

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

Od aktora do autora

Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery

Joanna Minta



Warszawa 2012

Od aktora do autora **Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery**

Wydawca:

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
ul. Spartańska 1B
02-637 Warszawa

Autor:

Joanna Minta

Opracowanie redakcyjne:

Dorota Popowska

Recenzent:

prof. dr hab. Bożena Wojtasik

Warszawa 2012

Copyright © Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

ISBN: 978-83-88780-97-4

Łamanie, druk i oprawa:

Wydawnictwo GARMOND
Kazuń Nowy, ul. Dolna 12
05-152 Czosnów



DG Edukacja i Kultura
Program „Uczenie się przez całe życie”



Ta publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska oraz Agencja Wykonawcza ds. Audiowizualnych, Edukacji i Kultury nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



Spis treści

●	Wstęp	6
---	--------------------	---

☺	Część 1	
	Od wyboru zawodu do konstruowania kariery. Wybrane koncepcje poradnictwa kariery	9
	1. Konstruowanie karier w świecie ciągłych zmian	13
	2. Kluczowe umiejętności w procesie konstruowania kariery	15
	3. W poszukiwaniu nowych rozwiązań we współczesnym poradnictwie kariery	19
	3.1. Teoria konstrukcji kariery Marka Savickasa	20
	3.1.1. Model konstruowania kariery	20
	3.1.2. Znaczenie roli: aktora, autonomicznie działającego podmiotu i autora w procesie konstruowania kariery	25
	3.2. Poradnictwo socjodynamiczne Vancea Peavyego	28
	3.3. Koncepcja planowania szczęśliwych zbiegów okoliczności (<i>Planned Happenstance Theory</i>)	32
	3.4. Ku idei konstruowania drogi zawodowej i poradnictwa kariery (<i>Vocational Design and Career Counselling</i>)	34

○	Część 2	
	Od aktora do autora własnej kariery. Elementy warsztatu pracy doradcy w poradnictwie kariery dla młodzieży	37
	1. Wybrane propozycje działań doradczych w nurcie poradnictwa konstruowania kariery	39
	1.1. Od aktora do autora własnej kariery. Rozmowa doradcza odnosząca się do opowieści o karierze Marka Savickasa (<i>The Career Story Interview</i>)	39
	1.2. Warsztaty dla młodzieży i jej rodziców pt. <i>Nadzieje i oczekiwania wobec przyszłości</i> Laury Noty, Lei Ferrari i Salvatora Soresi	40
	1.3. Określanie zainteresowań zawodowych i osobistych planów. Warsztaty edukacyjne związane z projektowaniem kariery Jeana Guicharda	44
	1.4. Rozmowa doradcza w koncepcji samo-konstruującego się modelu kariery Jeana Guicharda (<i>The self construction counselling interview</i>)	46
	1.5. O metodzie konstruowania mapy przestrzeni życiowej i mapy przyszłości Vancea Peavyego	49
	1.6. „Narracyjna gra (auto)biograficzna” Urszuli Tokarskiej, jako polska propozycja pracy doradczej w nurcie narracyjnym	52

ÿ ä ç ø ù ñ ž a á ï ú Ÿ ç ě ê ő ł d ь š s π ř ů

^	Część 3	
	Przygotowanie młodzieży do ról aktora, autonomicznie działającego podmiotu i autora własnej kariery. Wybrane propozycje ćwiczeń w poradnictwie kariery	57
1.	Być aktorem w sztuce o własnej karierze	58
1.1.	Nasze zasoby	58
	Ćwiczenie 1. „Tu i teraz jestem/mam”	59
	Ćwiczenie 2. „Ja” w różnych odsłonach	60
	Ćwiczenie 3. „Ulubione aktywności”	61
	Ćwiczenie 4. „Interesujące zajęcia”	62
	Ćwiczenie 5. „Życie jako dom”	63
	Ćwiczenie 6. „Moja kariera jest jak...”	64
1.2.	Nasze wzory i scenariusze życiowe	65
	Ćwiczenie 7. „Mapa mojego dzieciństwa”	65
	Ćwiczenie 8. „Zawodowe drzewo genealogiczne”	67
	Ćwiczenie 9. „Kariery w mojej rodzinie”	68
	Ćwiczenie 10. „W mojej rodzinie panuje przekonanie, że...”	70
	Ćwiczenie 11. „Mój Bohater/Mój Idol”	71
	Ćwiczenie 12. „Jeśli ktoś chce zostać florystą...”	72
	Ćwiczenie 13. „Inspirujące kariery”	73
	Ćwiczenie 14. „Mój życiowy wzór do naśladowania”	74
	Ćwiczenie 15. „Mój świat za 10 lat”	75
2.	Być autonomicznie działającym podmiotem w procesie konstruowania kariery	76
	Ćwiczenie 16. „W moim skarbcu mam...”	77
	Ćwiczenie 17. „Mój ostatni sukces”	78
	Ćwiczenie 18. „Magiczna Różdżka”	79
	Ćwiczenie 19. Analizując mój „Balon”	80
	Ćwiczenie 20. „Błędy, które uczą”	81
	Ćwiczenie 21. „Moje pudełko z marzeniami”	83
	Ćwiczenie 22. „Most do celu”	85
3.	Być autorem swojej kariery	86
	Ćwiczenie 23. Metafory kariery	87
	Ćwiczenie 24. Moja kariera jest jak..., moja kariera będzie jak	88
	Ćwiczenie 25. Komiks pt. „Jak odnieśliśmy sukces”	89
	Ćwiczenie 26. Tworzenie „mapy przestrzeni życia”	90
	Ćwiczenie 27. Powieść o moim życiu	91
	Ćwiczenie 28. Mapa zasad i wartości życiowych	92
	Ćwiczenie 29. Moje potencjalne drogi życiowe	93
	Ćwiczenie 30. Tworzenie „mapy przyszłości”	94
)	Zakończenie	97
	Bibliografia	99
	Aneks załączniki do ćwiczeń	102
	Summary	114

Wstęp

W dzisiejszym świecie, gdzie hasła zmienność, globalizacja, indywidualizm, weszły do powszechnego użycia, w którym idea całościowego uczenia się, obejmującego wszystkie sfery ludzkiej aktywności (*long-life* i *wide-life learning*) jest już nie tyle propozycją, lecz koniecznością, jednym z ważniejszych wyzwań i zadań życiowych, staje się samodzielne konstruowanie kariery. Dziś, gdy kariery coraz rzadziej są linearne, gdy nasze cele i plany ulegają ciągłej korekcie lub zmianom, zwiększa się potrzeba rozwijania kompetencji projektowania i przekształcania własnej kariery u jak najmłodszych osób.

Wiąże się to szczególnie ze zmianami, które obejmują najbardziej powszechne w naszym życiu sfery: edukacji i pracy. Obie połączone ze sobą i stale przeobrażające się przestrzenie społeczne stanowią dla ich uczestników, a szczególnie dla najmłodszych z nich – uczącej się młodzieży, przygotowującej się do transycji¹ – przejścia ze świata edukacji do pracy, źródło nieustannych wyzwań.

Zmieniająca się i wydłużająca **edukacja**, wzmacniana wspomnianą ideą całościowego uczenia się oraz związane z nią, coraz bardziej złożone wybory dotyczące kolejnych etapów edukacyjnych to wyzwanie nie tylko dla dzieci i młodzieży, stających wobec owych wyborów,

¹ Terminem **transycja** określa się „*różne zjawiska zaburzeń ciągłości w życiu jednostek, (Guichard, Huteau 2005, s. 8)*. To każde (pozytywne, jak i negatywne) planowane i zrealizowane, planowane, lecz nie zaistniałe oraz nieplanowane krótkotrwałe **zdarzenie** lub **przejście**„, które przez sam fakt swojego zaistnienia lub niezastnienia, w znaczący sposób zmienia codzienne życie człowieka. Transycją może być przejście do kolejnej szkoły, wchodzenie na rynek pracy, praktyka, ale również może być nią ważny test, egzamin czy też spotkanie człowieka dzięki, któremu w naszym życiu zaszła zmiana. Autorką koncepcji transycji jest Nancy Schlossberg (Goodman, Schlossberg, Anderson 2006).

przygotowujących się do coraz bardziej samodzielnych ról społecznych, ale także niezwykle ważne zadanie dla ich wychowawców, nauczycieli, doradców, a przede wszystkim rodziców, starających się wspierać własne dzieci w ich wyborach.

Wyzwaniem staje się także **świat pracy**, w którym łączą się lub zanikają dziedziny oraz przestrzenie zawodowe, oferujące stabilne i przewidywalne zatrudnienie, stanowiące do niedawna solidną podstawę planowania przyszłości. Nowe dziedziny i branże oraz związane z nimi zadania zawodowe, jakie stawia przed nami m. in. cyfrowa rzeczywistość, coraz trudniejsze do przewidzenia trendy na rynkach pracy, sprawiają, że **konstruowanie kariery** w tak dynamicznej rzeczywistości wymaga odpowiednich kompetencji.

Reformy zachodzące w polskim szkolnictwie zawodowym oraz na wyższych uczelniach, trudności z wejściem na rynek pracy i coraz bardziej „nieciągly”, zdestabilizowany charakter współczesnych karier, w przypadku wielu osób sprawia wrażenie ich dryfowania edukacyjno-zawodowego, podczas którego niektóre z nich bezrefleksyjnie i biernie poddają zachodzącym w ich życiu zdarzeniom, a inne podejmują próby zapanowania nad tak zmieniającym się życiem, starając się wyznaczać sobie cele i kreślić szkice swojej przyszłości. Ci ostatni próbują w tak trudnej do przewidzenia sytuacji, tworzyć pewne mapy przyszłości, swoiste ramy, w obrębie, których starają się konstruować swoje kariery. Podejmowanie owych prób to niezwykle ważna aktywność, do której niestety niewielu z nas jest przygotowanych, ale która jest potrzebna każdemu, kto świadomie zechce (a nawet będzie musiał) stworzyć i przekształcać swoją karierę. Jest to tym bardziej istotne, iż dziś transycja z edukacji do świata pracy wymaga od młodych ludzi, często dużo więcej wysiłku, głębszego

samopoznania i większego zaufania oraz odwagi, niż kiedykolwiek wcześniej.

Młodzi ludzie, szczególnie w Polsce, konstruują swoje kariery, tworzą mapy własnej przyszłości w rzeczywistości, która nie sprzyja takim działaniom. Projektują bowiem swoją przyszłość w sytuacji ciągle reformującego się polskiego szkolnictwa (na wszystkich jego poziomach), w którym stwarzanie warunków młodzieży, aby ucząc się, mogła poznawać interesujący ją obszar zawodowy, nadal pozostaje w sferze deklaracji. Co więcej, konstruując swoją karierę, czynią to w warunkach gospodarczej niepewności, odnosząc się do świata pracy, w którym coraz bardziej dominują peryferyjne firmy, oferujące peryferyjne, czasowe, coraz bardziej niestabilne i zanikające stanowiska pracy. Tworzą zatem swoje kariery w świecie zanikających zawodów, w którym jednocześnie wyłaniają się nowe przestrzenie i szanse zawodowe. Jest to rzeczywistość, w której młodym ludziom najczęściej oferuje się „przejściowe zajęcia”, czasowe umowy, krótkoterminowe kontrakty, powodujące częstą zmianę miejsc pracy oraz wymuszające umiejętność nie tylko radzenia sobie z taką częstotliwością zmian, ale bycia gotowym na kolejne poszukiwanie swego miejsca w świecie pracy.

Tak złożona rzeczywistość społeczna sprawia, że wielu ludzi, zwłaszcza młodych, odczuwa dyskomfort związany z dużą trudnością w podejmowaniu coraz liczniejszych decyzji, zarówno tych codziennych, powszednich, jak i tych znaczących, związanych z wyborem ścieżki edukacyjnej i/lub zawodowej. Ów dyskomfort wiąże się także z trudnościami, jakie pojawiają się w trakcie określania celów i planowania sposobów ich realizacji. Te i inne trudności pojawiają się w procesie konstruowania kariery (np. nieumiejętność określenia swoich zainteresowań, preferencji, brak motywacji, itp.), powodują, iż coraz częściej potrzebni są specjaliści pomagający radzić sobie z owymi trudnościami,

przemianami oraz tendencją do nieprzewidywalności, jakiej doświadczamy w większości sfer naszego życia. Wzrost zapotrzebowania na działania pomocowe, wspierające dzieci i młodzież oraz ich opiekunów w radzeniu sobie z tak licznymi wydarzeniami i przejściami, które wywołują zmiany, a także z trudnością w przewidywaniu przyszłości, jest zauważalny w większości krajów na świecie.

Wspieranie ludzi w procesie konstruowania kariery na różnym etapie ich życia, stając się głównym zadaniem współczesnego poradnictwa, sprawia, że doradcy jeszcze bardziej intensywnie poszukują form i sposobów działania, dzięki którym będą mogli adekwatnie pomagać ludziom w procesie konstruowania i przekształcania ich własnych karier.

Owe poszukiwania stają się istotne, ze względu na to, iż tworzenie własnej kariery staje się dziś dla ludzi nie tyle kluczowym zadaniem, lecz warunkiem przetrwania we współczesnym świecie. Wzrasta zapotrzebowanie na specjalistów, którzy będą wspierali ludzi, zwłaszcza młodych, w procesie tworzenia kariery, poprzez dostarczanie radzącym się, na różnych etapach ich życia, informacji o nich samych (o ich możliwościach, predyspozycjach i ograniczeniach) oraz będą towarzyszyć im w procesie interpretacji samych siebie. Specjaliści pomagając tworzyć wewnętrzne ramy konstruowanej kariery, jednocześnie stają się ważnym źródłem wiedzy o kontekście, w jakim owa kariera powstaje, poprzez dostarczanie informacji na temat współczesnej rzeczywistości, a szczególnie na temat świata edukacji i świata pracy oraz reguł, jakie w nich obowiązują.

Aby pomóc osobom radzącym się rozpoznawać i interpretować siebie, w kontekście otaczającej ich rzeczywistości, aby potrafili konstruować i rekonstruować własne kariery, doradcy potrzebują sposobów pracy, które pozwolą im

takiej pomocy udzielić. Jedną z propozycji interwencji poradniczych we współczesnym poradnictwie kariery staje się podejście wywodzące się z **konstruktywizmu** i koncepcji **poradnictwa narracyjnego**, którego celem jest pomoc ludziom w projektowaniu sfery zawodowej w kontekście całego życia i wszystkich jego sfer.

Niniejsza publikacja, jak i jej tytuł zostały zainspirowane ideą jednego z głównych przedstawicieli nurtu poradnictwa kariery odnoszącego się do konstruowania życia, Marka L. Savickasa, który uważa, iż dziś, aby samodzielnie poradzić sobie w całościowym procesie konstruowania własnej kariery, musimy rozpoznać siebie i swoje kompetencje w kontekście trzech ról: **aktora**, **autonomicznie działającego podmiotu** (*agent*) oraz **autora** (swojego życia, własnej kariery) (Savickas 2011, s. 179-181). M. Savickas odnosząc się do własnej koncepcji uważa, że dziś zadaniem współczesnych doradców jest pomoc, szczególnie najmłodszym radzącym się, w rozpoznawaniu aktywności związanych z powyższymi rolami.

Publikacja składa się z trzech części. **Pierwsza część** poświęcona jest przemianom, jakie zachodzą we współczesnych karierach. Przedstawiam w niej zarówno kluczowe dla procesu konstruowania kariery zmiany, jak i najważniejsze umiejętności pozwalające samodzielnie tworzyć i przekształcać własną karierę. Przybliłam w niej również **wybrane koncepcje**, odnoszące się do konstruktywizmu i nurtu narracyjnego, najbardziej obecne we współczesnym poradnictwie kariery. **W drugiej części** publikacji przedstawiam wybrane **propozycje działań doradczych**, których autorzy podjęli próbę zastosowania teorii konstruowania kariery w praktyce doradczej. **Trzecia część** zawiera **propozycje zajęć**, nawiązujących do rozwiązań teoretycznych omawianych w części pierwszej.

Celem publikacji jest zatem przybliżenie wybranych koncepcji poradnictwa kariery, odnoszących się do jego narracyjnego nurtu oraz przedstawienie elementów warsztatu pracy doradcy kariery, które szczególnie mogą pomóc młodym ludziom i wszystkim, którzy ich wspierają w procesie projektowania i realizacji kariery. To przykład działań doradczych, wykorzystujących edukacyjny i poradniczy wymiar opowieści o karierze, których celem jest uwrażliwienie młodych ludzi na korzystanie z wiedzy, jaką mogą uzyskać w procesie konstruowania opowieści o własnym życiu, w kontekście przeżytej przeszłości, doświadczanej teraźniejszości i wymarzonej przyszłości.



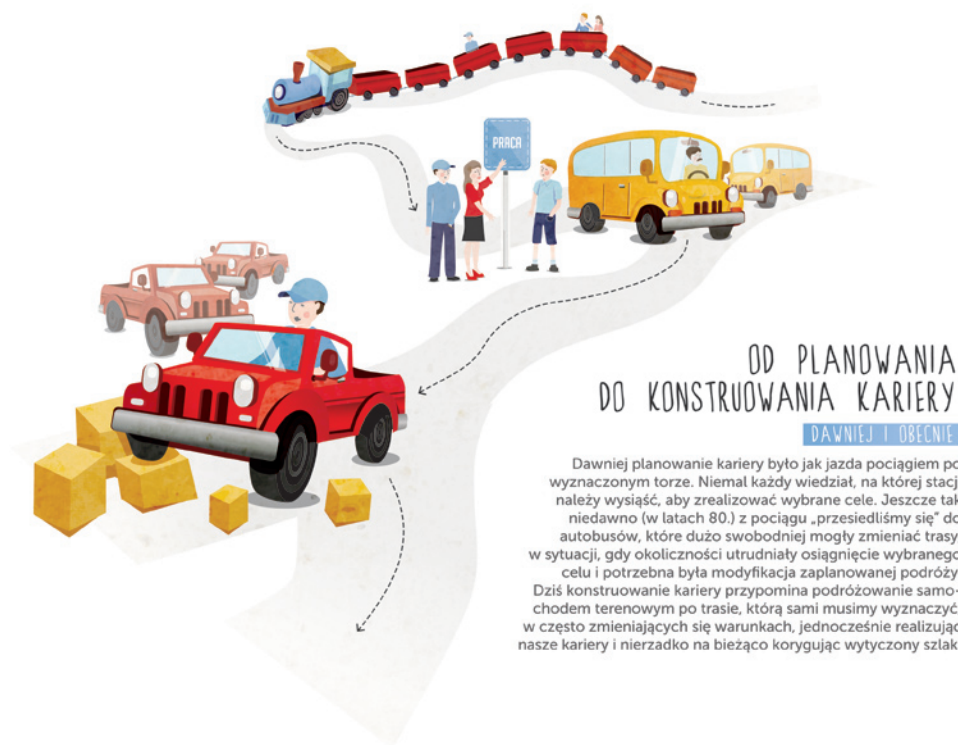
Od wyboru zawodu do konstruowania kariery

Wybrane koncepcje poradnictwa kariery

Część
1

W ciągu ostatnich 50 lat sfera aktywności zawodowej ludzi, tak ściśle powiązana z nieustannie zmieniającym się rynkiem pracy, uległa i nadal ulega znaczącym przeobrażeniom. Owe przemiany są bardzo widoczne m. in. w podejściu do kariery i jej tworzeniu. Richard Knowdell zmiany, jakie od lat 60-tych ubiegłego wieku były widoczne w procesie planowania i tworzenia karier w krajach zachodnich, porównał do podróżowania różnymi środkami komunikacji. Jego zdaniem, w latach 60-tych planowanie kariery można było porównać do podróży pociągiem, który najczęściej, podążał po wytyczonych torach raz obraną trasą, aż do jej końca, czyli do dnia emerytury. W latach 70-tych i 80-tych planowanie kariery przypominało podróż autobusem, z którego w każdej chwili, ze wzglę-

du na okoliczności, można wysiąść i/lub przesiąść się do innego autobusu. Ten sposób podróżowania wymagał już większej samodzielności w „kierowaniu” swoją podróżą, niż jazda pociągiem po określonym torze, bowiem decyzja o zmianie trasy lub środka komunikacji wymagała umiejętności podjęcia decyzji co do zmiany planu oraz wytyczenia nowych celów. Było to wyraźne odniesienie do zwiększającej się od lat 80-tych częstotliwości zmian zawodowych, dotyczących nie tylko zmian w obrębie jednego, wybranego zwodu, ale również zmian związanych z koniecznością wyboru nowej profesji. Od lat 90-tych do dziś, zdaniem R. Knowdella, planowanie, a właściwie projektowanie kariery przypomina podróżowanie samochodem, co więcej samochodem terenowym.



OD PLANOWANIA DO KONSTRUOWANIA KARIERY

DAWNIEJ I OBECNIE

Dawniej planowanie kariery było jak jazda pociągiem po wyznaczonym torze. Niemal każdy wiedział, na której stacji należy wysiąść, aby zrealizować wybrane cele. Jeszcze tak niedawno (w latach 80.) z pociągu „przesiedliśmy się” do autobusów, które dużo swobodniej mogły zmieniać trasy, w sytuacji, gdy okoliczności utrudniały osiągnięcie wybranego celu i potrzebna była modyfikacja zaplanowanej podróży. Dziś konstruowanie kariery przypomina podróżowanie samochodem terenowym po trasie, którą sami musimy wyznaczyć, w często zmieniających się warunkach, jednocześnie realizując nasze kariery i nierzadko na bieżąco korygując wytyczony szlak.

Dziś próbując radzić sobie w tak zmiennej i trudnej do przewidzenia rzeczywistości, chcąc „po niej” swobodnie podróżować, musimy umieć jednocześnie prowadzić naszą karierę (samochód), będąc przygotowanym na różnorodne wyboje i niespodziewane zakręty, czytać dostępne mapy i ciągle dopasowywać się do przestrzeni, która w każdym momencie może ulec radykalnej zmianie (Casto 2003). Co więcej, jak pisze Zygmunt Bauman, chcąc radzić sobie z własnym życiem, musimy nie tylko umieć czytać mapy i codziennie je aktualizować, ale musimy również pogodzić się z tym, że za każdy wybór w tej kwestii, ponosimy całkowitą odpowiedzialność (Bauman 2009, s. 37). Jest to tym trudniejsze, że dziś, choć istnieją „satelitarne nawigacje”, potrafiące naprowadzać nas w trakcie wybranej trasy do niemalże każdego celu, wybór celu podróży, typu trasy, momentu jej rozpoczęcia oraz środka lokomocji to coraz bardziej samodzielne zdanie, do którego nadal nie jesteśmy wystarczająco przygotowani. Wybierając własną mapę życia/kariery, nie tylko sami musimy nieustannie ją modyfikować i korygować jej kształt, ale także nikt nie jest w stanie podpowiedzieć nam dokąd ona nas zawiedzie, sprawdzamy to każdego dnia, podążając mniej lub bardziej świadomie wybraną drogą.

Jeżeli obraliśmy jakąś trasę, która mamy nadzieję zaprowadzi nas do wybranego przez nas celu kariery, dziś nie wystarczy już zdobyć bilet (tj. np. odpowiednie wykształcenie) i udać się w podróż „odpowiednim pociągiem”, bowiem w trakcie podróży może się okazać, że wybrana przez nas stacja docelowa, stała się „stacją widmo”, jak pisze Ulrich Beck (2004, s. 222), nie tylko nie ma na niej tego, czego oczekiwaliśmy, np. spodziewanych szans zawodowych, ale też nie ma innych możliwości wyboru. Powoduje to, że nie możemy osiągnąć wybranego przez nas celu, co trudniejsze, niestety nie zawsze pomoże nam wówczas zmiana „środka loko-

mocji”, czy wybór innej trasy. Dzisiaj bowiem, nie tylko musimy posiadać kompetencje dotyczące wyboru sposobów osiągnięcia celu (np. wyboru odpowiedniego do naszej trasy pojazdu), nie wystarczy już podążać wcześniej wytyczonym szlakiem, ale przede wszystkim musimy umieć radzić sobie z nieustannymi, często przypadkowymi, trudnymi do przewidzenia zmianami, powodującymi konieczność korekty naszej trasy, musimy na bieżąco czytać i umieć aktualizować dostępne nam mapy społeczne i mieć gotowość do wypróbowywania coraz to innych, czasami sprowadzonych, czasami zupełnie nieznanymi nam metod podążania przez życie.

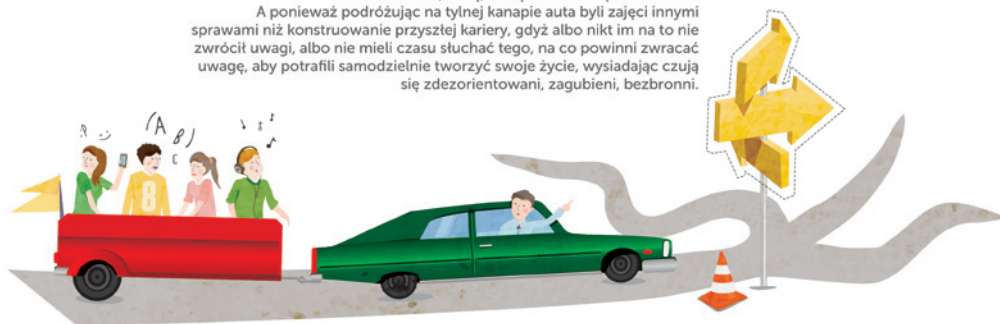
Opisana powyżej charakterystyka konstruowania kariery we współczesnym świecie nie oddaje jednak charakteru tego procesu w przypadku dzieci i młodzieży. Niezwykle ciekawą metaforę opisującą ten proces przedstawia Frans Meijers, holenderski badacz poradnictwa kariery, który pozostając w stylistyce motoryzacyjnej, również porównuje proces konstruowania karier przez dzieci i młodzież do jazdy samochodem (Meijers 2012). Jednakże jego porównanie zwraca uwagę na nieco inne aspekty tego działania. Zdaniem F. Meijersa, działania społeczeństw europejskich skierowane do dzieci i młodzieży szkolnej, w odniesieniu do tworzenia ich kariery, przypominają podróż samochodem, w trakcie której młodzi ludzie podróżują na tylnym siedzeniu. Zdaniem autora tego opisu, w owym samochodzie jego silnik stanowią rodzice, są swoistą siłą napędową, dającą autu tyle mocy, ile są w stanie dostarczyć. Za kierownicą owego auta siedzą nauczyciele, wyposażeni w „odpowiednie” w danym społeczeństwie mapy i systemy nawigacyjne, prowadząc samochód do przejścia, jakie stanowi transycja między edukacją i pracą.



SAMODZIELNE KONSTRUOWANIE KARIERY

PRZYGOTOWANIE

Gdy zbliża się moment tranzykcji z edukacji do świata pracy, młodzi ludzie mogą czuć się jak pasażerowie wygodnego samochodu, wiewieni przez rodziców lub nauczycieli, z którego muszą wysiąść w miejscu, którego najczęściej nie wybierali, o którym niewiele wiedzą, a co najtrudniejsze, z którego odtąd mają dalej podróżować samodzielnie, trasą, którą sami muszą sobie obrać. A ponieważ podróżując na tylnej kanapie auta byli zajęci innymi sprawami niż konstruowanie przyszłej kariery, gdyż albo nikt im na to nie zwrócił uwagi, albo nie mieli czasu słuchać tego, na co powinni zwracać uwagę, aby potrafili samodzielnie tworzyć swoje życie, wysiadając czują się dezorientowani, zagubieni, bezbronni.



Frans Meijers uważa, iż wieziona na tylnym siedzeniu, obserwująca (lub nie) zmieniające się za oknami auta krajobrazy młodzież, w trakcie tej podróży niestety nie jest odpowiednio przygotowywana na jej zakończenie. Większość młodych osób, po zakończeniu edukacji, na różnych jej etapach, zwykle doświadcza swoistego szoku, gdy nagle owo auto zatrzymuje się i mimo, że moment ukończenia kolejnej szkoły jest najczęściej znany młodym ludziom, czują się jak pasażerowie wygodnego samochodu, z którego muszą wysiąść w miejscu, którego najczęściej nie wybierali, o którym niewiele wiedzą, a co najtrudniejsze, z którego odtąd mają dalej podróżować samodzielnie, trasą którą sami muszą sobie obrać (tamże). Pytanie, jak pomóc młodzieży przygotować się do tego momentu oraz jak i w co wyposażać młodych ludzi, aby potrafili samodzielnego konstruować własną drogę, pojawia się dziś w całej Europie. Owo porównanie i wynikające z niego wnioski, odnoszą się również do sytuacji polskiej młodzieży.

Kompetencje związane z konstruowaniem własnej kariery to dziś szczególnie istotna kwestia, w odniesieniu do tak intensywnie przeobrażającej społecznie i gospodarczo Europy oraz wynikających z tego konsekwencji, stanowiących tło i kontekst dla zmian, jakie zachodzą nie tylko w kształcie i przebiegu indywidualnych karier mieszkańców krajów europejskich, w tym Polski, ale również w zamysłach i działaniach dotyczących ich powstawania.

Zatem nie tylko możemy zauważyć przemianę w obrębie kształtu kariery: od kariery linearnej z jednorazowym wyborem zawodu, poprzez karierę traktowaną jako podzieloną na etapy, sekwencje ścieżka zawodowa, do kariery nieciągłej, o mozaikowym kształcie, składającej się z niezwiązanych ze sobą epizodów, obejmującej nie tylko sferę zawodową, ale całe życie jednostki. Jesteśmy także świadkami zmian zachodzących w samym procesie tworzenia współczesnych karier. Dostrzegamy bowiem tranzycję – przejście od jednorazowo podejmowanego

wyboru edukacyjnego, którego konsekwencją było zdobycie kwalifikacji w wybranym zawodzie, a następnie podjęcie pracy zgodnej z uzyskanymi kwalifikacjami, zwykle wykonywanej przez większość zawodowego życia człowieka; do konstruowania i ciągłego rekonstruowania kariery, obejmującej całe życie człowieka, w której sfera zawodowa stanowi jedynie pewną jej część, a zatem jej konstruowanie bywa coraz częściej równoznaczne z konstruowaniem życia (*life designing*) (Savickas i in. 2009).

W związku z owymi zmianami w zachodnim poradnictwie kariery coraz więcej miejsca zaczynają zajmować poszukiwania badawcze, podejmujące problematykę projektowania, konstruowania i rekonstruowania karier, a nawet życia (por. Wojtasik 2003; Piorunek 2009; Young, Colin 2004). Ów nurt najmocniej reprezentują członkowie grupy badawczej „*Life design counselling*” (zob. Savickas i in. 2009) z Markiem Savickasem (2005 b, 2009) i Jeanem Guichardem (2010) na czele.

1. Konstruowanie karier w świecie ciągłych zmian

W świecie, w którym scenariuszy życiowych i wzorców jest tyle, ilu jest ludzi, wybór tych, które są dla każdego z nas najbardziej odpowiednie staje się wyzwaniem. Gdy istniejące szablony, zgodnie z którymi wcześniejsze roczniki osiągały określone cele, coraz częściej przestają się sprawdzać, trwają bezustannie poszukiwania nowych, które ostatecznie, jak większość współczesnych działań i „produktów” nie są uniwersalne, wręcz przeciwnie sprawdzają się tylko w wybranych sytuacjach, najczęściej niepowtarzalnych (nie nadają się już do zastosowania w innej sytuacji, bez konieczności ich dostosowania do nowych warunków). Konstruowanie kariery to nieustanny proces jej przekształcania i rekonstruowania, spowodowany z jednej strony trudnymi do przewidzenia zmianami, jakie przynosi płynna rzeczywistość, z drugiej zaś ze względu na procesualny charakter samego konstruowania kariery, to proces ściśle związany z ciągłym rozwojem człowieka.

Jeszcze w latach 90-tych i na początku XXI wieku w poradnictwie kariery posługiwano się głównie terminem *planowanie kariery zawodowej*, czy też *planowanie życia zawodowego*. Zaczęto bowiem, w świecie, w którym istnieje tak duże zróżnicowanie stylów i wzorców życia, dostrzegać szczególną rolę planów zawodowych, a na-

wet życiowych. Szczególne znaczenie planów życiowych we współczesnym świecie, podkreślał m.in. Anthony Giddens, pisząc iż „*nowoczesność stawia przed jednostką całą gamę rozmaitych możliwości, a równocześnie (...) nie udziela wskazówek, które z nich powinno się wybrać*” (Giddens 2001, s. 112). Jego zdaniem, w świecie multiplikujących się możliwości planowanie życia nabiera specyficznego znaczenia, bowiem stanowi ono treść refleksyjnie tworzonej „*trajektorii tożsamości*”. Według A. Giddensa dziś „*planowanie życia to sposób, w jaki jednostka uczynnia, w kategoriach ciągłości swojej biografii, przebieg przyszłych działań*” (tamże, s. 118). To szczególne zadanie w świecie ciągłych zmian i ruchomych celów życiowych. Jednakże zdaniem A. Giddensa, tym co w pewien sposób pomaga jednostkom uporządkować życie są osobiste kalendarze lub kalendarze planów życiowych, organizujące czas jednostek, włączając znaczące zdarzenia z życia społecznego w ciąg ich osobistych zdarzeń. Zdaniem A. Giddensa wielu z nas bardziej lub mniej świadomie potrafi weryfikować i rekonstruować kalendarze swoich planów życiowych, jak i same plany. Staramy się bowiem uwzględnić w nich dostrzegane zmiany, zachodzące zarówno w nas samych, jak i w otaczającym nas świecie. Owe osobiste kalendarze stają się dziś niezwykle

ważnym elementem w tworzeniu projektów życiowych, zawierają bowiem nie tylko przeszłe i przyszłe wydarzenia, jakich osobiście doświadczamy, ale mogą się w nich także pojawić się zdarzenia odnoszące się do wydarzeń zapośredniczonych z innych karier (jak np. moment urodzin lub śmierci kogoś dla nas znaczącego jako punkt odniesienia do ważnego momentu w naszym życiu) (tamże, s. 119). Anthony Giddens akcentując rolę planowania, jako kluczowego w procesie konstruowania własnego życia, szczególną uwagę zwraca na dwa znaczące w tym procesie elementy: sposób organizacji czasu w planowaniu życia oraz na powstawanie pewnych zinstytucjonalizowanych układów (jakie tworzą style życiowe i plany), które mogą formować aktywność jednostek (tamże). Oba elementy zajmują znaczące miejsce zarówno w praktyce, jak i w refleksji teoretycznej doradców kariery, zajmujących się poradnictwem w konstruowaniu życia (*life-design counselling*). Doradcy wspierający ludzi w procesie konstruowania i przekształcania kariery, z jednej strony bowiem pomagają radzącym się dostrzec znaczenie czasu w procesie budowania własnej kariery oraz określić sposób, w jaki go organizują, z drugiej, sięgając do narracyjnych, konstruktywistycznych metod i technik doradczych, pomagają odkryć powstające w procesie tworzenia kariery zinstytucjonalizowane układy – ramy, konstrukcje, powstające na bazie wybranych lub odrzuconych stylów życiowych, scenariuszy i wzorców, które formują aktywność jednostek i ich sposoby działania.

Dziś konstruowanie kariery, jej formowanie we współczesnym świecie oznacza nie tyle tradycyjne budowanie życiorysu zawodowego, poprzez osiąganie coraz to wyższych pozycji społecznych, zawodowych lub naukowych, które prowadzą do wymiernego sukcesu – prestiżowego stanowiska, wysokiego statusu społecznego i finansowego, ile kształtowanie całego życia (drogi życiowej) we wszystkich jego sferach i wymiarach. Jest to zatem nieustanny proces przekształcania, z posiadanych i dostępnych elementów oraz tego co przynosi nam życie, kariery adekwatnej do warunków, w jakich żyjemy, etapu życia, na którym jesteśmy, pozwalającej na realizację tego, co chcielibyśmy osiągnąć, docierając tam samodzielnie wytyczoną drogą.

KONSTRUOWANIE KARIERY

JAKO ZINDYWIDUALIZOWANY PROCES

Konstruowanie kariery coraz częściej przypomina puzzle/klocki, które dopasowujemy w zależności od sytuacji, w jakiej jesteśmy, w odniesieniu do znaczeń, jakie nadajemy naszym wspomnieniom, marzeniom, potrzebom, pragnieniom i celom, a także biorąc pod uwagę możliwości, jakie daje nam otoczenie.



Do refleksji

- ☺ Jakie jest Twoje zdanie na temat zmian we współczesnych karierach?
- ☺ Jak przedstawiasz zmiany w karierze, kiedy spotykasz się z młodymi ludźmi? Co akcentujesz, na co zwracasz szczególną uwagę?
- ☺ Jakie jest ich zdanie na temat tych zmian?
- ☺ Jaki obraz konstruowania kariery zauważasz u młodych ludzi?
- ☺ Co dla nich oznacza słowo kariera?

2. Kluczowe umiejętności w procesie konstruowania kariery

Konstruowanie kariery coraz częściej przypomina puzzle, które dopasowujemy w zależności od sytuacji, w jakiej jesteśmy, w odniesieniu do znaczeń, jakie nadajemy naszym wspomnieniom, marzeniom, potrzebom, pragnieniom i celom, a także biorąc pod uwagę możliwości, jakie daje nam otoczenie. Każde dopasowanie i układanie kolejnych elementów to nasza własna samodzielna decyzja obarczona ryzykiem porażki, która prowadzi nas do bardziej lub mniej, a czasami niemożliwych do zaplanowania wydarzeń, które zmieniają kształt naszej kariery.

Bożena Wojtasik, zwraca uwagę, iż *„jeszcze nigdy człowiek nie mógł tak bardzo wpływać na swoje życie jak obecnie”* (Wojtasik 2003, s. 347), ale wolność samostanowienia i wyborów i wielość możliwości wydaje się swoistym zniewoleniem współczesnego człowieka i stanowi dla niego duże wyzwanie. Analizując prace specjalistów z zakresu poradnictwa kariery, jak również socjologów zajmujących się tym zagadnieniem (por. Bańka 2005; Giddens 2001; Krumboltz, Levin, Mitchell 1999; Wojtasik 2003) zauważyłam, że samodzielne kształtowanie swego życia, często bez możliwości korzystania z wzorów i doświadczeń poprzednich pokoleń, to nie jedna z możliwych do wyboru opcji działania, ale podstawa przetrwania we współczesnym świecie. Aby podołać temu wyzwaniu oraz samodzielnie pokierować nielinearnym, czasami przypadkowym i coraz trudniejszym do zaplanowania przebiegiem życia, w którym

mogą nie mieć znaczenia nasze dotychczasowe doświadczenia, sukcesy i osiągnięcia oraz nie zawsze jest istotne, to do czego dążymy, współczesny człowiek potrzebuje nowych umiejętności. Wielu badaczy współczesności wskazuje na wzrost znaczenia kompetencji związanych z umiejętnością radzenia sobie w sytuacji permanentnych zmian, często wykraczających poza wyobrażenie człowieka i rzadko podlegających jego kontroli. Należą do nich przede wszystkim **refleksyjność** określana jako *„zdolność krytycznego myślenia o samym sobie, dostrzegania zjawisk negatywnych, patologicznych, definiowania przyszłych zagrożeń i podejmowania (...) środków zaradczych”* (Sztompka 2002, s. 57) oraz **umiejętność opanowania lęków i niepewności**.

Ulrich Beck uważa, że ludzie, którzy chcą sprostać wymogom rzeczywistości, muszą nauczyć się rozumienia własnego „ja” i samodzielnego tworzenia swoich biografii, wówczas staną się samorefleksywni (Beck 2002, s. 202). Także A. Giddens twierdzi, że **refleksyjność** to jedna z ważniejszych kompetencji pozwalających jednostce radzić sobie w wielorakich sytuacjach, w jakich uczestniczy (Giddens 2001, s. 50-51). Refleksyjność to nie tylko zdolność rozumienia własnego działania – krytyczna refleksja nad własnym „ja”, zdolność przewidywania zagrożeń i zapobiegania im, ale to również refleks, odbicie obrazu siebie i świata, pozwalające na dokonywanie autokorekty własnej aktywności w zastanej rzeczywistości (Giddens 2003, s. 41).

Odnosząc rozumienie siebie samego, własnych działań i dokonań wraz z umiejętnością interpretowania przeszłości w kontekście otaczającej rzeczywistości społecznej to warunek planowania przyszłości oraz konstruowania kariery, która odpowiada wewnętrznym pragnieniom człowieka i jest możliwa do realizacji w otaczających go warunkach. Refleksyjne tworzenie kariery, jej planowanie, przygotowanie projektu oraz konstruowanie, de-konstruowanie i ciągłe rekonstruowanie drogi życia wymaga bowiem, zarówno umiejętności przygotowania się do dalszej i bliższej przyszłości, jak również autorefleksyjnej interpretacji zdarzeń przeszłych (Giddens 2001, s. 119).

Niemale znaczenie dla tych działań ma również druga wspomniana wcześniej kompetencja – **umiejętność opanowania lęków i niepewności**, której potrzebuje człowiek żyjący w niejednoznacznym i naznaczonym ryzykiem społeczeństwie. Zdolność podejmowania działań, dotyczących formowania kariery w kontekście niepewności i trudnej do przewidzenia przyszłości, realizacja przedsięwzięć, które są nieustannie narażone na ryzyko porażki, a ich końcowe efekty nie są łatwe do przewidzenia.

Współczesny świat należy zatem do jednostek, które, aby w nim przetrwać muszą umieć refleksyjnie konstruować i rekonstruować swoje życie, tolerując niepewność świata i ponosząc odpowiedzialność zarówno za sukcesy jak i za porażki (Beck, s. 203 -205).

Wymienione powyżej kompetencje określiłabym jako uniwersalne we współczesnej rzeczywistości, ponieważ zarówno refleksyjność, jak i radzenie sobie z niepewnością i lękiem są niezbędne w każdej sferze ludzkiej aktywności, nie tylko tej związanej z pracą. Warto zatem przyrzeć się także tym umiejętnościom i kompetencjom, na które zwracają szczególną uwagę badacze i praktycy zajmujący się karie-

rą i jej konstruowaniem, odnosząc się głównie do sfery aktywności zawodowej.

Włoscy przedstawiciele grupy badaczy zajmujących się teorią i praktyką idei konstruowania drogi zawodowej i poradnictwa kariery (*Vocational Design and Career Counselling*) w kontekście całego życia, Lea Ferrari, Laura Nota i Salvatore Soresi, obok refleksyjności, do kluczowych umiejętności w procesie konstruowania kariery, zaliczają także **umiejętność podejmowania decyzji z uwzględnieniem perspektywy czasowej** (Ferrari, Nota, Soresi 2010). Podobnie jak A. Giddens (2001) dostrzegają ogromne znaczenie w procesie planowania i konstruowania kariery, tego co Mark Savickas określił „**mentalnym obrazem” przeszłości, terażniejszości i przyszłości** (Savickas 1991, s. 13). Zdaniem M. Savickasa, perspektywa czasu to podstawowy składnik procesu konstruowania kariery, przejawiający się w *umiejętności adaptacji i dostosowywania projektu własnej kariery do zmieniających się w czasie sytuacji* (Savickas 1997, s. 254). Ową umiejętność M. Savickas, definiuje jako **gotowość do radzenia sobie z przewidywalnymi zadaniami**, czy też rolami społecznymi na poszczególnych etapach życia, do których można się przygotować **oraz z nieprzewidywalnymi sytuacjami**, wywoływanymi przez zmiany w otaczającej nas rzeczywistości (tamże). Zdaniem włoskich badaczy, to na co zwraca uwagę M. Savickas, czyli znaczenie perspektywy czasowej w procesie konstruowania kariery to niezwykle istotna kwestia w pracy z młodzieżą. Zwrócenie uwagi młodych ludzi na możliwość przygotowania się do zdarzeń, jakie mogą zaistnieć w ich karierze (np. wybór kolejnej szkoły), ale również uwzględnianie w konstrukcji kariery sytuacji niespodziewanych, jakie z czasem mogą się w niej pojawić, może im pomóc zarówno w osiągnięciu zaplanowanych celów, jak również wówczas, gdy ze względu na pojawiające się okoliczności młodzi ludzie będą musieli je skorygować lub zmienić. Zdaniem

włoskiego zespołu badaczy poradnictwa kariery, umiejętność odnoszenia się do tego co było, co jest i co może się wydarzyć w ciągu życia oraz wzmacnianie poczucia ciągłości w odniesieniu do własnej kariery, w tak zmieniającej się rzeczywistości, mogą przyczynić się do tego, że w przyszłości młodzi ludzie będą potrafili bardziej samodzielnie określać cele własnych karier oraz radzić sobie z podejmowaniem coraz liczniejszych i złożonych decyzji. Włoscy badacze zwracają uwagę, iż „mentalny obraz” czasu przeszłego, teraźniejszego i przyszłego to „konstrukt”, który nieustannie tworzy się i przekształca pod wpływem naszych doświadczeń. Ich zdaniem ten indywidualnie powstający konstrukt myślowy, charakteryzują trzy elementy: **poczucie ciągłości między przeszłością, teraźniejszością i przyszłością, optymizm oraz nadzieja na osiągnięcie wybranych celów**, które świadczą o poczuciu więzi między wydarzeniami, które zachodzą na w różnych fazach życia człowieka. Zdaniem M. Savickasa, **ciągłość** to pewien poznawczy schemat, na podstawie którego możemy planować karierę, dbając o realność jej kształtu. Drugi z elementów – **optymizm** – odnosi się do tendencji związanej z założeniem, odpowiedni wysiłek prowadzi do osiągnięcia wybranego celu. Ostatni element to **nadzieja**, dzięki której, że w realizacji nasze celów, inni mogą dać nam wsparcie, pomoc lub dać szczęście (Savickas 1991, s. 13). L. Ferrari, L. Nota oraz S. Soresi, jako badacze jednocześnie praktycy poradnictwa kariery, z dużym przekonaniem sięgnęli do prac M. Savickasa, bowiem pracując z dzisiejszą młodzieżą, tak często nastawioną na „tu i teraz”, pomagając jej w projektowaniu ich karier, zwrócili uwagę na konieczność rozwijania u młodych ludzi umiejętności sięgania do zasobów z przeszłości, korzystania z aktualnych doświadczeń i wykorzystywania tych informacji w określaniu realnych do osiągnięcia celów (Ferrari, Nota, Soresi 2010. 2011). To przekonanie skłoniło wspomnianych ba-

daczy do realizacji badań dotyczących poczucia czasu i niezdecydowania wśród młodych ludzi we Włoszech (tamże), na podstawie których zespół w składzie L. Ferrari, L. Nota i S. Soresi, opracował i nadal doskonalili warsztaty dla młodzieży. Celem tych warsztatów celem jest uwrażliwienie młodzieży na kontekst czasu w procesie konstruowania kariery (zob. Ferrari, Nota, Soresi 2010, 2012 – w druku) (więcej na temat wspomnianych warsztatów w II części w rozdz. 1.2, s. 42).

Inni badacze próbując określić umiejętności, dzięki którym można z satysfakcją realizować indywidualną karierę, skoncentrowali się nie tyle na kontekście konstruowania karier, ale na kompetencjach niezbędnych do tworzenia kariery w ramach organizacji. Współczesne instytucje i organizacje, tak intensywnie od lat 90 – tych przeobrażające się, coraz bardziej „spłaszczając” własne struktury, ciągle dążąc do zmniejszania ilości pracowników oraz coraz częściej zlecając większość działań organizacyjnych podmiotom zewnętrznym, stają się przedmiotem badań także osób zajmujących się karierą i jej rozwojem (zob. Wojtasik 2003, 2011).

I tak w wyniku prac jednej z grup badaczy, analizujących warunki tworzenia karier w ramach tak zmieniających się organizacji, powstała koncepcja **kariery „inteligentnej”** (Arthur, Calman, DeFillippi 1995). Zdaniem twórców tej koncepcji, Michaela B. Arthura, Priscilli H. Calman, i Roberta DeFillippi, w tak zmieniającej się rzeczywistości organizacyjnej, fundamentem sukcesu karier poszczególnych osób są trzy kluczowe kompetencje, które odzwierciedlają rozwój istotnych obszarów życia danego człowieka. Według autorów tej koncepcji, jeżeli chcemy z satysfakcją realizować wybraną drogę kariery zawodowej, przede wszystkim musimy umieć udzielić odpowiedzi na pytania, dotyczące trzech dyspozycji, czyli:

- ✓ **wiedzieć – dlaczego** (*knowing-why*) – dlaczego chcemy pracować / pracujemy, co nas do tego motywuje?
- ✓ **wiedzieć – jak** (*knowing-how*) – jak chcemy pracować/ jak pracujemy, jak konstruujemy swoją karierę, co umiemy, aby tę karierę z sukcesem realizować?
- ✓ **wiedzieć – kto/komu** (*knowing-whom*): z kim chcemy i możemy pracować? W jaki sposób umiemy rozwijać i utrzymywać relacje, które mogą mieć wpływ na naszą karierę (tamże).

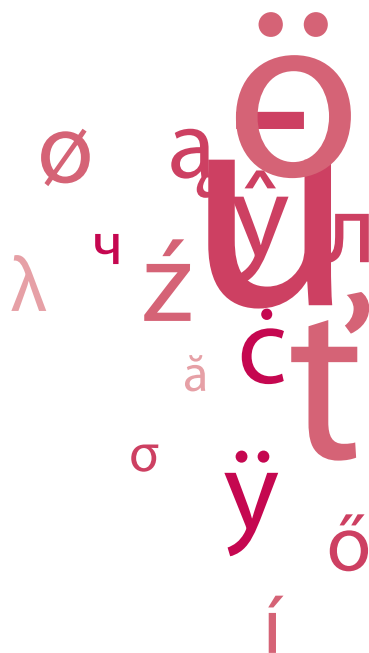
W odniesieniu do powyższej koncepcji kariery i dyspozycji, dzięki którym możemy ją skutecznie realizować, swój model kompetencji związanych z karierą opracowali brytyjscy badacze Sandra Haase i Jan Francis-Smythe, nazywając go *Wskaźnikiem Kompetencji Kariery* (*Career Competencies Indicator*) (Haase, Francis-Smythe 2005). Pisząc o kompetencjach niezbędnych w procesie konstruowania kariery, autorzy zwrócili uwagę na obszary kompetencji dotyczących kariery, do których zaliczają:

- ✓ **umiejętność wyznaczania celów i planowania kariery zawodowej,**
- ✓ **umiejętność samopoznania,**
- ✓ **umiejętności związane z osiągnięciem wydajności i efektywności w wykonywanych zadaniach,**
- ✓ **umiejętności związane z karierą (jak np., praca w zespole, rozwiązywanie problemów, zarządzanie czasem, dostosowywanie się do zmian lub nieprzewidzianych sytuacji itp.)**
- ✓ **umiejętność poznania „polityki” organizacji (struktur, formalnych i nieformalnych relacji, itp.),**
- ✓ **umiejętność budowania relacji w ramach sieci kontaktów oraz mentoringu,**
- ✓ **umiejętność autoprezentacji i zdobywania informacji zwrotnych.**

Autorzy *Wskaźnika Kompetencji Kariery*, podkreślając, że dziś, aby umieć zaprojektować a następnie z sukcesem realizować karierę, należy jak najwcześniej zwracać uwagę na poziom niezbędnych do konstruowania kariery umiejętności w wymienionych powyżej obszarach. To zdania szczególnie ważne dla tych osób, które pomagają innym osobom określać i rozwijać wymienione kompetencje, np. wspierając w procesie konstruowania kariery edukacyjno-zawodowej dzieci i młodzież.

Do refleksji

- ✓ **Jakie umiejętności potrzebne do konstruowania kariery dostrzegasz u młodych ludzi, z którymi pracujesz?**
- ✓ **Jakich umiejętności potrzebnych do konstruowania kariery brakuje tym młodym osobom? Nad czym chciałabyś/chciałbyś z nimi popracować?**



3. W poszukiwaniu nowych rozwiązań we współczesnym poradnictwie kariery

W świecie, w którym budowanie własnej kariery, staje się dla ludzi samodzielnym projektem, wzrasta zapotrzebowanie na pomoc osób wspierających jednostki w tym procesie (Giddens 2001). Doradcy stwarzając możliwości sprawdzania „siebie w świecie” i rozwijania umiejętności społecznych pomagają osobom radzącym się, rozwijać niezbędne w procesie konstruowania i rekonstruowania własnej kariery umiejętności. Umiejętności te są bowiem niezbędne w sytuacjach niepewności, jakie pojawiają się w wyniku coraz częściej zdarzających się „nieciągłości” w karierze. Można zatem dostrzec zmieniającą się rolę współczesnego poradnictwa kariery, którego celem staje się przede wszystkim *wspieranie ludzi w ich uczeniu się przez całe życie oraz towarzyszenie im w licznych tranzycjach między kolejnymi doświadczeniami osobistymi, edukacyjnymi i zawodowymi*.

Współcześni doradcy kariery starają się wspierać radzących się przede wszystkim dostarczając im z jednej strony informacji o nich samych (o ich możliwościach, predyspozycjach i ograniczeniach), pomagając radzącym się w procesie samorozumienia i samointerpretacji. Z drugiej zaś strony stają się dla klientów źródłem wiedzy na temat współczesnego świata i rządzących nim reguł. Zatem doradcy starają się pomagać w dokonywaniu wyborów w sytuacji ryzyka i „zakłóceń” kariery, poprzez towarzyszenie w przejściach między kolejnymi doświadczeniami osobistymi, edukacyjnymi i zawodowymi, w sytuacjach zaplanowanych, ale szczególnie w niespodziewanych wydarzeniach i przejściach – tranzycjach, wymagających weryfikacji posiadanych kompetencji i „uzupełnienia” tych, które są potrzebne, aby osoba radząca się poradziła sobie z danym przejściem

i jego konsekwencjami. Dlatego też zadaniem współczesnych doradców coraz częściej staje się pomoc w rozwijaniu umiejętności transmisji kompetencji i zdobytej wiedzy z jednych sfer życia do drugich, aby osoby radzące się potrafiły przeprojektować i realizować wybrane ścieżki rozwoju.

Ta zmieniająca się rola poradnictwa, w sytuacji gdy preferowane przez wielu doradców testy predyspozycji zawodowych, jak też szczegółowo opracowany plan kariery, nie gwarantują dziś osiągnięcia wybieranych przez radzących się celów (bowiem i one stają się coraz bardziej zmienne i ruchome), wymaga innych niż dotąd dróg pomagających konstruować i rekonstruować kariery. Coraz częściej w praktyce doradczej okazuje się bowiem, że dużo ważniejsza dziś niż umiejętność planowania, staje się umiejętność bycia otwartym na różnorodne sytuacje, elastyczność na zmiany i umiejętność wykorzystywania nadarżających się okazji oraz włączania ich w konstrukcję własnych karier. A do tego, aby rozpoznać poziom owych umiejętności potrzebny jest wyczulony na nie doradca, którego zadaniem staje się *pomoc w zidentyfikowaniu posiadanych przez radzącego się zasobów*, takich jak rozpoznane sposoby działania, życiowe motywy wiodące – tematy życia, scenariusze życiowe, sposoby radzenia sobie w sytuacjach niespodziewanych, umiejętność określania celów, dążenia do ich realizacji oraz ich korygowania itp.

W takim zadaniu, jakim jest w przygotowanie młodzieży do roli aktora społecznego, aktywnego działacza i autora własnej kariery, coraz mniej wystarczają nam doradcom dotychczasowe metody i techniki pracy.



Schemat 1.

Kluczowe pytania w modelu konstruowania kariery M. Savickasa

Źródło: opracowanie własne na podstawie Savickas 2011, s. 43.

„Jaką karierę konstruować?”

W poszukiwaniu odpowiedzi na pierwsze z pytań „**Jaką karierę konstruować?**” M. Savickas sięgnął do *koncepcji przystosowania zawodowego* René Dawisa i Lloyd L. Lofquista (TWA-PEC) oraz do jednej z najbardziej znanych w polskim poradnictwie *teorii osobowości zawodowej* Johna Hollanda. W obu koncepcjach kluczowym pojęciem jest definiowana poprzez cechy **osobowość zawodowa**.

M. Savickas, określa cechy definiujące osobowość zawodową odnosząc się do Roberta Hogana, który uważał, że zasadniczą *funkcją przypisania cechy jest możliwość ocenienia na jej podstawie innych osób, a szczególnie, określenie potencjału członków grupy, który stanowi*

jej zasób. (Hogan 1983, s. 60). W związku z tym, jak podkreśla w swojej koncepcji M. Savickas, oceniając cechy zawodowe, jakie posiadają poszczególni członkowie grupy, można przydzielić im takie zadania zawodowe realizowane w danej grupie, do których są *najbardziej predystynowani, z uwzględnieniem ich talentów i kompetencji* (Savickas 2005, s.44).

Z perspektywy teorii konstrukcji kariery wypracowany przez J. Hollanda model osobowości zawodowej (RIASEC), jest dla M. Savickasa klasyfikacją społecznie tworzonych prototypów zawodowych osobowości oraz środowiska pracy (i czasu wolnego). „*W teorii konstrukcji kariery, typy zainteresowań są podobne do społecznie konstruowanych zespołów (klasterów) postaw i umiejętności; owe typy nie są realne*

i nie mają prawdziwej wartości poza nimi samymi” (tamże). Zdaniem M. Savickasa doradcy stosujący w swej praktyce teorię konstrukcji kariery, korzystają z inwentarzy zainteresowań, głównie na prośbę radzących się, którzy zgłosili się do nich po poradę. Autor teorii konstrukcji kariery podkreśla, że doradcy nie traktują tego sposobu diagnozowania predyspozycji i zainteresowań zawodowych jako „bramy” do „prawdziwych” zainteresowań klienta. Jednakże zdobyta taką drogą wiedza o radzącym się daje doradcom możliwość wygenerowania hipotez, które są traktowane w tym podejściu nie jako prognozy, ale jako szanse i możliwości (Guichard 2010), osiągnięcia powodzenia w wybranym obszarze pracy.

Jak konstruować karierę?

Odpowiedzi na kolejne pytanie, kluczowe w modelu konstrukcji kariery, *jak konstruować karierę?* autor omawianej koncepcji poszukuje w psychologii rozwoju zawodowego. W modelu dopasowania zawodowego, to pytanie jest jak myślnik, a dokładniej seria myślników, przez które jednostki łączą się z środowiskiem (Savickas 2005).

Dzisiaj w kontekście płynnych społeczeństw i elastycznych organizacji, w świecie, w którym ludzie modyfikują pojmowanie samych siebie, proces dopasowania jednostki jest nieosiągalny. To sprawia, że jednostki angażują się w niekończący się refleksyjny proces, który im pozwala zobaczyć siebie samych w rolach zawodowych, które są dla nich odpowiednie. Jak twierdzi M. Savickas właśnie ten refleksyjny proces pozwala jednostkom konstruować własną karierę (tamże). Aby opisać proces konstruowania kariery, M. Savickas proponuje zastosowanie pojęcia „**przystosowalność kariery**”, które jego zdaniem wydaje się bardziej odpowiednie w naszych obecnych kontekstach niż wymyślone przez D. Supera, w zupełnie in-

nej rzeczywistości, pojęcie „dojrzałości kariery” (Savickas 2005).

Zdaniem M. Savickasa przystosowalna kariera to „*psychospołeczny konstrukt, który oznacza, że jednostka posiada zasoby i gotowość, aby radzić sobie z aktualnymi i nadchodzącymi zawodowymi zadaniami rozwojowymi, tranzycjami związanymi z pracą oraz osobistymi trudnymi sytuacjami. Przystosowalność pozwala jednostce ukształtować zasięg jej społecznego środowiska, ponieważ jednostki łączą się ze społeczeństwem i regulują własne zachowania zawodowe uwzględniając narzucone przez wspólnotę zadania rozwojowe i tranzycje jakich doświadczają w zawodowych rolach. Przystosowalność kariery działając jako strategia samoregulacji, umożliwi jednostkom skutecznie wprowadzać do ról zawodowych własne koncepcje, dzięki czemu mogą kreować własne życie zawodowe i konstruować własne kariery*” (tłum. własne J. M.) (tamże s. 58). Jest wiele okazji, kiedy to może być pomocne, by zachęcić użycie metafory przez klienta. Metafory są skutecznymi narzędziami do podejmowania czegoś, które już znamy lub nawet ciemno pojmujemy i artykułowanie tego w innych słowach i symbolach.

M. Savickas w strukturalnym opisie przystosowalności kariery, wyróżnia trzy poziomy.

Elementarnymi składnikami **wyższego poziomu** przystosowalności kariery są 4 elementy: troska, kontrola, ciekawość i pewność (ufność) (4 C: *concern, control, curiosity and confidence*).





**PRZYSTOSOWALNOŚĆ KARIERY
W KONSEPCJI M.SAVICKASA**

Przystosowalna kariera jest „psychospołecznym konstruktem, który oznacza, że jednostka posiada zasoby i gotowość, aby radzić sobie z aktualnymi i nadchodzącymi zawodowymi zadaniami rozwojowymi, tranzycjami związanymi z pracą oraz osobistymi trudnymi sytuacjami”.
(M. Savickas)

Schemat 2.
Przystosowalność kariery w koncepcji M. Savickasa

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Savickas 2005, s. 57



Schemat 3.
Konstruowanie kariery z perspektywy pytania „Jak”

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Savickas 2005, s. 57



Zatem konstruowanie kariery z perspektywy „Jak?“, zakłada, że osoba:

1. odpowiednio troszczy się o własną przyszłość w roli pracownika;
2. zwiększa osobistą kontrolę nad swoją zawodową przyszłością;
3. okazuje ciekawość i zainteresowanie poprzez badanie możliwych „ja” oraz przyszłych scenariuszy kariery.
4. wzmacnia pewności siebie, aby mogła osiągnąć założone dążenia.

Środkowy poziom omawianej strukturalnej definicji „przystosowalności kariery”, tworzą określone postawy, przekonania i kompetencje potrzebne, aby zaangażować się w każdą z czterech przedstawionych powyżej kategorii zadań, tworzących górny poziom.

Najniższy poziom stanowi zachowania zawodowe jednostki.

Dlaczego konstruuję karierę?

Ostatnie pytanie postawione przez twórcę omawianej teorii, M. Savickasa: *dlaczego konstruuję karierę?* jest najbardziej fundamentalne, spośród wszystkich trzech na które poszukuje odpowiedzi. M. Savickas odpowiadając na nie, akcentuje określoną rolę narracji w procesie tworzenia przez ludzi własnych karier. A dokładniej, jego zdaniem, w tej koncepcji, kariery są postrzegane jako konstruowane przez ludzi historie na temat ich zawodowych i życiowych trajektorii. Podstawowym elementem tych narracji, który utrzymuje razem różne fragmenty opowieści są **tematy życia** (*life themes*) (tamże, s. 57).

Opowiadanie jest zatem podstawowym procesem w konstruowaniu własnej kariery. Jak podkreśla M. Savickas, jest to bowiem „*aktywna próba nadawania znaczenia i kształtowania przyszłości (...). Opowiadając własne historie, klienci konstruują prawdopodobną przyszłość. Wydaje się, że klienci opowiadają doradcom hi-*

storie, które sami potrzebują usłyszeć, ponieważ, ze wszystkich dostępnych im historii opowiadają te historie, które wspierają aktualne cele i inspirować działania. Jednostki raczej nie wspominają przeszłości, ale rekonstruują ją, tak aby wcześniejsze wydarzenia potwierdziły aktualne wybory i były podstawą dla przyszłych posunięć. Nie jest to przykład terażniejszości biorącej lekcje od przeszłości, ale przypadek, w którym przeszłości pobiera lekcje od terażniejszości, przekształcając siebie tak, aby pasować do aktualnych potrzeb” (tłum. własne J. M.) (tamże, s. 58).

To co łączy każdą z tych narracji to **tematy życia**. „*Opowiedziane przez osobę odrębne historie kariery łączą się przez zintegrowane tematy, które układają nieciągłe doświadczenia życia zawodowego w jedną fabułę. Świadomie organizując i łącząc owe nieciągłe (dyskretne) doświadczenia, „jednocy” temat życia modeluje przeżyte doświadczenie wraz z istotną koherencją i długotrwałą ciągłością”* (tłum. własne J. M.) (tamże), zauważa M. Savickas. Definiując pojęcie **tematu życia** autor omawianej koncepcji sięga po definicję M. Csikszentmihalyi i O. V. Beattie, według których „*temat życia składa się z problemu lub zbioru problemów, które osoba chciałaby ponad wszystko rozwiązać oraz ze środków (sposobów), jakie pozwolą jednostce osiągnąć cel – rozwiązać jej problemy”* (tłum. własne J. M.) (cyt. za Savickas 2005, s. 58). Uzupełniając ów cytat M. Savickas dodaje, że dla niego „*problemem jest zarówno wcześniejsze zajęcie jak i rozwiązanie, przynajmniej w sferze pracy jest to zajęcie zawodowe (zawód)”* (tamże, s. 59).

Temat życia odgrywa znaczącą rolę w historii życia. Jest tym co zagrożone w życiu jednostki. Dlatego jest wątkiem, na którym w trakcie spotkania poradniczego należy się skoncentrować. Jak obrazowo przedstawia to M. Savickas: doradcy potrzebują „*słuchania nie dla poznania faktów, ale jako „kleju”, który łączy fakty ze sobą, ponieważ próbują oni usłyszeć temat lub sekret,*

który stanowi o całym życiu jednostki” (tamże, s. 58). I dodaje, że „istotne działania powodują wyartykułowanie omawianych prawdopodobnych rozwiązań dotyczących formy zatrudnienia. To obejmuje pomoc klientowi w konstruowaniu zainteresowań. Uważam, że doradca powinien być bardziej wykwalifikowany i zdolniejszy w kreowaniu zainteresowań niż ich ocenianiu za pomocą inwentarzy” (tłum. własne J. M.) (tamże, s. 59). Można uznać, że zdaniem M. Savickasa zadaniem doradcy jest poznanie tego, jakie znaczenia nadaje radzący się wydarzeniom, które zachodzą w jego życiu i które z nich będzie chciał uwzględnić w konstruowanej przez siebie karierze.

Budzenie zainteresowań jest zatem kluczowym elementem w procesie poradniczym, ponieważ zdaniem M. Savickasa zainteresowanie rozwiązaniem problemów ma swój początek w zainteresowaniach (tamże). W związku z tym doradcy często pomagają klientom wykreować zainteresowania, pokazując im, w jaki sposób niektóre zawody i aktywności pozazawodowe odpowiadają ich potrzebom przedzawodowym i w ten sposób mogą rozwiązać ich problemy (tamże).

Najbardziej kluczowym dla omówionej teorii jest postulat uppełnomocnienia jednostki, uznający jej możliwości nadawania własnych symboli różnorodnym doświadczeniom. W związku z tym postulatem, celem działania poradniczego w tym podejściu nie jest konstruowanie kariery w ramach uprzednio zdefiniowanego systemu przekonań. Przeciwnie, wykorzystując człowieka i idee socjologii wiedzy, **doradca pomaga klientowi analizować jego różnorodne doświadczenia i umieszczać je w pewnych perspektywach, aby dzięki temu mógł skonstruować własną opowieść o karierze.**

Zaprezentowana koncepcja konstrukcji kariery odnosi się głównie do teraźniejszości i potrzeb, jakie osoba radząca się chciałaby zaspokoić

w sferze zawodowej. Jak pisze Jean Guichard, człowiek w modelu konstrukcji kariery wydaje się być spójny i zjednoczony konstruując własną karierę (Guichard 2010). J. Guichard odnosząc się do koncepcji M. Savickasa zwraca uwagę, iż jej autor przywiązuje dużą wagę do przeszłości i teraźniejszości. Szczególnie uwypukla tę kwestię obecna w niej idea tematów życia, która przyczynia się do zauważalnej tendencji zwracania się ku przeszłości jednostek, koncentrowania się na ich teraźniejszych potrzebach i celach zawodowych oraz do podkreślenia ciągłości ludzkiego istnienia. Zatem zdaniem J. Guicharda pytanie, jakie stawia jednostce poprzez swoją koncepcję M. Savickasa brzmi: **Jakie jest znaczenie mojej kariery w moim życiu?** (tamże).

3.1.2. Znaczenie ról aktora, autonomicznie działającego podmiotu i autora w procesie konstruowania kariery

Zdaniem Marka Savickasa w procesie konstruowania kariery niezwykle istotne znaczenie może odegrać analiza sytuacji radzącego się z perspektywy trzech niezwykle ważnych w tym procesie ról: **aktora życia społecznego, autonomicznie działającego podmiotu oraz autora całościowej kariery.**

Jak pisze M. Savickas, osoby poszukując wsparcia w procesie konstruowania własnej kariery, mają w sobie pewną historię, zawierającą określony pomysł na siebie (Savickas 2011). W opowieściach osób radzących się zawarta jest ich dotychczasowa droga życiowa, dążenia, marzenia, plany oraz bardziej lub mniej uświadomione sposoby radzenia sobie w procesie konstruowania siebie. Klienci szukając wsparcia doradców, zwykle doświadczają pewnej trudności związanej z przejściem do kolejnego „rozdziału” ich



kariery. Zadaniem doradców staje się zatem rozpoznanie przyczyn tej trudności i pomoc radzącym się w dalszym konstruowaniu „powieści” o karierze, poprzez wysłuchanie jej dotychczasowego przebiegu, pomoc radzącym się w dekonstrukcji i rekonstrukcji tej opowieści (tamże). Zdaniem M. Savickasa zadaniem doradców jest zatem umiejętne wysłuchanie opowieści o karierze, która staje się bazą do dalszej pracy związanej z procesem wspólnego konstruowania dalszej kariery osoby radzącej się.

M. Savickas zachęca, aby stwarzać radzącym się możliwości konstruowania opowieści w odniesieniu do różnych kontekstów, tak aby przedstawiały one mozaikę perspektyw, ułatwiających poznanie sytuacji osoby radzącej się. Warto zatem, aby doradcy w trakcie spotkań zachęcali do zmiany punktów odniesienia, by stopniowo koncentrowali się na wyłaniających się wątkach. Jednym z pomysłów, jest propozycja M. Savickasa, aby zachęcać radzących się do konstruowania opowieści o własnej karierze z perspektywy trzech ról, sposobów działania w świecie: odgrywającego różnorodne role społeczne aktora, podmiotu podejmującego różnorodne działania (*agent*) i autora projektującego swoje życie (*author*).

Swoje uczestnictwo w życiu społecznym rozpoczynamy od roli **aktora**. Dzieci przychodząc na świat, wchodzą w rodzinę, w której obowiązuje pewna dramaturgia, przyjmują w niej rolę kształtowaną przez kulturę danego społeczeństwa. Małe dzieci szybko orientują się w świecie własnej rodziny i jej społecznym dyskursie. Widoczne jest to w stosowanych przez nie kategoriach obowiązujących w tym świecie (odnoszących się np. do płci, rasy, klasy, wieku, kolejności urodzeń). Dzieci przyjmują w rodzinie konkretną pozycję, wybierając taką tożsamość, którą inni mogą łatwo zidentyfikować. Rodzina i przyjaciele łatwo rozpoznają malucha używającego dostępnych im kategorii kategorii, aby

odróżnić i opisać jego osobowość (np. otwarty, zgodny, sumienny i ekstrawertyczny).

Wysłuchując opowieści o karierze, aby rozpoznać rolę aktora, doradcy używają kategorii pojęciowych używanych przez nich jako profesjonalistów. Często sięgają np. do języka koncepcji osobowości zawodowej Johna Hollanda używając słownictwa pochodzącego z opisów wyróżnionych przez niego typów osobowości: Realistycznego, Badawczego, Artystycznego, Społecznego, Przedsiębiorczego i Konwencjonalnego. W procesie poradniczym doradcy zadają sobie pytanie, który z wyżej wymienionych typów osobowości dostrzegalny jest w opowieści radzącego się, z perspektywy roli aktora (Savickas 2011). Zdaniem M. Savickasa obiektywna perspektywa, jaką jest model osobowości zawodowej J. Hollanda sprawia, że można dostrzec zarówno podobieństwa, jak i różnice między poszczególnymi aktorami życia społecznego (tamże).

Kiedy dzieci zaczynają chodzić do szkoły, w ich planach pojawiają się nowe, coraz bardziej odległe cele. W szkole podstawowej bywają one określone i narzucone przez innych, ale pod koniec tego okresu edukacji młody aktor zaczyna stawiać się **świadomie działającym podmiotem**, który próbuje przejąć kontrolę nad swoim działaniem. Analizując opowieści o karierze z perspektywy działającego podmiotu, uwaga doradcy i osoby radzącej się koncentruje się na tym, jak ów działający podmiot (*agent*) określa i dąży do wybranych celów. Szczególną uwagę doradca poświęca procesowi samoregulacji działającego podmiotu (*agent*), mnie interesując się tym, jak zachowuje się radzący się jako aktor, jakie role odtwarza. Doradca koncentruje się przede wszystkim na subiektywnej perspektywie motywów działania radzącego się oraz na jego indywidualnym sposobie dostosowywania się do oczekiwań społecznych oraz zadań rozwojowych klienta. W tym dzia-

łaniu doradcy kariery bardzo często korzystają z koncepcji rozwoju zawodowego D. Supera (1990) oraz koncepcji socjodynamicznej (Peavy 2000), ponieważ obie idee, koncentrują się na działaniu – sprawstwie rozumianym jako coś co jest przez kogoś zrobione (Savickas 2011)

Analizując opowieść o karierze z perspektywy podmiotu sprawczego, doradcy przysłuchują się temu jak radzący się regulują i kontrolują swoje zawodowe zachowanie. Szczególnie w odniesieniu do teorii konstrukcji kariery, M. Savickas zaleca, aby doradcy wsłuchiwali się i wspierali 4 obszary:

- skupienie uwagi na przewidywanych przejściach-tranzytach ze świadomością tych, które powinny być zrealizowane (np. ukończenie edukacji, podjęcie pracy itp.),
- poczucie kontroli i sumienność w wykonywaniu zadań,
- zainteresowanie możliwościami i inicjatywami jakie można podejmować poszukując pracy,
- pewność siebie i wysoką samoocenę w radzeniu sobie z procesami różnorodnych tranzytów (tamże).

Aby młodzi ludzie zaczęli stawiać się świadomymi autorami własnej historii życia, zdaniem M. Savickasa, warto zachęcać ich do tworzenia opowieści o karierze, w których coraz bardziej widoczne byłoby zintegrowanie odgrywania poznanych ról i świadomie podejmowane działania (tamże).

Doradcy powinni zatem zapraszać radzących się do konstruowania opowieści o swojej karierze. Wysłuchując historii o karierze radzących się, M. Savickas postuluje, aby starali się ich wysłuchiwać, przyjmując jako swoistą soczewkę perspektywę **autora**. Zatem powinni być szczególnie uważni na fragmenty opowieści ukazujące unikalność osoby, której pomagają, świadczące o jej wyjątkowości, a jednocześnie

pokazują jej zdolności do samodzielnego budowania swojej kariery. Mark Savickas, poprzez rozważania zawarte w jego teorii konstrukcji kariery, proponuje doradcom, aby w czasie spotkań zachęcali radzących się do tworzenia opowieści zarówno o tym czego do tej pory doświadczyli w swojej karierze, jak i o ich przyszłych planach. Doradcy wysłuchując historii konstruowanych w czasie spotkania poradniczego, mogą spróbować przyjąć perspektywę narratora, wsłuchując się szczególnie w te fragmenty, które dotyczą kształtowania tożsamości osoby radzącej się oraz ukazują niezbędne w procesie konstruowania kariery umiejętności takie jak: zdolność do samooceny, analiza własnych doświadczeń, umiejętność określania celów i sposobów ich realizacji itp. (Savickas 2005). M. Savickas zwraca uwagę, że w proponowanym podejściu chcąc zrozumieć, iż konstruowana historia, jest zarówno opowiedziana, jak również przeżyta, doradcy powinni koncentrować się zarówno na ważnych wydarzeniach życiowych osób radzących się, na powtarzających się epizodach, jak również na samodefiniujących się momentach, na zmieniających życie radzącego się doświadczeniach oraz charakteryzujących jego życie wspomnieniach (Savickas 2011).

Koncepcja M. Savickasa to idea dotąd mało znana w polskim poradnictwie kariery, ale moim zdaniem, warta zgłębienia, szczególnie ze względu na przypomnienie w poradnictwie kariery takich wątków jak „temat życia” czy tworzenie historii życia od dawna obecnych w socjologii czy andragogice. W dobie poszukiwań nowych form pracy z klientami, zaproponowany w koncepcji M. Savickasa zwrot ku poradnictwu narracyjnemu, rozpoznawanie w stworzonych w trakcie spotkań narracjach motywów przewodnich oraz potrzeb i celów, po to aby pomóc klientowi w przekonstruowaniu przez niego własnej kariery, może stać się bazą do rozwoju nurtu narracyjnego i bio-

graficznego w polskim poradnictwie kariery. Warto jednak zaznaczyć, że niektóre elementy omawianego podejścia, możemy już znaleźć w działaniach polskich praktyków, którzy starając się stosować jak najbardziej optymalne metody i techniki pracy do potrzeb i oczekiwań współczesnych klientów, coraz częściej sięgają do metod opartych przede wszystkim na rozmowie i rozpoznawaniu umiejętności i zasobów. Jednakże ta oferta dotyczy głównie pracy z osobami dorosłymi, którym doradcy kariery oferują wsparcie, zawierające elementy m. in.: coaching (Buczowska 2008), czy też metody budowania rozwiązań (Milner, O'Byrne 2007) itp., na ich podstawie diagnozując sytuację osoby radzącej się. W ofercie pomocy skierowanej do dzieci i młodzieży, pewne elementy tego rodzaju wsparcia znajdziemy m. in. w pracy doradców prowadzących warsztaty projektowania kariery z wykorzystaniem tworzenia historii życia oraz w nadal mało popularnym tutoring.

3.2. Poradnictwo socjodynamiczne Vance Peavyego

Jednym z prekursorów wykorzystania w poradnictwie kariery koncepcji, metod i narzędzi pracy wywodzących się z konstruktywizmu i podejścia narracyjnego był autor koncepcji poradnictwa socjodynamicznego Vance Peavy (2000).

V. Peavy jako badacz poradnictwa kariery i jednocześnie praktykujący doradca propagował odejście w działaniach pomocowych od „eksperctwa” i interwencjonizmu doradców. Zachęcał, aby doradcy kariery odchodzili od udzielania gotowych porad, dążąc do wzmocnienia i rozwijania zasobów osób poszukujących pomocy, tak aby w przyszłości potrafiły one samodzielnie projektować swoje życie i realizować obierane cele.

Od lat 90-tych ubiegłego wieku V. Peavy propagował koncepcję poradnictwa, nazwanego **socjodynamicznym**, którego założenia skupiają się wokół trzech komponentów: konstruktywistycznej perspektywy **społecznej konstrukcji „Ja”** we współczesnym świecie, **filozofii pomagania** oraz wokół **praktyki poradniczej**, bazującej na obu wymienionych powyżej elementach (tamże).

Pierwszy z komponentów tej koncepcji to refleksja, która odnosi się do współczesnego życia społecznego. Jest to konstruktywistyczna perspektywa **społecznej konstrukcji „Ja”** w odniesieniu do rzeczywistości. Vance Peavy uważał, iż przyjmując tę perspektywę możemy dostrzec pytania, które odnoszą się do codziennego życia społecznego oraz cech współczesnego społeczeństwa. Owa konstruktywistyczna perspektywa może pomóc zobaczyć to jak, radzący się doświadczają swoich codziennych wyborów, jaki przyjmują styl życia, a także czego mogą oczekiwać od doradcy, do którego zwrócili się po pomoc (tamże).

Drugi elementem jest **filozofia pomagania**, myślenia o ludziach i społeczeństwie jaką według V. Peavyego jest socjodynamiczne poradnictwo (tamże). V. Peavy bardzo mocno podkreślał, aby doradcy pamiętali, iż osoby poszukujące pomocy w poradnictwie nie postrzegają siebie jako chorych lub wymagających leczenia. Są to bowiem ludzie, którzy poszukują kogoś kto im pomoże – wytłumaczy, przedstawi swoją interpretację sytuacji z jakimi spotykają się na co dzień, a które sprawiają im jakąś trudność. Osoby te czasami stają bowiem wobec konkretnych dylematów, niepokoją się tym, iż same nie mogą znaleźć rozwiązania lub podjąć decyzji, a kiedy staje się to dla nich trudne do zniesienia i zaakceptowania, wówczas wielu z nich zwraca się po pomoc do innych, także do profesjonalnych doradców. V. Peavy podkreślał, iż spektrum spraw, z jakimi mogą się zwracać osoby poszu-

kujące wsparcia jest szerokie, a może dotyczyć takich kwestii jak: praca i uczenie się, zdrowie, relacje społeczne, życie intymne, duchowość oraz filozoficzne kwestie życiowe, zagadnienia związane z kreatywnością i zabawą jak również zagadnień związane z samodzielną identyfikacją tożsamościową (tamże, s. 2). Dlatego zdaniem V. Peavyego współczesne poradnictwo z pewnością nie jest procesem „leczenia terapeutycznego”, ale to proces uczenia, stawiania pytań oraz konstruowania nowej rzeczywistości. Poradnictwo jest zatem procesem wspierania ludzi w ich wysiłkach zwiększania ich zdolności myślenia, odczuwania, podejmowania decyzji i działania, po to, aby potrafili osiągać pożądane przez siebie cele (tamże, s. 2-3).

Trzecia cecha bazuje na obu wymienionych powyżej komponentach tego podejścia: na współczesnej wizji społeczeństwa oraz na starannie opracowanej filozofii pomagania. Według V. Peavyego doradcy potrzebują dziś takich metod poradniczych, które będą współgrały zarówno z wizją współczesnego społeczeństwa jak i z filozofią pomagania zawartą w nurcie socjodynamicznym (tamże, s. 3)

W tym podejściu dwoma podstawowymi **celami poradnictwa** stają się: po pierwsze zwiększanie zdolności klienta do określania ważnych dla niego celów – **wolność wyboru**; po drugie wzrost zdolności klienta do satysfakcjonującego go udziału w życiu społecznym – **wolność działania**.

Niemniej ważne niż powyższe komponenty przystosowalności kariery jest rozumienie terminu „**kariera**” przez V. Peavyego. Jego zdaniem w tak zmieniającym się świecie swoistej rewizji wymagają znaczenia ważnych od dawna w poradnictwie zawodowym, a dziś w poradnictwie kariery takich terminów jak: kariera, zawód, zatrudnienie czy też edukacja. Jego zdaniem, uwzględniając socjodynamiczną perspektywę

oraz realia współczesnego świata, w pełni uzasadnionym jest szerokie rozumienie terminu kariera, który odnosi się do wszystkiego co człowiek robi w życiu (tamże). Nie jest to nowe podejście, bowiem w poradnictwie kariery (polskim, jak i światowym) powszechnie znana jest definicja tego terminu autorstwa Donalda Supera, który już w latach 70-tych przychylił się do szerokiego ujmowania tego zagadnienia pisząc, iż kariera jest „*polem zdarzeń składających się na życie; sekwencją kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych*” (Super 1976). V. Peavy swoje zdanie przede wszystkim nawiązywał do pierwotnego znaczenia słowa „kariera” określającego ścieżkę czy też kurs, bieg. W swojej koncepcji mówiąc o człowieku ujmował go holistycznie, odnosząc się do wszystkich sfer, jakie tworzyły jego życie/kariere. Zaznaczał, iż planując tzw. karierę zawodową; przygotowując się do wyborów edukacyjno-zawodowych, w rzeczywistości nasze plany nie dotyczą jedynie małego wycinka, a rzutują na całe życie, w którym decyzje zawodowe mogą mieć znaczenie dla zdrowia jednostki, dotychczasowych relacji społecznych, życia rodzinnego, duchowości czy też mogą zmienić sferę indywidualną – związaną z hobby lub samorozwojem itp. (Peavy 2000).

Zdaniem Vance Peavyego (1997), w procesie poznawania, zgłębiania i rozumienia przestrzeni życia osoby konstruującej swoje życie, doradca może sięgnąć po jeden z sześciu sposobów (metod) charakterystycznych dla poradnictwa socjodynamicznego. Wśród tych sposobów pracy wymienia:

→ **Dialogiczną konwersację**, czyli rozmowę doradczą, której nadrzędnym celem jest zrozumienie osoby zwracającej się po pomoc. W podejściu socjodynamicznym dialog jest formą komunikacji, w której równorzędni partnerzy empatycznie słuchając, poszukują wspólnych obszarów rozmowy, otwarcie in-



terpretując usłyszane treści i starając się zrozumieć siebie nawzajem. Tym, co najbardziej charakteryzuje dialogiczną konwersację, jest gotowość rozmówców na zmianę, jaka może się dokonać w związku z tym co usłyszają od siebie nawzajem. To rozmowa w trakcie której zmian może doświadczyć zarówno osoba radząca się, ale także i doradca.

→ **Zadawanie pytań, które wywołują opis doświadczeń życiowych, pokazują ich odmienności i znaczenie.** Wśród pytań, które zdaniem Peavy'ego mogą pomóc dostrzec i zrozumieć znaczenie przeżytych doświadczeń życiowych danej osoby są:

- ♥ Pytania „de-konstrukcyjne”, odkrywające pewne ukryte założenia lub stałe przekonania posiadane przez osobę radzącą się, które mogą utrudniać znalezienie rozwiązań lub przeszkadzają w podejmowaniu decyzji.
- ♥ Np. *Z tego co słyszysz, jesteś przekonany, że Twój projekt kariery pozwoli Ci osiągnąć to co chciałbyś w życiu robić? Z czego wynika to Twoje przekonanie?*
- ♥ Pytania, dzięki którym można poznać kontekst przeżytych doświadczeń życiowych; np. *Z tego co słyszysz zastanawiasz się, czy wybór szkoły, na którą się zdecydowałaś będzie dla Ciebie dobry, czy też nie powinnaś wybrać innej? Jak myślisz skąd wzięły się Twoje wątpliwości?*
- ♥ Pytania odnoszące się do czasu, określające relację między przeszłością, teraźniejszością i przyszłością osoby radzącej się.
- ♥ np. *Kiedy pojawił się u Ciebie pomysł, żeby zostać geologiem?*
- ♥ Pytania, które pomagają określić relacje pomiędzy poszczególnymi sferami życia.
- ♥ np. *Jeśli wybierzesz studia niestacjonarne jakie znaczenie będzie to miało dla pracy, którą wykonujesz?*
- ♥ Pytania opisujące konkretne sytuacje i wydarzenia.
- ♥ np. *Kiedy musisz podjąć jakąś decyzję, jak zwykle to przebiega, proszę opowiedz mi o tym?*
- ♥ Pytania, które pomagają poznać oczekiwania osoby radzącej się wobec przyszłości lub pomagają znaleźć różne opcje przyszłych planów.
- ♥ np. *Jakie są Twoje oczekiwania wobec kursu rysunku i malarstwa, na który się zapisałaś?*
- ♥ Pytania, które pomagają osobie radzącej się przyjrzeć się sobie w innych niż dotąd rolach.
- ♥ np. *Jak sobie wyobrażasz siebie w roli pracownika banku?*
- ♥ Pytania, które pomagają osobie radzącej się dostrzec złożoną rzeczywistość.
- ♥ np. *Powiedziałas, że nie możesz wyjechać do innego miasta, żeby poszukać tam pracy, jak myślisz w jaki sposób możesz poprawić swoją sytuację?*
- ♥ Pytania, które pomagają osobom radzącym się nadawać znaczenie sytuacjom i zdarzeniom, których doświadczają.
- ♥ np. *We wrześniu rozpoczęłaś naukę w liceum, co to dla Ciebie oznacza?*
- ♥ Pytania, które pomagają osobie radzącej się redefiniować wyobrażenie o sobie samej. np. *Jaki masz obraz samego siebie, jako kogoś kto zdecydował się podjąć studia w innym kraju? Jeśli przypomnisz sobie siebie sprzed 3 lat kogo widzisz?* (Peavy 1997, s. 87-89)

→ **Metafory.** Użycie metafor w rozmowie poradniczej często jest bardzo pomocne, ponieważ dzięki symbolom lub metaforycznym określeniom radzący się ma okazję spojrzeć na znane mu kwestie w inny niż dotąd sposób. Metafor można użyć zarówno do opisu sytuacji znaczących, np. *jak się czułaś na egzaminie, do czego mogłabyś to porównać?*, jak również do szerszych odniesień, np. *Co mogłoby być symbolem Twojej kariery? Gdybyś*

miał zobrazować swoje dotychczasowe życie, to było ono jak...? V. Peavy podkreśla jednak, że praca z użyciem metafor wymaga otwartości obu stron na taki sposób opisywania świata, a przede wszystkim zwraca uwagę na możliwe rozbieżności w interpretacji symboli i opisów wynikające z m.in. z różnic kulturowych (Peavy, tamże, 89).

→ **Mapowanie przestrzeni życia.** Tworzenie mapy przestrzeni życia lub mapy przyszłości dostarcza radzącemu się ale i doradcy wielu korzyści. Peavy podkreśla, że tworzenie map w trakcie spotkania poradniczego umożliwia zarówno radzącemu się, jak i doradcy poznanie i zrozumienie znaczących dla osoby radzącej się elementów przestrzeń życiowej. W trakcie tworzenia mapy aktualnej sytuacji życiowej lub mapy przyszłej kariery mamy okazję dostrzec:

- ☺ relacje, jakie zachodzą w życiu radzącego się,
- ☺ znaczące dla niego role,
- ☺ charakterystyczne cechy i elementy przestrzeni życiowej radzącego się,
- ☺ pojawiające się w niej przeszkody,
- ☺ mocne i słabe strony życia radzącego się,
- ☺ jego potrzeby i oczekiwania.

Tworzenie mapy pozwala także doradcy, jak i radzącemu uchwycić kontekst konstruowania przestrzeni życiowej lub przyszłości oraz dostrzec zmiany jakie zachodzą lub mają się dokonać w życiu osoby radzącej się (tamże, s. 90). Sporządzanie „mapy przyszłości” jest z jednej strony wizualizacją szans i możliwości osoby radzącej się, z których w przyszłości może ona skorzystać, a jednocześnie jest wyjątkowo ważnym początkiem dalszych prac nad projektem kariery. Tworzenie map uruchamia trzy tryby znaczeń komunikacyjnych: mówienia, pisanie i wizualizacji, niezwykle istotne zarówno dla poszukującego pomocy, jak i dla doradcy. Sporządzanie „mapy przestrzeni życia” stwarza

doradcy okazję do głębszego poznania świata osoby radzącej się, zrozumienia znaczących dla niego doświadczeń i wątków, a także pomaga zrozumieć kierujące nim motywy. Dla radzącego się tworzenie map ma także niezwykle znaczenie. To ważne doświadczenie edukacyjne: tworząc model autobiograficznego „ja”, być może po raz pierwszy, radzący się ma okazję tak szczegółowo poznać siebie, a dzięki temu zrozumieć wiele swoich doświadczeń, rozpoznać posiadane zasoby i zweryfikować swoje szanse oraz ograniczenia. Wizualizacja przyszłości może z kolei pomóc radzącemu się poważniej zacząć traktować niektóre ze swoich pomysłów na przyszłość i przenieść je ze sfery marzeń do realizowanego projektu przyszłości.

→ Wyjaśnianie krytycznych doświadczeń życiowych. V. Peavy zachęca, aby w rozmowie zwracać także uwagę na wątki dotyczące znaczących sytuacji życiowych – tranzycji. Mogą to być opisy przejść edukacyjnych, egzaminów, spotkania z ważnymi osobami, znaczące rozmowy, jak równie trudne sytuacje życiowe, jak choroba, strata kogoś bliskiego, zmiana miejsca zamieszkania (tamże, s. 93). Opisy takich sytuacji pozwalają dostrzec m.in. sposoby radzenia sobie ze zmianą, stresem, stratą, poznać strategię adaptacyjne osoby radzącej się, a także poznać wartości i cele osoby radzącej się.

→ Poszukiwanie alternatywnych wyjątków. Stosowanie w trakcie rozmowy doradczej pytań o alternatywy, jest pomocne zarówno w odkrywaniu dotychczasowych sposobów radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, jak również w określaniu potencjalnych możliwości rozwiązania trudności z jaką boryka się osoba radząca się. Zatem pytania mogą dotyczyć tego, w jakich sytuacjach trudność jakiej doświadcza osoba radząca się bywa mniej uciążliwa, np. *Przypomnij sobie czy był taki egzamin, w trakcie którego nie denerwo-*

waleś się tak bardzo, jak mówisz że to ma zwykle miejsce? Proszę opisz mi tę sytuację. Jak myślisz co takiego się wówczas stało, co to było? Czy w innych sytuacjach mogłoby się to powtórzyć? (tamże, s. 95).

3.3. Koncepcja planowania szczęśliwych zbiegów okoliczności (*Planned Happenstance Theory*)

Kolejną koncepcją, która może okazać się niezwykle przydatną w poradnictwie kierowanym do uczniów jest **teoria planowania szczęśliwych zbiegów okoliczności /przypadkowych zdarzeń** (*Planned Happenstance Theory*) autorstwa Kathleen E. Mitchell, Johna Krumboltza i Ala Levina (Mitchell, Krumboltz, Levin 1999).

Autorzy koncepcji, która powstała jako rozwinięcie czteroczynnikowej teorii społecznego uczenia się Johna Krumboltza (Krumboltz 1981), uważają, że w zmieniającym się i nieprzewidywalnym świecie planowanie, konstruowanie kariery to proces całościowego uczenia się, który wymaga od nas podejmowania niezliczonej ilości decyzji w odpowiedzi na niespodziewane wydarzenia. Zakładają, że szczęście nie jest wypadkiem, ale każda osoba może je osiągnąć będąc otwartą na nieplanowane zdarzenia, jakie mają miejsce w jej życiu. Uważają, że jeśli tylko ludzie będą otwarci na świat wokół nich, mogą czerpać korzyści z przypadkowych, nieplanowanych zdarzeń, a nawet w pewien sposób je kreować (Krumboltz, Levin 2004).

Cytowani autorzy w uzasadnieniu swojej koncepcji powołują się m.in. na badania nad wpływem niespodziewanych zdarzeń na przebieg życia, które w latach 90-tych przeprowadziły Deborah G. Betsworth i Jo – Ida Hansen. Wyniki zrealizowanych przez nie badań pokazały, iż 2/3 z 237 uczestników uważało, że przypadkowe, niespodziewane zdarzenia znacząco wpłynęły

na przebieg ich karier. Autorki przytaczanych badań, analizując wypowiedzi osób badanych zidentyfikowały 11 kategorii szczęśliwych zbiegów okoliczności – przypadków, które uczestnicy wskazali jako znaczące dla rozwoju i przebiegu ich kariery. Najczęściej wymieniane przez osoby badane niespodziewane zdarzenia należały do kategorii:

- ♥ profesjonalne lub osobiste powiązania/związki,
- ♥ niespodziewany awans,
- ♥ właściwe miejsce/właściwy czas (Betsworth, Hansen 1996)

Autorzy teorii planowania szczęśliwych zbiegów okoliczności, którzy są równocześnie doświadczonymi praktykami – specjalistami w zakresie poradnictwa kariery, zwracają uwagę na fakt, iż tradycyjne poradnictwo kariery niepotrzebnie tak dużo czasu poświęca na porady wspierające wybieranie, decydowanie i planowanie kariery; poradnictwo, które stara się „wyleczyć” klientów z ich coraz częstszego niezdecydowania w osiąganiu celów. Cytowani autorzy dochodzą do wniosku, iż dziś nie jest to najważniejszy cel i najlepsza strategia działania. Powołując się na własną praktykę doradczą zauważają, iż zbyt często spotykają ludzi tkwiących w pułapce swoich wyborów i planów, która ich więzi i powstrzymuje przed szukaniem alternatywnych sposobów życia. Stosujący taką strategię ludzie, nie szukają innych pomysłów, bowiem obawiają się, że zmienianie decyzji i niezdecydowanie może świadczyć o ich niedojrzałości, a oni nie chcą uchodzić za ludzi niedojrzałych. Nie mogą jednak w nieprzewidywalnej rzeczywistości realizować przez długie lata zakreślonych wcześniej planów, bez dokonywania w nich zmian, bowiem niespodziewane i nieplanowane zdarzenia są także częścią ich życia (Krumboltz, Levin, Mitchell 1999).

K. E. Mitchell, J. Krumboltz i A. Levin uważają, że nie tylko nie należy eliminować skłonności

do częstego dokonywania zmian i umniejszać znaczenia nieplanowanych zdarzeń, a wprost przeciwnie potraktować je jako naturalną część ludzkiej biografii. Ich zdaniem można opracowywać plany karier, ale proponują taką strategię działania, dzięki której układane plany są otwarte na zmiany i pozbawione uprzedzeń. Autorzy koncepcji *Planned Happenstance* uważają bowiem, że należy uczyć ludzi kreowania i takiego przekształcania nieplanowanych zdarzeń, aby można było je wykorzystać w swoich karierach, zwłaszcza, że zmiana, niepewność i niezdecydowanie stają się obecnie normą (tamże).

John Krumboltz i Al Levin w książce *Luck is no Accident* (Krumboltz, Levin 2004) wydanej w Polsce pt. *Szczęście to nie przypadek* (Krum-

boltz, Levin 2009) przedstawili swoją propozycję pracy w poradnictwie kariery, skoncentrowanej na rozwijaniu u radzących się otwartości na nieplanowane szczęśliwe zbiegi okoliczności oraz umiejętności włączania i wykorzystywania tych zdarzeń w karierze (Krumboltz, Levin 2004). Ich bardzo praktyczna propozycja zawarta we wspomnianej książce, to przede wszystkim efekt wieloletnich badań Johna Krumboltza, dotyczących czynników istotnych w procesie tworzenia kariery, a zwłaszcza umiejętności, jakie są niezbędne, aby realizując karierę osiągnąć satysfakcję i szczęście. J. Krumboltz swoje badania nad tą problematyką zakończył opracowaniem w 2009 roku teorii uczenia się (z) szczęśliwych zbiegów okoliczności (*The Happenstance Learning Theory*, Krumboltz 2009),

OTWARTOŚĆ I WYKORZYSTYWANIE „PRZYPLŹWAJĄCYCH” OKAZJI

SPOSOBEM NA KONSTRUOWANIE KARIERY

Warto być otwartym na to, co pojawia się w naszym życiu, bowiem niejednokrotnie rzeczywistość proponuje nam możliwości, często niespodziewane, które mogą pozytywnie zmienić nasze życie. Dzięki korzystaniu z tego co przynosi nam życie, może być nam łatwiej pokonać niesprzyjające sytuacje, zakłócające przebieg naszej kariery, stosując rozwiązania, o których wcześniej sami nie myśleliśmy.



której głównym przesłaniem jest uwrażliwianie ludzi na szczęśliwe zbiegi okoliczności, które wielokrotnie zmieniają bieg ich karier oraz zwrócenie uwagi na znaczenie umiejętności uczenia się z przewidywanych i niespodziewanych zdarzeń oraz wykorzystywania ich w dalszej karierze.

Ich koncepcja pracy doradczej, skoncentrowanej na uczeniu ludzi otwartości na niespodziewane zdarzenia, zmniejszaniu u osób radzących się obaw i lęków dotyczących bycia niezdecydowanym oraz wykorzystywaniu w konstruowanej karierze wszystkiego, co się w życiu przydarza, to również wynik długoletniej praktyki doradczej obu autorów. J. Krumboltz i A. Levin, uwzględniając różnorodne badania oraz własne doświadczenie poradnicze uważają, że jeśli ludzie chcą być szczęśliwi konstruując własne kariery ważne, aby nie czuli się niewolnikami swoich planów i byli otwarci na zmiany (Krumboltz, Levin 2004). Proponują zatem, aby:

- ♥ nie podejmować z góry decyzji, co do dalszej przyszłości, bowiem te można zmieniać i formułować w każdej chwili, uwzględniając to co przynosi życie;
- ♥ być gotowym i otwartym na niespodziewane sytuacje, gdyż zwykle zmieniają przebieg kariery;
- ♥ być otwartym na to co przynosi życie, bowiem niejednokrotnie rzeczywistość proponuje nam możliwości, o których nigdy sami nie myśleliśmy;
- ♥ próbować nowych działań i angażować się w różnorodne aktywności, bowiem mogą stać się one źródłem nowych pasji i zajęć;
- ♥ być przygotowanym na błędy, porażki i konieczność dokonywania korekt wybieranych celów, traktując te niełatwe sytuacje jako nieocenione źródło zdobywania wiedzy o sobie i swoich możliwościach;
- ♥ samodzielnie kreować nieplanowane zdarzenia włączając się w różnorodne działania, poznając ciekawych ludzi, angażując się

w różne inicjatywy, w ramach których mogą pojawić się szczęśliwe zbiegi okoliczności;

- ♥ być otwartym na uczenie się z nabywanych doświadczeń i sytuacji w jakich się znajdujemy;
- ♥ nie przestawać być aktywnym, bez względu na swoją sytuację zawodową, ponieważ dzięki temu zwiększamy swoje szanse na kolejne nieplanowane zdarzenia, które mogą odmienić nasze życie;
- ♥ być otwartym na nowe pomysły i doświadczenia i wierzyć, że mogą one pozytywnie zmienić nasze życie, bowiem dzięki takiemu przekonaniu łatwiej pokonamy niesprzyjające sytuacje, zakłócające przebieg naszej kariery (tamże).

Opisana powyżej koncepcja planowania szczęśliwych zbiegów okoliczności, zwraca uwagę jak ważne w pracy doradcy kariery jest rozwijanie u osób radzących się otwartości na to co przynosi rzeczywistość oraz umiejętności związanych z poznawaniem i rozumieniem samego siebie oraz otaczającej rzeczywistości, refleksyjną analizą doświadczeń życiowych, aby radzący się potrafili dostrzegać i włączać nadarzające się w ich życiu planowane i niezaplanowane zdarzenia w konstrukcję własnych karier.

3.4. Ku idei konstruowania drogi zawodowej i poradnictwa kariery (*Vocational Design and Career Counselling*).

Omówione powyżej koncepcje wpisują się w nurt, jaki pod koniec pierwszej dekady XXI pojawił się w zachodnim (europejskim i anglosaskim) poradnictwie kariery.

Wówczas bowiem wśród publikacji podejmujących problematykę konstruowania kariery, zaczęły pojawiać się prace grupy badaczy sku-

pionej wokół dwóch specjalistów w zakresie poradnictwa kariery, w Europie – Jeana Guicharda oraz w USA i Kanadzie – Marka Savickasa, którego omówione wcześniej koncepcje były swoistą inspiracją dla tego ruchu. Pod koniec 2009 r. na łamach czasopisma *Journal of Vocational Behavior* pojawiły się artykuły prezentujące ów nowy nurt w poradnictwie kariery, będący kontynuacją koncepcji rozwojowych, łączący w sobie perspektywę konstruktywistyczną i narracyjną, określony jako poradnictwo konstruowania życia – *life design counselling* (Savickas i in. 2009).

Autorzy skupieni wokół idei *poradnictwa konstruowania życia*, w ciągu ostatnich dwóch lat, próbując doprecyzować obszar swoich działań, aby stał się on bardziej czytelny szczególnie dla decydentów usług poradniczych, zmodyfikowali nazwę proponowanej koncepcji, która obecnie brzmi: *konstruowanie drogi zawodowej i poradnictwo kariery (Vocational Design and Career Counselling)*. Reprezentujący ów nurt badacze, nieustannie rozwijając swoją koncepcję, próbują wzbogacić zarówno teorię, jak i praktykę poradniczą, które w ostatnich latach bazowały głównie na koncepcjach dotyczących różnic indywidualnych, rozwoju kariery i społecznego uczenia się oraz wykorzystania pracy i doświadczeń zawodowych w procesie konstruowania oraz projektowania przez jednostki życia, uwzględniając jego różnorodne aspekty i konteksty. Propagatorzy tego podejścia oferują doradcom wieloaspektowy model teoretyczny oraz propozycję praktyki poradniczej, której struktura działania ma holistyczny i całościowy charakter, a odnosi się zarówno do kontekstów, w jakich ludzie konstruują własne życie, jak i do tych, w jakich „dzieje się” poradnictwo. Proponowane podejście jest pewnego rodzaju profilaktyką uprawianą w obszarze poradnictwa kariery, której głównym celem jest zwiększenie adaptacyjności jednostek w kontekście ich kariery/życia, rozwijanie ich zdolności nar-

racyjnych – *narracyjności*, czyli umiejętności opowiadania o własnym życiu w sposób spójny i ciągły oraz *intencjonalności* – rozwoju zdolności do podejmowania zamierzonych i celowych działań (tamże, s. 245).

Wiek XX w poradnictwie kariery zarówno w badaniach, jak i w praktyce poradniczej charakteryzował się dominacją modelu różnic indywidualnych i modelu rozwojowego. Dzisiaj miejsce to zaczyna zajmować omawiana idea poradnictwa konstruowania życia. Trzonem tego nurtu są przede wszystkim omówione wcześniej koncepcje M. Savickasa (2005) i J. Guicharda (2009), ale również koncepcja konstrukcji życia M. E. Duarte (2009), jak i narracyjne poradnictwo kariery Gudbjörg Vilhjálmisdóttir, Torfi H. Tulinius (2009). Ta nowatorska idea oferuje doradcom i badaczom kariery ustrukturalizowane podejście, próbujące ująć w jednej koncepcji złożoność życia i pracy we współczesnej rzeczywistości. Przedstawiając swoją koncepcję, jej autorzy podkreślają, iż to podejście to kolejny etap rozwoju poradnictwa, odpowiadający potrzebom radzących się oraz współczesnym realiom.

Poradnictwo zawodowe na przestrzeni ponad 100 lat swego istnienia przeszło znaczące przemiany. Od modelu wsparcia koncentrującego się głównie na dopasowaniu jednostki do zawodu i eksperckiej pomocy w jednorazowym wyborze profesji, najczęściej realizowanej przez całe życie w latach 70-tych do etapu zainicjowanego koncepcjami rozwojowymi, traktującymi karierę jako trwający w określonym czasie proces, w trakcie którego jednostki realizują zadania odpowiadające fazie rozwojowej. To etap, w którym dominuje model poradnictwa kariery, rozumianej jako trwający w czasie proces rozwoju osobistego i zawodowego. Ten model w polskiej literaturze Bożena Wojtasik określa mianem **poradnictwa edukacyjno-zawodowego** (Wojtasik 2011). Działania doradców w tym modelu koncentrują się z jednej strony

na rozwoju zawodowym człowieka i kompetencjach zarówno edukacyjnych, jak i zawodowych, jakie jednostka zdobywa w trakcie życia. Z drugiej zaś strony, uwzględniają coraz bardziej nieprzewidywalny i sekwencyjny przebieg jednostkowych karier, które dziś rzadziej związane są z przekształcającymi się instytucjami, a coraz bardziej indywidualizują się. Głównym celem wsparcia poradniczego w tym nurcie jest przede wszystkim pomoc jednostce w procesie jej zawodowego i osobistego rozwoju, w ciągu całego życia oraz towarzyszenie jej w coraz liczniejszych tranzycjach, jakie zachodzą w jej karierze. Doradca oferując radzącym się wsparcie, w tym modelu koncentruje się głównie na uczeniu, rozwijaniu postaw, przekonań i kompetencji niezbędnych jednostkom w realizacji zadań rozwojowych w kolejnych fazach kariery (Malewski 2003).

Poradnictwo konstruowania kariery/życia – najnowszy model działania poradniczego – jest odpowiedzią badaczy i praktyków poradnictwa na konieczność wsparcia jednostek w ich ciągłym dostosowywaniu się do oczekiwań współczesnego świata, a szczególnie rynku pracy, w radzeniu sobie z życiem w globalnym i z informatyzowanym świecie. Zadaniem doradcy w tym podejściu jest przede wszystkim pomoc radzącym się w konstruowaniu i rekonstruowaniu karier oraz wspólne z radzącym się ich konstruowanie poprzez opowiadanie o nich. Doradcy stwarzają radzącym się okazję do konstruowania i rekonstruowania narracji życia,

które tworzą jakąś większą opowieść, po to, aby w następnym etapie działania, samodzielnie lub wraz z doradcą, radzący się potrafił zaprojektować następny epizod w jego karierze, wykorzystując uświadomione sobie w trakcie narracji zasoby i możliwości (Kargulowa 2011).

Idea konstruowania i przekształcania wciąż na nowo własnej kariery jest także obecna w polskim poradnictwie edukacyjno-zawodowym, zajmują się nią głównie Bożena Wojtasik (2003, 2011) oraz Magdalena Piorunek (2009), które od kilku lat w swoich pracach opisują ów nowy model pracy z radzącym się, określając go **poradnictwem biograficznym**.

Aby móc realizować owo nowe zadanie, jakim jest wspieranie jednostek w re- i ko-konstruowaniu ich karier, doradcy muszą sięgnąć do innych niż dotąd sposobów diagnozowania sytuacji i udzielania pomocy. Dlatego poszukują metod i technik, które przede wszystkim pomogą rozwijać wspomnianą narracyjność jednostek, a następnie pozwolą stworzyć warunki, aby radzący się mogli re i ko-konstruować swą opowieść o życiu, tak aby mogli na nowo zobaczyć dokąd zmierzają i czego oczekują od życia. Stwarzając klientom możliwości opowiedzenia o swoim dotychczasowym życiu i uczenia się z niego, doradcy działający zgodnie z omawianym nurtem, towarzyszą jednostkom w oswojeniu się z ich obawami wobec coraz częściej zdarzających się „nieciągłości” w karierze, a także stymulują nastawienie na zmiany.

W części II zostaną przedstawione wybrane propozycje zajęć tworzonych w omówionym powyżej nurcie, takie jak warsztaty opracowane przez włoskich propagatorów idei poradnictwa w konstruowaniu życia: Leę Ferrari, Laurę Notę oraz Salvatora Soresi (2010) oraz warsztaty edukacyjne autorstwa Jeana Guicharda (Guichard 2000, 2008), jak również propozycje prowadzenia rozmów doradczych opracowane przez Jeana Guicharda (2005, 2009) oraz Marka Savickasa (2011). Zaprezentowane zostaną także projekty działań doradczych nawiązujące do nurtu konstruktywistycznego i narracyjnego w poradnictwie kariery, jak tworzenie mapy życia autorstwa Vancea Peavyego (2000), prekursora podejścia konstruktywistycznego w poradnictwie kariery oraz autobiograficzna gra narracyjna Urszuli Tokarskiej (2011).

Od aktora do autora

Elementy warsztatu pracy doradcy
w poradnictwie kariery dla młodzieży

Część
2

Zaprezentowane w części I wybrane koncepcje i podejścia są wynikiem poszukiwań, takich rodzajów rozwiązań doradczych, które mogą pomóc doradcom stosować najbardziej optymalne w danej sytuacji poradniczej metody i techniki pracy. Coraz częściej pojawiające się w pracy doradców zadanie dotyczące wspierania radzących się w procesie przekształcania ich kariery, ze względu na zmieniające się okoliczności, wymaga sięgania do metod umożliwiających wielopłaszczyznową analizę sytuacji osoby radzącej się, dokonywaną z różnych jej perspektyw, w odniesieniu do całej kariery lub wybranych jej obszarów. Współcześni doradcy, w zależności od potrzeb i oczekiwań osób radzących się oraz sytuacji, w jakich się znajdują, wykorzystują w swojej pracy zarówno rozwiązania stosowane w **poradnictwie zawodowym** (*Vocational counselling*) koncentrującym się na pomocy w wyborze zawodu, w **poradnictwie związanym z edukacją w zakresie kariery** (*Career education counselling*) dotyczącym wspierania osób radzących się w wyborach edukacyjnych związanych przyszłą pracą oraz w **poradnictwie dotyczącym kariery** (*Career counselling*), które traktując ją całościowo oferuje radzącym się pomoc w jej konstruowaniu i realizacji.

Swoistą propozycją połączenia tych trzech działań pomocowych jest przedstawiona w I części idea poradnictwa w konstruowaniu kariery Marka Savickasa, a szczególnie propagowany przez niego **wywiad narracyjny** dotyczący konstruowania kariery (Savickas 2011). Jego zdaniem w zależności od potrzeb osoby radzącej się i jej oczekiwań dotyczących wsparcia, doradcy wysłuchując opowieści o karierze, mogą analizować ją uwzględniając jedną lub wszystkie trzy wymieniane przez M. Savickasa perspektywy **aktora**, **autonomicznie działającego podmiotu** oraz **aktora** (tamże).

I tak w sytuacji, gdy radzący się potrzebuje naukowej i/lub zawodowej porady, doradca dzia-

łający zgodnie z ideą poradnictwa w konstruowaniu kariery, wysłuchuje opowieści o drodze życiowej radzącego się z perspektywy roli **aktora**, jaką ten realizuje w codziennej rzeczywistości. Doradca może wówczas sięgnąć do tradycyjnych w poradnictwie zawodowym metod i technik pracy (głównie testów predyspozycji i zainteresowań zawodowych), pomagających dopasować radzącemu się do interesujących go ról zawodowych oraz rozpoznać scenariusze, zgodnie z którymi należy te role wypełniać (tamże).

Jeżeli jednak zwracający się po pomoc radzący się, oczekuje od doradcy wsparcia w zakresie podejmowania decyzji, określania celów i planowania kariery, głównie w sferze zawodowej wówczas doradca w wysłuchiwanej opowieści koncentruje się na wątkach, odnoszących się do roli **autonomicznie działającego podmiotu**, dotyczących charakterystycznych dla radzącego się sposobów działania. W takiej sytuacji udzielając wsparcia, najczęściej sięga do technik zwiększających poczucie sprawstwa, stosowane w edukacyjnym poradnictwie kariery oraz coaching (tamże).

A jeśli radzący się przede wszystkim zgłasza się do doradcy, aby ten towarzyszył mu w procesie konstruowania kariery, podczas nadawania znaczeń rekonstruowanym zdarzeniom życiowym oraz w trakcie analizy procesu kształtowania tożsamości radzącego się, wówczas doradcy wsłuchują się w historię kariery z perspektywy jej **aktora**. Wówczas najbardziej adekwatne do tego rodzaju wsparcia stają się metody biograficzne oraz techniki poradnictwa narracyjnego, które pomagają zrozumieć dotychczasową karierę, a na tej podstawie rozpocząć ko-konstruowanie dalszego jej ciągu.

Jak zauważa M. Savickas mogą się również zdarzyć radzący się, którzy zechcą lub potrzebują wszystkich trzech rodzajów wsparcia



na raz. Ci stają się największym wyzwaniem dla doradców, którzy muszą umieć analizować opowieść radzącego się o karierze, uwzględniając jednocześnie wszystkie trzy perspektywy, a przede wszystkim mszą dostosować do tej sytuacji metody i techniki pracy, sięgając do tak różnych rodzajów poradnictwa dotyczącego kariery.

W tej części publikacji zaprezentowane zostaną propozycje pracy z młodzieżą, które próbują być odpowiedzią na opisane powyżej zadanie, dotyczące przygotowania radzących się do pełnienia potrójnej roli w procesie konstruowania kariery, ze szczególnym uwzględnieniem nurtu konstruktywistycznego i narracyjnego w poradnictwie kariery.

1. Wybrane propozycje działań doradczych w nurcie poradnictwa konstruowania kariery

1.1. Od aktora do autora własnej kariery. Rozmowa doradcza odnosząca się do opowieści o karierze Marka Savickasa (*The Career Story Interview*)

Aby pomóc radzącym się określić istotne dla nich scenariusze życiowe, rozpoznać charakterystyczne sposoby działania oraz odkrywać w sobie kompetencje autora własnej kariery, poradnictwo w procesie konstruowania kariery wypracowało własne podejście do analizy sposobów nadawania znaczeń w historiach, których autorami są osoby radzące się (Savickas 2005). Jego egzemplifikacją jest opracowany przez M. Savickasa **wywiad narracyjny** dotyczący opowieści o karierze (*The Career Story Interview*). Konstrukcja tego wywiadu doradczego jest osadzona na czterech głównych zestawach pytań dzięki którym w rozmowie z doradcą wyłaniają się mikro-narracje ukazujące **role społeczne** typowe dla osoby radzącej się, preferowane przez nią **sposoby działania**, **aktualne scenariusze** i najczęściej stosowane **strategie samoregulacji** (Savickas 2011).

Pierwszy zestaw pytań dotyczy znaczących dla osoby radzącej się **ról społecznych**. Ilu-

stracę znaczących ról najczęściej znajdujemy w opisie ról wzorcowych, tych, które radzący się podziwiali, gdy byli młodszy, jak i tych które nadal są dla nich ważne. Zatem pytania mogą dotyczyć osób, które w jakiś sposób w dzieciństwie, imponowały osobie radzącej się, których zawody podobały jej się i interesowały ją.

Zdaniem M. Savickasa odpowiedź na **drugie pytanie**, dotyczące **preferowanych sposobów działania**, można uzyskać identyfikując w mikro-narracjach miejsca, które radzący się – narratorzy opowieści o swojej karierze – uznają za interesujące. Istotną kwestią jaką warto poruszyć w tej części wywiadu są **zainteresowania** radzących się, takie które dotąd nie do końca zostały określone i „zinventoryzowane”. Listę takich zainteresowań można zidentyfikować pytając np. o czasopisma, jakie regularnie czytają radzący się (w wersji tradycyjnej lub elektronicznej), o najczęściej odwiedzane portale informacyjne, o ulubione programy telewizyjne lub radiowe, którym poświęcają najwięcej czasu itp. Wybierane czasopisma, także w wersji elektronicznej oraz preferowane programy zwykle ujawniają przyciągające radzącego się środowiska zawodowe. Na przykład osoby, które preferują programy sportowe, środowisko sportowe może przyciągać jako potencjalne środowisko pracy. Dzisiejszy świat daje tak wiele możliwo-

ści pracy w wybranym obszarze, że dziś osoby mające związane ze sportem zainteresowania, nie koniecznie muszą go uprawiać sport zawodowo, ale mogą o nim pisać (być dziennikarzem sportowym, albo prowadzić portal o sporcie), mogą go propagować, mogą go promować i w końcu mogą pomagać sportowcom w utrzymaniu formy, jako terapeuci psycholodzy lub fizjoterapeuci. Warto jednak przede wszystkim wiedzieć, co najbardziej nas pociąga.

Trzeci zestaw pytań w wywiadzie dotyczącym opowieści o karierze, doradca prosi radzącego się aby opowiedział o **aktualnie ulubionej historii, książce lub filmie**. Zdaniem M. Savickasa wybrana ulubiona opowieść ujawnia scenariusz, pewien schemat narracyjny, jakiego osoby radzące się szukają, aby spróbować go zastosować w kolejnym rozdziale ich własnej historii kariery.

Ostatni zestaw pytań w omawianym wywiadzie jest prośbą o **przedstawienie swojego ulubionego powiedzenia lub sentencji**. To ulubione powiedzenie jest dla radzącego się najczęściej słyszaną radą, jaką daje sam sobie. Może ono ujawnić wiele znaczących dla przebiegu całej kariery szczegółów dotyczących np. optymistycznego lub pesymistycznego podejścia do życia, reakcji na sukces lub porażkę, postawy wobec innych itp. (tamże).

M. Savickas zwraca uwagę, że w podejściu narracyjnym doradcy mają niepowtarzalną okazję przekonać się, że osoby radzące się są najlepszymi ekspertami w sprawach swojego życia. W wywiadzie zaproponowanym w tym podejściu bardzo często okazuje się, jak ogromną wiedzę na swój temat mają radzący się i jak często intuicyjnie wiedzą, co muszą zrobić, aby poradzić sobie z tranzycjami-przejęciami, jakich aktualnie doświadczają (np. wybór dalszej drogi edukacyjnej, wchodzenie w nowy związek itp.). Zdaniem doradcy w tym podejściu nie jest

dokonanie interpretacji usłyszanych opowieści, ale pomoc osobom radzącym się w wysłuchaniu „mądrości”, jakie zawarte są w ich autorskich mikro-narracjach na temat: siebie, preferowanych aktywności, scenariusza, zgodnie z którym chcieliby żyć oraz zawierających ich własną radę motywującą ich samych do dalszego działania (tamże).

Zatem głównym celem poradnictwa w procesie konstruowania kariery jest pomoc radzącym się rozpoznać siebie w każdej z omawianych ról, aby z tej perspektywy potrafili refleksyjnie re-konstruować ich „portret życia”, następnie razem z doradcą ko-konstruować kolejny rozdział opowieści o własnej karierze.

1.2. Warsztaty dla młodzieży i jej rodziców pt. *Nadzieje i oczekiwania wobec przyszłości* Laury Noty, Lei Ferrari i Salvatora Soresi

W grupie specjalistów propagujących ideę konstruowania/projektowania kariery/życia, prace nad poradnictwem kariery skierowanym do dzieci i młodzieży realizują głównie włoscy doradcy i badacze poradnictwa kariery. Włoscy przedstawiciele grupy *Life design*, sięgając głównie do koncepcji Marka Savickasa opracowali projekt warsztatów zatytułowanych „*Nadzieje i oczekiwania wobec przyszłości*”, które skierowali do z jednej strony do projektującej swą przyszłość młodzieży, z drugiej zaś do jej rodziców (Ferrari, Nota, Soresi w druku; Savickas 2005; Savickas i in. 2009).

Warsztat autorstwa Laury Noty, Salvatora Soresiego oraz Lei Ferrari pt. *Nadzieje i oczekiwania wobec przyszłości* (*Hopes and Expectations for the Future*), jest jak już wcześniej wspominałam wynikiem prac badawczych dotyczących znaczenia perspektywy czasu w procesie pla-



nowania kariery (Ferrari, Nota, Soresi 2010). Na podstawie swoich badań, odnosząc się także do prac M. Savickasa (1991) opracowali projekt pracy doradczej skierowanej z jednej strony do uczniów, przygotowujących się do planowania przyszłości edukacyjno-zawodowej, jak też do ich rodziców.

Autorzy projektu zwracają w nim szczególną uwagę na znaczenie czasu w konstruowaniu kariery. Ich pomysł to pobudzenie w młodych ludziach perspektywy czasu, wsparcie w określeniu i opisanu przez każdego młodego człowieka swoistego "obrazu" przeszłości, teraźniejszości i przyszłości w kontekście konstruowania kariery, zwrócenie uwagi na znaczenie **poczucia ciągłości między przeszłością, teraźniejszością i przyszłością** w planowaniu życia, ale także podkreślenie znaczenia **optymizmu** i **nadziei** na osiągnięcie przez młodych ludzi wybranych celów.

L. Nota, L. Ferrari i S. Soresi zwrócili uwagę, iż wielu młodych ludzi w dzisiejszym złożonym społeczeństwie nie jest ukierunkowanych ku przyszłości i rzadko, jeżeli kiedykolwiek, zastanawiają się nad sposobami, w jaki mogliby kształtować i rozwijać swoją karierę edukacyjno-zawodową. Ponadto zauważyli, iż młodzież dość często oczekuje natychmiastowych gratyfikacji, ma też skłonność do skupiania się głównie na teraźniejszości: aktualnym rozwoju osobistym, sposobie spędzania czasu wolnego niż na myśleniu o swoich kolejnych wyborach dotyczących szkoły czy jeszcze dalej kariery zawodowej (Ferrari, Nota, Soresi 2010).

Ponieważ zgadzają się z M. Savickasem, że perspektywa czasu zdefiniowana przez poczucie ciągłości, optymizm i orientację na przyszłość, to dziś kluczowa część adaptacyjności kariery (Savickas, 2005; Savickas et al., 2009), skonstruowali warsztaty, których celem jest uwrażliwienie młodych ludzi na kwestię czasu.

Ich zdaniem takie działania doradcze mogłyby zachęcić młodzież z niskim poczuciem perspektywy czasu, aby przyjrzeć się przyszłości, aby zwiększyli umiejętność tworzenia alternatywnych opcji i scenariuszy, rozwijali umiejętność podejmowania decyzji i planowania strategii z uwzględnieniem upływającego czasu.

Aby tak się stało, zdaniem włoskich badaczy należy pomóc młodzieży:

- stać się ludźmi świadomymi znaczenia budowania własnego życia, przez pozytywne rozważanie ich przyszłości i myślenia o sobie,
- być ludźmi, którzy potrafią łączyć przeszłość, terażniejsze doświadczenia z oczekiwaniami i planami wobec przyszłości, i szukają zrozumienia znaczenia tych przestrzeni czasowych w procesie rozwoju kariery;
- umieć podejmować decyzje i posiadać zdolności, do określania celów związanych z karierą edukacyjno-zawodową, które coraz bardziej przejmować kontrolę nad własnymi wyborami kolejnych szkół, czy też ścieżek kariery;
- stawać się świadomie działającym podmiotem przez zwiększanie poczucia własnej wartości i zdolności, z radzeniem sobie z barierami i nierealnymi pomysłami;
- zwiększać wiedzę zawodową i określać własne aspiracje przez poszukiwanie ścieżki kariery zgodnej z interesującym ich światem pracy i posiadanymi zasobami;
- wzmocnić zdolność do zdobywania nowych doświadczeń i „chwytania” możliwości jakie pojawiają się w ich życiu (Ferrari, Nota, Soresi 2010).

Propozycja warsztatów dla młodzieży

Przebieg warsztatów skierowanych do młodzieży:

1. Warsztat rozpoczyna się od znalezienia porozumienia między członkami grupy i rozpoczęcia wspólnej (grupowej) pracy

- w odniesieniu do planowania przyszłości. Od początku prowadzący powinni uwzględnić charakterystyczną dla tego etapu życia trudność młodzieży w myśleniu o ich przyszłości i ich niezadką niechęć do określania celów. Od początku zatem prowadzący muszą zadbać, aby w sposób dopasowany do każdej z grup wprowadzać zagadnienia związane z czasem, jego przemijaniem i znaczeniem w życiu człowieka.
2. Aby młodzież lepiej poznała sama siebie w drugiej części działania doradcy koncentrują się na zainteresowaniach uczniów. W tej części prowadzący starają się uświadomić młodzieży znaczenie kontekstów życiowych, spotkanych ludzi, samoświadomości, zainteresowań oraz marzeń w procesie konstruowania kariery. W tej części warsztatów, młodzież jest poproszona o przedstawienie niedawnych wydarzeń, w jakich uczestniczyła, zdobytych doświadczeń. Prowadzący warsztaty proszą młodych ludzi, aby zastanowili się nad tych sytuacji znaczeniem w ich życiu.
 3. Na kolejnym etapie, prowadzący warsztat doradcy proszą, aby młodzież przyjrzała się własnej sytuacji oraz spróbowała na nią spojrzeć z innej perspektywy. Młodzi ludzie są poproszeni o przygotowanie na podstawie swoich doświadczeń szkicu "Książki ich życia", która może stanowić pewne połączenie „starego” – dotychczasowego życia z „nowym” oczekiwanym i planowanym. Opracowywanie szkicu książki jest bardzo dobrą okazją do wyobrażenia sobie nowych alternatywnych ścieżek kariery i do zachęcenia młodzieży do myślenia o przyszłości i wyznaczania celów.
 4. Zachęcona poprzez tworzenie książki młodzież, na tym etapie jest zaproszona do rozpoczęcia konstruowania swojej kariery poprzez określenie i opisanie jej celu, włączenie w jej kształt znaczących doświadczeń, ważnych osób, zestawiając je z nowo nabytymi umiejętnościami i doświadczeniami.

5. Sesję warsztatową zamyka podsumowanie wszystkich spotkań, wykonanych prac i zdobytych doświadczeń. Na zakończenie określone są oczekiwania wobec przyszłej kariery oraz opracowywany jest projekt tego jak owe oczekiwania młodzi ludzie planują zrealizować w swojej karierze (tamże).

Warsztaty są prowadzone w ramach dwugodzinnych sesji, które odbywają się raz na tydzień, przez kilka tygodni (w zależności od potrzeb i możliwości grupy). Autorzy tych warsztatów podkreślają cenną moc pracy grupowej, zwłaszcza w pracy z młodzieżą. W trakcie spotkań młodzi ludzie mogą bowiem dowiedzieć się od siebie nawzajem, że inni również doświadczają podobnych trudności, że tak samo podchodzą do pewnych spraw, ale także mogą dostrzec, że czasami ten sam problem niektóre osoby rozwiązują w inny sposób, mają do niego inny stosunek. Zaangażowanie grupy daje możliwość poznania różnych ścieżek kariery, różnych celów, jak również stwarza szansę odwoływania się do odmiennych przykładów, rozważania różnych strategii projektowania przyszłości, co może mieć duże znaczenie w konstruowaniu przez młodzież ich własnych karier (tamże).

Propozycja warsztatów dla rodziców

Drugą propozycją doradczą włoskich badaczy są warsztaty skierowane do rodziców. Ich celem było opracowanie propozycji pracy doradczej z grupami rodziców młodzieży, która zaczyna planować i projektować swoją zawodową przyszłość, tak aby zachęcić włoskich rodziców do wejścia z własnymi dziećmi w dialog, który sprzyjałby wspólnym poszukiwaniom, zaciekawieniu i wzajemnemu poznaniu perspektywy dzieci i ich rodziców.

Warsztaty dla rodziców mają charakter swoistej profilaktyki w zakresie poradnictwa kariery. Ich



autorzy zapraszając rodziców do pracy warsztatowej w małych, średnich lub dużych grupach, chcą uświadomić rodziców, jaką rolę odgrywają w procesie planowania przez ich dzieci kariery i jakie znaczenie w tym procesie ma ich świadomy i aktywny w nim udział (tamże).

Zatem celem tych warsztatów jest pomoc w rozwijaniu u rodziców kompetencji wspierania własnych dzieci w procesie projektowania życia. Paradygmat koncepcji projektowania życia (*Life design*) (Savickas et al., 2009) podkreśla rolę rodziców w tym procesie. W tym ujęciu konstruowanie kariery jest uznawane jako rezultat nie tylko samodzielnej pracy autora owej konstrukcji, ale postrzegane jako kontekstualnie powstające „dzieło”. Kontekst rodziny w procesie tworzenia owego „dzieła” jest dla młodzieży jednym z najbardziej znaczących. Jednakże włoscy badacze zauważyli, iż niektórzy rodzice mogą doświadczyć trudności w tym procesie, wynikające z ich własnej sytuacji życiowej (z powodu niezadowolającego zatrudnienia i/ lub bezrobocia, przewlekłej choroby, poczucia bezsilności, niskich aspiracji; ich skupienie jest na teraźniejszości bardziej niż na przyszłości) (Ferrari, Nota, Soresi 2010).

Zaproponowane warsztaty mają pomóc rodzicom, aby:

- stawali się coraz bardziej świadomi tego, co czynią z własną karierą, a także w kontekście planów dotyczących kariery ich dzieci, aby uświadomili sobie ich osobistą rolę w tym procesie;
- ponownie przemyśleli proces konstruowania własnej kariery, który zachodzi w jakimś określonym miejscu, czasie, a bowiem może to wzbogacić ich własne życie, ale także ma znaczenie dla życia ich dzieci;
- radzili sobie z ważnym zadaniem wspierania dzieci w procesie planowania przez nie przyszłości, aby odczuli satysfakcję z udziału w tym ważnym zadaniu.

Głównym celem warsztatów staje się zatem spowodowanie zmian w działaniach rodziców, aby zechcieli współdziałać z własnymi dziećmi przez rozwijanie ich elastyczności życiowej, otwartości, adaptacyjności, umiejętności opowiadania o sobie i swojej karierze, określania celów i umiejętności podejmowania celowych działań (tamże).

Przebieg warsztatów skierowanych do rodziców:

1. Pierwsza część warsztatów jest poświęcona nawiązaniu współpracy w grupie rodziców, tak aby biorąc pod uwagę ich potrzeby i oczekiwania, mając na względzie pewne trudności z otwartością i elastycznością rodziców, zechcieli jednak uczestniczyć w tych warsztatach, spotykać się i pracować nad wspólnie opracowanymi celami, a szczególnie rozwojem umiejętności niezbędnych w procesie wspierania dzieci w konstruowaniu ich karier.
2. Kolejny etap warsztatów służy uświadomieniu rodzicom, tego jak na przebieg kariery oraz rozwoju osobowości i zachowań, wpływają takie elementy jak czas wolny i kontekst szkolny, a także wiara we własne możliwości, znajomość zainteresowań, zainteresowania, śmiałość pomysłów na temat przyszłości pomysły. W tym etapie rodzice są proszeni, aby przeanalizowali i opowiedzieli minione wydarzenia zastanawiając się nad ich wpływem na obecne życie.
3. Na kolejnym etapie prowadzący warsztaty zwracają się do rodziców z prośbą, aby zainicjowali dyskusję z własnymi dziećmi na temat ich przyszłości, uwalniając je na powiązania między tym co było, jest i będzie. Zadaniem rodziców jest wskazanie obszarów, które łączą ich przeszłość z przyszłością, a także określenie strategii oraz sposobów w jakie łączą się te okresy w odniesieniu do ich własnej kariery oraz do konstrukcji karier realizowanych przez ich dzieci. Ro-

dzice próbują określić np. podejście do planowania, strategie planowania przyszłości swojej i swoich dzieci, sposoby radzenia sobie z koniecznością zmiany planów, stosunek do niezrealizowanych projektów, itp.

4. Na tym etapie doradcy starają się zachęcić rodziców do popierania różnorodnej aktywności ich dzieci. Zachęcają, aby pobudzali ich kreatywność, zwracali uwagę na perspektywę czasu w procesie konstruowania kariery, pomagali swoim dzieciom rozpoznać różne opcje działania i alternatywne rozwiązania, ucząc się, jak wzmacniać dzieci w trakcie różnorodnych działań.
5. Kolejny etap warsztatów dla rodziców poświęcony jest ujawnieniu tych zachowań rodziców, które w procesie konstruowania przez dziecko kariery, mogą stanowić barierę albo być wsparciem.
6. Sesja kończąca warsztaty, podobnie jak sesja dzieci i młodzieży jest przeglądem i podsumowaniem wszystkich spotkań, wykonane zadań oraz zdobytych nowych doświadczeń.

Podobnie jak w przypadku warsztatów dla młodzieży, spotkania dla rodziców odbywają się raz w tygodniu w formie dwugodzinnych sesji i trwają przez kilka tygodni, w zależności od potrzeb i możliwości grupy.

1.3. Określanie zainteresowań zawodowych oraz osobistych planów. Warsztaty edukacyjne związane z projektowaniem kariery Jeana Guicharda (1991, 2000, 2008)

Pierwsza wersja warsztatów, których inicjatorem jest francuski badacz poradnictwa kariery Jean Guichard powstała w latach 90 – tych. W ostatnich latach J. Guichard zaktualizował tę propozycję grupowego wsparcia w procesie

konstruowania kariery, poprzez identyfikację **zainteresowań zawodowych** i konstruowanie w oparciu o nie osobistych i zawodowych planów (Guichard 2000, 2008).

Celem warsztatów jest pomoc uczestnikom w:

- identyfikowaniu różnorodności aktywności zawodowych;
- rozpoznaniu wagi różnych doświadczeń życiowych (takich jak rozwój kompetencji lub zainteresowań, tworzenie sieć przyjaciół, poznanie osób znaczących i spotykanie się z nimi) w procesie wchodzenia na rynek pracy;
- analizowaniu ich obecnej sytuacji pod względem ich aktywności, przekonania o skuteczności swoich działań, zasobów, przekonań, itd., w kontekście znaczących sfer ich obecnego życia (szkoła, rodzina, czas wolny, praca przeżywa, itd.);
- wyborze kilku głównych działalności, które chcieliby w przyszłości podejmować;
- podjęciu aktywności w zakresie działań, które mogą być znaczące w przewidywanej przyszłości;
- łączeniu wcześniejszych przemyśleń i aktualnych refleksji z bieżącymi działaniami (Guichard 1991, 2008).

Warsztaty skierowane są do osób między 16 a 25 rokiem życia. Są opracowane dla grup składających się z 15-20 uczestników. Trwają 15 godzin, podzielonych na cztery sesje. Przebiegają w 3 fazach, a podczas każdej z nich, uczestnicy są podzieleni na 3 grupy.

W pierwszej fazie każda grupa otrzymuje zestaw około sześćdziesięciu kart, na których zamieszczone zostały opisy różnych zadań i czynności związanych z 3 wybranymi zawodami lub profesjami. Wykorzystywane w trakcie tych warsztatów karty, zostały opracowane na podstawie wywiadów przeprowadzonych z różnymi osobami na temat wykonywanej przez nich



pracy zawodowej. Przedstawiciele poszczególnych zawodów i specjalności zostali poproszeni o dokładny opis tego, co robią każdego dnia w swojej pracy. W każdej talii kart znajduje się opis zawodu lub profesji przedstawiony przez **trzy pracujące w tym zawodzie osoby** (tamże). Uczestnicy nie wiedzą o tym, a ich zadanie polega na tym, że muszą:

- zdecydować, ile zawodów lub profesji jest zawartych w otrzymanym zestawie kart;
- zrekonstruować opowieści o codziennej pracy, trzech pracujących w danym zawodzie osób. Zadaniem uczestników jest zorientowanie się, że każdy zbiór kart odpowiada opowieściom tylko trzech osób, reprezentujących 3 różne zawody (np. lekarza, nauczyciela) lub profesje (przedstawiciel handlowy, webmaster).

W trakcie dyskusji grupowej, która odbywa się po zrekonstruowaniu opowieści o zawodach i profesjach, jak zauważa J. Guichard, uczestnicy zwykle dochodzą do trzech wniosków:

1. wydaje im się, że każda praca łączy w sobie więcej działań, niż się tego spodziewali;
2. uświadamiają sobie, że pewne czynności i zadania zawodowej mogą występować w różnych działaniach zawodowych,
3. uświadamiają sobie, że niektóre zawody lub profesje, o których myśleli, iż je znają, są inne niż je sobie wyobrażali.

Na końcu tej fazy, uczestnicy warsztatów są poproszeni, aby wybrali działania zawodowe, które chcieliby znaleźć w swojej przyszłej pracy. Doradcy proszą także, aby po kilku dniach wrócili do tego wątku i zastanowili się, czy nadal wybraliby te same czynności zawodowe (Guichard 1991, 2008). Do tej dyskusji wracają na początku kolejnej fazy.

W drugiej fazie warsztatów, te same podgrupy otrzymują drugą talię kart. Na kartach wykonywanych w tej fazie warsztatów, zostały

przedstawione opowieści uzyskane w trakcie wywiadów z tymi samymi osobami, które dostarczyły informacji o swojej pracy do pierwszego zestawu kart. Opowieści zamieszczone na kartach drugiego zestawu dotyczą **różnych doświadczeń życiowych**, które umożliwiły tym osobom podjęcie aktualnie wykonywanej pracy. Każda karta opisuje doświadczenie, które odegrało znaczącą rolę w karierze tych osób. Zadaniem uczestników w tej fazie jest zrekonstruowanie ścieżek życiowych tych trzech osób, które uczestnicy odkryli w pierwszej fazie warsztatów (tamże). Druga faza także kończy się dyskusją, w trakcie której, jak pisze o swoich doświadczeniach autor warsztatów J. Guichard, uczestnicy dzielą się swoimi obserwacjami, które zwykle dotyczą:

- nielinearnego przebiegu większości karier lub ścieżek życia zawodowego;
- braku ścisłych związków między kwalifikacjami a wykonywanymi zadaniami zawodowymi;
- wielości i różnorodności doświadczeń życiowych, które skłoniły autorów opowieści zamieszczonych na kartach, do zdobywania i rozwijania ich umiejętności (tamże).

Na zakończenie tej fazy, prowadzący warsztat proszą uczestników o zastanowienie się nad ich osobistymi zaletami, zasobami i umiejętnościami. Aby zachęcić do tego zadania, uczestnicy otrzymują od doradców do wypełnienia różne kwestionariusze, w których m.in. są poproszeni o opisanie ich dotychczasowej działalności, dokonanie bilansu kompetencji, które dotąd rozwinęli oraz wskazanie zasobów, które ostatnio w sobie odkryli uczestnicząc w różnych sytuacjach (tamże).

Celem ostatniej fazy warsztatów jest pomoc uczestnikom w określaniu aktywności i działań zawodowych, jakie ich interesują i chcieliby podjąć w ich zawodowej przyszłości. Doradcy pomagają w analizie ich aktualnych i przeszłych

doświadczeń, z uwzględnieniem zalet uczestników warsztatu i ich zasobów, niezbędnych do innych planowanych działalności. Wspierają uczestników także w określeniu i znalezieniu nowych działań edukacyjnych i zawodowych, jakie mogliby podjąć jak najszybciej (zaczynając od teraz), po to aby zwiększyć swoje szanse w osiągnięciu wybranych celów (tamże).

W czasie pierwszej części tej fazy, na podstawie przemyśleń dotyczących zadań i aktywności zawodowych, które uczestnicy chcieliby znaleźć w przyszłej pracy, o które uczestnicy zostali poproszeni po pierwszej fazie warsztatów oraz na podstawie kwestionariusza, który kończył drugą faz (odnoszącego się do określenia przez uczestników swoich zasobów i zalet, rozwijanych w różnych kontekstach, które mogą na siebie wzajemnie oddziaływać), dokonywana jest ocena każdego z uczestników.

W drugiej części ostatniej fazy, podsumowaniem całych warsztatów jest praca w 3-osobowych zespołach, w których jest omawiana i analizowana sytuacja każdego członka tego małego zespołu. Pozostali członkowie mają podwójną rolę: z jednej strony ich zadaniem jest pomóc osobie opowiadającej o swoim życiu, w rozmowach na temat jej aktualnej sytuacji, w kontekście jej przyszłych planów, z drugiej zaś ich zadaniem jest sugerowanie na podstawie usłyszonej historii, jakich nowych aktywności zawodowych (osiągalnych w miejscu, gdzie mieszkają uczestnicy), mogłyby się podjąć te osoby, aby zwiększyć swoją szansę osiągnięcia celu.

Całość warsztatów kończy się dyskusją, do której zaproszeni są wszyscy uczestnicy, także osoba lub osoby prowadzące poszczególne spotkania. Zdaniem J. Guicharda warsztaty, w których uczestnicy nie tylko mają okazję poznać różne ścieżki kariery i drogi ich realizacji, zweryfikować swoje poglądy dotyczące różnych zawodów i profesji, ale także konfrontować swoje opinie

z innymi osobami i dzielić się nimi w grupie są niezwykle cenne dla młodych osób kształtujących swoje ramy tożsamości, także zawodowej. Mają oni bowiem okazję zweryfikować swoją wiedzę o świecie pracy, o możliwościach zawodowych, ale także mogą podzielić się z innymi swoimi pomysłami na dalszą drogę edukacyjno-zawodową, otrzymując informację zwrotną nie tylko od doradcy, ale również od swoich rówieśników. To doświadczenie jest także cenne ze względu na zdobywanie kompetencji narracyjnych, tak dziś potrzebnych w procesie konstruowania własnej kariery. Uczestnicy warsztatów mają bowiem okazję rozwijać umiejętności interpretowania poznanych historii (tych zamieszczonych na kartach oraz tych, które sami opowiadają w ostatniej części warsztatów), a jednocześnie trenować umiejętność rekonstruowania i konstruowania na nowo opowieści o swojej przyszłej karierze, uwzględniając uzyskane w trakcie warsztatów informacje na swój temat.

1.4. Rozmowa doradcza w koncepcji „samo-konstruującego się” modelu Jeana Guicharda (*The self construction counselling interview*)

W ostatnich latach działania badawcze Jean Guicharda koncentrowały się przede wszystkim na pracy nad koncepcją „samo-konstruującego się modelu” (*self-construction model*). Celem tej wywodzącej się z nurtu konstruktywistycznego koncepcji, jest nie tyle konstruowanie kariery w odniesieniu do sfery zawodowej człowieka (tak jak w koncepcji konstrukcji kariery M. Savickasa, 2005), ile tworzenie przez jednostki konstrukcji odnoszących się do wszystkich – tak różnorodnych – domen obszarów ludzkiego życia (Guichard, Huteau, 2005, s. 211-213).

W swojej koncepcji J. Guichard uwzględnia dość złożoną strukturę ludzkich przeżyć i procesów



rozwoju, koncentrując się głównie na jednostce, a jednocześnie podkreśla mocne usytuowanie człowieka w społeczeństwie.

Ta koncepcja powstała w oparciu o kombinację – jak to określa J. Guichard – trzech podejść: socjologicznego, społeczno-kognitywnego oraz dynamicznego. Jego zdaniem w relacji poradniczej radzący się przede wszystkim uczy się siebie, czyli uczy się identyfikowania własnego wizerunku oraz poznaje specyfikę procesów, które wpływają na jego „samotworzenie się”. W takich sytuacjach radzący się może zdobyć wiedzę, poznać jak tworzyć więzi między swoimi cechami i umiejętnościami a możliwościami oferowanymi przez daną społeczność. Doradca, który towarzyszy temu procesowi, poprzez swoją refleksywną interpretację sytuacji osoby radzącej się, pomaga jej uwolnić się od pierwotnej refleksyjności, zachęca radzącego się do wejścia w relację z samym sobą, aby ten, postrzegając siebie jako całość, mógł odkryć swoją tożsamość (Guichard, 2010).

Zdaniem Jeana Guicharda nasza rzeczywistość, z niestałymi pracami i niepewnym zatrudnieniem, w której tradycyjne społeczne postawy mają skłonnością do gubienia ich kluczowych kwestii, staje się dużym wyzwaniem dla osób, które muszą się nauczyć, jak żyć w takim świecie, a przede wszystkim nauczyć się samodzielnie przekształcać swoje kariery. Jean Guichard, podobnie jak Mark Savickas na podstawie własnych rozważań, ale również doświadczeń doradczych uważa, że jeśli doradcy chcą udzielać wsparcia adekwatnego do aktualnej rzeczywistości, muszą sięgnąć do innych niż dotąd sposobów postępowania. Jego propozycja jest skierowany do młodych ludzi wywiad doradczy, który został opracowany na podstawie koncepcji „samo-konstruującego” się modelu.

Celem zaproponowanego przez J. Guicharda sposobu prowadzenia rozmowy poradniczej

jest pomóc młodym ludziom w rozwijaniu ich oczekiwań dotyczących własnej przyszłości. W trakcie tej rozmowy zadaniem doradcy jest umożliwienie osobom radzącym się zintegrowania ich aktualnych doświadczeń życiowych z wybranymi przyszłymi celami i perspektywami, a w związku z tym celem działania doradcy jest również motywowanie młodych ludzi, aby zaangażowali się w dążenie do osiągnięcia wybranych celów.

W zaproponowanym sposobie pracy doradczycy J. Guichard, nawiązuje do swojej koncepcji „samo-konstruowania” (Guichard 2004, 2005), w której kluczową dla niej tożsamość jednostki postrzega jako wciąż rozwijającą się wielopłaszczyznową konstrukcję. Tożsamość jest opisana przez J. Guicharda jako „dynamiczny system subiektywnych form tożsamości” (Guichard 2005). Każda z *subiektywnych form tożsamości* (SIF) jest określona jako zestaw sposobów „bycia w świecie”, działania i współdziałania w odniesieniu do określonego obrazu siebie, jaki istnieje w danym kontekście (tamże). Zatem w przypadku wybranej osoby, inny zestaw będzie zawierać jej *subiektywna forma tożsamości* odnosząca się do pełnionej roli ucznia (określony sposób funkcjonowanie w danej szkole, zaangażowanie się w zadania szkolne, bycie w grupie koleżanek i kolegów szkolnych), a inny gdy odnosi się ona np. do roli brata lub siostry.

Zatem celem rozmowy doradczycy odnoszącej się do samo-konstruującego się modelu tożsamości J. Guicharda jest pomoc osobie radzącej się w:

- sporządzeniu swoistej mapy różnych *subiektywnych form tożsamości*, które aktualnie składają się na całość konstrukcji tożsamości radzącego się;
- uświadomieniu tego, co stanowi zestaw jego każdej rozpoznanej w rozmowie *subiektywnej formy tożsamości* (sposobów bycia i działania, interakcji oraz wymiarów od-

noszenia się do siebie samego, jakie składają się na poszczególne zestawy);

- opisanii aktualnego układu poszczególnych *subiektywnych form tożsamości*, poprzez określenie, tych które w danym momencie są kluczowe (np. rola ucznia) oraz tych które mają peryferyjny charakter (np. rola właściciela kota);
- uświadomieniu powiązań między poszczególnymi *subiektywnymi formami tożsamości* radzącego się, określeniu tych, które ze sobą ściśle związane, które są dla siebie wsparciem lub przeszkodą, a które są od siebie zupełnie niezależne;
- wyłonieniu oczekiwanych *subiektywnych form tożsamości* SIF (szczególnie tych odnoszących się do sfery zawodowej i edukacyjnej) oraz określeniu, w rozwój których z nich radzący chciałby się obecnie zaangażować (tamże);
- znalezieniu sposobów działania (wykorzystujących różnorodne aktywności, interakcje, zasoby radzącego się itd..) zwiększających szanse osiągnięcia przez radzącego się wybranych projektów przyszłości (a w razie konieczności ich zmodyfikowania) i umożliwiających mu osiągnięcie wybranych celów (tamże).

Zaproponowany przez J. Guicharda (2005, 2009) wywiad składa się z pięciu faz:

1. **Faza budowania płaszczyzny współpracy**
W pierwszej fazie podobnie, jak w innych wywiadach stosowanych w poradnictwie kariery, celem jest zbudowanie relacji pomiędzy osobą radzącą się i doradcą, aby pomóc osobie zwracającej się po wsparcie rozwiązać wątpliwości i trudności z jakimi się zwraca. Celem tej fazy jest również określenie sposobu pomagania i warunków współpracy jakie mają obowiązywać w dalszej części procesu poradniczego (Guichard 2005).
2. **Faza uświadamiania głównych sfer, aktualnie obecnych w życiu osoby radzącej się**

W tej fazie doradca prosi osobę radzącą się, aby opisała swoje codzienne aktywności, dopasowując je do istniejących w jej życiu sfer (szkoła, przyjaciele, rodzina, czas wolny, itd.). Prosi również, aby radzący się zastanowił się, jakie przeszłe doświadczenia i oczekiwania, mogły sprawić, że tak dziś wygląda ich życie.

3. **Faza sporządzania mapy powiązań subiektywnych systemów form tożsamości (SIFS) z odnoszącymi się do nich głównymi sferami aktywności życiowych radzącego się, jego dotychczasowymi doświadczeniami życiowymi i oczekiwaniami.** Podstawowym celem tej fazy jest uświadomienie radzącemu się cech jego konstrukcji tożsamości. Aby go osiągnąć doradca prosi radzącego się, aby spróbował przeanalizować najbardziej znaczące dla niego sfery życia (aktualne, minione i spodziewane w przyszłości). Doradca prosi radzącego się, aby odnosząc się do każdej z wybranych sfer życia, zastanowił się o sposobie działania i relacjach, jakie zachodzą w każdej ze sfer; aby przyjrzał się jak w odniesieniu do danej sfery postrzega i odnosi się sam do siebie oraz do innych osób, związanych z tą sferą, a także aby radzący się określił aktualne oczekiwania odnośnie każdej z ważnych dla niego domen życiowych. Zadaniem osoby radzącej się w tej fazie jest zdefiniowanie znaczenia poszczególnych *subiektywnych form tożsamości* SIF dla nich samych (która z nich jest znacząca, a która marginalna), jak również dostrzeżenie relacji między nimi (tamże).
4. **Faza wyłonienia się znaczącej subiektywnej formy tożsamości SIF**, w której rozwój osoba radząca się chciałaby zaangażować, oraz określenia sposobów realizacji tego przedsięwzięcia. W tej fazie doradca prosi, aby osoba radząca się zidentyfikowała jedną lub kilka przyszłych *subiektywnych form tożsamości* SIF (np. dotyczące roli ucznia lub kolegi, studenta), które chciałaby rozwijać lub osiągnąć (stać się studentem, takim jakim chciałaby



być osoba radząca się). Następnie prosi, aby w każdej istniejącej *subiektywnej formie tożsamości* SIF radzący się spróbował określić, które elementy mogą stanowić wsparcie lub barierę osiągnięcia celu, jakim jest lub są przyszłe *subiektywne formy tożsamości* SIF. Doradca zachęca radzącego się, aby zastanowił się, co może zrobić, aby zwiększyć wsparcie lub zneutralizować bariery, które mogą przeszkodzić w realizacji wybranych form tożsamości. Radzący się identyfikuje potrzebne mu w tym działaniu aktywności, interakcje lub zasoby, które mogłyby zwiększyć jego szanse osiągnięcia celu (np. stać się aktywnym studentem mechatroniki) (tamże).

5. Faza podsumowania i zakończenia wywiadu. Spotkanie doradcze, w trakcie którego doradca wykorzystał zaproponowany przez J. Guicharda wywiad kończy się podsumowaniem całej rozmowy. Doradca pyta radzącego się o spełnienie jego oczekiwań, o niewyczerpane przestrzenie rozmowy) oraz przemyślenia, jakie pojawiły się w trakcie i po całej rozmowie. Zdaniem J. Guicharda osiągnięcie celu wywiadu zależy od tego jak oceni jego przydatność osoba radząca się. Czy wykorzysta zdobytą wiedzę w kolejnych swoich działaniach, zwiększając swoje zasoby i zdobywając nowe doświadczenia.

Warto zaznaczyć że znaczenie takiej rozmowy doradczej może być dostrzeżone dopiero po pewnym czasie. Jest to tym bardziej istotna uwaga, ponieważ wywiad ten jest kierowany do młodych ludzi, tak często nastawionych dziś na natychmiastowe rezultaty. Refleksyjna rozmowa nie zawsze daje takie efekty, ale warto uświadomić młodym ludziom, że jej oddziaływanie zwykle jest długofalowe.

Mając na względzie zalety i ograniczenia tej propozycji pracy doradczej z młodzieżą (która oczywiście może być także zastosowana w pracy ze starszymi osobami), Jean Guichard

zwraca uwagę, że tak prowadzona porada pokazuje, że bardziej znaczącą może okazać się sama rozmowa, inicjująca u młodych ludzi refleksyjny sposób myślenia, jaki jest niezbędny w zaproponowanym sposobie pracy, niż jego ostateczny rezultat (Guichard 2009).

1.5. O metodzie konstruowania mapy przestrzeni życiowej i mapy przeszłości Vancea Peavyego

Na podstawie opracowanej przez siebie koncepcji poradnictwa socjodynamicznego Vance Peavy opracował autorską metodę pracy doradczej, której celem jest pomoc osobom radzącym się w zidentyfikowaniu aktualnej przestrzeni własnego życia oraz tworzeniu mapy planowanej przyszłości. W zaproponowanej metodzie V. Peavy łączył podejście konstruktywistyczne, zakładające, iż rzeczywistość jest konstruowana społecznie, z nurtem narracyjnym, związanym z wykorzystywaniem w pracy doradców narracji i autonarracji. Zaproponował, aby w procesie konstruowania karier, zarówno w poradnictwie indywidualnym, jak i grupowym, współpracę z radzącymi się budować w oparciu o następujący proces prowadzenia porady:

- I. Wejście „w” i zbadanie przestrzeni życiowej radzących się;
- II. Poprzez opowiadanie sporządzanie przez radzących się tworzącej spójną całość mapy opowieści o ich karierze lub jej wybranym aspekcie;
- III. Ko-konstruowanie rozmowy pełnej znaczeń i sensów;
- IV. Stwarzanie warunków dla wspólnej płaszczyzny wypracowywania konstrukcji kariery;
- V. Znajdowanie możliwych ścieżek, stwarzających alternatywne drogi osiągnięcia wybranych przez radzących się celów;
- VI. Ko-konstruowanie i negocjowanie prawdopodobnych projektów przyszłości.

Zdaniem V. Peavyego, kluczowym elementem procesu wsparcia jest tworzenie mapy przestrzeni życiowej, odnoszącej się do teraźniejszości oraz sporządzanie mapy przyszłości. Według niego ten niełatwy proces zawsze powinien być oparty na zasadach współpracy. Rola doradcy w trakcie pracy nad każdą z map jest niezwykle istotna, bowiem to doradca w pewien sposób nadaje kształt jej konstrukcji poprzez zadawanie pytań generujących znaczenia. Doradca poprzez te pytania zaprasza osoby radzące się – konstruujące swoje mapy przestrzeni życia i przyszłości, do formułowania informacji, opinii, nadawania znaczeń, elementom kariery, które odnoszą się do ważnych dla nich obszarów życia. Radzący się wypełniają zawartość własnej przestrzeni życia odpowiadając lub nie na poszczególne pytania. Zadaniem doradcy w tym działaniu jest zatem dbanie o poczucie bezpieczeństwa, otwartość, elastyczność i odpowiednią zachętę, aby radzący się mieli ochotę, stworzyć swoje mapy, wypełniając je odpowiedziami na kolejne pytania, które to mogą przedstawić w formie rysunków, używając wygodnej dla siebie techniki: symboli, obrazów, metafor, ikon lub zapisując słowa albo krótkie zdania.

Doradca może wspierać proces sporządzania mapy przez dostarczanie odpowiednich pytań, wykorzystując własną wyobraźnię, poczucie humoru, twórcze, otwarte nastawienia i przez asystowanie kiedy osoba potrzebuje pomocy.

Zatem zadaniem doradców w zaproponowanym sposobie pracy jest stworzenie warunków, aby radzący się poprzez konstruowanie opowiadania o własnym życiu i/lub wizualizację przyszłości, mogli przeanalizować i zgłębić własną „przestrzeń życia” i dzięki temu stworzyć „mapę swojej przestrzeni życiowej” (Peavy 2000).

W czasie spotkań poradniczych doradcy zapraszają osoby radzące się, aby próbowały okre-

ślić jakie tematy i rzeczy, związane z całym ich życiem, są rzeczywiście dla nich ważne – „osobiście znaczące”. W dalszej kolejności doradcy proszą radzących się, aby zastanowili się, jakie miejsce w ich przestrzeni życiowej zajmują różnorodne czynniki, związane z ważnymi dla nich kwestiami i jakie są powiązania między nimi (tamże). V. Peavy jako przykład takiego działania przytacza sytuację, w której cel kariery danej osoby jest związany z jej edukacyjnymi kompetencjami, z kolejnymi etapami zdobywania edukacji – szkołami i osobami, jakie w tym czasie spotkała, ale pozostaje w ścisłym związku z obszarem wsparcia rodziny.

Tworzona przez radzącego się (lub przy pomocy doradcy) mapa przestrzeni życia, pomaga w zidentyfikowaniu znaczących dla radzącego się wątków: tematów i rzeczy, ale także pozwala dostrzec powiązane z nimi czynniki – sposób działania, interakcje i zasoby, które mają znaczenie np. w procesie tworzenia planów, określania celów i podejmowania decyzji.

W swoich opracowaniach V. Peavy proponuje, aby tworząc wraz z klientem mapę jego przestrzeni życia bezustannie zachęcać go do dzielenia się przemyśleniami i wątpliwościami jak się pojawiają w trakcie tej czynności. Stwarzają one bowiem okazję do zatrzymania się na tych wątkach, które w danej chwili mogą mieć wyjątkowe znaczenie dla radzącego się i mogą wymagać przepracowania.

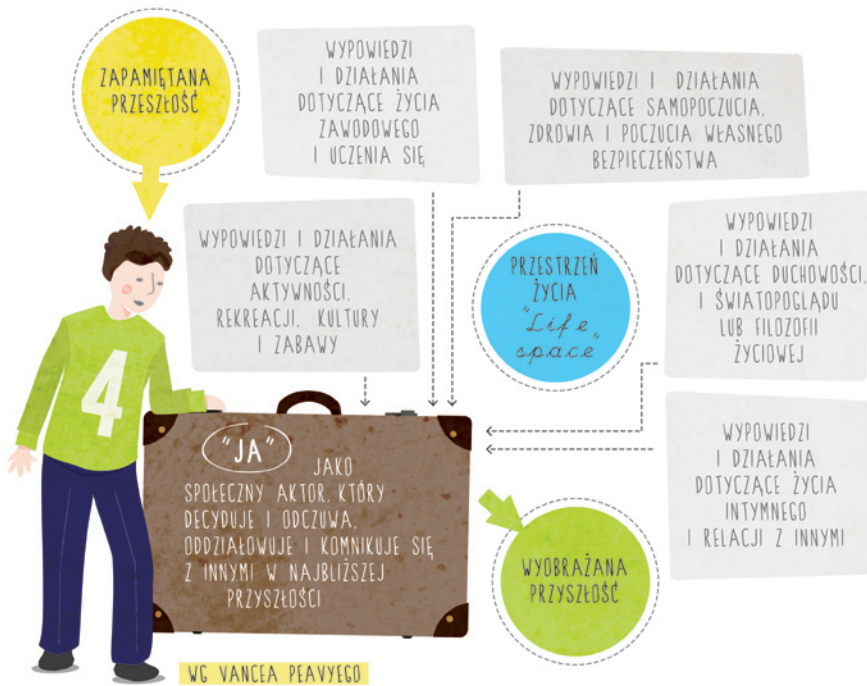
W pracy nad tworzeniem „mapy przestrzeni życia” i mapy przyszłości Vance Peavy proponuje schemat działań, bazujący na opracowanym przez niego na modelu autobiograficznego „Ja”, którego opis powstaje przez konkretne wypowiedzi i działania odnoszące się do ważnej dla radzącego się sfery oraz poprzez wykorzystanie w pracy doradczej wspomnień radzącego się, jego wyobraźni, percepcji i zmysłów (Peavy 2000).

Tworzenie autobiograficznego modelu „Ja” pomaga osobom radzącym się w stworzeniu aktualnego obrazu samego siebie oraz własnej przestrzeni życiowej, pozwala zatem określić jak jest oraz odpowiedzieć na pytanie jakie jest moje życie? Jakie miejsce zajmują w nim znaczące dla mnie osoby, sytuacje, działania, poglądy i wizje.

Aby usprawnić pracę doradcom, a jednocześnie zwrócić uwagę, które elementy zdaniem V. Peavyego warto zamieścić w tworzonej „mapie przestrzeni życiowej”, autor omawianej propozycji pracy opracował zamieszczony poniżej schemat modelu autobiograficznego „Ja”,

do którego doradcy mogą sięgać, pomagając radzącym się konstruować ich przestrzeń życiową.

Poniższy schemat, który może pomóc radzącemu się stworzyć pewien obraz jego samego skupia uwagę doradcy i osoby radzącej się na 3 przestrzeniach: zapamiętanej przeszłości, aktualnej przestrzeni życiowej oraz wyobrażonej przyszłości. Peavy proponuje, aby w trakcie spotkania poradniczego, którego celem jest opracowanie projektu przyszłej kariery, poprosić radzącego się, aby opowiedział o swoim życiu, jakie było ono dotąd, jakie jest w momencie spotkania z doradcą oraz jak osoba



WG VANCEA PEAVYEGO MODEL AUTOBIOGRAFICZNEGO „JA”

Sporządzanie mapy przestrzeni życia to z jednej strony analiza aktualnych zasobów, z drugiej to możliwość wizualizacji szans i możliwości osoby radzącej się, z których w przyszłości może ona skorzystać konstruując i realizując własną karierę.

Schemat 4.

*Model autobiograficznego „Ja”
Vancea Peavy’ego (2000)*

Źródło: opracowanie własne
na podstawie V. Peavy (2000)



radząca się wyobraża sobie swoją przyszłość. Aby uporządkować informacje, które pojawiają się w trakcie opowieści, Peavy proponuje zawrzeć je w postaci mapy. Mogą to być 3 różne mapy (sporządzone na osobnych kartkach lub w postaci wyraźnie oddzielnych rysunków czy też schematów), odnoszące się do przeszłości, przyszłości i teraźniejszości lub jedna, która ilustruje wszystkie 3 przestrzenie. Pewnym przewodnikiem podczas sporządzania map lub mapy mogą być zaproponowane przez Peavy'ego zagadnienia, dotyczące pojawiających się w trakcie opowieści o życiu, wypowiedzi i głosów odnoszących się do:

- sfery edukacji i pracy
- sfery relacji z innymi,
- sfery duchowej,
- sfery psychofizycznej
- sfery czasu wolnego i rekreacji,
- oraz innych sfer, które wyraźnie wyłaniają się podczas narracji.

Peavy zachęca nie tylko do tworzenia mapy, ale przede wszystkim do analizowania tego co owe mapy zawierają bądź czego po ich stworzeniu brakuje osobie radzącej się. Ten sposób pracy w procesie doradczym dotyczącym konstruowania przyszłości wymaga od doradcy dużego wyczucia i taktu, ponieważ opowiadanie o życiu zwykle niesie ogromny ładunek emocjonalny i może wywołać różnorodne reakcje. Doradca musi być zatem przygotowany na sytuację, gdy radzący się będzie potrzebował wsparcia terapeutycznego, aby był gotowy dokończyć rozmowę i skierować klienta do odpowiedniego specjalisty.

Stworzenie przez radzącego się mapy aktualnej przestrzeni życiowej i przeanalizowanie tego co w niej zostało zawarte, zdaniem V. Peavy'ego pozwala przejść do kolejnego, równie istotnego w procesie konstruowania kariery etapu, mianowicie do prac nad skonstruowaniem mapy dotyczącej przyszłości (tamże).

Podobnie jak praca na tworzeniem „mapy przestrzeni życia”, również „mapa przyszłości”, powstaje dzięki odpowiedziom radzących się na kolejne zadawane przez doradcę pytania. Służą one zarówno zidentyfikowaniu obrazu przyszłości, jaki nosi w sobie radzący się, ale również dostrzeżeniu sposobów działania, przyjętych orientacji dotyczących przyszłości, rozpoznawaniu celów, posiadanych zasobów oraz istniejących planów lub ich braku (tamże).

1.6. „Narracyjna gra (auto) biograficzna” Urszuli Tokarskiej – polska propozycja pracy doradczej w nurcie narracyjnym

Celem opracowanej przez Urszulę Tokarską metody: *Narracyjnej GRY (auto)BIOGRAFICZNEJ* jest wspieranie i wspomaganie rozwoju człowieka. Metoda, co prawda powstała z myślą o osobach dorosłych, lecz ze względu na jej zakorzenienie teoretyczne w nurcie narracyjnym, postanowiłam ją przybliżyć, jako pewną inspirację do tworzenia podobnych, wykorzystujących narracje, sposobów w pracy z uczniami. Ta metoda jest skierowana do osób, które są gotowe do tworzenia opowieści o sobie i konfrontowana się z nimi i w nich z samym sobą. Jest ona skoncentrowana na doskonaleniu kompetencji biograficznych osób radzących się oraz udzielaniu wsparcia w procesie identyfikowania indywidualnych tożsamości narracyjnych (Tokarska 2007, 2011). Opracowana przez U. Tokarską propozycja pracy jest przykładem działań pomocowych wywodzących się z nurtu praktycznej psychologii narracyjnej. W nurcie tym szczególną uwagę na zwraca się na dążenie człowieka do poszukiwania, odkrywania i nadawania znaczeń doświadczeniom, które budują indywidualne historie życia jednostki (tamże).



Urszula Tokarska, jako badacz i praktyk jednocześnie od wielu zajmuje się zagadnieniem narracji i autonarracji oraz ich potencjałem w procesie wspierania ludzi w ich rozwoju (Tokarska 2004, 2006, 2007, 2011). W swojej koncepcji warsztatów z jednej strony odwołuje się do podstawowych koncepcji psychologicznych, a głównie do idei life-span, czyli rozwoju człowieka w ciągu całego życia (nawiązując do koncepcji E. Eriksona 2004 oraz D. Levinsona 1978), z drugiej zaś sięga do sposobów pracy wykorzystywanych w praktycznej psychologii narracyjnej (J. Trzebiński 2002; M. White 1990), szczególnie do wywiadów biograficznych i autobiograficznych. Opracowując własną propozycję wsparcia w postaci gry, sięgnęła tym samym do gry autobiograficznej zaproponowanej w opracowaniach włoskiego andragoga Duccio Demetrio (1999).

Opracowana przez U. Tokarską propozycja pracy to metoda dla doradców, którzy wspierają ludzi w poszukiwaniu ich miejsca w świecie, stwarzając radzącym się możliwość intensywnej autorefleksji i pogłębiania świadomości samych siebie, zarówno w wybranych sferach swojego życia, (np. odnoszących się do kariery zawodowej lub relacji rodzinnych), jak i w odniesieniu do swojej kariery jako całości, w kontekście odnajdowania jej znaczenia i celu (Tokarska 2011). Jak pisze autorka metody, celem warsztatów jest „*nie tylko pogłębianie autorefleksji, ale i udzielanie psychologicznej pomocy w bardziej efektywnym radzeniu sobie z własnym życiem*”. Narracyjny charakter metody związany jest doбором narzędzi, takich jak sięganie do bajek i opowieści historycznych, wykorzystywanie pamiętników, dzienników i listów oraz jednocześnie praca nad historiami i opowieściami uczestników warsztatów. Jak pisze U. Tokarska „*narracje-opowieści stanowią zarówno punkt wyjścia, dojścia oraz podstawową formę wspólnej pracy*” (tamże).

Jak podkreśla U. Tokarska, cele zaproponowanej przez nią metody – udzielanie wsparcia w procesie rozwoju, są realizowane w powiązaniu z rozwojem kompetencji narracyjnych i biograficznych, a szczególnie na odnajdowaniu znaczeń i sensu realizowanej biografii. Kolejną istotną cechą tej metody jest jej forma – interaktywnej gry planszowej, w trakcie której uczestnicy mogą doświadczyć konsekwencji intencjonalnych lub losowych sytuacji jakie pojawiają się w ich podróży przez życie. (tamże).

Omawiane warsztaty przygotowane są jako grupowe uczestnictwo w grze planszowej. Gra zaprojektowana jest jako wędrówka ścieżkami ludzkiego życia, które ułożone są ze 100 ponumerowanych i opisanych kart, odpowiadających kolejnym fazom rozwoju człowieka. W grze oprócz kart wykorzystuje się tradycyjną kostkę do gry (tamże).

W trakcie gry uczestnicy przechodzą ścieżkami życia człowieka przez poszczególne jego etapy, podzielone na osiem przedziałów wiekowych: „od narodzin mitu życia” po „życie spełnione”, na poszczególnych etapach wykorzystując specjalnie opracowane do tej gry karty, zawierające zdjęcia lub ilustracje postaci ludzi, zwierząt, krajobrazów i przedmiotów, przedstawionych w formie symbolicznej lub realistycznej (tamże).

Uczestnicy omawianej gry sami decydują, w jakim stopniu chcą w jej trakcie odnosić się do własnej biografii. Rozpoczynając grę mogą dokonać wyboru między dwiema formami wędrówki, określanymi jako „ścieżka zimna” oraz „ścieżka gorąca”. Uczestnik wybierający „ścieżkę zimną” podąża nią nie odnosząc się do własnych doświadczeń, z dystansem wykonując kolejne zadania, mając okazję do trenowania swoich kompetencji narracyjnych. Osoba, która wybiera drugą z form – „ścieżkę gorącą”, decyduje się na pełne zaangażowanie uczestnictwo

w grze podczas której, wykonując kolejne zadania odwołuje się w nich do własnych doświadczeń życiowych oraz historii życiowych, które tworzą jej własną autobiografię (tamże).

W opracowanej metodzie wsparcia U. Tokarska odnosi się do mało znanego w polskim poradnictwie kariery modelu ścieżek rozwoju człowieka autorstwa M. Mary i H. Nordholt (2004). W tym modelu życie człowieka podzielone jest na 8 faz, którym autorzy tej koncepcji przypisali różne znaczące zadania. Korzystając z tego modelu U. Tokarska wymienia następujące ścieżki rozwoju człowieka.

W omawianej grze, Urszula Tokarska proponuje, aby uczestnicy podejmowali w jej trakcie różnorodne, znaczące rozwojowo i egzystencjalnie zakresy tematyczne, de-, re- i ko-konstruując opowieść o własnym życiu, nawiązując do głównie do zagadnień związanych z:

1. **zasobami i ich wykorzystaniem**, odnosząc się do: talentów („darów”), obciążeń („ran”), przekazów rodzinnych i kulturowych, rozwijania, marnowania, przekształcania, efektów („owoców”) oraz dzielenia się swoimi zasobami z innymi (Tokarska 2011).
2. **źródłami wsparcia i siły**, takich jak: wzorce, modele społeczne i kulturowe, rodzina ge-

Tab. 1. Model ścieżek rozwoju człowieka M. Mary i H. Nordholta

ŚCIEŻKI ŻYCIA	ZADANIA
DZIECKO 0-10 r. życia Cel: narodziny mitu życia	→ nabywanie podstaw orientacji w otoczeniu oraz rozumienia praw rządzących życiem ludzkim; → doświadczanie ograniczeń wynikających z konkretnego otoczenia oraz własnej sytuacji, jako źródło marzeń i podstawa dla kształtowania zrebów indywidualnego mitu życia.
BUNTOWNIK 10-20 r. życia. Cel: rozglądanie się za celami	→ zdobywanie autonomii; → pierwsze wizje życia według własnych wyobrażeń; → niejasne obrazy przyszłości, pierwsze, niekonkretne plany
ODKRYWCA 20-30 20 r. życia. Cel: wyprawa w świat	→ nabywanie kompetencji zawodowych i społecznych; → dokonywanie życiowych rozstrzygnięć opierających się na wizjach przyszłości i celach podsuwanych jako warze zachodu przez indywidualny mit życia; → przygotowanie do urzeczywistnienia swojego indywidualnego mitu
CZŁOWIEK CZYNU 30- 40 r. życia. Cel: realizowanie życiowych planów	→ urzeczywistnianie mitu życia w odniesieniu do rzeczywistości zewnętrznej; → koncentracja na wybranych celach, realizacja konkretnych planów; → kształtowanie świata według własnych wyobrażeń.
KRYTYK 40-50 r. życia. Cel: skupienie się na najważniejszych celach życiowych	→ krytyczna analiza dotychczasowych działań; → odrzucenie nieistotnych celów życiowych; → koncentracja energii na subiektywnie najważniejszych wartościach i działaniach.
MYŚLICIEL 50-60 r. życia Cel: zwrot ku życiu wewnętrznemu	→ znaczące zwolnienie aktywności; → koncentracja na wewnętrznych aspektach zewnętrznych celów i aktywności; → bardziej bezpośrednie rozpoznanie mitu życia; – przyjęcie nowej postawy życiowej, lepiej odpowiadającej celom wewnętrznym.
CZŁOWIEK PRZEMIENIONY 60-70 r. ż. Cel: dopełnienie mitu życia	→ relatywne zobojętnienie wobec wydarzeń przeszłości oraz opinii otoczenia; → przekraczanie dotychczasowych granic i dopełnienie życiowego doświadczenia; → ostateczne przejście od postawy „mieć” do „być”; → znaczące pogłębienie relacji międzyludzkich oraz nastawienie na generacyjność.
CZŁOWIEK SPEŁNIONY – po 70 roku życia: życie w spełnieniu i w zgodzie ze sobą	→ czas spełnienia; → nasilenie postawy biernej wraz z kolejnym ograniczeniem dążeń; → spokojne oczekiwanie na Ostatnią Przygodę

Źródło: opracowanie na podstawie: Tokarska 2011



neracyjna i rówieśnicy; autorytety, „bohaterowie”, nauczyciele, mentorzy i przewodnicy; przyjaciele i współpracownicy, rodzina prokreacyjna; „źli” doradcy i anty-bohaterowie; poleganie w samym sobie; talizmany, kontakt z Naturą; idee: filozofie i religie oraz głębokie źródła wsparcia i mocy (*Sacrum*) (tamże).

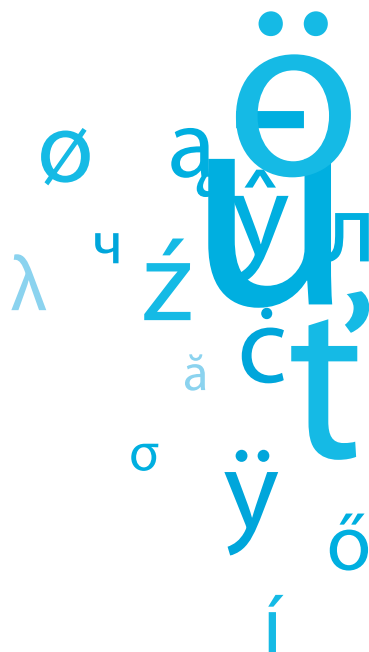
3. **relacjami odnoszącymi się do współpracy, przyjaźni i miłości**, związanymi z: rodzicami i rodzeństwem; koleżeństwem, wsparciem i dojrzałą współpracą; przyjaźnią, miłością, „toksycznymi” związkami, generacyjnością oraz samotnością (tamże).
4. **marzeniami, wizjami i celami**, szczególnie z: źródłami marzeń (ograniczeniami i przekraczaniem barier); ewolucją marzeń i wizji życia; stopniem uświadomienia marzeń oraz ich klarowności dla innych; umiejętnością urzeczywistniania; wsparciem i przeszkodami w realizacji; harmonizowaniem wątków; dystansem; koniecznością rewizji marzeń oraz stopniem ich realizacji (tamże).
5. **decyzjami i działaniami**, ściśle związanymi z: wartościami i ich hierarchią ważności; uwzględnianymi kierunkami i znakami; opcjami do wyboru oraz strategiami podejmowania decyzji; efektywnością i długotrwałymi konsekwencjami; harmonizowaniem działań i refleksji oraz owocami podejmowanych decyzji i działań (tamże).
6. **trudnościami i przeszkodami**, a szczególnie z: naturą życia; „zewnętrzny” przeszkodami; przeszkodami natury „wewnętrznej”; strategiami pokonywania i przekształcania utrudnień (tamże).
7. **przed-miotami i przy-miotami**, a zwłaszcza z: pełnieniem ról: *Obserwatora – Aktora – Autora – Współautora*; dystansem (gro madzeniem oraz porzucaniem); mądrością (jej przejawami, drogami osiągnięcia, „ceną”, dzieleniem się z innymi); wolnością („zewnętrzną” i „wewnętrzną”, strategiami jej osiągnięcia oraz stopniem wykorzystania); odwagą (okolicznościami i efektami jej prze-

jawiania się); cierpliwością i wytrwałością; współczuciem i wybaczeniem (przeszkodami, strategiami ich osiągnięcia, oraz konsekwencjami braku) oraz beztróską i zaufaniem (dziecięcymi oraz „wtórnymi”) (tamże).

8. **z tym co nie-rzeczywiste (?), z symbolicznym wymiarem życia**, odnoszącym się do: „magii” dzieciństwa; głębokich związków z Naturą; zjawisk synchronicznych i tajemniczości; symbolicznego wymiaru codzienności; przekraczania *zakazanego* i *niemożliwego* duchowego wymiaru życia ludzkiego: *Sacrum* (etapów odkrywania i ich wpływu na życie) (tamże).
9. **(auto)biografią**: jej esencją, integracją i akceptacją oraz z jej „dedykacją”; przejściami oraz po – wiązaniami (tamże).
10. **filozofią życia, jego *Początkiem i Kresem***, w odniesieniu do: czasu (doświadczenia jego upływu, harmonizowania perspektyw, sposobów wykorzystania, przekraczania granic); przestrzeni (przestrzeni realnych i symbolicznych, poszerzania terytorium); szczęścia i nieszczęścia oraz cierpienia (okoliczności i częstotliwości ich doświadczania, przekształcania, dystansu); wartości: realnych i idealnych oraz ich hierarchii; „Ostatniej Przygody” – traktowania Śmierci jako kontekstu dla wyborów w drugiej części życia, oswajania lęku, akceptacji; *Koła Życia* – cyrkularnej wizja cyklu życia ludzkiego (tamże).

Zaproponowana przez U. Tokarską gra, jak już wspomniałam jest inspirującym sposobem pracy doradczej, możliwym do wykorzystania w nurcie narracyjnego poradnictwa kariery. Jej główną zaletą jest zarówno pomoc ludziom w radzeniu sobie z własnym życiem na kolejnych etapach jego rozwoju, jak i możliwość kształtowania oraz rozwoju kompetencji narracyjnych i biograficznych, tak dziś potrzebnych klientom poradnictwa kariery w procesie konstruowania i przekształcania własnych karier, w tak zmieniającej się, pełnej różnorodnych zdarzeń rzeczywistości.

Oczywiście w ofercie poradnictwa zawodowego, kierowanego do dzieci i młodzieży, jak i ofercie rynkowej mającej na celu podejmowanie zagadnień związanych z wyborami zawodowymi i planowaniem kariery, możemy znaleźć różne propozycje gier i zabaw (są to różne odmiany planszowej „gry w życie” oraz związane z poznawaniem konkretnych zawodów lub środowisk pracy), jednakże nadal niewiele nich tak kompleksowo rozwija kompetencje, potrzebne związane z refleksyjnym konstruowaniem kariery.



Przygotowanie młodzieży do ról aktora, autonomicznie działającego podmiotu i autora własnej kariery

Wybrane propozycje zajęć
w poradnictwie kariery

Część
3

Zdaniem M. Savickasa, aby rozpoznać nasz potencjał, związany z rolą **aktora życia społecznego, autonomicznie działającego podmiotu** oraz **aktora** projektu własnej kariery, zarówno konstruktorom osobistych karier, jak i osobom wspierającym ich w tym działaniu, potrzebna jest wiedza dotycząca zasobów, wzorów i scenariuszy życiowych: znanych, podziwianych, odrzucanych oraz wykorzystywanych, a także sposobów działania oraz interesujących nas przyszłych dróg życiowych.

Mając na względzie postulaty Marka Savickasa, w tej części zaprezentowane zostaną propozycje ćwiczeń, które mogą pomóc w zdobyciu niezbędnej wiedzy. Przedstawione ćwiczenia powstały na podstawie zaprezentowanych wcześniej koncepcji poradnictwa kariery. Niektóre z nich pochodzą z opisanych powyżej działań poradniczych, inne są moją autorską propozycją wykorzystania założeń narracyjnego poradnictwa kariery w codziennej pracy doradczej.

1. Być aktorem w sztuce o własnej karierze

W określeniu zestawu cech roli aktora życia społecznego zadaniem doradcy jest pomoc radzącemu się sformułowaniu odpowiedzi na pytanie „*Jaki jestem?*” poprzez zdobycie wiedzy odnoszącej się do :

- ▲ **zasobów** (czyli pomoc w udzieleniu odpowiedzi na pytanie *co mam?*)
- ▲ istniejących w otoczeniu społecznym osoby radzącej się **wzorów i scenariuszy** życio-

wych (czyli pomoc w udzieleniu odpowiedzi na pytanie *w co i kogo gram?*)

- ▲ potencjalnie interesujących radzącego się **dalszych ścieżek życiowych** (czyli pomoc w udzieleniu odpowiedzi na pytanie *w co mogę zagrać? Jakie mam możliwości?*)

Umiejętne radzenie sobie z rzeczywistością i tworzenie kariery zgodnie z naszymi możliwościami i oczekiwaniami w dużej mierze zależy od rzetelnego samopoznania i realnej oceny siebie. Samopoznanie wymienionych powyżej obszarów, określenie swoistej „bazy” naszej kariery, może pomóc w rozpoznawaniu kolejnych istotnych w procesie konstruowania kariery elementów, związanych z określoną aktywnością, motywami naszego postępowania oraz wybieranymi lub porzucanymi celami.

1.1. Nasze zasoby

Rozpoznawanie własnych zasobów to kluczowy element konstruowania i przekształcania własnej kariery. Doradcy mają do dyspozycji bardzo wiele ćwiczeń, pomagających odpowiedzieć na pytanie *Jaki jestem i Co mam?*, sięgających do koncepcji różnic indywidualnych, teorii osobowości zawodowej J. Hollanda i innych.

W metodach i technikach pracy w nurcie narracyjnego poradnictwa kariery zasoby ujawniają się w różnych opowieściach. Czasami są to pytania zadawane wprost, dotyczące **zainteresowań, talentów i umiejętności**, innym razem owe zasoby wyłaniają się samoistnie w trakcie opowieści o pewnym fragmencie życia radzącego się



Ćwiczenie 1. Tu i teraz jestem/mam...

Źródło: opracowanie własne

Poruszane obszary: Samoobserwacja i samo-poznanie, identyfikacja zasobów

Założenia:

- umożliwienie uczestnikom rozwijania umiejętności samopoznania i autoobserwacji;
- stwarzanie sytuacji do rozpoznania własnych zasobów.

Pomoce: stare gazety, taśma klejąca, nożyczki

Czas trwania: około 45 minut

Przebieg:

1. Prowadzący zajęcia prosi uczestników, aby zastanowili się nad odpowiedzią na pytania Co i jak myślą o sobie?, Co mają?, Z czego są dumni? Co potrafią najlepiej? Jak myślą o sobie?, a wszystko odnieśli do sytuacji „tu i teraz”.
2. Każdy z uczestników bierze jedną gazetę, ale jej nie przegląda.
3. Prowadzący zajęcia ponownie zaprasza uczestników do przemyśleń na swój temat, a następnie prosi, aby z wybranej gazety wykonali swój portret, zawierający jak najwięcej informacji o ich zasobach. Wyjaśnia uczestnikom, co rozumiemy pod pojęciem zasobów, ustala wspólnie z grupą na jakich zasobach się skoncentrują. Uczestnicy mogą wykorzystać gazetę w dowolny sposób. Warto zaznaczyć, aby wybrana forma portretu również dostarczała informacji o jego autorze.
4. Po zakończeniu prac nad portretem, każdy z uczestników prezentuje swoje dzieło. Zadaniem grupy jest zidentyfikowanie na podstawie przedstawionych portretów zaprezentowanych w nich zasobów. Autorzy poszczególnych portretów, po przedstawieniu przez grupę pomysłów dotyczących zaprezentowanych na nich zasobów, odnoszą się do usłyszanych opisów, przedstawiając własną charakterystykę samych siebie.



Podsumowanie

Zaproszenie do dyskusji odnoszącej się do:

- ▲ odkrywania własnych zasobów
- ▲ różnej interpretacji przygotowanych portretów i „zawartych” w nich zasobów.
- ▲ refleksji dotyczących przebiegu zadania, odczuć jakie pojawiały się w jego trakcie, zrealizowanych i niezrealizowanych pomysłów oraz odczuć związanych z usłyszonymi opiniami grupy.

Prowadzący prosi także uczestników o refleksję na temat tego czego nauczyli się biorąc udział w tym ćwiczeniu.

Wariant 2.

Inną odsłoną tego ćwiczenia jest wyklejanie obrazu siebie z uwzględnieniem cech osobowych, umiejętności i zdolności, wartości, marzeń i planów.

Zasoby to właściwości biologiczne, psychologiczne i społeczne jednostki, które pomagają jej osiągać stawiane cele oraz wpływają na procesy radzenia sobie w różnorodnych sytuacjach.

Ćwiczenie 2. „Ja” w różnych odsonach

Źródło: Opracowano na podstawie: D. Waitley, (2011) *Psychologia sukcesu. Zbiór technik i narzędzi dla doradców oraz prowadzących szkolenia.*

Poruszane obszary: samopoznanie, identyfikacja relacji z innymi

Założenia:

- umożliwienie uczestnikom wypracowanie obrazu siebie w kontekście relacji z innymi osobami
- zwrócenie uczestnikom uwagi na współistniejące ze sobą różne portrety siebie samego („Ja”)

Pomoce: Załącznik do ćwiczenia.

Czas trwania: około 20 minut

Przebieg ćwiczenia:

1. Osoba prowadząca prosi, aby uczestnicy w formularzu *Załącznika do ćwiczenia* wypisali po cztery przymiotniki, które opisują, jacy są, co czują, jak postępują, gdy są w relacji z każdą z osób umieszczonych w diagramie.
2. Następnie prosi uczestników, aby zastanowili się nad tym, jaki obraz samego siebie noszą w sobie.
3. W dalszej części zachęca, aby uczestnicy skonfrontowali ten obraz z tym, jacy są w relacjach z innymi osobami.
4. Aby pomóc w realizacji tego ćwiczenia można zastosować poniższą instrukcję:
 - *Zastanów się jaka/jaki jesteś, jak byś siebie opisał (a) kilkoma przymiotnikami?*
 - *A teraz pomyśl, jaka/jaki jesteś w relacji z ważnymi dla Ciebie osobami? Jaki obraz samego siebie im pokazujesz?*



- *W jakich rolach wówczas występujesz? Jak określisz te role?*
- *Jak myślisz, w towarzystwie której z osób, Twój wizerunek, jest najbardziej zbliżony do obrazu samego siebie, jaki nosisz w sobie?*

Podsumowanie

Zaproszenie do dyskusji na temat:

- ▲ różnych „twarzy” które ludzi przybierają w różnorodnych sytuacjach i kontekstach
- ▲ różnic lub podobieństw pomiędzy różnymi obrazami „ja”,
- ▲ relacji, w jakich jesteśmy w zależności od przybranego „oblicza”.

Osoba prowadząca ćwiczenie podkreśla wagę samoobserwacji w takich sytuacjach i możliwość wykorzystania odkrytych zasobów w procesie samorozwoju i konstruowania kariery.

Prowadzący prosi także uczestników o refleksję na temat tego, czego nauczyli się biorąc udział w tym ćwiczeniu.



Ćwiczenie 3. Ulubione aktywności

Źródło: Opracowanie własne

Poruszane obszary: zainteresowania, predyspozycje zawodowe, środowisko pracy, kultura organizacji.

Założenia:

- stworzenie uczestnikom możliwości określenia ulubionych działań i wynikających z nich zainteresowań,
- uświadomienie uczestnikom roli predyspozycji i zainteresowań w konstruowaniu kariery,
- przygotowanie uczestników do określenia najbardziej interesujących ich aktywności zawodowych.

Pomoc: Załącznik do ćwiczenia, arkusze papieru do flipcharta, kolorowe mazaki lub kredki

Czas trwania: około 30 minut.

Przebieg ćwiczenia:

1. Osoba prowadząca ćwiczenie prosi uczestników, aby zastanowili się nad ich ulubionymi zajęciami, którym z chęcią się oddają w każdej wolnej chwili.
2. Następnie prosi o wypełnienie formularza *Załącznika do ćwiczenia*. Po wypełnieniu przez uczestników otrzymanego formularza, doradca prosi, aby, podzielili się oni odpowiedzią na ostatnie pytanie:
 - *Czy zauważyli coś co łączy ich odpowiedzi? Co to jest? Czy cokolwiek się w nich powtórza?*



3. W dalszej kolejności prowadzący dzieli uczestników na 3-4 osobowe zespoły. Ich zadaniem jest wypracowanie listy środowisk zawodowych, w których można zajmować się tym, co najbardziej lubią robić członkowie każdej z grup. Przykłady wybranych środowisk każdy zespół może przedstawić w postaci rysunku. Zanim zespoły rozpoczną pracę, prowadzący wraz z grupą ustalają, co oznacza dla nich termin **środowisko zawodowe** i jaką definicję przyjmą w trakcie tego ćwiczenia.
4. Każdy zespół prezentuje wybrane środowiska zawodowe, odpowiadające zainteresowaniom członków zespołu, uzasadniając każdy z wyborów.

Podsumowanie

Zaproszenie do dyskusji na temat:

- ▲ powiązań między zainteresowaniami i ulubionymi sferami aktywności z przyszłymi wyborami zawodowymi,
- ▲ wyboru zawodu zgodnego z potrzebami i oczekiwaniami osoby, której dotyczy,
- ▲ źródeł zadowolenia lub niezadowolenia z pracy zawodowej,
- ▲ relacji pracowniczych, atmosfery w miejscu pracy oraz kultury organizacji (wyjaśniając każde z pojęć) itp.

Prowadzący może prosić uczestników o refleksję na temat tego, czego nauczyli się biorąc udział w tym ćwiczeniu.

ÿ ä ç ø ù ñ ž a á ú Ÿ ç ě ê ó ł d b š s π ř ů

Ćwiczenie 4. Interesujące zajęcia

Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Krumboltz, A. Levin (2004), *Luck is no accident, Making the most of Happenstance in Your Life and Career*, Atascadero, California.

Poruszane obszary: samopoznanie, potencjał edukacyjno-zawodowy, zainteresowania, pasje

Założenia:

- umożliwienie uczestnikom rozpoznania swoich mocnych stron i nieokreślonego dotąd potencjału;
- stworzenie uczestnikom możliwości uzupełnienia wciąż tworzonego obrazu siebie;
- podniesienie świadomości uczestników na temat roli zainteresowań w wyborach zawodowych.

Pomoc: Załącznik do ćwiczenia

Czas trwania: około 20 minut

Przebieg:

1. Osoba prowadząca ćwiczenie prosi o wypełnienie formularza *Załącznika do ćwiczenia*. Następnie zachęca uczestników, aby podzieliли się swoimi spostrzeżeniami i refleksjami, dotyczącymi tego zadania, odpowiadając na poniższe pytania:
 - Czego dowiedzieli się o sobie?
 - Co ich zaskoczyło w tym ćwiczeniu?
 - Jakie zajęcia ich zaciekały, a które wybrali?
 - W jakim stopniu są one realne do podjęcia?
 - Które z tych zajęć mogłyby ich zachęcić do podjęcia w tym kierunku nauki: zdobycia kompetencji lub pracy?
 - Czego potrzebują, żeby zacząć się najbardziej interesującymi ich zajęciami?



2. W ostatniej części ćwiczenia prowadzący prosi, aby uczestnicy przypomnieli sobie i podzielili się na forum opowieścią o najbardziej zaskakującym ich doświadczeniu, w trakcie którego zachowali się w sposób dotąd u siebie niespotykany, w którym pojawiły się takie reakcje i umiejętności, o jakich do tej chwili nie wiedzieli i które zachęciły ich do zainteresowania się pewnymi działaniami itp.

Podsumowanie

Zaproszenie do dyskusji na temat:

- ▲ zainteresowań, hobby i pasji;
- ▲ sytuacji, w jakich może pojawić się zainteresowanie nową aktywnością,
- ▲ podejmowania nowych aktywności i doświadczenia nowych sytuacji.

Prowadzący może zachęcić uczestników do przyjrzenia się swoim wyborom. Zaprasza do skonfrontowania się z tym, co dotąd myśleli o sobie i własnych zainteresowaniach.



Ćwiczenie 5. Życie jako dom

Źródło: opracowanie własne

Poruszane obszary: umiejętności, zdolności, mocne i słabe strony, zdolności, pasje

Założenia:

- zwrócenie uwagi uczestnikom na znaczenie posiadanych zasobów w budowaniu „solidnej” kariery,
- uświadomienie uczestnikom ich mocnych i słabych stron.

Pomoce: arkusz papieru i kolorowe mazaki lub kredki

Czas trwania: około 25 minut.

Przebieg ćwiczenia:

1. Prowadzący ćwiczenie prosi uczestników, aby w czasie tego zadania zmienili się w projektanta solidnego **domu**. Budowany przez nich **dom** musi mieć porządne fundamenty, solidne ściany i dobrze postawiony dach. Każdy z uczestników musi sam go zaprojektować, dobierając do tego najlepsze materiały, jakie posiada.
2. Prowadzący informuje uczestników, że projektowany przez nich dom, jest wyjątkowy, ponieważ, materiały, jakie miałyby być użyte w jego budowie stanowią ich własne:
 - ▲ umiejętności
 - ▲ zdolności,
 - ▲ pasje,
 - ▲ cechy osobowości,
 - ▲ zainteresowania,
 - ▲ wiedza.
3. Osoba prowadząca ćwiczenie prosi, aby uczestnicy narysowali swój dom i opisać, z czego wykonaliby poszczególne jego części. Zaznacza, aby fundamenty i ściany domu były zbudowane z ich najmocniejszych strony uczestników, najlepszych zalet. Prosi także, aby uczestnicy umieścili w środku to, czego nie są do końca pewni.



4. Po zakończeniu prac każdy *projektant* prezentuje swój projekt domu, uzasadniając wybór materiałów, jakie powinny być użyte przy budowie poszczególnych części.

Podsumowanie

Zaproszenie do dyskusji, która może się toczyć wokół następujących pytań:

- *Na jakich podstawach uczestnicy chcieliby zbudować swoje domy?*
- *Co każdy z nich uznał za swoje największe zalety? Co traktują zatem jako swoje mocne strony?*
- *Co dla każdego z nich okazało się najważniejsze?*
- *Co sprawiło im najwięcej trudności?*
- *Co myślą o swoich domach oraz o domach pozostałych uczestników?*
- *Jakie cechy, umiejętności, zalety itp. umieścili w środku domu?*

Prowadzący może także prosić uczestników o refleksję na temat tego, czego nauczyli się biorąc udział w tym ćwiczeniu.

Uwagi:

Jeżeli w grupie nie omawiano dotąd podejmowanej w ćwiczeniu problematyki, można je poprzedzić miniwykładem na temat: umiejętności, zainteresowań, zdolności oraz cech osobowości, tak aby wszyscy uczestnicy posługiwali się jednakową definicją każdego elementu. To ćwiczenie może także stanowić bazę do analizy SWOT.



Ćwiczenie 6. Moja kariera jest jak...

Źródło: Opracowanie własne na podstawie biograficznych koncepcji Duccio Demetrio (2000) *Autobiografia. Terapeutyczny wymiar pisania o sobie*, Oficyna Wydawnicza IMPULS, Kraków.

Poruszane obszary: doświadczenie życiowe, przebieg życia, całościowa kariera

Założenia:

- zaproszenie do autorefleksji na temat własnej kariery, jej dotychczasowego przebiegu;
- podniesienie świadomości na temat dotychczasowych doświadczeń;
- przygotowanie do projektowania przestrzeni życia i mapy przyszłości kariery.

Pomoc: materiały plastyczne (kolorowe i białe kartki, kolorowe czasopisma, kartony, pudełka, kolorowe mazaki lub kredki, klej, taśma, sznurki, tasiemki, nożyczki itp.

Czas trwania: około 45 minut.

Przebieg ćwiczenia:

Wprowadzenie: Prowadzący ćwiczenie zaprasza uczestników do niezwykłej przygody, podróży przez ich życie i ich dotychczasową karierę.

1. Zadaniem uczestników jest przedstawienie w dowolnie wybranej przez siebie formie ich dotychczasowej kariery rozumianej jako całe życie, z uwzględnieniem wszystkiego, co było i jest w nim ważne i znaczące. Mogą przedstawić wybrany fragment kariery, jak też spróbować ująć ją w całość – przedstawiając jej przebieg od narodzin do dziś lub prezentując wszystkie sfery życia, które tworzą aktualny obraz kariery danego uczestnika.



2. Prowadzący ćwiczenie informuje uczestników, iż mają do dyspozycji różnorodne materiały: swoją pracę mogą wykonać w formie plastycznej, ale mogą to uczynić w każdej innej postaci, np. literackiej w postaci wiersza lub opowiadania, muzycznej itp.
3. Po wykonaniu zadania uczestnicy prezentują swoje dzieła dzieląc się przemyśleniami, jakie pojawiły się w trakcie, jak i po zakończeniu tego ćwiczenia.

Podsumowanie:

Doradca zachęca uczestników, aby przyjrzeni się „ilustracjom własnej kariery”, aby skonfrontowali jej obraz z tym czego oczekują od siebie samych.

Zaproszenie do dyskusji, która może się toczyć wokół następujących pytań:

- Co ich samych zaskoczyło podczas przygotowywania pracy obrazującej ich całościową karierę?
- Na przedstawieniu, których jej elementów najbardziej im zależało?
- Czego im zabrakło w tej „ilustracji”?
- O czym zapomnieli w swojej pracy, a uświadomili to sobie już po jej zakończeniu? Dlaczego ten pominięty element ma dla nich znaczenie?

Prowadzący może prosić uczestników o refleksję na temat tego, czego nauczyli się biorąc udział w tym ćwiczeniu.



1.2. Nasze wzory i scenariusze życiowe

Ćwiczenie 7.

Mapa mojego dzieciństwa

Źródło: opracowano na podstawie Tokarska U., *GRA W ŻYCIU... Narracyjna GRA (auto)BIOGRAFICZNA „W osiemdziesiąt historii do-o-KOŁA ŻYCIA”*, protokół dostępu: <http://www.plasterek.pl/GraWzycie.html>, [08.11.2011].

Poruszane obszary: doświadczenie życiowe, zainteresowania, powiązanie przeszłych doświadczeń z teraźniejszością

Założenia:

- zwrócenie uwagi młodych ludzi na perspektywę czasu oraz powiązania przeszłych doświadczeń z aktualną sytuacją życiową i ich znaczenie dla osoby radzącej się;
- podniesienie świadomości uczestników na temat znaczenia doświadczeń z dzieciństwa z aktualnym życiem;
- umożliwienie uczestnikom identyfikację ich aktualnych zasobów, które mają swe źródła w dzieciństwie (zainteresowań, zdolności, rozpoznanych i rozwijających się lub zaniedbanych talentów, aktywności, poglądów na świat i innych itp.;
- przygotowanie uczestników do projektowania własnej przyszłości.

Pomoce: kartki A4, kolorowe pisaki lub kredki.

Czas trwania: około 45 minut.

Przebieg:

1. Prowadzący ćwiczenie prosi uczestników, aby zamienili się w kartografów, czyli w twórców map i narysowali *mapę dzieciństwa*, czyli spróbowali rozrysować na kartkach to, co zapamiętali z dzieciństwa, z poszczególnych wspomnień konstruując swoją mapę. Prowadzący prosi, aby uczestnicy zaznaczyli na niej miejsca, które były ulubione, ale również takie które były zakazane a nawet przeklęte. Prosi, aby uczestnicy nanieśli na mapy wyraźne granice między nimi, gdzie się zaczynały i dokąd



sięgały ich „terytoria”? Zwraca się z prośbą, aby uczestnicy przypomnieli sobie i zaznaczyli na opracowywanych mapach co wyznaczało granice tych miejsc: okno, drzwi, furtka, płot, drzewo na końcu łąki, rzeka, lub „groźny” pies sąsiadów?

2. W następnej kolejności prowadzący prosi, aby autorzy map, przypomnieli sobie historię związaną z jednym z tych miejsc i opowiedzieli ją pozostałym uczestnikom.
3. Kolejnym zadaniem jest przypomnienie sobie powodów, dlaczego miejsca, które były dla nich ważne zyskały takie miano? Doradca prosi, aby uczestnicy spróbowali przypomnieć sobie, jakie znaczenie w tamtym czasie miały dla nich te miejsca.
4. Następnie pyta, czy wracali lub wracają dziś do tych miejsc?
 - *Jeśli tak, to jaki dziś mają do nich stosunek? Co o nich myślą? Co czuli kiedy tam się ponownie znaleźli?*
 - *Jeżeli nie, to dlaczego tak się stało? Co dziś o nich myślą? Z czym dziś kojarzą im się te przestrzenie?*
5. Kolejnym wątkiem, który poruszany jest w tym ćwiczeniu jest pytanie, o współczesne ulubione miejsca.
 - *Czy dziś uczestnicy mają swoje „terytoria”?*
 - *Jaki jest ich związek z mapą dzieciństwa?*
 - *Co te miejsca mówią dziś o samych uczestnikach?*

Podsumowanie

Zaproszenie do dyskusji, która może się toczyć wokół następujących pytań:

- *Co najbardziej interesowało uczestników w dzieciństwie?*
- *W co najbardziej lubili się bawić?*
- *Co teraz najbardziej lubią robić? Czy to samo, co w dzieciństwie?*
- *Które z ich zainteresowań nie zmieniły się?*



- Które z zainteresowań uczestnicy mają okazję rozwijać w wybranej przez siebie szkole?
- Co ich naprawdę pasjonuje?
- W jakich dziedzinach życia czują się najlepiej?

Prowadzący może prosić uczestników o refleksję na temat tego, czego nauczyli się biorąc udział w tym ćwiczeniu.

Uwagi:

Poprzez to ćwiczenie można nawiązać do ujawniających się już w dzieciństwie „skłonności” i zainteresowań. Może być ono kolejnym krokiem do określenia tego, co najbardziej znaczące w życiu uczestników, odkrycia pasji i wiodących tematów życia.



Ćwiczenie 8. Zawodowe drzewo genealogiczne

Źródło: opracowanie własne na podstawie koncepcji M. Savickasa (2005).

Poruszane zagadnienia: predyspozycje zawodowe, wybory zawodowe, rodzinne tradycje zawodowe

Założenia:

- zachęcenie młodych ludzi do zainteresowania się światem pracy swoich bliskich;
- uświadomienie uczestnikom istniejących w rodzinie tradycji zawodowych i wynikających z nich predyspozycji i możliwości zawodowych;
- zwrócenie uwagi uczestnikom na pojawiające się tendencje w podejmowanych w rodzinie wyborach;
- stworzenie uczestnikom możliwości poszerzenia wiedzy na temat aktywności zawodowych.

Pomoc: kartki A3, kolorowe pisaki lub kredki, opcjonalnie: schemat drzewa.

Czas trwania: około 45 minut.

Przebieg:

1. Prowadzący ćwiczenie zaprasza uczestników do utworzenia rodzinnego drzewa genealogicznego, zawierającego informacje o zawodach i działaniach zawodowych, jakie pojawiają się w ich rodzinie.
2. Na schemacie drzewa uczestnicy umieszczają poszczególnych członków (warto, aby pomóc młodym ludziom, w tej części, żeby nie pominęli być może znaczących osób w ich rodzinie). Prowadzący prosi, aby uczestnicy zamieścili informacje dotyczące ich rodzeństwa, rodziców, rodzeństwa rodziców, dziadków, znanego im kuzynostwa. Zachęca, aby spróbowali dotrzeć do jak największej liczby informacji.
3. Jeżeli okaże się, że młodzi ludzie niewiele wiedzą na temat zawodów i profesji, jakie wykonywali lub wykonują członkowie ich rodziny, prowadzący może poprosić o uzu-



pełnienie tej wiedzy do kolejnych zajęć. Aby tego uniknąć, jeżeli jest taka możliwość, drzewo może zostać przygotowane przed tym ćwiczeniem.

4. Po utworzeniu zawodowego drzewa genealogicznego, prowadzący prosi, aby uczestnicy przeanalizowali opracowany materiał, odpowiadając na następujące pytania:
 - *Jakie zawody najczęściej pojawiają się w ich rodzinie?*
 - *Czy są takie, które można uznać za tradycję rodzinną? Czy są zainteresowani jej kontynuowaniem?*
 - *Jakie czynności zawodowe najczęściej wykonują członkowie Twojej rodziny?*
 - *Czy rozpoznają w rodzinnych tendencjach zawodowych swoje własne predyspozycje i zainteresowania?*
 - *Jakie zawody, który pojawiły się na drzewach uczestników najbardziej ich zaskoczyły?*
 - *O których zawodach mają najmniejszą wiedzę?*
 - *Który z zawodów wzbudził ich największe zainteresowanie?*

Podsumowanie:

Prowadzący prosi uczestników o podzielenie się refleksją na temat całego ćwiczenia lub pewnych jego części. Prosi także, aby zastanowili się i podzielili się swoimi spostrzeżeniami dotyczącymi tego, czego nauczyli się w tym ćwiczeniu oprócz poszerzenia wiedzy o zawodach i świecie pracy.

Uwagi:

To wartościowe ćwiczenie wymaga od przeprowadzających je osób je dużego wyczucia i intuicji. Nie z każdą grupą młodych ludzi można je przeprowadzić, czasami warto je wykonać w trakcie indywidualnej porady. Tym bardziej, jeżeli wiemy, że w zajęciach uczestniczą uczniowie znajdujący się w trudnej sytuacji rodzinnej.



Ćwiczenie 9. Kariery w mojej rodzinie

Źródło: opracowanie własne na podstawie propozycji warsztatów edukacyjnych Jeana Guicharda (2005, 2009)

Poruszane zagadnienia: kariera, ścieżki kariery, aktywność zawodowa, kompetencje zawodowe.

Założenia:

- stworzenie uczestnikom okazji do analizy uwarunkowań przebiegu różnych ścieżek kariery;
- umożliwienie uczestnikom identyfikację znaczących wydarzeń kształtujących przebieg kariery;
- stworzenie uczestnikom okazji do poszerzenia wiedzy na temat aktywności zawodowych;
- stworzenie uczestnikom możliwości doskonalenia umiejętności zbierania danych i analizy dotyczącej interesujących aktywności zawodowych.

Pomoce: kartki A4 i/lub arkusze papieru do flipcharta

Czas trwania: około 45 minut.

Przebieg:

Uwaga: To ćwiczenie może być kontynuacją ćwiczenia „Zawodowe drzewo genealogiczne”, ale może być także zupełnie niezależnym zadaniem.

1. Wprowadzeniem do tego ćwiczenia jest miniwykład dotyczący różnych zawodów i profesji, w trakcie którego prowadzący definiuje termin kariera, ścieżki kariery, zawód/profesja, czynności/zadania zawodowe, środowisko pracy, predyspozycje zawodowe, kompetencje zawodowe itp., ta aby w dalszej części ćwiczenia wszyscy jego uczestnicy posługiwali się tymi samymi terminami.
2. Następnie zadaniem uczestników jest przeprowadzenie wywiadu z dwiema osoba-



mi, wybranymi spośród członków swojej rodziny lub znajomych, którzy wykonują interesujące uczestników zawody. Jedną z wybranych osób powinna wykonywać zawód, który z jakiegoś powodu ciekawi, a nawet fascynuje osobę przeprowadzającą wywiad, druga z osób powinna być dobrana ze względu na zawód, który młody człowiek sam chciałby w przyszłości wykonywać.

3. Uczestnicy zapraszając wybrane osoby do wywiadu proszą, aby opowiedziały one historię ich kariery, podzieliły się doświadczeniami zawodowymi, które umożliwiły im podjęcie aktualnej pracy. Uczestnicy mogą także poprosić, aby ich rozmówcy opisali im typowy dzień pracy, a także wskazywali kompetencje i umiejętności, które są niezbędne na określonym stanowisku.

Prowadzący ćwiczenie może zachęcić uczestników, aby zadali także swoim rozmówcom pytania dotyczące dokonywanych wyborów, jeżeli takie wątki nie pojawią się w ich opowieściach, pytając o to:

- *Co zdecydowało o tym, że wybrali taką drogę zawodową?*
- *Czy są zadowoleni ze swojego wyboru?*
- *W jaki sposób dokonali wyboru swojego zawodu lub zawodów? Czy był ktoś, kto im w tym pomagał? Kto to był? Na czym polegała pomoc tej osoby?*
- *Jaki zawód lub środowisko pracy wybrali-by, gdyby mogli ponownie wybierać?*

4. Po przeprowadzeniu każdego z wywiadów uczestnicy, na podstawie zebranych informacji, przygotowują **karty zawodów**, zawierające: nazwę zawodu lub stanowiska pracy każdego z rozmówców, najważniejsze zadania zawodowe, które wymienił rozmówcy, krótki opis środowiska pracy charakterystyczny dla danego zawodu oraz opis drogi zawodowej każdej z osób, z którą

uczestnicy przeprowadzili wywiad. Opracowane karty uczestnicy przynoszą na kolejne zajęcia.

5. W trakcie zajęć uczestnicy starają się dobrać w zespoły, kierując się w pierwszej kolejności podobieństwem zawodów, dla których opracowali karty, w drugiej kolejności środowiskami pracy, trzeciej czynnościami zawodowymi łączącymi niektóre z zawodów.
6. W utworzonych grupach, uczestnicy opracowują wspólną prezentację: zawodów, środowisk pracy lub czynności zawodowych.
7. Osoby, które opracowały karty zawodów nie pasujące do żadnej z 3 grup, przygotowują prezentację swoich zawodów, ze szczególnym wskazaniem na ich oryginalność.
8. Po przygotowaniu prezentacji zespoły przedstawiają swoje opracowania.

Podsumowanie:

Prowadzący prosi, aby uczestnicy podzielili się obserwacjami dotyczącymi całości tego niełatwego zadania: od wyboru osób począwszy, poprzez przeprowadzanie wywiadów i ich opracowanie, na pracy w grupach skończywszy. Zaprasza również do podzielenia się obserwacjami na temat wyboru interesujących ich zawodów: co kierowało tym wyborem, co ich zaskoczyło, zainteresowało lub zawiodło.

Uwagi:

Zadaniem prowadzącego ćwiczenie jest czuwanie nad prawidłowym jego przebiegiem oraz czujność podczas dokonywanych podziałów. Prowadzący nie ingeruje w podziały, ale w podsumowaniu ćwiczenia zwraca uwagę, jeżeli, któryś z zawodów znalazł się poza grupami, a spełniał ich kryteria. Prosi, aby uczestnicy podzielili się obserwacjami dotyczącymi całości tego niełatwego zadania: od wyboru osób począwszy, poprzez przeprowadzanie wywiadów i ich opracowanie, na pracy w grupach skończywszy.

ÿ ä ç ø ù ñ ž a Ą á ú Ÿ č ě ê ő ł d ь š з π ř ů

Ćwiczenie: 10.**W mojej rodzinie panuje przekonanie, że ...****Źródło:** opracowanie na podstawie propozycji ćwiczenia V. Peavyego (2000)**Poruszane zagadnienia:** świat pracy, zawody, profesje, opinie i sądy na temat zawodów cenionych i niedocenianych.**Założenia:**

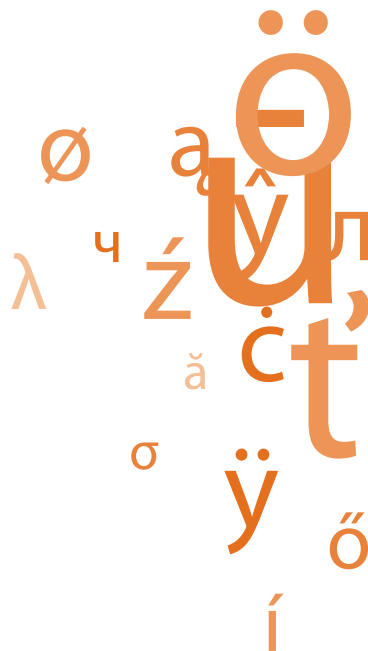
- umożliwienie uczestnikom odkrycia istniejących sądów i opinii, które mogą być znaczące dla młodych ludzi;
- zwiększanie świadomości uczestników na temat stereotypów zawodowych;
- stworzenie uczestnikom okazji do poszerzenia wiedzy o świecie pracy

Pomoc: kartki A4 i/lub arkusze papieru do flipcharta**Czas trwania:** 25 minut**Przebieg:**

1. Prowadzący ćwiczenie prosi uczestników, aby zastanowili się jakie opinie na temat świata pracy i zawodów funkcjonują w ich rodzinach.
2. Dzieli grupę na 3-4 osobowe zespoły i prosi, aby przedstawili sobie nawzajem obecne w ich rodzinach opinie i sądy.
3. Zadaniem zespołów jest zaprezentowanie zebranych opinii w wybrany przez siebie sposób. Prowadzący ćwiczenie sugeruje uczestnikom, aby spróbowali określić jakie w ich rodzinach panuje przekonanie na temat tego kim warto być? Co warto robić? Czego nie warto robić? Gdzie oraz z kim można realizować swoje plany zawodowe? Jakie profesje są szanowane? A jakie zawody są w ich rodzinach niepopularne? Jaki rodzaj pracy cenią członkowie ich rodzin, np. pracę w państwowej firmie, wolny zawód, czy też prowadzenie własnej działalności? itp.
4. Zespoły grupy prezentują swoje kategorie opinii i sądów.

**Podsumowanie:**

Zaproszenie do dyskusji na temat znaczenia stereotypów i uprzedzeń w dokonywaniu wyborów zawodowych..



Ćwiczenie 11. Mój Bohater/Mój Idol

Źródło: opracowanie własne na podstawie koncepcji M. Rehfussa (Del Corso, Rehfuß 2011).

Poruszane zagadnienia: cechy osobowe, umiejętności, zalety, zasoby.

Założenia:

- stworzenie uczestnikom okazji do identyfikacji cech, umiejętności i zachowań, które zyskują uznanie i stanowią zalety osoby,
- zachęcenie uczestników do rozwijania umiejętności odniesienia dostrzeganych zalet do posiadanych zasobów własnych w konstruowaniu osobistej kariery.

Pomoce: Załącznik do ćwiczenia

Czas trwania: 45 minut

Przebieg:

1. Prowadzący ćwiczenie rozdaje *Załącznik do ćwiczenia* i prosi uczestników o jego wypełnienie.
2. Po wypełnieniu arkusza uczestnicy dzielą się swoimi spostrzeżeniami i refleksjami dotyczącymi postaci, które im imponują. Wybierają jedną z osób opisanych w formularzu *Załącznika*, a następnie na forum opowiadają o tym za co podziwiają oraz czym im imponuje wybrany bohater lub idol.
3. W dalszej części ćwiczenia prowadzący dzieli uczestników na 4-5 osobowe zespoły.



4. Zadaniem zespołów jest przeanalizowanie wypełnionych kart pod kątem tego, kogo najczęściej wybierali członkowie zespołu i co sprawia, że te osoby są dla kogoś wzorem:
 - e. Zespoły charakteryzują wybranych przez ich członków bohaterów/idoli przypisując do opracowanych przez siebie kategorii (np. postacie prawdziwe, fikcyjne, bohaterowie książkowi, filmowi, postacie z gier, itp.).
 - f. W drugiej kolejności sporządzają listę cech które sprawiły, że poszczególne osoby uznały wybrane przez siebie postaci za idoli lub bohaterów. Stworzoną listę porządkują zgodnie z wybranymi przez siebie kryteriami, np. zdolności i talenty, sposób zachowania, wartości, cele i ich realizacja, rola społeczna itp.
7. Po zakończeniu prac zespoły prezentują swoje opracowania.

Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji, która może toczyć się wokół następujących pytań:

- Czy było coś co zaskoczyło uczestników w tym ćwiczeniu?
- Co ich zdaniem mówi o danej osobie wybór takiego a nie innego bohatera czy idola?
- Czego nauczyło ich to ćwiczenie? itp.

ÿ ä ç ø ù ñ ž a á í ů Ÿ č ě ê ő ł d b š s π ř ů

Ćwiczenie 12. Jeśli ktoś chce zostać florystą ...

Źródło: opracowanie na podstawie propozycji ćwiczenia V. Peavygo (2000)

Poruszane zagadnienia: świat pracy, zawody i profesje, informacja zawodowa, ścieżki kariery

Założenia:

- poszerzenie wiedzy uczestników o świecie zawodów;
- uświadomienie uczestnikom znaczenia umiejętności zdobywania informacji o interesujących zawodach w procesie konstruowania osobistej kariery.
- stworzenie uczestnikom zainteresowanym wybranymi profesjami okazji do określania potencjalnych ścieżek zawodowych/kariery.

Czas trwania: 20 minut

Pomoc: przygotowane wcześniej losy zawierające nazwy zawodów, kartki A4 i/lub arkusze papieru do flipcharta

Przebieg:

1. Prowadzący dzieli uczestników na 3-4 osobne zespoły.
2. Każdy z zespołów losuje jeden zawód spośród wymienionych poniżej (lista nie jest zamknięta). Przykładowe profesje:
 - ▲ florysta – właściciel kwiatarni,
 - ▲ mechanik samochodowy,
 - ▲ projektant gier komputerowych,
 - ▲ stylistka,
 - ▲ dziennikarz sportowy,
 - ▲ concierge,
 - ▲ groomer,
 - ▲ architekt krajobrazu,
 - ▲ specjalista ds. public relations
 - ▲ inne...
3. Zadaniem każdego z zespołów jest opracowanie potencjalnej ścieżki realizacji kariery związanej z wylosowanym zawodem. Prowadzący prosi, aby zespoły opisały idealny profil zawodowy osoby, czyli zestaw cech osobowości, kwalifikacje i kompetencje jakie posiadać osoba pracująca w tym zawodzie a także opracowały możliwe ścieżki edu-



cyjno-zawodowe, dzięki którym osoby mogą zacząć pracę w tym właśnie zawodzie.

4. Kolejnym zadaniem jest przedstawienie tego zawodu w dowolnie wybranej formie, np. opowiadania o osobie, która wykonuje ten zawód, wywiadu przeprowadzonego z taką osobą lub z pracodawcą, który potrzebuje w swojej firmie takiego specjalisty, itp.
5. Zespoły przedstawiają swoje opracowania. Prowadzący prosi pozostałych uczestników o uważne słuchanie, a po zakończeniu każdej prezentacji, prosi o zadawanie pytań lub uzupełnianie przedstawionych opracowań. W przypadku, gdy zespół nie do końca trafnie lub niewystarczająco wyczerpująco przedstawił dany zawód, doradca stara się uzupełnić tę charakterystykę.

Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji poświęconej potrzebie zdobywania informacji o interesujących nas zawodach, zajęciach zawodowych i/lub srodowiskach pracy, warunkach i możliwościach zawodowych, a szczególnie o ścieżkach edukacyjno-zawodowych, które prowadzą do tych aktywności zawodowych. Dyskusja może toczyć się wokół następujących pytań:

- Czy wśród omawianych zawodów, znalazł się taki, którym uczestnicy byli zainteresowani? Jeśli tak, czego dowiedzieli się o tym zawodzie? Jakie znaczenie mają dla nich uzyskane w trakcie tego ćwiczenia informacje? Czy nadał to interesujące dla nich zajęcie?
- Czy pojawił się zawód, który był dla nich zaskoczeniem? Co najbardziej ich w tym zajęciu zaintrygowało?
- Czy pojawił się zawód, którym zainteresowali się dzięki przedstawionym prezentacjom? Co najbardziej zaciekało ich w tym zawodzie?
- Czego nauczyli się biorąc udział w tym ćwiczeniu? Jakie mają na temat tego czego doświadczyli przemyślenia i refleksje?

Ćwiczenie 13. Inspirujące kariery

Źródło: opracowanie własne

Poruszane zagadnienia: kariera, rozwój kariery, doświadczenia życiowe

Założenia:

- uświadomienie uczestnikom istnienia różnorodnych ścieżek kariery,
- zaproszenie uczestników do analizy uwarunkowań rozwoju kariery,
- zwiększanie wśród uczestników świadomości znaczenia doświadczeń życiowych i zasobów w procesie konstruowania i realizacji satysfakcjonującej kariery.

Pomoc: Załącznik do ćwiczenia, arkusze papieru do flipcharta, mazaki

Czas: około 30 minut.

Przebieg:

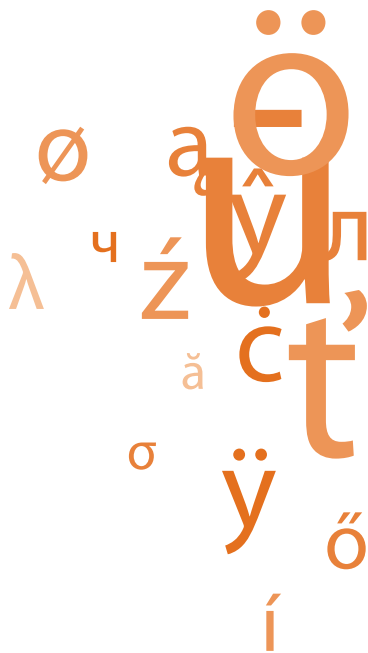
1. Prowadzący ćwiczenie dzieli uczestników na 3-4 osobowe zespoły.
2. Każdy zespół otrzymuje arkusz papieru do flipcharta, mazaki i *Załącznik do ćwiczenia*.
3. W pierwszej części zespoły stosując metodę burzy mózgów (zwanej też deszczem myśli) wypisują znane im osoby, których kariery uznają za inspirujące dla innych.
W trakcie wypisania propozycji, zgodnie z zasadą burzy mózgów, żadna z propozycji nie podlega wartościowaniu ani ocenie.
4. W drugiej części wybierają spośród wypisanych propozycji nazwisko tej osoby, która zdaniem wszystkich członków zespołu inspiruje młodych ludzi.
5. Po dokonaniu wyboru osoby, zespoły wypełniają formularz załącznika do ćwiczenia. Na tę część ćwiczenia przeznaczają się około 10 minut.
6. Po wypełnieniu formularzy, każdy zespół prezentuje wybraną przez siebie osobę, odnosząc się do zawartych w formularzu zagadnień.



Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji, która może toczyć wokół następujących pytań:

- *Jakie kryteria zastosowali wybierając osoby, których kariery uznali za inspirujące?*
- *Co zdecydowało o wyborze osoby, którą zaprezentowali?*
- *Czego nauczyli się w trakcie tego ćwiczenia?*



Ćwiczenie 14. Mój życiowy wzór do naśladowania

Źródło: opracowano na podstawie: D. Waitley, (2011) *Psychologia sukcesu. Zbiór technik i narzędzi dla doradców oraz prowadzących szkolenia.*

Poruszane zagadnienia: cechy osobowe, umiejętności, zachowania, zalety

Założenia:

- zwrócenie uwagi uczestnikom na cechy, umiejętności i zachowania, uznawane w określonych sytuacjach społecznych za godne naśladowania;
- stworzenie uczestnikom okazji do rozwijania umiejętności odnoszenia dostrzeganych zalet do posiadanych zasobów w procesie konstruowania kariery.

Pomoce: Załącznik do ćwiczenia

Czas trwania: 20 minut.

Przebieg:

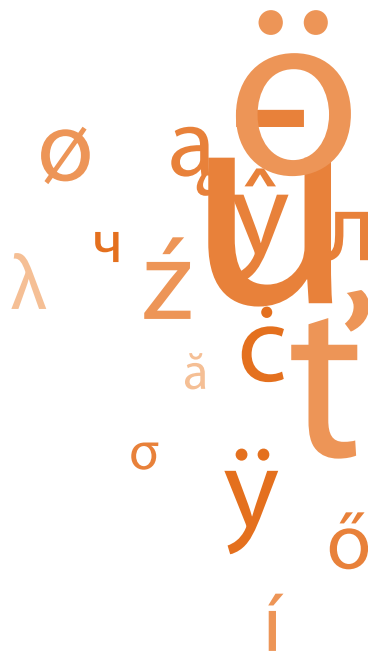
1. Prowadzący prosi, aby uczestnicy wypełnili otrzymany arkusz, zawierający pytania dotyczące ich wzoru do naśladowania. Na wypełnienie arkusza *Załącznika do ćwiczenia* można przeznaczyć około 10 minut.
2. Po wypełnieniu arkusza *Załącznika do ćwiczenia* uczestnicy dzielą się swoimi spostrzeżeniami i refleksjami dotyczącymi osób, które uznały za godne naśladowania. Poproszeni są, aby przedstawili osobę, którą uznają za wzór, uzasadniając motyw swojego wyboru oraz opisując te zalety wybranej osoby, które uznają za szczególnie dla nich ważne.



Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji, która może toczyć się wokół następujących pytań:

- Czego dowiedzieli się o sobie w trakcie tego ćwiczenia? Czy było coś co ich zaskoczyło?
- Jaki znaczenie dla ich zainteresowań związanych z przyszłą karierą mają informacje, jakie zdobyli w trakcie tego ćwiczenia?
- Czego nauczyli się w trakcie tego ćwiczenia?



Ćwiczenie 15. Mój świat za 10 lat

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem materiałów zamieszczonych na stronie www.vacareerview.org [06.12.2011]

Poruszane zagadnienia: projekt/wizja przyszłości, konstruowanie kariery, perspektywa czasowa

Założenia:

- zaproszenie uczestników do refleksji na temat wizji przyszłości,
- umożliwienie kształtowania przez uczestników umiejętności konstruowania wizji przyszłości w określonej perspektywie czasowej.

Pomoce: arkusze papieru do flipcharta, kolorowe mazaki lub kredki, *Załącznik do ćwiczenia*

Czas trwania: 25 minut

Przebieg:

To ćwiczenie przebiega w dwóch fazach:

I faza:

1. Prowadzący dzieli uczestników na 3-4 osobowe zespoły.
2. Następnie rozdaje arkusze papieru do flipcharta oraz kredki lub mazaki.
3. Zachęca, aby każdy zespół zilustrował, jak ich zdaniem będzie wyglądał ich świat za 10 lat. Prosi, aby zespoły odniosły się do ogólnych zmian dotyczących rzeczywistości społecznej (relacji między ludźmi, instytucji, świata pracy i edukacji, technologii itp.) ale także aby ich członkowie mieli na uwadze zmiany jakie mogą dotyczyć ich samych.
4. Po 15 minutach zespoły prezentują swoje obrazy przyszłości, omawiając to co ich zdaniem jest na nich najważniejsze.



II faza

1. W drugiej fazie prowadzący rozdaje uczestnikom formularz *Załącznika do ćwiczenia* zawierający zestaw pytań dotyczących przyszłości. Następnie prosi, aby każdy z uczestników wypełnił swój formularz.
2. Po 10 minutach prowadzący prosi, aby uczestnicy zaprezentowali swoje prace i odpowiedzieli na ogólne pytanie: *Gdzie będą za 10 lat?*

Uwagi:

Ważne aby prowadzący ćwiczenie przypominał o zasadzie dyskrecji, nieoceniania czyichś wizji oraz możliwości zrezygnowania z prezentacji, jeśli opracowana wizja jest zbyt osobista. Warto także zadbać, aby osoby, które nie zdecydują się na publiczne przedstawienie swojej wizji, uczyniły to w trakcie indywidualnego spotkania np. z doradcą zawodowym, aby miały okazję opowiedzieć o swoim pomysle, żeby nie pozostał tylko słowami zapisanymi na kartce.

Podsumowanie:

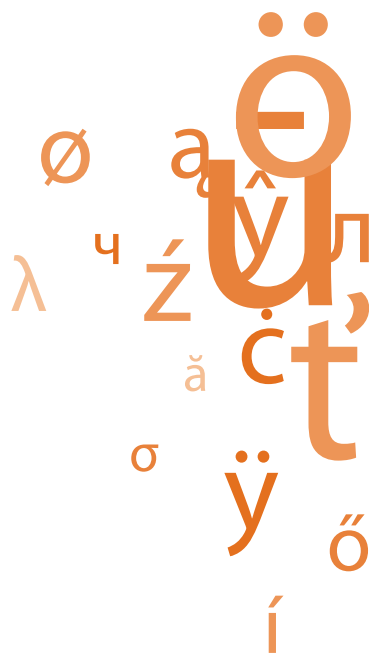
Zaproszenie do dyskusji, która może toczyć się wokół następujących pytań:

- *Jak spodobają się uczestnikom zaprezentowane wizje świata za 10 lat?*
- *Co pomyśleli sobie, kiedy zostali zaproszeni do stworzenia obrazu świata za 10 lat?*
- *Jaki jest stosunek uczestników do planowania przyszłości w perspektywie 10 lat?*
- *Co ich zaskoczyło, czy też zdziwiło w trakcie tego ćwiczenia?*
- *Czego nauczyli się w trakcie tego ćwiczenia?*

ÿ ä ç ø ù ñ ž a á í ů Ÿ č ě é ő ł d b š z π ŋ ŷ

2. Być autonomicznie działającym podmiotem w procesie konstruowania kariery

3 W tej części zamieszczone zostały ćwiczenia, których celem jest przede wszystkim pomoc w rozpoznaniu sposobu uczestnictwa w świecie i w uzyskaniu odpowiedzi na pytanie ***Jak działam?*** Po ćwiczeniach pomagających określić co mam, jaka/jaki jestem, w jakich rolach społecznych występuję, w tej części znajdują się ćwiczenia dotyczące tego co umiemy zrobić, aby dobrze odgrywać powierzane nam role, ale w jaki sposób zacząć samodzielnie pisać swoje „scenariusze”. W tej części uwagę skupimy na **aktywności, motywacji, podejmowaniu decyzji, nawiązywaniu relacji i współpracy.**



Ćwiczenie 16. W moim skarbcu mam...

Źródło: opracowanie własne

Poruszane zagadnienia: osiągnięcia, sukcesy, doświadczenie życiowe

Założenia:

- umożliwienie dostrzeżenia przez uczestników ich mocnych stron poprzez wywołanie refleksji na temat znaczących osiągnięć, sukcesów;
- zwrócenie uwagi uczestników na edukacyjną rolę naszych doświadczeń.

Pomoce: kolorowe kartki, pudełka dla uczestników (mogą być samodzielnie wykonane, wówczas potrzebne będą nożyczki i klej lub taśma klejąca)

Czas trwania: 20 minut.

Przebieg:

1. Prowadzący ćwiczenie prosi uczestników zająć, aby przypomnieli sobie ważne sytuacje, jakie miały miejsce w ich życiu, które są ich swoistym „skarbem – kapitałem”.
2. Następnie prosi, aby wybrali 5 spośród nich i zapisali je na karteczkach, każdą z nich na osobnej.
3. Każda z osób otrzymuje pudełko, jako symbol ich skarbcza, w którym gromadzą najcenniejsze swoje rzeczy. Uczestnicy po zapisaniu swoich kartek wkładają je do otrzymanych pudełek.



4. Następnie losują dwie z włożonych do „skarbcza kartek”. Prowadzący prosi, aby uczestnicy zastanowili się nad znaczeniem tych sytuacji w ich życiu.
 - Jakim „kapitałem” stanowią dla nich wylosowane sytuacje?
 - W jaki sposób, jeśli w ogóle korzystają ze zdobytych w nich doświadczeń?
 - Co dały im te chwile?
 - Czego nauczyły ich te momenty?
 - Jakie umiejętności ujawniły się w tych sytuacjach?
5. Na zakończenie uczestnicy, po kolei, odczytują wszystkie swoje skarby, szerzej wypowiadając się na temat dwóch wylosowanych (odnosząc się do powyższych pytań).

Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji, której podstawą mogą być poniższe pytania:

- Jak się czuli uczestnicy opowiadając o swoich „skarbach”?
- Jak się czuli słuchając opowieści innych osób?
- Co sprawiło im trudność w trakcie tego ćwiczenia? Jak pokonali przeszkody?
- Czego dowiedzieli się o sobie dzięki temu ćwiczeniu?
- Czego nauczyło ich to ćwiczenie?



Ćwiczenie 17. Mój ostatni sukces

Źródło: opracowanie własne

Poruszane zagadnienia: doświadczenia życiowe, mocne strony, sukces

Założenia:

- podniesienie świadomości uczestników na temat znaczenia pozytywnych doświadczeń życiowych w procesie konstruowania i realizacji kariery;
- umożliwienie uczestnikom rozpoznania własnych mocnych stron.

Pomoc: Załącznik do ćwiczenia (kartki z opisem ról), kartki

Czas trwania: 20 minut.

Przebieg:

1. Prowadzący dzieli uczestników na 3 osobowe zespoły. W każdym zespole osoby losują jedną z trzech ról.
 - b. Osoby, które wylosowały rolę „A” poproszone są o opowieść o sytuacji z ich życia, którą uznają za sukces, w której dzięki temu, że czegoś dokonały, sprawy obróciły się szczęśliwie na ich korzyść. Prowadzący prosi, aby przedstawiane historie były bardzo szczegółową opowieścią o działaniu z sukcesem.
 - c. Osoby, które wylosowały rolę „B” odgrywać będą doradcę, który poprzez zadawanie pytań pomaga osobie „A” stworzyć jak najbardziej szczegółową historię.
 - d. Osoby, które w swoich zespołach wylosowały rolę „C”, odgrywać będą rolę obserwatora, który przysłuchuje się opowieści. Zadaniem obserwatora jest wyluskanie z opowiadania i zapisanie na kartce wszystkich zasobów: umiejętności, wiedzy zachowań itp. dzięki którym udało się osobie „A” dokonać tego co zrobiła.
2. Po zapoznaniu się z rolami, osoba odgrywająca rolę „A” przez 10 minut opowiada swoją historię.



3. Na zakończenie opowieści osoba odgrywająca rolę „C” przedstawia zapisane na kartkach informacje, wyjaśniając wybór i oddaje zapiski osobie odgrywającej rolę „A”.

Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji, której podstawą mogą być poniższe pytania:

- Co oznaczał sukces dla poszczególnych osób? Jakie działania sprawiły, że osoby oceniły opisywaną sytuację jako sukces?
- Czego doświadczyli w tym ćwiczeniu?
- Jak się czuli w poszczególnych rolach?
- Co ich zaskoczyło w informacjach otrzymanych od osób odgrywających rolę „C”?
- Czego dowiedzieli się o sobie?
- Jakie znaczenie mają dla nich zdobyte w trakcie tego ćwiczenia informacje? W jaki sposób przydadzą im się w procesie konstruowania własnej kariery?

Uwaga:

jeżeli dysponujemy większą ilością czasu, warto aby wszyscy członkowie zespołów po kolei wcielali się w poszczególne role, całość może wówczas zająć do 45 minut.



Ćwiczenie 18. Magiczna Różdżka

Źródło: opracowanie na podstawie propozycji ćwiczenia V. Peavyego (2000)

Podejmowane zagadnienia: motywacja, konstruowanie kariery.

Założenia:

- uświadomienie uczestnikom roli motywacji w procesie konstruowania kariery
- określenie „motywatorów” zachęcających uczestników do podejmowania działań i intensyfikacji wysiłków.

Pomoce: kartki A4, ołówek lub długopis

Czas trwania: 20 minut.

Przebieg:

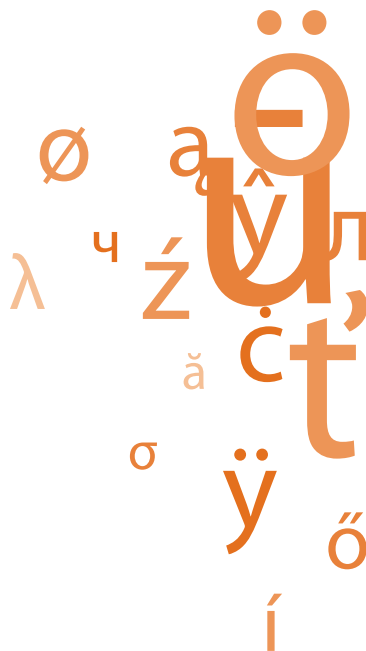
1. Prowadzący zaprasza uczestników do ćwiczenia wizualizacyjnego dotyczącego, tego co motywuje ich do działania, co sprawia że działają efektywniej i skuteczniej.
2. Doradca w tym ćwiczeniu może użyć zaproponowanej przez V. Peavy'ego instrukcji, którą przedstawia uczestnikom:
 - „Wyobraźcie sobie, że śpicie, a w Waszym śnie pojawia się magiczna postać i mówi do każdego z Was z osobna:
To jest magiczna różdżka. Weź ją i użyj, aby sprawić, że Twój balon, symbolizujący Twoje życie, poleciał wyżej niż jest teraz i będzie jeszcze bardziej rozpromieniony i błyszczący.
 - Zastanów się co chciałabyś/chciałbyś dodać, aby uczynić Twój balon jeszcze bardziej dla Ciebie wartościowym?
 - Co byś włożył (a) do Twojego balonu, aby to uczynić?
 - Na otrzymanej kartce narysuj Twój magiczny balon. Zastanów się, co mógłbyś zrobić, aby Twój balon, który dzięki magii, tak wysoko pofrunął, mógłby to zrobić już dziś bez udziału czarodziejskiej różdżki.” (Peavy 2000).



3. Następnie prowadzący prosi, aby uczestnicy zapisali swoje pomysły na kartce poniżej ilustracji ich balonu.
4. Potem prosi, aby podzielili je, na takie, które mogą zrealizować od razu, na te w których będą potrzebowali wsparcia oraz na takie, które w tym momencie wydają się im nierealne do osiągnięcia.

Podsumowanie:

Prowadzący prosi, aby uczestnicy podzielili się przemyśleniami na temat tego ćwiczenia. Aby osoby chętne przedstawiły swoje pomysły na „uniesienie balonu” bez magii.



Ćwiczenie 20. „Błędy, które uczą”

Źródło: opracowanie własne, na podstawie J. Krumboltz, A. Levin (2004), *Luck is no accident, Making the most of Happenstance in Your Life and Career*, Atascadero, California.

Poruszane zagadnienia: mocne i słabe strony, doświadczenia życiowe, samopoznanie, radzenie sobie w sytuacjach trudnych i stresowych

Założenia:

- umożliwienie dostrzeżenia przez uczestników ich mocnych stron poprzez wywołanie refleksji na temat roli doświadczeń trudnych i przełomowych w samopoznaniu oraz zdobywaniu umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresowych;
- zwrócenie uczestnikom uwagi na edukacyjną rolę doświadczeń, szczególnie tych, które są uznawane za trudne.

Pomoce: arkusze papieru do flipcharta, mazaki

Czas trwania: około 30 minut.



Przebieg:

1. Prowadzący dzieli uczestników na 3-4 osobowe zespoły. Każdy zespół otrzymuje mazaki i arkusz papieru z bloku do flipcharta.
2. Prowadzący informuje, że ćwiczenie będzie składało się z dwóch części, pierwsza będzie miała charakter grupowy, druga indywidualny.
3. **Pierwsza część** ćwiczenia będzie przebiegała w III rundach.
4. W rundzie I prowadzący prosi, aby zespoły stosując metodę burzy mózgów wypisały jakich błędów najczęściej boją się ich rówieśnicy. Na tę część można poświęcić około 5 minut. Po wypisaniu listy błędów każdy zespół odczytuje swoje opracowanie.
5. W II rundzie zespoły wypisują jak najwięcej przyczyn tego, *Dlaczego młodzi ludzie boją się tych błędów? Z czego wynikają ich obawy?*



Na tę część także można poświęcić około 5 minut. Po wypisaniu listy przyczyn obaw przed błędami, analogicznie, jak w poprzedniej rundzie, każdy zespół odczytuje swoje opracowanie.

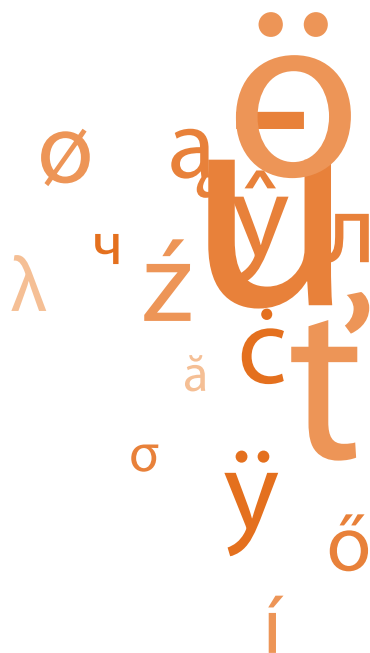
6. W ostatniej III rundzie, każdy zespół wybiera z własnej listy 3 błędy, których ich zdaniem najczęściej obawiają się młodzi ludzie. Zadaniem zespołu będzie udzielenie odpowiedzi na pytanie: *Czego mogą nauczyć się osoby, które popełnią tego rodzaju błędy? Jaką mogą zdobyć wiedzę o sobie? Jakie mogą to być umiejętności?*
7. Na tę część należy poświęcić min. 10 minut. Na zakończenie zespoły prezentują swoje opracowania.
8. W **drugiej części** ćwiczenia prowadzący zaprasza uczestników do pracy indywidualnej. Prosi, aby uczestnicy przypomnieli sobie taką sytuację trudną, która mimo, iż była ich błędem, czy też porażką bardzo dużo ich nauczyła. Prowadzący zachęca uczestników, żeby spróbowali określić:
 - *Co pozwoliło im poradzić sobie z tą sytuacją?*
 - *Czego dowiedzieli się o sobie dzięki tej sytuacji?*
 - *Czego nauczyło ich to zdarzenie?*



Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji, której podstawą mogą być poniższe pytania:

- *Czego uczestnicy doświadczyli w tym ćwiczeniu?*
- *Co ich zaskoczyło w trakcie tego zadania?*
- *Czego dowiedzieli się o sobie?*
- *Jakie znaczenie mają dla nich zdobyte w trakcie tego ćwiczenia informacje? W jaki sposób przydadzą im się w procesie konstruowania własnej kariery?*



Ćwiczenie 21. Moje pudełko z marzeniami

Źródło: opracowanie własne

Poruszane zagadnienia: mocne strony, osiągnięcia i sukcesy, określanie celów, analiza szans i zagrożeń osiągnięcia celów, doświadczenia życiowe

Założenia:

- uświadomienie uczestnikom posiadania mocnych stron poprzez wywołanie u nich refleksji na temat ich znaczących osiągnięć i sukcesów,
- stworzenie uczestnikom okazji do doskonalenia umiejętności określania celów i dążenia do ich realizacji,
- zwrócenie uwagi uczestników na edukacyjną rolę doświadczeń.

Pomoce: kolorowe kartki, pudełka dla uczestników (mogą być samodzielnie wykonane, wówczas potrzebne będą nożyczki i klej lub taśma klejąca) lub *Załącznik do ćwiczenia* (wariant II)

Czas trwania: około 45 minut.

Przebieg

W zależności od grupy ćwiczenie to może przebiegać na dwa sposoby.

Wariant I:

- Jeżeli prowadzący ćwiczenie pracuje z bardzo kreatywną grupą, chętną do ćwiczeń wizualizacyjnych, zachęca uczestników, aby otrzymane kartki papieru potraktowali, jak rzut z góry do wnętrza ich „pudełka z marzeniami”.
- Prowadzący prosi, aby uczestnicy wypełnili swoje pudełka rysunkami lub „wycinankami” ilustrującymi ich marzenia. Prosi, aby zamieścili w nich wszystko to, co im przychodzi do głowy, nawet jeśli są to mało realne pomysły.

Wariant II:

- Jeżeli grupa zamiast rysowania i wyklejania woli wypełniać gotowe szablony prowadzący rozdaje uczestnikom *Załącznik do ćwiczenia*. Jeżeli prowadzący ćwiczenie (w obu wariantach) zauważa, że grupa potrzebuje wskazó-



wek, może wykorzystać zamieszczoną poniżej listę:

- *Jeżeli mogłabyś/mógłbyś być teraz gdziekolwiek tylko chcesz, co to za miejsce?*
- *Co chciałabyś/chciałbyś w życiu osiągnąć?*
- *Kim chciałabyś/chciałbyś być?*
- *Za co chciałabyś/chciałbyś być podziwiany?*
- *W jakim miejscu chciałabyś/chciałbyś żyć?*
- *Jakie umiejętności chciałabyś/chciałbyś posiadać?*
- *Jaki talent chciałabyś/chciałbyś mieć?*
- *Jakie wykształcenie chciałabyś/chciałbyś zdobyć?*
- *Jaka jest Twoja wymarzona kariera?*
- *Jaki jest Twój wymarzony styl życia?*
- *Jakie są Twoje wymarzone wakacje?*
- *Jaki jest Twój wymarzony dom?*
- *Jeśli marzysz o grze, na jakimś instrumencie, co to jest?*
- *Jeśli marzysz o byciu profesjonalnym sportowcem, w jakiej dyscyplinie chciałabyś/chciałbyś być mistrzem?*
- *Jeżeli marzysz o byciu artystą, za co chcesz zdobywać nagrody?*
- *Jeżeli marzysz o byciu dziennikarzem w jakiej stacji telewizyjnej lub radiowej albo dla którego czasopisma chcesz pracować?*
- *Jakie jest Twoje wymarzone doświadczenie życiowe?*
- *Itp...*

Dalszy przebieg ćwiczenia (wspólny dla obu wariantów)

- Po wypełnieniu „Pudełka z marzeniami” prowadzący ćwiczenie prosi uczestników, aby zaprezentowali swoje „pudełka”, a następnie, by wybrali **marzenie**, które ich zdaniem jest w tym momencie dla nich zupełnie nieosiągalne.
- Następnie dzielimy grupę na 3 osobowe zespoły. Zadaniem każdego zespołu jest przeanalizowanie szans i możliwości reali-



zacji wybranych przez członków zespołów **marzeń**.

3. Zespoły po kolei analizują marzenie każdego członka zespołu, z jednej strony określając posiadane przez „właściciela marzenia” zasoby: umiejętności, zdolności, wsparcie itp., z drugiej zaś identyfikując to co jest niezbędne, aby to marzenie zostało zrealizowane.
4. Następnie, zespoły określają kroki, jakie należy podjąć, aby urealnić omawiane marzenie, ustalając niezbędne do tego zasoby.
5. Kolejnym punktem jest rozpisanie tego, co już ma oraz tego czego jeszcze potrzebuje „właściciel marzenia”, aby je zrealizować.
6. Na zakończenie każdy uczestnik przedstawia, opracowane z pomocą członków zespołów, propozycje sposobów realizacji własnych marzeń.

Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji, która może toczyć się wokół poniższych pytań:

- *Czego uczestnicy doświadczyli w tym ćwiczeniu?*
- *Jak podoba im się praca z marzeniami?*
- *Z jakimi trudnościami borykali się w trakcie tego ćwiczenia?*
- *Co im pomogło pokonać pojawiające się trudności?*
- *Czego nauczyli się w trakcie tego ćwiczenia?*

Uwagi:

W tym ćwiczeniu doradca zaprasza młodzież do refleksji o ich marzeniach. Jest to z jednej strony prośba o podzielenie się tym, co nawet jeśli mało realne, zajmuje jednak znaczące miejsce w „Pudełku z marzeniami”, z drugiej zaś jest okazją do pokazania innym swoich dążeń i celów, bowiem wśród marzeń, które takimi zawsze pozostaną, są także te które w odpowiednich warunkach mają szansę się urzeczywistnić.



Ćwiczenie 22. Most do celu

Źródło: Opracowano na podstawie: L. Frydzińska – Świątczak, M. K. Stasiak (2002), *Odkrywanie podmiotowości*, Łódź.

Poruszane zagadnienia: określanie celów, szanse i bariery w osiągnięciu celów, zasoby kariery

Założenia:

- stworzenie uczestnikom możliwości doskonalenia umiejętności określania celów;
- umożliwienie uczestnikom rozwijania umiejętności identyfikacji zasobów niezbędnych do realizacji wytyczonych celów;
- przygotowanie uczestników do opracowywania projektu przyszłej kariery.

Pomoce: kartki A4, kolorowe pisaki lub cienkopisy (należy zadbać, aby każdy z uczestników otrzymał pisaki lub cienkopisy w dwóch różnych kolorach).

Czas trwania: 20 minut.

Przebieg:

1. Prowadzący prosi uczestników, aby położyli przed sobą pionowo kartkę A4 i przygotowali dwa różne kolory pisaków/cienkopisów.
2. Prosi, aby na górze swojej kartki każdy zapisał swoje imię, a na dole swój najważniejszy, aktualny cel.



3. Następnie, zachęca aby uczestnicy wyobrazili sobie, że stoją nad przepaścią lub rzeką i bardzo chcą przedostać się na drugą stronę. Zadaniem uczestników jest próba zbudowania ze słów, które oznaczają zasoby pozwalające osiągnąć cel oraz określają ewentualne bariery i przeszkody, **mostu** łączącego ich imię z celem. Uczestnicy „budując” swój most do celu mogą używać *przymiotników, rzeczowników oraz czasowników*.
4. Prowadzący prosi, aby jednym kolorem oznaczali te słowa, które odnoszą się do tego, co im będzie pomagało osiągnąć cel, a drugim to, co będzie im przeszkadzało. Po około 10 minutach prosimy aby uczestnicy pokazali swoje mosty.
5. Na zakończenie prowadzący inicjuje dyskusję dotyczącą tego:
 - *Czy udało im się dotrzeć do celu?*
 - *Który z kolorów dominował w budowaniu ich mostu?*
 - *Co pomogło im osiągnąć wybrany cel?*
 - *Jakie napotkali przeszkody? Czy zastanowili się nad tym, jak mogliby je pokonać?*
 - *Czego dowiedzieli się o sobie wykonując to ćwiczenie?*
 - *Czego nauczyło ich to ćwiczenie?*

ÿ ä ç ø ù ñ ž a ħ í ů Ÿ č ě ê ő ł d ь š з π ř ů



3. Być autorem swojej kariery

W ostatniej części można znaleźć propozycje ćwiczeń pomagających w rozwoju kompetencji samodzielnego konstruowania swojej kariery, wywodzących się z podejścia narracyjnego. Po uzyskaniu odpowiedzi na pytania: *Jakim jestem aktorem życia społecznego? Jakie scenariusze życiowe realizowałam/realizowałem dotąd w moim życiu?* a także *Jak działałam? W jakim stopniu kontroluję to co dzieje się w mojej karierze?* warto poszukać odpowiedzi na kolejne istotne w procesie konstruowania kariery pytania:

- ▲ *Jaką karierę chciałby/chciałabym realizować?*
- ▲ *Jakim jestem lub chciałbym być autorem własnej kariery?*
- ▲ *Co mam, aby samodzielnie tworzyć własne scenariusze kariery?*

W odpowiedzi na tak postawione pytania mogą pomóc zamieszczone w tej części ćwiczenia, których główne cele koncentrują się na: **rozwijaniu kompetencji narracyjnych, doskonaleniu umiejętności tworzenia i dzielenia się opowieściami o własnym życiu, wykorzystywaniu metafor, rysunków i symboli do tworzenia map kariery, wzmacnianiu i rozwijaniu kreatywności oraz doskonaleniu umiejętności generowania alternatywnych rozwiązań i pomysłów.**



Ćwiczenie 24.**Moja kariera jest jak..., moja kariera będzie jak...****Źródło:** opracowanie własne**Poruszane zagadnienia:** samoocena, konstruowanie kariery, analiza rzeczywistości, metafory**Założenia:**

- umożliwienie uczestnikom rozwijania umiejętności interpretowania i wykorzystywania metafor do opisywania rzeczywistości,
- stworzenie uczestnikom okazji do rozwoju umiejętności samooceny i wykorzystywania zdobywanych informacji zwrotnych,
- przygotowanie uczestników do procesu konstruowania własnej kariery.

Pomoce: Załącznik do ćwiczenia**Czas trwania:** 25 minut**Przebieg:**

1. Prowadzący rozdaje uczestnikom arkusze *Załącznika do ćwiczenia* z listą rzeczowników,
2. Prosi, aby przeczytali otrzymaną listę i na zasadzie swobodnych skojarzeń, bez dłuższego zastanowienia się wybrali i zaznaczyli dwa rzeczowniki, które z jakiegoś powodu zwróciły ich uwagę.
3. Ważne, aby uczestnicy zaznaczyli i/lub zapamiętaj, który wybór był pierwszym.



4. Upewniwszy się, że wszyscy uczestnicy dokonali wyboru, prowadzący wyjaśnia, iż pierwszy zaznaczony rzeczownik jest metaforą ich obecnego życia, drugi metaforą przyszłości.
5. Uczestnicy po kolei odczytują wybrane rzeczowniki, a następnie samodzielnie próbują zinterpretować ich znaczenie w pozytywnym kontekście. Jeśli mają trudności w interpretacji wybranego rzeczownika symbolizującego ich karierę lub gdy zechcą poznać inne interpretacje, prowadzący zaprasza pozostałych uczestników, aby podzielili się tym, jak odczytaliby przedstawiane metafory.

Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji, która może toczyć się wokół poniższych pytań:

- *Jak podobało im się to ćwiczenie i praca z metaforami?*
- *Czego doświadczyli w tym ćwiczeniu?*
- *Jakie znaczenie mają dla nich zdobyte w trakcie tego ćwiczenia informacje?*
- *W jaki sposób przydadzą im się w procesie konstruowania własnej kariery?*

ÿ ä ç ø ù ñ ž a á ĩ ů ŷ ç ě ê ő ł d b š s π ř ý

Ćwiczenie 25. Komiks pt. „Jak odnieśliśmy sukces”

Źródło: opracowanie własne

Poruszane zagadnienia: narracyjność projektowania przyszłości, zasoby kariery

Założenia:

- umożliwienie uczestnikom doskonalenia umiejętności narracyjnych i analizy rzeczywistości,
- stwarzanie uczestnikom możliwości rozwijania umiejętności określania i opisywania zasobów niezbędnych do realizowania kariery,
- umożliwienie uczestnikom rozwijania umiejętności projektowania przyszłości.

Pomoce: kartki A4, kolorowe pisaki, cienkopisy, kredki.

Czas trwania: od 45 minut do 90 minut (w zależności od tempa prac zespołu).

Przebieg:

To ćwiczenie wykorzystuje popularną wśród młodych ludzi formułę komiksu do opisanie i prezentacji potencjalnych historii kariery.

1. Prowadzący dzieli uczestników na 3-4 osobowe zespoły. Każdy zespół otrzymuje zestaw kartek i przyborów do pisania i rysowania.
2. Zadaniem każdego zespołu jest przedstawienie w formie komiksu opowieści o przyszłych karierach wszystkich członków małych zespołów, z założeniem, że każdy z nich osiągnął sukces w tym co robi w przyszłości. Zadaniem zespołu jest zatem przedstawienie w postaci komiksowego opowiadania tego, jak każdy z członków ich zespołu doszedł do swojego sukcesu.
3. W zależności od czasu, jakim dysponuje prowadzący, może poprosić tylko o przygotowanie szkicu komiksu, z szczegółowym opisem historii sukcesu każdego z członków lub o opracowanie całego komiksu.

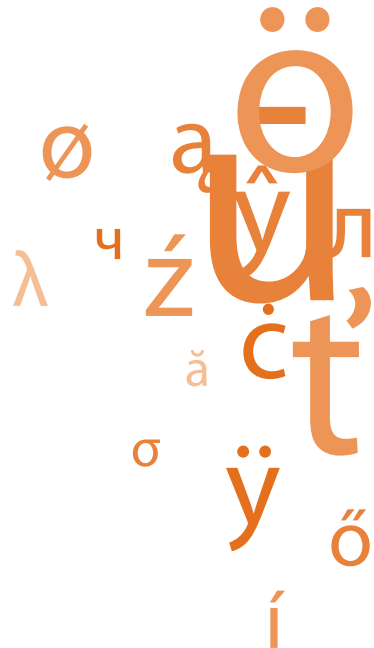


4. Na zakończenie prowadzący prosi o zaprezentowanie prac każdego zespołu.

Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji, która może toczyć się wokół poniższych pytań:

- Czego doświadczyli uczestnicy w tym ćwiczeniu?
- Czego dowiedzieli się o sobie samych?
- Jakie umiejętności starali się wykorzystać w tym zadaniu?
- Jakie znaczenie mają dla nich zdobyte w trakcie tego ćwiczenia informacje?
- W jaki sposób wykorzystają je w procesie konstruowania własnej kariery?
- Czego nauczyli się w trakcie tego ćwiczenia?



Ćwiczenie 26. Tworzenie „mapy przestrzeni życia”

Źródło: Peavy R. V. (2000) *Sociodynamic visualization and mapping*, protokół dostępu: http://www.sociodynamic-constructivist-counseling.com/maps_visualizations1.html, [19.06.2009]

Podjęmowane zagadnienia: zasoby kariery, analiza rzeczywistości, sfery życia

Założenia:

- umożliwienie uczestnikom doskonalenia umiejętności analizowania rzeczywistości i zdobywania niezbędnych do tego informacji o sobie i własnym otoczeniu,
- stworzenie uczestnikom okazji do rozwijania umiejętności określania i opisywania zasobów niezbędnych do realizowania kariery,
- umożliwienie uczestnikom rozwijania umiejętności tworzenia mapy aktualnej sytuacji życiowej.

Pomoc: kartki A4, kolorowe pisaki, cienkopisy, kredki.

Czas trwania: od 45 minut.

Przebieg:

1. Prowadzący, pracując z jedną osobą lub grupą, rozpoczyna ćwiczenie od słów: *„Proszę potraktować kartkę jako przestrzeń Waszego życia. W tej przestrzeni proszę umieścić gdzie siebie. To jest Twój osobisty świat. Zastanów się gdzie w tej przestrzeni umiesz:

 - to, co wiąże się z Twoją szkołą i uczeniem się;
 - to, co dotyczy Twojej relacji z innymi;
 - to, co dotyczy samopoczucia, zdrowia i poczucia własnego bezpieczeństwa;
 - to, co dotyczy aktywności, rekreacji, kultury i zabawy;
 - to, co dotyczy duchowości, światopoglądu lub Twojej filozofii życiowej.
 Zastanów się nad każdym z tych wątków i spróbuj go umieścić w wybranym miejscu Twojej przestrzeni życia. Zastanów się, gdzie w tej przestrzeni znajdują się ważne dla Ciebie osoby, miejsca, rzeczy. Jakie zajmują w niej miejsce?”*
2. Prowadzący zachęca, aby do zamieszczenia na kartce kolejnych elementów, istotnych w ich przestrzeni życiowej, uczestnicy uży-



wali zarówno słów jak i symboli, rysunków lub obrazków. Prosi także aby spróbowali nadać nazwę ich mapie.

3. Po sporządzeniu „własnej mapy przestrzeni życiowej” uczestnicy przedstawiają i omawiają przygotowane przez siebie mapy.

Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji, która może toczyć się wokół poniższych pytań:

- *Jak uczestnikom wykonywało się im to ćwiczenie?*
- *Czego dowiedzieli się z niego o sobie samych?*
- *Jaki element sprawił im największą trudność? Jak myślą, co było tego przyczyną?*
- *Jaka sfera ich osobistej przestrzeni życia okazała się być dominującą?*
- *Jakie znaczenie mają dla nich doświadczenia zdobyte w trakcie tego ćwiczenia?*
- *W jaki sposób wykorzystają je w procesie konstruowania własnej kariery?*

Uwaga:

W tym ćwiczeniu można wykorzystać zamieszczony na str. 53 schemat dotyczący modelu autobiograficznego „Ja” Vancea Peavyego, opisanego przez wypowiedzi i działania oraz wykorzystującego pamięć wyobraźnię, percepcję i zmysły (Peavy 2000). Dla uczestników można przygotować kopię tego schematu lub spis zagadnień, do których uczestnicy powinni się odnieść konstruując swoją mapę przestrzeni życia. Im bardziej zależy nam na uruchomieniu w młodych ludzi kreatywnego, wychodzącego poza schematy myślenia o sobie, własnej karierze, tym mniej dostarczamy gotowych rozwiązań, próbując pytaniami inspirować ich do poszukiwań odpowiedzi.

To ćwiczenie pomaga osobom radzącym się w stworzeniu aktualnego obrazu swojej przestrzeni życiowej, czyli pozwala określić *jak jest?* oraz odpowiedzieć na pytania:

- *Jakie jest moje życie?*
- *Jakie miejsce zajmują w nim znaczące dla mnie osoby, sytuacje, działania, poglądy i wizje.*

Ćwiczenie 27. Powieść o moim życiu

Źródło: Peavy R. V. (2000) *Sociodynamic visualization and mapping*, protokół dostępu: http://www.sociodynamic-constructivist-counseling.com/maps_visualizations1.html, [19.06.2009]

Poruszane zagadnienia: doświadczenie życiowe, nadawanie znaczeń, konstruowanie kariery

Założenia:

- stworzenie uczestnikom okazji do doskonalenia umiejętności opisu, analizy i oceny przeżytych doświadczeń;
- umożliwienie uczestnikom rozwijania umiejętności nadawania znaczeń ważnym elementom przeżytego życia, istotnym dla ich aktualnej i przyszłej kariery.

Pomoce: kartki A4, ołówki lub długopisy.

Czas trwania: około 45 minut

Przebieg:

Wprowadzenie: *Każdy z nas w swoim życiu doświadcza różnych sytuacji, transycji, punktów zwrotnych, sytuacji granicznych, które odgrywają w nim istotną rolę.*

1. Prowadzący prosi uczestników, aby pomyśleli o swoim dotychczasowym życiu, sięgając pamięcią najdalej, jak tylko potrafią, do najwcześniejszych swoich wspomnień.
2. Prosi, aby spróbowali przypomnieć sobie, jakieś przełomowe wydarzenia i doświadczenia, które ukształtowały ich dotychczasowe życie.
3. Następnie prosi, aby każdy z uczestników napisał jedno lub dwa zdania, w których bardzo krótko opisał te sytuacje.
4. W dalszej kolejności prosi, aby pomyśleli o swoim życiu tak, jak o powieści, która składa się z poszczególnych rozdziałów. Następnie prosi, by uczestnicy spróbowali każdemu z wcześniej przygotowanych opisów nadać inną nazwę, tak jak gdyby były one początkiem kolejnego rozdziału w ich życiu.



5. Następnym krokiem jest ułożenie z opracowanych nazw spisu treści powieści o ich osobistym życiu.
6. Prowadzący prosi, aby osoby chętne przedstawiły pozostałym uczestnikom spis treści ich powieści. Następnie prosi pozostałe osoby o informację zwrotną dla każdego autora powieści.
7. W dalszej części dzieli uczestników na pary. Prosi, aby każda osoba wybrała jeden z rozdziałów swojego życia – ten, który w danym momencie uważa za najbardziej znaczący lub którym jest z jakiegoś powodu specjalnie zainteresowana. W parach uczestnicy przedstawiają sobie nawzajem wybrane rozdziały, próbując przypomnieć sobie jak najwięcej szczegółów:
 - *kto był częścią tego wydarzenia?*
 - *jaką osobą był wówczas autor? jak się zmienił?*
 - *jakie znaczenie z dzisiejszej perspektywy ma dla autora to doświadczenie?*
8. Ćwiczenie kończy się, gdy każda para opowie sobie nawzajem wybrane historie.

Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji, która może toczyć się wokół poniższych pytań:

- *Jak uczestnikom pracowało się w trakcie tego ćwiczenia?*
- *Jaką wiedzę na swój temat zdobyli w trakcie wykonywania szkicu powieści o nich samych?*
- *Jaki element sprawił im największą trudność? Jak myślą, co było tego przyczyną?*
- *Jakie znaczenie ma dla nich to doświadczenie?*
- *W jaki sposób wykorzystają je w procesie konstruowania własnej kariery?*
- *Czego nauczyli się w trakcie tego ćwiczenia?*



Ćwiczenie 28. Mapa zasad i wartości życiowych

Źródło: Peavy R. V. (2000) *Sociodynamic visualization and mapping*, protokół dostępu: http://www.sociodynamic-constructivist-counseling.com/maps_visualizations1.html, [19.06.2009]

Poruszane zagadnienia: zasady, wartości, priorytety życiowe

Założenia:

- umożliwienie uczestnikom rozwijania umiejętności określania priorytetów życiowych niezbędnych w procesie wyznaczania celów i konstruowania kariery,
- stworzenie okazji do doskonalenia przez uczestników umiejętności nadawania znaczeń ważnym elementom życia, istotnym w procesie konstruowania całościowej kariery.

Pomoc: kartki A4, ołówki lub długopisy.

Czas trwania: około 45 minut.

Przebieg:

Wprowadzenie: *Tak jak architekt projektuje dom i budowniczy go buduje, my również możemy zaprojektować i zbudować nasze własne życie. Jakość życia, które budujemy zależy od wartości i zasady jakimi się kierujemy. Wartości są jak kompas, prowadzą nas w naszej podróży.*

1. Prowadzący prosi uczestników, aby na kartkach, zamieścili nazwy wartości, reguł i zasad, jakimi się kierują w życiu, które uznają za swój *życiowy kompas*.
2. Następnie zachęca, aby uczestnicy spróbowali pomyśleć o przykładach z własnego życia, gdy te wartości lub zasady odegrały istotną rolę.



3. Prosi, aby uczestnicy zilustrowali te sytuacje na swoich kartkach, zaznaczając, jakie było ich znaczenie w ważnych decyzjach, które uczestnicy podjęli. Prowadzący prosi, aby do ilustracji tych zdarzeń uczestnicy użyli słów, symboli, rysunków lub obrazków.
4. Następnie rozdaje uczestnikom kolejne kartki i prosi, aby korzystając z wcześniejszego opracowania narysowali na nowej kartce ich osobistą mapę zasad i wartości życiowych. Prosi, aby za pomocą symboli zaznaczyli na niej wszystko to co jest dla nich najważniejsze.
5. Na zakończenie prowadzący prosi, aby każdy uczestnik, przedstawił grupie opracowaną mapę.

Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji, która może toczyć się wokół poniższych pytań:

- *Jakie różnice i podobieństwa między wartościami, zasadami i normami, dostrzegają uczestnicy na podstawie sporządzonych map?*
- *Co sądzą o opracowanych mapach? W jakim stopniu są one związane z ich bieżącą sytuacją, a na ile mają uniwersalny charakter?*
- *Jaką wiedzę o nich samych zdobyli dzięki temu ćwiczeniu?*
- *Czy było coś co ich zaskoczyło w trakcie tego ćwiczenia?*
- *Co ich zdaniem najbardziej może im się przydać w procesie konstruowania kariery?*
- *Czego nauczyli się w trakcie tego ćwiczenia?*

ÿ ä ç ø ù ñ ž a á ï ú Ÿ ç ě ê ő ł d b s z π ř ý

Ćwiczenie 29. Moje potencjalne drogi życiowe

Źródło: Opracowano na podstawie K. Brooks (2010) *Jak wybrać zawód? Zaplanuj swoją przyszłość*, Oficyna Wydawnicza **Branta**, Bydgoszcz, s. 132-139.

Poruszane zagadnienia: konstruowanie kariery, cele kariery, alternatywne plany

Założenia:

- stworzenie uczestnikom okazji do rozwijania umiejętności tworzenia alternatywnych planów,
- przygotowanie uczestników do konstruowania i przekształcania całościowej kariery.

Pomoce: kartki A4, ołówki lub długopisy.

Czas trwania: około 20 minut.

Przebieg:

1. Prowadzący rozdaje uczestnikom czyste kartki, a następnie prosi, aby pośrodku zapisali w kilku słowach swoją aktualną sytuację, np. *Tomek, koszykarz, uczeń II klasy technikum, klasa elektroniczna; Ola, III klasa fryzjerka, Kocham koty, marzę o swoim salonie.*
2. Następnie prowadzący prosi, aby każdy z uczestników zastanowił się i wypisał wszystko co mu przychodzi do głowy na temat jego potencjalnych dróg kariery: *kim będzie? gdzie będzie? Zachęca, aby uczestnicy zapisywali wszystko o czym kiedykolwiek marzyli, myśleli, fantazjowali. Prosi, aby uczestnicy swoje pomysły zamieścili w różnych częściach kartki, nie kierując się żadnymi zasadami.*
3. W dalszej części prowadzący prosi, aby każdy uczestnik na swojej kartce podkreślił lub zakreślił każdy wpis i połączył je ze środkiem kartki (opisem osoby wykonującej ćwiczenie).
4. Następnie prosi, aby każdy uczestnik, na podstawie dokonanych wpisów, sporządził dla siebie listę potencjalnych dróg życiowych (od 2 do 10 lub więcej). Sporządzający listę nie powinni się ograniczać. Na tym etapie powinni się kierować zasadą: *o tak ta droga byłaby interesująca, ciekawie byloby nią podążać.*



5. Kolejny krok to określenie, co łączy wybrane przez uczestników drogi. Czy zauważają, jakieś cechy wspólne? Jakiego rodzaju są to propozycje? Jaki rodzaj kariery reprezentują? Prowadzący prosi uczestników, aby spróbowali nadać kategorie wypisanym przez siebie drogom życiowym.
6. Następnie prosi, aby spróbowali wybrać te z dróg, które wydają im się najbardziej realne (*max. 3*).
7. Kolejnym krokiem jest analiza warunków, jakie należy spełnić, aby móc „powędrować” każdą z wybranych dróg.
8. W kolejnej części zadania prowadzący prosi uczestników, aby zastanowili się, która wybranych dróg najbardziej im odpowiada. A następnie, aby zastanowili się jakie posiadają już dziś zasoby, które umożliwiłyby im zrealizować, którąś z wybranych dróg.
9. Na zakończenie prowadzący ćwiczenie prosi, aby uczestnicy skonfrontowali wybrane drogi z ich dotychczasowymi pomysłami na przyszłość. W jakim stopniu się one pokrywają, a w jakim zakresie różnią, jeśli występują różnice?

Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji, która może toczyć się wokół poniższych pytań:

- *Co uczestnicy sądzą na temat takiego sposobu tworzenia pomysłów na przyszłość?*
- *Jakie były ich wcześniejsze doświadczenia z projektowaniem przyszłej kariery?*
- *Jakie barier i ograniczenia, pojawiają się u nich w trakcie rozważań o własnej przyszłości?*
- *Czy było coś co ich zaskoczyło w trakcie tego ćwiczenia?*
- *Co udało im się dostrzec w jego trakcie?*
- *W jaki sposób wypracowane pomysły pomogą im w tworzeniu ich osobistej kariery?*
- *Czego nauczyli się w trakcie tego ćwiczenia?*

Ćwiczenie 30. Tworzenie „mapy przyszłości”

Źródło: opracowanie na podstawie ćwiczenia przygotowanego przez Vancea Peavy’ego pt. „Life Space Map”, Peavy R. V. (2000) *Sociodynamic visualisation and mapping*, protokół dostępu: http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/maps_visualizations1.html [19.06.2009]

Poruszane zagadnienia: projektowanie przyszłości, konstruowanie kariery

Założenia:

- stworzenie uczestnikom okazji do rozwijania kreatywności oraz zwrócenie uwagi na znaczenie perspektywy czasowej w procesie konstruowania kariery,
- umożliwienie rozwijania przez uczestników umiejętności projektowania przyszłości.

Czas: około 25 minut

Pomoce: kartki A4, ołówki lub długopisy, Załącznik do ćwiczenia

Przebieg:

Uwaga: To zadanie może być kontynuacją ćwiczenia związanego z tworzeniem przestrzeni życiowej lub ćwiczeniem od niego niezależnym.

1. Prowadzący ćwiczenie prosi uczestników, aby potraktowali swoje kartki, jako przestrzeń ich przyszłość. W tej utworzonej przestrzeni uczestnicy umieszczą najważniejsze dla nich elementy.
2. Aby pomóc w stworzeniu mapy przyszłości prowadzący może posłużyć się zestawem pytań zaproponowanym przez Vancea Peavyego (2000).

Pytania pomagające stworzyć radzącym się mapę przyszłości:

Niektórzy ludzie wyobrażają sobie przyszłości, na różne sposoby, inni wyobrażają sobie tylko jedną jej wizję.



- *Jeśli wyobrażasz sobie przyszłość lub marzysz o niej, jaka ona jest? Kim jesteś w tej wizji lub w swoich marzeniach? Co masz? Gdzieś w Twojej przestrzeni życia (lub wewnętrznym świecie), narysuj lub napisz trochę o twojej przyszłości. Jeżeli masz więcej niż jedną wizję przyszłość, która najbardziej do Ciebie przemawia?*
 - *Kim są ważne osoby w Twoim życiu, które mogłyby Ci pomóc, dzięki którym możesz osiągnąć taką przyszłość, jaką sobie wyobrażasz?*
Umieść ich gdzieś w okręgu.
 - *Jakie są kluczowe kroki ku Twojej przyszłości?*
Umieść je w okręgu.
 - *Jak myślisz co może Ci przeszkodzić w realizacji twojego pomysłu na przyszłość?*
Wskaż to w twoim osobistym świecie.
 - *Jakie będzie Twoje życie, jeżeli Twoja przyszłość będzie taka jaką chcesz? Czy możesz to zaznaczyć na Twojej przestrzeni życia?*
 - *Jakie kroki musisz podjąć Twoim zdaniem (co robi, czego się nauczyć), żeby osiągnąć wymarzoną przyszłość, żeby się do tego zbliżyć?*
Wskaż to w Twojej przestrzeni życia. (Peavy, 2000)
3. Uczestnicy przedstawiają i omawiają przygotowane przez siebie mapy.
 4. Prowadzący ćwiczenie prosi, aby uczestnicy dobrali się w pary. Każdy z nich wybiera jeden z planowanych obszarów kariery. W parach analizują możliwości osiągnięcia zaplanowanej przyszłości w ramach wybranego obszaru życia, odnosząc się do szans, barier, niezbędnych zasobów, potrzebnego wsparcia itp., Pracę w parach kończy wyznaczenie przez każdego z uczestników pierw-

szych kroków, jakie powinni wykonać, aby osiągnąć cele określone w wybranym fragmencie przyszłości.

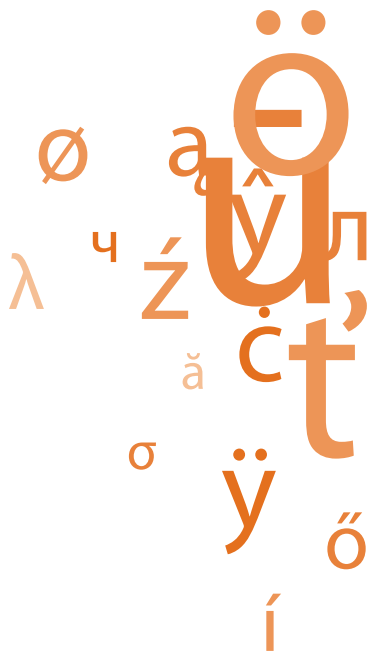
Podsumowanie:

Zaproszenie do dyskusji, która może toczyć się wokół poniższych pytań:

- *Jakie refleksje pojawiły się u uczestników w trakcie ćwiczenia?*
- *Co sądzą uczestnicy na temat własnych map przyszłości?*
- *Jaka sfera życia zdominowała ich mapy przyszłości?*
- *Co czują patrząc na wyznaczone kroki ku przyszłości?*
- *Jakie znaczenie mają dla nich doświadczenia zdobyte w trakcie tego ćwiczenia?*
- *W jaki sposób wykorzystają je w procesie konstruowania własnej kariery?*
- *Czego nauczyli się podczas tego ćwiczenia?*

Uwaga:

Jeżeli mapy przyszłości powstają w trakcie zajęć grupowych, warto aby na zakończenie chętni uczestnicy pokazali swoje dzieła. Warto również zadbać o czas na refleksję i uwagi.



Zakończenie

W tak zróżnicowanym dziś i zmieniającym się świecie, wielką trudność mogą sprawiać młodzieży ważne dla nich pytania o przyszłość, plany i cele, do jakich zmierzają. Coraz trudniej im w starcie na rynku pracy, raczej nie liczą na wszechobecne jeszcze niecałe 20 lat temu tradycyjne, linearne kariery, jakie często realizowali ich rodzice, które pozwalały z dużym prawdopodobieństwem określić poszczególne etapy życia i przewidzieć większość zdarzeń, jakie mogły się w nim pojawić. Dziś, kiedy większość sytuacji społecznych, a szczególnie tych dotyczących rynku pracy charakteryzuje hasło *Nic na długo (No long term)* (Sennet 2006, s. 22) niemożliwe wydaje się udzielenie odpowiedzi na pytania o kształt przyszłości, zwłaszcza związanej z aktywnością zawodową.

Zmiany w zakresie konstruowania kariery są znaczące dla wszystkich, ale szczególnie mogą być dotkliwe dla osób rozpoczynających jej budowanie. Jak pisze Bożena Wojtasik młodzi ludzie refleksyjnie konstruujący swoją osobistą karierę, w tym niełatwym procesie dokonywania „ciągłych wyborów w sytuacji ryzyka i zmian” (Wojtasik 2011, s. 108) potrzebują wsparcia innych, a szczególnie rodziców i doradców. A to zadanie dla obu grup staje się coraz bardziej złożone. Zarówno rodzice, jak i doradcy sami muszą nabyć kompetencje niezbędne do konstruowania karier we współczesnym świecie, aby byli w stanie pomóc dzieciom i młodzieży uczącej się w tym kluczowym dziś dla każdego zadaniu.

Zdaniem B. Wojtasik, aby rodzice mogli pomóc dzieciom konstruować ich kariery, „*winni wiedzieć, że ich dziecko ma wykazać się elastycznością, otwartością na nowe doświadczenia życiowe*”, a nie trzymać się sztywno dokonanych wyborów” (tamże, s. 108). To zadanie dla wielu rodziców może okazać się niełatwe, zwłaszcza gdy oczekują od dzieci, iż te dość szybko wybiorą określoną drogę i nie będą jej zmieniać. Jak

zauważa J. Krumboltz nasze życie coraz częściej kształtują nadarzające się okazje, a w związku z tym dziś niemalże obowiązkiem staje się rozwijanie otwartości na zmiany i elastyczności. I z tego powodu ta kompetencja okazuje się kluczową w procesie wspierania młodzieży w tworzeniu własnych karier.

Dziś zatem zadaniem doradców, okazuje się nie tylko wspieranie młodzieży w projektowaniu ich karier, ale coraz częściej także rodziców, aby potrafili pomagać w tym procesie własnym dzieciom. Odpowiedzią na to zadanie są oferowane przez doradców warsztaty dla dzieci i ich rodziców (wspólne lub równoległe, tak jak propozycja włoskich badaczy).

Nowe wyzwania wyłaniające się przed doradcami sprawiają, iż potrzebne są nam inne niż dotąd drogi pomagające konstruować i rekonstruować kariery. Dziś, gdy ani testy predyspozycji zawodowych (preferowane przez wielu doradców zawodu), ani szczegółowo opracowany plan kariery, nie gwarantują osiągnięcia określonych przez radzących się celów (bowiem i one stają się coraz bardziej zmienne i ruchome), poszukujemy metod bardziej adekwatnych do otaczającej nas rzeczywistości.

Mam nadzieję, że przedstawione w tej publikacji propozycje metod pracy w nurcie narracyjnym poradnictwa kariery, okażą się przydatne w codziennej pracy doradców wspierających młodzież w coraz bardziej zindywidualizowanym procesie de- i ko-konstruowania ich karier.

Bibliografia

- ▶ **Alheit P.**, 'Podwójne oblicze' całościowego uczenia się: dwie analityczne perspektywy 'ciężkiej rewolucji', „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, 2002, nr 2.
- ▶ **Archer M.**, (2007) *Making our Way through the World: Human Reflexivity and Social Mobility*, Cambridge University Press, Cambridge.
- ▶ **Arthur M. B., Calman P. H., DeFillippi R.**, (1995) *Intelligent enterprise, intelligent career*, "Academy of Management Executive" vol. 9, nr 4.
- ▶ **Arthur M. B., Rousseau D. M.**, (1996) *The boundaryless career as a new employment principle* [w:] M. B. Arthur, D. M. Rousseau (red.) *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, New York/Oxford.
- ▶ **Bańka A.**, (2005) *Rozwój zawodowy a ścieżki tranzytacji z systemu edukacyjnego do rynku pracy* [w:] *Doradztwo karier*, OHP, Warszawa.
- ▶ **Bauman Z.**, (2009) *Sztuka życia*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- ▶ **Betsworth D. G., Hansen J-I. C.**, (1996) *The categorization of serendipitous career development events*, "Journal of Career Assessment".
- ▶ **Brooks K.**, (2010) *Jak wybrać zawód? Zaplanuj swoją przyszłość*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz.
- ▶ **Bron A.**, (2009) *Biograficzność w badaniach andragogicznych* [w:] M. Olejarsz (red.), *Dyskursy Młodych Andragogów 10*, Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2009;
- ▶ **Buczowska D.**, (2008) *Coaching jako metoda pracy doradcy zawodowego* [w:] *Być doradcą! Doświadczenia i refleksje* (red.), E. Siarkiewicz, B. Wojtasik, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław.
- ▶ **Csikszentmihalyi M., Beattie O. V.**, (1979) *Life themes: A theoretical and empirical explorations of their origins and effects*. "Journal of Humanistic Psychology", No 19.
- ▶ **Demetrio D.**, (1999) *Zabawa na tle życia. Gra autobiograficzna w edukacji dorosłych*, Impuls, Kraków.
- ▶ **Demetrio D.** (2000) *Autobiografia. Terapeutyczny wymiar pisania o sobie*, Oficyna Wydawnicza IMPULS, Kraków
- ▶ **Duarte M. E.** (2009) *The psychology of life construction*, "Journal of Vocational Behavior", Vol. 75/3.
- ▶ **Erikson E.**, (2004) *Tożsamość a cykl życia*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań
- ▶ **Ferrari L., Nota L., Soresi S.**, (2010) *Time perspective and indecision in young and older adolescents*, "British Journal of Guidance and Counselling" Vol. 38, No. 1.
- ▶ **Ferrari L., Nota S., Soresi S.**, (w druku). *Evaluation of an intervention to foster time perspective and career decidedness in a group of Italian adolescents. The Career Development Quarterly*.
- ▶ **Giddens A.**, (2001) *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- ▶ **Giddens A.**, (2003) *Samostanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturalizacji*, Wydawnictwo ZYSK i S-ka, Poznań.
- ▶ **Guichard J., Huteau M.**, (2005) *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Oficyna Wydawnicza IMPULS, Kraków.
- ▶ **Guichard J.**, (2009) *Self-constructing*, "Journal of Vocational Behavior", Vol. 75/3.
- ▶ **Guichard J.**, (2010) *The role of the theories of career construction and self-constructing in life designing*, niepublikowany referat wygłoszony w Paryżu 17.03.2010 r., w ramach sympozjum "Life design: A paradigm for career construction in the 21st century", Colloque INETOP-CNAM Paris.
- ▶ **Hall D. T.**, (1996), *Career is dead – long life the career. A Relational Approach to Careers*, Jossey-Bass, San Francisco
- ▶ **Hogan R.**, (1983) *A socioanalytic theory of personality* [w:] M. M. Page (red.), "1982 Ne-

- braska Symposium on Motivation”, University of Nebraska Press, Lincoln.
- ▶ **Kargulowa A.**, (2011) *Próba zainteresowania pedagogiki ogólnej uczeniem się w sytuacji poradniczej*, „Przegląd Pedagogiczny”, nr 1.
 - ▶ **Krumboltz J. D.**, (1981) *A social learning theory of career decision-making* [w:] D. H. Montrose, C. J. Shinkman (red.), *Career development in the 1980's: Theory and practice*, II: Charles C. Thomas, Springfield.
 - ▶ **Krumboltz J. D., Levin A. S., Mitchell K. E.**, (1999) *Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities*, „Journal of Counseling and Development”, Vol. 77.
 - ▶ **Krumboltz J. D., Levin A. S.**, (2004) *Luck Is No Accident. Making the Most Happenstance In Your Life and Career*, Atascadero, California.
 - ▶ **Krumboltz J. D.**, (2009) *The Happenstance Learning Theory*, „Journal of Career Assessment”, Vol. 17 No 2.
 - ▶ **Levinson, D. J., Darrow, C. N., Klein, E. B. and Levinson, M.** (1978) *Seasons of a Man's Life*, Random Mouse, Nowy York.
 - ▶ **Malewski M.**, (2003) *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorców ludzkiego życia* [w:] Wojtasik B., Kargulowa A. (red.) *Doradca – profesja, pasja, powołanie*, Warszawa.
 - ▶ **Mary M., Nordholt H.**, (2004) *Ukryty plan życia*, Wydawnictwo: PZWL.
 - ▶ **McMahon M.**, (2006) *Working with storytellers: A metaphor for career counselling* [w:] M. McMahon, W. Patton (red.), *Career counselling: Constructivist approaches*, Routledge, London.
 - ▶ **Meijers F.**, (2012) *To choose or to be chosen?*, niepublikowany wykład, wygłoszony 12 kwietnia 2012 r. w Dolnośląskiej Szkole Wyższej we Wrocławiu.
 - ▶ **Milner J., O'Byrne P.**, (2007) *Poradnictwo krótkoterminowe: narracje i rozwiązania*, Wydawnictwo Zysk i s-ka, Poznań.
 - ▶ **Minta J.**, (2005) *Planowanie kariery przez młodych dorosłych w niejednoznacznej rzeczywistości* [w:] R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik (red.) *Młodzież wobec (nie)gościnniej przyszłości*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP, Wrocław.
 - ▶ **Peavy R. V.**, (1992) *A Constructivist Model of Training for Career Counselors*, „Journal of Career Development” nr 18.
 - ▶ **Peavy R. V.** (1997), *SocioDynamic counseling. A constructivist perspective*, Trafford Publishing, Victoria, Canada.
 - ▶ **Piorunek M.**, (2009) *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Adama Mickiewicza, Poznań.
 - ▶ **Savickas, M. L.** (1991) *Career time perspective: Turning a model into an intervention*, referat przedstawiony na sympozjum pt. “Career Development Research: Turning theoretical constructs into counseling interventions”, zorganizowanym przez Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne w San Francisco.
 - ▶ **Savickas M. L.**, (2005 a) *The theory and practice of career construction* [w:] S. D. Brown, R. W. Lent (red.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work*, Wiley, Hoboken, New York.
 - ▶ **Savickas M. L.**, (2005 b) *Life-Long Self-Construction*, “International Journal for Educational and Vocational Guidance”, nr 5.
 - ▶ **Savickas M. L.**, (2009) *Career studies as self-making and life designing*, “Career Research & Development”, Nr 24.
 - ▶ **Savickas M. L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J-P., Duarte M. E., Guichard J., Soresi S., Van Esbroeck R.**, (2009) *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*, “Journal of Vocational Behavior”, Vol. 75/3.
 - ▶ **Savickas M. L.**, (2011) *Constructing Careers: Actor, Agent and Author*, “Journal of Employment Counselling”, No 48.
 - ▶ **Goodman J., Schlossberg N. K., Anderson M. L.** (2006) *Counseling Adults in Transition. Linking Practice with Theory*, 3rd edition, Springer Publishing Company, New York.

- ▶ **Sennett R.**, (2006) *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa.
- ▶ **Super D. E.**, (1976) *Career Education and the Meanings of Work*, Office of Career Education, US Office of Education, Washington D.C.
- ▶ **Sztompka P.**, (2002) *Socjologia*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- ▶ **Tokarska U.**, (2004) *Narracja autobiograficzna we wspomaganiu rozwoju człowieka* [w:] A. Cierpka, E. Dryll (red.), *Narracja. Koncepcje i badania psychologiczne*, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa.
- ▶ **Tokarska U.**, (2006) *Narracyjne strategie wspomagania rozwoju osobowego*, „Psychologia Rozwojowa” nr 1.
- ▶ **Tokarska U.**, (2007) *Narracyjne formy wspomagania rozwoju człowieka* [w:] B. M. Kaja, A. Molesztak (red.), *Wspomaganie rozwoju. Psychostymulacja. Psychokorekcja*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz.
- ▶ **Tokarska U.**, (2011) *Narracyjna gra (auto)biograficzna „W osiemdziesiąt historii do-o-KOŁA ŻYCIA” jako autorska forma wspomagania rozwoju człowieka dorosłego*, [w:] E. Dryll, A. Cierpka (red.) *Psychologia narracyjna: tożsamość, dialogowość, pogranicza*, „Eneteia” Wydawnictwo Psychologii i Kultury, Warszawa.
- ▶ **Vilhjálmsdóttir G., Tulinius T. H.**, (2009) *Tales of two subjects: Narratives of career counseling*, „Journal of Vocational Behavior”, Vol. 75/3.
- ▶ **Waitley D.**, (2011) *Psychologia sukcesu. Zbiór technik i narzędzi dla doradców oraz prowadzących szkolenia*, Warszawa.
- ▶ **Wojtasik B.**, (2003) *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” Numer specjalny.
- ▶ **Wojtasik B.**, (2011), *Podstawy poradnictwa kariery*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa.
- ▶ **Young R. A, Collin A.**, (2004) *Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field*, „Journal of Vocational Behavior”, Vol. 64.

Netografia:

- ▶ **Casto M. L.**, (2003) *What is a career anyway?, Career Convergence*, NCDA Web Magazine, protokół dostępu: <http://www.ncda.org/> [20.05.2005].
- ▶ **Haase, S., Francis-Smythe, J.**, (2005) *Career Competencies – A New Approach to Successful Individual Career Development*, University of Worcester, Centre for People @ Work, protokół dostępu: <http://eprints.worc.ac.uk/270/1/CareerCompsShJFS.pdf>, [18.03.2012].
- ▶ **Peavy R.V.**, (2000) *The SocioDynamic Perspective and the Practice of Counselling* (Gothenburg Lecture, October 20 2001), protokół dostępu: http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/archives/2000s/sociodynamic_counselling_2000.pdf [14.01.2007].
- ▶ **Peavy R. V.** (2000) *Sociodynamic visualization and mapping*, protokół dostępu: http://www.sociodynamic-constructivist-counselling.com/maps_visualizations1.html, [19.06.2009].
- ▶ **Tokarska U.**, *GRA W ŻYCIE... Narracyjna GRA (auto)BIOGRAFICZNA „W osiemdziesiąt historii do-o-KOŁA ŻYCIA”*, protokół dostępu: <http://www.plasterek.pl/GraWzycie.html>, [08.11.2011].

Aneks – załączniki do ćwiczeń

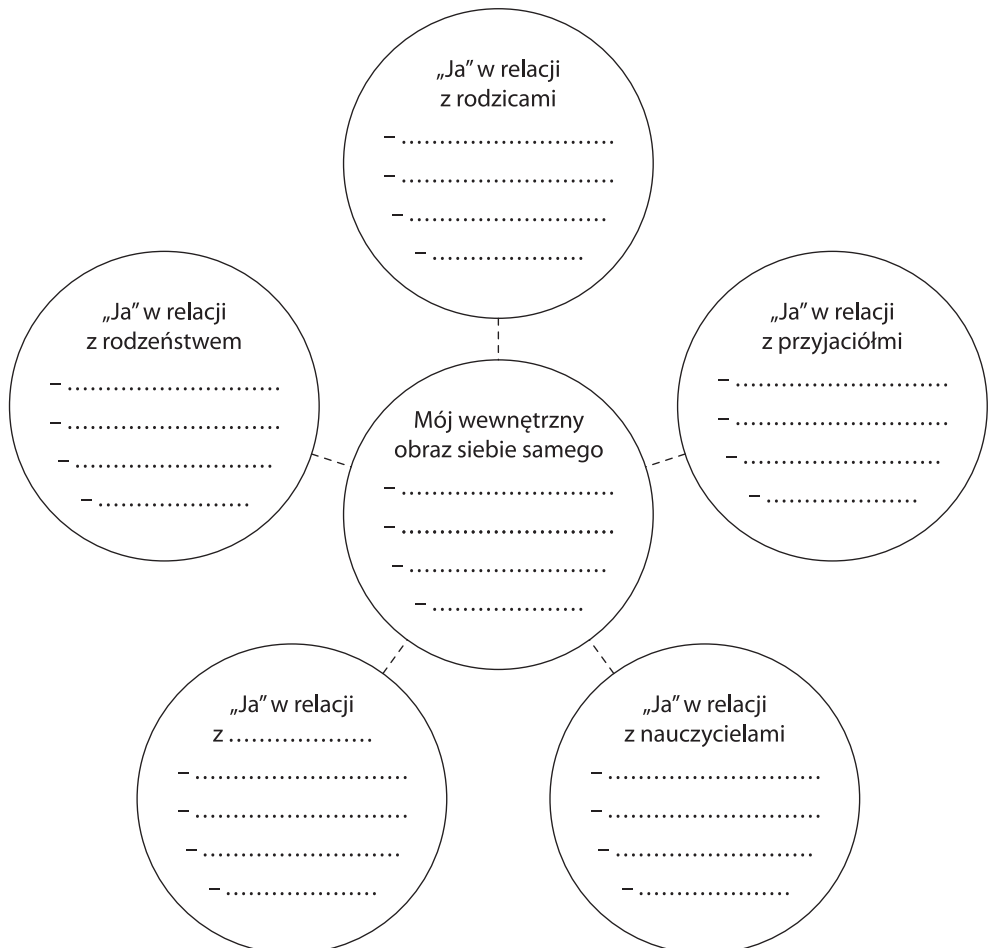
Załącznik do ćwiczenia nr 2

„Ja” w różnych odsłonach

Jaki (a) jesteś w relacji z ważnymi dla Ciebie osobami? Jaki obraz samego siebie im pokazujesz?

W jakich rolach wówczas występujesz? Jak określisz te role?

- wypisz po 4 przymiotniki, które opisują, jaki jesteś, co czujesz, jak postępujesz, kiedy jesteś z każdą z osób w diagramie
- jak myślisz, w towarzystwie której z osób, Twój wizerunek, jest najbardziej zbliżony do obrazu samego siebie, jaki nosisz w sobie?



Ulubione aktywności

Zastanów się, co lubisz robić kiedy masz wolny czas?

→ Jeśli tylko możesz, jakim działaniom poświęcasz swój wolny czas?

.....
.....

→ Jakie działania dodają Ci energii i sprawiają przyjemność?

.....
.....

→ Co lubiłeś/lubiłaś robić jako dziecko?

.....
.....

→ Które z dziecięcych zajęć nadal sprawia Ci przyjemność? Jak myślisz dlaczego?

.....
.....

→ Jakie zajęcia lub przedmioty szkolne sprawiają Ci najwięcej przyjemności?

.....
.....

→ Czy jest coś czym mógłbyś się zajmować bez przerwy? Opowiadać o tym bez końca? Co to jest? Od kiedy Cię to pasjonuje? Jak znajdujesz na to czas?

.....
.....

Spójrz na swoje odpowiedzi.

→ Czy zauważasz, że coś łączy Twoje odpowiedzi? Czy cokolwiek się w nich powtarza? Co to jest?

.....
.....
.....

Interesujące zajęcia²

1. Zastanów się, czy są jakieś zajęcia, aktywności, które mogłyby Cię zainteresować, bez względu na to, czy posiadasz predyspozycje do ich wykonywania?
 - gra w tenisa
 - kajakerstwo
 - stolarstwo
 - fotografia
 - szycie
 - narciarstwo biegowe
 - prowadzenie ciekawego bloga
 - ogrodnictwo
 - gra na jakimś instrumencie
 - działalność w organizacji pozarządowej
 - kolarstwo górskie
 - projektowanie gier komputerowych
 - spacerowanie
 - malowanie na szkle
 - wolontariat
 - gotowanie
 - „kręcenie” filmów
 - inne (Co?).....

2. Jak myślisz czego potrzebujesz, żeby zajęcie, którym się zajmujesz sprawiało Ci satysfakcję?
 - ciekawej tematyki i miłej atmosfery;
 - widocznej poprawy moich umiejętności;
 - docenienia przez innych;
 - bez wyrzeczeń
 - inne

3. Wyobraź sobie, czy jest lub są jakieś zajęcia, które na pewno chciałabyś/chciałbyś wykonywać/? Co by to było?
 - mówienie w językach obcych
 - gra na instrumencie muzycznym (jakim?)
 - tworzenie gier komputerowych
 - badania archeologiczne
 - inne.....

4. Zastanów się, jeśli naprawdę chciałabyś/chciałbyś zająć się jakąś wybraną działalnością, co to byłoby? od czego byś zaczęła/ zaczął? Jaki byłby Twój pierwszy krok?

.....

5. Czego potrzebujesz, żeby zrobić pierwszy krok? Czy jesteś na to gotowy?

.....

6. Kiedy możesz zacząć? Kiedy zrobisz pierwszy krok?

.....

7. Kto wie o Twoich planach, co ta osoba/osoby sądzą ten temat? Podziel się z grupą doświadczeniami z tego warsztatu?

² Opracowano na podstawie J. Krumboltz, A. Levin (2004), Luck is no accident, Making the most of Happenstance in Your Life and Career, Atascadero, California, s. 107-109.

Mój bohater/mój idol

Każdy z nas na różnych etapach naszego życia wybiera osoby, które są dla nas ważne, imponują nam, chcielibyśmy nimi być lub mieć takich przyjaciół. Zapraszamy do podróży śladem Twoich dziecięcych i obecnych bohaterów i idoli.

I. Zastanów się, który z bohaterów dziecięcych opowieści, książek i filmów był dla Ciebie ważny, kto był Twoim bohaterem kiedy byłeś kilkulatek (5-7 latkiem)?

.....
.....
.....

→ Jakie cechy tego bohatera podobały Ci się najbardziej?

.....
.....
.....

→ Czy było coś czego nie lubiłeś w swoim bohaterze? Jeśli tak to napisz co to było?

.....
.....
.....
.....

→ Kto w tym okresie był Twoim antybohaterem?

.....
.....
.....
.....

→ Z jakiego powodu nie ta postać zasłużyła sobie na takie miano?

.....
.....
.....
.....

II. Przypomnij sobie, kto był dla Ciebie ważny gdy miałeś 11-12 lat?

Który z bohaterów filmowych, postaci z gier, książek lub komiksów, był wtedy Twoim bohaterem?

.....
.....

→ Jakie cechy tego bohatera podobały Ci się najbardziej?

.....
.....
.....

→ Czy było coś czego nie lubieś w swoim bohaterze? Jeśli tak to napisz co to było?

.....
.....
.....

→ Kto w tym okresie był Twoim antybohaterem?

.....
.....
.....

→ Z jakiego powodu nie ta postać zasłużyła sobie na takie miano?

.....
.....
.....

III. A dziś, kto jest dla Ciebie bohaterem?

Która postać filmowa, książkowa lub bohater gry jest dla Ciebie bohaterem?

.....
.....
.....

→ W czym najbardziej imponuje Ci bohater?

.....
.....
.....

→ Do jakiej kategorii przypisałaś/ przypisałbyś to za co podziwiasz Twojego bohatera?

.....
.....

→ Czy jest coś czego w nim nie lubisz? Jeśli tak to napisz co to jest?

.....
.....
.....

→ Czy jest ktoś, kto dziś Twoim antybohaterem? Kto to jest?

.....
.....

→ Z jakiego powodu ta postać stała się Twoim antybohaterem ?

.....
.....
.....

Przyjrzyj się swoim bohaterom. Spróbuj odpowiedzieć na kolejne pytania:

→ Czy jest coś, co łączy wybrane przez Ciebie postaci? Jeśli tak, to co to jest? Opisz to.

.....
.....
.....

→ Jak określiłbyś/określiłabyś wybranych przez siebie bohaterów?

.....
.....

→ Co cechuje wybrane przez Ciebie postaci?

.....
.....

→ Jakie znaczenie mają dla Ciebie zalety, które podziwiasz u Twoich bohaterów?

.....
.....

Osoba, której kariera jest może być inspiracją dla innych to:		
Wybrana osoba zajmuje się:		
Co sprawia, że ta osoba może być dla innych inspiracją?		
Ogólna charakterystyka:		
Zasoby:		
Cechy osobowe:	Talenty:	
Umiejętności:	Wiedza/wykształcenie:	
Mocne strony:	Sojusznicy:	
Jeśli ta osoba:	Kto jej w tym pomógł?	Jak tego dokonała?
osiągnęła sukces		
pokonała jakies przeciwnosci		

Źródło: opracowanie własne

Mój życiowy wzór do naśladowania

Podziwiani przez nas bohaterowie i osoby dla nas znaczące, bardzo dużo mówią o nas samych. Zastanów się i wybierz osobę (znaną postać prawdziwą lub fikcyjną, albo kogoś z Twojego otoczenia, rodziny, znajomych itp.), która Ci imponuje, jest dla Ciebie wzorem, w jakiś sposób chciałybyś/chciałbyś ją naśladować?

→ Kto to jest?

.....

→ Co w tej osobie najbardziej Ci imponuje?

.....

→ Jakie szczególne cechy osobowe posiada ta Osoba?

.....

→ Czy jest coś szczególnego czego ta osoba dokonała?

.....

.....

→ Jak sądzisz dzięki czemu udało jej się to zrobić?

.....

→ Czy jest coś co Was łączy – Ciebie i Twój wzór (cechy osobowe, zainteresowania, umiejętności, talenty, doświadczenia, inne...)

.....

→ W czym chciałybyś / chciałbyś być podobny do osoby, która Ci imponuje?

.....

→ Jak myślisz co musiałybyś/musiałbyś zrobić aby upodobnić się do osoby, którą uważasz za wzór godny do naśladowania?

.....

.....

→ Dlaczego ze wszystkich ludzi, których mogłaś/mogłeś wybrać, wybrałaś/wybrałeś na wzór do naśladowania właśnie tę osobę? Jak myślisz, co Twój wybór mówi o Tobie?

.....

Mój świat za 10 lat

Wpisz swój aktualny wiek	Wpisz swój wiek za 10 lat
Zastanów się kim będziesz za 10 lat?	
Jaki będzie Twój poziom edukacji? W ciągu 10 lat chciałbyś ukończyć: 1. 2. 3. 4.	
Wymień 5 najważniejszych celów Twojej przyszłości: 1. 2. 3. 4. 5.	
Wymień 5 ścieżek kariery, które Cię interesują? 1. 2. 3. 4. 5.	
Jak myślisz czy za 10 lat:	tak nie
1. skończysz już swoją edukację?	tak nie
2. będziesz miała/ miał pracę?	tak nie
3. będziesz miała/miał własną firmę	tak nie
4. będziesz mieszkała/mieszkał samodzielnie?	tak nie
5. będziesz mieszkała/mieszkał w innym miejscu niż dziś?	tak nie
6. będziesz w stałym związku?	tak nie
7. będziesz rodzicem?	tak nie
8. będziesz miała/miał zwierze?	tak nie
9. będziesz miała/miał swój samochód?	tak nie
Opisz, jak za 10 lat mógłby wyglądać Twój typowy dzień?	

Mój ostatni sukces

Opisy ról:

Osoba A: Proszę powiedzieć historię o sytuacji z Twojego życia, w której sprawy obróciły się szczęśliwie na Twoją korzyść dzięki temu, że coś zrobiłaś/zrobiłeś. Proszę o bardzo szczegółową opowieść.

Osoba B: Jesteś doradcą. Zdawaj dobre pytania aby osoba A mogła stworzyć jak najbardziej szczegółową historię. Proś o opisy i szczegóły.

Osoba C: Przysłuchujesz się opowieści i na małych kartkach lub jednej kartce wypisujesz wszystkie zasoby i umiejętności, jakie osoba A zaprezentowała w jej historii.

Moje pudełko z marzeniami

Chciałabym/chciałbym być podziwiana/y za ...	Chciałabym/chciałabym być utalentowany w ...	Chciałabym/chciałabym być znana/znany z ...
Mój wymarzony zawód to ...	Najwspanialsza rzecz jakiej chciałabym/chciałbym doświadczyć w życiu to ...	Mój wymarzony styl życia to ...
Moja wymarzona kariera to ...		Moje wymarzone wakacje to ...
Moje wymarzone miejsce na ziemi to ...	Chciałabym/chciałbym zdobyć wykształcenie w kierunku ... uzyskując dyplom ...	Chciałabym/chciałbym umieć ...

Moja kariera jest jak..., moja kariera będzie jak...

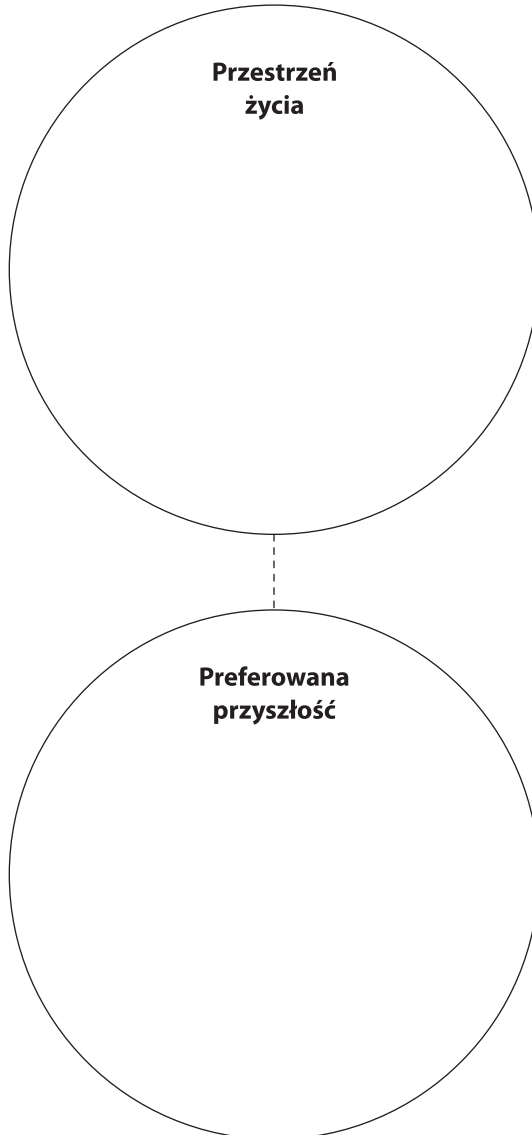
1. Przeczytaj poniższą listę rzeczowników .
2. Zaznacz na niej dwa, które z jakiegoś powodu zwróciły Twoją uwagę.
3. Zaznacz lub zapamiętaj, który wybór był pierwszym.

DESKOROLKA	OGRÓD ZOOLOGICZNY	BIELIZNA
NIEZAPOMINAJKI	WINDA	ODRZUTOWIEC
BOMBA ATOMOWA	PARASOL	NACZYNIA POŁĄCZONE
KRĘGIELNIA	SAUNA	LABIRYNT
POSĄG	KOPALNIA	CZAROWNICA
DINOZAUUR	NOTES	LAWINA
BAŚŃ	DRZEWO	ŚWIATŁO
ALARM SAMOCHODOWY	MYJNIA SAMOCHODOWA	OPERACJA CHIRURGICZNA
DELFIN	PIRAT	AKROBATA
WODOMIERZ	KOSMITA	KARUZELA
KONCERT	KONIK NA BIEGUNACH	TURNIEJ
KASYNO	KASOWNIK	GAZOCIĄG
KOKOS	RYNNA	KAKTUS
ŻAGŁÓWKA	FORMA DO CIASTA	NERKI
UL	LOTNISKO	ZAMEK
RONDO	FALA	DENTYSTA
LORNETKA	ASFALT	KOŚCIÓŁ
KOMPUTER	KACZKA	SERWIS DO KAWY
POCIĄG TOWAROWY	FILM	BENZYNIA
DRABINA	PARALOTNIA	CEMENT

Źródło: opracowanie własne

MODEL SPORZĄDZANIA MAPY W PORADNICTWIE KONSTRUKTYWISTYCZNYM

(Constructivist Counselling Mapping Model, Vance Peavy 2000)



From actor to author

The support of the youth in constructing their own career

The summary

Giving support to people being at various stages of their lives in the process of career constructing has become one of the most important tasks of present career counselling. This task causes the counsellors' urgent and intensive need of searching for the forms and ways of acting that could help them to support people adequately in the processes of constructing and reconstructing their own careers.

Nowadays counsellors need the new working methods in order to help counselees to acknowledge and interpret themselves in the contexts of existing reality so that they could construct and re-construct their own careers themselves. The counselling intervention deriving from constructivist approach and from the concept of narrative counselling is one of the existing proposals for counsellors and is aimed at assisting people in designing their own careers in the context of their whole lives and all spheres of lives.

Both the book and its title: *"From actor to author. The support of the youth in constructing their own career"* originated from Mark L. Savickas's ideas. Mark L. Savickas is one of the most acknowledged representatives of trend in career counselling that pertains to life designing. According to him, people need to acknowledge themselves and recognize their own competencies in the contexts of three roles: an actor, an agent and an author (of their own lives and careers) so that they could deal with the lifelong process of career constructing themselves. (Savickas 2011, s. 179-181). While taking into account these roles, Savickas highlights the importance and the need of supporting people, especially the youngest ones, in recognizing needed activities related to these three roles.

This book consists of three parts. The first one is devoted to the changes within modern careers. Both, the changes essential to the career constructing processes and the skills allowing people to construct and re-construct their own careers themselves are presented in this part. This part also presents the selected concepts of career constructing processes

anchored in constructivism and narrative approach that are present in the modern career counselling. These are such concepts as: Mark L. Savickas's career construction theory, according to which people construct their own careers through giving the sense, meanings and importance to their vocational experiences and behaviors, Vance Peavy's theory of socio-dynamic counselling as well as Kathleen E. Mitchell, John Krumboltz and Al Levin's very inspiring concept of "constructing unexpected career opportunities".

In the second part of this book the selected proposals of counselling actions have been presented. The authors of these proposals made an attempts to apply career construction theory to counselling practice. These are proposals such as: Lea Ferrari, Laura Nota, Salvatore Soresi's workshops, Jean Guichard's educational classes as well as Jean Guichard and Mark L. Savickas's conception of career conversations and counselling interviews. Additionally, the Vance Peavy's projects of counselling actions related to constructivists and narrative approaches and Urszula Tokarska's autobiographical narrative game have been introduced.

The third part of this book consists of the proposals of classes based on the theoretical approaches presented in the first part of the book.

Therefore, the main aims of this book are to approximate the selected career counselling concepts related to narrative trends as well as presenting the career counsellors' working methods that might help them to assist youth in the process of their career designing, career constructing and career developing. Presented methods are the examples of counselling actions making use of the educational and advisory dimensions of career narrations and they can help counsellors to encourage receptivity to the knowledge that can emerge from constructing and telling the story about life in young people. This knowledge can emerge from the process of telling the stories about people's lives in the contexts of past experiences, present events and dream future.

Joanna Minta



Joanna Minta, doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki społecznej i poradownictwa, od 12 lat specjalizująca się w całonocnym poradnictwie kariery. Jej zainteresowania badawcze dotyczą poradnictwa kariery, a szczególnie konstruowania kariery oraz transycji, ale także związane są z młodymi dorosłymi.

Absolwentka poradnictwa na Uniwersytecie Wrocławskim, studiów podyplomowych z zakresu całonocnego poradnictwa zawodowego oraz podyplomowego kursu trenerskiego z zakresu zarządzania organizacją pozarządową.

Jest adiunktem w Zakładzie Pedagogiki Społecznej i Poradownictwa w Instytucie Pedagogiki Dolnośląskiej Szkoły Wyższej. Jako nauczyciel akademicki przygotowuje do pracy przyszłych doradców zawodu oraz pracowników socjalnych. Jest promotorem specjalności: *Doradztwo zawodowe i rozwój kariery* na studiach I stopnia oraz współautorem programu studiów podyplomowych *Całonocne poradnictwo edukacyjno-zawodowe*.

W 2003 roku utworzyła Akademickie Biuro Karier w DSW, które prowadziła przez 1,5 roku. Od 2005 roku regularnie współpracuje z ABK zarówno jako badacz poradnictwa kariery, jak i doradca kariery.

J. Minta jest autorem i współautorem publikacji oraz warsztatów doskonalących umiejętności współczesnego doradcy. Jako wykładowca i trener współpracowała m. in. z Departamentem Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Krajowym Ośrodkiem Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędem Pracy, Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej we Wrocławiu, Dolnośląską Siecią Biur Karier i in.

Jest członkiem *Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP* oraz członkiem założycielem *Naukowego Towarzystwa Poradowniczego*, a od września 2011 r. członkiem założycielem *The European Society for Vocational Designing and Career Counselling*.

Joanna Minta, PhD in social pedagogy and counselling. She has been specializing in lifelong career counselling for 12 years. Her research interests concern with the career counselling, particularly career constructing and transitions, but they are also related to the young adults.

She graduated in counselling from University of Wrocław, obtained a diploma with postgraduate degree in lifelong vocational counselling and graduated with postgraduate degree in the management of the non-governmental organization.

She is the assistant professor in the Department of Social Pedagogy and Counselling at the Faculty of Education at the University of Lower Silesia. As an academic teacher she trains and prepares prospective career counsellors and social workers for their professional life. She is the supervisor and tutor of the specialization: *Vocational counselling and the development of career* at the bachelor's degree of pedagogy studies. She is also the co-author of the program of the postgraduate studies for career counsellors, called: *Lifelong educational and vocational counselling*.

In 2003 she founded The Academic Careers Office at the University of Lower Silesia, which was led by her by 1,5 year. Since 2005 she has been cooperating with the Academic Careers Office regularly being both the career counselling researcher and career counsellor.

J. Minta is the author and the co-author of publications and workshops developing professional skills of contemporary career counsellors. She co-operated as lecturer and trainer with the Department of Labour Market in the Ministry of Labour and Social Policy, National Centre for Supporting Vocational and Continuing Education; Lower-Silesian Province Labour Office, Voivodeship Labour Office in Gdańsk, Centre of Information and Planning of The Professional Career in Wrocław; Lower Silesia Network of Career Offices and others.

She is the member of *The Association of School and Vocational Counsellors of the Republic of Poland* and the founder member of the *Counsellogical Association* and the founder member of *The European Society for Vocational Designing and Career Counselling*.

Notatki