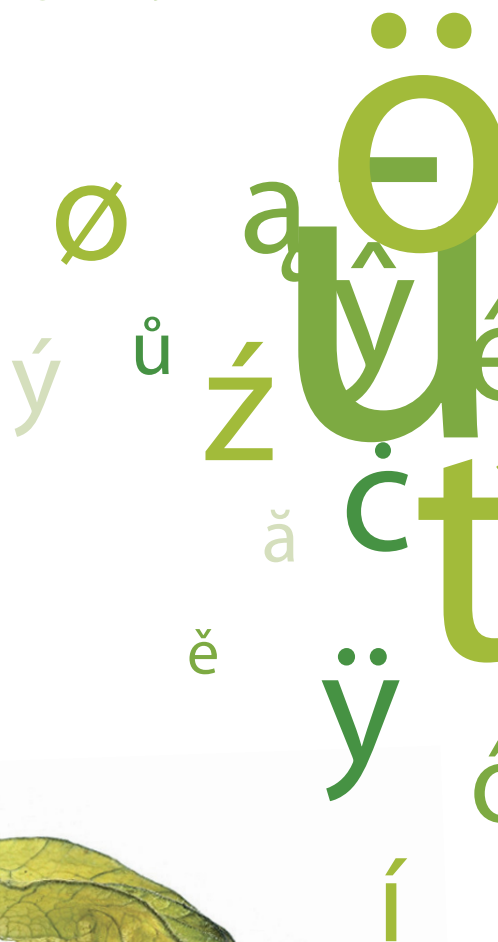


Poradnictwo edukacyjno-zawodowe
w poradni psychologiczno-pedagogicznej

Pomaganie z pasją

Anna Jaskulska



Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

**Poradnictwo edukacyjno-zawodowe
w poradni psychologiczno-pedagogicznej**

Pomaganie z pasją

Anna Jaskulska



Warszawa 2015

Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w poradni psychologiczno-pedagogicznej Pomaganie z pasją

Wydawca:

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

Autor:

Anna Jaskulska

Opracowanie redakcyjne:

Anna Dziedzic

Recenzent:

prof. dr hab. Zdzisław Wołk

Copyright © Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
Warszawa 2015

ISBN: 978-83-64108-50-1 – wersja drukowana

ISBN: 978-83-64108-51-8 – wersja elektroniczna

Wydanie pierwsze

Łamanie, druk i oprawa:

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



Erasmus+

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.



euro | guidance

Spis treści

●	Wstęp	6
---	-------------	---

☺	1. Za sterem okrętu, czyli jak być doradcą zawodowym w XXI wieku	11
	1.1. Otwieranie przestrzeni – doradca pracuje sobą	12
	1.2. Właściwy kierunek – wybrane dylematy etyczne w poradnictwie	14
	1.3. Zanurzając się w znaczenia – w perspektywie poradnictwa całościowego	15
	1.3.1. Twórczy dialog – koncepcja socjodynamiczna Vance Peave’go	16
	1.3.2. Od recepty do procesu – koncepcja Marka Savickasa	18
	1.3.3. Satysfakcjonujące życie – koncepcja Johna Krumboltza	19
	1.4. Dynamika podróży – proces pomocy	21
	1.4.1. Etapy podróży – tworzenie relacji	24
	1.4.2. Kto trzyma ster? – budowanie kontraktu	26
	1.5. Rozwijanie żagli – formy pracy doradcy	27
	1.5.1. Pomiędzy słowami a ciszą – poradnictwo indywidualne	27
	1.5.2. Rozwój dzięki relacjom – praca z grupą w poradnictwie edukacyjno-zawodowym ...	33
	1.5.3. Aktualizacja danych – informacja w poradnictwie edukacyjno-zawodowym	35

○	2. Na głębokich wodach, czyli poradnictwo edukacyjno-zawodowe w praktyce	37
	2.1. Badanie możliwości – diagnoza potrzeb w środowisku lokalnym	38
	2.1.1. Pogłębianie kontekstu – formułowanie pytań	38
	2.1.2. Proponowanie rozwiązań – budowanie oferty	39
	2.2. W poszukiwaniu skarbów – pomoc uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, zawodu, planowaniu kariery edukacyjnej i zawodowej	40
	2.2.1. Na fali dialogu – ćwiczenia wspierające proces poradnictwa indywidualnego	42
	2.2.2. Na środku morza – praca z grupą w praktyce	55
	2.3. Wspólne działania – opinie w poradnictwie edukacyjno-zawodowym	64
	2.3.1. Opinie w sprawie przyjęcia do klasy pierwszej szkoły ponadgimnazjalnej kandydata z problemami zdrowotnymi	65
	2.3.2. Opinie w sprawie przyjęcia ucznia gimnazjum do oddziału przysposabiającego do pracy	66
	2.4. Na ścieżce mistrza – wspieranie szkolnych doradców zawodowych, pedagogów, nauczycieli w realizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego	67
	2.4.1. Ustalenie zakresu wsparcia	73
	2.4.2. Metody aktywizujące	73
	2.4.3. Doradcze punkty konsultacyjne	75
	2.4.4. Warsztaty klasowe	75
	2.4.5. Konsultacje dla nauczycieli	76
	2.4.6. Szkolenia dla nauczycieli	76
	2.4.7. Przepływ informacji	77
	2.4.8. Praca z rodzicami uczniów	78

3. O odwadze żeglarzy czyli przykłady dobrych praktyk i rozwiązań.....81

3.1. Poradnictwo z nurtem – Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna dla Młodzieży w Łodzi.....	82
3.1.1. Interdyscyplinarny zespół.....	82
3.1.2. Badania i publikacje.....	82
3.1.3. Współpraca z uczelniami oraz innymi instytucjami.....	82
3.1.4. Uniwersytet dla rodziców.....	83
3.1.5. Poradnictwo całonocne.....	83
3.1.6. Oferta dostosowana do potrzeb.....	83
3.2. Regaty na dużą skalę – Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 2 w Krakowie.....	84
3.2.1. Realizacja projektów ze środków unijnych.....	84
3.2.2. Współdziałanie z instytucjami.....	84
3.2.3. Tworzenie programów.....	85
3.2.4. Zajęcia grupowe.....	85
3.2.5. Promowanie doradztwa edukacyjno-zawodowego.....	85
3.2.6. Działania na rzecz rozwoju doradztwa edukacyjno-zawodowego.....	87
3.2.7. Działania międzynarodowe.....	87
3.3. System kaskadowy – Warszawski System Doradztwa Zawodowego.....	88
3.3.1. Budowa całościowego i spójnego systemu.....	88
3.3.2. Koordynatorzy z poradni.....	88
3.3.3. Dostępność scenariuszy.....	89
3.3.4. Budowa sieci wzajemnego wsparcia.....	89
3.3.5. Szkolenia.....	90
3.4. Akcent na sieć – wsparcie dla doradców zawodowych w ROM-E Metis w Katowicach.....	90
3.5. U źródła – Twoja Poradnia.....	91

3.2. Zakończenie.....92

Bibliografia.....	94
Aneks.....	96
Opowieści, które można zastosować w prowadzonym poradnictwie.....	96
Zaświadczenie lekarskie wspierające wybór szkoły ponadgimnazjalnej.....	98
Załączniki do ćwiczeń.....	99
Akty prawne.....	108
Przydatne linki w prowadzeniu poradnictwa edukacyjno-zawodowego.....	109
Streszczenie / Abstract.....	110
O Autorce.....	112

Wstęp

Kilkanaście lat temu miałam szansę poznać pewną wyjątkową osobę. Jej życzliwość do każdego człowieka i rozwiązywanie problemów w nowy, kreatywny sposób stawały się inspiracją dla wielu. Była pedagogiem i dyrektorem poradni wychowawczo-zawodowej. Ja – choć wtedy jeszcze jako dziecko, w sposób mniej lub bardziej świadomy uczyłam się tego, na czym może polegać pomoc. Tego, że poradnia może realizować systemowe projekty. Tego, że w poradni akcent powinien być postawiony na pomoc bezpośrednią i realizację zadań we współpracy z innymi podmiotami „poza gabinetem”. Tego, że można przekraczać utarte schematy działań...

Była autorką nowatorskich projektów systemowych i inspiratorem międzynarodowych działań. Maria Stelmach¹ swoją pracę wykonywała z pasją. Z tego okresu jej życia pamiętam historię, którą jako dziecko uwielbiałam słuchać: „Podczas jednej z «trudnych», formalnych kontroli, kiedy okazało się, że brakuje jakiegoś ważnego dyrektorskiego papieru, a komisja okazała się być nader gorliwa, choć ceną była utrata stanowiska, Maria zebrała plik papierów i otworzyła drzwiczki do pieca kaflowego z zamiarem dokonania rozpaczliwego auto da fé...” Nie była przecież przeciwniczką prowadzenia dokumentacji w poradni, ale zwracała uwagę na znalezienie właściwej równowagi, która nie pozwoli formalnościom przesłonić dobra drugiego człowieka – dobra, które wierzyła, że aktywnie możemy tworzyć.

Dorastałam gdzieś pomiędzy budowaniem domków na drzewie, graniem w podchody, a krytyczną oceną programów z psychoprofilaktyki, o którą czasem mnie proszono. Razem ze mną kształtowały się przeczucia, o tym jak może wyglądać praca w poradni... Przebywając

nieraz w „pokoju socjalnym” miałam jednak zupełnie odmienne myśli: „nigdy nie chcę tu pracować – te panie tylko piją kawę”. Były to czasy PRL i dziś muszę przyznać, że myliłam się. Moja późniejsza własna praca w poradni stała się dla mnie najbardziej rozwijającym, długoterminowym oraz ciekawym doświadczeniem życiowym i zawodowym.

Poradnia może tętnić życiem, może odpowiadać na potrzeby społeczności lokalnej i proponować systemowe rozwiązania, które działają. Jako psycholog zostałam zatrudniona w 2001 roku. Na rozmowie kwalifikacyjnej pani dyrektor zapytała mnie: „Czy chciałaby Pani zająć się działem zawodowym? Nikt tego u nas teraz nie prowadzi...” Odebrałam tę propozycję jako wyzwanie i szansę. Powiedziałam więc: „Tak, bardzo lubię pracować z młodzieżą.” Wychoząc z jej gabinetu wpadłam na Jagę Kristman² – superwizora treningu grupowego Polskiego Towarzystwa Psychologicznego (choć wtedy o tym nie wiedziałam), która popatrzyła mi głęboko w oczy i zadała kilka pytań – nie spodziewałam się, że stanie się ona później moim przewodnikiem, mentorem i przyjacielem.

*

Pierwsze dni pracy pozostaną na zawsze niezapomniane. Tonęłam w papierach, rozporządzeniach, ustawach, czytałam opinie różnych pracowników, a każda z nich – wydawało mi się – była obciążona w pewien sposób perspektywą osób je piszących. „Po co pisać w opinii chłopakowi, który przestał chodzić do szkoły, że ma kształtne pismo?” – pytałam Jagę. Ona krzywiła się i z tym samym zdziwieniem wzszała ramionami... Formułowanie opinii – które oddają własną perspektywę sytuacji, odpowiadają na problemy oraz zwracają uwagę na zasoby osobowości uczenia i możliwości wsparcia

¹ Maria Józefina Stelmach (1935-2005) więcej o niej zob. A. Styś i in., *Maria Józefina Stelmach – animator „małej ojczyzny”*, „Siemianowicki Rocznik Muzealny” 2005, nr 4, s. 16-27, http://www.muzeum.siemianowice.pl/wydawnictwa/Rocznik_4.pdf (dostęp: 2015-08-27).

² Jadwiga Kristman-Gwiżdż (1943-2005) pedagog, psychoterapeuta, trener i superwizor treningu grupowego Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.

– stało się codzienną szkołą rozumienia drugiego człowieka i kontekstu, w jakim funkcjonuje.

Wśród ustaw i rozporządzeń szukałam „zniczeń” opisujących rolę, zadania i formy prowadzenia doradztwa edukacyjno-zawodowego w poradni, w ramach których można pozwolić sobie na kreatywność i aktywne działanie.

*

Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w Polsce ma już dość długą tradycję. Pierwsze poradnie na terenie Polski powstawały w okresie międzywojennym. Ich zadaniem było udzielanie porad młodzi przy wyborze zawodu. W okresie II wojny światowej placówki te zmuszone były zawiesić swoją działalność. W latach 50-tych włączono je do systemu oświaty. Na początku poradnie wychowawcze i zawodowe działały oddzielnie, ale ze względu na utrudnienia natury organizacyjnej, problemy z ustaleniem zakresu kompetencji i funkcji tych placówek w latach 60-tych scalono obie instytucje i powstały poradnie wychowawczo-zawodowe, co doprowadziło do powiększenia roli i liczby zadań poradnictwa oraz wzrostu liczby pracowników. W roku 1993 decyzją Ministra Edukacji Narodowej przekształcono poradnie wychowawczo-zawodowe w poradnie psychologiczno-pedagogiczne.

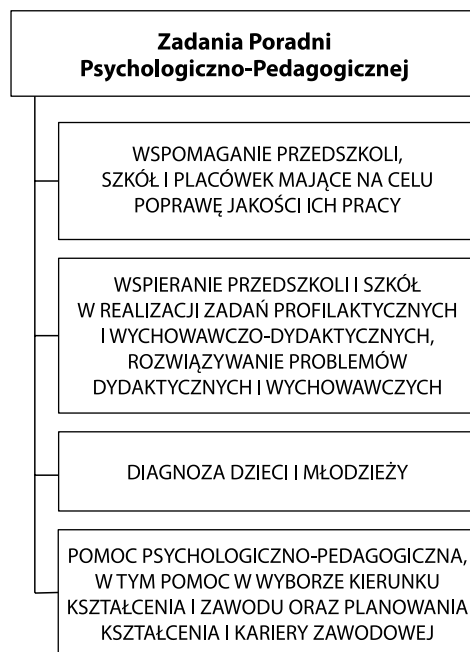
Jak wynika z Ustawy o Systemie Oświaty z 7 września 1991 r. z późniejszymi zmianami³, poradnie udzielają pomocy psychologiczno-pedagogicznej dzieciom, młodzieży, rodzicom i nauczycielom oraz pomocy uczniom w wyborze kierunku kształcenia i zawodu. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym poradni specjalistycznych⁴ precyzuje, iż pomoc, której udziela poradnia, obejmuje dzieci od urodzenia, młodzież, rodziców i na-

³ Ustawa z dnia 7 września z 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. 1991 nr 95 poz. 425, z późn. zm.).

uczycieli oraz przedszkola, szkoły i placówki w zakresie realizacji zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych.

Zadania realizowane przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne obrazuje poniższy schemat:

Rys. Zadania Poradni. Opracowanie własne.



Poradnia jest więc jednym z elementów systemu oświaty, w centrum którego znajduje się dziecko/uczeń. Podejmowane zadania mogą być realizowane w sposób bezpośredni (jak na przykład poprzez prowadzenie diagnozy, doradztwa edukacyjno-zawodowego, czy wsparcia w trudnych sytuacjach), albo w sposób pośredni (oddziałując na rodziców, współuczestnicząc

⁴ Rozporządzenie MEN z 1 lutego 2013 w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych w tym poradni specjalistycznych (Dz. U. 2013 poz. 199).

w procesie rozwiązywania trudności czy wspierając szkoły w podnoszeniu jakości pracy).

Pomoc psychologiczno-pedagogiczna (w tym doradztwo edukacyjno-zawodowe) jest realizowana zarówno w poradni, jak i w szkołach, co wynika między innymi z Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 30 kwietnia 2013 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach⁵. Jakie więc relacje zachodzą między tymi instytucjami? Jaka jest rola poradni w zakresie realizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego? Jakie są możliwości działań i wdrażania twórczych rozwiązań?

Spróbujmy przez chwilę zmienić perspektywę i popatrzeć z „lotu ptaka” na relacje, które chcemy dobrze zrozumieć. Instytucje, szkoły i poradnie są wzajemnie od siebie zależne – tak jak w tańcu – to w jaki sposób poruszają się partnerzy, czy rozumieją swoje role, i na ile ich ruchy uzupełniają się wzajemnie – z pewnością buduje ich satysfakcję z podjętego wysiłku. Kto w tym tańcu prowadzi? Kto jest inspiracją? Kto podejmuje nowe kroki, by podnieść jakość tańca?

Przykłady dobrych praktyk pokazują, że systemowe rozwiązania, w których poradnia odgrywa znaczącą rolę jako „inspirator społecznych zmian”, są możliwe. To, co jest głównym zasobem poradni, to zespół – zespół specjalistów współpracujących ze sobą, by zapewnić kompleksową pomoc i podnoszenie jakości działań. To, co możemy nazwać kolejnym zasobem – to docenienie roli pomocy bezpośredniej, która w kontekście aktualnych koncepcji (takich jak całościowe poradnictwo edukacyjno-zawodowe i zwrócenie uwagi na proces) może zostać przeniesiona na grunt poradni. Przekraczanie progu swojego gabinetu,

daje nam możliwość zanurzenia się w realnych problemach środowiska i ludzi oraz wspólnego poszukiwania najlepszych rozwiązań.

Pamiętam jak pewnego razu, kiedy prowadziłam zajęcia w jednej z klas gimnazjalnych, wychowawca opowiedział historię swojej córki: „Chciała studiować medycynę, lecz zarówno ja, jak i moja żona byliśmy temu przeciwni, zwłaszcza ze względu na zaległości z jednego z przedmiotów wymaganych na egzaminie. Córka jednak nie dawała za wygraną, szukając wciąż nowych argumentów na uzasadnienie swojego pomysłu. Wpadłem wtedy na rozwiązanie. Poprosiłem znajomego lekarza, żeby wzięł moją córkę na chwilę na oddział i pokazał jej ten zawód z najgorszej strony. Tak się też stało. Córka podczas pobytu w szpitalu zamiast zniechęcić się – zafascynowała się praktyką lekarską. Dziś studiuje medycynę.” Działanie skonfrontowało jej wyobrażenia z rzeczywistością. Poszerzyło jej perspektywę i sprawiło, że pojawiły się nowe dylematy (np. gdzie studiować, jaki wybrać kierunek), które wymagały podjęcia decyzji.

Realizując zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego, często działamy w pewnej „przestrzeni”, w której możemy kreatywnie sprawdzać użyteczność swoich pomysłów, a pozostając otwarci i zaangażowani – nadawać naszej pracy głęboki sens. Na tej drodze pewne nasze działania mogą się nie udać – rodzice mogą nie przyjść na spotkanie w poradni, nauczyciele podczas prowadzonego szkolenia mogą zacząć ziewać, a młodzież kupić na przerwie słonecznik do łuskania (co z mojej perspektywy jest najgorszą z trzech wymienionych opcji) – ale wszystkie ewentualne niepowodzenia stają się dla nas ważną wskazówką, dzięki której możemy doskonalić swój warsztat pracy.

Realizując nasze zadania w poradni będziemy koncentrować się na:

- prowadzeniu indywidualnego i grupowego doradztwa edukacyjno-zawodowego, współpracy z rodzicami uczniów (podstawa prawna:

⁵ Rozporządzenia MEN z 30 kwietnia 2013 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. 2013 poz. 532).



Ustawa o Systemie Oświaty z 7 września 1991r z późniejszymi zmianami⁶ i Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie Szczegółowych Zasad Działania Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych z 1 lutego 2013 r.⁷).

- prowadzeniu diagnozy i wydawaniu opinii (regulacje prawne: jw. oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie Ramowych Statutów Publicznego Przedszkola oraz Publicznych Szkół z dnia 21 maja 2001 r.⁸, Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych⁹, Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy z późniejszymi zmianami¹⁰).
- udzielaniu nauczycielom, wychowawcom, szkolnym doradcom zawodowym pomocy w planowaniu i realizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego (reguluje: *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie Szczegółowych Zasad Działania Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych z dnia 1 lutego 2013 r.*¹¹).

⁶ Ustawa z dnia 7 września z 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. 1991 nr 95 poz. 425, z późn. zm.).

⁷ Rozporządzenie MEN z 1 lutego 2013 w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych w tym poradni specjalistycznych (Dz. U. 2013 poz. 199).

⁸ Rozporządzenie MEN z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. 2001 nr 61 poz. 624, z późn. zm.).

⁹ Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób nie mających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób nie mających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz. U. Nr 214, poz. 1808).

¹⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

¹¹ Rozporządzenie MEN z 1 lutego 2013 w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych w tym poradni specjalistycznych (Dz. U. 2013 poz. 199).

W jaki sposób realizować powyższe zadania? Zależy to od różnych czynników...

Kasia – młodszy stażem doradca zawodowy w poradni, która uczestniczyła w zajęciach prowadzonych przeze mnie – powiedziała mi pewnego razu: „Przeszłam twoją szkołę, nie potrafię przyjmować osób w pół godziny. Często jest to kilka spotkań”.

Tak więc nasze wcześniejsze doświadczenia, osobista „filozofia pomagania”, otwartość na ciągłe uczenie się, a także to, jakich wybieramy dla siebie nauczycieli – będą nadawać prowadzonemu doradztwu indywidualny rytm, który wybrzmiewa później w życiu innych osób. Doradca uczy się nie tylko na szkoleniach, kursach i studiach podyplomowych, ale przede wszystkim zbiera swą wiedzę poprzez otwartość na każdego człowieka, zauważenie jego indywidualnej sytuacji i odniesień oraz analizowanie zastosowanych metod i narzędzi, które wykorzystał w procesie pomocy.

Wiele razy przekonałam się, jak bardzo młodzież potrzebuje doradztwa i wsparcia. W realizowanym przeze mnie ostatnio projekcie uczestniczyli tylko wybrani uczniowie gimnazjum. Przez otwarte drzwi, które zostawiałam, czekając na umówione spotkania, zaglądali inni – pytając lub prosząc o możliwość uczestniczenia w zajęciach. Czasem pytali nawet rodzice. Chcieli rozmawiać z kimś spoza szkoły, kto znalazłby czas, by wysłuchać ich opowieści i do kogo mogliby mieć zaufanie. Gimnazjaliści mówili do mnie: „Naprawdę nie mamy z kim porozmawiać, rodzice kompletnie nie orientują się, jak to teraz wygląda”.

Doświadczenia innych poradni, jak na przykład Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej nr 2 w Krakowie, która od kilku lat stwarza możliwość konsultacji „na wolnym powietrzu” podczas Targów Edukacyjnych, czy Festiwalu Zawodów, przekonują, że doradztwo edukacyjno-zawodowe jest potrzebne praktycznie

wszystkim uczniom. Szukają oni odniesień, potwierdzenia własnych wyborów i „pewności w niepewności”. Młodzież, nawet ta zdecydowana o wyborze przyszłego zawodu, może odczuwać potrzebę rozwikłania innych dylematów – na przykład: „Jak wyglądają studia? Rynek pracy? Co innego mógłbym robić w życiu? W jaki sposób mogę opanować swój stres przed egzaminami...?”. Doradztwo edukacyjno-zawodowe rozszerza się dziś na różne obszary życia człowieka, a podejmowane decyzje życiowe i zawodowe mają za każdym razem zindywidualizowane tło. Jako osoby pomagające możemy dostrzegać i wydobywać różne jego odcienie, barwy i kontury...

Do refleksji nad możliwymi ścieżkami prowadzenia poradnictwa chciałabym zaprosić doradców zawodowych, psychologów, pedagogów, coachów i inne osoby, którym bliska jest tematyka pomagania. Publikacja skierowana jest głównie do pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych, przedstawiając różnorodne „mapy” i „szlaki”, które dowolnie można przyjmować, modyfikować lub odrzucać. Każda droga jest bowiem niepowtarzalna.

Praca podzielona została na trzy rozdziały. W pierwszym z nich poszukuję odpowiedzi na pytanie: „Jak być doradcą na początku XXI wieku?”. Zmieniająca się rzeczywistość i związane z nią specyficzne wymagania na rynku pracy, brak stałości zatrudnienia, wdrażana w sektorze edukacji koncepcja uczenia się przez całe życie, narzuca nam, jako doradcom przyjęcie odpowiedniej perspektywy rozumienia swojej roli i możliwych oddziaływań. W poszukiwaniu odpowiedzi przywoływane będą współczesne koncepcje prowadzenia doradztwa edukacyjno-zawodowego. Wybiorę z nich to, co może mieć szczególne znaczenie w kontekście pracy w poradni. Przedstawione zostaną także formy pracy biorące pod uwagę poradnictwo indywidualne, grupowe oraz udzielanie informacji w procesie pomagania.

W rozdziale drugim dzielę się własnymi doświadczeniami, opisując określone sytuacje z praktyki, możliwości skorzystania z narzędzi coachingowych w pracy doradcy, przedstawię sprawdzone scenariusze zajęć grupowych oraz sposoby realizacji zadań w środowisku lokalnym.

Rozdział trzeci zawiera przykłady dobrych praktyk i rozwiązań stosowanych przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne. Został on opracowany w oparciu o dostarczone mi materiały wewnętrzne placówek i rozmowy z ich przedstawicielami.

Aneks zawiera arkusze zadań, propozycje opowieści, które wykorzystać można podczas prowadzenia doradztwa edukacyjno-zawodowego. Znajdują się tam również: zestawienie obowiązujących regulacji prawnych oraz przydatne adresy internetowe.

Przytoczone w książce przykłady pochodzą z mojej praktyki w poradni psychologiczno-pedagogicznej; w celu zachowania anonimowości, zmienione zostały dane osób i kontekst przytoczonych sytuacji.

Mam nadzieję, że przekazanie osobistej filozofii pomagania oraz metod i technik, które doprowadziły do wielu sukcesów w prowadzonym doradztwie, stanie się inspiracją dla innych w budowaniu swojego warsztatu pracy. Odkrywając świat drugiego człowieka, sami rozwijamy własną wrażliwość, uczymy się „wciąż na nowo” odpowiedniej komunikacji, prowadzimy wewnętrzne dialogi, zmagając się czasem z trudnościami. Niesienie pomocy jest za każdym razem dla nas, jako doradców zindywidualizowanym wyzwaniem, a podejmując je, w konsekwencji rozwijamy się sami – jako osoby.

Za sterem okrętu,
czyli jak być doradcą zawodowym
w XXI wieku

Część
1

Ciągle dostosowywanie żagla do warunków na wodzie i zmian wiatru jest kluczem do osiągnięcia prędkości maksymalnej.
Eduard Rodes

1.1. Otwieranie przestrzeni – doradca pracuje sobą

Niewielki gabinet doradcy zawodowego. Biurko, dwa krzesła, biblioteczka. W pierwszym momencie, gdy weszłam do swojego nowego gabinetu, czułam pustkę. W jaki sposób miałam sprawić, by w pokoju tym młodzież i ich rodzice czuli się dobrze? Ku niezadowoleniu diagnozujących Wechslerem, biurko zwykle lądowało pod oknem, krzesła były donoszone, a biblioteczka wypełniona została projektami i pomysłami do realizacji. Niedługo potem, prawdopodobnie ze względu na skargi współpracowników, którzy martwili się o jakość podłogi, dostałam możliwość pracy w dużym, jasnym pokoju, na fotelach przy niewielkim stoliku.

Kilka lat później, prowadząc wspólnie z koleżanką Elą grupę wsparcia dla pedagogów szkolnych, usłyszałam ciekawą radę. Jedna z uczestniczek skarżyła się, że pomimo iż jej gabinet wypełniony był różnymi narzędziami przygotowanymi do pomocy, a ona sama została wystarczająco wyszkolona, nie odwiedzało jej na przerwie żadne dziecko. Ela powiedziała wtedy proste zdanie: „Otwórz drzwi”. „Dzieciaki będą zaglądać, pytać, interesować się. Ty natomiast będziesz musiała być w gotowości na to, by nawiązać z nimi kontakt...”

Gabinet doradcy zawodowego w poradni różni się jednak od tego w szkole. Otwarcie przez nas drzwi ma raczej symboliczne znaczenie. To my jako doradcy zapraszamy do kontaktu, jesteśmy dostępni, służymy pomocą, łączymy własne doświadczenie ze współpracą z innymi specjalistami. Jako doradcy jesteśmy zapraszani w niezwykłą podróż. Odwiązujemy liny cumujące, rozwijamy na wietrze żagle i po bardziej lub

mniej burzliwych wodach oceanu, staramy się dopłynąć do wyznaczonego celu. Jak sprawić, by podróż ta miała znaczenie? By była kluczowym doświadczeniem w życiu młodego człowieka?

Każda relacja posiada swoją dynamikę, czas trwania i uczestników, mających różne koncepcje świata, marzenia, bagaż doświadczeń. Jest więc niepowtarzalna. Być może inny doradca wykorzystałby inne narzędzia, poprowadził dialog w innym kierunku... Pomimo tej różnorodności oddziaływać musimy być świadomi tego, na co mamy wpływ jako doradcy. Te aspekty relacji, które zależą od nas, możemy bowiem wypełnić profesjonalizmem i nieustannie pracować nad ich wysoką jakością.

Rozważmy najpierw wpływ osobistych przeżyć i emocjonalnego zaangażowania osoby udzielającej pomocy. Pewna anegdota mówi: „Trzech doradców zawodowych szuka pracy. Podczas rozmowy pracodawca zapytał ich, co robili w swojej poprzedniej pracy. Pierwszy doradca powiedział: «Przeprowadzałem wywiady z ludźmi. Robiłem to cały dzień i codziennie». Drugi doradca odpowiedział: «Rozmawiałem z ludźmi i słuchałem ich skarg». Trzeci doradca uśmiechnął się, pomyślał i z entuzjazmem wykrzyknął: «Pomagałem ludziom znaleźć pracę, jakiej chcieli»”.

W przytoczonej anegdocie w świetle reflektorów stają przekonania, motywacje i emocje związane z wykonywaną pracą. Prowadząc doradztwo edukacyjno-zawodowe powinniśmy rozpoznać i zbadać te obszary. Możemy to zrobić odpowiadając na kilka pytań. Niektóre z nich to:

- ♥ Co jest moim głównym zasobem w pracy?
- ♥ Co jest unikalne w tym, co robię?
- ♥ Co w mojej obecnej pracy najbardziej lubię?
- ♥ Co chciałbym zmienić?
- ♥ Jak wyobrażam sobie swoją pracę za 5/10 lat?

Omawiany punkt odniesienia w udzielanej pomocy może wynikać także z naszych indywidualnych doświadczeń związanych z wyborem

szkoly czy zawodu. Jaką rolę pełnili wtedy nasi rodzice? Przyjaciele? Czy sami korzystaliśmy z pomocy doradcy zawodowego? Niedawno usłyszałam, jak jeden z doradców zawodowych opowiadał historię z czasów swojego liceum. Nie wiedział, który profil edukacyjny wybrać – humanistyczny czy biologiczno-chemiczny. Wraz z kolegą udał się więc do pani pedagog, która przeprowadziła dwa testy i poprosiła, aby zgłosili się po wyniki za kilka dni. Na kolejnym spotkaniu pedagog udzieliła mu informacji: „Możesz wybrać profil humanistyczny albo biologiczno-chemiczny”. Czy doświadczenie to wpłynęło na jego podejście do swojej pracy? Zapewne tak, gdyż w prowadzonym przez niego doradztwie priorytetowe miejsce zajmuje rozmowa z szukającym pomocy.

Jak w każdym procesie udzielanej pomocy, podlegamy także wpływowi mniej lub bardziej uświadomionych emocji. I tak na przykład w niektórych opowieściach osób, którym udzielono wsparcia, znajdujemy podobne wątki do naszych doświadczeń życiowych. Radzący się pytają wprost o naszą karierę szkolną i zawodową, sprawdzają nasze zadowolenie w związku z wykonywanym zawodem... Usłyszałam niedawno od znajomego psychologa: „Pewnego razu przyszedł do poradni chłopak, żeby porozmawiać. Powiedział, że ma poważny problem. Ale oznajmił mi, że opowie mi o nim dopiero wtedy, jeśli ja najpierw udzielę szczerzej odpowiedzi na jego jedno pytanie. Brzmiało ono: «Czy lubi Pani swój zawód?». Słuchał uważnie tego, co i w jaki sposób mówiłam...”

Emocje pozwalają zaangażować się w relację, być empatycznymi. Mogą również być dla nas ważnymi wskazówkami, które wykorzystać możemy w procesie pomagania. W udzielanej pomocy kluczową rolę odgrywa także to, w jakim stopniu my sami pozostajemy autentyczni¹², gdyż:

- ♥ Zachęca to szukających pomocy do bycia otwartymi, zaangażowanymi, obecnymi tu i teraz. Jako doradcy poprzez własną autentyczność modelujemy i zachęcamy do podobnych zachowań osoby wspomagane. Dzięki temu jesteśmy w stanie lepiej je zrozumieć i zaoferować użyteczną informację. Także osoba uczestnicząca w zajęciach może dostarczać nam opinii zwrotnej na temat prowadzonego doradztwa.
- ♥ Budowane jest zaufanie w relacji. Pokazujemy osobie wspomaganej, że ufamy jej na tyle, aby mogła powierzyć nam prawdę o sobie.
- ♥ Informacje, które zdobywamy o osobie wspomaganej, pochodzą z różnych kanałów komunikacyjnych. Jeśli osoba pozostaje autentyczna w relacji, łatwiej nam zebrać dane, zrozumieć ją i przekazać właściwą informację zwrotną.
- ♥ Plany, które powstają, mogą być dynamicznie dostosowane do prawdziwych potrzeb szukającego pomocy.

Skoro bycie autentycznym w relacji ma tak duże znaczenie, wydaje się, że my sami stajemy się narzędziem pomocy. Jak o każde inne narzędzie, trzeba o nie dbać (a w tym przypadku wyjątkowo starannie) i je doskonalić. Wśród prowadzących psychoterapię czy coaching uważa się dużą potrzebę korzystania z mentoringu i superwizji. Powstają także sieci wsparcia dla doradców zawodowych pracujących w poradniach psychologiczno-pedagogicznych. Wydaje się jednak, że najczęściej doradcy korzystają ze wzajemnej pomocy w gronie specjalistów poradni. Zaletą tej formy jest z jednej strony stosunkowo łatwa dostępność konsultacji, z drugiej wysoko wyspecjalizowane grono umożliwiające wybór osoby, która w określonej sytuacji/problemie potrafi udzielić kompetentnego wsparcia. Część placówek, dbając o wysoką jakość udzielanej pomocy przez pracowników, decyduje się na zatrudnienie superwizora, z którym raz w tygodniu/miesiącu można omówić trudne sytuacje w prowadzonym doradztwie.

¹² *Authenticity – How to Remain Authentic With Yourself and Others*, <http://managementhelp.org/personal-wellness/authenticity.htm#remain> (dostęp: 2015-08-27).

1.2. Właściwy kierunek – wybrane dylematy etyczne w poradnictwie

*Łatwiej jest walczyć o zasady,
niż żyć zgodnie z nimi.*

Alfred Adler

Przypuśćmy, że do naszego gabinetu trafia osoba, która ze względu na niepowodzenia szkolne chce zmienić liceum na szkołę zawodową. Co w takiej sytuacji będzie dla niej dobre? Wydaje się, że bez rozszerzenia pola problemowego o motywację, radzenie sobie ze stresem, zainteresowania, uzdolnienia, wsparcie społeczne, nie jesteśmy w stanie jednoznacznie stwierdzić, która decyzja byłaby lepsza, czyli prowadziłaby do rozwoju osoby wspomaganej.

Na myśl przychodzi mi sytuacja, kiedy podczas prowadzonego spotkania z gimnazjalistką do mojego gabinetu wpadł rodzic, który „widział lepiej”, co dla jego dziecka jest dobre. Przerwał rozmowę, wymuszając, aby wybór zawodu był zgodny z jego preferencjami. Przemknęły przez moją głowę myśli: „Czy zapraszając rodzica do dialogu, będę miała szansę działać na rzecz dobra dziecka?”, „Czy lepiej jest wzmocnić szukającego pomocy poprzez indywidualne doradztwo, a następnie przekazać rodzicowi wyniki pracy?”. W tym przypadku wystarczyłoby spokojnie wysłuchać rodzica i przekazać mu informację, co do celu prowadzonego doradztwa. Równocześnie zapytałam na osobności gimnazjalistkę: „Co myślisz o tym, by Twoja mama uczestniczyła w naszym spotkaniu?”. Jej odpowiedź, a także moje zapewnienie rodzica o wzięciu pod uwagę istotnych dla niego kwestii, umożliwiło prowadzenie dalszego dialogu.

Kierowanie się dobrem szukającego pomocy zakłada, że odpowiedzi na wewnętrzne dylematy są w nim samym, a my tylko – jak odkrywcy skarbów – musimy być na tyle uważni, aby ich nie przeoczyć i wydobyć je na zewnątrz. Dźwi-

gnią w tym procesie staje się stosowanie odpowiednich technik prowadzenia rozmowy i dobry kontakt z drugą osobą.

Ważną kwestią pozostaje także poufność rozmowy. Młodzi ludzie powierzając ważne dla nich kwestie często pytają czy poruszane tematy pozostaną jedynie pomiędzy nimi a doradcą.

Poufność buduje most zaufania do nas. Jednak co wtedy, gdy przychodząca do nas młodzież jest niepełnoletnia, a w trakcie prowadzonego doradztwa ocieramy się o problemy typu: uzależnienia, złe wpływy środowiska, zachowania autoagresywne, przemoc w rodzinie? W sytuacji naszych dylematów etycznych związanych z zachowaniem poufności rozmowy ważne jest kierowanie się zasadą dobra osoby wspomaganej. Możemy zadać sobie pytanie: Czy podane informacje zagrażają w poważny sposób życiu czy zdrowiu? Czy ujawnienie ich odniesie pozytywny skutek dla radzącego się? Czy inne osoby, jak na przykład pedagog szkolny, rodzice znają jego problem? Przed ujawnieniem informacji należy poinformować osobę wspomaganą o takiej konieczności. Podczas rozmowy z rodzicem możemy zaproponować podjęcie konkretnych działań, które mogą pomóc dziecku, np. konsultację lekarską z powodu obniżonego nastroju.

W większości przypadków poufność rozmowy może jednak zostać zachowana. Kwestia ważnych wyborów życiowych, szkoły, zawodu angażuje często rodziców, którzy chcą współuczestniczyć i wspierać w podejmowaniu decyzji. Zakładając, że nasz szukający pomocy ma być „autorem” swojej kariery, można zaangażować rodziców do dialogu ze swoim potomkiem. Włączenie ich w proces decyzyjny jest szczególnie istotne, gdy radzący się jest osobą przewlekle chorą czy niepełnosprawną. Część odpowiedzialności za podjęte decyzje (związaną np. z dowozem dziecka do szkoły, pobytem w internacie, trybem nauczania, kosztami) znajduje się bowiem w rękach rodziców. Propozycja dia-

logu wprowadza rodziców w rolę ważnych osób w kształtowaniu kariery młodzieży.

Czasem rodzice proszą jednak o rozmowę sam na sam z doradcą. Zgoda z naszej strony na taką formę spotkania może spowodować, iż młody człowiek, który nie zna tematu rozmowy, straci zaufanie do nas. Może się jednak zdarzyć, że rodzicom bardzo zależy na tego rodzaju kontakcie. Wspominam sytuację, gdy prowadziłam doradztwo dla córki nauczycielki. Mama poprosiła mnie o rozmowę w cztery oczy. Myślałam, że dotyczyć będzie potencjału córki, jednak mama – ze względu na to, iż była w środowisku osobą znaną – chciała się jedynie upewnić, czy rozmowy z jej córką mają charakter poufny...

Jako doradcy winniśmy także dostarczać możliwie najlepszej wiedzy, metod i narzędzi. Dzięki ewaluacji (która przebiegać może na każdym etapie prowadzonego doradztwa, np. poprzez obserwację, pytania o informacje zwrotną, ankiety ewaluacyjne) możemy stale doskonalić nasze metody pracy. Uczestnictwo w superwizjach, konsultacjach, szkoleniach, korzystanie z aktualnych badań, literatury przedmiotu może znacząco podnosić jakość prowadzonego wsparcia.

Doradca działac powinien w granicach swoich kompetencji. Jeśli dany problem wykracza poza jego kompetencje, dobrze jest odesłać radzącego się do innego specjalisty, np. psychoterapeuty, logopedy, lekarza. W sytuacjach trudności zdrowotnych, w tym braku aktualnej opinii lekarskiej, skierowanie na konsultacje/dodatkowe badania jest szczególnie istotne dla przebiegu doradztwa.

Do naszego gabinetu trafia mozaika osób różnych wyznań, poglądów, orientacji seksualnej, pochodzenia, wyznawanych wartości. Jedną z podstawowych zasad etycznych jest zachowanie tolerancji i szacunku do godności człowieka oraz respektowanie różnorodności osobowości. Ale co zrobić, gdy prezentowane przez szukającego pomocy wartości są całkowicie sprzeczne

z przyjmowanymi przez doradcę? Perspektywa osoby wspomaganej i perspektywa doradcy opiera się na różnych doświadczeniach, wiedzy i wyobrażeniach. Czy doradca może wprost wyrazić swoje wątpliwości poszerzając perspektywę radzącego się? Czy raczej powinien wspierać go na ścieżce kariery niezależnie od własnych wartości i poglądów? Dylemat ten obecny jest nie tylko na gruncie doradztwa, ale także psychoterapii i coachingu. Przyjmuje się, że jeśli wartości i poglądy szukającego pomocy są diametralnie sprzeczne z wartościami doradcy (często dotyczy to odmiennego rozumienia tego, co jest dobre, a co złe, np. oczekiwań szukającego pomocy, że doradca będzie wspierał go w działaniach, które doradca ocenia jako złe) i uniemożliwia to prowadzenie procesu pomocy, można zaproponować mu konsultację u innego specjalisty, komunikując radzącemu się powstałą trudność w zaistniałej relacji.

1.3. Zanurzając się w znaczenia – w perspektywie poradnictwa całonocowego

*Drzazga mojej wyobraźni
czasem zapala się od słowa.*

Halina Poświatowska

Współczesne doradztwo edukacyjno-zawodowe nie powinno być zamknięte w „kapsule przeszłości”. Krytyczne spojrzenie na życie ludzkie może doprowadzić do wniosku o braku oczekiwanej linearności i przewidywalności. Musimy przyznać, że nie mamy pojęcia, jak będzie wyglądał świat za 5, 10 i więcej lat. Istnieją oczywiście pewne przewidywania (na przykład zawodów przyszłości), ale na ile się one sprawdzą? Nie wiemy. Czy kilkadziesiąt lat temu, ktoś mógł przewidzieć rewolucję informatyczną? Możliwość wspólnej pracy w czasie rzeczywistym z inną osobą z drugiej półkuli naszej planety, a nawet orbity? Moja prababcia, która pierwszy raz oglądając telewizję, nie potrafiła uwierzyć, że łyżwiarze figurowi nie mają przyklejonych łyżew do lodu,

prawdopodobnie nie mogłaby również pojąć, że ukończenie prestiżowych studiów nie gwarantuje otrzymania ani dobrze płatnej pracy, ani jej wykonywania do końca życia.

Rozwiązania technologiczne i zmieniające się zjawiska społeczne wymagają od nas posługiwania się „nowym językiem”, w którym tworzone znaczenia opisują nas, nasze miejsce we wszechświecie i to, co dla nas ważne. Skoro w dzisiejszym świecie „stała jest tylko zmiana”, a na podejmowane wybory w znaczący sposób wpływają nieoczekiwane okoliczności życia, stawia to sens tradycyjnie pojmowanego „doradztwa” – w którym chcemy projektować w przyszłość to, co wiemy teraz – w dość kłopotliwej sytuacji. Ponieważ nie mamy kontaktu z przyszłością, nasz język opisujący jej znaczenia pozostanie niepewny i ograniczony. Przyjmując pokorną postawę wobec własnej niewiedzy, zamiast posługiwania się gotowymi rozwiązaniami, sprawdźmy, „w jakim języku” możemy myśleć o swojej pracy, aby miała ona dla nas i innych znaczenie.

Aktualne tendencje w poradnictwie edukacyjno-zawodowym rozszerzają zakres działań na różne grupy wiekowe. Szczególną uwagę poświęca się okresom przejścia do kolejnych etapów życia¹³. Aktywne rozważanie różnych opcji edukacyjno-zawodowych staje się ważnym aspektem życia człowieka, wzajemnie pozostając w relacji z innymi obszarami. Wpisane jest w to ogólny zakres poradnictwa całonocnego. Nasza podróż będzie więc miała charakter całościowy, uwzględniając różne warunki i możliwości zapisane na mapie osoby wspomaganej. Jest doświadczeniem, które radzący się może powtórzyć, szukając ważnych dla siebie rozwiązań na różnych etapach życiowych. Wybór szkoły czy zawodu ma więc charakter dynamiczny, stając się jednym z życiowych procesów.

¹³ Zob. D. Pisula, *Poradnictwo kariery przez całe życie*, KOWEŻIU, Warszawa 2009, s. 14, http://www.euroguidance.pl/publikacje/poradnictwo_kariery_przez_cale_zycie.pdf (dostęp: 2015-08-27).

Współczesne poradnictwo znacznie wykracza więc poza interpretację wyniku trzech literek otrzymanych w teście Hollanda. Mając charakter procesowy, jest ukierunkowane na poszukiwanie znaczeń, sensu własnej rzeczywistości i egzystencji. Doradca występuje w roli towarzysza, eksperta od rozumienia procesu i stosowania odpowiednich narzędzi, a nie od udzielania odpowiedzi za osobę. Wspiera w poszukiwaniu tego, co dla danej osoby ma znaczenie. Stwarza warunki do rozwoju kompetencji społecznych, uczenia umiejętności kreatywnego radzenia sobie w sytuacjach trudnych i samodzielnego poszukiwania informacji.

Poradnictwo staje się więc współtworzeniem znaczeń i rozwiązań na różnych etapach i w różnych momentach życiowych. Może więc być powtarzalne w czasie: w zmieniających się warunkach raz podjęta decyzja nie musi być decyzją na zawsze.

Całonocna perspektywa podkreślana jest w aktualnych koncepcjach poradnictwa edukacyjno-zawodowego. Cenne jest to, iż powstały one w oparciu o codzienną praktykę kontaktu z osobą wspomaganą, następnie poszukiwanie i formułowanie reguł oraz podejmowanie prób tworzenia modeli prowadzonego poradnictwa. Proces ten nie jest skończony. My także, w naszej codziennej pracy, poszukując znaczeń i odniesień możemy koncepcje oraz metody rozwijać, współtworzyć i dzielić się nimi. Nie tylko możemy pielęgnować ziarna, które posiał ktoś inny, możemy sami stać się „siewcami” dobrych idei w poradnictwie.

1.3.1. Twórczy dialog – koncepcja socjodynamiczna Vance Peave’go

Koncepcję socjodynamiczną Peave’go właściwie można w całości zastosować w naszej codziennej pracy. Wybrałam z niej to, co może mieć szczególne znaczenie biorąc pod uwagę specyfikę pracy doradcy zawodowego w poradni

psychologiczno-pedagogicznej. Dogłębna analiza tej koncepcji znajduje się w publikacji *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*.

Sam termin „socjodynamiczny” wywodzi się z założenia, iż zrozumienie ludzi zachodzi poprzez zrozumienie społecznych związków, w które się angażują (a nie poprzez poszukiwania wewnętrznego „ja” ukrytego w głębinach psyche)¹⁴. Każda jednostka zajmuje unikalną przestrzeń życiową, dlatego zrozumienie tej przestrzeni, nadanie nowych znaczeń i podjęcie działań nie jest możliwe bez dialogu. Peavy uważa, że gdy ludzie nawiązują dialog powstaje transformująca moc, która może zmieniać ich życie. Dialog ten może być niezwykle twórczy zarówno dla osób, które poszukują pomocy, jak i dla doradców. Jak więc go budować, by stał się wyzwalającym i inspirującym procesem? Co znaczy „pomagać” w takim ujęciu?

Peavy uważa, że jesteśmy zanurzeni w świecie idei. Dzięki nim możemy porozumiewać się, znajdować różne odniesienia i perspektywy. Sekretem skutecznego pomagania jest przyjęcie założenia, że idee kierują działaniami. Refleksje nad ideami i ich znaczeniem oraz namysł nad doświadczeniem, uczuciami, spostrzeżeniami są drogowskazami w życiu. W praktyce oznacza to, że można badać myśli, uczucia, działania za pomocą konstrukcji językowych¹⁵. Aby opisać swoje doświadczenia, uczucia, myśli ludzie wykorzystują różne słowa, zdania. Często posiadają one zindywidualizowane znaczenia. Przykładem niech będzie używany przez młodzież zwrot „muszę się ogarnąć”, który może dotyczyć różnych spraw i podjęcia różnych działań. Zadając pytania o indywidualne znaczenie (Co to dla Ciebie znaczy „ogarnąć się”? Po czym byś poznał,

że się „ogarnąłeś”? Co musiałbyś zrobić, żeby się „ogarnąć”? Jaki możesz zrobić pierwszy krok, żeby się „ogarnąć?”), przybliżyliśmy się do rzeczywistości znaczeń drugiej osoby. Ona także może odkryć, że za jej słowami kryją się głębokie znaczenia. Richard Rorty pisał: „Każdy człowiek nosi w sobie zestaw słów, których używa do uzasadnienia swoich działań, swoich przekonań i swojego życia. Są to słowa, przy pomocy których opowiadamy czasem perspektywicznie, czasem retrospektywnie historię naszego życia”¹⁶.

Podstawową metodą dotarcia do nieuświadomionych znaczeń jest tak zwane empatyczne zestrojenie. Kiedy jednostka czuje się prawdziwie wysłuchana, zyskuje lepszy dostęp do swoich wspomnień, jest zdolna wyrazić takie uczucia jak wstyd, poczucie winy, lęk¹⁷. W procesie tym doradca nie występuje w roli eksperta, posiadającego wyjątkową wiedzę, ponadprzeciętne cechy i umiejętności. Nie jest to relacja eksperta i manekina, lecz dwóch osób, z których każda wnosi istotny wkład do procesu zestrainowania znaczeń. Dlatego w procesie doradztwa osoba pomagająca nie stosuje z góry założonych interwencji, a wykorzystuje materiał, który zbiera w procesie udzielanej pomocy. Doradca odchodzi także od udzielania gotowych porad, a raczej dąży do wzmacniania i rozwijania potencjału osób tak, aby w przyszłości mogły samodzielnie „projektować swoje kariery” i osiągać zamierzone cele. Jest on towarzyszem, który pomaga w przejściu momentów krytycznych i wspiera w indywidualnym uczeniu się konstruowania biografii zawodowej oraz całościowej. W swojej pracy doradcy muszą być zdolni do autorefleksji, praktykować „uważność” w celu zrozumienia relacji, która polega na ciągłym zaangażowaniu oraz wykraczaniu poza własne przekonania, uznawane za pewnik. Poradnictwo staje się bricołażem. Niemożliwe jest podanie konkretnego schematu rozmowy czy właściwej interwencji,

¹⁴ R.V. Peavy, *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne Teatr Grodzki, Bielsko-Biała 2014, s. X, http://www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/images/Poradnictwo_socjodynamiczne.pdf (dostęp: 2015-08-27).

¹⁵ Tamże, s. 2.

¹⁶ Tamże, s. 11.

¹⁷ Tamże, s. 111.

gdyż nie istnieją uniwersalne zasady w tym zakresie. Każdy kontakt jest niepowtarzalny. Doradca stosuje swobodnie rozmaite narzędzia, bada wyłaniające się znaczenia, możliwości i doświadczenia życiowe¹⁸. Peavy proces doradztwa nazywa „spotkaniem” pomagającego z „osobą poszukującą pomocy” (nie zaś „klientem”) w rozwiązaniu jej osobistego problemu. Pytanie „do jakiego zawodu się nadaję”, winno być według niego zastąpione bardziej zasadniczym: „jak powinienem żyć?”.

Najsukuteczniejszymi narzędziami w procesie są narzędzia komunikacyjne, czyli: słowa, metafory, znaczenia, symbole, opowiadania i mapowanie. W procesie nawiązywania relacji ważna jest zasada gotowości na zmianę i działanie. Określenie „opór klienta” zastąpione jest stworzeniem takich warunków, aby osoba osiągnęła gotowość do uczestniczenia w procesie. Peavy uważa, że tylko czynności i koncepcje osobiście znaczące prawdziwie angażują i dają głęboką motywację do działania.

1.3.2. Od recepty do procesu – koncepcja Marka Savickasa

W procesie doradczym, według Savickasa, osoba wspomagana opowiadając historię podkreśla wybrane zdarzenia, którym nadaje znaczenie tworząc narracyjną „prawdę”, zgodnie z którą żyje. Zadaniem doradców jest umiejętne wysłuchanie (a więc znalezienie kluczowych nadawanych znaczeń przez osoby wspomagane), a także pomoc w zintegrowaniu zarówno przeszłych doświadczeń, jak i konstruowanych opowieści¹⁹.

Paradygmaty proponowanego przez Savickasa doradztwa kariery XXI wieku to²⁰:

¹⁸ Tamże., s. 14-19.

¹⁹ J. Minta, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEŻIU, Warszawa 2012, s. 20, <http://www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/images/czytelnia/od-aktora-do-autora.pdf> (dostęp: 2015-08-27).

♥ **Od cech i stanów do kontekstu:** Doradcy często używają tak zwanych obiektywnych środków i profili normatywnych. Testy dają statyczne, abstrakcyjne i uproszczone wyniki. Metody te nie są wystarczające w opisie wielowymiarowych, dynamicznie zmieniających się osób, które współdziałają i dostosowują się do różnorodnych kontekstów. Nie ujmują osoby wspieranej jako posiadającej funkcje adaptacyjne i organizującą siebie w perspektywie czasu i codziennych doświadczeń. Dostrzeżenie i zbadanie tych kontekstów staje się istotne dla doradcy.

♥ **Od recepty do procesu:** Badania podłużne przeprowadzone przez US Bureau of Labor Statistic²¹ wskazały, że młodzi ludzie od 16 do 36 roku życia przeciętnie zmieniają swoją pracę 9,6 razy. Skoro zmiana pracy następuje przeciętnie co dwa lata, pojedynczy wybór określonego zawodu staje się raczej mitem niż realnością. Paradoks polega na tym, że doradcy nadal chcą określać przyszłą karierę, podczas gdy osoby wspomagane stale zmieniają pracę. Obecnie szukają oni pomocy w radzeniu sobie z szybko zmieniającymi się wymaganiami rynku pracy, podniesieniu ich kompetencji społecznych, pomocy w podejmowaniu decyzji oraz umiejętności kreatywnego uczestniczenia w osobistych, społecznych i rodzinnych ekosystemach. W doradztwie kariery należy więc skupić się na uczeniu umiejętności radzenia sobie w sytuacji dynamicznych zmian. Doradcy zamiast dyskutować o tym „co robić”, powinni raczej rozmawiać o tym „jak to robić”.

♥ **Od liniowej przyczynowości do dynamiki nieliniowej:** wielu tradycyjnie rozumiejących

²⁰ M. L. Savickas, *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*, „Journal of Vocational Behavior” 2009, nr 75, s. 239-250, <http://levensontwerp.nl/Documenten/life%20design%20article.pdf> (dostęp: 2015-08-27).

²¹ *Numbers of jobs held, labor market activity, and earnings growth among younger baby boomers: results from more than two decades of longitudinal survey*, <http://www.bls.gov/nls/nlsy79r19.pdf> (dostęp: 2015-08-27).



proces pomocy doradców, opiera swoją praktykę na założeniu, że uzdolnienia i zainteresowania osoby pozwalają przewidzieć dalszy rozwój kariery. Niestety (a może na szczęście) nie jest to prawdą. Proste, tradycyjne sekwencje diagnoz różnicowych, wskazań, recept, zaczerpnięte z praktyki medycznej muszą zostać zrewidowane. Doradztwo staje się dynamicznym procesem, a dokładniej całą serią następujących po sobie drobnych procesów. W trudnym zadaniu projektowania życia przez osobę wspomaganą, jednorazowy kontakt rzadko będzie wystarczający. Doradztwo, aby osiągnęło swoje cele, wymaga czasu, podczas którego rozpoznawane będą indywidualne zasoby człowieka w dynamicznym ekosystemie, a wytworzone hipotezy robocze winny być poddane testowaniu i ocenianiu. Savickas mówi o doradztwie jako o procesie iteracji. W procesie tym osoba wspomagana obserwuje siebie, analizuje to, co zostało zaobserwowane czy wymyślone, dokonuje wyboru, który na podstawie analizy wydaje się najbardziej optymalny i korzystny, następnie wprowadza zmiany, testuje, wyciąga wnioski i w poszukiwaniu „słabych ogniw” znów staje się obserwatorem. Proces ten cyklicznie się powtarza.

☛ **Od naukowych faktów do rzeczywistości narracyjnej:** W przeważającej części XX w. indywidualne kariery były określane przez obowiązujące normy społeczne: najpierw wykształcenie, potem praca, a na końcu rodzina. Stawały się one układami odniesienia, dzięki którym uzyskiwana była integracja i uznanie społeczne. Obecnie jesteśmy świadkami rosnącej różnorodności zindywidualizowanych realiów, które stają się odległe od tradycyjnych ścieżek. Ludzie w każdym wieku wracają do szkół, uczestniczą w dodatkowych szkoleniach, tracą pracę, rozwodzą się – bez konieczności utraty społecznego uznania. Jeśli będziemy jako doradcy posługiwać się językiem norm z XX wieku, nasz język będzie niezrozumiały dla „radzących się”. Nie należy on do ich indywidualnego doświadczenia

i osobistej narracji. Poprzez analizę używanego języka i stworzonych opowieści możemy zrozumieć indywidualną sytuację osoby, jej kontekst i pochodzenie. Doradca ma ułtwić proces przetwarzania doświadczeń, otwierania się na nowe perspektywy i elastycznego dostosowania się do zmieniającej się rzeczywistości.

☛ **Od opisu do modelowania:** Savickas odnosi się także do kwestii prowadzenia ewaluacji i zapewnienia jakości procedur doradczych. Skuteczne doradztwo jest zindywidualizowane i jakkolwiek próba dostosowania go do standaryzowanego postępowania jest sprzeczna z jego istotą. Inne dziedziny naukowe takie, jak matematyka, meteorologia, biologia, genetyka, ekonomia badają różne podejścia, w których złożone wzorce są modelowane i symulowane w celu prognozowania zachowań podobnie złożonych systemów. W modelach doradczych i metodach wykorzystywanych w doradztwie kariery skupić się trzeba na modelowaniu fraktalnych wzorów, starając się przewidzieć stabilne konfiguracje zmiennych, bardziej niż na pojedynczych rezultatach uzyskanych w procesie ewaluacji prowadzonego doradztwa.

Przeniesienie modelowania na grunt doradztwa daje możliwość zmierzenia się z najważniejszą kwestią krytyki wobec doradztwa kariery, jaką jest brak empirycznie sprawdzanej wydajności.

Savickas uważa, że interwencje doradcy winny wspierać wszystkie pięć wyżej przytoczonych założeń dotyczących ludzi i ich życia. Są to: konteksty możliwości, dynamiczne procesy, nieliniowy postęp, wiele rzeczywistości i osobiste wzorce.

1.3.3. Satysfakcjonujące życie – koncepcja Johna Krumboltza

Ciekawą koncepcją, która może stanowić podstawę do położenia właściwego akcentu w trakcie prowadzonych zajęć z doradztwa, jest

„koncepcja planowania szczęśliwych zbiegów okoliczności” (HLT – Happenstance Learning Theory)” rozwinięta w 2009 r. przez Johna Krumboltza.

HLT próbuje tłumaczyć, dlaczego i w jaki sposób ludzie podążają w życiu różnymi ścieżkami i z tej perspektywy opisuje rolę doradcy zawodowego²².

W swoich pracach twórcy HLT powołują się między innymi na badania nad wpływem nieoczekiwanych zdarzeń na przebieg życia, które w latach 90-tych przeprowadziły Deborah G. Betsworth i Jo-Ida Hansen. Wyniki badań pokazały, iż 2/3 z 237 uczestników uważało, że przypadkowe, niespodziewane zdarzenia znacząco wpłynęły na przebieg ich karier (są to między innymi relacje z innymi, niespodziewany awans, bycie we właściwym miejscu i czasie²³).

HLT zakłada, że zachowanie ludzkie jest produktem niezliczonych doświadczeń uczenia się, które dostępne są zarówno w zainicjowanych przez osobę sytuacjach, jak i tych nieplanowanych. Każda sytuacja posiada swój potencjał, jeśli będziemy chcieli wykorzystać ją dla własnego rozwoju.

Wynikami uczenia się są między innymi umiejętności, zainteresowania, wiedza, przekonania, wrażliwość, emocje, działania podejmowane w przyszłości.

Krumboltz pisze, iż w ciągu swojego życia był zatrudniony między innymi jako ogrodnik, sprzedawca gazet, kierowca, rolnik, operator wiertarki, pracownik odlewni aluminium, ope-

rator windy, degustator naleśników, asystent publikacji książek, spiker radiowy, trener tenisa, nauczyciel algebry, oficer, doradca zawodowy, psycholog-badacz, profesor, autor. Stwierdza, że nigdy wcześniej nie przewidziała takiej ścieżki swojego zatrudnienia. Stawia pytanie: Kto może wiedzieć, czym jeszcze będzie zajmował się w swoim przyszłym życiu? Krumboltz przytacza także sytuacje, gdy przemawiał do kilku tysięcy doradców zawodowych w czasie prowadzenia zajęć grupowych. Zwykle zadawał pytanie: „Jesteś obecnie zatrudniony jako doradca kariery. Czy podjąłeś decyzję, aby zostać doradcą kariery, gdy miałeś 18 lat?” Liczba doradców, którzy odpowiedzieli na to pytanie pozytywnie, równa się zero. Skoro więc doradcy nie mogli przewidzieć swojej ścieżki kariery, jaki mamy interes, by upierać się przy tym, aby młodzi ludzie byli zdolni przewidzieć swoje zawodowe cele?

Podstawowe propozycje Krumboltza:

- ♥ Celem doradztwa jest pomoc klientom w uczeniu się podejmowania działań, aby ich kariera i osobiste życie były bardziej satysfakcjonujące – nie jest nim podjęcie pojedynczej decyzji o wyborze zawodu²⁴. Klienci nie są rozumiani tylko jako jednostki, ale mogą być to także grupy – całe klasy, szkoły, populacje z danego kraju. Doradcy kariery powinni wspierać w pokonywaniu kolejnych „progów” życia – nie tylko w wyborze pracy. Niektóre z tych progów to: przejście pomiędzy zatrudnieniem a byciem bez pracy, od stanu wolnego do małżeństwa, od bycia parą do zostania rodzicami, od pracy do emerytury, od życia do śmierci. Praca doradcy wykracza poza nazwanie samego celu. W naszym społeczeństwie słowo „niezdecydowany” posiada negatywną konotację. Krumboltz proponuje, żeby zamiast nazywać siebie niezdecydowanym (jakim rzeczywiście według niego każdy rozsądny człowiek powinien być) lepiej mówić, że jest się osobą o otwartym umyśle (ang. open minded).

²² J. D. Krumboltz, *The Happenstance Learning Theory*, „Journal of Career Assessment” 2009, nr 17, <http://web.stanford.edu/~jdk/HappenstanceLearningTheory2009.pdf> (dostęp: 2015-08-27).

²³ D. G. Betsworth, J-I. C. Hansen, *The categorization of serendipitous career development events*, Journal of Career Assessment 1996, cyt. za: J. Mika, *Od...*, dz. cyt., s. 32.

²⁴ J. D. Krumboltz, *The...*, dz. cyt., s. 141.

- ☛ Prowadzone oceny (np. za pomocą testów) nie powinny być używane w celu dopasowania cech osobowych do danych zawodów. Stają się one raczej jednym z wielu tematów, które dyskutowane są w relacji z klientem. Oceny wykorzystywane są, by stymulować uczenie się i rozwój „radzącego się”²⁵.
- ☛ Klienci podejmują działania, które umożliwiają uczenie się generowania korzyści w sytuacjach nieprzewidywalnych. Nieplanowane wydarzenia są normalnym i koniecznym komponentem każdej kariery. W takich sytuacjach każda osoba musi ocenić, czy potencjalne korzyści są warte potencjalnego ryzyka. Klienci mogą uczyć się radzenia sobie w takich sytuacjach poprzez podejmowanie nowych aktywności – jak nowe hobby, złożenie aplikacji na staż, wzięcie na siebie inicjatywy w poznaniu nowych ludzi, zaangażowanie się w szkolny projekt. Osoba podejmuje więc działania stawiające ją w sytuacji, w której może zebrać pewne doświadczenia, rozpoznając potencjalne możliwości i wykorzystując je, by odnieść przyszłe korzyści.
- ☛ Sukces zajęć doradczych jest szacowany poprzez dokonania klienta w realnym świecie poza sesjami doradczymi. Klienci uczą się poprzez działanie w świecie zewnętrznym, dlatego po każdej sesji klient wyznacza sobie przynajmniej jedno odpowiedzialne działanie, które chce wykonać do następnego spotkania. Krumboltz nie nazywa tego „pracą domową” ze względu na negatywne skojarzenia związane z przymusem szkolnym w wykonywaniu zadań, które zwykle wyznaczane są przez nauczyciela. W tym przypadku to klient powinien sformułować i wyrazić chęć realizacji zadania. Jeśli zadanie nie zostanie wypełnione, doradca powinien podsumować to słowami „widocznie były tego ważne powody” – być może zadanie było zbyt trudne, nie odpowiadało prawdziwym potrzebom osoby, a może przeszkody były natury

obiektywnej. Zadanie ma być czymś, co klient będzie uważał za pomocny krok w kierunku bardziej satysfakcjonującego życia²⁶.

Przedstawione powyżej koncepcje mogą rozświetlić nasze drogi doradców początku XXI wieku. Praca w poradni daje nam szansę rzeczywistego przeobrażenia założeń w codzienną praktykę, ewaluacji, dostosowania metod do sytuacji osób wspomaganych i budowania relacji, w której osoba wspierana odszukuje nowe znaczenia i nowego siebie. Współczesne doradztwo zawodowe zbliża się w swoich założeniach do coachingu (szczególnie coachingu kariery i life coachingu) i może korzystać z jego metod i narzędzi rozwojowych²⁷.

Dzięki praktyce możemy rozwijać powyższe koncepcje i nadawać swojej pracy głęboki sens. Jeśli – jako doradca – mam udać się w podróż, to tylko wtedy, gdy nie boje się nowych, nieoczekiwanych sytuacji, mam zaufanie do siebie i zaufanie do tych, którzy noszą w sobie marzenia i możliwości realizacji siebie samych w nieprzewidywalnej przyszłości.

1.4. Dynamika podróży – proces pomocy

Jedyny człowiek, który zachowuje się rozsądnie to mój krawiec.

Za każdym razem, gdy mnie widzi, bierze miarę na nowo.

Wszyscy inni próbują stosować stare miary.

G. Bernard Shaw

Odkrywanie sensu podróży rozpoczyna się wtedy, gdy wyruszamy w drogę. Aby móc dostrzec różne ujawniające się kolejno aspekty i na podstawie fragmentów informacji zbudować sche-

²⁶ Tamże, s. 145-146.

²⁷ Zob. T. Rostkowski, D. Danielewicz (red.), *Praktyki zarządzania kapitałem ludzkim w doradztwie zawodowym*, Difin S.A., Warszawa 2012, s. 153-156.

²⁵ Tamże, s. 143-144.

mat całości – potrzebny jest czas i budowane zaufanie²⁸.

Jednym z moich ważniejszych doświadczeń zawodowych była realizacja projektu, w którym uczniom zapewniono 11 godzin indywidualnego doradztwa. Spotkania odbywały przez kilka miesięcy raz na dwa tygodnie. W trakcie uczestnictwa młodzież w odpowiednim dla siebie tempie odnajdywała istotne dla siebie życiowe pytania, sprawdzała różne możliwości, i wybierała te ścieżki, które pozwalały im pełniej rozwijać swój potencjał. Zmiana była zauważalna nie tylko przez samych uczniów, ale także wychowawców, nauczycieli i dyrektora. Słyszałam takie opinie, jak „Nie wiem, co Pani z tym uczniem zrobiła, ale w końcu ma motywację do nauki”, albo też „Od kilku lat sprawiał poważne problemy wychowawcze, a teraz zaangażował się aktywnie w życie szkoły...”

Okazało się jednak, że dla niektórych uczniów 11 godzin to za mało – zdążyliśmy jedynie dotknąć istotnych problemów, a inni po kilku spotkaniach już trafiali na właściwe tory i mieli dużą energię do podejmowania działań zgodnych z wyznaczonymi przez siebie celami. Dla każdego ucznia proces pomocy był zindywidualizowany w zależności od potrzeb, poziomu zaufania, poruszanej tematyki i podejmowanych przez nich, bądź nie, działań poza zajęciami. W jaki sposób można więc opisać proces pomocy?

Aby tego dokonać, posłużmy się wpierrw metaforą mapy.

Mapa jest obrazem rzeczywistości. To „fragment opisu terenu – wykonany zazwyczaj niestaranie. Teren nieustannie się zmienia. Każda, nawet najdokładniejsza, mapa się dezaktualizuje”²⁹.

²⁸ Zob. J. Diamond, L. S. Jones, 2012: *Droga powstaje gdy idziesz. Psychologia procesu w praktyce*. Wyd. Eneteia, Warszawa s. 58.

²⁹ A. H. Kobrzyński za: M. Bennewicz., 2011: *Coaching i mentoring w praktyce*. Wyd. G+J Gruner, Warszawa. s. 51.

Podróżując, często bierzemy ze sobą mapy (w dzisiejszych czasach częściej w formie odbiornika GPS), aby nie zgubić się w gąszczu ulic, ścieżek i szlaków. Czasami jednak w pamięci GPS pozostają zdezaktualizowane dane i musimy zawrócić albo przemierzamy dodatkowe kilometry, np. ze względu na niespodziewane roboty drogowe. Innym razem na drodze zobaczymy tęczę, której mapa nie uwzględni. Odbiornik GPS pomaga w ogólnej orientacji w terenie, jednak udanie się w podróż niesie za sobą pewne ryzyko zmiany mapy i dostosowania jej do terenu oraz potrzeb podróżującego.

Co jest mapą w naszej podróży z szukającym pomocy?

Przypuśćmy, że do naszego gabinetu trafia młody człowiek, który jest uzdolnionym muzykiem. Myśli on o karierze prawniczej, która zapewni mu stabilną pracę. Uczy się mało systematycznie, godzinami może natomiast tworzyć muzykę. Mapa będzie obrazem rzeczywistości odcisniętym w jego umyśle. Ten obraz ukształtowany został przez znaczące osoby, informacje płynące z mass mediów lub dotychczasowe doświadczenia. Jednym z drogowskazów na jego mapie może być pogląd, że „zawód muzyka jest skazany na niepowodzenie”, innym – że „zawód prawnika zapewnia stabilną pracę”, jeszcze innym – że „prawnikiem można zostać ucząc się mało systematycznie”. Chcemy zrozumieć, według jakich zasad została ułożona mapa radzącego się. Jakie informacje bierze pod uwagę tworząc obraz rzeczywistości. Jeśli w trakcie naszych zajęć osoba ta przeprowadzi wywiad ze znajomym prawnikiem, jej „mapa” może się zmienić. Okazuje się bowiem, że studia prawnicze wymagają na przykład systematycznej pracy i „wkuwania na pamięć”, a ukończenie ich nie gwarantuje uzyskania dobrze płatnej pracy.

W jaki sposób zinterpretuje ona teraz nową informację? Czy powie: „OK, nie nadaję się do tego”, czy raczej: „muszę zacząć systematycznie pracować, by osiągnąć cel”?

Ta sama sytuacja może być różnie zinterpretowana przez różne osoby. To, co dla jednych będzie wyzwaniem, dla innych pozostanie działaniem bezsensownym. Badanie map i ich indywidualnej interpretacji jest dla nas jako doradców niczym podróż, która pozwala odkryć i budować nie tylko karierę, ale także pomagać w różnych wyborach życiowych, opierając się o znaczące wartości, drogowskazy uczuć i marzeń.

Podążając za zmieniającą się mapą szukającego pomocy i jej interpretacji, warto pamiętać, że współczesna rzeczywistość w obszarze tendencji na rynku pracy, informatyzacji społeczeństwa, globalizacji czy rozwoju technologicznego dynamicznie się zmienia. W podróży, w której uczestniczymy z osobą wspomaganą tylko przez chwilę, dobrze jest zwrócić uwagę na elastyczność i kreatywne dostosowanie się do zmian. Uczymy, że mapa przez całe życie wymagać będzie stałej aktualizacji i nowych interpretacji.

W relacji doradczej mamy do czynienia z dwiema mapami – mapą szukającego pomocy i mapą doradcy. Jedna i druga strona posiada pewien багаż doświadczeń, wiedzy, umiejętności. Każda z osób uczestniczących w relacji ma przekonanie o prawdziwości swojej mapy, która według niej w odpowiedni sposób odzwierciedla rzeczywistość. Przykładem niech będzie poniższa sytuacja:

Ostatnio miałam szansę pracować z chłopakiem, który chciał zostać policjantem. Jego cechy osobowości i głębokie zainteresowania miały inny charakter niż wymagane na stanowisku policjanta. Podejrzywałam wpływ rodziny, a także projekt realizacji pożądanых wartości w tym zawodzie, jak np. poczucie bezpieczeństwa finansowego. W pewnym momencie postanowiłam porzucić swoje opinie i oceny. Zaufać temu, że wybór należy do radzącego się, a nie do mnie. Przeprowadziłam krótkie ćwiczenie. Poprosiłam, aby napisał na kartkach wszystkie interesujące go zawody. Następnie, aby wyobraził sobie siebie w każdym z nich – i przedstawił je poprzez

pozycję ciała, opowiedział o tym, co robi, lubi i co jest w danej pracy trudne. Gdy skończył pokazywać zawód policjanta, byłam pod wrażeniem. Ten młody chłopak w jednej chwili wyprostował się i mocnym tonem upomniał mnie, że nie przechodzę po pasach. Myliłam się. On wiedział lepiej... Jednak najciekawsza część zajęć nastąpiła później, kiedy samodzielnie zaproponował, jak mógłby połączyć swoją pasję do mechaniki samochodowej z zawodem policjanta, jednocześnie pozostając otwartym na różne możliwości w życiu.

Maciej Bennewicz pisze: „budowa naszego układu nerwowego, który wytworzył zdolność dokonywania złożonych opisów, decyduje o tym, że rzutujemy przeszłe, nieaktualne mapy na nowy, zmieniony teren. Im bardziej ten mechanizm jest sztywny, pozbawiony elastyczności, tym częściej nieaktualne, fragmentaryczne mapy mają być przewodnikami po zmienionym otoczeniu³⁰”.

Co się stanie, jeśli w prowadzonym doradztwie będziemy korzystać tylko z map, które my jako prowadzący nosimy sami w sobie? Czy unikniemy rzutowania na życie drugiego człowieka naszej (nieaktualnej?) perspektywy? Doświadczenie pokazuje, że mamy większą motywację do realizacji decyzji podjętych w sposób wewnętrzzsterowny, niż tych, które pochodzą z mapy drugiego człowieka, nawet jeśli nazywa się on doradcą. H. Jackson Brown mawiał: „Ludzie obierają różne drogi szukając spełnienia i szczęścia. Fakt, że nie idą Twoją drogą, nie oznacza, że się zgubili”.

Jak wynika z przeprowadzonych badań³¹ wśród osób korzystających z pomocy doradców zawodowych w różnych instytucjach na terenie miasta Wrocław, osoby wspomagane najbardziej

³⁰ Tamże, s. 53.

³¹ A. Czerkawska, *Jakość poradnictwa zawodowego – sens spotkania z doradcą*, „Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego” 2004, nr 28.



akcentują znaczenie rozmowy z doradcą – staje się ona ważniejsza od uzyskania konkretnych wskazówek, recept, wytycznych. Większość z osób wspomaganych oczekuje prawdziwego zaangażowania w ich sprawy.

Prowadzone badania przez B. Wojtasik wśród młodzieży, których celem było zdiagnozowanie oczekiwań młodzieży w stosunku do doradcy, wskazują, iż młodzież potrzebuje głównie doradców życzliwych, miłych i sympatycznych oraz potrafiących rozumieć drugiego człowieka.³²

Umiejętność czytania i rozumienia map osób wspomaganych wymaga od nas odpowiedniego nastawienia, otwartości, uważnego słuchania i empatii, a także przekazywania informacji zwrotnej (feedbacku). Jako doradcy możemy nadać odpowiedni kierunek w procesie pomocy, gdy w centrum naszego zainteresowania znajduje się mapa radzącego się. W praktyce wchodzimy w świat nadawanych przez niego znaczeń, używanego języka i wyrażanych emocji, próbując rozszerzyć i pomagając w aktualizacji jego mapy. Skoro wiemy już, według której mapy mamy czytać odpowiedni kierunek – czas pomyśleć o podróży.

1.4.1. Etapy podróży – tworzenie relacji

Na pierwszym etapie naszej podróży, kluczowe jest nawiązanie dobrego kontaktu z osobami wspomaganymi. Stworzenie życzliwej atmosfery wpływa na jakość rozmowy i jej dalszy przebieg. Budowana jest ona przez takie elementy, jak: swobodny ton głosu, uśmiech, przyjazne gesty, kontakt wzrokowy, postawę ciała upodabniającą się do postawy rozmówcy oraz odpowiednie posługiwanie się przestrzenią³³.

³² Zob. B. Wojtasik, *Podstawy poradnictwa kariery*, KO-WEZiU, Warszawa 2011, s. 66, http://www.euroguidance.pl/publikacje/podstawy_poradnictwa_kariery.pdf (dostęp: 2015-08-27).

Należy wziąć pod uwagę, że na początkowym etapie osobom radzącym się często towarzyszy początkowa nieufność. Osoba wspomagana może zastanawiać się, „czy doradca jest chętny i zdolny do pomocy?”³⁴. Często jako doradcy jesteśmy „sprawdzani”, na ile można nam zaufać – zdarza się, że poruszane na pierwszym spotkaniu tematy nie mają większego znaczenia dla osoby wspomaganej. Jak pisze Schein, „pułapką dla pomagającego jest zbyt szybkie przejście do rozwiązania oraz udzielenie porad i wskazówek dotyczących hipotetycznego problemu. Tym samym pomagający odcina możliwość poznania, co rzeczywiście niepokoi klienta.”³⁵

Dopiero, gdy przejdziemy pierwszy „test”, gdy okażemy się godnymi zaufania, osoba może opowiedzieć nam o tym, co naprawdę jest dla niej ważne. Mówi się czasem, że najważniejsze w spotkaniu jest ostatnie pięć minut, kiedy to osoby szukające pomocy wnoszą istotne tematy, będąc już „krok od drzwi”.

Mówienie tego, co ważne o sobie, może się także rozpocząć od mówienia o „innych”. Tak było podczas jednego z moich spotkań doradczych:

Szukający pomocy: (3 minuty do końca spotkania) Mam do Pani jedno pytanie...

Doradca: Tak, słucham...

Szukający pomocy: Nie wiem, czy mogę o to zapytać, ale mam kolegę, który ma strasznie duże powodzenie u dziewczyn, ale właściwie z żadną z nich nie jest blisko. Zastanawiam się, czy lepiej, jakby był w życiu sam, czy też zaangażował się w takie związki?

³³ A. Bondaruk, *Narzędzia komunikacyjne podnoszące efektywność porozumiewania się doradcy zawodowego z klientem*, w: D. Kukla (red.), *Komunikacja w doradztwie zawodowym*, ITE, Radom 2008.

³⁴ Zob. E. H. Schein, *Pomoc. Jak ją oferować, dawać, akceptować*, Wyd. Marcin Bajda Management&Coaching, Warszawa 2012, s. 67.

³⁵ Tamże, s. 68.

Aby „przełamać pierwsze lody kontaktu”, warto zadbać o warunki zewnętrzne, które pozwolą osobie poczuć się bezpiecznie. Jeśli prowadzimy zajęcia grupowe, dobrą praktyką jest przygotowanie sali krzeseł/materacy, materiałów, urządzeń przed zajęciami. Szczególnie jest to istotne, gdy prowadzimy zajęcia metodami aktywnymi na terenie szkoły. Młodzież jest często przyzwyczajona do pracy w ławkach i propozycja przemeblowania klasy może spotykać się z ich oporem, a poza tym zajmuje nasz cenny czas. Dostępnym rozwiązaniem jest przygotowanie sali na przerwie przed zajęciami, prosząc o pomoc kilkoro uczniów.

Jeśli pracujemy w relacji indywidualnej, warto zadbać o przyjazną atmosferę otoczenia. Podstawową metodą naszej pracy będzie dialog, stwórzmy więc do niego dogodne warunki. Inaczej rozmawia się za biurkiem, inaczej siedząc na wyższym lub wygodniejszym od osoby wspomaganej fotelu, krzesłach położonych naprzeciwko siebie, a jeszcze inaczej na wygodnych fotelach przedzielonych małym stolikiem. Spójrzmy na nasz gabinet i zastanówmy się – czy my sami czulibyśmy się komfortowo w tym miejscu, gdybyśmy poszukiwali pomocy? Co możemy zrobić, aby przestrzeń zewnętrzna dawała poczucie bezpieczeństwa i stymulowała do dialogu? Ważna jest także pozycja ciała, odległość, którą zajmujemy w stosunku do osoby wspomaganej. Te komunikaty pozawerbalne często odgrywają znaczącą rolę w tworzeniu relacji. Pamiętajmy, że budowanie więzi to też drobne kroki, jak mówienie po imieniu do osoby oczekującej w poczekalni/na korytarzu, krótkie przedstawienie się doradcy, aby zbudować poczucie bezpieczeństwa i atmosferę sprzyjającą „dialogom”, a także prośba o przedstawienie się osoby poszukującej pomocy. Zadawane na tym etapie pytania to: Czy mógłbyś powiedzieć mi coś więcej o sobie? Czym się zajmujesz? Do której klasy chodzisz?

Ważne jest, aby na początku odnaleźć wspólną płaszczyznę dialogu...

Na pierwszym spotkaniu warto poświęcić czas na pytania o oczekiwania osoby wspomaganej. Można zadać pytania: Co Cię do mnie sprowadza? Jakie są Twoje oczekiwania? W czym mógłbym Ci pomóc? Co chciałbyś dla siebie osiągnąć poprzez uczestnictwo w zajęciach z doradztwa?

Przykładowy dialog z doradcą mógłby wyglądać tak:

Doradca: Co chciałbyś uzyskać dla siebie uczestnicząc w zajęciach?

Radzący się: Chciałbym wiedzieć, do jakiego zawodu się nadaję.

Doradca: Jak myślisz, jak by wyglądało Twoje życie, gdybyś „wiedział”?

Radzący się: Nie musiałbym się wciąż zastanawiać, wiedziałbym, do czego dążyć i co w życiu chcę osiągnąć.

Doradca: Rozumiem, że wybór zawodu jest związany ze znalezieniem celu, do którego warto dążyć.

Radzący się: Tak, chciałbym odnaleźć w swoim życiu coś ciekawego...

Doradca: Co to dla Ciebie oznacza „coś ciekawego”?

Radzący się: Jest kilka takich rzeczy, które lubię, ale nie wiem, czy one mają jakąś przyszłość.

Doradca: Zastanawiam się, co to znaczy dla Ciebie, że coś ma lub nie ma przyszłości?

Radzący się: No, jeśli coś ma jakąś przyszłość... znaczy, że będę mógł mieć z tego pieniądze i stabilność.

Doradca: Pozwól, że sprawdzę, czy dobrze Cię zrozumiałam. Chciałbyś podczas naszych zajęć odnaleźć to, co może być Twoim celem, do którego warto dążyć, co związane jest z tym, co Cię ciekawi w życiu i co mogłoby w przyszłości zapewnić Ci stabilizację i pieniądze.

Radzący się: Tak, o to chodzi, to byłaby idealna sytuacja.

Na zajęciach grupowych warto również zapytać o oczekiwania. Chociaż takie pytanie zadziwi młodzież, dzięki niemu mamy szansę odpowiedzieć na jej potrzeby i zapoczątkować dialog.



Dobłą praktyką jest praca w małych grupach (3-4 osoby), w których młodzież formuluje i zapisuje na rozdanych przez nas kartkach swoje oczekiwania. Następnie każda grupa przedstawia po 1 wybranym oczekiwaniu, zapisywanym na tablicy (przez osobę współprowadzącą zajęcia albo przez wybranego ucznia). Grupy kolejno wymieniają oczekiwania, a te, które się powtarzają, możemy dodatkowo zaznaczyć. Prowadzący może teraz ustosunkować się do nich mówiąc, co według niego możliwe jest do zrealizowania podczas zajęć, a co wymagałoby dłuższego lub indywidualnego kontaktu etc.

Przeznaczenie czasu na zebranie oczekiwań jest bardzo ważne, by pobudzić wewnętrzną motywację młodych ludzi do uczestniczenia w zajęciach.

Oczekiwania mogą się wyłaniać i zmieniać w trakcie procesu, podobnie jak w trakcie podróży zmienia się horyzont.

W rozmowie indywidualnej, podczas pierwszego spotkania, warto zapytać osobę, czy kiedykolwiek wcześniej miała kontakt z doradcą edukacyjno-zawodowym, jakie ma doświadczenia z tym związane oraz czym dla niej jest proces doradztwa, jak go rozumie. Przykładowe pytania to:

- ♥ Czy kiedyś miałeś kontakt z doradcą zawodowym?
- ♥ Co według Ciebie było pomocne, kiedy spotykałeś się z doradcą?
- ♥ Czy wydarzył się coś, czego chciałbyś uniknąć?

Każdy to trochę inaczej rozumie, więc chcę zapytać, czym dla Ciebie jest/lub po co jest doradztwo zawodowe?

Do odpowiedzi osób szukających pomocy możemy się ustosunkować mówiąc np.: „to ważne co zauważyłaś”, „ja widzę to raczej jako...” etc. Definiowanie „doradztwa” może odkrywać oczekiwania, rozumienie wzajemnych ról w jego

procesie. Jest to proces „uwspólnienia znaczeń” lub dostrzegania ich różnorodności. Od początku towarzyszy nam dialog. W nim wymieniamy się doświadczeniami i współkonstruujemy świat poprzez nadawanie mu nowych znaczeń.

Metodą zaczerpniętą z coachingu, którą możemy wykorzystać na pierwszych zajęciach, jest „podział odpowiedzialności”. Wspólnie z radzącym się konstruujemy listę tego, za co on w procesie doradztwa jest odpowiedzialny (osoby wspomagane często piszą: za zaangażowanie, otwartość, efekty pracy, wypełnianie zadań poza zajęciami), a za co odpowiedzialny jest doradca (my piszemy: narzędzia, kierowanie procesem). Podział odpowiedzialności uświadamia osobie wspieranej, że to ona jest aktywnym uczestnikiem zajęć, twórcą własnej kariery oraz życia i od niej zależą efekty prowadzonego doradztwa.

1.4.2. Kto trzyma ster? – budowanie kontraktu

Na pierwszym z planowanych spotkań budujemy z osobą wspomaganą wzajemny kontrakt. Zawieramy w nim to, co dla dwóch stron jest ważne w przebiegu doradztwa. Dobrze jest zapisać na kartce kwestie, o których mówi radzący się („Co według Ciebie jest ważne, by dobrze nam się pracowało razem?”) i takie, które z naszej perspektywy są istotne. Zaczynamy zwykle od propozycji osób wspomaganych, doprecyzowujemy ich znaczenie, następnie dyskutujemy o naszych.

Po sformułowaniu kontraktu warto go wspólnie podpisać. Jedną kopię może otrzymać osoba wspomagana, drugą możemy dołączyć do dokumentacji.

Prowadząc zajęcia grupowe możemy poprosić o „przytaknięcie głową” jako symboliczne wyrażenie zgody na przestrzeganie kontraktu, podniesienie ręki (my też ją podnosimy). Jeśli

ktoś nie chce wyrazić zgody – możemy zapytać, jakie ważne dla niego kwestie możemy jeszcze dodać.

Kontrakt zawiera takie kwestie, jak³⁶:

- ✓ punktualność,
- ✓ dobrowolność uczestniczenia w zajęciach doradczych,
- ✓ kwestię wyłączenia lub wyciszenia telefonu,
- ✓ kwestię dyskrecji i poufności rozmowy (w kontakcie indywidualnym ma ona obowiązywać z naszej strony, a nie po stronie osoby wspomaganej; w kontakcie z grupą proponujemy, że można mówić o zadaniach, ćwiczeniach, ale prosimy, aby nie opowiadać o konkretnych osobach),
- ✓ zasady wchodzenia/wychodzenia – ilość przerw i ich długość (klasa),
- ✓ określenie czasu spotkania, ilości przewidywanych zajęć,
- ✓ zasady wypowiedzi (obowiązują głównie w grupie, takie jak wzajemne słuchanie, komunikat typu „ja”, tolerancja),
- ✓ zasada „sprężyny” (w kontakcie indywidualnym – w zależności od potrzeb osoby wspomaganej – nad pewnymi tematami można zatrzymać się dłużej, inne możemy ominąć, jeśli osoba nie chce o nich rozmawiać),
- ✓ zasada „kosza do koszykówki” (przydatne w zajęciach grupowych trwających dłuższy czas: jeśli ktoś nagle wpada na pomysł, skomplementowanie, pytanie, które odbiega od aktualnej tematyki, może zapisać je na specjalnie przeznaczonym do tego miejscu, następnie powrócić do tematów z „kosza” w odpowiednim czasie).

Pierwsze spotkanie doradcze stanowi nasz punkt odniesienia, jest czasem wzajemnego poznania się, ustalenia ważnych dla przebiegu zajęć kwestii. Pierwszy etap to także uczenie się dialogu – oraz tego, że stery raz będą należeć do osoby wspomaganej, a innym razem przejmować je będzie doradca. Nad całością sytuacji

unoszą się duch starożytnej reguły: „Pacta servanda sunt” (umów należy dotrzymywać).

1.5. Rozwijanie żagli – formy pracy doradcy

Ustawienie żagli, a nie kierunek wiatru, wyznacza drogę, którą podążamy.
Jim Rohn

Udzielając pomocy za każdym razem decydujemy, jaką formę będą przybierać nasze działania. Wybór podyktowany może być wieloma czynnikami: potrzebami radzących się, założeniami o przewidywanych korzyściach zastosowania w danej sytuacji takiego a nie innego rodzaju działań, lub różnymi uwarunkowaniami zewnętrznymi. „Sposób ustawienia żagli” może się dynamicznie zmieniać w procesie prowadzonego poradnictwa. Zadajemy więc pytania: Czego potrzebują osoby szukające pomocy? Jakie działania mogą podjąć w tej sytuacji? Co jeszcze innego mogą zrobić? W jaki sposób w narzuconych ramach odnaleźć sens działań?

Kiedy zastanawiasz się jaką formę prowadzenia zajęć wybrać, myśl o tym jak o lepieniu dzbana. To jaką ostatecznie przybierze postać zależne jest od wielu czynników, jednak to właśnie Ty poprzez swoje rozumienie materiału i zaangażowanie w poszukiwanie rozwiązań nadajesz mu odpowiedni kształt.

1.5.1. Pomiędzy słowami a ciszą – poradnictwo indywidualne

Kluczem do budowy i utrzymania relacji z osobą wspomaganą jest proces komunikacji. Wydaje się, że jest to bardzo proste, jednak jak pisze E. H. Schein „bardzo trudno to wykonać rzetelnie³⁷”. Przed naszym gabinetem stają różne osoby – niektóre z problemami zdrowotnymi, które utrudniają normalną komunikację, inne

³⁶ Por. D. Pisula, *Poradnictwo...*, dz. cyt., s. 28.

³⁷ E. H. Schein, *Pomoc...*, dz. cyt., s. 103.

z systemem wartości, który odbiega od naszego, jeszcze inne, które przysły tutaj, bo im kazano. Nasza otwartość, uważność i chęć pomocy podlega wtedy szczególnej próbie. Moja koleżanka doradca zadała mi pewnego razu pytanie: „Czy mogę prowadzić doradztwo dla osoby, która jest niewidoma, sparaliżowana i nie wiem, jak porozumiewa się z otoczeniem?”. Pytania często rodzą się z obawy przed doświadczeniem nowej dla nas sytuacji, ale też są próbą odnalezienia kanału komunikacji, który pozwoli nam na nawiązanie relacji.

Każda rozmowa o charakterze doradczym ma charakter niepowtarzalny, trudno więc ująć ją w jeden ścisły, nawet ramowy schemat. Antoni Kępiński³⁸ pisze, iż wszelkie strukturyzowanie rozmowy jest niejako podręcznikiem *savoir-vivre*’u lub rozmówek w obcym języku, z których można skorzystać wtedy, gdy wśród naszych klientów czujemy się obco: „W bardzo powierzchownych kontaktach towarzyskich można posługiwać się stereotypowymi formułami. Również tam, gdzie dystans między rozmówcami jest zbyt wielki, np. w kontaktach z dygnitarzami, rozmowa może być ujęta w stereotypową regułę”.

Budując model rozmowy – można odnaleźć w niej specyficzne elementy, które da się uogólnić na różne sytuacje i procesy doradcze.

Dialog przenikają słowa i cisza. Umiejętność odnalezienia znaczeń w wypowiedzianych słowach i rozumienie wagi ciszy jest podstawowym zasobem w pracy doradcy. Słuchając, nie tylko podążamy za osobą wspomaganą, ale szukamy „odpowiedniego wiatru”, który zabierze ją w kierunku realizacji własnych marzeń i celów.

Sytuacja bycia słuchanym i poczucie bycia rozumianym często pozostaje ważnym doświadczeniem życiowym. W jednej z prowadzonych przeze mnie rozmów padły następujące słowa:

³⁸ A. Kępiński, *Poznanie chorego*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1989, s. 104.

Radzący się: Mój partner cały czas mi mówi, że powinnam zmienić pracę i to kompletnie mi nie pomaga.

Doradca: A jak myślisz, co by Ci pomogło?

Radzący się: Gdyby miał czas mnie wysłuchać.

Słuchanie może zachodzić na kilku poziomach. Z jednej strony, jako doradcy, słuchamy siebie – otwierają się nasze mapy, wiedza, doświadczenia, emocje. Z drugiej strony empatycznie podążamy za klientem, dając mu poczucie rozumienia. Z trzeciej – słuchamy globalnie, próbując uchwycić prawdziwe znaczenia.

Podczas spotkania doradczego możemy aktywnie korzystać z własnych map lub je wycofywać.

Jeśli szukający pomocy przychodzi do nas po konkretną informację (np. jak długo trwają studia z medycyny? Czy są one dwu czy jednostopniowe? Jakie umiejętności są cenione na rynku pracy? Co muszę zrobić, żeby założyć działalność gospodarczą?) – korzystamy z „własnych map”, czyli wiedzy, doświadczenia i przekazujemy dostępne informacje.

Inną sytuacją jest, kiedy osoba wspomaganą nie wie, „jaką szkołę wybrać”, „w jakim zawodzie by się sprawdziła”, „co chce robić w przyszłości” – wtedy wycofujemy własne mapy, aktywnie słuchając jej „opowieści”.

Na głębszym poziomie słuchamy osoby wspomaganą w sposób globalny. Polega to na słuchaniu nie tylko warstwy słów, ale także odkrywaniu nowych znaczeń, obrazów, metafor. Możemy zauważyć zgodność lub brak zgodności pomiędzy warstwą słów a przeżywaniem, nagle ożywienie się, trudność w podjęciu pewnych zadań lub zakłócenie procesu.

Na tym poziomie słuchania doradca korzysta ze swojej intuicji, odbiera informację, której nie daje się bezpośrednio zaobserwować i wykorzystuje ją tak samo, jak słowa wydobywają-

ce się z ust osoby radzącej się³⁹. Doradca może na przykład powiedzieć: „Kiedy o tym mówisz w ten sposób, mam wrażenie, jakbyś chciał złapać coś, co stale Ci ucieka. Wydaje się, że to, czego chcesz, masz na wyciągnięcie ręki, podchodzisz blisko, a to nagle się oddala...”. Kiedy słuchamy globalnie osób wspomaganych, koncentrujemy się na relacji lub problemie, próbując odnaleźć odpowiednie słowo, obraz: „chcąc słuchać globalnie, musisz być bardzo otwarty i delikatnie skoncentrowany, wrażliwy na subtelne bodźce, gotowy do odebrania informacji pochodzącej ze wszystkich zmysłów – z wnętrza siebie, ze środowiska wokół ciebie, ze świata otaczającego twego klienta⁴⁰”. Wydaje się, że słuchanie globalne jest jak malowanie obrazów. Warto je wykorzystać w sytuacji impasu w procesie, kiedy osoba wspomagana opowiada nam o trudnościach, które ją przytłaczają lub kiedy odzywa się jej wewnętrzny krytyk. Używając metafor do opisanego tego, co przeżywa pozwalamy jej „ogarnąć” trudne sprawy nadając im symboliczne znaczenie. Niektórzy radzący się sami budują metafory, które odzwierciedlają ich aktualną lub przyszłą sytuację. Podążając za stworzonymi przez nich obrazami, dopytując o możliwości, mamy szansę na odnalezienie właściwych rozwiązań.

Uważne, czyli skuteczne słuchanie jest więc bramą, przez którą możemy dotrzeć do nieznanego rzeczywistości drugiego człowieka. W rozdziale tym przedstawię techniki, które nadają odpowiedni kierunek i energię prowadzonej rozmowie. Przytoczone przykładowe dialogi pochodzą z własnej praktyki poradniczej, dlatego też zdarza się, że różne techniki współistnieją w danym opisie. W rzeczywistości bowiem techniki rozmowy możemy dowolnie łączyć ze sobą, aby osiągnąć jak najlepszy efekt.

³⁹ H. Kimsey-House i in., *Coaching koaktywny. Zmiany w biznesie. Zmiany w życiu*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2014, s. 58.

⁴⁰ Tamże, s. 58.

Głębokie znaczenia – klaryfikacja

Opowieści osób wspomaganych są często wielowątkowe, niepokładane, a rzucone kluczowe słowa mieszają się z innymi. Klaryfikacja jest z jednej strony sprawdzaniem naszego rozumienia, ale co może ważniejsze – dzięki klaryfikacji osoba radząca się ma szansę odkryć głębokie dla siebie znaczenia i ich właściwe rozumienie. Osoby wspomagane potrzebują jasności, uporządkowania swoich myśli i odkrywania ukrytych znaczeń. Czasem jest to po prostu sprawdzanie innej perspektywy: „Czy chodzi o to, że...”, „Brzmi to jak...”, „Słyszę, że...”.⁴¹

Klaryfikacja jest swoistym filtrowaniem wypowiedzianych słów. Poszukiwaniem w dialogu tego, co jest ważne. Zatrzymaniem się nad słowami. Ogniskuje i nadaje ostrości widzeniu „stanu rzeczy”. Pomaga podczas podróży we mgłę odnaleźć właściwy kierunek.

Przykładowy dialog:

Radzący się: Moje życie wymknęło mi się z rąk.

Mam złe kontakty z rówieśnikami, nie wierzę w siebie, kiedyś byłam zupełnie inna.

Doradca: Rozumiem, że Twoje życie zmieniło się odkąd zachorowałaś.

Radzący się: Tak, zmieniło się wszystko. Tak chciałabym, żeby było jak dawniej...

Doradca: Opowiedz mi o tym jak było dawniej.

Radzący się: (...)

Doradca: Słyszę, że kiedyś potrafiłaś z łatwością nawiązywać kontakty z innymi. Czy jest jakaś jedna rzecz, którą mogłabyś przenieść ze swojej przeszłości do dnia dzisiejszego?

Radzący się: Tak, mogłabym mniej przejmować się tym, co pomyślą o mnie inni.

Na progu nieznanego – nazywanie

Jest to umiejętność wykorzystywana w coachingu, którą możemy także zastosować prowadząc rozmowę doradczą. Jeśli widzimy np. rozbież-

⁴¹ Tamże s. 60.

ność między przeżywaniem osoby, postawą jej ciała a tym co mówi, możemy powiedzieć: „widziałam uśmiech na Twojej twarzy, kiedy o tym mówiłaś”, kiedy widzimy rozbieżność między dwoma/lub więcej kwestiami poruszanymi przez radzącego się, mówimy mu o tym. Nie przywiązujemy się do słuszności naszych spostrzeżeń, a raczej dochodzimy do nieograniczonej swobody dzielenia się swoimi przypuszczeniami⁴².

Przykładowy dialog:

Radzący się: Moi rodzice mówią mi, że jako księgowa znajdę dobrą pracę. Nie lubię matematyki i jak myślę o zawodzie księgowej, to jest to najgorsza rzecz, którą mogłabym robić.

Doradca: Czy mogę Ci powiedzieć, jak to wygląda z mojej perspektywy?

Radzący się: Jasne.

Doradca: Wydaje mi się, że z jednej strony chcesz realizować siebie w tym, co sprawia Ci dużo radości, a z drugiej nie chcesz zawieść swoich rodziców.

Radzący się: Hmm, chyba tak jest. Wiem, że oni chcą dla mnie dobrze.

Doradca: Zastanawiam się, co to może dla nich znaczyć: „żeby było Ci dobrze”. Czy znaczy to, żebyś miała dobrze płatną pracę, której nie lubisz?

Radzący: Właściwie to nie wiem, muszę ich o to zapytać. Myślę, że po prostu martwią się o moją przyszłość.

Zmiana perspektywy – metaspójzrenie

Zmiana perspektywy i popatrzenie na swoją sytuację z dystansem służą uzyskaniu szerszego obrazu i otwiera przestrzeń dla nowych znaczeń. Możemy ją wykorzystać, gdy mamy wrażenie, że osoba wspomagana „wpadła w koleinę”, z której trudno jej wyjść. Spróbujmy wyobrazić sobie, że wsiadamy z radzącym się do helikoptera, który wzniesie się na wysokość 3 tysiące metrów. Z tej perspektywy popatrzymy na życie klienta.

Przykładowy dialog:

Radzący się: Naprawdę nie wiem, co mogę zrobić w tej sytuacji.

Doradca: Czy jest w Twoim życiu jakaś osoba, którą podziwiasz?

Radzący się: Teraz nie, ale kiedyś była, to Doda.

Doradca: Co takiego Ci się w niej podobało?

Radzący się: Że niezależnie od tego, co inni o niej pomyśleli, realizowała w swoim życiu to, co sobie postanowiła (...).

Doradca: Jak myślisz, gdyby spojrzała ona na Twoją sytuację, co mogłaby Ci poradzić?

Radzący się: (chwila ciszy) Żebym wzięła się do roboty i dążyła do tego, czego chcę.

Doradca: Jak Ci pasuje ta wskazówka?

Radzący się: (z dużą refleksyjnością). Tak, to jest to, czego potrzebuję w tej sytuacji.

Czerpiąc z wyobraźni – metafora

Metafora umożliwia czerpanie inspiracji z doświadczenia, wyobraźni i intuicji. Zarówno my, jak i nasi poszukujący rady partnerzy możemy „wnosić” w proces doradcy metaforę. Pracując na nich dostrzegamy zasoby, ale i ewentualne trudności. Łatwiej też przyjąć osobie metaforę, np. „kiedy do mnie mówisz, czuję się jakbym był na skrzyżowaniu, po którym jeździ mnóstwo aut, w różnych kierunkach i zastanawiam się, którą drogą tak naprawdę chcesz pojechać”, zamiast „Wiesz, masz taki natłok myśli, że trudno mi się Ciebie słucha”. Nasze metafory mogą być korygowane, uzupełniane przez osoby wspomagane („widzę to raczej tak...”).

Pracując z metaforą możemy uzyskać głębski wgląd w sytuację.

Przykładowy dialog:

Radzący się: Widzę tę sytuację, jak wielkie drzwi. Czasem te drzwi się otwierają, a czasem są zamknięte.

Doradca: Co znajduje się za tymi drzwiami?

Radzący się: Jest tam tajemniczy ogród, piękny i dostępny tylko dla odważnych, którzy potrafią zachwycić się jego urodą.

⁴² Tamże.

Doradca: Powiedziałas, że czasem drzwi się otwierają, a czasem są zamknięte. W jakich sytuacjach są one otwarte? W jakich zamknięte?

Radzący się: Otwarte są, gdy jestem z ludźmi, pracuję z nimi, gdy odpoczywam. Zamykam je, gdy muszę bardziej myśleć o sobie niż o innych. Gdy potrzebne są granice. Kiedy potrzebuję czasu dla siebie.

Dostrzeganie postępu – wyrażenie uznania

Ważne byśmy potrafili dostrzec postęp osoby wspomaganej i docenić to, czego dokonuje poza spotkaniami z nami. Podobnie, jeśli podczas wykonywanych zadań w trakcie zajęć radzący się opowiada o tym, jak dobrze radzi sobie w różnych obszarach życia, doradca zamiast „szukać dziury w całym” może powiedzieć: „to świetnie”. Ważna jest także obserwacja wpływu, jaki wywarły nasze słowa na osobę i czy rzeczywiście były one trafne. Tego rodzaju odzwierciedlenie jest rzadko spotykanym doświadczeniem i może zachęcić do samorozwoju.

Przykładowy dialog:

Radzący się: I poszedłem sam poprawić ocenę z matematyki, potem zgłosiłem się na lekcji i dostałem 4.

Doradca: Wow, to świetna wiadomość.

Radzący się: Tak, znalazłem też osobę, która mogłaby mi pomóc nadrobić zaległości.

Doradca: To jest duża zmiana, wcześniej nie chciałeś prosić nikogo o pomoc.

Radzący: Tak, ale jest to osoba, którą lubię i wiem, że pomaga innym w matematyce.

Siła wiatru – skalowanie

Skalowanie jest jedną z technik prowadzenia rozmowy, dzięki której w dialogu zadawane są ważne pytania⁴³. Osoba wspomagana może oce-

nić, na jakim wyobrażonym przez nią miejscu na skali znajduje się określona przez nią cecha, np. poziom motywacji/ zaangażowanie/ działanie/ satysfakcja. Skalowanie może rozpoczynać rozmowę o kontekście i sytuacji idealnej.

Przykładowy dialog:

Doradca: Czy mógłbyś ocenić w skali od 1 do 10, na ile wybór kierunku studiów jest dla Ciebie teraz jasny?

Radzący się: Na 8.

Doradca: O to dużo, zastanawiam się, co musiało by się stać, żeby przesunąć się w skali na 9?

Radzący się: Musiałbym wiedzieć, że po tych studiach mogę robić coś wiążącego się z przygodą...

Doradca: Wyobraź sobie, że oceniasz podjęcie swojej decyzji na 10. Co naprawdę Cię zmotywowało, by się tam znaleźć?

Radzący się: Wizja pracy w ciekawym miejscu.

Doradca: Jakie były najlepsze kroki, by się tam znaleźć?

Radzący się: Hmm... odbyłbym staż po znajomości...

Doradca: Na co i na kogo będzie miało to wpływ, jeśli osiągniesz 10 na swojej skali?

Radzący się: Wpłynęłoby to na moją rodzinę, miejsce, w którym mieszkam, i ilość słonecznych dni w moim życiu...

(Każda z odpowiedzi osoby wspomaganej jest jakby „kurtyną”, którą można odsłaniać w dalszym poszukiwaniu znaczeń i rozumienia siebie przez osobę wspomaganą).

Jak najlepiej dotrzeć do celu? – pytania otwierające

Jeśli pytania zamknięte (a więc takie, które wymagają tylko odpowiedzi „tak” lub „nie”) można porównać do „ślepej uliczki”; jaką „drogą” stają się pytania otwarte? To droga odkrywania, refleksji nad sobą, wewnętrznego uczenia się. Buduje się ją „idąc”, pytania bowiem dostosowane są do danej sytuacji i momentu w procesie. Zastanówmy się, w jaki sposób zadawane przez nas pytania mogą dotyczyć wewnętrznych

⁴³ M. Atkinson, R. T. Chojs, *Sztuka i nauka coachingu. Krok po kroku*, Wydawnictwo New Dawn, Warszawa 2010, t. 2, s. 57.

wizji, możliwości, wartości? Jak zadawać pytania, by wydobyć pomysły, zasoby powodujące osobiste zaangażowanie w rozwiązywanie problemów? M. Atkinson i R. T. Chois w swojej książce podają kilka sposobów, które możemy wykorzystać w naszej praktyce⁴⁴:

Użycie słów „mógłbyś/ mogłabyś” otwiera i poszerza zainteresowanie daną opcją. Zamiast zapytać osobę wspomaganą: „Kto pomoże Ci na tym etapie?”, autorki proponują zmienić pytanie na: „Kto jeszcze mógłby Ci pomóc na tym etapie?”. Użycie słów „mógłbyś/mogłabyś” zmiękcza pytanie, otwierając świadomość na różne możliwości i poszukiwanie rozwiązań.

Użycie liczby mnogiej w pytaniach zwraca uwagę na szerszą perspektywę i różne konsekwencje. Dzięki użyciu tej formy możemy „zanurzyć się” w kontekście. Użycie liczby pojedynczej może sugerować, że oczekujemy pojedynczego uzasadnienia.

Przykładem może być zamiana pytania: „Co się stanie, jeśli dokonasz tego wyboru?” na „Jakie różne możliwości się pojawiają, jeśli dokonasz tego wyboru?”.

Słowa takie, jak „najważniejszy”, „najlepszy”, „wspaniały” wzmacniają otwarte pytania: Przykładem jest zamiana pytań: „Jakie są sposoby, by odnaleźć swoją pasję?” na „Jakie są najlepsze sposoby, by odnaleźć swoją pasję?” albo „Jakie cele chciałbyś osiągnąć?” na „Jakie cele są dla Ciebie najważniejsze?”.

Używanie czasowników w formie ciągłej sprawia, że mamy wrażenie ruchu, przepływu, pewnej dynamiki, która jest bardziej „otwarta” i bardziej odpowiada istocie rzeczywistości niż coś statycznego, choćby doskonale przylegało do utrwalonych wzorów. Przykładem jest zamiana pytania: „Co Cię zainspirowało do podjęcia tego działania?” na „Jakie różne doświadczenia

stają się Twoją inspiracją, by działać?” albo „Jak możesz odkryć swoje mocne strony?” na „Jakie są najlepsze sposoby odkrywania swoich mocnych stron?”.

Szczególnie godne polecenia jest wykorzystanie pytań o system, czyli takich, które umożliwiają nadawanie znaczeń swojemu życiu – ale z pewnej perspektywy. Ludzie zanurzeni są w relacje z innymi, są częścią pewnych systemów (jak rodzina, szkoła, miejsce, w którym mieszkają, zajmowana pozycja wśród znajomych w serwisie społecznościowym itd.). Dodatkowo, poprzez relacje, które nawiązują, sami mogą tworzyć nowe systemy, w których odgrywają pewną rolę i nadają im określone znaczenie. Dzięki odpowiednim pytaniom możemy sprawić, iż osoba zauważy możliwości optymalnego działania, biorąc pod uwagę różne punkty widzenia w różnych systemach. Przykładem może być pytanie: „Wyobraź sobie, że wygrywasz w totolotka powiedzmy 100 milionów złotych. Co robisz?” (Osoba często odpowiada: podróż, dom, odpoczynek etc). Następnym ważnym pytaniem jest: „Ok, wydałeś milion złotych. Co robisz z resztą?” (pytanie z jednej strony dotyka wartości, z drugiej jest bodźcem do sprawdzenia, czy pytany ma jakiś plan życiowy oparty na wartościach, z trzeciej pokazuje systemy osobowych zależności pytanego).

Wsluchując się w ciszę – istotne odpowiedzi

Kiedy rozpoczynałam swoją pracę jako doradca, często obawiałam się, że cisza lub momenty, kiedy „naprawdę nie wiem, co powiedzieć” sprawią, że klient pomyśli, iż jestem niekompetentna. Z dzisiejszej perspektywy wiem, że cisza w dialogu odgrywa istotną rolę, dzięki niej bowiem osoby mają czas – na kontakt ze sobą samym, na przekształcenia znaczeń, nadanie priorytetów. Wykorzystując ciszę w procesie doradztwa sprawiamy, że dialog nie przypomina przepytywania, podczas którego udzielane są powierzchowne odpowiedzi. Antoni Kępiń-

⁴⁴ Tamże, s. 72-75.

ski pisał: „Lekarz nie rozbiera pacjenta, tylko pozwala mu się samemu rozebrać, tak samo osoba wspomagająca nie powinna obnażać swojego klienta⁴⁵”. Cisza może być pomocna nam doradcom, by „zebrać” myśli, stworzyć metafory i zadać odpowiednie pytania, a klientom, by mogli odkryć ważne dla siebie znaczenia; nadać sens procesowi budowania uważności i zaufania. Vance Peavy pisał: „Każda istota ludzka jest wypełniona studnią ciszy. Większość ludzi próbuje przykryć ją lub wypełnić, tak żeby im nie przeszkadzała – ale właśnie tu bije źródło ich kreatywności⁴⁶”.

1.5.2. Rozwój dzięki relacjom – praca z grupą w poradnictwie edukacyjno-zawodowym

Poradnictwo grupowe w swej historii sięga połowy XX wieku. Zapoczątkował je trening wrażliwości i ruch grup spotkaniowych w latach 60. i 70.

Istnieją różne definicje słowa „grupa”. Za Stanisławem Miką⁴⁷ można przyjąć, że grupą są dwie lub więcej osoby, między którymi istnieją bezpośrednie interakcje, które posiadają ustalone wspólne normy, mają wspólny cel, tworzą rozwiniętą strukturę grupową i mają poczucie odrębności swojej grupy od innych grup. Aby więc o dwóch lub więcej osobach można było powiedzieć, że stanowią one grupę, muszą być spełnione cztery warunki. Tak więc:

- ♥ między tymi osobami musi zachodzić bezpośrednia interakcja,
- ♥ osoby te muszą mieć wspólny cel,
- ♥ w zbiorze jednostek stanowiących grupę muszą istnieć normy i pewna struktura,
- ♥ ważna jest samoświadomość członków, iż stanowią oni grupę⁴⁸.

⁴⁵ A. Kępiński, *Poznanie...*, dz. cyt., s. 105.

⁴⁶ R. V. Peavy, *Poradnictwo...*, dz. cyt., s. XXIV.

⁴⁷ S. Mika, *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Szkolne PWN, Warszawa 1981, s. 335.

⁴⁸ Tamże.

Głównym zadaniem grupy jest ukierunkowanie uczestników na rozwój, co związane jest z odkrywaniem wewnętrznych zasobów, budowaniem poczucia własnej wartości, pokonywaniem barier, które utrudniają rozwój⁴⁹.

Celem i podstawową wartością grupy jest kształtowanie obrazu siebie w kontekście bycia z innymi, między innymi poprzez możliwość konfrontacji własnego zdania z informacjami zwrotnymi uczestników. „Bycie z innymi” jest namiastką społeczeństwa, pozwala uczyć się od siebie nawzajem i wspomagać wzajemne zmiany⁵⁰.

Grupa funkcjonuje na dwóch poziomach: pierwszy z nich ma charakter świadomy i określany jest przez zadanie, jakie ma wykonać na tzw. poziomie zadaniowym oraz na poziomie zależności występujących między członkami grupy (tzw. poziom społeczny⁵¹). Na drodze wzajemnych interakcji grupa nabiera swoistej dynamiki i jej członkowie stale dostosowują się, i zmieniają wzajemne relacje oraz stosunek do samych siebie. W miarę tych zmian, na skutek dostosowywania się, obniża się napięcie, wyeliminowane zostają konflikty, wypracowywane zostają rozwiązania problemów⁵².

Każda grupa przechodzi przez określone stadia rozwoju, a świadomość tego, na którym etapie aktualnie się znajduje, pozwala na wprowadzenie odpowiednich metod, oddziaływań, narzędzi. W tym przypadku doradca występuje jako „przewodnik” zapewniający poczucie bezpieczeństwa, wzajemne poznanie się, dostosowując trudność zadań do procesu i możliwości grupy⁵³.

⁴⁹ Zob. A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarkowska, *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWEziU, Warszawa 2004, s. 41.

⁵⁰ Tamże, s. 42.

⁵¹ Tamże, s. 47.

⁵² E.L. Herr, S.H. Cramer, *Planowanie kariery zawodowej*, „Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego” 2004, nr 15, s. 143.

⁵³ R. V. Peavy, *Poradnictwo...*, dz. cyt., s. 142.



Tabela 1. Etapy rozwoju grupy i jej podstawowe zadania.

Etap	Podstawowe zadanie etapu
Etap przygotowań	Poznanie specyfiki grupy, oczekiwań, gotowości na doświadczenia.
Stadium początkowe	Orientacja i określenie struktury grupy (budowanie norm grupowych, bezpieczeństwa i zaufania).
Stadium przejściowe	Gotowość do pracy nad własnym oporem, przejście z pozycji zależności do niezależności, uczenie się, jak konstruktywnie konfrontować się z innymi, „przepracowywać” konflikty zamiast ich unikać.
Stadium konstruktywnej pracy grupy	Wysoki poziom zaufania i spójności, integracja osobistych potrzeb i wymagań stawianych przez zadanie grupowe.
Zakończenie pracy grupy	Przygotowanie do przeniesienia podstawowej wiedzy, umiejętności i doświadczeń do codziennego życia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarkowska, *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWEziU, Warszawa 2004, s. 53-56.

W byciu „przewodnikiem grupy” istotna jest także świadomość czynników wspierających bądź utrudniających funkcjonowanie grupy. Są to między innymi: rodzaj interakcji pomiędzy członkami grupy, aktywność członków grupy, stopień jej spójności, wartości grupy, rodzaj i jakość przywództwa, wewnętrzna struktura grupy, stopień swobody, współzawodnictwo, komunikacja.

Z kolei praca z grupą według Vance’a Peave’go opiera się na założeniach, iż uczenie się zachodzi w ramach interakcji z innymi. Dzięki nim mamy szansę konstruować nowe znaczenia, testować pomysły i rozwiązania oraz wprowadzać je w życie. Uczenie w grupie opiera się na aktywnym zaangażowaniu oraz otrzymaniu odpowiedniego wsparcia i konstruktywnej informacji zwrotnej od innych. Grupa ma zapewnić warunki do rozwoju zdolności i dawać możliwość zwerfikowania swojej perspektywy⁵⁴.

Rozróżnia on różne rodzaje dialogu, które mogą zachodzić w trakcie pracy grupowej⁵⁵:

- ♥ dialog oparty na aktywności – ćwiczenie zespołowe może zapoczątkować dyskusję, nowe rozumienie znaczeń, informację zwrotną, zmianę działania poza czasem zajęć,
- ♥ dialog oparty na tekście – związany z zainicjowaniem dyskusji na temat przeczytanego tekstu i osobistych doświadczeń, reakcji związanych z tekstem,
- ♥ dialog oparty na pisemnej wypowiedzi – napisanie krótkiej, swobodnej wypowiedzi o tematyce takiej, jak: „co chciałbym wynieść dla siebie z naszych spotkań”, „praca, o której zawsze marzyłem”,
- ♥ dialog oparty na przedmiocie lub obrazie: pokazanie grupie slajdów, filmów i następnie poproszenie uczestników o zanotowanie swoich reakcji na to, co zobaczyli. Kolejnym etapem jest dyskusja.

Perspektywa konstruktywistyczna wpisuje się w prowadzenie zajęć grupowych wykorzystujących metody arteterapeutyczne lub elementy działań twórczych. Pozwalają one poprzez świat symboli doświadczyć przeżyć i rozumienia, zdobyć cenne informacje zwrotne, nadać nowe znaczenia i ukierunkować swoje działania. „Kreatywność to energia, która ma moc transformacji, wnosi coś nowego do już istniejących form. To proces – podróż, a nie stacja docelowa. Do realizacji potrzebne są namysł i refleksja, natomiast dzięki spontaniczności kreatywność pozostaje żywa i płodna. Wreszcie poczucie zadziwienia pozwala nam dostrzegać piękno tych wszystkich rzeczy, które nas otaczają⁵⁶”. Prowadząc grupy jako doradcy możemy sięgać do metod, które opierają się na „poradnictwie poprzez tworzenie”. Dzięki tym metodom nie tylko wspo-

⁵⁴ Tamże.

⁵⁵ Tamże.

⁵⁶ M. Szejbal, *W poszukiwaniu kreatywności*, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne Teatr Grocki, Bielsko-Biała 2010, s. 15, <http://teatrgrodzki.pl/wp-content/uploads/2013/08/W-poszukiwaniu-kreatywno%C5%9Bci.pdf> (dostęp: 2015-08-27).

magamy osoby w sytuacjach podejmowania trudnych decyzji, ale także stwarzamy warunki do uczenia się umiejętności społecznych⁵⁷.

Metody te pomagają w odkrywaniu zasobów, ale też umożliwiają ujawnienie tłumionych emocji oraz przekształcenie niekorzystnych dla zdrowia stanów napięcia i frustracji⁵⁸. Mogą poruszać głębokie struny emocji, uruchamiać wspomnienia, smutki, lęki.

Kluczowa jest tu umiejętność odpowiedniego poprowadzenia i zakończenia spotkania w taki sposób, aby uczestnicy potrafili poradzić sobie z doświadczeniem. Dlatego kompetencje prowadzącego lub zaproszenie do współpracy bardziej doświadczonej osoby są tu bardzo istotne. Przykładowe scenariusze zajęć grupowych zostaną przedstawione w dalszej części publikacji.

1.5.3. Aktualizacja danych – informacja w poradnictwie edukacyjno-zawodowym

Ważnym zadaniem doradcy zawodowego jest udzielenie pomocy osobom w zidentyfikowaniu, jakich informacji potrzebują, gdzie można je otrzymać oraz zaplanowaniu, jak te informacje mogą zostać wykorzystane jako podstawa dalszego działania. Zdobyte informacje są istotne tylko w kontekście tego, co poszczególne osoby wiedzą o sobie. Inną sprawą jest wykorzystanie tych informacji, tutaj znaczenie odgrywa także motywacja oraz indywidualne cechy osoby wspomaganej⁵⁹.

Doradca zawodowy na zasadzie partnera wspiera szukającego pomocy w zdobyciu znaczących danych lub informacji, które odpowiadają

na prawdziwą potrzebę radzącego się. Dostęp do internetu jest koniecznym warunkiem zdobywania aktualnych informacji.

Ten proces partnerskiego poszukiwania informacji ma co najmniej dwie zalety:

- ♥ wzmacnia relację dobrej współpracy,
- ♥ sprawia, że obie strony aktywnie uczestniczą w rozwiązywaniu problemu⁶⁰.

Możemy także wzmocnić pozytywnie motywację do poszukiwania informacji (np. szukający pomocy w ramach zadania domowego przeprowadza wywiad z osobą pracującą w danym zawodzie).

Sama osoba pomagająca powinna posiadać i aktualizować informacje dotyczące: systemu edukacji szkolnej, egzaminów zewnętrznych, informatora szkół ponadgimnazjalnych, policealnych i wyższych, dokumentów aplikacyjnych, informacje dotyczące zawodów i rynku pracy. Rolą doradcy zawodowego w tym zakresie jest: zdobywanie, organizowanie, udostępnianie informacji i indywidualizowanie ich w stosunku do potrzeb danej osoby.

⁵⁷ J. Konieczna, *Arteterapia w teorii i praktyce*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2007.

⁵⁸ Tamże, s. 27.

⁵⁹ E.L. Herr, S.H. Cramer, *Planowanie...*, dz. cyt., s. 149-156.

⁶⁰ R. V. Peavy, *Poradnictwo...*, dz. cyt., s. 127.

ø a ö
y ч ž Ÿ л
ă ċ t
σ ŷ ő
í

ÿ ç ø ù π ž a ě á ŷ ç ě ê ő ł d ʼ b š z π ř ý

Na głębokich wodach,
czyli poradnictwo edukacyjno-zawodowe
w praktyce

Część
2

*Nie cel nadaje sens ludzkiemu poczynaniu,
lecz droga, która do niego wiedzie.*

Jerzy Miłkowski

2.1. Badanie możliwości – diagnoza potrzeb w środowisku lokalnym

Nasza oferta udzielania pomocy i wsparcia powinna wybrzmiewać na różnych poziomach, dotyczyć tego, co ważne i być odpowiedzią na rzeczywiste potrzeby środowiska lokalnego. W jaki sposób odnaleźć te potrzeby, odkryć istniejące zasoby i rozpoznać ograniczenia?

2.1.1. Pogłębianie kontekstu – formułowanie pytań

Punktem wyjścia jest analiza sytuacji, w jakiej się znajdujemy. Zależec może ona między innymi od różnego typu rozwiązań strukturalnych, postrzeganych możliwości współpracy z instytucjami zajmującymi się propagowaniem aktywności społecznej i zawodowej oraz rozumieniem przez dyrektora poradni wartości pomocy bezpośredniej, a nie tylko samej diagnozy. Czynniki te przekładać się mogą między innymi na liczbę zatrudnionych doradców zawodowych, a także przydział obowiązków – zdarza się często, że doradca wykonuje również inne zadania niezwiązane bezpośrednio z doradztwem.

Analiza potrzeb środowiskowych, choć może przebiegać według określonego modelu, powinna być dostosowana do danej sytuacji. Jej przeprowadzenie wymagać będzie naszej inwencji i pewnej dozy improwizacji⁶¹.

⁶¹ Zob. A. Urbaniak, A. Goldys, A. Daszkowska-Kamińska, *Diagnoza potrzeb młodzieży w środowisku lokalnym*, Polska Fundacja Dzieci i Młodzieży, Warszawa 2010, s. 9.

Spróbujmy rozpocząć ten proces od wyznaczenia obszaru, w którym działamy/będziemy działać jako pracownicy poradni. Umieścimy w tym obszarze instytucje i organizacje, z którymi współpracujemy zaznaczając je w relacji bliskości/odległości w zależności od subiektywnych preferencji. Wśród nich mogą znaleźć się: Uczelnie, Biura Karier, Ochotnicze Hufce Pracy, Szkolne Ośrodki Kariery, Urzędy Pracy, Mobilne Centra Informacji Zawodowej, fundacje i stowarzyszenia działające w obszarze promowania przedsiębiorczości.

Na odrębnym planie spróbujmy nanieść wizję idealnej dla nas sytuacji – wyobraźmy sobie, jak chcielibyśmy, żeby było. Porównajmy obie sytuacje i zastanówmy się, co możemy zrobić, by przybliżyć się do naszej wizji? Pracę nad poszukiwaniem własnego obszaru i zobrazowaniem istniejących relacji możemy wykonywać w zespole – porównując następnie nasze wyniki i wyciągając wnioski z przeprowadzonej analizy.

Aby naszą ofertę dopasować do potrzeb środowiska, zaplanujmy czas na początku roku szkolnego na dokonanie tego typu analizy, pamiętając, iż potrzeby te mogą zmieniać się i rozwijać w czasie. Stworzenie rzetelnego obrazu będzie wymagało zgromadzenia informacji. Co może być ich źródłem? Zastanówmy się także, co chcemy osiągnąć poprzez nasze poszukiwania? Jakie informacje są nam potrzebne, byśmy mogli zbudować kompleksową ofertę pomocy? Jakie istotne czynniki mają wpływ na badany obszar?

Dane mogą być zbierane w procesie formalnych i nieformalnych dialogów, obserwacji, wyciągania wniosków z naszego doświadczenia czy ankiet. Sprawdźmy, jakie dane i informacje są już dostępne. Analiza danych zastanych nazywana jest czasem „desk research”, czyli „badaniem zza biurka”. Jeżeli mamy do dyspozycji wcześniej opracowane materiały, zapoznajmy się z nimi, gdyż może uchronić nas to przed dublowaniem pracy poprzedników, pogłębić kontekst i uzupełnić tło naszych działań. Dzięki tym krokom możemy zweryfikować pierwsze hipotezy



i pierwsze założenia. Będziemy także mogli zadać nowe pytania lub ponowić te zadane wcześniej, by porównać otrzymane wyniki. Sama obecność danych lub ich brak jest cennym źródłem informacji⁶². Jeśli uda nam się określić zapotrzebowanie środowiska i naszą w nim rolę, możemy przejść do następnego kroku – projektowania rozwiązań.

2.1.2. Proponowanie rozwiązań – budowanie oferty

Budowana oferta z jednej strony winna odzwierciedlać potrzeby środowiska, z drugiej zaś dobrze jest, gdy uwzględni nasze osobiste preferencje i rozumienie spectrum możliwości, jakie widzimy w roli doradcy. Zatrzymajmy się na chwilę i pomyślmy o przykładowej hipotetycznej sytuacji, kiedy wyniki przeprowadzonych ankiet wskazują, iż młodzież oczekuje, aby doradca pracujący w poradni był osobą dyrektywną⁶³, a my sami dla kontrastu jesteśmy głęboko przekonani o wartości dialogu, odkrywania znaczeń i sensu wspólnej pracy z młodzieżą. Co więcej, nasze dotychczasowe doświadczenia pokazują, że takie podejście do prowadzenia doradztwa zapewnia, iż przed drzwiami naszych gabinetów ustawiają się kolejki chętnych do rozmowy o własnym życiu. Jak w takim razie zbudować swoją ofertę? Na co zwrócić w niej uwagę? Jakie rzeczywiste potrzeby powinna ona odzwierciedlać?

Nasze perspektywy są różne: rodzice młodzieży mogą oczekiwać, że pomożemy im wybrać jeden zawód na całe życie, w którym znajdą stabilną i dobrze płatną pracę. My jako doradcy mamy świadomość, iż nieoczekiwane sytuacje w przyszłości znacząco mogą wpłynąć na rozwój osoby, a zachodzące zmiany na rynku pracy i rozwój technologiczny utrudniają podjęcie jednoznacznego wyboru.

Swoją ofertę możemy promować w formie dostosowanej do języka młodzieży, np. przygotowując plakaty ze zwracającymi uwagę hasłami. Rozwiśmy je w szkołach, zaprzyjaźnionych instytucjach i organizacjach, na targach. Dotyczyć one mogą naszej stałej pracy, ale także propozycji warsztatów czy jednorazowych wydarzeń.

Dobłą metodą na pozyskanie nowych klientów jest reklama szeptana. Potrzebującym łatwiej jest trafić do naszego gabinetu, jeśli jesteśmy polecani przez dobrą koleżankę/kolegę. Jedną ze stosowanych przeze mnie praktyk było zapraszanie na pierwsze spotkanie osoby wraz z dobrą koleżanką/kolegą. Pierwsze spotkanie prowadzone w małej grupie do 3 osób pozwala przełamać lody przed spotkaniem „ze specjalistą”, równocześnie daje duże możliwości pracowania na zasobach – w tym uzyskania pozytywnej informacji zwrotnej od bliskich znajomych.

Nie sposób przecenić roli Internetu w dystrybucji oferty – na stronie poradni mogą być zamieszczone informacje o prowadzonych przez nas działaniach, ich formie i potencjalnych korzyściach, jakie nasz klient może uzyskać poprzez spotkania z nami. Nasza oferta może się również znaleźć na innych portalach internetowych, gdzie zagląda młodzież.

Diagnoza potrzeb w środowisku lokalnym i ciągłe dostosowywanie swojej oferty to nie tylko sondowanie zmieniających się oczekiwań w społeczności, planowanie działań, ale także eksperymentowanie oraz ewaluacja. W ciągu minionych lat próbowałam w różny sposób prowadzić zajęcia na terenie szkół, nieraz pracując z całym zespołem klasowym, innym razem tylko z chętnymi osobami, jeszcze innym razem dzieliłam klasę na grupy. Czasem zajęcia trwały 4 godziny, innym razem 3, zdarzało się, że pracowałam w systemie 2 lub 3 razy po 2 godziny w jednej klasie, a także wchodziłam na 15 minut na godzinie wychowawczej. W procesie eksperymentowania możemy dochodzić do rozwiązań, które najlepiej działają zarówno dla nas, jak i dla naszych klientów.

⁶² Tamże, s. 20.

⁶³ Por. B. Wojtasik, *Podstawy...*, dz. cyt., s. 67.

2.2. W poszukiwaniu skarbów – pomoc uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, zawodu, planowaniu kariery edukacyjnej i zawodowej

Doradca do spraw zawodu nie pomógł mi, bo tak naprawdę na mnie nie patrzył. Patrzył na ogólną listę zawodów i starał się mnie do niej dopasować.⁶⁴

Ken Robinson (o swojej ścieżce)

Właśnie przemierzyłam kilkadziesiąt stopni schodów, by znaleźć się przed swoim gabinetem w poradni. Na korytarzu czekało już kilka osób, jednak miałam jeszcze czas, by przygotować się do zajęć. „Przygotować” to znaczy zapomnieć o „zostawionym w domu włączonym żelazku”, „otworzyć swój umysł” na drugiego człowieka, „zbudować przestrzeń” do rozmowy – sprawdzić ustawienie foteli, położyć na stoliku kolorowe kartki, odszukać długopisy, mazaki, kredki...

Naszym zadaniem jest wsparcie w procesie podejmowania życiowych decyzji. W zasięgu doradców zawodowych znajdują się różne narzędzia, które mogą inspirować młodych ludzi w poszukiwaniach „wewnętrznych skarbów” i przyjęcia pewnego „kierunku w życiu”. Ale kierunek może się wielokrotnie zmieniać, co świadczy o tym, że życie i rozwój człowieka nie są linearne. Dlatego też, narzędzia, które „dają poczucie” dokonania precyzyjnego wyboru na całe życie, powinny być rozważnie przez nas stosowane i interpretowane.

Pamiętam, jak usłyszałam od znajomego historię o tym, że na spotkaniu doradczym wykonano mu

⁶⁴ K. Robinson, L. Aronica, *Odkryj swój żywioł. Jak odkryć swoje talenty, odnaleźć pasję i zmienić swoje życie*, Wydawnictwo Element, Kraków 2015, s. 52.

test Hollanda. Okazało się, że jego predyspozycje idealnie pasowały do zawodu „spawacz ręczny łukiem elektrycznym”. Otrzymany wynik stał się powodem do humorów rodzinnych, na szczęście nie zaważył na wyborze ścieżki kariery tej młodej osoby – która aktualnie spełnia się z pasją jako ratownik medyczny. Ale znam też historię, która skończyła się zupełnie inaczej. Po wypełnionym teście Hollanda dziewczyna powiedziała: „Ok, dziękuję już wiem, kim będę w przyszłości”...

Zdaję sobie sprawę, że wielu doradców w poradni potrzebowałoby narzędzia, które jest w stanie trafnie przewidzieć przyszłość zawodową osoby. Rozwój nie jest jednak ani procesem linearnym, ani mechanicznym. Jak mówi Ken Robinson – „nie da się przewidzieć końcowego wyniku. Rozwój ma charakter organiczny. Jedyne, co możemy zrobić, to tak jak rolnik – dostarczyć odpowiednich warunków do wzrostu”.

Dokonywanie wyborów życiowych jest procesem ciągłego balansowania i improwizacji pomiędzy „zainteresowaniami i osobowością z jednej strony, a okolicznościami i możliwościami z drugiej”.

Pomiędzy tymi dwiema rzeczywistościami zachodzi proces wymiany, a wydaje się nawet, że i sprzężenia zwrotne. Nadawane sytuacji znaczenia mogą otwierać na nowe możliwości albo powodować zamknięcie i rozpacz, gdy kierunek nagle się zmienia. Życie – jak pisał A. Maslow – jest procesem ciągłych wyborów. Każdy krok do przodu możliwy jest dzięki poczuciu bezpieczeństwa⁶⁵. Czy właśnie budowanie poczucia własnej wartości, zaufania do siebie, poczucia sprawstwa i pozytywnego radzenia sobie w sytuacjach trudnych nie powinno być celem prowadzenia doradztwa?

Nie jest to domena zarezerwowana dla psycho terapeutów – czasami zdania takie, jak: „świetnie

⁶⁵ A. Maslow, *W stronę psychologii istnienia*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1986, s. 55.



to zrobisz”, „masz naprawdę talent do...”, „podbiora mi się, jak szukasz dla siebie najlepszych rozwiązań”, „to, co piszesz, jest naprawdę wzruszające...” budują przekonania o sobie samym, z których osoby mogą czerpać w sytuacjach trudnych. Na wsi, gdzie dla eksperymentu życiowego zamieszkałam przez pewien czas, moi sąsiedzi mówili o mnie: „gdy czegoś chce, to to osiąga” i naprawdę daleko im było od wiedzy psycho-terapeutów. Zdanie to pomogło mi jednak radzić sobie w bardzo trudnych sytuacjach i nadal w pozytywny sposób rezonuje ze mną (czego przykładem jest niniejsza publikacja).

Takie informacje zwrotne, które w jakiś sposób „przyrastają” do naszej osobowości, może wypowiedzieć inspirujący nauczyciel czy osoba, która w pewien sposób jest dla nas ważna. Być może każdy z nas spotkał w życiu kogoś, komu może zawdzięczać pozytywną inspirację. Podczas naszych spotkań z młodzieżą my także możemy stać się takimi osobami dla nich...

Na zajęcia z doradztwa młodzież często przynosi nieopublikowane wcześniej teksty, namalowane obrazy, pałeczki do perkusji, własną muzykę nagraną na telefon. Zdarza się, że jestem pierwszą zainteresowaną osobą, która ma szansę posłuchać tego, co dla nich naprawdę ważne. Czasami uda się przełamać bariery i pokonać osobiste lęki. Wspominam spotkanie z dziewczyną, która miała dużą motywację do uczestniczenia w zajęciach z doradztwa, jednak w czasie trwania spotkań znajdowała się w bardzo trudnej sytuacji zdrowotnej. Jej pasją była muzyka. Grała na gitarze, lecz brakowało jej odwagi, by publicznie grać i - co w jej wyobrażeniu jeszcze gorsze - śpiewać. Z drugiej strony był to rodzaj lęku, który chciała pokonać. Zastanawiała się, co mogłoby być pierwszym najmniejszym krokiem, który może wykonać w celu realizacji swoich marzeń. Postanowiłyśmy, że na następne zajęcia przyjdzie z gitarą. Ponieważ ja także swojego czasu lubiłam trzymać w rękach ten instrument, znalazłyśmy wspólną płaszczyznę muzycznego dialogu. Byłam pod dużym wrażeniem, kiedy grała ulubioną

melodię. Później ja dostałam szansę. Następnie gitara wróciła do niej. Powiedziałam równocześnie (sama zaskoczona tym, co usłyszałam ze swoich ust): „Zaśpiewaj coś”. Wtedy do moich uszu dobiegł piękny, dojrzały głos, który spowodował ogromne wzruszenie. Powiedziałam: „Masz rewelacyjny głos, możesz śpiewać głośniej”. I czyści, głęboki alt przepelnił pokój...

Tak więc w naszym zasięgu są różne metody, techniki, ćwiczenia wspierania rozwoju drugiego człowieka. Warto pamiętać, że każda z form bada jedynie wycinek rzeczywistości i może „pracować” na różnych poziomach „rozumienia siebie”, a ich realizacja oraz efekty są za każdym razem inne.

Dobłą metodą jest wcześniejsze wykonanie ćwiczeń na sobie (ja zwykle to robię), analiza swoich uczuć i myśli, która pozwoli nam krytycznie ocenić dane ćwiczenie.

Kiedy kończymy spotkanie z osobą wspomaganą, warto zapytać ją także o opinię zwrotną. W ten sposób uczymy się tego, co dla radzącego się jest szczególnie ważne, dajemy szansę na krytyczną refleksję (która przyczynić się może do rozwoju naszego warsztatu), podsumowujemy zajęcia i pozostawiamy daną osobę z pozytywną myślą o tym, co udało się osiągnąć. Zdarza się, że „wyluskany później sens” zaczyna rezonować z jej osobistym życiem.

Możemy zadać następujące pytania:

- Co wynosisz z dzisiejszych zajęć?
- Co było dla Ciebie dziś szczególnie ważne?
- Co moglibyśmy ulepszyć w naszych spotkaniach?
- Jak to, o czym mówiliśmy, można zastosować w życiu?
- Co myślisz o tym ćwiczeniu?, etc...

Propozycje ćwiczeń, które zostaną przytoczone w tym rozdziale, mogą wspomagać proces podejmowania decyzji, jestem jednak przekonana, że uważne słuchanie, „głębsze patrzenie” na na-

szego rozmówcę, dają nam dodatkową możliwość aktywnego tworzenia, wykorzystywania, przekształcania proponowanych narzędzi i dostosowywania ich do danej sytuacji oraz określonej osoby. Wydaje się nawet, że takie „uszyte na miarę” narzędzia najgłębiej poruszają osobę rządzącą się...

Sama, uczestnicząc pewnego razu w spotkaniu jako klient, zapytałam coacha:

- Gdzie się nauczyłaś stosowania takich narzędzi? Trafily one naprawdę w sedno...
- Ja po prostu uważnie Cię słuchałam i wymyślałam je podczas spotkania – odpowiedziała.

Jako osoby prowadzące korzystamy z wachlarza możliwości – próbujemy, eksperymentujemy z różnymi narzędziami. To, co sprawdza się u jednej osoby nie musi z tą samą siłą oddziaływać na inną. Pamiętajmy, że osoba wspomagana zmienia się w czasie. Jej odpowiedzi nie będą takie same za 10 lat. Mamy jednak szansę dostrzec „światło jej latarni”, nawet kiedy patrzymy we mgle. Mamy szansę wspomóc ją w byciu otwartą na doświadczenia, eksplorowaniu nowych szans i możliwości. Możemy wspierać odważne pokonywanie jej trudności i lęków, aby „zamiast stać na brzegu i przekonywać siebie samych, że ocean nie może nas unieść, rzucić się w jego fale – żeby po prostu zobaczyć”.

Zastanawiając się, w jaki sposób opisać stosowane i sprawdzone ćwiczenia, rozważałam różne opcje. Zdecydowałam się podzielić ćwiczenia na dwie grupy – takie, które można zastosować na zajęciach grupowych. Oczywiście ostateczna decyzja o tym, w którym momencie procesu, w jakiej wersji i dla kogo je zastosujemy – zależy od nas. Niektóre z nich z powodzeniem można zastosować zarówno na zajęciach grupowych, jak i indywidualnych.

Ćwiczenia indywidualne zanurzyłam w kontekście historii, których inspiracją stały się realne

spotkania doradcze. Scenariusze zajęć grupowych można wykorzystać w pracy z uczniami szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Warto, aby wśród stosowanych ćwiczeń znalazły się zadania na „rozgrzewkę” – które możemy zastosować na początku spotkań (lub kiedy widzimy, że energia grupy spada). Zwykle są one krótkie, pozwalają skoncentrować uwagę, podnieść poziom energii, a równocześnie stać się mogą podłożem dialogu. Drugim rodzajem są zadania „otwierające” – zwykle dłuższe w zastosowaniu i wymagające odpowiedniej motywacji, by „zajrzeć w siebie”.

Nie mamy obowiązku stosowania żadnych z ćwiczeń, możemy wybrać inną ścieżkę, unieść się na fali dialogu lub podążyć za opowiadaniem osoby wspomaganej.

To, co stanowi wartość tych ćwiczeń dla mnie, to stworzenie możliwości spojrzenia przez osobę wspomaganą na swoje życie i dokonywane wybory z innej perspektywy. W opisach, od czasu do czasu zdecydowałam się zawrzeć krótkie przykłady, gdyż bez kontekstu sens ćwiczeń mógłby być mniej zrozumiały. Podając jako źródło „opracowanie własne”- nie zawsze jestem w stanie podać jednoznaczny punkt, na bazie którego powstała dana propozycja ćwiczenia, często był to ogół doświadczeń zebranych podczas poszukiwania użytecznych narzędzi, aktywnego uczenia się podczas szkoleń rozwijających własny warsztat pracy oraz procesu eksperymentowania z osobistymi pomysłami i informacjami zwrotnymi.

2.2.2. Na fali dialogu – ćwiczenia wspierające proces poradnictwa indywidualnego

Możliwość dzielenia się własnym doświadczeniem i ćwiczeniami stosowanymi w procesie doradztwa edukacyjno-zawodowego jest otwarciem warsztatu pracy, zaproszeniem do kreatywności i eksperymentowania. W roz-

dziale tym postanowiłam przekazać to, co sprawdza się w prowadzonym przeze mnie doradztwie i wybrać spośród wielu mojej ulubionej techniki i ćwiczenia.

Historia 1 – O tym, kiedy odkładam ćwiczenia na bok

„Nie mam żadnych zainteresowań, nic w życiu mnie nie kręci. Chciałabym odnaleźć coś takiego, ale naprawdę nie wiem jak to zrobić.”

W takiej sytuacji, zwykle na początek, odkładam wszystkie ćwiczenia, ankiety i testy na bok. Uważnie słucham osoby. Pytam o to, co lubi robić z rzeczy codziennych, co sprawia jej szczególnie radość, co potrafiłaby robić nawet wtedy, kiedy byłaby zmęczona. Mogą być to drobne rzeczy, ale każda wymieniona jest dla mnie ważna. Zapisuję je, prosząc o dodatkowe wyjaśnienia.

Olga lubiła spać i robić zakupy w galeriach. Nie lubiła szkoły (poza pewnymi przedmiotami).

Z mojego doświadczenia wynika, że ludzie lubią robić różne rzeczy z różnych powodów. Dlatego ważniejszym dla mnie pytaniem niż to o same zainteresowania jest pytanie o to, „co jest dla Ciebie szczególnie istotne w tym, co lubisz?” Możemy pytać tak o książki, audycje radiowe i zakupy w hipermarketach. Olga lubiła chodzić do galerii, bo cieszyła ją przedsiębiorczość w zdobywaniu pieniędzy i chętnie doradzała innym, „co do czego pasuje”. Ciekawy start, prawda?

Technikę pogłębiania rozmowy o tym, co osoba wspierana lubi robić w życiu – stosuję od lat. Za każdym razem nadaje ciekawy kierunek rozmowom i pozwala uchwycić tematy, które możemy rozwinąć w trakcie kolejnych zajęć. Zwracam szczególną uwagę na wszystkie ważne aspekty pojawiające się w rozmowach o tym, co dana osoba lubi – i zastanawiamy się, w jakich innych sytuacjach życiowych mogłaby ona

je realizować. Czy będzie mogła je wykorzystywać w przyszłej szkole? Na wybranym kierunku studiów? W przyszłej pracy? Życiu?

Przykładowe pytania, które możemy zadać to:

- Co lubisz robić? Opowiedz mi więcej...
- Czy wolisz sam wykonywać tę czynność, czy z innymi?
- Jak często to robisz?
- Co szczególnie Ci się podoba w tej czynności?
- W jakich innych sytuacjach mógłbyś realizować to, co szczególnie lubisz?
- Co Cię interesuje niezależnie od tego, jak bardzo jesteś zajęty czy zmęczony?
- Jaką czynność wykonujesz bez żadnego wysiłku?
- Czy są takie rzeczy, które możesz wykonywać godzinami i nigdy Cię nie nudzą?
- W jakim stopniu czynność ta poprawia Twoje samopoczucie?

Olga na ostatnich zajęciach z łatwością mówiła o swoich zainteresowaniach oraz z dużym przekonaniem o profilu szkoły, do której zdecydowała się pójść. Myślę, że pierwsze spotkanie, podczas którego poświęciłam jej czas i swoją uwagę, zamiast szukać odpowiedniego ćwiczenia, było decydujące dla stworzenia przestrzeni do dalszych działań doradczych.

Historia 2 – O książkach, które zmieniają życie

Oliwiera zaliczano do grupy „zdolnych leni”. Ogólnie nie chciało mu się wiele. Gry komputerowe wypełniały jego wolny czas. Na pierwsze zajęcia z doradztwa przyszedł znudzony, głównie ze względu na prośby rodziców. Nasza rozmowa należała do typu „akrobacji”, gdy doradca szuka sposobu, by nawiązać jakikolwiek kontakt. Określił, że w 99% to rodzice go tu przysłali, a w 1% on sam jest zainteresowany. Poprosiłam, by zastanowił się, co moglibyśmy zrobić w ramach tego 1%, żeby czas spotkania mógł zostać dobrze wykorzystany. Nie miał po-



jęcia. Po chwili powiedział jednak: „Chciałbym wiedzieć, co mógłbym robić w przyszłości...”

Na kolejne zajęcia Oliwier przyszedł z grubą książką. Zapytałam, czy mogę ją przejrzeć. Rozmawialiśmy trochę o książkach i grach. Oliwier rysował schematy swoich ulubionych gier i swojej w nich roli, a ja próbowałam pojąć to, o czym mówi.

Następnie chętnie podszedł do idei przeprowadzenia krótkiego ćwiczenia. Postanowiłam wykorzystać jego wyobraźnię i zainteresowanie książkami. Opowiedziałam mu pewną historię...

Okazało się, że Oliwier jest niezwykle kreatywną osobą, z łatwością zaangażował się w to, jak i w wiele innych ćwiczeń. Kilka spotkań z nim, poświęcenie mu odpowiedniego czasu, znalezienie inspiracji w jego życiu – zaowocowało odnalezieniem kierunku, w którym bardzo chciałby się rozwijać.

Ćwiczenie „Książka z górnej półki”

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Atkinson, R. T. Choisa⁶⁶,

Odbiorca: młodzież szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: kreatywne myślenie, samopoznanie, wartości,

Założony cel: pogłębianie świadomości siebie,

Czas trwania: 10 minut,

Instrukcja: Wyobraź sobie, że jesteś w księgarni. Na wysokiej półce znajduje się książka z napisem: „Jak odnaleźć swoją pasję w życiu?” (można wymyślić inny tytuł, dostosowany do potrzeb osoby wspomaganą). Niełatwo jest po nią sięgnąć, jednak bardzo chciałbyś ją przejrzeć. Szukasz możliwości zdjęcia jej z półki, być może stajesz na pal-

cach lub zdecydujesz się odszukać małą drabinkę albo prosisz o pomoc kogoś z księgarni. Udaje Ci się ją w końcu dosięgnąć. Otwierasz ją i przeglądasz. Jest dla Ciebie bardzo ciekawa. Jak myślisz, jakie 3 tytuły rozdziałów ma ta książka? Co w każdym z nich jest ważne? Czy chciałbyś coś z tej książki przenieść do swojego życia?

Podsumowanie: Co myślisz o tym ćwiczeniu? Co Ci się w nim podobało? Co było trudne?

Historia 3 – O korzeniach

To, z jakimi spotykam się poglądami dotyczącymi rozwoju i realizacji siebie wśród młodzieży, często jest odzwierciedleniem słyszanych w domu przekonań, ocen i opinii. Pracując z Julią nie mogłam do końca zrozumieć, dlaczego wybierając się na studia z medycyny najpierw chce zdobyć zawód fryzjera kończąc technikum. Była osobą zdolną i przedsiębiorczą, jednak „puzzle zaczęły pasować do układanki” dopiero, gdy zapytałam o to, co najbliższe jej osoby sądzą o wyborze technikum. Julia odpowiedziała: „Wszyscy to popierają, zresztą moje starsze siostry także uczą się w technikum. Będę miała «zawód w ręce», możliwość pracy i samodzielnego utrzymania się w czasie studiów...”

Jednym z dobrych narzędzi do zanurzenia się w kontekst podejmowanych decyzji jest wykorzystanie drzewa rodzinnych przekonań i wizji. Dzięki niemu możemy sprawdzić poglądy rodzinne lub niespełnione marzenia rodziców, które młodzież często nosi w sobie. W trakcie tego ćwiczenia szukamy możliwych wpływów, ale także obszarów wsparcia w rozwoju potencjału w środowisku rodzinnym.

Zamiast drzewa rodzinnych przekonań (np. gdy radzący się ma trudną sytuację rodzinną) możemy także stworzyć drzewo osób, które są dla niego ważne, inspirują go do rozwoju.

⁶⁶ M. Atkinson, R. T. Chois, *Sztuka i nauka coachingu. Krok po kroku*, Wydawnictwo New Dawn, Warszawa 2010, t. 2.



Ćwiczenie „Drzewo przekonań i wizji”

Źródło: opracowanie własne,

Odbiorca: młodzież szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: poznanie siebie, przekonania, relacje, możliwości,

Założony cel: poznanie siebie i swoich poglądów poprzez poznanie przekonań rodzinnych,

Pomoce: arkusz „Drzewo przekonań i wizji”, długopis,

Czas trwania: 40 minut,

Instrukcja: Chciałabym zaproponować Ci pewne ćwiczenie. Pokaże nam ono, jakie zasoby nosisz w sobie oraz czy niektóre z przekonań bliskich Ci osób są także ważne dla Ciebie. Zaznacz na arkuszu wszystkie ważne dla Ciebie osoby z Twojej rodziny:

- zapisz jej imię oraz rodzaj relacji z Tobą,
- jakie 3 główne zainteresowania/umiejętności posiada ta osoba,
- co myśli o wyborze szkoły, zawodu, karierze,
- jaki ma stosunek do własnej pracy (czy ją lubi).

Na końcu uzupełnij informacje o sobie. Gdy chodzi o Twój stosunek do pracy – możesz spróbować wyobrazić sobie, jaki chciałabyś, żeby on był względem Twojej przyszłej pracy.

Podsumowanie: Rozmowa i zapisanie wniosków:

- czy istnieją jakieś podobieństwa między poglądami rodziny?
- czy osoba radząca się ma podobne/różne umiejętności, pasje, poglądy?

Załącznik: arkusz „Drzewo przekonań i wizji”.

Historia 4 – O krótkich sposobach na przełamanie lodów

Krótkie ćwiczenia „na rozgrzewkę” przydają się, kiedy pracuję z osobami nieśmiały, którym trudno się otworzyć, używam ich także w pracy z osobami z zespołem Aspergera albo gdy po prostu chcę skoncentrować uwagę oraz energię

osoby na procesie doradztwa i uzyskać bazę do dalszej pracy... Niewątpliwym ich zasobem dla doradcy jest to, że osoba wspomagana uzupełnia je samodzielnie – w tym czasie więc, jeśli wcześniej nie zdążyłeś przez natłok klientów, możesz znaleźć jej kartę indywidualną, przygotować materiały do pracy albo skorzystać z toalety...

Ćwiczenie „Co lubię, co potrafię”

Źródło: opracowanie własne,

Odbiorca: młodzież szkół gimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: samopoznanie, określanie swojego potencjału, odróżnianie umiejętności od zainteresowań,

Założony cel: uświadomienie sobie własnego potencjału i możliwości rozwoju,

Pomoce: kartka papieru (lub wydruk schematu), długopis,

Czas trwania: 10-15 minut,

Instrukcja: Spróbuj wykonać następujące zadanie: w miejscu, w którym widzisz serce, wpisz 5 takich czynności, które lubisz i potrafisz wykonywać, w miejscu, w którym widzisz schody – takie, które Ci się podobają, ale nie potrafisz jeszcze ich wykonywać, w miejscu, w którym widzisz kamień – takie, które potrafisz, ale nie lubisz ich wykonywać. Ostatni obszar to czynności, które Ci się nie podobają i nie potrafisz ich wykonywać – nie jest on dzisiaj w centrum naszej uwagi, bo w doradztwie zawodowym ważniejsze jest to, co lubisz i co potrafisz wykonywać.

Podsumowanie: Po zakończonym zadaniu możemy porozmawiać z osobą o wykonanym ćwiczeniu lub poprosić ją o dokończenie następujących zdań:

- Z czynności, które lubię i potrafię wykonywać najbardziej cieszę się z
- To, co potrafię wykonywać, lecz tego nie lubię, nauczyłem się dzięki
- Pierwszym krokiem, by umieć wykonywać czynność, która mi się podoba, ale jeszcze jej nie potrafię wykonać, jest

Załącznik: arkusz „Co lubię, co potrafię?”



Ćwiczenie „Zdania do dokończenia”

Źródło: opracowanie własne,

Odbiorca: młodzież szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: kreatywność myślenia, uruchamianie „wewnętrznych” skryptów, nadawanie znaczeń,

Założony cel: umożliwienie lepszego poznania siebie,

Pomoce: arkusz „Zdania do dokończenia”, długopis,

Czas trwania: 15 minut,

Instrukcja: Uzupełnij poniższe zdania. Spróbuj nie oceniać swoich odpowiedzi – nie ma tu dobrych lub złych rozwiązań. (Zdarza się, że osoba może mieć trudność w uzupełnieniu jakiegoś zdania, bądź nie chce go uzupełniać).

Podsumowanie: Po zakończonym ćwiczeniu prosimy, aby osoba przeczytała nam zdania. Możemy dopytywać ją o znaczenia, kontekst. Możemy zapytać, czy miała trudność z uzupełnieniem któregoś ze zdań, czy coś zwróciło jej szczególną uwagę.

Załącznik: arkusz „Zdania do dokończenia”

Ćwiczenie „Mam pytanie”

Źródło: opracowanie własne,

Odbiorca: młodzież szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: samopoznanie, kreatywność, określanie zainteresowań, celów, nadawanie znaczeń,

Założony cel: pobudzenie aktywnego sposobu zadawania pytań przez osobę radzącą się i zaznaczenie jej roli w procesie doradztwa edukacyjno-zawodowego,

Pomoce: kartka papieru, długopis,

Czas trwania: 10-15 minut,

Instrukcja: Spróbujmy zrobić pewien eksperyment – zamieńmy się miejscami. Zgoda? Teraz spróbuj wyobrazić sobie, że jesteś przez chwilę sam doradcą zawodowym.

Przychodzą do Ciebie różne ciekawe osoby, które chcą lepiej poznać siebie i szukają odpowiedzi na nurtujące je pytania. Pewnego razu przychodzi do Ciebie ktoś, kto zastanawia się, jak odnaleźć swoją pasję. Zastanów się nad pięcioma pytaniami, które mógłbyś zadać tej osobie? Napisz je na kartce. (Po napisaniu) Przeczytaj je, proszę. (osoba czyta). Wymyśliłeś naprawdę ciekawe pytania (mówimy tak tylko wtedy, gdy tak uważamy). Spróbujmy teraz znów się prześiąść... Teraz chciałabym, żebyś spróbował odpowiedzieć na zadane przez siebie jako doradcę pytania... (Osoba odpowiada pisemnie/lub ustnie).

Podsumowanie: Wydaje się, że wiele odpowiedzi na nasze pytania jest w nas samych, trzeba je tylko w odpowiedni sposób wydobyć. Czy kojarzy Ci się z czymś takie wydobywanie odpowiedzi? (poszukujemy odpowiedniej metafory). Co możesz zrobić, jeśli uzyskasz odpowiedzi na swoje pytania? Jak będzie wyglądało Twoje życie?

Ćwiczenie „Znaczenia”

Źródło: opracowanie własne,

Odbiorca: młodzież szkół ponadgimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: nadawanie znaczeń, wartości, zasoby, rozwój, przekonania, samopoznanie,

Założony cel: odkrywanie przewodnich idei i możliwości różnych perspektyw w życiu, dostrzeganie zmian zależnych od sytuacji, dialog pomiędzy wewnętrznymi obrazami swojej wyobraźni,

Pomoce: arkusz „Znaczenia”, długopis,

Czas trwania: 10-15 minut,

Instrukcja: Zastanów się, w jaki sposób można patrzeć na wypisane w tabeli kwestie w różnych okresach swojego życia. Spróbuj udać się w podróż w czasie. Pomyśl, jakie poglądy miałeś, gdy byłeś dzieckiem, jak myślisz teraz, i wyobraź sobie jak możesz myśleć w przyszłości.



Podsumowanie: Po zakończonym ćwiczeniu prosimy o przeczytanie nadanych przez radzącego się znaczeń. Możemy zadać dodatkowe pytania: czy wszystkie przekonania zmieniają się wraz z wiekiem czy też pewne pozostają takie same? Czy istnieje jakaś przewodnia w każdym etapie życia? Jaką radę mógłbyś udzielić sobie, patrząc na swoje życie z perspektywy 70 – latka?

Załącznik: arkusz „Znaczenia”

Historia 5 – Drogowskazy w życiu

Diagnoza lekarska była jasna. Adamowi ze względu na genetyczną chorobę zostało tylko kilka lat życia. Życie wydaje się wtedy przeciekać przez palce, właściwie nie wiadomo, co z nim począć. Pojechać w podróż życia? Czy schować się do łóżka? Adam zdecydował się przyjść do doradcy zawodowego. Muszę przyznać, że było to dla mnie mocne doświadczenie, spotkałam bowiem osobę częściowo pogrążoną w depresji, która marzy o tym, by jak rówieśnicy szaleć, stresować się maturą, realizować siebie i mieć bardziej nieokreśloną w czasie perspektywę na własne życie. Nie chciał żadnych przywilejów dla siebie, on po prostu nie wiedział, jakie przedmioty wybrać na maturze. Nie było mowy o spotkaniach wspierających z psychologiem. Co możemy zrobić, kiedy osobie wspomaganey zostało tylko kilka lat życia? Opowiedziałam mu wtedy pewną historię...

Snucie opowiadań jest jednym z dobrych sposobów uczenia się podejmowania decyzji i określania swoich odniesień. Pewne historie zapadają w nas na całe życie i stają się drogowskazem w podejmowanych działaniach i ocenie sytuacji. Ze względu na to, że przekazują one pewne wartości – nie wprost – dają przestrzeń na samodzielne podejmowanie decyzji. Podczas zajęć z doradztwa możemy wykorzystać różne opowieści, które mogą „otworzyć drzwi” do głębszej pracy nad sobą. W jaki sposób możemy to zrobić, pokażę omawiając następne ćwiczenie.

Ćwiczenie „Wiatrak”

Źródło: opracowanie własne,

Odbiorca: młodzież szkół ponadgimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: warunki realizacji celów życiowych, podejmowanie decyzji,

Założony cel: określenie poziomu satysfakcji z własnych działań i własnych dążeń, uświadomienie wartości zaangażowania,

Pomoce: arkusz z kołem, kolorowe kredki lub długopisy,

Czas trwania: 50 minut,

Instrukcja: Przeczytaj tekst opowiadający historię Pavarottiego:

Światowej sławy tenor Luciano Pavarotti wspomina: Kiedy byłem mały, mój ojciec, który był piekarzem, ukazał mi piękno śpiewu. Nakłaniał mnie, bym ciężko pracował nad szkoleniem głosu. Arriego Pola, zawodowy śpiewak z naszego miasta, przyjął mnie na lekcje. Zapisałem się też do studium nauczycielskiego. Kiedy zbliżał się koniec nauki, zadałem ojcu pytanie:

- Mam być nauczycielem czy śpiewakiem?
- Luciano – odparł ojciec – jeśli będziesz próbował siedzieć na dwóch krzesłach naraz, spadniesz między nie. W życiu trzeba wybierać – można siedzieć tylko na jednym krześle!

Wybrałem więc jedno. Zajął mi to siedem lat nauki i zawiedzionych nadziei, zanim po raz pierwszy wystąpiłem jako zawodowy śpiewak. Następne siedem lat zabrało mi dotarcie do Metropolitan Opera. A teraz myślę – że niezależnie od tego, co robimy – układamy cegły, piszemy książkę – cokolwiek wybierzemy – musimy się temu poświęcić bez reszty. Zaangażowanie – oto klucz. Trzeba wybrać jedno krzesło.

Następnie spróbuj odpowiedzieć na pytania:

- Po czym można poznać, że ktoś jest zaangażowany?
- Czy znasz jakieś osoby, które są zaangażowane w to, co robią?

- Jak myślisz, dlaczego Lucciano wybrał akurat śpiew?
- Czy Ty w swoim życiu kierujesz się podobnymi kryteriami, dokonując wyborów?
- Czy w Twoim życiu jest coś, czemu mógłbyś poświęcić się bez reszty?
- Czy wolałbyś siedzieć przez całe życie na jednym krześle, czy raczej co jakiś czas się przesiadać? Jak myślisz, dlaczego?

Następnie określ 8 ważnych obszarów, w które się angażujesz w swoim życiu.

Zaznacz proszę, teraz na rysunku, Twój poziom zaangażowania w poszczególnych obszarach – biorąc pod uwagę, że 1 oznacza niski poziom i znajduje się w centrum rysunku, a 10 poziom wysoki – na obrzeżach. Następnie połącz ze sobą wyznaczone punkty prowadząc linię (pokazujemy gestem, jak to zrobić, i dajemy czas na wykonanie ćwiczenia). Jakie są Twoje refleksje?

Teraz spróbuj zastanowić się, jak chciałbyś, żeby było – na jakim poziomie zaangażowania chciałbyś się znaleźć. Na tym samym rysunku zaznacz punkty odpowiadające Twoim oczekiwaniom i połącz je ze sobą innym kolorem.

Podsumowanie: Po wykonaniu zadania pytamy:

- Co myślisz, kiedy patrzysz na ten rysunek?
- Czy jest jakiś szczególny obszar, który przyciąga Twoją uwagę?
- Z którego obszaru jesteś najbardziej zadowolony, a który chciałbyś zmienić?
- Co może być pierwszym krokiem do zmiany?

Załącznik: arkusz „Wiatrak”

Historia 6 – Mały dom na końcu świata

Miłosz był niezwykle utalentowanym młodym człowiekiem. Jego pasją było pisanie. Kiedy zobaczyłam, jak dojrzałe mogą być teksty szesnastolatka, byłam pod głębokim wrażeniem. Miłosz pisał „do suflady” i był zdziwiony, że chcę zobaczyć jego teksty. W codzienności szkolnej jego pasja niestety nie ujawniła się. Przedmio-

ty ściśle powodowały skręt w żołądku, a swoją przyszłość widział jako „wykładanie chemii... w Biedronce”. Przeszliśmy razem przez kilka spotkań, podczas których dowiedziałam się, że pisanie w dzisiejszych czasach może być tylko dodatkiem do wspomnianej wyżej pracy... tak było do czasu, kiedy zdecydowałam się zaprosić go do ćwiczenia „Trzy pokoje Walta Disneya”. Dobrze przeprowadzone ćwiczenie bardzo często pozwala dostrzec nowe możliwości realizacji swoich marzeń. Piękna historia o małym domu na końcu świata, z którego promieniuje światło, dobro i wrażliwość na innych ludzi – pozostanie we mnie na zawsze. Ta historia została przez nas zamieniona na propozycję kierunku studiów – przez Miłosza przeżywanego jako nową, atrakcyjną dla niego alternatywę, wpływającą z głębokiej motywacji i marzeń.

Ćwiczenie

„Trzy pokoje Walta Disneya”

Źródło: narzędzie wykorzystywane w pracowni Walta Disneya, opracowano na podstawie M. Wilczyńska i in.⁶⁷,

Odbiorca: młodzież szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: realizacja celów życiowych, spojrzenie na pomysły z różnych perspektyw, podejmowanie decyzji,

Założony cel: tworzenie wizji i wyznaczanie celów życiowych, refleksja nad sobą, kreatywność w myśleniu,

Pomoce: 3 kolorowe kartki lub 3 krzesła lub inne rekwizyty, które pozwolą na oddzielenie 3 perspektyw,

Czas trwania: 20 minut,

Instrukcja: Chciałam zaprosić Cię do pewnego ćwiczenia. Nazywa się ono „3 pokoje Walta Disneya”. Twoim zadaniem będzie wejście do trzech pokoi, myśląc o wyborze szkoły czy ścieżki kariery.

⁶⁷ M. Wilczyńska, i in., *Moc coachingu. Poznaj narzędzia rozwijające umiejętności i kompetencje osobiste*, Wydawnictwo Onepress, Gliwice 2013.



Proszę, wstańmy teraz. (Na podłodze kładziemy kartkę z napisem MARZYCIEL) Chciałam zaprosić Cię do pierwszego pokoju – w nim wszystko jest możliwe, nie ma żadnych ograniczeń. Poczuj się dobrze w tym pokoju i opowiedz, jak wygląda Twoje życie. (Możemy delikatnie dopytywać, stymulując i pogłębiając tworzenie wizji) Czy jeszcze coś jest w tym pokoju? Przejdźmy teraz do drugiego pokoju. Nazywa się on pokój KRYTYKA (kładziemy kartkę z napisem na podłogę). W tym pokoju spróbuj wymyślić wszystkie przeszkody, które mogą stać na drodze, by marzyciel osiągnął swój cel. (W trakcie opowieści krytyka dobrze jest formułować metafory, można także o metaforę poprosić osobę wspomaganą – pozwól one ogarnąć lęki i trudności. Możemy podsumowywać, nadając lękom pewne nazwy czy kategorie, możemy także pytać, co w takiej sytuacji można by zrobić, kogo poprosić o pomoc etc.) Czy coś jeszcze można powiedzieć w pokoju krytyka?

W takim razie teraz przejdźmy do ostatniego pokoju REALISTY. Spróbuj wziąć coś z pokoju MARZYCIELA i coś z pokoju KRYTYKA i zobacz, co jest możliwe dla Ciebie. Opowiedz o tym. Czy coś jeszcze?

Jaką jedną rzecz mógłbyś zrobić w następnym tygodniu, by zbliżyć się do tego, co możliwe? (Ćwiczenie to dobrze przez nas poprowadzone bardzo często staje się krokiem milowym w doradztwie. Ważne jest, abyśmy nie pozwolili na mieszanie poszczególnych perspektyw, np. gdy osoba będąc w obszarze marzyciela zaczyna krytkować swoje pomysły, możemy powiedzieć: „przejdź do pokoju krytyka, tu jest pokój marzyciela”. Po przejściu przez wszystkie pokoje możemy zaproponować, aby osoba jeszcze raz weszła do pokoju marzyciela i kończąc ćwiczenie pozostawić ją ze swoją wizją.)

Podsumowanie: Rozmowa: Jak się czujesz po tym ćwiczeniu? Czy coś Cię zaskoczyło? Czy coś było dla Ciebie ważne?

Historia 7 – Jak pokonać swoje lęki

Kamila świetnie uczyła się w szkole, którą później ukończyła z wyróżnieniem. Spotkałyśmy się kilka razy, żeby porozmawiać o przyszłości. Okazało się, że jej pasją jest sport. Gdy w ferie inni spali jeszcze o 6 rano, ona była już w swoim żywiole. Każda wolna chwila wiązała się dla niej z treningiem. Jej marzeniem było stanąć na podium najpierw Polski, potem międzynarodowym. Za każdym razem, kiedy jednak zbliżała się do tej możliwości, ogarniał ją strach, który prawdopodobnie pewni znawcy nazwaliby „lękiem przed sukcesem”. Wiązało się to z różnego typu kontuzjami, myśleniem o możliwej porażce i zdenerwowaniem... W trakcie naszych spotkań udało jej się – i prawdę mówiąc, zawdzięcza to tylko sobie – osiągnąć swój pierwszy cel.

Ćwiczenie „Stres jak zwierzę”

Źródło: opracowanie własne,

Odbiorca: młodzież szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: radzenie sobie w sytuacjach trudnych, samoświadomość,

Założony cel: pogłębienie świadomości siebie i wykorzystanie wewnętrznych zasobów w sytuacjach trudnych,

Pomoce: arkusz „Stres jak zwierzę”,

Czas trwania: 20 minut,

Instrukcja: Chciałam zaprosić Cię do pewnego ćwiczenia (Podajemy osobie pusty arkusz). W pierwszym polu napisz lub w obrazowy sposób przedstaw coś, czego się boisz. Wyobraź sobie jakieś zwierzę, które mogłoby to symbolizować. Jakie to zwierzę? Jakie ma cechy? Narysuj/opisz je w drugim polu. Spróbuj teraz wyobrazić sobie zwierzątko, które jest w stanie poradzić sobie z wcześniejszym zwierzątkiem. Narysuj je w trzecim polu. W czwartym polu napisz, jakie cechy ma to zwierzątko? Czy Ty posiadasz te cechy? W piątym polu przedstaw spotkanie dwóch zwierząt. W ostatnim polu napisz, co by się

zmieniło w Twoim życiu bez tego lęku? W co dobrego może on się zamienić? Na koniec spróbuj zatytułować swoją historię.

Podsumowanie: Umiejętność radzenia sobie w sytuacjach trudnych, częstych na rynku pracy i w życiu, kiedy brak jest równowagi pomiędzy wymaganiami sytuacji a utwalonymi sposobami działań, stawia zadanie poszukania nowych, kreatywnych rozwiązań i wewnętrznej siły.

Załącznik: arkuszu „Stres jak zwierzę”.

Historia 8 – O pasji w rytmie serca

Czasem wszechstronność zainteresowań i uzdolnień może przeszkadzać w podejmowaniu wyborów, zwłaszcza jeśli kreatywne spojrzenie na sytuację ujawnia za każdym razem różne jej dychotomie: być samemu czy wśród ludzi, okazywać swoją wrażliwość czy stwarzać możliwość bycia zranionym, realizować siebie czy dostosować się...

Maćka pasją była muzyka, poza tym uwielbiał fiżykę, kontakt z ludźmi, podróże w różne zakątki świata oraz jazdę na snowboardzie. Można powiedzieć, że w każdej z tych dziedzin przejawiał wybitne zdolności. Wrażliwość na innych i własna refleksyjność łączyła się z wysokimi zdolnościami intelektualnymi i różnymi działaniami społecznymi, jakich się podejmował.

Podczas zajęć z doradztwa wciąż pojawiały się nowe, kreatywne pomysły na to, w jakim kierunku mógłby się rozwijać, jednak wszystkim twórczym ideom towarzyszyło przekonanie, że „nie da się na tym zarobić, mieć poczucia bezpieczeństwa, utrzymać przyszłą rodzinę”. Zaproponowane ćwiczenie: „Siedem żyć” odkryło, co tak naprawdę liczy się w jego życiu i w jakim stopniu już dziś realizuje siebie. Stało się jasne, jak bardzo pasją, uczenie się i wrażliwość przenika jego życie. Czy uda mu się połączyć swoją pracę z pasją? Tego nie wiem. Wierzę, że istnieje jednak przestrzeń, by mógł znaleźć dla siebie najlepsze rozwiązania.

Ćwiczenie „Siedem żyć”

Źródło: na podstawie treści warsztatów „Eliminacja przeszkód i osiąganie celów”, przeprowadzonych w dniu 2014.03.15 przez Annę Międlarz,

Odbiorca: młodzież szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: wartości i ich realizacja,

Założony cel: lepsze poznanie siebie, swoich dążeń i wartości ważnych w życiu, doskonalenie kreatywnego myślenia,

Pomoce: kartki, długopis,

Czas trwania: 20 minut,

Instrukcja: Wyobraź sobie, że do przeżycia masz siedem żyć. Możesz być kimkolwiek lub czymkolwiek chcesz. Ważne, żebyś odpowiedziała pierwszą myślą, jaka przychodzi Ci do głowy, pozwolił sobie na spontaniczność. Kim chciałbyś być w swoim pierwszym życiu? (Słuchamy) Co jest najważniejsze w tym życiu? Zapisz proszę jedną rzecz, która w tym życiu jest najważniejsza. A teraz kim chciałbyś być w swoim drugim życiu? (Przewadzimy dalej osobę, przy każdym „życiu” dopytując, co jest najważniejsze w życiu tej osoby, jaką ważną ideę realizuje, powinna to być jedna – najważniejsza rzecz) Następnie uzyskujemy listę wartości (Czasem osoba znajduje tylko dwa życia, czasem pięć, a czasem potrzebuje ośmiu – pozwalamy jej na to). Teraz zastanów się, w jakim stopniu wartości te są realizowane przez Ciebie? Zaznacz w skali od 1 do 10. Jak chciałbyś, żeby było? To też zaznacz na skali. Która wartość przyciąga głównie Twój wzrok? Co możesz zrobić, aby w Twoim życiu była ona realizowana w większym stopniu? Jaki może być pierwszy krok?

Podsumowanie: Co myślisz o tym ćwiczeniu? Co Ci się w nim podobało? Co było trudne?





Historia 9 – Kiedy trudno jest mówić o sobie

Kasia ze względu na problemy zdrowotne miała dużą trudność w mówieniu. Dodatkowo była nieśmiała i często na moje pytania odpowiadała: „nie wiem” albo w inny powierzchowny, zdawkowy sposób. Jej pasją było natomiast pisanie. Pisała wiersze i teksty piosenek.

Na końcowych zajęciach zaproponowałam jej napisanie listu do siebie – „Ja za 10 lat”. Kasia chętnie podjęła się zadania, pisała z dużym zaangażowaniem. Na koniec powiedziała ze wzruszeniem: „Ten list pokazał mi, co jest dla mnie ważne”.

Ćwiczenie „Ja za 10 lat”

Źródło: opracowanie własne,

Odbiorca: młodzież szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: konstruowanie wizji i nadawanie znaczeń,

Założony cel: umożliwienie lepszego poznania siebie,

Pomoce: kartki, długopis,

Czas trwania: 30 minut,

Instrukcja: Chciałam zaproponować Ci pewne ćwiczenie. Polega ono na tym, że wyobrażasz sobie siebie za 10 lat. Niech znajdą się tam najlepsze rzeczy, jakie mogłyby Ci się zdarzyć – pocuj, że jesteś w tym miejscu. Czym się zajmujesz? Jak wygląda Twoje życie? Czy widzisz kogoś obok Ciebie? A teraz spróbuj wyobrazić sobie, że będąc tam pisziesz do siebie list adresowany w przeszłość. O czym byś napisał? Co mógłbyś sobie doradzić? W jaki sposób opisałbyś, jak pokierowałeś swoim życiem, że znalazłeś się w tamtym miejscu? (Możemy także zaproponować napisanie takiego listu)

Podsumowanie: Co zauważyłeś podczas tego ćwiczenia? Czy obrazuje ono, co dla Ciebie jest teraz ważne? W przypadku pisania listu – spróbuj podkreślić słowa, które wywołują w Tobie pewne emocje, przyciągają Twój wzrok. Jakie są to słowa?

Historia 10 – O odwadze samodzielnego myślenia

Podjmując decyzje nie zawsze wiemy, które myśli pochodzą od nas, a które są wynikiem wpływu otoczenia, w jakim się znajdujemy. Czy zatem realizujemy to, czego naprawdę chcemy, czy raczej to, czego oczekują od nas inni? Podobnie było w przypadku Filipa, dla którego wybór kierunku „prawo”, proponowanego przez rodziców, był najbardziej nudny, jaki mógł sobie wyobrazić. Fascynował go teatr. Podczas nauki w liceum miał już pewne doświadczenia związane nie tylko z występowaniem, ale i reżyserowaniem przedstawień. Nawet gdy był zmęczony, całymi nocami tłumaczył z języków obcych interesujące go dramaty, by później móc je wykorzystać na scenie. Zdawał sobie sprawę, że chcąc na poważnie zająć się swoją pasją, musiałby opuścić małe miasteczko i pracować w wielkim mieście. Tego nie chciał. Dlatego alternatywa wyboru takiego kierunku, jak prawo (zwłaszcza, że w rodzinie znajdowała się kancelaria prawna) była przez niego brana pod uwagę. Wyobrażenie pracy w kancelarii wiązało się jedynie z poczuciem bezpieczeństwa finansowego, stałością zajęcia i możliwością mieszkania w miejscu, w którym chce.

W jaki sposób można pozwolić doświadczyć różnorodności wpływu innych na decyzje? Oddzielić to, co jest moje, od tego, co należy do innych? Zobaczyć połączenia i odszukać kierujące osobą wartości?

Ćwiczenie „Z perspektywy...”

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ł.T. Marciniak, S. Rogala-Marciniak⁶⁸,

Odbiorca: młodzież szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: podejmowanie decyzji, relacje, przekonania, możliwości,

⁶⁸ Ł. T. Marciniak, S. Rogala-Marciniak, *Moc coachingu. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju*. Wolters Kluwer, Warszawa 2012.

Założony cel: poznanie uwarunkowań podejmowanych decyzji,

Pomoce: kartki, długopis, markery,

Czas trwania: 40 minut,

Instrukcja: (Ćwiczenie prowadzone jest w ruchu, dobrze jest znaleźć miejsce w sali, w którym można swobodnie się przemieszczać) Wymień proszę osoby, o których myślisz, że są w jakiś sposób zaangażowane w podejmowaną przez Ciebie decyzję (Wypisujemy wszystkie podane osoby: mama, siostra, Kasia etc., każdą na oddzielnej kartce. Piszemy także „JA”, pytamy, czy ktoś jeszcze?). Na środku kładziemy napis „JA”. Spróbuj teraz ułożyć pozostałe kartki w przestrzeni wokół „JA”, zrób to tak, jak chcesz. Chciałabym, abyśmy spróbowali zobaczyć Twój problem z różnych perspektyw. Od kogo zaczniemy? (Przykładowa odpowiedź: od mamy) Stań więc obok kartki z napisem mama i spróbuj wyobrazić sobie, co Twoja mama chciałaby Ci powiedzieć w kontekście podejmowanej przez Ciebie decyzji. Co jest z jej perspektywy ważne? Czego chciałaby dla Ciebie? (...) Czy coś jeszcze? (odp. Nie) Przejdź teraz na kartkę obrazującą następną osobę. Co ona chciałaby powiedzieć Tobie o Twojej decyzji? (Itd. Wśród różnych perspektyw osoba mówi też w swoim imieniu – stając na karteczce z napisem „Ja”)

Podsumowanie: Rozmowa: Czy coś Cię zaskoczyło? Co jest dla Ciebie szczególnie ważne? Czego się dowiedziałeś? Jak możesz to wykorzystać? Czy odległość kartek od kartki „Ja” jest związana z tym, jak duży wpływ mają konkretne osoby na decyzję?

Historia 11 – O głębokiej motywacji do działania

Alicja była jedną z niewielu znanych mi osób, które od piątego roku życia nieustannie powtarzają te same słowa, kiedy przypadkowi ludzie zapytają: „Kim chcesz zostać w przyszłości?”. Chciała być lekarzem. Z nie do końca uświadomionych powodów wiedziała, że tak musi być. Problemy pojawiły się jednak po drodze.

Pomimo swojej zdolności zapamiętywania, nie potrafiła poradzić sobie ze źle traktującym ją (i innych) nauczycielem. Zaczęła mieć duże problemy w nauce tego przedmiotu, straciła całkowicie motywację do uczenia się. Pewne przedmioty nadal przychodziły jej z łatwością, ale czas poświęcany na naukę w domu był minimalny. Jej oceny znacznie się obniżyły. Spotkania ze znajomymi stanowiły dla niej ciekawą alternatywę do powtórzeń zaległego materiału. Prowadząc zajęcia z doradztwa zastanawiałam się, jak pomóc jej odnaleźć głęboką motywację do działań? Odpowiedź przyszła wraz z poniższym ćwiczeniem. Odkrycie powodów, dla których zostanie lekarzem było tak ważne, połączone z wizją osiągnięcia celów i wzmacnianiem każdego kroku naprzód – oto klucz do odnalezienia głębokiej motywacji do podjęcia działań.

Ćwiczenie „Linia czasu”

Źródło: opracowanie własne na podstawie „Kotwice Kariery – Materiały metodyczne z zakresu doradztwa zawodowego ukierunkowane na wspieranie rozwoju uczniów zdolnych”;

Odbiorca: młodzież szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: wyznaczanie celów, zasoby, relacje, możliwości, motywacja,

Założony cel: wyznaczanie celów i możliwości ich realizacji,

Pomoce: arkusz „Linia czasu”, długopis,

Czas trwania: 40 minut,

Instrukcja: Przypomnij sobie 3 ważne wydarzenia, które nazwałbyś sukcesami, a które miały miejsce w Twoim życiu. Spróbuj zaznaczyć je na osi czasu. Co to są za wydarzenia? Z jakiego powodu uznajesz je za ważne? Czy na sukces wpłynęły bardziej Twoje działania, czy też czynniki zewnętrzne? Jakie inne osoby miały na nie wpływ? Jakie swoje umiejętności wykorzystałeś? Teraz pomyśl o trzech rzeczach, które chciałbyś osiągnąć. Zaznacz je na osi czasu. Czy są one w pewien sposób



połączone? Czy, aby je osiągnąć, mógłbyś wykorzystać pewne umiejętności, okoliczności, pomoc innych, które pozwoliły Ci osiągnąć wcześniejsze sukcesy?

Podsumowanie: Rozmowa: Wyobraź sobie, że osiągnąłeś swoje cele. Jaki będzie Twój następny krok? Patrząc z perspektywy sukcesu – co pomogło Ci go osiągnąć?

Załącznik: arkusz „Linia czasu”

Historia 12 – O odwadze mówienia o sobie

Historię tę piszę na prośbę kogoś, kto uważał, że propozycja zaproszenia na zajęcia z doradztwa pary zakochanych w sobie osób jest dość oryginalna. Tak jak pisałam wcześniej, czasem na pierwsze zajęcia z doradztwa zapraszam osoby w gronie swoich przyjaciół i zdarza się także, że pracuję z parami. Takie rozwiązanie jest związane z tym, że pierwsze spotkanie z doradcą nie zawsze jest łatwe dla radzącego się, a zabranie ze sobą bliskiej osoby daje poczucie bezpieczeństwa. Czym się wtedy zajmujemy? Przede wszystkim korzystam z zasobów osób współpracujących, a więc informacji zwrotnych, jakich mogą one udzielić. To, nad czym się skupiamy, to mocne strony, umiejętności i możliwości widziane z ich wzajemnej perspektywy. Rozmawiamy także o tym, nad czym dana osoba mogłaby jeszcze popracować. Są to bardzo często pozytywne, pełne radości i humoru spotkania. Najczęściej osoby nie mają później problemu, by samodzielnie spotkać się z doradcą.

Ćwiczenie „Jaki jesteś?”

Źródło: opracowanie własne,

Odbiorca: młodzież szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: określenie własnych cech, samopoznanie,

Założony cel: umożliwienie lepszego poznania siebie,

Pomoce: arkusz „Jaki jesteś”, długopis,

Czas trwania: 15 minut,

Instrukcja: Spośród listy wymienionych przymiotników wybierz i podkreśl 10, które najlepiej określają Ciebie (lub w przypadku pary uczestników – Twojego partnera).

Czy mógłbyś przeczytać wybrane przymiotniki? Czy wśród nich mógłbyś wybrać 3 najważniejsze dla Ciebie? Podaj przykłady sytuacji, kiedy ujawniły się Twoje cechy. W jakich okolicznościach mogą być one Twoją mocną stroną?

Podsumowanie: Co myślisz o tym ćwiczeniu? Czy było ono dla Ciebie łatwe? Czy łatwo jest mówić o sobie w pozytywny sposób?

Załącznik: szablon do ćwiczeń „Jaki jesteś?”

Historia 13 – O świadomym podejmowaniu decyzji

Poniżej przytoczona historia pochodzi z praktyki poza poradnianej. Stanowi ona przykład, iż dylematy decyzyjne towarzyszą nam ludziom przez całe życie i dobrze wpisuje się w poradnictwo całonocne.

Kasia i Michał nie mieli pojęcia, co zrobić. Kasia otrzymała propozycję awansu, która wiązała się ze zmianą miejsca zamieszkania, Michał raczej skłaniał się ku wyjazdowi za granicę. Z drugiej strony głębokie relacje rodzinne i przyjacielskie w aktualnym miejscu zamieszkania utrudniały podjęcie zdecydowanych kroków. Spotkałam się z nimi wieczorem, wiedząc, że następnego dnia rano aktualne CV Kasi powinno się znaleźć na biurku kierownika. Oboje są moimi dobrymi znajomymi, a technikę, którą chciałabym pokazać, stosuję nie tylko w pracy zawodowej, ale i w osobistym życiu. Jej zasobem jest to, że jest szybka, można wielokrotnie ją powtarzać i stosować w pracy z grupą. Wykorzystuję ją, gdy widzę, że osoby, z którymi pracuję, są świadome siebie i potrzebują rozważenia różnych opcji. Dodatkowym atutem tej techniki jest to, że za każdym razem można ją dowolnie dostosowywać do potrzeb osób wspomaganym, a one właściwie stają się jej współtwórcami. Kasia i Michał uzyskali bardzo podobne

wyniki, które upewniły ich, że podjęte kroki są słuszne. Technika ta, konfrontując marzenia z tym, co ważne dla danej osoby, a także z możliwościami ich realizacji, często eliminuje pewne rozwiązania lub staje się powodem dodatkowych rozważań i dyskusji.

Ćwiczenie „Sukces decyzji”

Źródło: opracowanie własne na podstawie prezentacji Dana Gilberta⁶⁹,

Odbiorca: młodzież szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych,

Poruszane zagadnienia: podejmowanie decyzji, różne czynniki mające wpływ na skuteczne decyzje, osobiste wartości,

Założony cel: pogłębienie świadomości siebie i czynników związanych z podejmowaniem decyzji,

Pomoce: arkusz „Sukces decyzji”, długopis,

Czas trwania: 20 minut,

Instrukcja: (Arkusz dostosowujemy do potrzeb i dylematów decyzyjnych danej osoby, przykładowy dołączony arkusz związany jest z wyborem szkoły ponadgimnazjalnej dla młodzieży) Spróbuj najpierw zastanowić się, jakie masz opcje – rozważasz wybór między liceum ogólnokształcącym, technikum a zasadniczą szkołą zawodową. Teraz zastanów się nad tym, co jest dla Ciebie ważne. Spisz te rzeczy w pierwszej kolumnie (może być to np. uzyskanie zawodu, dostanie się na prestiżowe studia etc.). Oceń w skali od 1 do 10, jak bardzo są one dla Ciebie ważne. 1 oznacza małą ważność, a 10 wysoką. Wpisz wartości w 2 kolumnę. Teraz, wyobrażając sobie rozważane opcje wyboru, zastanów się, na ile możliwe jest osiągnięcie tego, co dla Ciebie ważne (na przykład uzyskania zawodu) w każdej ze szkół. Wykorzystaj skalę od 1 do 10. Jeśli uważasz, że po danej szkole jest to mało możliwe – wpisz 1, jeśli uważasz, że jest to możli-

we w dużym stopniu – wpisz 10. Określ możliwość w różnych typach szkół dla każdego elementu wpisanego w pierwszą kolumnę. Następnie pomnóż przypisaną im wagę przez odpowiednie prawdopodobieństwo uzyskania. Podlicz w kolumnach wyniki.

Podsumowanie: Rozmowa: Czy coś Cię zaskoczyło? Co jest dla Ciebie szczególnie ważne? Co mógłbyś zrobić, żeby lepiej sprawdzić prawdopodobieństwo uzyskania danej wartości? Jakich informacji potrzebujesz? Jak możesz je uzyskać? Kto może Ci w tym pomóc?

Załącznik: arkusz „Sukces decyzji”

Historia 14 – O tym, że własne działania odkrywa to, czego naprawdę chcemy

Kontakt z rodzicem poprzedził pierwsze spotkanie z osobą radzącą się. Mama mówiła zrozpaczona: „Moja córka przychodzi do domu codziennie z innym pomysłem na swoje życie. Nie mam pojęcia, jak jej pomóc, chciałabym, żeby była bardziej zdecydowana i wiedziała, czego chce”. Odpowiedziałam jej na to: „Nie znam Pani córki, ale z tego, co Pani mówi, wynika, że jest bardzo pomysłową osobą. Wydaje się także, że lubi zmiany w swoim życiu. Oczywiście nie wiem, jak będzie w przypadku Pani córki, ale w większości spraw udaje nam się wspólnie odnaleźć pewne rozwiązanie. Oczywiście zależy to także od jej gotowości i zaangażowania”.

Kiedy myślę o pierwszym spotkaniu z Agą, podczas którego rozważaliśmy około 15 interesujących ją szczególnie zawodów i ich (pozornej) różnorodności, bo wymagającej kontynuowania nauki albo w szkole zawodowej, albo w technikum, albo w prestiżowym liceum, można było mieć poczucie mętliku w głowie. Przez cały okres naszych spotkań Aga wypełniała równocześnie różne zadania domowe – rozmawiała z przedstawicielami zawodów, czytała informacje na forach, uczestniczyła w wolontariacie i zbierała informacje zwrotne o sobie. Wydaje się, że wszystko to przyczyniło się do sukcesu naszych spotkań.

⁶⁹ Dan Gilbert: *Why we make bad decisions* | TED Talk | TED.com, http://www.ted.com/talks/dan_gilbert_researches_happiness (dostęp: 2015-08-27).

Aga znalazła przewodni pomysł na swoje aktualne życie, spotkała osoby o podobnych zainteresowaniach i nawiązała kontakt z właścicielem firmy z interesującej ją branży, który wyraził zgodę, aby w trakcie wakacji mogła przyglądać się wykonywanej przez niego pracy.

2.2.2. Na środku morza – praca z grupą w praktyce

Poradnie realizują często jednorazowe zajęcia dla klas na terenie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Duża dostępność scenariuszy zajęć w klasie, które często stanowią oddzielne publikacje, skłoniła mnie do tego, by podzielić się odmiennymi formami pracy z grupą.

Poszukując drogi – grupy wsparcia dla młodzieży

Pierwszą z nich jest włączenie się doradcy zawodowego w istniejące na terenie poradni grupy wsparcia dla młodzieży niepełnosprawnej, przewlekłej chorej, objętej kształceniem specjalnym czy nauczaniem indywidualnym – w których młodzież uczestniczy często wraz z rodzicami. Osobiście mam bardzo pozytywne doświadczenia związane z włączaniem się w tego typu formę zajęć. Młodzież i rodzice, znając specyfikę doświadczanych trudności, są w stanie rozszerzać wzajemne perspektywy, dzielić się doświadczeniem i generować pomysły na rozwiązania edukacyjne i zawodowe. Liczba spotkań, w których uczestniczymy, zależy od ich potrzeb oraz wzajemnych uzgodnień z osobami odpowiedzialnymi za prowadzenie grup wsparcia.

Przerzucając mosty – zajęcia dla uczniów klas integracyjnych

Drugą formą jest prowadzenie cyklicznych zajęć dla gimnazjalistów III klasy oddziału integracyjnego.

Klasa integracyjna to 15-20-osobowa grupa, w której od 3 do 5 uczniów posiada orzeczenie poradni psychologiczno-pedagogicznej o potrzebie kształcenia specjalnego. W jej skład przyjmowane są osoby niepełnosprawne z zaburzeniami wzroku i słuchu, zaburzeniami emocjonalnymi, nadpobudliwością psychoruchową, zaburzeniami koncentracji uwagi, porażeniem mózgowym, zaburzeniami zachowania, zaburzeniami narządu ruchu, obniżonymi możliwościami intelektualnymi, padaczką i innymi rodzajami niepełnosprawności. Pozostali uczniowie to dzieci zdrowe.

Zaproponowane poniżej zajęcia mają formę dwugodzinnych warsztatów, jednak czas ich trwania może się wahać w zależności od tempa pracy grupy. Przedstawione scenariusze mają być raczej inspiracją niż „wzorem”, który dopasuje się idealnie do każdej sytuacji. Prowadząc zajęcia należy ciągle konfrontować własne pomysły z gotowością grupy. W realizowanych przeze mnie spotkaniach z klasami na przestrzeni ponad 1400 godzin, żadne nie miały takiego samego przebiegu. Uwaga na potrzeby i reakcje uczniów jest punktem wyjścia do poprowadzenia zajęć, które mogą mieć istotne znaczenie nie tylko dla poszczególnych osób, ale i całego zespołu klasowego.

Scenariusze warsztatów dla młodzieży III klasy gimnazjum (oddział integracyjny)

Nadrzędny cel zadania: Wsparcie młodzieży w podejmowaniu decyzji związanej z wyborem dalszego kształcenia i zawodu,

Cele szczegółowe:

- Uświadomienie czynników, które warto wziąć pod uwagę przy podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych,
- Zwrócenie uwagi na ważność rozwoju swoich zainteresowań, uzdolnień, mocnych stron,
- Poszerzenie umiejętności kreatywnej współpracy w grupie.



Odbiorcy: uczniowie III klasy gimnazjum integracyjnego,

Metoda: zajęcia warsztatowe, podczas których wykorzystuje się następujące techniki: praca w podgrupach, dyskusja, wizualizacja dyskusji, burza mózgów, prezentacja wyników ćwiczenia,

Forma spotkań: 6 godzin zajęć lekcyjnych – realizowanych 3 razy po 2 godziny na terenie szkoły.

Źródło: opracowanie własne

Harmonia mocnych stron

1. Prezentacja zajęć warsztatowych: Przedstawienie się prowadzącego. Omówienie ogólnej tematyki zajęć i formy realizacji.

Pracujemy w kręgu, zapraszając do niego także nauczyciela.

2. Poznanie uczestników: Przedstawienie się uczestników, np. poprzez jeden z następujących wariantów:

przedstawienie się poprzez dowolnie wybrane 3 przedmioty,

dokończenie przez uczestników zdań „Jestem..., lubię...”,

wykonanie wizytówek,

wykorzystanie kart Ecco, Dixit lub zdjęć w metaforycznym przedstawieniu siebie.

Przydatne mogą być kartki, pisaki, kredki.

3. Poznanie oczekiwań i zasad: Prowadzący proponuje, aby uczestnicy pracowali w grupach 3-4-osobowych.

Każda z grup otrzymuje kartkę, na której wypisuje oczekiwania co do zajęć. Prowadzący może pomóc w formułowaniu oczekiwań poprzez zadanie pytań: „Czego chcielibyście się dowiedzieć?”, „Jakich umiejętności chcielibyście się nauczyć?”. Grupy przedstawiają kolejno po jednym oczekiwaniu, które zapisywane są na tablicy. Prowadzący informuje uczestników, które z oczekiwań możliwe są do spełnienia w trakcie zajęć, a które wymagają (na przykład) kontaktu indywidualnego lub poszukania innego źródła informacji. Przekazuje, w jakiej kolejności zostaną omó-

wione zagadnienia, związane z poszczególnymi oczekiwaniami.

4. Pogłębienie wiedzy na temat czynników, mających wpływ na podejmowanie decyzji edukacyjnych:

Prowadzący proponuje, aby uczestnicy zastanowili się nad istotnymi czynnikami, które brane są przeważnie pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o wyborze szkoły ponadgimnazjalnej. Ćwiczenie ma formę „burzy mózgów” na temat: „Co jest ważne w wyborze szkoły?” Prowadzący zapisuje odpowiedzi uczestników na tablicy, a następnie próbuje wspólnie z uczniami uporządkować je w dwie kategorie: te zależne od czynników zewnętrznych (takie, jak dostępność szkoły, oczekiwania rodziców, zmiany na rynku pracy) oraz te zależne od czynników wewnętrznych (znajomość siebie, umiejętność koncentracji uwagi na egzaminie itd.). Prowadzący przywołuje metaforę Vivana Greene: „W życiu nie chodzi o czekanie, aż burza minie. Chodzi o to, by nauczyć się tańczyć w deszczu”.

Na przerwie prowadzący przygotowuje „historie sukcesu” dla każdej z grup oraz zapisuje pytania na tablicy, na które uczniowie będą odpowiadać pracując w grupach. Przydadzą się duże arkusze papieru i markery.

5. Zwrócenie uwagi na kompetencje pomocne w realizacji planów życiowych:

Prowadzący proponuje pracę w grupach 3 osobowych: uczestnicy, otrzymując na kartce jedną z krótkich historii, przedstawiającą osobę, która pomimo trudności potrafiła poradzić sobie i osiągać ważne dla niej cele. Ich zadaniem jest spisanie czynników, które ułatwiły bohaterom osiągnięcie sukcesu. Prowadzący może zadać naprowadzające pytania: „Jakie informacje pomogły przytoczonym postaciom osiągnąć sukces?”, „Jakie umiejętności okazały się dla nich szczególnie przydatne?”, „Jakie przekonania o sobie mogły pomóc im osiągnąć sukces?”, „Jakie inne osoby mogły im pomóc?”, „Co ich motywowało?”, „W jaki sposób wpływały one na czynniki, które mogłyby się wydawać, że są zewnętrzne i nie-



zmienne?”. Gdy odpowiedzi zostaną zapisane, prowadzący posługując się techniką „kuli śniegowej” łączy grupy celem wymiany spostrzeżeń i dyskusji: najpierw dwie grupy dyskutują ze sobą, potem dołącza do nich kolejna itd. Następnie na forum całej sali chętni uczestnicy przekazują swoje refleksje. Prowadzący kończy ćwiczenie, zwracając uwagę na powtarzające się w wypowiedziach istotne czynniki, niezbędne do osiągnięcia sukcesu w życiu.

6. Poznanie swoich zasobów, umiejętność określania mocnych stron innych:

Prowadzący proponuje zabawę „harmonia mocnych stron”: każdy uczestnik otrzymuje kartkę, którą podpisuje na dole swoim imieniem (i nazwiskiem, w przypadku gdy imiona w klasie się powtarzają) i przekazuje osobie, która siedzi po prawej stronie. Każdy zobowiązany jest napisać na górze kartki jedną mocną stronę jej właściciela, a następnie zagiąć kartkę i przekazać dalej. Kolejna osoba pisze następną mocną stronę i zagina kartkę w ten sposób, że powstaje harmonijka. Kartka podawana jest tak długo, aż wróci do właściciela. Ten rozwija swoją harmonijkę i wybiera spośród wszystkich wypisanych cech, taką która może pomóc mu w realizacji swoich celów. Każdy odczytuje wybraną cechę na głos. Jeśli prowadzący dysponuje wystarczającą ilością czasu, może poprosić, aby uczestnicy przedstawili jedną sytuację, w której ta cecha może być pomocna.

Pracujemy w kręgu. W trakcie ćwiczenia możemy udostępnić uczestnikom arkusz „Jaki jestem”.

7. Omówienie zajęć, informacja zwrotna: Prowadzący zachęca uczestników do podzielenia się swoimi refleksjami dotyczącymi zajęć. Może zadać pytania: „Co Ci się podobało?”, „Czy coś według Ciebie można by było zmienić?”, „Jaką jedną ‘refleksję’ zabierzesz ze sobą z dzisiejszych zajęć?”, „W jaki stopniu zajęcia spełniły Twoje oczekiwania?”. Na koniec prowadzący dziękuje uczestnikom za ich zaangażowanie i krótko podsumowuje zajęcia.

8. Współpraca z wychowawcą: Prowadzący omawia zajęcia z wychowawcą, zwracając uwagę na zasoby grupy i możliwe rozwiązania w przypadku pojawiających się trudności.

Prowadzący prosi wychowawcę, aby na następny raz przygotował na oddzielnych kartkach po jednej mocnej stronie każdego ucznia.

Odkrywając możliwości

1. Przywitanie, podniesienie energii uczestników:

Prowadzący rozpoczyna zajęcia od ćwiczenia na rozgrzewkę. Przykładowo: Na sali ustawiamy o jedno krzesło mniej niż liczba uczestników. Osoba, której brakuje krzesła (na początku jest to prowadzący) staje na środku. Wymienia ona jedną rzecz, którą lubi, np. „lubię lody”. Wszystkie osoby, które lubią to samo, muszą zmienić swoje miejsce. Na środku pozostaje uczestnik, który nie zdąży zająć krzesła. Zabawę tę kilkakrotnie powtarzamy, aby na środku znalazły się różne osoby.

Krzesła ustawiamy w kręgu.

2. Pogłębienie świadomości dotyczącej umiejętności, które rozwijane są przez dłuższy czas:

Prowadzący mówi: „Każdy może być ekspertem w jakiejś dziedzinie, jeśli poświęci jej wystarczająco dużo czasu i zaangażowania. Wyniki badań wskazują, że jeśli poświęcimy 10 000 godzin jakiejś czynności, możemy stać się w niej mistrzami”.

Proponuje, aby uczestnicy dobrali się w pary i uzgodnili między sobą, która z osób pierwsza zacznie mówić o swoich zabawach z dzieciństwa. Druga zadaje pytania, które pozwolą jej odgadnąć, jakie umiejętności mogła rozwinąć poprzez zabawę osoba opowiadająca (uczniów wspomagamy przygotowaną wcześniej listą umiejętności). Po pięciu minutach następuje zamiana ról.

Po kolejnych pięciu wszyscy siadają ponownie w kręgu. Na forum grupy każda z osób opowiada o umiejętnościach, które jej partner mógł rozwinąć poprzez zabawy. Osoby przed-

stawiane mogą udzielić informacji zwrotnej – na ile wyobrażenia partnerów pokrywają się z ich własnymi. Prowadzący może zadawać dodatkowe pytania: „Czy umiejętności te nadal wykorzystujesz?“, „Chciałbyś wykorzystać?“, „Gdzie jeszcze można wykorzystać tego typu umiejętności?“. Następuje przerwa.

Prowadzący przed zajęciami przygotowuje listę umiejętności.

- 3. Pogłębienie świadomości dotyczącej zainteresowań i umiejętności:** Prowadzący podsumowuje poprzednie ćwiczenie podkreślając relację, jaka zachodzi pomiędzy zainteresowaniami a zdobywanymi umiejętnościami. Zwraca uwagę, że poprzez wykonywanie czynności, które lubimy, nabywamy nowe umiejętności.

Następnie rozdaje uczniom arkusze „Co lubię, co potrafię?”⁷⁰ Uczniowie posługując się arkuszem, wybierają czynność, którą lubią i potrafią wykonywać oraz czynność, która podoba im się, lecz nie potrafią jej jeszcze wykonywać. Każdy odczytuje je na głos.

Wykorzystujemy arkusze „Co lubię, co potrafię?”

- 4. Omówienie zajęć, informacja zwrotna:** Prowadzący zachęca uczestników do podzielenia się swoimi refleksjami dotyczącymi zajęć. Może zadać pytania: „Co Ci się podobało?“, „Czy coś według Ciebie można by było zmienić?“, „Jaką jedną ‘refleksję’ zabierzesz ze sobą z dzisiejszych zajęć?“. Prowadzący dziękuje uczestnikom za ich zaangażowanie i krótko podsumowuje zajęcia. Na koniec prowadzący rozdaje uczniom kartki z mocnymi stronami od wychowawcy.

Sprawdźmy, czy nauczyciele pamiętali o przygotowaniu „mocnych stron uczniów”.

- 5. Współpraca z wychowawcą:** Prowadzący omawia zajęcia z wychowawcą, zwracając uwagę na zasoby grupy i możliwe rozwiązania w przypadku pojawiających się trudności.

Strefa wartości

1. Przywitanie, podniesienie energii uczestników:

Prowadzący prosi, aby uczestnicy wyobrazili sobie, że znajdują się na bankiecie i wcielili się w role gości. W jego trakcie serwowane jest bardzo dobre jedzenie i zimne napoje. Każdy z uczestników przechadzając się, zadaje pytania czterem innym:

- Gdybyś mógł być kimkolwiek, kim chciałbyś być?
- Bez czego nie wyobrażasz sobie życia?
- Jak wyobrażasz sobie swoje życie za rok?
- Co twoim zdaniem ważne jest w życiu?

Uczniowie podsumowują ćwiczenie zaczynając od słów: „Na bankiecie dowiedziałem się, że...”

Pytania możemy zapisać na tablicy.

2. Podkreślenie roli wartości w dokonywanych wyborach:

Prowadzący nalepia na podłogę taśmę krepową tak, aby powstało 8 dużych pól. W każdej części kładzie jedną kartkę z napisem: WOLNOŚĆ, KARIERA, ROZWÓJ SIEBIE, PIENIĄDZE, RODZINA, POMOC INNYM, PRZYJEMNOŚĆ, DBANIE O ŚRODOWISKO. Proponuje, aby każdy uczestnik stanął na polu, które wydaje się jemu najważniejsze. Prowadzący prosi każdego ucznia, aby pomyślał na temat: „Jak czujesz się w tym miejscu? Co jest dla ciebie ważne „gdy stoisz tutaj?”. Następnie prowadzący proponuje, aby każdy uczeń stanął na polu, które reprezentuje najbardziej odległą dla niego wartość. Następnie prosi, by uczniowie pomyśleli przez chwilę na temat: „Jak czujesz się w tym miejscu? Co sprawia, że jest to najbardziej odległa dla was wartość? Jak mogłoby zmienić się wasze życie, gdybyście bardziej skupili się na tej wartości?”.

Po wykonaniu ćwiczenia uczniowie wracają do kręgu. Dzielią się swoimi refleksjami na temat ćwiczenia.

Prowadzący zachęca młodzież do dyskusji, zadając pytania: „Czy wartości wpływają na podejmowane wybory życiowe i zawodowe? Jeśli tak, to w jaki sposób? Czy ktoś

⁷⁰ arkusz do ćwiczenia dostępny w aneksie.

może podać przykład?”. Po dyskusji – czas na przerwę.

8 pól należy wykonać tak, jakbyśmy dzielili koło na 8 równych części, za każdym razem łącząc jego środek z punktem na obwodzie.

3. Stan zdrowia a wybór szkoły, zawodu:

Prowadzący podkreśla wagę zwrócenia uwagi na czynniki zdrowotne w wyborze zawodu. Informuje na temat możliwości wsparcia ze strony poradni, opinii wydawanej dla osób z przeciwwskazaniami zdrowotnymi, wymaganego zaświadczenia od lekarza specjalisty, podaje kontakt telefoniczny/mailowy do poradni.

4. Informacje dotyczące szkół ponadgimnazjalnych, zawodów:

Prowadzący przedstawia prezentację multimedialną i omawia poszczególne typy szkół oraz możliwości budowania dalszej kariery szkolnej i zawodowej po ich ukończeniu. Omawia także wagę uzyskania odpowiedniej informacji o szkołach, poprzez uczestnictwo w targach szkolnych czy dniach otwartych. Zaprasza uczniów, aby opowiedzieli o wyborach edukacyjnych, które rozważają.

5. Rynek pracy i zawody przyszłości:

Prowadzący przedstawia prezentację multimedialną na temat rynku pracy i „zawodów przyszłości”, podkreślając mobilność zawodową, wartość doksztalania się i dostosowania do zmian na rynku pracy. Zwraca uwagę na kształtowanie kompetencji.

6. Podsumowanie zajęć:

Prowadzący zachęca uczestników do podzielenia się swoimi refleksjami dotyczącymi zajęć. Może zadać pytania: „Co Ci się podobało?”, „Czy coś według Ciebie można by było zmienić?”, „Jaką jedną ‘refleksję’ zabierzesz ze sobą z dzisiejszych zajęć?”. Na koniec prowadzący dziękuje uczestnikom za ich zaangażowanie i krótko podsumowuje zajęcia. Przywołuje instytucje, gdzie można uzyskać wsparcie w procesie podejmowania przez nich decyzji edukacyjnych i zawodowych.

7. Współpraca z wychowawcą:

Prowadzący omawia zajęcia z wychowawcą, zwracając

uwagę na fakt, że nauczyciel samodzielnie może wprowadzać treści z doradztwa na godzinach wychowawczych, wskazując mu, gdzie może znaleźć dodatkowe informacje, jak to robić. Prosi go także o poinformowanie rodziców dzieci o możliwości uzyskania wsparcia i stosownej opinii w poradni.

W stronę marzeń – zajęcia dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych

Kolejną formą, o której chcę opowiedzieć, jest prowadzenie cyklicznych zajęć na terenie poradni, skierowanych do młodzieży szkół ponadgimnazjalnych i zdolnych gimnazjalistów. Projekty tego typu zaczęłam tworzyć na początku 2002 roku, kiedy zainspirowana ideami Victora Frankla postanowiłam wraz z koleżanką Jadwigą Kristman opracować program warsztatów. W ciągu lat program ten ewoluował, co związane było z dostosowaniem go do potrzeb uczestników, rozszerzaniem naszej wiedzy oraz wkładem kolejnych osób współprowadzących własnego cennego doświadczenia.

Warsztaty cieszyły się dużym zainteresowaniem młodzieży (organizowaliśmy je nawet podczas wakacji, jednak nie jest to najlepszy pomysł ze względu na czas wyjazdów i ciągłą zmianę składu grupy). Zajęcia pozwalały nie tylko sprężyć swoje kolejne kroki w dalszych wyborach edukacyjnych i zawodowych, ale także pobudzać refleksję nad sobą, celami życiowymi i podejmowaniem ważnych decyzji. Poprzez warsztaty chcieliśmy zbudować przestrzeń do uświadomienia własnych predyspozycji, pasji, wartości i celów życiowych. Ważne było dla nas, aby w pośredni sposób rozszerzać spektrum zachowań interpersonalnych (empatia, kreatywność, komunikacja, praca w grupie) oraz umiejętności konstruktywnego radzenia sobie w sytuacjach trudnych.

Przedstawioną propozycję scenariuszy zajęć można dowolnie dostosowywać do potrzeb i procesu grupy. My sami, prowadząc zajęcia,



eksperymentowaliśmy z różnymi ćwiczeniami i narzędziami, szukając najlepszych rozwiązań, które umożliwiłyby realizację założonych celów. Efekt końcowy tworzenia programu? Nie ma takiego, gdyż w procesie prowadzenia grupy „stała jest tylko zmiana”. Zmieniają się grupy, prowadzący, dynamika procesu grupowego... Możemy jedynie wymieniać się pomysłami, które później sami kreatywnie sprawdzamy w określonych sytuacjach.

Jakimi wskazówkami mogłabym się podzielić? Jest kilka najważniejszych.

Pierwsza z nich: dobrze jest prowadzić tego typu zajęcia z osobą, która rozumie ważność procesu grupowego, refleksji uczestników nad sobą i odpowiedniej dynamiki prowadzenia zajęć. Zdarzyło mi się prowadzić różne warsztaty z wieloma doświadczonymi psychologami, pedagogami, doradcami zawodowymi, studentami psychologii i stażystami, za każdym razem poświęcając mniej lub więcej czasu na uzgodnienie zasad współpracy. Czasami bardzo dobrze prowadziło nam się wspólnie zajęcia, innym razem – nawet współpracując z bardzo doświadczoną osobą – okazywało się, że trudno nam się zgrać – na przykład osoba chciała jak najszybciej „przelecieć” przez ćwiczenia, a ja chętnie bym się na każdym zatrzymała. Wydaje się więc sensowne, że zanim wspólnie zdecydujemy się na poprowadzenie cyklu zajęć, dobrze mieć za sobą wcześniejsze „próby” współpracy.

Kolejna moja wskazówka dotyczy dynamiki realizacji zajęć. Jest to o tyle istotne, że pracujemy na delikatnym materiale – ludzkich marzeniach, przeżyciach i wartościach. Czasami sprawdza się więc zasada „im mniej – tym więcej” (czyli im mniej ćwiczeń, tym więcej mogą one wnieść do zmiany postaw, rozwoju siebie). Potrzeba jest więc czasu i przestrzeni, abyśmy mogli właściwie wesprzeć osoby w procesie znajdowania odpowiedzi na ważne, życiowe kwestie.

Uważam także, że dobrze mieć w „w zapasie” różnego typu ćwiczenia i narzędzia, które dostosujemy do potrzeb uczestników i momentu, w którym znajduje się grupa. Prowadząc zajęcia byliśmy zawsze otwarci na oczekiwania młodzieży – włączając zaproponowaną przez nią tematykę do cyklu zajęć.

Zaproponowane poniżej scenariusze pochodzą ze stworzonych przez nas programów, które kilkakrotnie zdobywały wyróżnienia w konkursach projektów z zakresu profilaktyki i ochrony zdrowia. Ich największą wartością jest to, że po prostu działają. Łącząc tego typu projekty z indywidualnym doradztwem edukacyjno-zawodowym, jesteśmy (być może) na początku odkrycia drogi do skutecznej formy pomocy młodzieży w podejmowanych przez nich decyzjach życiowych.

Wybrane scenariusze warsztatów dla młodzieży szkół ponadgimnazjalnych

Nadrzędny cel zadania: Stworzenie warunków do refleksji nad sobą, celami życiowymi i sposobami ich realizacji, podejmowaniem ważnych decyzji w życiu,

Cele szczegółowe:

- Uświadomienie własnych predyspozycji, pasji, wartości i celów życiowych.
- Poszerzenie spektrum konstruktywnych zachowań w sytuacjach trudnych.
- Wykorzystanie posiadanych kompetencji i zasobów w podejmowanych decyzjach.
- Rozszerzenie spektrum zachowań interpersonalnych (empatia, kreatywność, komunikacja, praca w grupie),

Odbiorcy: Młodzież szkół ponadgimnazjalnych (grupa liczy około 12 osób),

Metoda: Zajęcia warsztatowe, podczas których wykorzystuje się następujące techniki: pracy w podgrupach, dyskusji, wizualizacji, arteterapii, metod projekcyjnych, dyskusji, burzy mózgów, działań outdoor,

Forma spotkań: 2-3 godzinne warsztaty na terenie poradni.

Integracja

- 1. Poznanie się, integracja:** Prowadzący przedstawiają się oraz prezentują ogólny cel warsztatów.

Prowadzący prosi uczestników, aby przedstawili się poprzez historię swojego imienia. Może zadać pytania: „Co Twoje imię znaczy etymologicznie?“, „Kto je dla Ciebie wymyślił i dlaczego?“, „Czy je lubisz, jaką jego formę lubisz najbardziej?“, „Czy może chciałbyś mieć inaczej na imię?“, „Jak chciałbyś, żeby uczestnicy spotkań zwracali się do Ciebie?“.

Pracujemy w kręgu.

- 2. Wyrażenie oczekiwań, sformułowanie zasad pracy grupowej:** Prowadzący zachęca młodzież do udzielenia odpowiedzi na pytania: „Skąd się dowiedziałeś o zajęciach? Jak sobie je wyobrażasz? Co chciałbyś uzyskać poprzez uczestnictwo w zajęciach?“-

prowadzona jest rozmowa, spisana zostaje lista oczekiwań i istotnych zasad funkcjonowania grupy, które będą sprzyjać wspólnej pracy.

- 3. Integracja, umiejętna komunikacja, wartości:** Prowadzący proponuje, aby uczestnicy odbyli rozmowy z czterema różnymi osobami w grupie. W trakcie rozmów zadają swojemu partnerowi pytania, starając się pogłębić jego odpowiedzi. Na każdą z rozmów mają trzy minuty i za każdym razem wybierają inny z poniżej zaproponowanych tematów:

- W życiu naprawdę ważne jest, by...
- To, czego zawsze chciałem spróbować, to...
- Gdyby pieniądze nie miały znaczenia, to w życiu zająłbym się...
- Nie wyobrażam sobie życia bez...

Po zakończeniu rozmów, prowadzący prosi uczestników o krótką refleksję dotyczącą ćwiczenia. Może zadać następujące pytania: „dokończenie którego zdania było dla Ciebie najłatwiejsze, a którego najtrudniejsze?“, „Czy jakaś własna odpowiedź zwróciła Twoją szczególną uwagę? Jeśli tak, to jaka?“.

- 4. Zainteresowania, integracja:** Uczestnicy odrysowują swoją dłoń, na każdym z odrysowanych palców wypisują to, co lubią robić

(5 czynności). Prowadzący proponuje, aby poszukali w grupie takie osoby, które lubią robić te same rzeczy co oni. Jeśli uda się uczestnikom odnaleźć takie osoby, dopisują one swoje imię na odrysowanym palcu kolegi/koleżanki, zaznaczając tym samym, iż konkretne zainteresowanie także ich dotyczy. Po wykonaniu ćwiczenia każdy odpowiada na pytania: „Co jest we mnie unikalne?“ oraz „Które zainteresowania dzielę z innymi?“.

- 5. Zadanie do wykonania:** Prowadzący proponuje zadanie do wykonania po zajęciach. Rozdaje uczestnikom arkusz „Moje mocne strony“ i prosi, aby został on uzupełniony przez bliskie im osoby.

- 6. Podsumowanie:** Prowadzący zachęca uczestników do podzielenia się swoimi refleksjami dotyczącymi zajęć, pytając ich również o to, na ile ich oczekiwania względem zajęć zostały spełnione.

Moje umiejętności

- 1. Nastawienie na proces:** Prowadzący rozpoczyna zajęcia od zapytania uczestników o refleksje dotyczące poprzedniego spotkania. Może zapytać: „Co zapamiętałeś najbardziej z ostatnich zajęć?“, „Co było dla Ciebie ważne?“, „Czy przyszły Ci do głowy nowe pomysły dotyczące tematów, które chciałbyś poruszyć na zajęciach?“.

- 2. Mocne strony:** Prowadzący proponuje pracę w parach. Uczestnicy rozmawiają na temat wykonanego zadania domowego. Wymieniają się spostrzeżeniami, zadając sobie nawzajem pytania: „Co Cię zaskoczyło?“, „Z których informacji jesteś zadowolony?“, „Czy są takie mocne strony, o których wielokrotnie dowiedziałeś się od innych?“, „Nad czym chciałbyś popracować?“.

Po zakończonych rozmowach uczestnicy dzielą się swoimi refleksjami na forum grupy. Prowadzący zadaje pytania: „Czy łatwo jest mówić o swoich mocnych stronach?“, „Czy zauważyliście różnicę kiedy rozmawialiście w parach, a kiedy przedstawialiście swoje re-



fleksje na forum grupy?” „Która sytuacja jest dla was bardziej komfortowa?”

- 3. Umiejętności:** Prowadzący rozdaje uczestnikom duże arkusze papieru. Prosi, aby każdy z nich na jednym arkuszu wypisał 50 swoich cech. Kiedy uczestnicy zakończą wykonywać zadanie, prowadzący proponuje, by spośród wszystkich wybrali pięć takich, które są dla nich najważniejsze/najlepiej ich opisują. Prowadzący prosi, aby każdy uczestnik wybrał jedną cechę, którą przedstawi w formie przestrzennej rzeźby, wykorzystując różnego typu materiały takie, jak sznurki, gazety, plastikowe butelki. W trakcie tworzenia, prosimy, aby uczestnicy nie informowali innych o tym, jaką cechę wybrali. Po wykonaniu zadania przy każdej rzeźbie zostaje położona czysta kartka. Prowadzący prosi, aby uczestnicy kolejno podchodzili do wszystkich rzeźb nadając każdej z nich tytuł. Następnie autorzy prac zapoznają się z zaproponowanymi tytułami. Czytają je na głos i wybierają jeden, który najbardziej im się podoba. Prowadzący pyta: „Czy udało się innym odgadnąć tę cechę, którą chciałeś zobrazować?”

Uczestnicy mogą stwierdzić na początku, że 50 cech to bardzo dużo, jednak proponujemy, aby rozpoczęli pisanie i spróbowali wymyślić jak najwięcej cech.

- 4. Podsumowanie:** Prowadzący zachęca uczestników do podzielenia się swoimi refleksjami dotyczącymi zajęć. Może zadać pytania: „Co Ci się podobało?” „Jaką jedną „refleksję” zabierzesz ze sobą z dzisiejszych zajęć?”. Na koniec prowadzący dziękuje uczestnikom za ich zaangażowanie i otwartość. Prosi, aby przed kolejnym spotkaniem porozmawiali z osobą, która według nich odnalazła w życiu swoją pasję. Proponuje, aby zadać jej pytania takie, jak: „Co sprawiło, że czynność ta stała się Twoją pasją?” „W jaki sposób ją rozwijałeś?” „W jaki sposób chciałbyś ją rozwijać w przyszłości?”

W poszukiwaniu pasji

- 1. Nastawienie na proces:** Prowadzący rozpoczyna zajęcia od zapytania uczestników o refleksje dotyczące poprzedniego spotkania. Może zapytać: „Co zapamiętałeś najbardziej z ostatnich zajęć?”, „Co było dla Ciebie ważne?”
- 2. Znaczenie pasji:** Prowadzący zaprasza uczestników do podzielenia się skojarzeniami, jakie mają z wyrażeniem „pasja jest jak...”. Wszystkie skojarzenia prowadzący zapisuje na tablicy. Pyta także o informacje, które uczestnicy zebrali realizując zadanie domowe.
- 3. Pasja w życiu:** Na środku sali, w której prowadzimy zajęcia prowadzący kładzie kartkę z napisem „PASJA”. Następnie prosi uczestników: „Znajdźcie swoje miejsce w przestrzeni wobec pasji: Ci, którzy ją już odnaleźli, mogą stanąć blisko tej kartki lub na niej. Ci, którzy jeszcze jej szukają, oddalają się od niej – zależnie od własnych odczuć”. Prowadzący proponuje, aby te osoby, które znajdują się najbliżej kartki opowiedziały, jak odnalazły pasję w swoim życiu oraz dały jedną dobrą radę innym „poszukiwaczom pasji”.
- 4. Wizualizacja:** Prowadzący prosi, aby uczestnicy wyobrazili sobie, że ich życie jest przepełnione pasją. Zadaje pytania: „Co robisz? Jakie rzeczy zajmują Twoją główną uwagę? Jak się czujesz, gdy możesz realizować swoje pasję?”
- 5. Życie z pasją – obraz:** Prowadzący proponuje, aby uczestnicy wykonali kolaż z gazet, bądź namalowali obraz, który będzie w symboliczny sposób przedstawiał to, jak wygląda ich życie „z pasją”. Wykonane prace są wieszane w jednym miejscu a uczestnicy nadają im wspólny tytuł. *Przydatne będą materiały plastyczne, kartki, kolorowe gazety, nożyczki. W trakcie wykonywania prac, można włączyć spokojną muzykę.*
- 6. Przybliżenie do realizacji pasji w życiu:** Prowadzący zadaje pytanie: „Jaki najmniejszy krok mógłby przybliżyć Cię do twojej pasji?”, „Co mógłbyś zrobić w następnym tygodniu,

by znaleźć się bliżej idealnej dla siebie sytuacji?”

- 7. Podsumowanie:** Prowadzący zachęca uczestników do podzielenia się swoimi refleksjami dotyczącymi zajęć. Może zadać pytania: „Co Ci się podobało? Czy coś według Ciebie można by było zmienić? Jaką jedną „refleksję” zabierzesz ze sobą z dzisiejszych zajęć?”. Na koniec prowadzący podsumowuje zajęcia i prosi, aby na następne spotkanie znaleźli i przynieśli po kilka kamieni.

Opowieść życia

- 1. Nastawienie na proces:** Prowadzący rozpoczyna zajęcia od zapytania uczestników o refleksje dotyczące poprzedniego spotkania. Może zapytać: „Co zapamiętałeś najbardziej z ostatnich zajęć?”, „Co było dla ciebie ważne?”.
- 2. Historia kamienia – moja historia:** Prowadzący proponuje, aby wszystkie przyniesione kamienie położyć w jednym miejscu. Wokół nich siadają uczestnicy. Najpierw prowadzący prosi, aby przypomnieli sobie różne skojarzenia związane z kamieniami. Mogą być to opowiadania, bajki, piosenki, metafory. Następnie proponuje, aby każdy uczestnik wybrał taki kamień, który szczególnie mu się podoba, wziął go do ręki, odczuł jego teksturę, starał się go poznać różnymi zmysłami, spojrział na niego z różnych perspektyw. Prowadzący mówi: „Każdy kamień, który się tu znalazł, ma jakąś historię. Spróbujcie ją sobie wyobrazić. Opiszcie lub narysujcie ją”. Gdy wszyscy uczestnicy skończą opisywać historię wybranego kamienia, prowadzący prosi, aby ją zaprezentowali. Następnie proponuje, by uczestnicy zastanowili się nad odpowiedzią na pytanie: „Czy widzicie jakieś podobieństwa między swoim życiem a wyobrażoną historią?”. Proponuje zaznaczenie tych podobieństw – chętne osoby mogą przedstawić je na forum grupy. *Przydatne będą kartki, długopisy, materiały plastyczne.*

- 3. Wizualizacja przyszłości:** Prowadzący rozdaje kartki i prosi, aby na górze zapisali datę, z jaką będą obchodzili urodziny za pięć lat. Prosi, aby wyobrazili sobie, najlepszą dla siebie możliwą przyszłość. Uczestnicy odpowiadają pisemnie na następujące pytania na kartkach:

- Jak wygląda dziś Twoje życie, czym się zajmujesz?
 - Co robisz takiego, co sprawia Ci radość?
 - Jak wyglądają dziś Twoje relacje z bliskimi ludźmi?
 - W jaki sposób rozwijasz siebie?
 - Co udało Ci się osiągnąć w ciągu 5 lat?
 - Co robisz dla innych?
 - Jak dbasz o swoją formę fizyczną?
 - W jaki sposób udało Ci się dojść do tego, co chciałeś?
 - Od czego zacząłeś?
 - Co jeszcze ważnego przychodzi Ci do głowy, a jest związane z tą sytuacją?
- Prowadzący proponuje, aby uczestnicy jeszcze raz (po cichu) przeczytali swoje odpowiedzi, podkreślili te słowa, które szczególnie zwracają ich uwagę, powodują wzruszenie. *Przydatne będą kartki, długopisy.*

- 4. Podsumowanie:** Prowadzący zachęca uczestników do podzielenia się swoimi refleksjami dotyczącymi zajęć. Może zadać pytania: „Co Ci się podobało?”, „Czy coś według Ciebie można by było zmienić?”, „Jaką jedną „refleksję” zabierzesz ze sobą z zajęć?”. Na koniec prowadzący dziękuje uczestnikom za ich zaangażowanie i krótko podsumowuje zajęcia.



2.3. Wspólne działania – opinie w poradnictwie edukacyjno-zawodowym

Podróż prawdziwego odkrywcy nie polega na szukaniu nowych pejzaży, ale na zyskaniu nowych oczu.

Marcel Proust

Jednym z ważnych obszarów działania poradni psychologiczno-pedagogicznej jest wystawianie opinii i orzeczeń. Dzięki nim wnioski z przeprowadzonej diagnozy mogą zostać przełożone na praktyczne oddziaływanie w środowisku szkolnym i rodzinnym, wspierając ucznia w jego funkcjonowaniu i rozwoju.

Jak wynika z Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 1 lutego 2013 roku w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych w tym poradni specjalistycznych⁷¹, wystawienie opinii ma na celu:

- określenie indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych,
- określenie indywidualnych możliwości psychofizycznych dzieci i młodzieży,
- wyjaśnienie mechanizmów ich funkcjonowania w odniesieniu do zgłaszanego problemu,
- wskazanie sposobu rozwiązania tego problemu (wskazania dla nauczycieli, rodziców czy pełnoletniego ucznia),
- szczegółowe uzasadnienie naszej perspektywy rozumienia problemu.

To, w jaki sposób prowadzimy diagnozę, zależy od zgłaszanego lub zauważanego problemu, którego zbadanie może w znaczący sposób wpłynąć na zrozumienie sytuacji ucznia i zaproponowanie adekwatnych rozwiązań.

⁷¹ Rozporządzenie MEN z 1 lutego 2013 w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym poradni specjalistycznych (Dz. U. 2013 poz. 199).

Kilkanaście lat temu na korytarzu w poradni czekała na spotkanie ze mną kolejka uczniów z III klasy gimnazjum specjalnego. Wchodzili pojedynczo, by porozmawiać o wyborze dalszego kierunku kształcenia. Nie mogąc się doczekać, uczniowie dosyć głośno się zachowywali. Jeden z nich powiedział wtedy: „uspokójcie się, cierpliwość jest cnotą”. Zastanowiły mnie jego słowa dlatego, że rzadko się zdarza, aby osoba upośledzona dochodziła do tak abstrakcyjnych wniosków o życiu, które potrafi zastosować adekwatnie do sytuacji. Jego diagnoza skończyła się na badaniu inteligencji, poziomu funkcjonowania społecznego i rozmowy w środowisku wychowawczym. Ze względu na to, że był wychowankiem domu dziecka, ukończenie szkoły specjalnej w tamtym czasie było dla niego jedyną rozważaną opcją. Jego potencjał intelektualny był jednak w normie – zastanawialiśmy się więc, jak najlepiej pokierować jego dalszą karierą szkolną...

Zrozumienie problemu ucznia i mechanizmów jego funkcjonowania może wymagać podjęcia przez nas dodatkowych działań takich, jak: obserwacja uczestnicząca funkcjonowania społecznego w klasie, rozmów z wychowawcami, nauczycielami, pedagogami szkolnymi czy uważna rozmowa z rodzicami ucznia. Chciałabym też podkreślić szczególne znaczenie rzeczy tak pozornie oczywistych, jak dobre nawiązanie kontaktu z uczniem czy ścisłe stosowanie się do instrukcji w badaniach diagnostycznych.

Prowadząc doradztwo edukacyjno-zawodowe najczęściej (zależy to także od przydziału obowiązków, naszego wykształcenia i samej organizacji udzielania pomocy w danej placówce) będziemy konstruowali opinie, dotyczące pierwszeństwa w przyjęciu ucznia z problemami zdrowotnymi do szkoły ponadgimnazjalnej oraz przyjęcia ucznia gimnazjum do oddziału przysposabiającego do pracy. Formułując opinie dobrze jest zadbać o wskazanie możliwości i zasobów ucznia, ukazanie kontekstu, w jakim funkcjonuje, użycie języka, który umożliwi zro-



zumienie problemu i wdrażanie praktycznych rozwiązań. Czasem zawarte w opinii stwierdzenia wymagają dodatkowego wy tłumaczenia rodzicowi czy nauczycielowi naszej perspektywy. Kiedy zdarzało mi się po godzinach pracy sekretariatu wydawać przygotowane opinie rodzicom czy opiekunom prawnym dziecka, miałam częste wrażenie, że pomimo rozmowy z rodzicem, po zakończeniu badań i przekazaniu odpowiednich wniosków jest on zaskoczony znajdując w opinii pewne sformułowania, których nie rozumie lub rozumie inaczej niż osoba je pisząca. Kontekst, w jakim rodzic spozstrzega swoje dziecko może różnić się (i zwykle różni się) od perspektywy osób je badających. Warto więc w takich sytuacjach poświęcić czas, by wyjaśnić rodzicowi nasze sformułowania i ujęte w opinii sugestie.

2.3.1. Opinie w sprawie przyjęcia do klasy pierwszej szkoły ponadgimnazjalnej kandydata z problemami zdrowotnymi

Wystawianie tego typu opinii reguluje Ustawa o Systemie Oświaty⁷²:

„W przypadku równorzędnych wyników uzyskanych na pierwszym etapie postępowania rekrutacyjnego, na drugim etapie postępowania rekrutacyjnego przyjmuje się kandydatów z problemami zdrowotnymi, ograniczającymi możliwości wyboru kierunku kształcenia ze względu na stan zdrowia, potwierdzonymi opinią publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej, w tym publicznej poradni specjalistycznej”.

Prowadząc diagnozę ucznia z problemami zdrowotnymi, często konieczne jest wykonanie badań psychologicznych – określających między

innymi poziom funkcjonowania intelektualnego – i pedagogicznych – sprawdzających zasób wiedzy i umiejętności szkolnych. Poniższy przykład procesu diagnostycznego pokazuje wielowymiarowość podjętych działań w celu stworzenia adekwatnej opinii dla ucznia:

Marek został zgłoszony do poradni przez matkę ze względu na ograniczenia zdrowotne w wyborze szkoły ponadgimnazjalnej. Diagnoza lekarska to niedowład spastyczny czterokończynowy z powodu mózgowego porażenia dziecięcego. Rozmowa i badanie odbyły się w domu chłopca. Poszczególne kroki to: nawiązanie kontaktu z chłopcem i matką, rozmowa dotycząca szkoły, sytuacji zdrowotnej, rehabilitacji, proponowanych przez rodziców rozwiązań co do wyboru szkoły, ulubionych przedmiotów chłopca, zainteresowań, trudności w nauce. Okazuje się, że stan zdrowia chłopca powoduje, że wymaga on stałej obecności opiekuna. Ze względu na potrzebę diagnozy możliwości intelektualnych, co związane jest z wyborem odpowiedniej szkoły, przeprowadzam badanie testem Wechslera, skalą werbalną. Uzyskuje wyższy niż przeciętny wynik.

Rozmawiamy również o tym, co dla niego jest ważne w życiu i o celach, do których dąży. Wykazuje on dużą dojrzałość i mam poczucie, że w dużym stopniu zaakceptował swoją niepełnosprawność. Proszę także o opinię wychowawcy klasy. Na podstawie aktualnego zaświadczenia lekarskiego, rozmowy z chłopcem, badania psychologicznego, opinii wychowawcy, rozmowy z rodzicami, konsultacji przeprowadzonej z dyrektorem przyszłej szkoły sporządzam opinię, dotyczącą przyjęcia chłopca do klasy pierwszej liceum ogólnokształcącego z proponowanym rozszerzeniem humanistycznym. W opinii tej przedstawiam także, jak stworzyć warunki do prawidłowego funkcjonowania chłopca.

Często sugeruję rodzicom uczniów z problemami zdrowotnymi, aby przed złożeniem dokumentów rekrutacyjnych porozmawiali z przyszłym dyrek-

⁷² Ustawa z dnia 7 września z 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. 1991 nr 95 poz. 425, z późn. zm.).

torem, przedstawiając mu problem zdrowotny dziecka – mają oni wówczas szansę na uzgodnienie możliwości wsparcia w danej szkole.

Jeżeli uczniowie objęci kształceniem specjalnym wymagają dodatkowych udogodnień ze strony szkoły takich, jak podjazdy, windy dla osób niepełnosprawnych ruchowo czy możliwości korzystania z osobnej toalety, często sama rozmawiam z dyrektorem i wspólnie zastanawiamy się, na ile możliwe są rozwiązania techniczne i organizacyjne, by przyjąć dane dziecko. Wszelkie nasze konsultacje w szkole wymagają oczywiście wcześniejszej zgody rodziców czy opiekunów prawnych.

Ze względu na to, że lekarze specjaliści nie zawsze byli zorientowani, jak wydać odpowiednie zaświadczenie, które mogłoby być przydatne w późniejszym konstruowaniu opinii „na potrzeby przyjęcia dziecka do szkoły ponadgimnazjalnej” stosowałam własny wzór, który zamieszczam w załączeniu.

2.3.2. Opinie w sprawie przyjęcia ucznia gimnazjum do oddziału przysposabiającego do pracy

Wystawanie tego typu opinii regulowane jest przez Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z w sprawie ramowych statutów publicznych przedszkola oraz publicznych szkół⁷³:

„Dla uczniów, którzy po rocznym uczęszczaniu do gimnazjum i ukończeniu 15 roku życia nie rokują ukończenia gimnazjum w normalnym trybie, mogą być tworzone oddziały przysposabiające do pracy. Dyrektor gimnazjum po zapoznaniu się z sytuacją i możliwościami ucznia, na podstawie uchwały rady pedagogicznej, za zgodą rodziców (prawnych opiekunów),

przyjmuje ucznia do oddziału przysposabiającego do pracy, uwzględniając opinię wydaną przez lekarza oraz opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej lub innej poradni specjalistycznej”.

Badana młodzież często przejawia w znaczącym stopniu obniżoną motywację do nauki, która jest wynikiem wielokrotnego odniesienia porażek szkolnych i lęku przed „wyśmianiem” przez rówieśników. Osoby badane nie zawsze odnajdują także właściwe wsparcie w środowisku rodzinnym. Jest to więc grupa szczególnego ryzyka, zagrożona wykluczeniem społecznym, wchodzeniem w różnego typu uzależnienia czy przejawiająca zachowania agresywne. Oddziały, przysposabiające do pracy – choć są dla nich pewnym rozwiązaniem edukacyjnym, z drugiej strony poprzez selekcję negatywną i znalezienie się „wśród swoich”, mogą wzmacniać społecznie nieaprobowane zachowania. Prowadząc diagnozę osób, które chcą kontynuować naukę w oddziałach przysposabiających do pracy, warto zwrócić uwagę na różne aspekty ich społecznego funkcjonowania: na ile podatni są na wpływy rówieśników, czy posiadają jakiegokolwiek wsparcie, zainteresowania i umiejętności, które budują ich poczucie własnej wartości. Nawet w trakcie prowadzonych badań można wskazać aspekty, które są elementami „zdrowia psychicznego” i prawidłowego funkcjonowania. Oprócz uwzględniania wyników badań psychologicznych i pedagogicznych, wzięcie pod uwagę motywacji i funkcjonowania emocjonalno-społecznego pogłębi rozumienie osób wspomaganych i stanie się początkiem szukania odpowiednich dla nich rozwiązań.

Poniższy przykład obrazuje proces przeprowadzania diagnozy:

Marcin zgłosił się do poradni z mamą, ponieważ przysłał ich pedagog. Rodzice mają gospodarstwo rolne i spędza on tam dużo czasu. Ma własną hodowlę gołębi. Nie interesuje go

⁷³ Rozporządzenie MEN z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. 2001 nr 61 poz. 624, z późn. zm.).

nauka, jest zagrożony z kilku przedmiotów, chciałby już pójść do pracy. Powtarzał kląsę I gimnazjum. Nauczyciele sugerują mu, żeby zmienił szkołę na oddział przysposabiający do pracy. Przeprowadzona rozmowa z chłopcem wskazuje na jego silną motywację do zmiany szkoły oraz chęć kształcenia się w zawodzie. Badanie psychologiczne wskazuje na nieharmonijny rozwój intelektualny z przewagą zdolności praktycznych. W badaniu pedagogicznym obserwowane są duże zaległości w nauce. Lubi on pracę „na gospodarce”, interesuje się głównie gołębiami i ma nadzieję „na tym kiedyś zarobić pieniądze”. Po konsultacji z wychowawcą szkolnym, pedagogiem współprowadzącym badanie, wyrażeniem pisemnej zgody matki na skierowanie go do tego typu szkoły, wydana została opinia w sprawie przyjęcia go do oddziału przysposabiającego do pracy.

2.4. Na ścieżce mistrza – wspieranie szkolnych doradców zawodowych, pedagogów, nauczycieli w realizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego

Wielkim kunsztem wykazuje się nauczyciel, który potrafi sprawić, że twórcze wyrażanie siebie i nabywanie wiedzy staje się źródłem radości.

Albert Einstein

Kiedy zastanawiałam się nad rolą i zadaniami pracowników poradni w kontekście wsparcia wewnątrzszkolnego systemu doradztwa, na myśl przyszło mi skojarzenie ze „ścieżką mistrza”. Mistrz to ktoś, kto słucha, wspiera w rozwiązaniach, uczy poprzez zaangażowanie i współuczestnictwo, jednak nie zastępuje nauczycieli czy pedagogów w realizacji ich zadań i w poszukiwaniu rozwiązań. Jest raczej „mistrzem”, który zostawia przestrzeń do osobi-

stych działań i interpretacji tak, jak w poniższej anegdocie⁷⁴:

„Pewnego razu uczeń skarżył się mistrzowi:

– Opowiadasz nam różne historie, a nigdy nie odkryjesz ich znaczenia.

Mistrz odpowiedział:

– Czy byłbyś zadowolony, gdyby ci ktoś ofiarował owoc i pogryzł go przedtem?”

Doradca zawodowy pracujący w poradni istnieje w pewnym systemie. Czasem jego zadania i sposób ich realizacji są w dużym stopniu sprecyzowane (jak na przykład w Warszawskim Systemie Doradztwa Zawodowego), a czasem on sam decyduje o tym, na jakiej zasadzie będzie wspierał szkolnych doradców zawodowych, pedagogów i nauczycieli.

Na gruncie matematyki i teorii chaosu zostało stworzone pojęcie „efektu motyla”, mówiące o tym, że nawet „niepozorne” działanie takie, jak trzepot skrzydeł motyla w Ohio, może wywołać burzę piaskową w Teksasie⁷⁵. Gdybyśmy spojrzeli na proces udzielania wsparcia w poszukiwaniu i wdrażaniu rozwiązań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego używając pojęcia „efektu motyla”, każda nasza, nawet „niepozorna” działalność prowadzić może do zmian w całym systemie.

Analizując niżej przedstawione wnioski z badań, możemy odnaleźć obszary wymagające naszego szczególnego wsparcia i dostosować działania do potrzeb środowiska.

⁷⁴ A. de Mello, *Śpiew ptaka*, Zysk i S-ka, Warszawa 2006.

⁷⁵ *Efekt motyla* – Wikipedia, wolna encyklopedia, https://pl.wikipedia.org/wiki/Efekt_motyla (dostęp: 2015-08-27).



Dane opublikowane w 2015 roku przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP)⁷⁶ wskazują, że kluczowymi kompetencjami na rynku pracy są:

- kompetencje związane z samodzielną organizacją pracy (zarządzanie, podejmowanie decyzji, przejawianie inicjatywy, odporność na stres, motywacja do pracy) – wskazuje na nie 54% pracodawców,
- kompetencje zawodowe (związane z wykonywaniem zadań właściwych dla danego stanowiska pracy) – wskazuje na nie 38% pracodawców,
- kompetencje interpersonalne (komunikatywność, umiejętność współpracy w grupie, rozwiązywanie konfliktów, radzenie sobie w sytuacjach trudnych) – wskazuje na nie 36% pracodawców.

Wybrane kompetencje są niezmiennie wskazywane przez pracodawców jako najważniejsze na rynku pracy, odkąd prowadzone są badania przez PARP i Uniwersytet Jagielloński w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. W ciągu 5 lat badań procentowe wartości nieznacznie się wahały (dla przykładu w 2013 r. – 54% pracodawców wskazało, że kluczowe są kompetencje związane z samodzielną organizacją pracy, 42% pracodawców uznało, że istotne są kompetencje interpersonalne, a 40% pracodawców podkreśliło kompetencje zawodowe⁷⁷).

⁷⁶ M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach v edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015, s. 52, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20150410104351/Rynek_pracy_widziany_oczami_pracodawc_w.pdf?1428655495 (dostęp: 2015-08-27).

⁷⁷ M. Federowicz, J. Choińska-Mika, D. Walczak, *Liczą się nauczyciele. Raport o stanie edukacji 2013*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014, <http://eduentuzjasci.pl/publikacje-ee-lista/raporty/150-raport-o-stanie-edukacji/1052-raport-o-stanie-edukacji-2013-licza-sie-nauczyciele.html> (dostęp: 2015-08-27).

W opublikowanym 8.01.2014 r. Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój (POWER) 2014-2020 możemy przeczytać: „Polscy uczniowie mają problemy z zadaniami, w których trzeba się wykazać samodzielnością myślenia, formułowaniem własnych wniosków i szukaniem nowych rozwiązań⁷⁸”. I dalej: „Luka między najbardziej oczekiwanymi a posiadanymi kompetencjami jest w większości przypadków bardzo znacząca i niekorzystna dla absolwentów. Największe rozbieżności dotyczą: umiejętności określania i uzasadniania priorytetów, umiejętności organizacji pracy i zarządzania czasem oraz efektywnej komunikacji. Dlatego też poza zdobywaniem doświadczenia i konkretnych umiejętności konieczne jest kształtowanie wśród osób młodych tzw. kompetencji miękkich⁷⁹”.

Jak wygląda więc aktualny stan realizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach? Czy młodzież ma szansę zdobywać kompetencje miękkie? Jaką rolę w tym zakresie pełnią zajęcia doradcze? Co możemy zmienić, by lepiej przygotować młodzież do rzeczywistości rynku pracy?

Instytut Badań Edukacyjnych w lipcu 2015 roku opublikował raport dotyczący stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych⁸⁰.

Według przeprowadzonych ogólnopolskich badań 16% szkół zatrudnia doradcę na etacie, w 74% obowiązki wykonuje osoba, dla której

⁷⁸ Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 z 2014-01-08, <http://www.fundusze.uj.edu.pl/documents/31275205/595fedc9-5567-4a20-b39f-16863057e3de> (dostęp: 2015-08-27).

⁷⁹ Tamże, s. 14.

⁸⁰ K. Podwójnic, *Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015, <http://eduentuzjasci.pl/images/stories/publikacje/ibe-diagnoza-stanu-doradztwa.pdf> (dostęp: 2015-08-27).



nie jest to podstawowe zadanie, tylko 3% respondentów pełni w szkole jedynie funkcje doradcy (nie łącząc jej z innymi obowiązkami)⁸¹. Warto zaznaczyć, w kontekście wsparcia osób niepełnosprawnych, że 8% szkół specjalnych nie realizuje doradztwa edukacyjno-zawodowego⁸².

Doradztwo często jest „doklejane” do grafiku „normalnych zajęć szkolnych”, realizowane na zastępstwach, lekcjach wychowawczych, godzinach karcianych czy zajęciach dodatkowych. Mimo że wykonywanie zadań z zakresu doradztwa jest obowiązkiem – 25% szkół realizuje je „szczętkowo”, gdyż przeznaczają na nie mniej niż 4 godziny na klasę rocznie, 7% szkół do 1 godziny na klasę rocznie, w 5% badanych szkół doradztwo nie jest realizowane wcale⁸³. Wnioski z przeprowadzonych badań pokazują, że stan doradztwa w szkołach jest bardzo zróżnicowany. Zachodzi ono „na wielu płaszczyznach, a ich podstawowymi wymiarami są liczba godzin doradztwa na klasę, przygotowanie merytoryczne doradców, sposób organizacji zajęć czy też charakter i zakres nawiązanej współpracy z instytucjami zewnętrznymi⁸⁴”.

Osoby zajmujące się doradztwem w szkołach w 1/3 przypadków nie posiadają żadnych kwalifikacji z zakresu doradztwa, w 23% ukończyły kursy, szkolenia, natomiast 50% respondentów posiada kwalifikacje związane z ukończeniem studiów wyższych.

Niepokojące jest, że doradztwo intensyfikowane jest wobec uczniów klas ostatnich, a minimalizowane wobec uczniów klas pierwszych. Położenie akcentu na ostatnie klasy często powoduje, że na podjęcie pewnych decyzji może być już za późno⁸⁵. W trakcie własnej praktyki wielokrotnie spotykałam młodzież, która rela-

cjonowała, iż podjęłaby zupełnie inne decyzje związane ze swoim kształceniem, gdyby wcześniej posiadała odpowiednie informacje.

Jakie techniki wykorzystywane są w trakcie zajęć doradczych prowadzonych w szkołach? Okazuje się, że stosowane są głównie testy i kwestionariusze, których nazwy nie zawsze są znane respondentom. Są to raczej „jakieś testy”, które można zrobić „szybko i sprawnie”⁸⁶.

Czy sytuacja ogólna wygląda tak, jak w przeprowadzonej przeze mnie rozmowie?:

„Radząca się: Na godzinie wychowawczej pani pedagog zrobiła nam test wyboru zawodu.

Doradca: Hmm, a co to był za test?

Radząca się: Nie wiem, ale z tego testu wyszło, że jednak powinnam iść na ekonomię i coś jeszcze, nie pamiętam co...

Doradca: Czy masz przy sobie wyniki testu?

Radząca się: Nie, wszystkie zabrała pani pedagog.

Doradca: Czy powiedziano Wam, jak zinterpretować wyniki?

Radząca się: Nie. Nie było już na to czasu...”

Porady indywidualne nie są łatwo dostępne w szkołach. Często brakuje czasu na ich udzielenie, a przygotowanie osób wspomagających jest niewystarczające⁸⁷.

Deklarowane przez większość respondentów metody w zakresie współpracy z rodzicami to⁸⁸:

- indywidualne rozmowy rodziców z wychowawcą (najczęstsze, ale pojawia się otwarte pytanie o kompetencje i kwalifikacje do przekazania szerokiego spektrum zagadnień związanego z doradztwem),
- indywidualne rozmowy rodziców z pedagogiem, psychologiem,

⁸¹ Tamże, s. 5.

⁸² Tamże, s. 91.

⁸³ Zob. tamże, s. 111-114.

⁸⁴ Tamże s. 114

⁸⁵ Tamże, s. 77.

⁸⁶ Tamże, s. 80.

⁸⁷ Tamże, s. 111.

⁸⁸ Tamże, s. 92.

- indywidualne rozmowy rodziców ze szkolnym doradcą (najczęściej tylko jedna osoba w całej szkole wykonuje tego typu zadania, więc jest to praktycznie niemożliwe, aby mogła ona poświęcić wystarczająco dużo czasu każdemu rodzicowi),
- wykłady i prezentacje (autor publikacji uważa, że na tę metodę powinien być położony szczególny akcent, gdyż stwarza ona możliwość objęcia wstępną pomocą dużego grona osób),
- udostępnianie rodzicom testów i kwestionariuszy (autor publikacji sądzi, że deklarowana przez co piątego doradcę metoda może mieć sens tylko w przypadku, gdy ma ona charakter bardziej informujący niż wtedy, gdy testy i kwestionariusze przekazuje się do samodzielnego wykonania w domu),
- przekazywanie informacji o możliwości korzystania z usług zewnętrznych, np. poradni psychologiczno-pedagogicznej,
- uczestnictwo w giełdach pracy, targach edukacyjnych.

Zastanawiające jest, że 20% respondentów nie dysponuje sprzętem elektronicznym umożliwiającym wykorzystanie multimedialnych narzędzi przy prowadzeniu zajęć z zakresu doradztwa.

Jakie możemy znaleźć antidotum na przedstawioną powyżej sytuację? Chciałoby się powiedzieć: „przyszłość zależy od tego, co robimy w teraźniejszości”...

Łączenie zadań pedagoga, psychologa szkolnego, nauczyciela z rolą doradcy zawodowego jest niezwykle trudnym i obciążającym zadaniem – o ile zależy nam na świadczeniu wysokiej jakości usług. Wydaje się, że w ogromie obowiązków doradztwo jest spychane na mniej istotną pozycję. Tylko 4,4% nauczycieli zadeklarowało, że wśród czynności wykonywanych przez nich w szkole mieści się doradztwo edukacyjno-zawodowe⁸⁹

⁸⁹ Tamże, s. 115.

Zajęcia z doradztwa winny mieć charakter procesu, a nie jednorazowego zdarzenia. Jak pisze autor przytoczonej publikacji: „trzeba tak skonstruować system, aby każdy uczeń miał zapewnione „minimum” poradnictwa”⁹⁰. Wydaje się, że lepszym określeniem byłoby „wystarczająca” ilość poradnictwa”, która w odpowiedni sposób przygotowuje młodzież do podejmowania samodzielnych decyzji i radzenia sobie na rynku pracy.

Aby zmiana miała charakter systemowy i trwały, ważne jest włączanie treści i metod pracy nauczycieli w cykl prowadzonych lekcji, poza samymi zajęciami z doradztwa. Podstawą zmiany jest dostrzeżenie potencjału w uczniach i stworzenie warunków, by mogli oni „rozwinąć skrzydła”.

Ken Robinson, znany na całym świecie propagator idei zmian systemowych w szkolnictwie, przytacza rozmowę, jaką przeprowadził ze znaną choreoterapeutką Gillian Lynne⁹¹.

Pewnego razu, rozmawiając z Gillian, zapytał, jak to się stało, że została tancerką. Okazało się, że jako uczennica nie radziła sobie kompletnie. Dyrektor szkoły wysłał list do jej rodziców, w którym napisał „Gillian ma poważne trudności z nauką”. Problemem głównym było to, że nie potrafiła się skoncentrować na lekcji (dziś nazwano by to pewnie ADHD, ale jak mówi Ken: „wtedy ADHD nie zostało jeszcze wynalezione”). Matka zabrała więc ją do specjalisty. Przez 20 minut opowiadała lekarzowi o trudnościach swojego dziecka. Na koniec lekarz powiedział do Gillian: „Wysłuchałem Twojej mamy, teraz muszę porozmawiać z nią na osobności. Poczekaj tu, zaraz wrócimy”. Wychodząc, lekarz włączył radio stojące na biurku. Kiedy wyszli z pokoju, lekarz powiedział do matki: „Proszę ją obserwować”. Po chwili dziewczynka wstała i zaczęła ruszać się w rytm muzyki. Patrzyli na nią kilka minut,

⁹⁰ Tamże.

⁹¹ Ken Robinson: *Do schools kill creativity?* | TED Talk | TED.com, http://www.ted.com/talks/ken_robinson_says_schools_kill_creativity (dostęp: 2015-08-27).



po czym lekarz zwrócił się do matki: „Pani Lynne, Gillian nie jest chora, ona jest tancerką. Proszę zabrać ją do szkoły tańca”.

Ken zapytał Gillian: „I co stało się dalej?”. Gillian odpowiedziała: „Zabrała mnie tam. Nie mogę wyrazić tego, jak było tam cudownie. Weszliśmy do pomieszczenia pełnego ludzi takich jak ja. Ludzi, którzy nie umieli usiedzieć w miejscu. Ludzi, którzy potrzebowali ruchu, żeby myśleć”. Gillian dostała się później do szkoły baletowej, rozpoczęła wspaniałą karierę solową, a gdy ją ukończyła, założyła własną szkołę tańca. Stworzyła jedno z najświetniejszych musicali, sprawiając radość i przyjemność wielu osobom, a sama została multimilionerką. Ken Robinson mówi: „Inny lekarz mógł przepisać jej leki i kazać się uspokoić”.

Bogactwo możliwości, jakie tkwi w każdym człowieku, udowadnia eksperyment przeprowadzony przez Rosenhala i Jacobson⁹². Wykonali oni szereg testów na inteligencję w grupie uczniów rozpoczynających naukę. Po zakończeniu testów Rosenthal wskazał nauczycielom grupę tych, którzy uzyskali największą liczbę punktów, co pozwalało przypuszczać, że właśnie oni powinni osiągnąć szczególnie dobre wyniki w trakcie roku szkolnego. Powtórzone rok później testy potwierdziły te przypuszczenia: uczniowie z omawianej grupy, w porównaniu z pozostałymi uczniami, w największym stopniu poprawili wyniki swoich testów IQ.

Istotą tego eksperymentu było jednak to, że Rosenthal wprowadził nauczycieli w błąd, ponieważ po zakończeniu pierwszej serii testów wskazał nauczycielom przypadkowo wybranych uczniów, zarówno tych, którzy uzyskali wysokie, jak i zupełnie przeciętne wyniki. Tak jak przypuszczał Rosenthal – nauczyciele zaczęli poświęcać uczniom więcej uwagi i zaintereso-

wania, uczniowie zaś, nie chcąc zawieść oczekiwań nauczycieli, zaczęli poświęcać więcej uwagi na naukę, co przyniosło spodziewane efekty.

Jak mówi Ken Robinson: „Edukacja ma przenieść nas w przyszłość, której nie potrafimy uchwycić”. Jeśli ma być ona mostem pomiędzy „dwoma różnymi światami”, jakie cechy powinna posiadać?

Jak pokazują dane⁹³, wśród nauczycieli powszechne są przekonania konstruktywistyczne, wskazujące na kluczową rolę własnych dociekań uczniów i nową rolę nauczyciela – przewodnika i doradcy. Niepokojące jest, że nauczyciele gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych rzadziej dostrzegają znaczenie samodzielnej pracy ucznia niż nauczyciele ze szkół podstawowych⁹⁴. Polscy nauczyciele rzadziej niż pedagodzy z innych krajów stosują techniki nauczania w największym stopniu angażujące uczniów (praca w małych grupach, dłuższe projekty)⁹⁵.

Dziś nauczanie to nie tylko przekazywanie wiedzy, ale także kształtowanie takich kompetencji, jak: poznanie i stosowanie technik uczenia się, współpraca z innymi, wykształcanie potrzeby zdobywania wiedzy przez całe życie oraz stwarzanie warunków umożliwiających elastyczne rozwijanie swoich zainteresowań i talentów⁹⁶.

Według raportu o stanie edukacji opublikowanego w 2014 r.⁹⁷ ponad 90% nauczycieli podejmuje działania związane z doskonaleniem zawodowym. Uczestniczą oni w szkoleniach, kursach, warsztatach i konferencjach. Pomimo tego przydatność wykorzystywanych form doskonalenia w ich opinii nie jest satysfakcjonująca. Na brak

⁹² *Efekt Rosenthala (ang. Rosenthal's effect) | dobrebadania.pl*, <http://dobrebadania.pl/efekt-rosenthala-ang-rosenthals-effect/> (dostęp: 2015-08-27).

⁹³ K. Hernik (red.), *Polscy nauczyciele i dyrektorzy w Międzynarodowym Badaniu Nauczania i Uczenia się TALIS 2013*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015, s. 28.

⁹⁴ Tamże.

⁹⁵ Tamże, s. 5.

⁹⁶ M. Federowicz, J. Chojińska-Mika, D. Walczak, *Li-czq...*, dz. cyt., s. 129.

⁹⁷ Tamże, s. 145.

odpowiedniej oferty doskonalenia zawodowego wskazuje 47% badanych nauczycieli. Jak wygląda zainteresowanie szkoleniami z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego?

- W zakresie doradzania uczniom i poradnictwa zawodowego: 29% nauczycieli deklaruje wysokie lub umiarkowane zainteresowanie tego typu szkoleniami. Jedynie 13% ankietowanych nauczycieli uczestniczyło w ostatnich 12 miesiącach w szkoleniach z zakresu doradzania uczniom i poradnictwa zawodowego, a 29% z nich uważa, że szkolenia te wywarły istotny wpływ na ich pracę.
- W zakresie szkoleń z nauczania umiejętności międzyprzedmiotowych, takich, jak rozwiązywanie problemów, techniki uczenia się itd.: 37% nauczycieli deklaruje wysokie lub umiarkowane zainteresowanie tego typu szkoleniami, 30% nauczycieli korzystało ze szkoleń o tej tematyce w poprzednim roku, ale tylko 25% z nich uważa, że wpłynęły one w dużym stopniu na ich warsztat pracy.
- W zakresie rozwijania kompetencji międzysektorowych potrzebnych w przyszłej pracy lub na studiach: jedynie 17% nauczycieli deklaruje duże lub umiarkowane potrzeby szkolenia w tym zakresie. 7% nauczycieli uczestniczyło w tego typu szkoleniach w poprzednim roku, z czego 39% uznaje, że miały one znaczący wpływ na ich warsztat pracy⁹⁸.

Problemy w organizowanych szkoleniach, na które zwracają uwagę nauczyciele, to między innymi: niedostosowanie oferowanych form do potrzeb szkół oraz nauczycieli, błędy w organizowaniu finansowania, niewystarczające wsparcie ze strony samych szkół, czego efektem są problemy z pogodzeniem działań z zakresu doskonalenia z obowiązkami zawodowymi⁹⁹.

Z drugiej strony prowadzący szkolenia często skarżą się, że nauczyciele należą do wymagającej i najtrudniejszej grupy odbiorców. Często występują w roli autorytetów, posiadają wiedzę i umiejętności, a ich przekonania konstruują światy, w których żyją. Refleksja nad własnymi przekonaniem, „sięgnięcie głębiej” wymaga wyjścia ze strefy komfortu i znalezienia się w strefie niepewności... Pamiętam, jak około 10 lat temu prowadząc szkolenie o kreatywności w nauczaniu, usłyszałam: „Co za bzdury. Kreatywność (choć ciekawa) nie jest możliwa w szkole”. Jeśli kreatywnością nazwiemy twórcze podejście do procesu edukacji, w którym stwarzane są możliwości do rozwoju osoby, to pytaniem otwartym pozostaje czy jest ona możliwa dzisiaj?

W 2014 roku prowadząc badania dotyczące młodzieży zdolnej, miałam możliwość rozmowy z dyrektorem gimnazjum, który stwierdził, że w grupie 300 uczniów nie ma w jego szkole żadnych dzieci zdolnych...

„Społeczności ludzkie opierają się na różnorodności talentów, a nie jednym ich rodzaju. Talenty te można porównać do zasobów naturalnych występujących głęboko w ziemi. Trzeba je znaleźć i wydobyć z głębi. Nie leżą na powierzchni. Stwarzając odpowiednie warunki jesteśmy w stanie sprawić, by one rozkwitły”¹⁰⁰.

Jak możemy pomóc w odkrywaniu talentów, w „ostrożnym stąpaniu w kierunku marzeń”, w poszukiwaniu systemowych rozwiązań przez nauczycieli?



¹⁰⁰ Ken Robinson: *Bring on the learning revolution!* | TED Talk | TED.com, http://www.ted.com/talks/sir_ken_robinson_bring_on_the_revolution (dostęp: 2015-08-27).

⁹⁸ Tamże, s. 146.

⁹⁹ Tamże, s. 155.



2.4.1. Ustalenie zakresu wsparcia

Według opublikowanych w 2008 r. danych¹⁰¹ dotyczących realizacji poradnictwa zawodowego przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne na jednego doradcę zatrudnionego w poradni przypada średnio 6902 uczniów. Brak jest aktualnych badań, jednak zakres zadań doradcy z poradni, który często łączy w ramach swojej pracy funkcje pedagoga lub psychologa, wymaga refleksji nad realnymi możliwościami wsparcia wewnątrzszkolnych systemów doradztwa.

Jako pracownicy poradni prowadzący działania na terenie szkół jesteśmy osobami „z zewnątrz”, dajemy więc możliwość „świeżego spojrzenia” na sytuację i dostrzeżenie nowych opcji. Nawijając kontakt z młodzieżą czy rodzicami na terenie szkoły przezwyciężamy barierę, jaką może być dla nich wizyta w poradni.

Jak wynika z przeprowadzonych przez mnie ankiet, wśród 106 uczniów ze szkół ponadgimnazjalnych 58% nie wie, gdzie znajduje się poradnia. Prowadząc zajęcia grupowe dla młodzieży, konsultacje indywidualne czy spotkania dla rodziców na terenie szkoły, możemy rozpocząć proces pomocy, którego kontynuacją będą spotkania w poradni. Wielokrotnie tuż po przeprowadzonych zajęciach grupowych młodzież spontanicznie wyrażała chęć uczestnictwa w spotkaniach na terenie poradni. Dobrze jest od razu zapisać chętnych na konkretny termin. Dzięki naszej „obecności” w szkole, uczniowie i ich rodzice otrzymują także bezpośrednie informacje na temat zakresu pomocy, zasad przyjęcia i korzystania z usług poradni.

¹⁰¹ E. Dzielnicka, A. Gontarek (red.), *Poradnictwo zawodowe w poradniach psychologiczno-pedagogicznych. Raport z badania zrealizowanego przez Centrum Metodyczne ECORYS i Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP*, ECORYS Polska Sp. z o.o., Warszawa 2008, http://sdsiz.pl/downloads/pdf/Raport_poradnie_2.pdf (dostęp: 2015-08-27).

Z drugiej strony nie możemy zastępować nauczycieli, pedagogów, szkolnych doradców zawodowych w realizacji ich zadań. Zresztą doradztwo edukacyjno-zawodowe, o ile ma mieć sens, powinno zmierzać do wsparcia w procesie rozwoju, a nie jednorazowego wydarzenia, jakim może być spotkanie ze specjalistą z poradni w szkole.

Współpracując ze szkołami warto zapytać (zwykle na początku roku szkolnego) o ich oczekiwania co do naszego wsparcia oraz przedstawić nasze możliwości i istotne dla nas warunki. Dotyczyć one mogą współpracy wychowawcy podczas prowadzenia zajęć z młodzieżą, tematyki prowadzenia szkolenia dla nauczycieli czy też czasu trwania prelekcji dla rodziców.

2.4.2. Metody aktywizujące

Jakie oddziaływania z naszej strony mogą wzbogacić warsztaty pracy szkolnych doradców zawodowych, pedagogów czy nauczycieli?

Jedną z propozycji jest wykorzystanie w większym stopniu w czasie zajęć z uczniami metod aktywizujących. Ich podstawową cechą jest postawienie w centrum uwagi ucznia i jego procesu uczenia się, a nie realizacji określonego programu. Dzięki stosowaniu podejścia aktywizującego uczeń nie tylko może poznawać siebie i swoje możliwości – ale także kształtować niezbędne na rynku pracy kompetencje takie, jak: samodzielne myślenie i rozwiązywanie problemów, umiejętność zbierania informacji i nadawania im priorytetów, umiejętności interpersonalne związane ze współpracą z innymi i komunikacją¹⁰².

Sytuacja aktywnego uczenia się przez doświadczenie prowadzi do fizycznego, emocjonalnego i umysłowego zaangażowania, a efekty takiego

¹⁰² Zob. M. Łaguna, *Szkolenia. Jak je prowadzić, by...*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, s. 140-143.

uczenia są bardziej trwałe dla osoby niż przy stosowaniu metod tradycyjnych. Uczący się nie otrzymuje gotowej odpowiedzi, ale pomoc

w jej poszukiwaniu. Staje się on odpowiedzialny lub przynajmniej współodpowiedzialny za proces i efekty własnego uczenia się¹⁰³.

Tabela 2. Porównanie elementów procesu nauczania/uczenia się w podejściu aktywizującym i tradycyjnym. Wytłuszczono umiejętności niezbędne na rynku pracy.

Elementy sytuacji	Metody aktywizujące	Metody tradycyjne
Cel	<ul style="list-style-type: none"> akcent na uczącego się i jego umiejętności rozwój sfery poznawczej, emocjonalnej i społecznej rozwój kreatywności rozwijanie samodzielnego myślenia, autonomii wewnętrznej, wyzwolenie procesu samokształcenia 	<ul style="list-style-type: none"> akcent na realizację programu rozwój sfery poznawczej małe znaczenie ekspresji twórczej
Nauczyciel-trener	<ul style="list-style-type: none"> trener jako osoba wspierająca, aranżująca sytuację uczenia się akcent na szacunek, akceptację, ciepło 	<ul style="list-style-type: none"> prowadzący jako dystrybutor i źródło wiedzy, ekspert akcent na zasób wiedzy teoretycznej prowadzącego
Uczący się	<ul style="list-style-type: none"> aktywna rola uczącego się pobudzenie motywacji wewnętrznej, zainteresowań, nagrody i kary nie są konieczne 	<ul style="list-style-type: none"> bierna rola uczącego się motywacja zewnętrzna (przez kary, nagrody, w postaci ocen)
Program nauczania	<ul style="list-style-type: none"> integracja treści łączenie teorii z praktyką udział uczących się w planowaniu programu 	<ul style="list-style-type: none"> separacja treści wiedza głównie teoretyczna uczący się nie biorą udziału w planowaniu programu
Metody/techniki nauczania	<ul style="list-style-type: none"> dominacja technik „odkrywczych”, eksperymentalnych, uczenia się przez własne doświadczenie praca grupowa i indywidualna zasady pracy mogą być negocjowane elastyczna aranżacja przestrzeni mało testowania 	<ul style="list-style-type: none"> dominacja wykładu, technik pamięciowych praca frontalna nad zadaniami takimi samymi dla każdego uczącego się zasady pracy określone przez nauczyciela-trenera sztywna aranżacja przestrzeni (rzędy) regularne testowanie
Grupa	<ul style="list-style-type: none"> akcent na współpracę komunikacja każdego z każdym wykorzystanie elementów treningu grupowego 	<ul style="list-style-type: none"> akcent na rywalizację komunikacja jednokanałowa nauczyciel-uczący się, zdominowana przez trenera akcent na utrzymanie ciszy

Źródło: M. Łaguna, Szkolenia. Jak je prowadzić, by..., Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, s.143.

¹⁰³ Tamże, s. 144.



W jaki sposób doradca zawodowy poradni psychologiczno-pedagogicznej może wspomóc szkoły we wdrażaniu zajęć, programów prowadzonych aktywnymi metodami?

Może on zarówno być współtwórcą programów, jak i osobą je współprowadzącą, a także konsultantem. Na stronie internetowej poradni mogą zostać zamieszczone również materiały, z których nauczyciele mogą korzystać w procesie organizacji sytuacji aktywnego uczenia się. Zwrócenie uwagi na proces zdobywania umiejętności, okazywanie wsparcia przez nauczyciela w odkrywaniu przez młodzież ważnych kwestii dla swojego życia wydają się jednak istotniejsze niż realizacja samych technik. Użycie wybranej techniki winno być zakotwiczone w sytuacji i potrzebach osób wspomaganych.

2.4.3. Doradcze punkty konsultacyjne

Kolejną możliwością jest stworzenie „punktów konsultacyjnych” na terenie szkół (zwłaszcza tam, gdzie ze względu na odległość młodzież ma problem w dotarciu do poradni).

Pedagog szkolny może przygotować wcześniej listę chętnych osób na doradztwo, poinformować rodziców o możliwości konsultacji i umówić osoby na odpowiednie godziny.

2.4.4. Warsztaty klasowe

Częstą praktyką doradców poradni jest prowadzenie warsztatów dla uczniów na terenie szkół. Choć moją pasją jest praca z młodzieżą, muszę przyznać, że inaczej pracuje się z osobami, które mają wewnętrzną motywację, by uczestniczyć w zajęciach grupowych, a inaczej kiedy pracuję w klasach, nie mając właściwie żadnych narzędzi dyscyplinujących poza odwołaniem się do kontraktu. Zdarzało się, że współprowadziłam zajęcia z pedagogami szkolnymi, wychowawcami, i wtedy oni stawiali się realną pomocą w „przy-

pominaniu zasad kontraktu” (dodatkowo, o ile udało się ich zaangażować, młodzież mogła wysłuchać ciekawych historii związanych z ich osobistą karierą, otrzymać wzmocnienia pozytywne etc.). Jeśli jednak zajęcia prowadzimy sami, a w klasie występują różnego typu trudności, aby zrealizować warsztaty, potrzebujemy o wiele większego nakładu energii i elastyczności w działaniu.

Przytoczmy kilka informacji zwrotnych od młodzieży, z którą prowadzone były zajęcia klasowe, aby dostrzec to, do czego przywiązują oni szczególną wagę:

- „Na początku trochę sztywno, ale potem ekstra. Podobało mi się. Każdy mógł się wypowiedzieć. Każdy wyrażał swoje myśli. Prowadząca stworzyła wspaniałą atmosferę”. Tomek, lat 15
- „Było bardzo miło, ciekawe myślące zabawy”. Wiola, lat 15
- „Były to pierwsze zajęcia tego typu, które naprawdę mi się podobały. Przede wszystkim były pomocne (pomagały w ważnej sprawie). W czasie tych zajęć mogłam bliżej określić swoje zainteresowania i cechy charakteru”. Aga, lat 16
- „Te zajęcia mi się podobały. Najtrudniejsze było to, że musiałam sama o sobie mówić (swoją cechę). Dowiedziałam się czegoś więcej o sobie”. Sylwia, lat 15
- „Takie zajęcia są bardzo ciekawe, ponieważ są potrzebne dla nas, można się dużo nauczyć. Takich zajęć powinno być więcej”. Kasia, lat 13.
- „Ja z warsztatów tych wyniosłam wiele wiadomości, które przydają mi się w codziennym życiu. Np. praca w grupach, wysłuchiwanie zdania innych osób, zrozumienie innych, a nawet większe zrozumienie samej siebie”. Ola, lat 18
- „Prowadząca potrafiła (co się rzadko zdarza) zrobić u nas te warsztaty i były one całkiem ciekawe. Wszyscy z chęcią słuchali i wykorzystali okazję, żeby naprawdę zastanowić się, co dalej”. Małgosia, lat 15

- „Zajęcia ciekawie poprowadzone (choć w naszej klasie były pewne trudności w ich poprowadzeniu) – ale poszło OK. Dały do myślenia. Prowadząca świetnie umie nawiązać kontakt z młodzieżą, ma ciepły uśmiech, jest spoko”. Kasia, lat 16
- „W naszej szkole krąży pogłoska, że nawet, jeśli chcesz tylko rozmawiać o zawodzie, to i tak tutaj (w poradni) wszystko powiesz o sobie. Było bardzo ciekawie. Wybieram się na psychologię”. Krzysiek, lat 19
- „Zajęcia pomogły mi wybrać szkołę na 100%. Nie mam już żadnych wątpliwości co do szkoły. Osoba prowadząca była bardzo miła, umie nawiązywać kontakty z młodzieżą, bardzo dobrze i precyzyjnie prowadzi zajęcia”, Alicja, lat 15

Jak wynika z badań¹⁰⁴, uzyskanie pozytywnych opinii zwrotnych z zajęć jest związane z dwoma czynnikami: dostępnością psychologiczną prowadzącego (a więc postrzegania go jako przyjaźnie nastawionego i swobodnego) oraz z możliwością nawiązania interakcji z innymi uczestnikami zajęć. Uwzględniając te dwa czynniki, możemy także zintensyfikować proces uczenia się odbiorców warsztatów.

2.4.5. Konsultacje dla nauczycieli

O ile wyzwaniem jest prowadzenie szkoleń dla rady pedagogicznej takich, które rzeczywiście mają znaczenie i przyczyniają się do wdrażania nowych rozwiązań, o tyle nauczyciele zwykle są chętni do uczestniczenia w indywidualnych konsultacjach, rozmowach o sytuacji danego ucznia czy też możliwościach własnych oddziaływań. Możemy w ten sposób wykorzystać gotowość nauczycieli do poszukiwania istotnych dla nich rozwiązań i wspomóc ich w budowaniu własnego warsztatu pracy. Współpraca z wychowawcami klas

integracyjnych jest szczególnie istotna w perspektywie systemowych rozwiązań związanych ze wsparciem osób niepełnosprawnych i przewlekłe chorych. Aby monitorować uczniów z problemami zdrowotnymi, na początku roku szkolnego można porozmawiać z pedagogiem szkolnym.

2.4.6. Szkolenia dla nauczycieli

Konstruowanie szkoleń dla nauczycieli jest wymagającym zadaniem. Po pierwsze grupa ta ma niejednorodne doświadczenia i staż pracy – niektórzy są ekspertami w pracy z uczniami i ich rodzicami, inni pomimo długiego doświadczenia zawodowego mają trudność w nawiązaniu kontaktu z nimi, jeszcze inni dopiero zaczynają swoją przygodę z uczeniem. Sprawa jest o tyle problematyczna, że według badań inne metody szkoleniowe powinny być stosowane dla każdej z tych grup¹⁰⁵.

Oceny zwrotne wystawione przez nauczycieli po zakończonych szkoleniach, a dotyczące poziomu ich efektywności, przekonują, iż w obszarze tym powinny zaistnieć zmiany. Na szkolenia dla nauczycieli poświęcane są nie tylko zasoby finansowe – przykładowo specjaliści zajmujący się prezentacjami Power Point uważają, że źle przygotowane prezentacje powodują na całym świecie straty w wysokości 250 milionów dolarów dziennie¹⁰⁶ - ale także cenne zasoby czasowe odbiorców szkoleń.

Rozwiązaniem wydaje się być skrócenie ilości godzin szkoleń do „niezbędnego minimum”. Podejście takie posiada jednak ograniczenia. Po pierwsze, jak wynika z badań naukowych – treści przedstawione przez prowadzących szko-

¹⁰⁴ R. C. Clarc, *Szkolenia oparte na dowodach. Poradnik dla trenerów*, Biblioteka Moderatora, Wrocław 2014, s. 152.

¹⁰⁵ Tamże.

¹⁰⁶ *Are We Wasting \$250 Million per Day Due to Bad PowerPoint? | Think Outside The Slide*, <http://www.thinkoutsidetheslide.com/are-we-wasting-250-million-per-day-due-to-bad-powerpoint/> (dostęp: 2015-08-27).



lenia nie są automatycznie przyswajane przez odbiorców¹⁰⁷.

Aby treści mogły zostać przyswojone (czyli, aby w wymagającej tego sytuacji mogły zostać przeniesione z pamięci długotrwałej do pamięci roboczej i wykorzystane w działaniu) potrzebne jest aktywne zaangażowanie się uczestników szkolenia w tematykę zajęć. Jak możemy tego dokonać? Jedną z metod jest zastosowanie aktywnych ćwiczeń dostosowanych do celu szkolenia i jego przebiegu, a także potrzeb uczestników. Aktywne uczenie jest wskazane w nabywaniu złożonych kompetencji (jakimi są doradzanie uczniom i poradnictwo zawodowe, a także umiejętność stwarzania warunków do kreatywnej realizacji siebie), jednak pochłanianie więcej czasu, wymaga odpowiedniej motywacji i koncentracji uwagi. W ramach „aktywnego uczenia się” i pracy nad rozwiązywaniem problemów uczestnicy szkoleń gromadzą i wykorzystują nową wiedzę oraz zdobywają umiejętności – istnieje więc ryzyko przeciążenia odbiorców informacjami. Dlatego idealne szkolenie powinno dawać czas na krytyczne odniesienie się, przetworzenie i włączenie nowej wiedzy i umiejętności do pakietu nauczycielskich kompetencji.

Janusz Korczak pisał: „Dobry wychowawca, który nie włącza a wyzwala, nie ciągnie a wznosi, nie ugniata a kształtuje, nie dyktuje a uczy, nie żąda a zapytuje – przeżyje wraz z dziećmi wiele natchnionych chwil!”. Uważny wychowawca to taki, który chce dostrzegać potencjał i marzenia, który wie, że wypowiedziane przez niego słowa mogą wybrzmiewać przez całe dorosłe życie ucznia, który stara się stworzyć warunki do uczenia się umiejętności bycia z ludźmi, który angażuje się w relacje z uczniem.

Pewnego dnia spotkałam emerytowaną nauczycielkę, która cieszyła się dużym szacunkiem swoich uczniów. Powiedziała mi: „Zawsze zwr-

całam się do dzieci po imieniu. Jeśli imiona powtarzały się, wspólnie wymyśliliśmy taką jego formę, która najbardziej im pasowała. Pamiętam wszystkich moich uczniów. Gdy wchodziłam do klasy, zawsze myślałam o tym, że za kilkanaście lat wśród nich będą naukowcy, artyści malarze, dyrektorzy szkół i strażacy, którzy ratować będą ludzkie życie. Traktowałam więc ich z szacunkiem, wiedząc, że rozwijając swój potencjał mogą w życiu robić to, co tylko zechcą. Bycie nauczycielem – to była niezwykła podróż”.

Grupy wsparcia dla doradców zawodowych

Jako doradcy poradni możemy także organizować grupy wsparcia dla szkolnych doradców zawodowych. Podczas takich spotkań uczestnicy mogą wymienić się materiałami, uzyskać informację zwrotną na temat prowadzonych zajęć oraz poszerzać swoje kompetencje. Część poradni organizuje takie grupy w sposób tematyczny, inne prowadzą je w sposób bardziej superwizyjny. Jest to wartościowa praktyka, dzięki której stwarzamy warunki do wymiany doświadczeń i budujemy sieć wsparcia w lokalnej społeczności.

2.4.7. Przepływ informacji

Oprócz opisanych wcześniej form współpracy, swoimi kompetencjami możemy także wspierać szkolnych doradców, dzieląc się materiałami do prowadzenia zajęć lub przekazując ważne informacje związane z realizacją zadań. Możemy polecić listę publikacji, które powinny znaleźć się w szkolnej bibliotece, stworzyć listę niezbędnych stron www, czy też zamieścić na stronie internetowej poradni propozycje prezentacji/scenariuszy, które mogą zostać wykorzystane na godzinach wychowawczych bądź podczas zajęć z rodzicami.

Szczególną uwagę winniśmy zwrócić na uczniów, którzy mogą mieć szczególne trudności z odnalezieniem się na rynku pracy. Należą do nich mię-

¹⁰⁷ Tamże, s. 63-65.

dzy innymi uczniowie szkół specjalnych, objęte kształceniem specjalnym, nauczaniem indywidualnym, osoby z grupą inwalidzką oraz zagrożone wykluczeniem społecznym. Praca z tymi uczniami wymaga systemowych, nowatorskich rozwiązań oraz naszego szczególnego zaangażowania. Przykładem może być poniższy opis:

Ołę poznałam na grupie wsparcia. Była osobą niewidzącą. Uczęszczała do specjalnego liceum ogólnokształcącego dla osób niewidzących i niedowidzących, dojeżdżając codziennie do szkoły ponad 70 km. Dojazd utrudniał jej realizację marzeń, jakimi były między innymi uczestnictwo w zajęciach gry na pianinie. Ola mieszkała na wsi, zajmował się nią chorujący ojciec. Marzyła o tym, by chodzić do normalnego liceum. Chciała mieć poczucie, że należy do grupy zwykłych nastolatków. Scenariusz zmiany powstał nagle, był mocny. Obiecałam, że sprawdzę możliwości. Następnego dnia pojechałam do pobliskiego miejsca jej zamieszkania liceum i po rozmowie z pedagogiem i dyrektorem udało się uzyskać wstępną zgodę na przeniesienie Oli. Wszystko wydawało się proste – zaczęlibyśmy od nauczania indywidualnego, stopniowo włączając ją w zajęcia grupowe z klasą. Wtedy okazało się, że istnieje poważny problem, który nie pozwoli na zmianę. Kierowca dowożącego ją autobusu miał podpisaną umowę na dowóz na 140 km, a nie na 20 kilometrów. Zdecydował, że nie będzie jeździł krótszą trasą. Nasza wizja załamała się. Z pomocą przysłała dyrektor naszej poradni. Postanowiła wystosować pismo do prezydenta miasta, a ja równocześnie pomogłam ojcu sformułować prośbę z jego strony. Prezydent wyraził zgodę na zmianę trasy. Jak wyglądała dalsza kariera szkolna Oli? Praca z osobą niepełnosprawną wymaga dołożenia szczególnych starań przez grono pedagogiczne, aby w odpowiedni sposób stymulować jej rozwój na różnych poziomach. Nie zawsze jest to łatwe. Kiedy ostatnio rozmawiałam z Ołą była bardzo szczęśliwa ze zmiany, zaczynała uczęszczać na lekcje muzyki i uczyła się akceptować swoją niepełnosprawność.

2.4.8. Praca z rodzicami uczniów

Kolejnym obszarem, w którym doradca zawodowy poradni może udzielać wsparcia w realizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa, jest praca z rodzicami uczniów. Jak wskazują badania, są oni najczęściej wybieranymi osobami, z którymi młodzież rozmawia o swojej przyszłości. Popularnym zjawiskiem jest uzależnianie decyzji edukacyjno-zawodowych od opinii rodziców. Mają więc oni szczególny wpływ... Jednak w większości przypadków nie posiadają aktualnej wiedzy związanej z rynkiem pracy czy poradnictwem zawodowym. W jaki sposób możemy więc dostarczyć im niezbędnych informacji i pomóc im wykształcić określone kompetencje?

Dobłą praktyką jest przeprowadzenie prezentacji, dzięki której można przekazać podstawowe informacje dużej grupie osób (na przykład podczas zebrań z rodzicami) oraz przedstawić ofertę poradni w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego. W procesie konstruowania prezentacji ważne jest, by wykorzystać elementy angażujące naszych odbiorców. Należą do nich elementy pobudzające proces przetwarzania informacji, elementy wizualne (czyli odpowiednie użycie schematów i rysunków), możliwość nawiązania interakcji z osobą prowadzącą lub innymi, zastosowanie przykładów, które mają istotne znaczenie dla odbiorców. Poza tym pamiętajmy, by prezentacja była zwięzła i na temat¹⁰⁸. Po prezentacji zostawmy czas na dodatkowe pytania i/lub stwórzmy możliwość konsultacji indywidualnych.

Budując prezentacje dla rodziców zastanówmy się: Jakich informacji potrzebują? Co jest naszym celem? Czy prezentację możemy zamknąć w wyznaczonym dla nas czasie? Czy jest ona dostosowana do doświadczenia odbiorców?

Prezentacja ma przekazywać ważne treści, być interesująca, a więc zawierać elementy graficz-

¹⁰⁸ Tamże, s. 233.

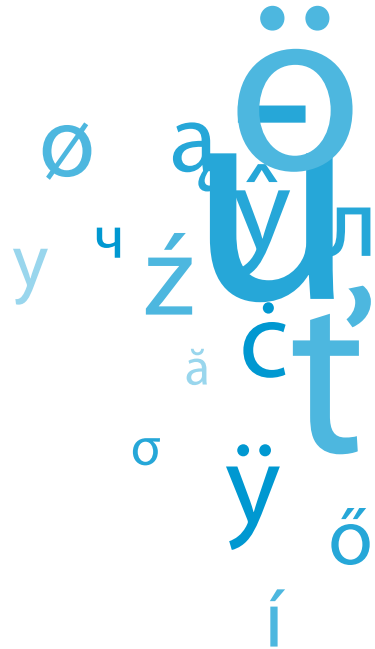


ne, a nie kolumny tekstu, ale przede wszystkim rozsądnie należy wyważyć ilość slajdów. Dobrą „szkołą” tworzenia prezentacji i prowadzenia konferencji jest platforma TED¹⁰⁹. Znajdziemy tam porywające (nawet 5-minutowe) prezentacje na prawie każdy temat, osób, które z pasją wypowiadają się o tym, co robią w życiu. Dzięki najlepszym prezentacjom możemy uczyć się budować podobne poprzez wyróżnianie ich ważnych elementów i dostrzeganie analogii.

Współpracując z rodzicami możemy także prowadzić konsultacje indywidualne podczas zebrań bądź w umówionym terminie w szkole. W wyjątkowych sytuacjach, za ich zgodą możemy prowadzić spotkania poświęcone doradztwu w domach (dzieje się tak zwykle w związku z prowadzonym nauczaniem indywidualnym i niemożnością dojazdu do poradni).

O ile zdobędziemy przychylność dyrektora szkoły, możemy także eksperymentować z nowatorskimi rozwiązaniami, jakimi są na przykład warsztaty dla rodziców, które mogą zmniejszyć ich niepokój o przyszłość dziecka i uczyć dawać odpowiednie wsparcie w podejmowanych przez dzieci decyzjach.

Wydaje się, że to, czego potrzebuje współczesna szkoła, to nie tylko deklaracja prowadzenia doradztwa edukacyjno-zawodowego, ale wymierne działania zapewniające każdemu uczniowi jak najlepsze pokierowanie swoim potencjałem. Zadbajmy także o odpowiednie promowanie informacji o zajęciach w szkole (poprzez ogłoszenia skierowane do młodzieży, listy do rodziców, ukazywanie możliwych do osiągnięcia efektów po szkoleniach dla nauczycieli).



¹⁰⁹ TED: *Ideas worth spreading*, <http://www.ted.com/> (dostęp: 2015-08-27).

ø a ä ö
y ч ž ŷ ъ л
ă ċ t
σ ü ö
í

ÿ ç ø ù π ž a ě á ŷ ç ě ê ö ł d ь š z π ř ý

O odwadze żeglarzy,
czyli przykłady dobrych praktyk
i rozwiązań

Część
3

Za dwadzieścia lat bardziej będziesz żałował tego, czego nie zrobiłeś, niż tego, co zrobiłeś.

Więc odwiąż liny, opuść bezpieczną przystań.

Złap w żagle pomyślne wiatry.

Podróżuj, śnij, odkrywaj.

Mark Twain

3.1. Poradnictwo z nurtem – Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna dla Młodzieży w Łodzi

Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna dla Młodzieży powstała w 1990 roku. Od początku swojego istnienia zajmowała się działalnością związaną z doradztwem zawodowym, jednak dynamiczny rozwój w tym zakresie obserwowany jest od 2000 roku.

Co wydaje się ją wyróżniać? Jakie rozwiązania praktyczne są stosowane przez Poradnię i mogą być inspiracją?

3.1.1. Interdyscyplinarny zespół

Zespół specjalistów z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego tworzy czworo profesjonalistów, a w jego skład wchodzi osoby z wykształceniem socjologicznym, psychologicznym i pedagogicznym. Dzięki temu możliwe staje się widzenie problemów na różnych poziomach i z różnych perspektyw, a także szukanie odpowiednich systemowych rozwiązań.

Zespół kieruje ofertę pomocy do uczniów szkół ponadgimnazjalnych, rodziców, nauczycieli i wychowawców szkół ponadgimnazjalnych, pedagogów szkolnych. Najważniejszą grupą, na rzecz której podejmowane są różnorodne działania, jest młodzież szkół ponadgimnazjalnych.

Pracownicy poradni w charakterze ekspertów biorą udział w krajowych oraz międzynarodowych

projektach szkoleniowych i badawczych, w konferencjach oraz seminariach, prowadząc warsztaty i prezentacje.

3.1.2. Badania i publikacje

Poradnia prowadzi systematycznie badania potrzeb młodzieży i ich środowiska w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego. Przykłady prowadzonych badań to:

- ▲ Plany edukacyjno-zawodowe młodzieży,
- ▲ Trudności i problemy młodzieży związane z podejmowaniem decyzji edukacyjno-zawodowych,
- ▲ Style planowania przyszłości zawodowej przez licealistów,
- ▲ Potrzeby i oczekiwania młodzieży związane z poradnictwem zawodowym,
- ▲ Potrzeby i oczekiwania młodzieży związane z pomocą psychologiczną¹¹⁰.

Na podstawie przeprowadzonych badań opracowywane są raporty, a ich wyniki służą planowaniu rozwoju poradni oraz zapoznaniu nauczycieli i dyrektorów szkół z rzeczywistymi potrzebami młodzieży w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego. Zapobiega to marginalizowaniu poradnictwa w szkołach.

Wewnętrzne badania ewaluacyjne służą również podniesieniu jakości dostarczanych usług.

3.1.3. Współpraca z uczelniami oraz innymi instytucjami

Poradnia w trosce o rzetelność udzielanych informacji współpracuje z uczelnianymi biurami karier. Jej wynikiem jest specjalizacja w udzielaniu informacji na temat ścieżek kształcenia

¹¹⁰ Z. Koziański, *Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej dla Młodzieży w Łodzi*, <http://pppdm.edu.lodz.pl/wp-content/uploads/2014/05/poradnictwo.30.06.09-RAPORT-2009.doc> (dostęp: 27.08.2015).



i możliwości pracy po ukończeniu edukacji, oparta o badania losów absolwentów oraz opracowania na temat rynku pracy. Pod uwagę brany jest rynek globalny, krajowy, regionalny i lokalny. Poradnia wciąż uaktualnia swoje zaplecze informacyjne.

Współpraca odbywa się również z OHP, Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Centrum Informacji Zawodowej i Planowania Kariery WUP, Szkolnymi Ośrodkami Kariery. Bardzo dobre relacje w środowisku pozwalają na promocję działań poradni i możliwość objęcia zajęciami doradczymi dużej ilości uczniów.

3.1.4. Uniwersytet dla rodziców

Jest jednym z przedsięwzięć Poradni, realizowanym w formie cyklu spotkań dla rodziców zainteresowanych doskonaleniem swoich umiejętności wychowawczych i doradczych, chcących wspierać swoje dzieci w edukacji i rozwoju zawodowym.

3.1.5. Poradnictwo całonocne

Filozofia pomagania w Poradni związana jest z całonocnym poradnictwem edukacyjno-zawodowym i rozumieniem udzielanej pomocy jako procesu, a nie jednorazowego wydarzenia. W toku udzielania pomocy uwzględnia się wymiar osobisty, społeczny, kulturowy oraz ekonomiczny podejmowania decyzji przez ucznia. Za istotne uznawane jest podejście prewencyjne, to znaczy przygotowanie uczniów do kariery i życia w świecie ciągłych zmian, ryzyka i nieprzewidywalnej rzeczywistości.

Idee poradnictwa całonocnego propagowane są bezpośrednio w szkołach oraz w publikacjach tworzonych przez pracowników poradni. Te ostatnie udostępnione on-line mają szansę dotrzeć do szerokiego grona odbiorców na terenie kraju.

3.1.6. Oferta dostosowana do potrzeb

Jedną z charakterystycznych cech pracy Poradni jest dostrzeganie aspektów psychologicznych funkcjonowania osób szukających wsparcia, ich specyficznych potrzeb i problemów oraz udzielanie odpowiedniej pomocy. Są to między innymi: pomoc osobom z trudnościami w podejmowaniu decyzji, przeżywającymi kryzysy emocjonalne czy problemy tożsamościowe, wspieranie w sytuacjach trudnych takich, jak niepowodzenia szkolne, stres szkolny/egzaminacyjny, pomoc osobom niepełnosprawnym.

Spośród form pomocy związanych z doradztwem edukacyjno-zawodowym, poradnictwo grupowe jest najbardziej rozwiniętą. Każdego roku korzysta z niej ponad 2 tys. uczniów z blisko 100 klas. Zajęcia organizowane są w formie 3-4 godzinnych warsztatów prowadzonych przez dwie osoby z udziałem wychowawcy. Poradnia proponuje dodatkowo wachlarz zajęć wspierających rozwój osobisty ucznia – ponad 20 zróżnicowanych tematycznie warsztatów – które kształtują kompetencje niezbędne na rynku pracy. Grupowe zajęcia stają się często początkiem konsultacji indywidualnych, na które w zależności od potrzeb przeznaczone jest do 12 godzin na ucznia. W procesie udzielanej pomocy podkreśla się wolność wyboru kariery zawodowej oraz rozwoju osobistego. Wykorzystywane są narzędzia coachingowe.

Poradnia promuje zasady profesjonalnego udzielania pomocy w środowisku szkolnym i wśród doradców zawodowych. Są to między innymi: bezpłatność, dostępność, dobrowolność, równość, poufność i ochrona danych osobowych, jawny kontrakt, przyjazne podejście i empatia.

(opracowano na podstawie dostarczonych materiałów oraz rozmowy z Dyrektorem Poradni Dariuszem Nowakiem i koordynującym dział doradztwa edukacyjno-zawodowego Zbigniewem Koząńskim)

3.2. Regaty na dużą skalę – Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 2 w Krakowie

„Ależ Pani Aniu, u nas wszystko się zmieniło. W każdej szkole w Krakowie jest zatrudniony doradca zawodowy” – usłyszałam przez telefon, dzwoniąc do Centrum Pedagogiki i Psychologii Politechniki Krakowskiej. Postanowiłam więc sprawdzić, co dzieje się w Krakowie...

A dzieje się wiele i to między innymi za sprawą Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej Nr 2. Spróbujmy prześledzić ciekawe rozwiązania, które mogą stać się inspiracją dla naszych działań.

3.2.1. Realizacja projektów ze środków unijnych

Poradnia współpracując z Gminą Miejską Kraków, była realizatorem projektu „Azymut kariery edukacyjno-zawodowej” współfinansowanego ze środków EFS. Inicjatywa powstała w ramach Priorytetu IX „Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach”, Poddz. 9.1.2 „Wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszenie różnic w dostępie do usług edukacyjnych”. Projekt realizowano od 01.08.2009 roku do 31.12.2011 roku. Budżet projektu wynosił 1 952 950 PLN.

Odbiorcami byli uczniowie II i III klas trzydziestu pięciu krakowskich gimnazjów. Projekt określany jest jako „dobra praktyka”¹¹¹ i pierwsze przedsięwzięcie w Polsce¹¹² obejmujące na tak dużą skalę gimnazja w zakresie doradztwa zawodowego. Jego celem było podniesienie zdolności uczniów do podejmowania właściwych decyzji, dotyczą-

cych dalszej edukacji oraz zatrudnienia zgodnie z ich indywidualnymi predyspozycjami.

W ramach projektu zaplanowano i zrealizowano następujące działania:

- ▲ Zajęcia grupowe dotyczące planowania przyszłości, które odbywały się w każdej klasie II w wymiarze po 10 godzin (5200 uczniów).
- ▲ Rozmowy indywidualne uczniów z doradcami zawodowymi, które pozwoliły na wyjaśnienie zindywidualizowanych pytań czy pogłębienie tematów poruszanych na zajęciach grupowych. Każdy uczeń uczestniczący w projekcie miał zagwarantowaną 1 godz. na rozmowę indywidualną z doradcą zawodowym. Na podstawie rozmowy i wcześniejszych warsztatów oraz konsultacji on-line wypracowywano Indywidualnego Planu Działania Gimnazjalisty (4550 IPD).
- ▲ Powołano Gimnazjalne Kluby Przedsiębiorczości, których celem było przygotowanie uczniów do aktywnego i świadomego uczestnictwa w życiu gospodarczym. Zajęcia w klubie zaplanowano jako dodatkowe 8 godzin warsztatowych podzielenych na 4 dwugodzinne bloki. Prowadzone były przez nauczycieli przedsiębiorczości. Corocznie na terenie każdej szkoły w trzydziestu pięciu GKP udział wzięło średnio po 20 uczniów, którzy otrzymali certyfikaty uczestnictwa w Klubie.
- ▲ Stworzono platformę e-learningową „e-Azymut”, udostępniającą uczniom szkół biorących udział w projekcie forum do rozmów z doradcami zawodowymi (odnotowano 3250 logowań uczniów na platformie).

3.2.2. Współdziałanie z instytucjami

W 2012 roku Wiceprezydent Miasta Kraków powołał projekt pod nazwą „Krakowska Szkoła Doradztwa Zawodowego”. Jego celem jest: zwiększenie dostępności usług doradczych w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych, podniesienie jakości tych usług i standaryzacja działań.

¹¹¹ M. Leńczuk, M. Szczygieł, A. Chreścianek, E. Guzik (red.), *Doradztwo edukacyjno-zawodowe w Małopolsce. Diagnoza stanu i perspektyw*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2012, s. 58.

¹¹² Tamże.



Od początku założono konieczność współpracy i współdziałania instytucji reprezentujących różne obszary doradztwa zawodowego. Poradnia Nr 2 zajmuje się koordynacją działań koncepcyjnych i wdrożeniowych, prowadzi spotkania merytoryczne z doradcami zawodowymi szkół, opracowuje i wdraża dla nich autorskie programy modułowe. Wsparcie merytoryczne i organizacyjne zapewnia Centrum Psychologii i Pedagogiki Politechniki Krakowskiej.

Wśród wspólnych działań można wymienić:

- ▲ Ogólnopolską Konferencję Szkoleniową dla doradców zawodowych, która odbyła się w ramach Festiwalu Zawodów w Małopolsce (2014), zrealizowaną przy dodatkowej współpracy ze Stowarzyszeniem Doradców Szkolnych i Zawodowych.
- ▲ Wraz z Wydziałem Edukacji i KSDZ współorganizowane były konferencje w ramach działań promujących doradztwo edukacyjno – zawodowe oraz szkolnictwo techniczne.
- ▲ Współpraca z Wojewódzkim Urzędem Pracy zaowocowała cyklem spotkań szkoleniowych dla doradców zawodowych i organizacją wspólnych konferencji w ramach „Targów Edukacyjnych – Festiwalu Zawodów w Małopolsce”. Dzięki działaniom podjętym w ramach tej inicjatywy w gimnazjach krakowskich i szkołach ponadgimnazjalnych zatrudnieni są doradcy zawodowi.

3.2.3. Tworzenie programów

Pracownicy Poradni są współautorami systemowych programów realizowanych w szkołach w ramach projektu KSDZ:

- ▲ dla szkół gimnazjalnych: „Poradnictwo kariery dla gimnazjów” (2013 r.)
- ▲ oraz dla szkół ponadgimnazjalnych: „Co dalej po dyplomie, czyli rozwój w kierunku kompetencji” (2014 r.).

Programy zakładają i komponują treści w taki sposób, aby w kolejnych latach kształcenia (klasa I, II, III) uczeń miał możliwość pogłębiania

wiedzy i rozwinięcia umiejętności, z którymi zapoznał się już wcześniej. Przygotowano również kurs na platformę e-learningową dla doradców zawodowych z gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych¹¹³.

3.2.4. Zajęcia grupowe

Pracownicy Poradni prowadzą zajęcia grupowe z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego:

- ▲ dla szkół podstawowych,
- ▲ klas I, II i III gimnazjum, w tym gimnazjum integracyjnego i specjalnego. Przykładowe tematy zajęć to: „Nauka, praca, pasja”, „Matura i co dalej?”, „Wybieram zawód czy szkołę?”, „Moje atuty moją siłą”, „Kariera na Maxa”, „Zawody przyszłości”,
- ▲ oferta zajęć grupowych dla szkół ponadgimnazjalnych dostosowana jest do poszczególnych klas i typów szkół.

3.2.5. Promowanie doradztwa edukacyjno-zawodowego

Festiwal Zawodów w Małopolsce

Poradnia jest głównym organizatorem Festiwalu Zawodów w Małopolsce. Projekt powstał z inicjatywy Samorządu Województwa Małopolskiego i realizowany jest przez Departament Edukacji i Kształcenia Ustawicznego Urzędu Marszałkowskiego. Stanowi element budowy regionalnego systemu poradnictwa zawodowego w Małopolsce (2011-2015), a jednocześnie był promocją zawodoznawstwa i szkolnictwa zawodowego.

Projekt realizowany jest przy wsparciu merytorycznym (ekspert) Centrum Psychologii i Pedagogiki Politechniki Krakowskiej oraz organizacyjnym (operator) Poradni Psychologicz-

¹¹³ Krakowska Szkoła Doradztwa Zawodowego, <http://ksdz.pzo.edu.pl/> (dostęp: 2015-08-27).

no-Pedagogicznej nr 2 w Krakowie. Od 2012 r. zrealizowano 4 edycje, objęto nim 179 gimnazjów w Małopolsce, w tym 8225 uczniów.

W jego ramach zaplanowano i przeprowadzono następujące działania:

- ▲ Zajęcia grupowe, które odbywały się w każdej klasie w wymiarze 7 godzin (349 grup).
- ▲ Rozmowy indywidualne uczniów z doradcami zawodowymi zakończone opracowaniem Indywidualnych Planów Działania Gimnazjalisty (5371 IPD).
- ▲ Spotkania z rodzicami (III i IV edycja projektu).
- ▲ Szkolenia dla doradców zawodowych (147 doradców).

Targi Edukacyjne

Poradnia brała udział w czterech edycjach imprezy pod nazwą „Targi Edukacyjne – Festiwal Zawodów”¹¹⁴ organizowanego w Krakowie od 2013 roku. Doradcy zawodowi z poradni co roku w trakcie targów udzielają porad i konsultacji gimnazjalistom, studentom, osobom bezrobotnym, rodzicom uczniów (w roku 2015 udzielono 1167 porad).

Ogólnopolski Tydzień Kariery

Poradnia bierze corocznie udział w Ogólnopolskim Tygodniu Kariery – inicjatywie Stowarzyszenia Doradców Zawodowych i Szkolnych na rzecz promowania doradztwa zawodowego

¹¹⁴ „Festiwal Zawodów w Małopolsce” to jedno przedsięwzięcie organizowane w II etapach: w marcu każdego roku odbywa się duże wydarzenie pod nazwą „Targi Edukacyjne-Festiwal Zawodów”, gdzie między innymi uczniowie szkół zawodowych prezentują zawody, jakich uczą się w swoich szkołach. Założeniem projektu pilotażowego było, aby gimnazjaliści zostali przygotowani do marcowych targów poprzez wcześniejsze uczestnictwo w I etapie projektu (warsztaty, konsultacje indywidualne, spotkanie z rodzicami), który to etap zawsze realizowany był jesienią (najczęściej wrzesień-grudzień, a jeden raz styczeń-marzec).

oraz integracji lokalnych i ogólnopolskich działań doradców wspomagających drogi do edukacji, zawodu, pracy i kariery. Dotychczas w latach 2009-2014 zorganizowano w Poradni sześć edycji wydarzeń w ramach OTK w formie tzw. meetingów edukacyjnych „Od kariery szkolnej do kariery zawodowej”. Miały one postać warsztatów, prezentacji, seminariów oraz gier multimedialnych, ukierunkowanych na wsparcie uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych. Poradnia uzyskała tytuł „laureata OTK” I edycji (w 2009 r.).

Dzień Przedsiębiorczości Młodzieży

Projekt został zainicjowany przez Fundację Młodzieżowej Przedsiębiorczości. Uczniowie – w ramach poznawania realiów rynku pracy – mogą zapoznać się bliżej ze specyfiką pracy psychologa, pedagoga, logopedy i pracownika administracji. Towarzysząc przez kilka godzin specjalistom z Poradni (zgodnie z koncepcją „job-shadowing”), mogą zweryfikować swoje wyobrażenia co do rzeczywistych wymagań, stojących przed danym zawodem.

Dzień Orientacji Zawodowej

Wynikiem współpracy z jednym z krakowskich gimnazjum jest dyżur doradców zawodowych, którzy udzielają porad i wsparcie informacyjne uczniom kończącym edukację gimnazjalną.

Poradnictwo on-line

Poradnia udziela konsultacji edukacyjno-zawodowej poprzez pocztę e-mail.





3.2.6. Działania na rzecz rozwoju doradztwa edukacyjno-zawodowego

Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego

Poradnia zaangażowana jest w liczne regionalne i ogólnopolskie inicjatywy na rzecz rozwoju doradztwa zawodowego. Jedną z nich jest uczestnictwo od 2008 roku w Małopolskim Partnerstwie na rzecz Kształcenia Ustawicznego – szerokiej (bo skupiającej ponad 140 podmiotów) grupy instytucji regionu małopolskiego, koordynowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, które współpracują ze sobą w obszarze edukacji, rynku pracy i szkoleń.

Celem tej współpracy jest m. in. większa dostępność doradztwa zawodowego na wysokim poziomie dla każdego mieszkańca Małopolski.

W ramach tej współpracy Poradnia brała udział w aktywnościach dwóch grup roboczych: „Doradztwo edukacyjno-zawodowe” oraz „Regionalny serwis o usługach edukacyjno-szkoleniowych” (obecnie przekształcone w grupę „Opracowanie koncepcji funkcjonowania systemu poradnictwa całonizyjowego w Małopolsce”).

Małopolski Dzień Uczenia się

W ramach współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy, Poradnia corocznie bierze udział w obchodach „Małopolskiego Dnia Uczenia się” – inicjatywie propagującej rozwój osobisty, dobrą organizację czasu wolnego i ideę kształcenia ustawicznego. Doradcy realizują w szkole zajęcia z młodzieżą, mające stanowić inspirację do poszerzania wiedzy, samorozwoju oraz przełamania stereotypowych skojarzeń związanych z uczeniem się.

3.2.7. Działania międzynarodowe

Poradnia w latach 2008-2009 była też uczestnikiem międzynarodowego projektu „AQOR – wzmocnienie jakości orientacji zawodowej”, w którym pracowano nad poprawą jakości procesu doradczego. Testowano wskaźniki (stworzone przez J. McCarthy), identyfikując jednocześnie bariery wzrostu profesjonalizmu usług.

W latach 2014-2015 Poradnia partycypowała w projekcie Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji prowadzonym wspólnie z Krajowym Funduszem Szkoleń w Pradze „Czech future skills”. Specjaliści z Poradni, jako członkowie tzw. Grupy Sterującej, wspierali proces projektowania i testowania internetowego systemu informacji o regionalnym rynku pracy.

Od 2015 roku we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy – Poradnia uczestniczy w międzynarodowym projekcie „The Lifelong Learning HUB” (<http://www.lll-hub.eu/>). W jego rezultacie zebrane zostaną doświadczenia krajów partnerskich w zakresie wdrażania Europejskiej Strategii 2020 (w tym doświadczenia związane z poradnictwem całonizyjowym), zbadany będzie wpływ europejskich ram odniesienia na jakość kształcenia oraz dokonana zostanie pierwsza ocena polityki uczenia się przez całe życie w ośmiu krajach europejskich.

Poradnia prowadzi współpracę z pokrewnymi placówkami w Słowacji, Litwie – poprzez wymianę doświadczeń, udział w konferencjach, wizyty studyjne.

Na stronie internetowej poradni <http://poradnia2krakow.pl/> znajdziemy więcej informacji o pozostałych projektach i instytucjach wspierających planowanie kariery, materiały pokonferencyjne oraz prezentacje.

(opracowano na podstawie dostarczonych materiałów i rozmowy z Dyrektorem Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej nr 2 w Krakowie, Elwirą Zadęcką)

3.3. System kaskadowy – Warszawski System Doradztwa Zawodowego

Koncepcja stworzenia systemowych i spójnych działań w obszarze doradztwa edukacyjno-zawodowego w Warszawie sięga w swojej historii 2007 roku. Opracowano wtedy wyniki ankiet przeprowadzonych wśród dyrektorów i nauczycieli gimnazjów oraz pracowników poradni. Okazało się, że potrzeby środowiska są znacznie większe niż te, na które odpowiadały podejmowane dotychczas działania. Co więcej, działania te nie były spójne. Szkoły prowadziły zajęcia w bardzo ograniczonej formie, a poradnia skupiała się na udzielaniu pomocy indywidualnej. Uczniom brakowało wystarczającej wiedzy o swoich możliwościach, o zapotrzebowaniu i niezbędnych kompetencjach na rynku pracy. Skutkowało to w sposób bezpośredni – często błędnym podejmowaniem decyzji edukacyjnych i zawodowych, a w konsekwencji ujawniało się wysokim poziomem bezrobocia. W Polsce według danych Eurostatu¹¹⁵ 26,5 % młodych osób do ukończenia 25 roku życia jest bezrobotna.

3.3.1. Budowa całościowego i spójnego systemu

Jak piszą Małgorzata Polkowska, Radosława Kompowska-Marek i Beata Grzelak:

„Priorytetem stało się stworzenie jednolitego zintegrowanego modelu Warszawskiego Systemu Doradztwa Zawodowego dla uczniów warszawskich szkół na wszystkich poziomach edukacyjnych oraz zapewnienie wsparcia pedagogom, nauczycielom, doradcom zawodowym w realizacji zajęć z zakresu doradztwa zawodowego.

¹¹⁵ Youth unemployment – Statistics Explained, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Youth_unemployment (dostęp: 2015-08-27).

System ten zakłada organizację i koordynację usług poradnictwa zawodowego: wsparcie metodyczne dla specjalistów, stałą współpracę, szkolenia, wymianę doświadczeń, materiały dydaktyczne do prowadzenia zajęć. Warszawski System Doradztwa Zawodowego powstał z inicjatywy Biura Edukacji m. st. Warszawy. Nadzór nad realizacją działań sprawuje Wydział Szkół Ponadgimnazjalnych i Kształcenia Ustawicznego (...).

Na podstawie Uchwały Rady Miasta Stołecznego Warszawy z 7 marca 2013 r. zostało utworzone Centrum Rozwoju Doradztwa Zawodowego, a we wrześniu 2013 r. powołano do życia Warszawski Zespół ds. Doradztwa Zawodowego, którego zadaniem jest opracowanie i wdrożenie standardu usług doradczych. Zespół ds. Doradztwa Zawodowego działa w Centrum Rozwoju Doradztwa Zawodowego przy Warszawskim Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń (WCIES) w Warszawie. Zespół składa się z przedstawicieli: Biura Edukacji, WCIES (doradca metodyczny w zakresie doradztwa zawodowego oraz koordynatorka CRDZ) i poradni psychologiczno-pedagogicznej (psycholog, doradca zawodowy) (...). Koncepcja funkcjonowania Warszawskiego Systemu Doradztwa Zawodowego zakłada ścisłą współpracę z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, szkołami, wydziałami oświaty i wychowania¹¹⁶.

Wyżej wymienione instytucje wyznaczają swoich koordynatorów, którzy mają określone zadania do realizacji.

3.3.2. Koordynatorzy z poradni

Jednym z ogniw w Warszawskim Systemie Doradztwa Zawodowego są poradnie psychologiczno-pedagogiczne. Dyrektor każdej poradni wyznacza na dany rok szkolny koordynatorów,

¹¹⁶ M. Polkowska, R. Kompowska-Marek, B. Grzelak, *Warszawski System Doradztwa Zawodowego*, w: A. Pfeiffer (red.), *Doradztwo edukacyjno-zawodowe. Przykładowe rozwiązania*, KOWEZIU, Warszawa 2014, s. 96-97.



którzy współpracują z określonymi szkołami. Liczba nominowanych koordynatorów zależy od dyrektora. Ich zadaniem jest nadzór i synchronizowanie realizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego przy współudziale koordynatora szkolnego.

Zadania, za które odpowiedzialność ponoszą koordynatorzy z ramienia poradni w przeważającej części są realizowane na terenie szkół lub „dla szkół”. Są to między innymi:

- ▲ współpraca z Zespołem ds. Doradztwa Zawodowego w Centrum Rozwoju Doradztwa Zawodowego i Wydziałami Oświaty;
- ▲ realizacja założeń systemu oraz odpowiedzialność za realizację programu doradztwa zawodowego w szkołach w danej dzielnicy;
- ▲ koordynacja działań w szkołach;
- ▲ opracowanie programu współpracy ze szkołami;
- ▲ organizowanie spotkań z koordynatorami dzielnicowymi;
- ▲ organizowanie spotkań i aktywna współpraca z koordynatorami szkolnymi;
- ▲ przekazywanie szkołom materiałów do prowadzenia zajęć;
- ▲ przekazywanie na bieżąco informacji z zakresu doradztwa zawodowego; udzielanie wskazówek,
- ▲ organizowanie krótkich szkoleń dla nauczycieli;
- ▲ organizowanie spotkań informacyjnych,
- ▲ szkolenia dla rad pedagogicznych z zakresu działania systemu doradztwa zawodowego (wspólnie ze szkolnym koordynatorem);
- ▲ pomoc w prowadzeniu zajęć z zakresu doradztwa wg. scenariuszy w szkołach;
- ▲ prowadzenie zajęć na terenie poradni;
- ▲ prowadzenie zajęć, prelekcji, pogadarek dla rodziców w szkołach;
- ▲ prowadzenie indywidualnych konsultacji z zakresu doradztwa dla młodzieży i rodziców na terenie szkoły i poradni (dyżury doradców w dniu zebrań);
- ▲ pomoc szkołom w organizacji Wewnętrznie-Skolnego Systemu Doradztwa Zawodowego;

- ▲ pomoc w gromadzeniu materiałów informacyjnych do punktu informacji zawodowej w szkole;
- ▲ pomoc w organizacji wycieczek zawodoznawczych;
- ▲ wykorzystywanie informacji i materiałów umieszczonych na stronie internetowej Centrum Rozwoju Doradztwa Zawodowego WCIES;
- ▲ ewaluacja programu – zebranie danych ilościowych oraz jakościowych (liczba uczniów, z którymi zrealizowano zajęcia, liczba spotkań z rodzicami, konsultacji indywidualnych, udział w imprezach, konkursach o tematyce zawodoznawczej, opinie uczniów)¹¹⁷.

Pani Beata Grzelak przekazała mi w rozmowie, iż wyniki prowadzonych ewaluacji wskazują, że szkoły wysoko oceniają tę poradnię, które otwarte są na wspólne prowadzenie zajęć z wychowawcami i konsultacje merytoryczne.

3.3.3. Dostępność scenariuszy

Realizacja programów w szkołach odbywa się według ramowych scenariuszy zajęć. Wśród aktualnie dostępnych możemy znaleźć: dla szkół podstawowych, gimnazjalnych i skierowanych do osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi oraz sprzężonymi. Programy te powstają w zespołach interdyscyplinarnych, w których mogą uczestniczyć również pracownicy poradni. Udostępniane są wraz z narzędziami, prezentacjami i materiałami szkoleniowymi oraz przykładami dobrych praktyk dla nauczycieli na stronie internetowej <http://crdz.wcies.edu.pl/> w zakładce 'nauczyciel'.

3.3.4. Budowa sieci wzajemnego wsparcia

Warszawski system stwarza także możliwość budowy sieci wzajemnego wsparcia pracow-

¹¹⁷ Tamże s. 98.

ników poradni. Dwukrotnie w ciągu semestru szkolnego odbywają się spotkania koordynatorów dzielnic, koordynatorów poradni oraz koordynatorów szkół. Dzięki temu osoby stanowiące kolejne „elementy kaskady” mogą poznać wzajemne oczekiwania i szukać wspólnych rozwiązań.

3.3.5. Szkolenia

Rozpoczęto od szkoleń w roku 2007/08 dla dyrektorów i osób odpowiedzialnych za wdrażanie Wewnętrzznego Systemu Doradztwa Zawodowego. W 2011r. w ramach projektu zorganizowano dla 20 nauczycieli bezpłatne studia podyplomowe z doradztwa zawodowego oraz zapewniono im wsparcie metodyczne.

Koordinatory poradni mają szansę uczestniczyć w organizowanych przez Warszawskie Centrum Innowacji Ekonomiczno-Społecznych darmowych, wyjazdowych szkoleniach, które poszerzają ich wiedzę i umiejętności z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz umożliwiają wymianę doświadczeń.

Koncepcja Warszawskiego Systemu Doradztwa Zawodowego jest wciąż na etapie wdrażania. Zakończenie tego procesu przewidywane jest na rok 2020. Budowa całościowego i spójnego systemu jest procesem zarówno w aspekcie podejmowania i sprawdzania efektów działań, ale także zmiany myślenia i wynikającego z niej podniesienia rangi doradztwa w środowisku uczniów, rodziców i nauczycieli.



(opracowano na podstawie dostępnych materiałów na stronie <http://crdz.wcies.edu.pl/> i rozmowy z Koordynatorem ds. Centrum Rozwoju Doradztwa Zawodowego WCIES, Beatą Grzelak)

3.4. Akcent na sieć – wsparcie dla doradców zawodowych w ROM-E Metis w Katowicach

Zaczął się w 2013 roku od spotkań grupy wsparcia dla doradców zawodowych z poradni psychologiczno-pedagogicznych i z innych placówek, zainicjowanej i prowadzonej przez Magdalenę Lipiak z Regionalnego Ośrodka Metodyczno-Edukacyjnego Metis w Katowicach. Szybko rozszerzono je o działania on-line. Wykorzystano wolne, darmowe i otwarte oprogramowanie Moodle zainstalowane na serwerze Metisu, będące podstawą wielu przedsięwzięć edukacyjnych dookoła świata. Celem było stworzenie sieci doradców zawodowych jako realizacji idei samokształcenia, z wykorzystaniem platformy internetowej, by dobrowolnie uczestniczyć, dzielić się doświadczeniem, zasobami i opiniami. Uczestnicy oprócz spotkań na platformie mieli możliwość dyskusji w trybie stacjonarnym w ROM-E Metis w Katowicach. Udało się skupić osoby z bogatym doświadczeniem, jak i te dopiero rozpoczynające swoją pracę. W centrum znalazły się tematy związane z doradztwem dla młodzieży niepełnosprawnej i mającej szczególne potrzeby edukacyjne. Platforma dostarczała informacji na temat narzędzi, rozporządzeń, metod pracy itp.

Jak mówi pani Magdalena: „Wydaje się, że właśnie taka forma doskonalenia jest szansą na rozwój i doskonalenie umiejętności doradców zawodowych. Połączenie pracy w systemie stacjonarnego szkolenia/warsztatu z pracą na platformie wraz z dużą elastycznością, dobrowolnością i możliwością wywierania wpływu na dobór realizowanych treści, jest tym, co może zmienić kształt skutecznego i nowoczesnego doskonalenia doradców zawodowych”.

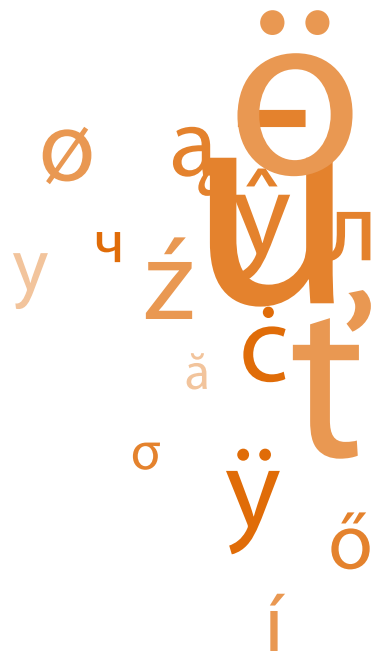
(opracowano na podstawie rozmowy z konsultantem ROM-E Metis, Magdaleną Lipiak).

3.5. U źródła – Twoja Poradnia

Chciałabym opowiedzieć Ci o miejscu, które dobrze znasz. O osobach, z którymi pracujesz. O możliwościach, jakich masz przed sobą. O rozwiązaniach, które stosujesz. O tym, że właśnie Twoja poradnia jest tą wyjątkową, bo jej poświęciłeś energię swojego życia i zaangażowania...

*

A jeśli wciąż się zastanawiasz, czy możesz zmienić coś na lepsze lub gdy obawiasz się porażki, zachęcam Cię, by „wejść jeszcze raz do tej samej rzeki, lecz tym razem z przyjemnością popłynąć z jej nurtem...”



Zakończenie

4

Zakończenie

Kiedy zadano mi pytanie: „Co jest Pani największym sukcesem w pracy?“, po chwili zastanowienia odpowiedziałam: „Jest to każda sytuacja, w której udaje mi się ocalić ludzkie życie. Nie tylko przed poczuciem samotności i smutku. Ale przede wszystkim wtedy, gdy odkrywamy razem zasoby, szukamy rozwiązań i nadajemy życiu nowe odniesienia i sens”.

Wielokrotnie doświadczałam, że wybór szkoły czy zawodu jest początkiem drogi. Na niej spotykam się z różnymi dylematami, a każdy z nich staje się „bramą” do rozumienia rozmaitych kontekstów, w jakich dana osoba funkcjonuje. Bycie psychologiem nie jest tu tak istotne, jak bycie zainteresowanym drugim człowiekiem i jego historią. Aktywne słuchanie, empatia, zadawanie odpowiednich pytań oraz zwrócenie uwagi na proces – są drogą i kluczem.

W publikacji tej, chciałam nie tylko przekazać swoją pasję do szukania rozwiązań, tworzenia i pomagania. Starłam się także pokazać, jakie rozwiązania działają w praktyce i jakim „mapom” na ścieżkach poznania drugiego człowieka możemy zaufać. Przede wszystkim jednak sądzę, że dobrze jest zaufać sobie – bo w gęstwie różnych możliwości wybierzemy te, które pozwolą uruchomić potencjał osób zwracających się o pomoc. Zamiast poszukiwać drogi „na skrót”, stańmy się badaczami i podążajmy tropami indywidualnych ścieżek. Nie znaczy to, że zawsze bezbłędnie będziemy interpretować pojawiające się znaki. Jako badacze sprawdzamy różne możliwości, najczęściej nie znając rozwiązania. To raczej droga, która „będzie się tworzyć”, kiedy uruchomimy wrażliwość, wykażemy zaangażowanie i skorzystamy z naszej wiedzy.

Milton Erikson mówił: „Mapa świata każdej osoby jest tak unikalna, jak odcisk palca. Nie ma dwóch takich samych ludzi. Nie istnieją dwie osoby, które rozumieją to samo zdanie w ten sam sposób... Więc kiedy jesteś z ludźmi,

nie wkładaj ich do swoich konceptów, tego kim powinni według Ciebie być”.

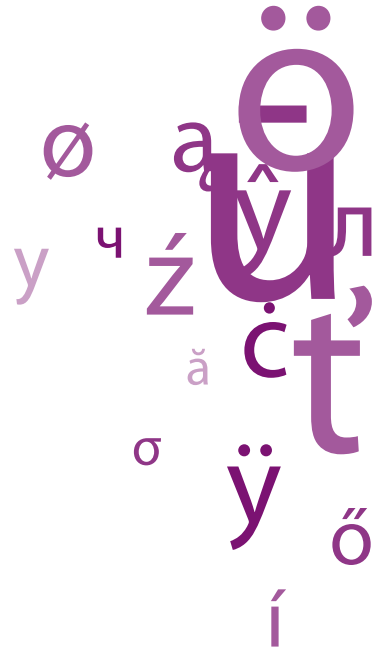
Poradnictwo edukacyjno-zawodowe jest na tyle istotną kwestią życiową, że wymaga odpowiedniego czasu i szczególnego przygotowania osób je prowadzących. Z mojej perspektywy szkoła jest dobrym miejscem do uczenia się kompetencji społecznych. Tu istnieje wiele metod, scenariuszy, tematów z zakresu doradztwa, które można wprowadzić na godziny wychowawcze oraz włączać w zajęcia przedmiotowe. Być może, potrzeba tak, jak w Systemie Warszawskim – budowy interdyscyplinarnych zespołów, które pomogą nauczycielom ująć z odpowiedniej perspektywy treści z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Na drodze do stania się profesjonalnym doradcą zawodowym praktyka pełni kluczową rolę. Nie wystarczą studia z doradztwa ani odpowiednia ilość kwestionariuszy i ćwiczeń w szufladzie. Fundamentalne jest zrozumienie procesu pomocy oraz umiejętność podążania „za” osobą wspomaganą i stwarzania takich warunków, by potrafiła ona odnaleźć odpowiedzi na pytania o kluczowe kwestie życiowe. Stosowane narzędzia coachingowe, o ile wpisują się w świadomość procesu pomagania, mogą przenosić radzących się w zupełnie inne, nowe, wzbogacające ich obszary rozumienia siebie.

Siła narzędzi, które zbliżają do uzyskania odpowiedzi, polega na zaangażowaniu różnych obszarów wyrażania siebie – poprzez obrazy, ruch, muzykę i analizę nadawanych znaczeń. Życie człowieka przybiera wtedy „kolory jego wyobraźni”, a dzięki niej osoby radzące się mogą przekraczać narzucone ograniczenia, znajdować niespodziewane rozwiązania i podążać ścieżką swoich marzeń. Choć jako doradcy pozostajemy „ukryci w cieniu”, pozwalamy uruchamiać wewnętrzne zasoby, wyzwalać radość życia i kreatywnie odnajdować w okolicznościach swoje lepsze „ja”.

Stare chińskie przysłowie mówi:

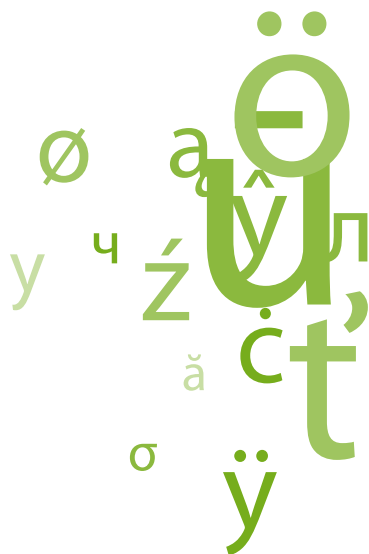
- Jeśli chcesz być szczęśliwy przez godzinę
– utnij sobie drzemkę.
- Jeśli chcesz być szczęśliwy przez dzień
– idź na ryby.
- Jeśli chcesz być szczęśliwy przez miesiąc
– ożeń się.
- Jeśli chcesz być szczęśliwy przez rok
– odziedzicz fortunę.
- Jeśli chcesz być szczęśliwy przez całe życie
– pomagaj innym z pasją.



Bibliografia

- Atkinson M., Choisi R. T., *Sztuka i nauka coachingu. Krok po kroku*, Wydawnictwo New Dawn, Warszawa 2010, t. 2.
- Bennewicz M., *Coaching i mentoring w praktyce*, Wyd. G+J Gruner, Warszawa 2011.
- Buckay J., *Pozwól, że Ci opowiem... bajki, które nauczyły mnie jak żyć*, Wydawnictwo Replika, Zakrzewo 2004.
- Clarc R. C., *Szkolenia oparte na dowodach. Poradnik dla trenerów*, Biblioteka Moderadora, Wrocław 2014.
- Czerkawska A., *Jakość poradnictwa zawodowego – sens spotkania z doradcą*, „Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego” 2004, nr 28.
- Diamond J., Jones L. S., *Droga powstaje, gdy idziesz. Psychologia procesu w praktyce*, Wyd. Eneteia, Warszawa 2012.
- Drabik-Podgórną V., *28. Międzynarodowy Kongres Psychologii Stosowanej (ICAP 2014) 8-13 lipca 2014 w Paryżu*, „Studia Poradnicze” 2014, http://www.studiaporadnicze.dsw.edu.pl/fileadmin/user_upload/wydawnictwo/Studia_Poradnicze/2014_11_28_Mi%C4%99dzynarodowy_Kongres_Psychologii_Stosowanej.pdf (dostęp: 2015-08-27).
- Dzielnicka E., Gontarek A. (red.), *Poradnictwo zawodowe w poradniach psychologiczno-pedagogicznych. Raport z badania zrealizowanego przez Centrum Metodyczne ECORYS i Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP*, ECORYS Polska Sp. z o.o., Warszawa 2008, http://sdsiz.pl/downloads/pdf/Raport_poradnie_2.pdf (dostęp: 2015-08-27).
- Federowicz M., Chojińska-Mika J., Walczak D., *Liczą się nauczyciele. Raport o stanie edukacji 2013*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014, <http://eduentuzjasci.pl/publikacje-ee-lista/raporty/150-raport-o-stanie-edukacji/1052-raport-o-stanie-edukacji-2013-licza-sie-nauczyciele.html> (dostęp: 2015-08-27).
- Górka A., *Raport podsumowujący projekt „Nowa Perspektywa Doradztwa Zawodowego” Monografia procesu adaptacji podejścia socjodynamicznego na grunt polskiego poradnictwa zawodowego*, Fundacja Imago, Wrocław 2015, http://www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/images/Raport_SD_finale_BOOK.pdf (dostęp: 2015-08-27).
- Górniak L., *Konstruktywizm a zmiany w praktyce psychoterapeutycznej*, w: Górniak L., Józefik B. (red.), *Ewolucja myślenia systemowego w terapii rodzin*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2003.
- Herr E.L., Cramer S.H., *Planowanie kariery zawodowej*, „Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego”, Warszawa 2004, nr 15.
- Kępiński A., *Poznanie chorego*, Państwowe Zakłady Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1989.
- Kimsey-House H., Kimsey-House K., Sandahl Ph., Whitworth L., *Coaching koaktywny. Zmiany w biznesie. Zmiany w życiu*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2014.
- Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., *Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 roku w ramach edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20150410104351/Rynek_pracy_widziany_oczami_pracodawc_w.pdf?1428655495 (dostęp: 2015-08-27).
- Koniczna J., *Arteterapia w teorii i praktyce*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2007.
- Kozański Z., *Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej dla Młodzieży w Łodzi*, <http://pppdm.edu.lodz.pl/wp-content/uploads/2014/05/poradnictwo.30.06.09-RAPORT-2009.doc> (dostęp: 2.08.2015).
- Krumboltz J. D., *The Happenstance Learning Theory*, „Journal of Career Assessment” 2009, nr 17, <http://web.stanford.edu/~jdk/HappenstanceLearningTheory2009.pdf> (dostęp: 2015-08-27).
- Łaguna M., *Szkolenia. Jak je prowadzić, by...*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004.
- Marciniak Ł. T., S. Rogala-Marciniak, *Moc coachingu. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
- Maslow A., *W stronę psychologii istnienia*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1986.
- de Mello A., *Śpiew ptaka*, Żysk i S-ka, Warszawa 2006.
- Minta J., *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEŻIU, Warszawa 2012, <http://www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/images/czytelnia/od-aktora-do-autora.pdf> (dostęp: 2015-08-27).
- Mika S., *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Szkolne PWN, Warszawa 1981.
- Morys-Georgica G., Woynarowska A. (red.), *Poradnictwo zawodowe na świecie. Refleksje ze Światowej Konferencji Poradnictwa Zawodowego War-*

- szawa 2002, „Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego” 2003, nr 24, http://www.irp-fundacja.pl/know-how-portal/publikacje/morys-poradnictwo_zawodowe_na_swiecie_zdz.pdf (dostęp: 2015-08-27).
- ▶ Paszkowska-Rogacz A., Terakowska M., *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWEzIU, Warszawa 2004.
 - ▶ Peavy R. V., *Poradnictwo socjodynamiczne. Praktyczne podejście do nadawania znaczeń*, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne Teatr Grocki, Bielsko-Biała 2014, http://www.poradnictwo-socjodynamiczne.pl/images/Poradnictwo_socjodynamiczne.pdf (dostęp: 2015-08-27).
 - ▶ Pisula D., *Poradnictwo kariery przez całe życie*, KOWEzIU, Warszawa 2009, http://www.euroguidance.pl/publikacje/poradnictwo_kariery_przez_cale_zycie.pdf (dostęp: 2015-08-27).
 - ▶ Podwójcic K., *Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015, <http://eduentuzjasci.pl/images/stories/publikacje/ibe-diagnoza-stanu-doradztwa.pdf> (dostęp: 2015-08-27).
 - ▶ Bondaruk A., *Narzędzia komunikacyjne podnoszące efektywność porozumiewania się doradcy zawodowego z klientem*, w: D. Kukla (red.), *Komunikacja w doradztwie zawodowym*, ITE, Radom 2008.
 - ▶ Hernik K. (red.), *Polscy nauczyciele i dyrektorzy w Międzynarodowym Badaniu Nauczania i Ucznienia się TALIS 2013*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015, <http://eduentuzjasci.pl/images/stories/publikacje/ibe-raport-TALIS-2013-pelny.pdf> (dostęp: 2015-08-27).
 - ▶ Robinson K., Aronica L., *Odkryj swój żywioł. Jak odkryć swoje talenty, odnaleźć pasję i zmienić swoje życie*, Wydawnictwo Element, Kraków 2015.
 - ▶ Rostkowski T., Danielewicz D. (red.), *Praktyki zarządzania kapitałem ludzkim w doradztwie zawodowym*, Difin S.A., Warszawa 2012.
 - ▶ Savickas M. L., *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*, “Journal of Vocational Behavior” 2009, nr 75, <http://levensontwerp.nl/Documenten/life%20design%20article.pdf> (dostęp: 2015-08-27).
 - ▶ Schein E. H., *Pomoc. Jak ją oferować, dawać, akceptować*, Wyd. Marcin Bajda Management&Coaching, Warszawa 2012.
 - ▶ Styś A., Sałata G., Krzyżmińska A., Jaskulska M., *Maria Józefina Stelmach – animator „małej ojczyzny”*, „Siemianowicki Rocznik Muzealny” 2005, nr 4, http://www.muzeum.siemianowice.pl/wydawnictwa/Rocznik_4.pdf (dostęp: 2015-08-27).
 - ▶ Szejbal M., *W poszukiwaniu kreatywności*, Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne Teatr Grocki, Bielsko-Biała 2010, <http://teatrgrodzki.pl/wp-content/uploads/2013/08/W-poszukiwaniu-kreatywnosci-C5%9Bci.pdf> (dostęp: 2015-08-27).
 - ▶ Urbaniak A., Gołdys A., Daszkowska-Kamińska A., *Diagnoza potrzeb młodzieży w środowisku lokalnym*, Polska Fundacja Dzieci i Młodzieży, Warszawa 2010.
 - ▶ Wilczyńska M., Nowak M., Kućka J., Sawicka J., Sztajerwald K., *Moc coachingu. Poznaj narzędzia rozwijające umiejętności i kompetencje osobiste*, Wydawnictwo Onepress, Gliwice 2013.
 - ▶ Wojtasik B., *Podstawy poradnictwa kariery*, KOWEzIU, Warszawa 2011, http://www.euroguidance.pl/publikacje/podstawy_poradnictwa_kariery.pdf (dostęp: 2015-08-27).
 - ▶ *Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 z 2014-01-08*, <http://www.fundusze.uj.edu.pl/documents/31275205/595fedc9-5567-4a20-b39f-16863057e3de> (dostęp: 2015-08-27).



Aneks

Opowieści, które można zastosować w prowadzonym poradnictwie

O nieoczekiwanych sytuacjach i biegu życia¹¹⁸

Pewnemu farmerowi uciekł koń, więc tego wieczora wszyscy sąsiedzi zebrali się i mówili: „Jaka szkoda”, na co odparł: „Być może”. Następnego dnia koń wrócił i przyprowadził ze sobą siedem dzikich koni. „Cudownie – rzekli – ty to masz szczęście!”, a farmer: „Być może”. Kolejnego dnia jego syn wdrapał się na jednego z tych dzikich koni i próbował go ujeździć, lecz został zrzucony i złamał nogę. Wtedy wszyscy sąsiedzi powiedzieli: „To okropne, że twój syn złamał nogę”. „Być może” – rzekł farmer. Dzień później przybyli do wioski oficerowie, by wcielić młodych mężczyzn do armii. Odrzucili syna farmera z powodu złamanej nogi, co zebrani skomentowali: „Wspaniale! Patrz, jak wszystko wyszło na dobre”, na co farmer odpowiedział: „Być może”.

O podejmowaniu decyzji¹¹⁹

Żył sobie kiedyś centaur, który jak wszystkie centaury był pół koniem, pół człowiekiem. Pewnego popołudnia, kiedy spacerował po łące, poczuł głód... „Co zjem?”, pomyślał. „Chleb czy lucernę...”, lucernę czy chleb?” A ponieważ nie mógł się zdecydować, nie zjadł nic.

Nadeszła noc i zachciało mu się spać. „Gdzie się prześpię?” – pomyślał. „W stajni czy w łóżku? W łóżku czy w stajni?” A ponieważ nie mógł się zdecydować, nie położył się spać. Bez jedzenia i spania centaur zaniemógł.

„Kogo wezwać?”, pomyślał. „Lekarza czy weterynarza? Weterynarza czy lekarza?”. Nie wiedząc, kogo wezwać, chory centaur zmarł.

Ludzie z wioski zobaczyli ciało i zrobiło im się go żal.

¹¹⁸ Opracowanie własne na podstawie D. Millman, *The way of the Peaceful Warrior: A Book That Changes Lives*, H J Kramer, Tiburon, Calif. 2000.

¹¹⁹ J. Buckay, *Pozwól, że Ci opowiem... bajki, które nauczyły mnie jak żyć*, Wydawnictwo Replika, Zakrzewo 2004, s. 131.

- Trzeba go pochować – powiedzieli.
- Ale gdzie? Na wiejskim cmentarzu czy na polu? Na polu czy na cmentarzu? A ponieważ nie mogli się zdecydować, zadzwonili do autorki książki, ale ona nie mogła zdecydować za nich, więc wskresiła centaury.

A ja tam byłam, bajki wysłuchałam, ale żeby się kiedyś w końcu skończyła, tego nigdy nie słyszałam.

O przewyciężaniu swoich ograniczeń¹²⁰

Sue Kent mieszka w Walii i jest wykwalifikowaną masażystką. W 2012 roku była oficjalną masażystką reprezentacji Wielkiej Brytanii podczas igrzysk paraolimpijskich w Londynie. Ma własne gabinety i prowadzi szkolenia masażu. Co ją wyróżnia?

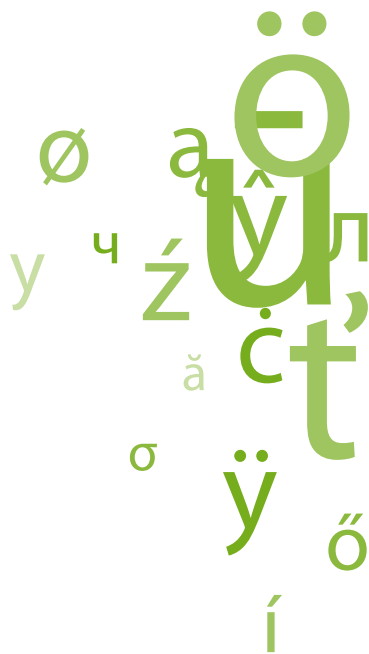
W latach 60. często przepisywano kobietom w ciąży lek o nazwie talomid jako środek przeciwbólowy. Udowodniono później, że środek ten powoduje wiele wad rozwojowych. Jego ofiarami było ponad 10 tysięcy dzieci – wśród nich Sue. Urodziła się z bardzo słabo wykształconymi ramionami, jej ręce mają zaledwie 20 cm i ma tylko 7 palców. Sue od dzieciństwa była zdeterminowana, by przewyciężyć swoje trudności. Pływała, jeździła konno, surfowała, tańczyła w balecie. Zawsze opracowywała swój sposób robienia różnych rzeczy. Mówi: „Im więcej osób widzi moją niepełnosprawność, tym bardziej normalna się staję i tym mniej ludzi reaguje głupio”. W pewnym okresie jej syn przeciążył swój kręgosłup podczas żeglowania i zaczęła go masować, by uśmierzyć jego ból. Spodobało jej się to tak bardzo, że zastanawiała się, czy nie mogłaby z tego żyć. W końcu zapisała się na Uniwersytet Walijski, by zdobyć dyplom z masażu sportowego. Niektórzy nauczyciele byli sceptyczni co do tego, czy uda jej się opanować techniki używając stóp. Była

¹²⁰ K. Robinson, L. Aronica, *Odkryj...*, dz. cyt., s. 165-167.

to trudna praca, a wytrenowanie nóg i stóp zajęło jej ponad rok. Sue po trzech latach praktyki została powołana do zespołu paraolimpijskiego. To był jej upragniony cel. Chciała też podważyć stereotypy dotyczące ludzi z niepełnosprawnościami. „Mam nadzieję, że inspiruję innych niepełnosprawnych i pokazuję im, że nie muszą się ograniczać do pracy za biurkiem i przy komputerze”.

O pełni życia w przeciwnościach losu¹²¹

Pewien chłopak spokojnie wracał do swego położonego w górach miejsca noclegu, gdy zniebaczka zaatakował go wygłodzony niedźwiedź. Rzucił się więc do ucieczki, a niedźwiedź za nim. Nagle dostrzegł, że znajduje się na krawędzi głębokiej przepaści. Miał do wyboru: rzucić się w otchłań lub też pozwolić, by niedźwiedź rozszarpał go na strzępy. Wygłodniałe zwierzę zbliżało się i już pokazywało swe groźne kły. Chłopak skoczył w przepaść, lecz zupełnie niespodziewanie udało mu się uchwycić gałąź krzewu wyrastającego na położonym niżej występie. Spojrzał w dół i ujrzał tam rozwścieczonego tygrysa z wyszczerzonymi kłami. I tak nieszczęsny chłopiec trwał, uczepiony kurczowo gałęzi, podczas gdy ponad nim niedźwiedź wydawał groźne pomruki, a poniżej czyhał na niego tygrys. W tej właśnie chwili, zaniepokojone hałasem, wyszły ze swej nory dwie małe myszki i zaczęły obgryzać gałąź, której trzymał się chłopiec. Sytuacja była rozpaczliwa. Nagle dostrzegł on krzak dzikich truskawek z kilkoma dojrzałymi czerwonymi owocami, wprost stworzonymi do tego, by je natychmiast zjeść. Wyciągnął rękę, zerwał dwie truskawki, włożył do ust i z zachwytem zawołał: – Jakie dobre! Cóż za wspaniały smak!



¹²¹ Opracowanie własne na podstawie opowiadania B. Ferrero, *Nad przepaścią*, <http://adonai.pl/opowiadania/zycie/?id=137> (dostęp: 2015-08-27).

.....
(pieczętka przychodni lekarskiej)

.....
(miejscowość, data)

Zaświadczenie lekarskie wspierające wybór szkoły ponadgimnazjalnej

Celem wystawienia przez Poradnię Psychologiczno-Pedagogiczną opinii wspomagającej wybór szkoły ponadgimnazjalnej i zawodu dla ucznia z ograniczeniami zdrowotnymi na podstawie zaświadczenia lekarskiego, lekarz specjalista uprawniony jest do wydania odpowiedniego zaświadczenia.

Imię i nazwisko:	
Wiek pacjenta:	
Od kiedy znajduje się pod opieką lekarza specjalisty:	

Ze względu na ograniczenia zdrowotne (podać jakie)

.....
istnieją przeciwwskazania do wykonywania pracy wymagającej (właściwe zaznaczyć):

<input type="checkbox"/>	wysiłku fizycznego
<input type="checkbox"/>	dobrej sprawności fizycznej
<input type="checkbox"/>	dobrego słuchu
<input type="checkbox"/>	dobrego wzroku
<input type="checkbox"/>	właściwego rozróżniania barw
<input type="checkbox"/>	sprawnego układu oddechowego
<input type="checkbox"/>	sprawnego układu kostno-stawowego
<input type="checkbox"/>	dobrej równowagi
<input type="checkbox"/>	dobrej sprawności rąk
<input type="checkbox"/>	dobrej sprawności narządu mowy
<input type="checkbox"/>	dobrej kondycji psychicznej
<input type="checkbox"/>	pełnej sprawności głosu
<input type="checkbox"/>	dobrej koordynacji wzrokowo ruchowej
<input type="checkbox"/>	braku alergii
<input type="checkbox"/>	dobrej sprawności układu sercowo-naczyniowego
<input type="checkbox"/>	(inne – proszę wpisać)
<input type="checkbox"/>

Wskazany wybór szkoły ponadgimnazjalnej:

<input type="checkbox"/>	liceum ogólnokształcące
<input type="checkbox"/>	technikum
<input type="checkbox"/>	zasadnicza szkoła zawodowa

Załączniki do ćwiczeń

Drzewo przekonań i wizji

Imię – rodzaj relacji	
3 główne zainteresowania, umiejętności	
Co myślisz o Twoim wyborze szkoły, zawodu, kariery?	
Czy lubisz swoją pracę?	

Imię – rodzaj relacji	
3 główne zainteresowania, umiejętności	
Co myślisz o Twoim wyborze szkoły, zawodu, kariery?	
Czy lubisz swoją pracę?	

Imię – rodzaj relacji	
3 główne zainteresowania, umiejętności	
Co myślisz o Twoim wyborze szkoły, zawodu, kariery?	
Czy lubisz swoją pracę?	

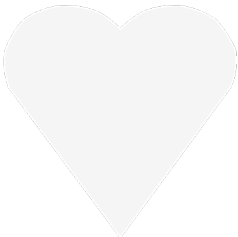
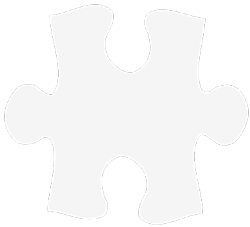
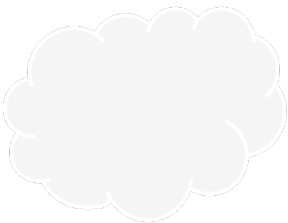
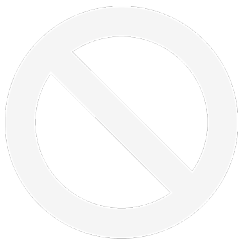
Imię – rodzaj relacji	
3 główne zainteresowania, umiejętności	
Co myślisz o Twoim wyborze szkoły, zawodu, kariery?	
Czy lubisz swoją pracę?	

Imię – rodzaj relacji	
3 główne zainteresowania, umiejętności	
Co myślisz o Twoim wyborze szkoły, zawodu, kariery?	
Czy lubisz swoją pracę?	

Imię – rodzaj relacji	
3 główne zainteresowania, umiejętności	
Co myślisz o Twoim wyborze szkoły, zawodu, kariery?	
Czy lubisz swoją pracę?	

Co dla Ciebie byłoby ważne w przyszłej pracy?

Co lubię, co potrafię

	To, co potrafię	To, czego nie potrafię
To, co lubię, podoba mi się		
To, czego nie lubię, nie podoba mi się		

Z czynności, które lubię i potrafię robić
największą radość sprawia mi

.....

Pierwszym krokiem, by nauczyć się wykonywać
czynność, która mi się podoba jest

.....

To, co potrafię robić, choć tego nie lubię,
nauczyłem się, ponieważ

.....

Zdania do dokończenia

- Moim marzeniem jest
- W czasie wolnym lubię
- Dobrze się czuję, gdy
- Nigdy nie nudzę się, gdy
- Ludzie we mnie cenią
- Moją pasją jest
- W wakacje najbardziej lubię
- W sytuacjach trudnych
- W szkole najbardziej lubię
- Kariera to dla mnie
- Moją mocną stroną jest
- Niepowodzenia
są dla mnie jak
- Zarabianie pieniędzy
to dla mnie
- Za 5 lat chciałbym
- Naprawdę ważne jest
dla mnie w życiu, by.
- Myśląc o swojej przyszłości
czuję, że jest ona jak

Opracowanie: Anna Jaskulska (CC BY-SA 4.0)

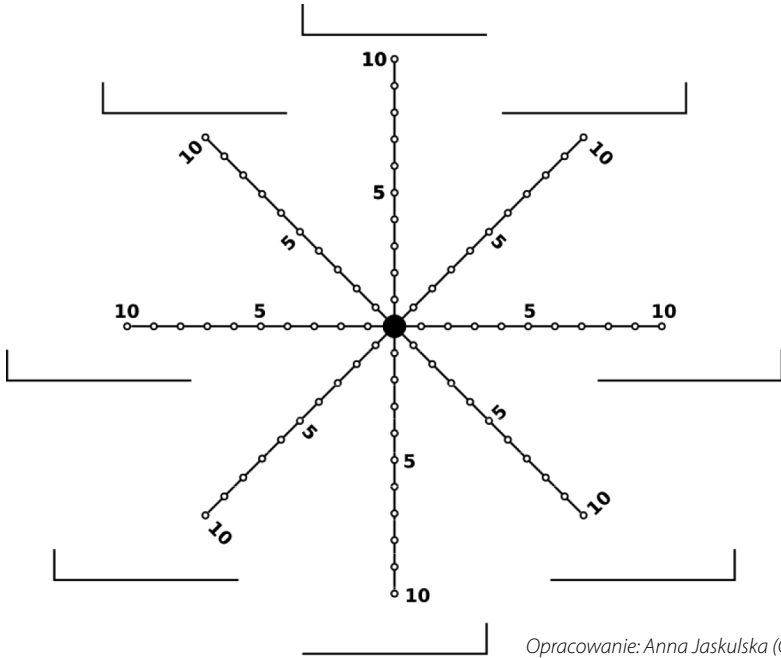
Znaczenia

Kwestia	Dzieciństwo	17 lat	25 lat	35 lat	50 lat	70 lat
Wiek						
Sens życia						
Piękno						
Szczęście						
Miłość						
Zdrowie						
Kariera						
Możliwości						

Opracowanie: Anna Jaskulska (CC BY-SA 4.0)

Wiatrak

Załączniki



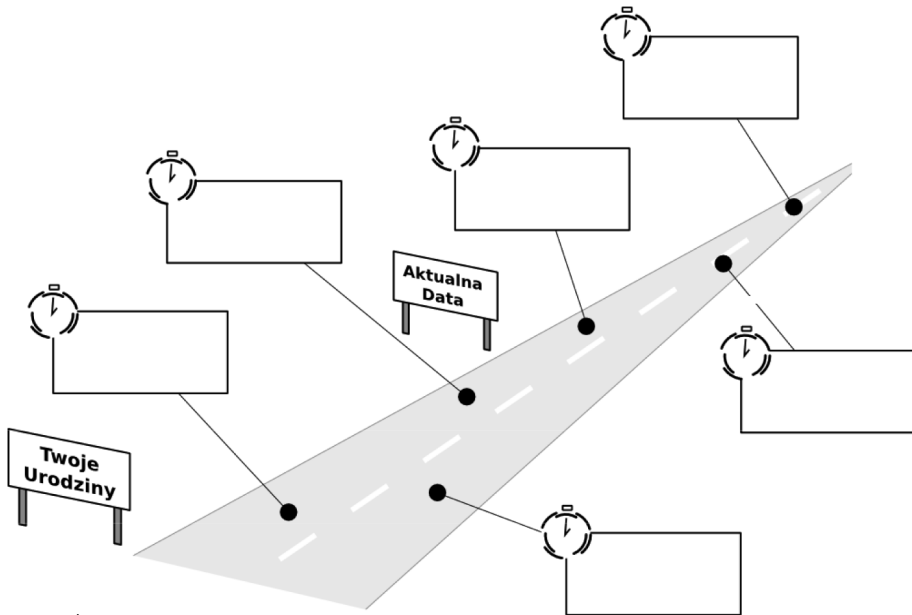
Opracowanie: Anna Jaskulska (CC BY-SA 4.0)

Stres jak zwierz

Tytuł historii:

Opracowanie: Anna Jaskulska (CC BY-SA 4.0)

Linia czasu



Opracowanie:
Anna Jaskulska (CC BY-SA 4.0)

Jaki jesteś?

aktywny
roztargniony
łatwo się przystosowuje
wrażliwy
ambitny
umiejący doceniać
stanowczy
zdolny leń
chętny do współpracy
odważny
inteligentny
ciekawý świata
dokładny
analizujący
uczuciowy
energiczny
otwarty

przyjazny
delikatny
uczynny
pełen humoru
z inicjatywą
pomysłowy
z fantazją
indywidualista
pracowity
niezależny
o szerokich zainteresowaniach
zawsze ma czas
systematyczny
łagodny
naturalny
zorganizowany
cierpliwý

zrównoważony
impulsywny
szybki
refleksyjny
zaradny
odpowiedzialny
zadowolony z siebie
towarzyski
spontaniczny
silny psychicznie
ufny
wszechstronny
dowcipny
serdeczny
przedsiębiorczy
twórczy
zdecydowany

.....
Opracowanie: Anna Jaskulska (CC BY-SA 4.0)

Sukces decyzji (dla uczniów technikum / zasadniczej szkoły zawodowej / szkoły policealnej)

	Wartość (Oceń, w jakim stopniu jest to dla Ciebie ważne, przyjmując, że 1 – oznacza mało ważne, a 10 – bardzo ważne.)	Prawdopodobieństwo uzyskania (Oceń – zgodnie z tym, co myślisz teraz – jak łatwo uda Ci się osiągnąć poszczególne, ważne dla Ciebie kwestie wybierając opcję w kolumnie poniżej. Wpisz ocenę od 1 do 10, gdzie 1 oznacza mało możliwe, a 10 bardzo możliwe.)	Prawdopodobieństwo sukcesu (Wynik mnożenia oceny z kolumny nr 2 przez odpowiednią ocenę z kolumn 3-6, tj. twojej oceny ważności z odpowiednią opcją. Na końcu podsumuj w kolumnach wszystkie uzyskane wyniki. Czy już wiesz, co jest najlepszą dla Ciebie opcją?)						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ważne jest dla mnie, abym:	Twoja ocena ważności	Idę do pracy	Mam własną firmę	Kontynuuję naukę	Łączę dalszą naukę z pracą	Idę do pracy	Mam własną firmę	Kontynuuję naukę	Łączę dalszą naukę z pracą
robił w życiu, to co lubię									
rozwijał swoje zdolności									
dogłębnie znał wykonywany zawód									
miał stabilne stanowisko pracy									
zarabiał duże pieniądze									
miał dużo czasu dla siebie									
realizował swoje pomysły									
szybko się ożenił									
dobrze zarządzał swym czasem i pieniędzmi									
ukończył studia									
.....									
.....									
.....									
									SUMA

Sukces decyzji (dla uczniów gimnazjum)

	Wartość (Oceń, w jakim stopniu jest to dla Ciebie ważne, przyjmując, że 1 – oznacza mało ważne, a 10 – bardzo ważne.)	2	3	4	5	6
	Twoja ocena ważności	Liceum ogólnokształcące	Technikum	Liceum ogólnokształcące	Technikum	Technikum
1	2	3	4	5	6	
Ważne jest dla mnie, abym:						
rozwijał swoje zainteresowania						
realizował ważne dla mnie cele w Życiu						
miał czas, żeby podjąć decyzję, czym chcę się zająć w Życiu						
jak najwięcej praktyki, jak najmniej nauki						
mógł szybko przejść do pracy						
być niezależny finansowo						
poszedł do szkoły wraz ze znajomymi						
realizował to, czego chcieliby moi rodzice						
ukończył studia						
rozwijał swoją wiedzę						
.....						
.....						
			SUMA			

Opracowanie: Anna Jaskulska (CC BY-SA 4.0)

Sukces decyzji (dla rodziców uczniów gimnazjum)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Wartość (Oceń, w jakim stopniu jest to dla Ciebie ważne, przyjmując, że 1 – oznacza mało ważne, a 10 – bardzo ważne.)	Prawdopodobieństwo uzyskania (Oceń – zgodnie z tym, co myślisz teraz – jak łatwo uda Ci się osiągnąć poszczególne, ważne dla Ciebie kwestie wybierając opcję w kolumnie poniżej. Wpisz ocenę od 1 do 10, gdzie 1 oznacza mało możliwe, a 10 bardzo możliwe.)	Prawdopodobieństwo sukcesu (Wynik mnożenia oceny z kolumny nr 2 przez odpowiednią ocenę z kolumn 3-6, tj. twojej oceny ważności z odpowiednią opcją. Na końcu podsumuj w kolumnach wszystkie uzyskane wyniki. Czy już wiesz, co jest najlepszą dla Ciebie opcją?)						
		Twoja ocena ważności	Liceum ogólnokształcące	Technikum	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	Jak naj- szybsze pójście do pracy	Liceum ogólnokształcące	Technikum	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	Jak naj- szybsze pójście do pracy
Chciał(a)bym, aby moje dziecko:										
rozwijało swoje zdolności i zainteresowania										
ukończyło studia										
jak najszybciej było niezależne finansowo										
znalazło stabilną pracę										
zarabiało duże pieniądze										
realizowało się w przyszłej pracy										
ukończyło dobrą szkołę										
jak najszybciej zdobyło zawód										
wybrało szkołę zgodnie z możliwościami zdrowotnymi										
.....										
.....										
						SUMA				

Moje mocne strony

(do wycięcia)

MOJA RODZINA

Imię	Mocna strona / umiejętność	W jakiej sytuacji zauważona?	Jak mogłaby się rozwinąć?	Nad czym można popracować?

MOJE KOLEŻANKI / KOLEDZY

Imię	Mocna strona / umiejętność	W jakiej sytuacji zauważona?	Jak mogłaby się rozwinąć?	Nad czym można popracować?

MOI NAUCZYCIELE

Imię	Mocna strona / umiejętność	W jakiej sytuacji zauważona?	Jak mogłaby się rozwinąć?	Nad czym można popracować?

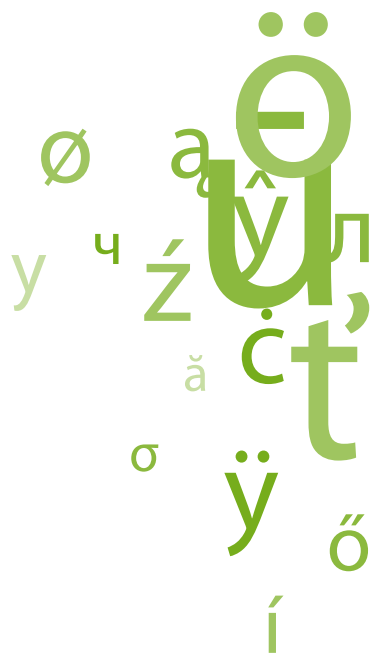
INNE BLISKIE MI OSOBY

Imię	Mocna strona / umiejętność	W jakiej sytuacji zauważona?	Jak mogłaby się rozwinąć?	Nad czym można popracować?

Akty prawne

Akty prawne szczególnie przydatne w poradnictwie edukacyjno-zawodowym, prowadzonym w poradni psychologiczno-pedagogicznej:

- › Ustawa z dnia 7 września o systemie oświaty (Dz. U. 1991 nr 95 poz. 425, z późn. zm.).
- › Rozporządzenie MEN z 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym poradni specjalistycznych (Dz. U. 2013 poz. 199).
- › Rozporządzenie MEN z 30 kwietnia 2013 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. 2013 poz. 532).
- › Rozporządzenie MEN z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. 2001 nr 61 poz. 624, z późn. zm.).
- › Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz. U. Nr 214, poz. 1808).
- › Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).



Linki przydatne w prowadzeniu poradnictwa edukacyjno-zawodowego

- ▶ Portal dotyczący doradztwa edukacyjno-zawodowego (w tym publikacje, filmy, scenariusz zajęć, narzędzia)
<http://www.doradztwo.koweziu.edu.pl/index.php/vademecum-doradztwa-zawodowego>
- ▶ Platforma edukacyjna KOWEZIU
<http://moodle.koweziu.edu.pl/>
- ▶ Szkolenia, konferencje, publikacje dla doradców zawodowych
<http://www.euroguidance.pl/index.php?id=4>
- ▶ Problematyka dotycząca rynku edukacji i pracy dla osób niepełnosprawnych
<http://www.niepelnosprawni.pl/>
- ▶ Wykaz opinii wydawanych przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne wraz z podstawą prawną
<http://www.ore.edu.pl/component/phocadownload/category/172-poradnie-psychologiczno-pedagogiczne-a-zmiany-w-systemie-edukacji?download=1865:wykaz-opinii-wydawanych-przez-publiczne-poradnie-psychologicznopedagogiczne>
- ▶ Warszawski System Doradztwa Zawodowego (w zakładce nauczyciele – przykładowe scenariusze zajęć)
<http://crdz.wcies.edu.pl/>
- ▶ Cykl filmów „Drogi zawodowe”, cykl animowanych filmów o wyborze szkoły i zawodu
<http://www.doradztwo.koweziu.edu.pl/index.php/multimedia>
- ▶ Seria filmów prezentująca wywiady z przedstawicielami zawodów, zwracająca uwagę na rozwój kompetencji
<https://www.youtube.com/watch?v=DFUbxIrv5mg>
- ▶ Filmy animowane portalu NBP
<https://www.nbportal.pl/rozrywka/filmy/filmy-animowane>
- ▶ Wyszukiwarka kierunków kształcenia, ścieżek zawodowych
https://www.pociagdokariery.pl/_layouts/UM.WUP/OfferList.aspx
- ▶ Learning Opportunities and Qualifications in Europe – portal na temat możliwości uczenia się i kwalifikacji w Europie
<https://ec.europa.eu/ploteus/pl>
- ▶ Porównanie kierunków uniwersyteckich w Europie
<http://www.umultirank.org/#!/home?trackType=home>
- ▶ Wykaz opłat za studia w krajach Europy
https://europa.eu/youth/eu/article/53/21134_en
- ▶ Oficjalne informacje o kierunkach studiów oraz zewnętrzne oceny ich jakości
<http://wybierzstudia.nauka.gov.pl/pages/search/wizard>
- ▶ TED – Ideas Worth Spreading – serwis prezentacji wideo z prawie każdej dziedziny życia, przygotowanych przez specjalistów ze swoich dzieci i publikowanych na licencjach Creative Commons umożliwiających wolny dostęp, dzielenie się, nieograniczone kopiowanie i rozpowszechnianie
<http://www.ted.com>
- ▶ Publikacje dotyczące wykorzystania twórczych metod w pomocy
<http://www.teatrgrodzki.pl/publikacje/ksiazki/>

Streszczenie

Poradnictwo edukacyjno-zawodowe w poradni psychologiczno-pedagogicznej. Pomaganie z pasją

Książka „Pomaganie z pasją” jest praktycznym przewodnikiem w pracy doradcy edukacyjno-zawodowego. Powstała na gruncie prowadzonej wieloletniej praktyki poradniczej. Dostarcza narzędzi i metod, które wykorzystać mogą w swojej pracy początkujący psychologowie, pedagodzy, doradcy zawodowi, lub osoby z dłuższym stażem, które chcą wzbogacić swój warsztat pracy. Skierowana jest szczególnie do pracowników prowadzących doradztwo edukacyjno-zawodowe w poradniach psychologiczno-pedagogicznych.

Praca składa się z trzech części. W pierwszym z nich autorka poszukuje odpowiedzi na pytanie: Jak być doradcą zawodowym w XXI wieku? Zmieniająca się rzeczywistość i związane z nią specyficzne wymagania na rynku pracy, brak stałości zatrudnienia, wdrażana w sektorze edukacji koncepcja uczenia się przez całe życie, wymaga przyjęcia odpowiedniej perspektywy rozumienia swojej roli jako doradcy i możliwych oddziaływań. W poszukiwaniu odpowiedzi przywoływane są współczesne koncepcje prowadzenia doradztwa edukacyjno-zawodowego. Autorka prezentuje różne formy poradnictwa indywidualnego i grupowego oraz przedstawia jak udzielać informacji w procesie pomagania.

W rozdziale drugim autorka dzieli się własnymi doświadczeniami, opisując określone sytuacje z praktyki poradnictwa. Przedstawia możliwości połączenia perspektywy społecznego konstrukcjonizmu i narracyjnej oraz skorzystania z narzędzi coachingowych w pracy doradcy. Proponuje także w jaki sposób realizować zadania w środowisku lokalnym i regionalnym.

Rozdział trzeci zawiera przykłady dobrych praktyk i rozwiązań stosowanych przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne.

Autorka przekonuje, iż „współczesne doradztwo edukacyjno-zawodowe nie powinno być zamknięte w „kapsule przeszłości”. Krytyczne spojrzenie na życie ludzkie może doprowadzić do wniosku o braku oczekiwanej linearności i przewidywalności. Musimy przyznać, że nie mamy pojęcia, jak będzie wyglądał świat za 5, 10 i więcej lat. Istnieją oczywiście pewne przewidywania (na przykład zawodów przyszłości), ale na ile się one sprawdzą? Nie wiemy. Czy kilkadziesiąt lat temu, ktoś mógł przewidzieć rewolucję informatyczną? Możliwość wspólnej pracy w czasie rzeczywistym z inną osobą z drugiej półkuli naszej planety, a nawet orbity? (...)

Rozwiązania technologiczne i zmieniające się zjawiska społeczne wymagają od nas posługiwania się „nowym językiem”, w którym tworzone znaczenia opisują nas, nasze miejsce we wszechświecie i to co dla nas ważne. Skoro w dzisiejszym świecie „stała jest tylko zmiana”, a na podejmowane wybory w znaczący sposób wpływają nieoczekiwane okoliczności życia, stawia to sens tradycyjnie pojmowanego „doradztwa” – w którym chcemy projektować w przyszłość to, co wiemy teraz – w dość kłopotliwej sytuacji. Ponieważ nie mamy kontaktu z przyszłością, nasz język opisujący jej znaczenia pozostanie niepewny i ograniczony. Przyjmując pokorną postawę wobec własnej niewiedzy, zamiast posługiwania się gotowymi rozwiązaniami, sprawdźmy, „w jakim języku” możemy myśleć o swojej pracy, aby miała ona dla nas i innych znaczenie.”

Abstract

Educational and vocational guidance in psychological and pedagogical counselling centres. Helping with passion

The book "Helping with passion" is a practical guide, which is based on the author's experience coming from a long-term counselling practice. It provides tools and methods that can be used by beginner psychologists, educators, guidance counsellors, or those with a long time experience who want to enrich their workshop. It is directed particularly to workers engaged in educational and vocational counselling in psychological and pedagogical counselling centres.

The publication consists of three parts. In the first one the author seeks the answer to a question: "How to be a professional counsellor in the twenty-first century?" Changing reality and the related specific requirements of the labour market, the lack of stability of employment, the concept of learning throughout life implemented in the education sector, requires a proper perspective to understand their role as advisors and possible impacts. In the search of answers some modern ideas conducting education and vocational counselling are invoked. The author also presents different forms of individual and group counselling, as well as the ways of providing information in the process of helping.

In the second chapter the author shares her own experiences, describing situations from practice guidance. She presents ways to apply a social constructionist and narrative perspectives together with use of coaching tools in the process of counselling. The author proposes how to take action in local and regional social environments.

The third chapter contains examples of good practices and solutions developed and used by some psychological and pedagogical counselling centres.

The author argues that modern educational and vocational counselling can not be "locked in a time capsule of the past. A critical look at human life, may lead to the conclusion about the lack of expected linearity and predictability." The author writes: "We must admit that we have no idea how the world will look like in 5, 10 or more years. There are of course some predictions (for example of forward-looking professions), but we do not know if and how true these expectations will prove. Could anyone foresee IT revolution decades ago? Or the ability to work together in a real time with another person from the other hemisphere of the planet, or even orbit? (...)

Technological developments and changing social phenomena require from us to use the «new language», where created meanings describe us, our place in the universe and what important to us. Considering that today's world is constantly changing and unexpected circumstances of life have a significant impact on the choices that we make, traditionally conceived «advice» – by which we want to decide about the far future on the basis of what we know now – can no longer withstand. Because we have no contact with the future, our language describing its significance remains uncertain and limited. By remaining humble towards our lack of knowledge, instead of using a «ready-made prescriptions», let's see «what language» can we use to think about our work, so that it will mean something to us and the others."

While the book talks about professional matters, it's a story about the passion to help other people.



Anna Jaskulska

Anna Jaskulska – psycholog, doradca zawodowy, coach, nauczyciel mianowany. Ukończyła całonocne szkolenie z psychoterapii, studia podyplomowe z zakresu doradztwa zawodowego, szkolenia z coachingu, systemowej terapii rodzinnej, mediacji ze specjalizacją mediacje rodzinne. Posiada kilkunastoletnie doświadczenie w pracy w poradni psychologiczno-pedagogicznej, gdzie między innymi realizowała autorskie programy zajęć z młodzieżą. Swoim doświadczeniem wspiera psychologów, pedagogów, doradców zawodowych, stażystów, praktykantów i wolontariuszy.

Jako freelancer realizuje ogólnopolskie projekty z zakresu profilaktyki, doradztwa edukacyjno-zawodowego, pracy z młodzieżą zdolną. Prowadzi własną praktykę psychologiczną. Jej pasją jest żeglowanie po nieznanych oceanach i meandrach ludzkich możliwości.

Anna Jaskulska – psycholog, doradca zawodowy, coach, mianowany nauczyciel. Ukończyła pełne szkolenie z psychoterapii, studia podyplomowe z zakresu doradztwa zawodowego, szkolenia z coachingu, systemowej terapii rodzinnej, mediacji ze specjalizacją mediacje rodzinne. Posiada kilkunastoletnie doświadczenie w pracy w poradni psychologiczno-pedagogicznej, gdzie między innymi realizowała autorskie programy zajęć z młodzieżą. Swoim doświadczeniem wspiera psychologów, pedagogów, doradców zawodowych, stażystów, praktykantów i wolontariuszy.

Jako freelancer realizuje ogólnopolskie projekty z zakresu profilaktyki, edukacji i doradztwa zawodowego, pracy z młodzieżą zdolną. Prowadzi własną praktykę psychologiczną. Jej pasją jest żeglowanie po nieznanych oceanach i meandrach ludzkich możliwości.

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

Ö
Û
Ź
Ů
Ý
Č
Š
ÿ
í



www.euroguidance.eu

www.euroguidance.pl

www.koweziu.edu.pl

ISBN 978-83-64108-50-1
(wersja drukowana)
ISBN 978-83-64108-51-8
(wersja elektroniczna)