wizualną strukturę do zbierania i uporządkowywania informacji na temat ośmiu elementów kluczowych dla właściwego zrozumienia siebie i ustalenia celów kariery zawodowej. Pozwala na wybranie celów życiowych/zawodowych, które będą spójne i zrównoważone z innymi elementami kręgu. Krąg kariery jest wszechstronnym obrazem danej osoby – to naturalny punkt wyjściowy do badania tego, co mogłaby ona robić i jakie kroki podejmować.

## Jak wykonać ćwiczenie?

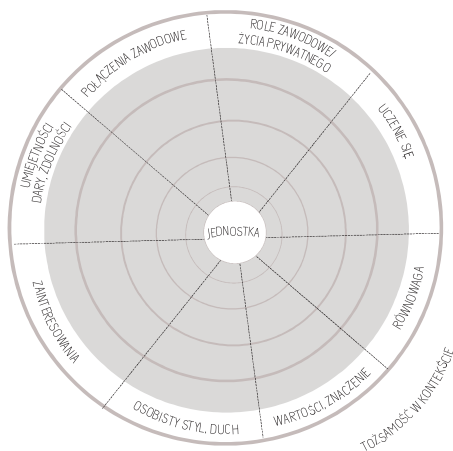
Powiedz osobie, której doradzasz: Krąg kariery przedstawia poszczególne elementy życia, które możesz wziąć pod uwagę w poszukiwaniach dobrych celów kariery zawodowej. Od centrum kręgu wychodzi osiem elementów. Elementy te można uszeregować pod względem ważności. Im większa harmonia między elementami kręgu, tym większe prawdopodobieństwo, że uda się znaleźć satysfakcjonującą ścieżkę kariery zawodowej. Dwa główne pierścienie kręgu kariery są przeznaczone do zapisywania spostrzeżeń z dwóch perspektyw. Wewnętrzny krąg jest przeznaczony na osobiste, własne refleksje, zewnętrzny na spostrzeżenia innych. Inni mogą dostrzec coś, czego my nie widzimy i powiedzieć coś, czego nie mamy śmiałości powiedzieć.

W tym ćwiczeniu powinieneś zastanowić się nad następującymi kwestiami:

1. Pamiętaj, że nie wszystkie elementy kręgu mają taką samą wagę. Jedna osoba może przywiązywać większą wagę do równowagi, inna do zainteresowań. Krąg każdej osoby będzie jedyny w swoim rodzaju.
2. Zachowuj zrównoważoną perspektywę; nie wszystko w kręgu kariery będzie się spełniać w konkretnej pracy.
3. Wykorzystaj podejście całościowe, takie jak opowiadanie historii, by odkrywać różne komponenty w całościowym kontekście – różne umiejętności w dotychczasowych doświadczeniach.
4. Pamiętaj, że krąg kariery jest dynamiczny i będzie się zmieniać wraz z upływem czasu. W miarę upływu lat będziesz odgrywać różne role w życiu zawodowym/prywatnym, uczyć się nowych rzeczy, nabywać nowych umiejętności, rozwijać nowe zainteresowania, itd. (Anna Ewa Górka, Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery N.E.Amundsona, s. 34).

Do wykonania tego ćwiczenia potrzebny jest szablon kręgu

*Krąg kariery, opracowano na podstawie:  
Anna Ewa Górka, Nadzieja i aktywne  
zaangażowanie w poradnictwie  
kariery N.E.Amundsona, s. 33*





### Wstęp do ćwiczenia

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

### Jak wykonać ćwiczenie?

Powiedz osobie, której doradzasz: Wybierz zawód, którym jesteś zainteresowany i wpisz jego nazwę w centrum kręgu. Zastanów się nad następującymi elementami:

1. Umiejętności: „Co robią ludzie w tym zawodzie? Jakie są typowe zadania, które wykonują?  
Jakie umiejętności są potrzebne, aby to zrobić? Jaki poziom umiejętności jest potrzebny do każdego zadania? Jak ludzie w tym zawodzie rozwijali te umiejętności?  
Które umiejętności są potrzebne, aby zostać zatrudnionym? Których można się nauczyć w pracy?”
2. Zainteresowania: Czego ludzie w tym zawodzie nie lubią lub lubią? Dlaczego?  
Jakie zainteresowania rozwijają ludzie w tym zawodzie?
3. Styl osobisty: Jakie osobiste cechy pozwalają ludziom odnieść sukces w tym zawodzie? Czego szukają pracodawcy? Czego szukają inni, współpracownicy lub klienci? Jakie typy osobowości odnoszą sukces w tym zawodzie? Jakie osobiste nawyki są potrzebne w tej pracy? Jak ludzie w tym zawodzie rozwijali te osobiste cechy?
4. Wartości: Jakie wartości są zazwyczaj związane z tym zajęciem? Jakie są wartości zaangażowanych firm lub organizacji / kierownictwa / pracowników / ludzi, którzy mają kontakt z tym zawodem? Czy są one zgodne z Twoimi wartościami? Do jakiego stopnia jesteś elastyczny?
5. Równowaga: Jaki rodzaj równowagi daje ten zawód? Ile czasu trzeba poświęcić i ile czasu ludzie faktycznie poświęcają? Jakie duchowe, emocjonalne, umysłowe, fizyczne potrzeby można zaspokoić w tym zawodzie? Czy ten zawód umożliwia lub utrudnia wykonywanie czynności, które chcesz robić poza swoją pracą?
6. Nauka: Czego musisz nauczyć się, by odnieść sukces w tym zawodzie? Jakiej wiedzy oczekują od Ciebie pracodawcy, współpracownicy, klienci i inni? Jak uczą się ludzie w tym zawodzie? Gdzie ludzie dowiadują się, co muszą wiedzieć o tym zawodzie? Na ile potrzebna jest formalna edukacja, aby zacząć? (Jak długo? Koszt? Itd.) Czego można się nauczyć w pracy? Jakie są alternatywne formy uczenia się? Jakiego rodzaju kształcenie ustawiczne będzie konieczne?
7. Role życiowe/zawodowe: Jakie typowe role przyjmują osoby w tym zawodzie? Jakie doświadczenia zawodowe/życiowe są potrzebne do rozpoczęcia tej kariery/ do rozwoju w tym zawodzie? Które z nich mieli ludzie, którzy obecnie pracują w zawodzie? Gdzie ludzie nabywają doświadczenie w tym zawodzie? Jakie są typowe ścieżki kariery w tym zawodzie?
8. Relacje zawodowe: Jakie firmy lub organizacje są związane z tym zawodem w Twojej okolicy? Kogo znasz, kto wie, że może mieć związek z tym zawodem, lub kto może znać kogoś, kto jest z nim związany? Kim są ludzie, z którymi chciałbyś się skontaktować osobiście? Czy są jakieś grupy lub stowarzyszenia, w których działalność powinieneś być zaangażowany? (Anna Ewa Górka, Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery N.E.Amundsona, s. 35)

### Wstęp do ćwiczenia

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

### Jak wykonać ćwiczenie?

Powiedz osobie, której doradzasz: stwórz listę potencjalnych połączeń/czynników wpływu, które zapewniają Ci pomoc w trudnych momentach. Powiązania nakładają się na siebie, ważne jest abyś połączył się z każdą ze sfer: jednostka, rodzina, społeczność, kultura, świat natury, świat duchowy. Pomyśl: „Jakie ludzie mogą mieć połączenia w życiu?”, „Jakie powiązania i kontakty są możliwe w życiu?”, „Jak myślisz, kto lub co może dać ludziom poczucie wsparcia, siły, bycia ważnym?”, „Kiedy ludzie są przygnębieni, co im pomaga?”, „Co pomaga przetrwać ciężkie czasy?”, „Co dodaje ludziom energii?”. Postaraj się wypisać wszystkie pomysły, bądź elastyczny i otwarty.

W tym ćwiczeniu warto udzielić dodatkowych wyjaśnień dotyczących poszczególnych sfer:

- Ja odnosi się do wszystkiego, co dotyczy osoby, jej wewnętrznego świata (np. cechy osobowe, wspomnienia, marzenia, wewnętrzna komunikacja, itp.).
- Rodzina odnosi się do rodziny biologicznej a także do innych grup, takich jak grupy rówieśnicze lub społeczne które osoby postrzegają jako rodzinę.
- Społeczność może odnosić się do społeczności fizycznej (np. kraj, miasto, miasteczko, dzielnica, itp.) lub społeczności opartej na relacjach (np. społeczność sportowa, artystyczna, itp.).
- Kultura to bardzo szerokie pojęcie odnoszące się do wspólnych wierzeń, zwyczajów, form społecznych, zajęć, itd., jakiegokolwiek grupy (religijnej, społecznej, etnicznej); może dotyczyć wszystkiego od języka po ubiór, od społecznych obyczajów po rzemiosło artystyczne.
- Świat natury odnosi się do świata fizycznego, z którym możemy łączyć się poprzez zmysły – wzrok, słuch, węch, dotyk.
- Świat duchowy może być rozumiany w sensie formalnym (oficjalnie uznane religie lub filozofie życia) lub nieformalnym (jako poczucie jedności ze światem); odnosi się do tego, co jest w pewnym sensie metafizyczne. Niektórzy ludzie mogą odrzucić pojęcie świata duchowego i mogą nie chcieć brać tej sfery pod uwagę, inni zaś uznają ją za element podstawowy.

Amundson zaleca podejście wieloetapowe do tego ćwiczenia. Uważa, że klientowi łatwiej jest wymienić możliwe połączenia najpierw na poziomie ogólnym, a potem użyć ich do identyfikowania połączeń indywidualnych. Nie należy zaczynać od pytania ludzi wprost o ich kontakty. Myślenie od razu o swoich połączeniach może być trudne dla osób, które czują się odłączone. W tej sytuacji warto inaczej skonstruować pytanie - zaznaczyć, że warto skupić się na powiązaniach, które mogą być przydatne w życiu.

Można stymulować myślenie osoby radzącej się, poprzez zadawanie pytań do każdego z 5 zewnętrznych wobec jednostki kręgów: Jacy ludzie (np. rodzina, przyjaciele, pojedyncze osoby lub grupy)? Jakie czynności (np. wspierające działania i aktywności wykonywane samodzielnie lub z innymi)? Jakiej miejsca (np. lokalizacje, budynki, instytucje)? Jakiej rzeczy (np. rzeczy, za pomocą których ludzie nawiązują relacje poprzez zmysły: wzroku, węchu, dotyku, itp. Mogą to być też zwierzęta, rośliny lub minerały, świat ożywiony lub nieożywiony) Jakiej pojęcia, koncepcje lub idee (np. sformalizowany kodeks moralny lub ogólne poczucie przynależności)?

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

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

Pomóż klientowi spersonalizować połączenia zadając mu pytania, takie jak: Które z nich najbardziej na mnie wpływa? Dlaczego? W jaki sposób one na mnie wpływają? Czy wpływają pozytywnie, czy negatywnie? Czy to są wpływy, których nie chcę? Dlaczego? W jaki sposób można by je odrzucić? W jaki sposób one mogłyby mi pomóc podczas ustalania nowych kierunków zawodowych, podejmowania decyzji i podjęcia działań?

Poproś by klient określił, które kontakty uważa za utracone. Pomocne będzie rozpoznanie jakie powiązania mogą ulec rozłączeniu, a następnie planowanie jak te, które pozostały, mogą wypełnić pustkę po utraconych źródłach wsparcia.

Zapytaj też o nowe, możliwe połączenia. Można wykorzystać krąg połączeń do zbadania, na kogo lub na co klient może mieć wpływ: Na kogo lub na co wpłyną moje decyzje zawodowe?; W jaki sposób może ewentualnie na nich wpłynąć moja przyszła praca?; Jaką rolę będą grać w moim przyszłym życiu?

Podsumuj temat połączeń w życiu klienta. Być może klienci projektując swoje działania, dzięki wglądowi w swoje połączenia, wezmą pod uwagę ludzi, którzy są dla nich źródłem siły i wsparcia; tych, którzy mają znaczący wpływ na ich sytuację, oraz tych, na których wizje/decyzje/działania klienta wpływają w znaczący sposób. Być może sięgną po zasoby, zwrócą się do innych, by porozmawiać o swoich doświadczeniach i potrzebach. W ten sposób zmaksymalizują szanse na świadome działania i wybory. (Anna Ewa Górka, Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery N.E.Amundsona, s. 37-39)

## Metafory

### Wstęp do ćwiczenia

U podstaw zastosowania metafor leży założenie, że każdy człowiek nadaje sens swojemu istnieniu i działaniu wykorzystując myślenie metaforyczne i narracyjne. Metafory pozwalają na odkrywanie znaczeń, które dotąd były ukryte, nieświadome. Metafory mogą być wyrażone słowami, gestami, obrazami lub przedmiotami, tworząc unikalny, symboliczny świat znaczeń.

Taka „metaforyczna przestrzeń” jest dodatkowym, niezwykle istotnym kanałem komunikacji w poradnictwie kariery. Metafora pozwala przyjrzeć się sobie z wielu różnych perspektyw. Metafory pomagają pełniej zobrazować daną sytuację, dostrzec nowe połączenia i zależności, uzewnętrznić ukryte treści. Wprowadzają nowe perspektywy i znaczenia, poszerzają horyzonty i rozumienie. Praca z obrazami/wyobraźnią stanowi narzędzie poznawcze do osobistego rozwoju, pobudzania kreatywności i zmiany zachowań.

### Jak wykonać ćwiczenie?

Powiedz osobie, której doradzasz: spójrz na swoją sytuację lub swój zawód przez pryzmat różnych metafor. Pomyśl, jakie obrazy łączą się z Twoją sytuacją, zawodem, rolami, które pełnisz. Który z tych obrazów przemawia do Ciebie i jak mocno obecne są w Twoim życiu.

(Anna Ewa Górka, Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery N.E.Amundsona, s. 40-41).

Przykład powiązania zawodu z rolą:

- Trener (kierowanie, wspieranie, uczenie)
- Ratownik (obserwowanie, reagowanie, ratowanie)
- Św. Mikołaj (pozytywność, dawanie obfitych prezentów)
- Rodzic (wychowanie, prowadzenie, wspieranie)
- Lekarz (słuchanie, analizowanie, przepisywanie)
- Rzemieślnik (kreatywność, praktyczność, umiejętności)
- Sprzedawca (wpływanie, handlowanie)
- Programista (rozumienie zasad, projektowanie)
- Analityk (szacowanie, rozwiązywanie zagadek)
- Ochroniarz (sprawdzanie, egzekwowanie zasad)
- Rzecznik (popieranie, widoczność, reprezentowanie)

### Wstęp do ćwiczenia

Metoda ta ma zastosowanie w sytuacji myślenia o zmianie, podejmowania decyzji, rozdarcia między różnymi opcjami rozwiązania problemu. Okolicznościom tym towarzyszą często intensywne uczucia: zmieszania, niezdecydowania czy sprzecznych pragnień. Celem jest identyfikacja mocnych i słabych stron danego rozwiązania, poprzez „wejście w rolę” – utożsamienie się z każdą z opcji.

Amundson zachęca do eksperymentowania z szerokim spektrum narzędzi w procesie poradniczym – w tym ćwiczeniu proponuje wykorzystanie krzesel, które symbolizują dane rozwiązanie.

Krzesła stają się uzewnętrznieniem przeżywanych dylematów, reprezentantami różnych wariantów, wyodrębnionych stron czy możliwości, które są brane pod uwagę. Każde krzesło symbolizuje dany punkt widzenia.

### Jak wykonać ćwiczenie?

W tym ćwiczeniu należy zwrócić uwagę na fakt w jaki sposób poczucie rozdarcia może wpłynąć na zdolność do wyznaczania celów lub planowania. Poproś klienta, aby pomyślał o problemie lub decyzji, które niosą dezorientację, poruszenie czy rozdarcie. Może to być coś ogólnego w życiu lub coś konkretnie związane go z poszukiwaniem pracy i zatrudnieniem. Porozmawiaj o problemie szczegółowo.

Umieść dwa puste krzesła w pokoju, w pewnej odległości od siebie. Ustaw scenę do odegrania ról, aby spojrzeć na problem z dwóch różnych perspektyw. Powiedz klientowi, aby wyobraził sobie dwa krzesła – każdy reprezentujący inną perspektywę na ten sam problem.

Kiedy klient wyobraza sobie siedzenie na krześle nr 1 powinien w pełni zidentyfikować się z pierwszą pozycją. Kiedy wyobrazi sobie, że siedzi na krześle nr 2, powinien w pełni utożsamić się z drugą pozycją.

Poproś klienta, aby udał się na pierwsze krzesło. Kiedy klient zajmuje pierwsze krzesło, zaproś go, aby opisał ten wariant wyboru, decyzji lub rozwiązania problemu. Podsumuj i sonduj jego wypowiedź, aby klient dogłębnie opisał, w jaki sposób ta decyzja wpłynęła pozytywnie oraz negatywnie na jego pracę lub życie.

Następnie poproś klienta o przejście na drugie krzesło. Kiedy klient znajdzie się w pozycji drugiego krzesła, poproś go, aby opisał wybór, decyzję lub rozwiązanie z nowego punktu widzenia. Przypomnij klientowi, aby w pełni zaakceptował tożsamość alternatywnej decyzji. Podobnie jak w przypadku pierwszego krzesła, badaj głębsze zrozumienie doświadczenia życia z decyzją reprezentowaną przez drugie krzesło.

Trzecie krzesło można wprowadzić w roli mediatora (osoba, która próbuje zbliżyć skonfliktowane osoby do porozumienia). Poinformuj klienta, dlaczego dodajesz trzecie krzesło. Poproś klienta, aby przeniósł się na trzecie krzesło. Kiedy już tam będzie, poproś klienta o wyjście poza problem i refleksję nad tym, co może zrobić z krzesłami, aby rozwiązać problem – np. przesunąć je bliżej siebie, ułożyć w stos lub w linię, zmniejszyć jedno lub drugie, pozbyć się jednego krzesła itp. Istotne w tym ćwiczeniu jest to, aby faktycznie przez moment przyjąć postawę i poglądy związane z danym stanowiskiem, relacjonując swoje życie z tej szczególnej perspektywy, opowiadając o myślach i uczuciach stojących za wybraną opcją.

Ważna jest też faza opuszczenia problemu i zajęcia tzw. krzesła „moderatora” przez klienta, czyli zajęcia pozycji analogicznej do stanowiska doradcy, aby z tej perspektywy spojrzeć na problem, nie będąc przywiązany do różnych postaw. Z tego miejsca tworzy się nowe konstelacje krzesel (np. zbliżenie lub oddalenie krzesel, umieszczenie jednego krzesła na drugim, dialog pomiędzy dwoma wariantami) i wytycza się pożądany scenariusz działań.

(Anna Ewa Górka, Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery N.E.Amundsona, s. 46-47)

### Wstęp do ćwiczenia

Amundson postuluje aktywne formy komunikacji podczas sesji doradczych – włączające ruch i dynamizujące zazwyczaj tylko werbalną komunikację. W tym ćwiczeniu odbywa się faktyczny ruch w przestrzeni. To fizyczne przejście z punktu „B” (zamierzona przyszłość, kiedy to problem został już rozwiązany) do punktu „A” (tu, gdzie jest się aktualnie; teraźniejszość, kiedy to problem nadal istnieje). Taki zabieg pozwala na analizę podjętych kroków, pozwalających rozwiązać problem.

Patrzanie wstecz pozwala spojrzeć na problem z nowej perspektywy – droga do zwycięstwa jest dzięki temu zabiegowi bardziej przejrzysta i „namacalna”. Ćwiczenie to koncentruje się na rozwijaniu kompetencji zawodowych w zakresie wizualizacji, wyznaczania celów, jak i planowania poszczególnych kroków.

### Jak wykonać ćwiczenie?

Poproś klienta, by wyznaczył 2 dowolne punkty w pomieszczeniu: obszar problemu i obszar jego rozwiązania. Mogą to być dwie przeciwległe ściany, drzwi i okno, albo regał i obraz na ścianie – chodzi o to, aby zidentyfikować dwie różne lokalizacje. Zachęć klienta, aby wpierw stanął w punkcie problemu i szczegółowo go opisał. Możesz zadać dodatkowe pytania, aby uzyskać szerszy kontekst i szczegóły, by pomóc klientowi zidentyfikować daną kwestię (problem, z którym się boryka, który stara się rozwiązać, lub cel, jaki chce osiągnąć).

Poproś klienta, aby popatrzył w stronę drugiego miejsca i zwizualizował sobie w tamtym miejscu rozwiązanie problemu, osiągnięcie pożądanego stanu oraz odczucia i przemyślenia związane z sukcesem. Niech wyobrazi sobie, że zdarzył się cud i jego/jej problem się rozwiązał, a pożądaný wynik staje się faktem.

Poproś klienta, aby podszedł do punktu rozwiązania i bez martwienia się o szczegóły, stanął w polu rozwiązania. Niech opíše to rozwiązanie. Można zadawać dodatkowe pytania, żeby zasięgnąć szerszego kontekstu, lub dowiedzieć się więcej szczegółów: Co myśli w tym miejscu? Co czuje?

Z tego obszaru, po zmianie perspektywy, klient ma spojrzeć na drogę, którą przebył i zastanowić się: jakie kroki poczynił, jakie trudności czy przeszkody pokonał. Poproś klienta, aby popatrzył wstecz i zapytał: „Jakie kroki musisz podjąć, by dotrzeć tu, gdzie dotarłeś? Zapytaj klienta, jaki nowy wgląd ma w swój problem/cel z tej pozycji. Taka procedura pozwala stworzyć mapę drogową najlepszej metody dotarcia do celu. (Anna Ewa Górka, Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery N.E.Amundsona, s. 47-48)

### Wstęp do ćwiczenia

Amundson postuluje otwarcie poradnictwa na szerszy kontekst społeczny, w którym zanurzona jest jednostka. Głos rodziny, znajomych, przyjaciół, znaczących innych – uobecnia się często podczas sesji z osobą radzącą się i jest brany pod uwagę podczas podejmowania przez nią decyzji zawodowych i życiowych. Amundson wychodzi poza indywidualny model poradnictwa i otwiera przestrzeń sesji na obecność rodziców, partnera, przyjaciela i innych ważnych osób. Rolą ich jest obserwowanie i wsłuchiwanie się w rozmowy z doradcą, ale też możliwość wypowiedzenia własnej perspektywy. Takie bezpośrednie zaangażowanie osób bliskich klientowi może często przyspieszyć pewne procesy i pogłębić wgląd w rozumienie sytuacji.

### Jak wykonać ćwiczenie?

Zaproś bliskich osoby radzącej się do udziału w procesie poradniczym. Gdy takie bezpośrednie zaproszenie bliskich nie jest możliwe do realizacji – Amundson proponuje skorzystanie z innego narzędzia, które umożliwi wypowiedzenie się znaczącym innym z otoczenia osoby radzącej się. Przykładem jest poniższy kwestionariusz do wypełnienia przez osobę bliską, aby wygenerować znaczące informacje zwrotne i zanalizować je na sesji z klientem.

## KWESTIONARIUSZ dla znaczących innych

Twoja opinia jest ważna i pomocna dla .....

(imię osoby)

w planowaniu dalszej drogi zawodowej, dlatego dziękuję za szczerość i uczciwość.

Proszę odpowiedz na poniższe pytania.

1. W czym, według Ciebie, ta osoba jest dobra?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Jakie umiejętności demonstruje?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Co widzisz jako główne zainteresowania tej osoby?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Jak opisał(a)byś jej/jego cechy osobowościowe?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Jakie dobre zmiany zauważyłeś/łaś w tej osobie, w szczególności jeśli chodzi o podejście do pracy lub poszukiwania pracy?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Jak ta osoba mogłaby nadal się rozwijać, zmieniać na lepsze?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
7. Jakie pozytywne cechy i umiejętności zauważyłeś/łaś w tej osobie, które można łatwo przeoczyć?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
8. Gdybyś mógł/mogła zasugerować idealne zajęcie/kariere dla tej osoby, co by to było?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

# Część IV

## Rezultaty projektu i rekomendacje





## 1. Poradnictwo nadziei oczami odbiorców projektu

Zgodnie z założeniami projektu "Doradztwo na miarę 21 wieku" pierwszą grupą docelową projektu są osoby młode do 30 roku życia - funkcjonujące w środowisku pracy i w roli pracownika. Ta grupa to równocześnie odbiorcy i uczestnicy testowanej metody poradnictwa opartego na nadziei. Na opiniach tej właśnie grupy zależało nam najbardziej nie tylko z punktu widzenia projektowego tj. chęci uzyskania odpowiedzi na pytania dotyczące cech reprezentatywnych tej grupy w kontekście problemów z utrzymaniem zatrudnienia. Istotne dla nas stało się otrzymanie informacji, czy innowacyjna metoda, którą chcemy wprowadzić w kanon metod doradczych jest zrozumiała, przydatna w rozwoju kariery, akceptowana mentalnie oraz celująca w potrzeby osób młodych chcących uczestniczyć w procesie poradniczym.

Testowanie metody przeprowadzono na pracownikach 5 jaworznickich firm. Łącznie 22 pracowników testowało metodę i taka sama liczba ankiet wpłynęła do Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie po zakończeniu okresu testowania.

Pracownicy, którzy zgodzili się na objęcie testowaniem wyrazili pozytywną opinię dotyczącą metody. Zarówno forma pracy z ćwiczeniami, ich tematyka, zalecenia do sposobu wykonywania jak i efekty wykonanych zadań otrzymały oceny na poziomie dobrym i bardzo dobrym. Pomimo początkowych obaw co do testowania ostateczne efekty są pozytywne. Wybrane opinie pracowników dotyczące metody poradnictwa opartego na nadziei:

1. „Uzmysłowienie mocnych stron”
2. „Wyrażenie tego co się czuje na swój własny sposób”
3. „Pozwala przemyśleć swoje życie, co ma dobre i złe wnioski”
4. „Trudne zadanie”
5. „Ciekawy punkt zaczepienia na wizję przyszłości”

Ponieważ to pracodawcy pełnili rolę nieformalnych doradców dla swoich pracowników to szczególne znaczenie dla nas mają ich opinie. Analiza odpowiedzi zawartych w ankiecie wskazuje, że metoda poradnictwa opartego na nadziei została odebrana pozytywnie przez pracodawców. Jednocześnie uzupełnieniem do wyników ankiet są informacje dodatkowe udzielane przez pracodawców w trakcie kontaktów roboczych z zespołem projektowym.

Wśród dodatkowych uwag przekazanych przez pracodawców znalazły się następujące spostrzeżenia, które warto w tym miejscu zacytować:

1. „Metoda bardzo interesująca można byłoby zastanowić się na wprowadzeniu jej w formie warsztatów w małych grupach. Jednak prowadzący powinien znać ją dobrze, aby móc wspomóc rozwój pracowników”.
2. „Model Amundsona oparty na nadziei jest ciekawym narzędziem, które może zostać wprowadzone do standardowej polityki personalnej firmy pod warunkiem, że w firmie jest jasno wytyczona ścieżka kariery zawodowej”.
3. „Odkrycie zalet i mocnych stron zwiększa poczucie własnej wartości, co może być bodźcem do osiągnięcia wyższego szczebla kariery zawodowej lub nawet zmiany pracy”.
4. „Pracownicy biorący udział w projekcie na początku byli zaniepokojeni tym co ich czeka, natomiast po wykonaniu zadań z zeszytu ćwiczeń byli mile zaskoczeni tym, jak na nowo odkryli siebie i swoje pozytywne cechy”.
5. „Wszystkie ćwiczenia pozwalają na chwilę zatrzymać się i zrozumieć, że każda sytuacja w naszym życiu pokazuje nam jakie umiejętności i zdolności posiadamy”.
6. „Zadania są doskonałą autorefleksją nad sobą i są pierwszym najważniejszym krokiem do odpowiedzenia sobie na pytanie: kim jestem i co potrafię”

Ponieważ to pracodawcy pełnili rolę nieformalnych doradców dla swoich pracowników to szczególne znaczenie dla nas mają ich opinie. Analiza odpowiedzi zawartych w ankiecie wskazuje, że metoda poradnictwa opartego na nadziei została odebrana pozytywnie przez pracodawców. Jednocześnie uzupełnieniem do wyników ankiet są informacje dodatkowe udzielane przez pracodawców w trakcie kontaktów roboczych z zespołem projektowym.

Wśród dodatkowych uwag przekazanych przez pracodawców znalazły się następujące spostrzeżenia, które warto w tym miejscu zacytować:

1. „Metoda bardzo interesująca można byłoby zastanowić się na wprowadzeniu jej w formie warsztatów w małych grupach. Jednak prowadzący powinien znać ją dobrze, aby móc wspomóc rozwój pracowników”.
2. „Model Amundsona oparty na nadziei jest ciekawym narzędziem, które może zostać wprowadzone do standardowej polityki personalnej firmy pod warunkiem, że w firmie jest jasno wytyczona ścieżka kariery zawodowej”.
3. „Odkrycie zalet i mocnych stron zwiększa poczucie własnej wartości, co może być bodźcem do osiągnięcia wyższego szczebla kariery zawodowej lub nawet zmiany pracy”.
4. „Pracownicy biorący udział w projekcie na początku byli zaniepokojeni tym co ich czeka, natomiast po wykonaniu zadań z zeszytu ćwiczeń byli mile zaskoczeni tym, jak na nowo odkryli siebie i swoje pozytywne cechy”.
5. „Wszystkie ćwiczenia pozwalają na chwilę zatrzymać się i zrozumieć, że każda sytuacja w naszym życiu pokazuje nam jakie umiejętności i zdolności posiadamy”.
6. „Zadania są doskonałą autorefleksją nad sobą i są pierwszym najważniejszym krokiem do odpowiedzenia sobie na pytanie: kim jestem i co potrafię”.

## 2. Poradnictwo nadziei oczami użytkowników projektu

Doradcy zawodowi dostrzegli pozytywny wpływ stosowanych narzędzi oraz samego podejścia do procesu poradniczego na osoby radzące się, między innymi w następujących obszarach:

1. Budowanie poczucia pewności siebie i odpowiedzialności za podejmowane decyzje.
2. Silne zaangażowanie w proces doradczy - utrzymywanie energii procesu dzięki codziennej refleksji.
3. Kompleksowa analiza ścieżki kariery z wykorzystaniem narzędzi m.in.: krąg kariery - holistyczna autoanaliza, krąg mocnych stron - wzmocnienie samooceny, krąg połączeń – identyfikacja wsparcia, karty metaforyczne/metafory - samopoznanie i wzbudzenie twórczego podejścia do kariery.

Podsumowując metoda otrzymała dobre i bardzo dobre opinie, z uwagą, że pełny obraz jej możliwości będzie widoczny po wdrożeniu w codzienną pracę z klientem.

## 3. Ankieta - narzędzie ewaluacyjne w projekcie

Żołeniem testowania metody w ramach projektu "Doradztwo na miarę 21 wieku" było pozyskanie wiedzy na temat poradnictwa w nurcie nadziei i jego oceny przez użytkowników i odbiorców nowej metody. Poznanie opinii każdej z tych grup na temat testowanych narzędzi stało się dla nas cennym źródłem informacji. Celem analizy testowanej innowacji przeprowadzono ankiety ewaluacyjne wśród doradców zawodowych, pracodawców i ich pracowników. Przygotowano odrębną ankietę dla każdej z wyżej wymienionych grup. Warto w tym miejscu podkreślić, iż w celu zachowania jak największej wiarygodności i uczciwości udzielanych odpowiedzi zdecydowaliśmy się na ankietę anonimową. Oczywiście istniało ryzyko, że przy ankiecie anonimowej uczestnicy testowania nie uzupełnią jej w sposób rzetelny. Liczyliśmy jednak, że dobre przygotowanie do testowania zniweluje ten ewentualny problem.

Ankiety ewaluacyjne zastosowane w projekcie załączono na końcu publikacji.

## 4. Rekomendacje

Projekt „Doradztwo na miarę 21 wieku” jako pierwszy w historii projektów realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie miał wymiar zdalny. Począwszy od spotkań z partnerem, poprzez kontakty robocze z pracodawcami ta forma pracy w pełni sprawdziła się. Nie mieliśmy poczucia, że wartość merytoryczna projektu jest niższa od tych projektów, które realizowaliśmy w tradycyjnej formie. Pojawiło się kilka refleksji i pomysłów, które na przyszłość warto uwzględnić w planowanych projektach.

1. Włączenie metody poradnictwa opartego na nadziei Normana E. Amundsona do repertuaru praktyk oferowanych przez publiczne służby zatrudnienia w Polsce.
2. Promowanie podejścia Amundsona i realizowanie projektu w środkach masowego przekazu oraz w mediach instytucji wdrażającej.
3. Rozwój zawodowy pracodawców, pracowników firm oraz doradców zawodowych w oparciu o innowacyjne i niekonwencjonalne metody poradnicze.
4. Podniesienie jakości prowadzonych procesów doradczych, poprzez wzbogacanie zasobów merytorycznych doradców w nowe metody, narzędzia, ćwiczenia.
5. Indywidualizacja wsparcia – dostosowanie założeń projektu do specyfiki grup odbiorców i użytkowników.
6. Utrzymywanie relacji i bieżącego kontakt z partnerem międzynarodowym, celem wymiany doświadczeń lub organizowania wspólnych inicjatyw.
7. Precyzyjne określenie obowiązków, dokonanie podziału ról pomiędzy organizatorem projektu a partnerem międzynarodowym.
8. Bieżące prowadzenie monitoringu dostarczającego informacji o kolejnych etapach, ryzykach, wskaźnikach.
9. Zagwarantowanie możliwości organizacji spotkań, szkoleń, warsztatów w formie zdalnej.
10. Przeprowadzenie ewaluacji z każdą grupą odbiorców i użytkowników projektu.

## 5. Wnioski

Projekt przyniósł wiele korzyści i do chwili obecnej jest realizowany z sukcesem. Pracodawcy i ich pracownicy w wieku do 30 roku życia posiadają na ten moment wiedzę i zaplecze, by z powodzeniem korzystać z podejścia Amundsona. Po zakończeniu testowania mogą rozwijać elementy metody dopasowując je do oczekiwań i potrzeb zasobów personalnych firmy. Pracodawcy mogą tym samym wpływać na postawy i zachowania pracowników zachęcając ich do pełnego zaangażowania planowania kariery. Pracownicy dokonując refleksji na temat własnego potencjału i wykorzystania go w miejscu pracy budują związek z firmą w oparciu o zdefiniowane m.in. atraktory miejsca pracy.

Doradcy zawodowi realizujący usługi poradnictwa zawodowego w instytucji jaką jest Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie są przekonani, że metoda poradnictwa opartego na nadziei wejdzie na stałe w kanon narzędzi poradniczych. Ta metoda otwiera przestrzeń do nawiązywania pogłębionych relacji z klientami, aby w pełni realizować porady w nowej perspektywie. Perspektywie poradnictwa całościowego, refleksyjnego dialogu, znaczących rozmów doradczych. Pozytywny wpływ tej metody będzie można w pełni zaobserwować na etapie wdrażania. No i wreszcie powstała niniejsza publikacja, która będzie służyła doradcom zawodowym w ich codziennej pracy z klientami.

Mamy nadzieję, że metoda, którą Państwo poznaliście będzie inspiracją do podjęcia kolejnych procesów doradczych z Waszymi klientami – osobami radzącymi się. Życzymy powodzenia!

## ANKIETA EWALUACYJNA dla pracodawców

Poniższa ankieta ma na celu dokonanie oceny testowanej metody wsparcia osób młodych tj. poradnictwa nadziei Normana E. Amundsona w ramach projektu "Doradztwo na miarę XXI wieku". Prosimy o dokonanie oceny metody oraz narzędzi wchodzących w skład metody i służących do pracy z klientem. Udzielane odpowiedzi powinny być zgodne z własnymi przemyśleniami. Uzyskane wyniki wykorzystane zostaną wyłącznie do ewaluacji testowanego podejścia.

Użyj następującej skali, by ocenić poszczególne stwierdzenia:

5 – bardzo dobrze

4 – dobrze

3 – ani dobrze, ani źle

2 – źle

1 – bardzo źle

Prosimy także o wpisanie uwag dodatkowych, aby pogłębić ocenę danego elementu.

1. Jak oceniasz metodę poradnictwa opartego na nadziei Normana E. Amundsona?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

2. W jaki sposób została odebrana ta forma pracy (doradcza) przez Twoich pracowników?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

3. W jakim stopniu model poradnictwa opartego na nadziei pozwala na zmianę postaw, zachowań i sposobu nawiązywania relacji przez pracowników w Twojej firmie?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

4. W jakim stopniu model Amundsona sprzyja refleksji pracowników nad rozwojem kariery zawodowej w obecnym miejscu pracy ?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

5. W jakim stopniu model poradnictwa opartego na nadziei wpływa na motywację pracowników do osiągnięcia sukcesu na gruncie zawodowym i wypracowywania lepszych efektów pracy?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

6. W jakim stopniu wiedza zdobyta podczas testowania jest przydatna Twoim pracownikom?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

7. W jakim stopniu zastosowanie metody poradnictwa opartego na nadziei w Twojej firmie przyniosło oczekiwane korzyści?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

8. Jak oceniasz narzędzia zawarte w modelu Amundsona?

Ćwiczenie 1 „Storeytelling” (historia, opowieść)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

Ćwiczenie 2 „20 rzeczy, które lubię robić”

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

Ćwiczenie 3 "Kąg mocnych stron"

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

Ćwiczenie 4 „Atraktory miejsca pracy”

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

Ćwiczenie 5 "Metafora"

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

9. Jak oceniasz możliwość wprowadzenia modelu Amundsona do standardowej polityki personalnej Twojej firmy?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

10. W jakim stopniu wg Twojej opinii poradnictwo oparte na nadziei wpływa na poprawę relacji między pracownikiem a pracodawcą?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

11. W jakim stopniu poleciłbyś zastosowanie modelu Amundsona innym pracodawcom?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

## ANKIETA EWALUACYJNA dla pracowników firm

Poniższa ankieta ma na celu dokonanie oceny testowanej metody wsparcia osób młodych tj. poradnictwa nadziei Normana E. Amundsona w ramach projektu "Doradztwo na miarę XXI wieku". Prosimy o dokonanie oceny metody oraz narzędzi wchodzących w skład metody i służących do pracy z klientem. Udzielane odpowiedzi powinny być zgodne z własnymi przemyśleniami. Uzyskane wyniki wykorzystane zostaną wyłącznie do ewaluacji testowanego podejścia.

5 – bardzo dobrze

4 – dobrze

3 – ani dobrze, ani źle

2 – źle

1 – bardzo źle

Prosimy także o wpisanie uwag dodatkowych, aby pogłębić ocenę danego elementu.

1. W jakim stopniu znasz dziedzinę poradnictwa zawodowego?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

2. Jeżeli dotychczas korzystałaś/eś z poradnictwa zawodowego to jak oceniasz jego wpływ na zmiany, które dokonywałaś/eś w swoim życiu osobistym lub zawodowym?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

3. Jak oceniasz zastosowane w Twojej Firmie poradnictwa opartego na nadziei Normana E. Amundsona?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

4. W jakim stopniu model poradnictwa opartego na nadziei ma wpływ na Twoje zaangażowanie w planowanie własnej kariery w obecnym miejscu pracy?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

5. W jakim stopniu model poradnictwa opartego na nadziei zachęca Cię do refleksji na temat własnej przyszłości zawodowej?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

6. W jakim stopniu model poradnictwa opartego na nadziei jest Ci przydatny w budowaniu tożsamości z firmą, w której obecnie pracujesz ?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

7. Jak oceniasz narzędzia zawarte w modelu Amundsona?

Ćwiczenie 1 „Storeytelling” (historia, opowieść)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

Ćwiczenie 2 „20 rzeczy, które lubię robić”

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

Ćwiczenie 3 "Kąg mocnych stron"

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

Ćwiczenie 4 „Atraktory miejsca pracy”

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Ćwiczenie 5 "Metaforę"

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

8. W jakim stopniu pracodawca wspierał Cię podczas testowania poradnictwa opartego na nadziei?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

9. W jakim stopniu wg Twojej opinii poradnictwo oparte na nadziei wpływa na poprawę relacji między pracownikiem a pracodawcą?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

10. Jak oceniasz możliwość systematycznego stosowania poradnictwa opartego na nadziei w Twojej firmie?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

11. W jakim stopniu wg Twojej opinii poradnictwo oparte na nadziei powinno objąć wszystkich pracowników w Twojej firmie?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |



## ANKIETA EWALUACYJNA dla doradców zawodowych

Poniższa ankieta ma na celu dokonanie oceny testowanej metody wsparcia osób młodych tj. poradnictwa nadziei Normana E. Amundsona w ramach projektu "Doradztwo na miarę XXI wieku". Prosimy o dokonanie oceny metody oraz narzędzi wchodzących w skład metody i służących do pracy z klientem.

Udzielane odpowiedzi powinny być zgodne z własnymi przemyśleniami. Uzyskane wyniki wykorzystane zostaną wyłącznie do ewaluacji testowanego podejścia.

Użyj następującej skali, by ocenić poszczególne stwierdzenia:

5 – bardzo dobrze

4 – dobrze

3 – ani dobrze, ani źle

2 – źle

1 – bardzo źle

Prosimy także o wpisanie uwag dodatkowych, aby pogłębić ocenę danego elementu.

1. Jak oceniasz podejście poradnictwa opartego na nadziei Normana E. Amundsona?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

2. W jakim stopniu model poradnictwa opartego na nadziei pozwala na osiągnięcie celów procesu doradczego?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

3. W jakim stopniu model Amundsona sprzyja pogłębianiu autorefleksji przez osobę radzącą się?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

4. W jakim stopniu poradnictwo oparte na nadziei sprzyja realizacji planów w przez osobę radzącą się?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

5. Jak oceniasz narzędzia zawarte w modelu Amundsona?

Ćwiczenie 1 „Storeytelling” (historia, opowieść)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

Ćwiczenie 2 „20 rzeczy, które lubię robić”

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

### Ćwiczenie 3 "Kąg mocnych stron"

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

### Ćwiczenie 4 „Atraktory miejsca pracy”

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

### Ćwiczenie 5 "Metafora"

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

6. Wskaż narzędzia, które wg Ciebie sprawiły Ci największą trudność lub przyniosły najwięcej satysfakcji?

Opisz je: .....

7. Jak oceniasz możliwość wprowadzenia modelu Amundsona do katalogu metod doradczych stosowanych w Twojej instytucji?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

8. Jak oceniasz przygotowanie narzędzi metody (opis założeń, przebieg ćwiczenia, przykładowe wnioski)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

9. W jakim stopniu jesteś gotowa/y do stosowania metody poradnictwa opartego na nadziei?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

10. W jakim stopniu poradnictwo oparte na nadziei może być stosowane online?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
|   |   |   |   |   |

Uzasadnij swoją ocenę.....

Miejsce na dodatkowe uwagi spostrzeżenia, ewentualne propozycje zmian do metody:

.....

## Bibliografia

1. Górka A., Nadzieja i aktywne zaangażowanie w poradnictwie kariery Normana E. Amundsona, Adaptacja podejścia opartego na nadziei na grunt polskiego poradnictwa zawodowego w ramach projektu pt. „Przestrzeń rozwoju! Adaptacja metody zintegrowanego doradztwa rozwoju kariery dla młodzieży” Fundacja Imago, Wrocław 2018
2. Paszkowska-Rogacz A. Psychologiczne podstawy wyboru zawodu, Przegląd koncepcji teoretycznych, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2003
3. Wojtasik B., Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa, Wrocław 1993
4. Minta J., Od aktora do autora Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012
5. Krok D., Nadzieja jako predyktor wymiarów dobrostanu psychicznego, Polskie Forum Psychologiczne, Warszawa 2013
6. Trzebiński J., Zięba M., Nadzieja, strata i rozwój, Psychologia Jakości Życia, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa 2003
7. Kozielecki J., Psychologia nadziei, Warszawa 2006
8. Rożnowski B. (red.), Podręcznik akademicki dla studentów kierunku: Doradztwo kariery i doradztwo personalne, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Lublin 2017
9. Rutkowska M., "Nowa kariera" i jej egzemplifikacje w postaci kariery proteuszowej i kariery bezgranic", Zarządzanie zasobami ludzkimi, Warszawa 2010
10. Bartkowiak G., Orientacja nastawiona na rozwój i uczenie się osób zatrudnionych organizacji, Poznań 1998
11. Wołk Z., Całozyciowe poradnictwo zawodowe, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2007
12. Wojtasik B., Warsztat doradcy zawodu, Aspekty pedagogiczno - psychologiczne, Wydawnictwo szkolne PWN Warszawa 1997

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu „Doradztwo na miarę 21 wieku” realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie, ul. Północna 9b, 43 – 600 Jaworzno, [www.jaworzno.praca.gov.pl](http://www.jaworzno.praca.gov.pl)

Projekt finansowany w ramach projektu „Ścieżki współpracy – wsparcie dla podmiotów wdrażających współpracę międzynarodową” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie.

Jaworzno, 2021