



**Inkubator innowacji społecznych TransferHUB
od edukacji do zatrudnienia**

KARTA INNOWACJI

Temat, w którym działał inkubator	Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej
Nazwa inkubatora (lidera)	Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych
Nazwa innowacji	Career Image
Innowator	Katarzyna Karska
Problem, na który odpowiada pomysł	Innowacja w swojej formie odblokowuje potencjał młodych ludzi działając na głębszych obszarach, dzięki czemu jest bardziej efektywna, dzięki zaproponowanym narzędziom i metodom staje się niezbędnym fundamentem do dalszych działań aktywizacyjnych.
Kto może skorzystać z rozwiązania? - odbiorcy innowacji	Młodzież będąca pod pieczęcią zastępczą rodziców zastępczych.
Kto może skorzystać z rozwiązania? - użytkownicy innowacji	SOS Wioski Dziecięce, Domy Dziecka, MOS.
Na czym polega innowacja? - zwięzły opis innowacji	Innowatorka szukała narzędzi, które pomogłyby młodym ludziom odblokować potencjał osobisty i zawodowy, pokonać hamujące ich przekonania i uwolnić zasoby. Pomysł testowała z grupą młodych ludzi mieszkających w Wioskach Dziecięcych SOS. W pracy wykorzystywała fotografie, jako element kart coachingowych oraz grę planszową. Oba narzędzia stały się częścią modelu pracy z młodymi osobami przebywającymi w rodzinach zastępczych. W efekcie powstał model wsparcia młodzieży w przechodzeniu z edukacji do zatrudnienia, oparty na pracy z fotografią.
Elementy modelu - produkty końcowe innowacji	Opracowany model "Career image" - dokument zawierający model innowacji oraz archiwum zawierające wszystkie elementy prototypu przetestowanych narzędzi i wnioski z przeprowadzonego testowania.

Prawa autorskie	<p><i>Właścicielem autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu jest Skarb Państwa – Ministerstwo Rozwoju. W celu uzyskania prawa do korzystania z autorskich praw majątkowych do niniejszego Utworu dla dowolnego celu, również komercyjnego, należy zwrócić się o przyznanie licencji na wykorzystanie tych praw do ich właściciela. Licencja ta zostanie udzielona nieodpłatnie.</i></p> <p><i>Rozpowszechniając lub publicznie wykonując niniejszy Utwór lub jakiegokolwiek utwór zależny, licencjobiorca jest zobowiązany zachować w stanie nienaruszonym wszelkie oznaczenia związane z prawno-autorską ochroną Utworu oraz zapewnić, stosownie do możliwości używanego nośnika lub środka przekazu oznaczenie, a w przypadku utworu zależnego, oznaczenie wskazujące na wykorzystanie Utworu w utworze zależnym (np. "francuskie tłumaczenie Utworu Twórcy," lub "koncepcja na podstawie Utworu Twórcy").</i></p> <p>Stan prawny na 31 maja 2019 r.</p> <p><i>Twórczyni: Katarzyna Karska</i></p>
-----------------	---

Inkubator innowacji społecznych TransferHUB od edukacji do zatrudnienia jest częścią projektu „TransferHUB – generowanie, wsparcie grantowe i inkubacja innowacji społecznych. Przejście z systemu edukacji do aktywności zawodowej”, który realizują: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych w partnerstwie z PwC Sp. z o.o. oraz Fundacją Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia” w ramach programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, finansowanego z Funduszy Europejskich.

„Career image” –model wsparcia młodzieży w przechodzeniu z edukacji do zatrudnienia, oparty na pracy z fotografią



Spis treści

1. ZAŁOŻENIA MODELU	3
1.1 Kilka słów o modelu	3
1.2 Specyficzne trudności grupy docelowej	4
1.3 Efekt „4 N” a planowanie wsparcia	6
1.4 Miejsce i środowisko testowania	7
2. FORMY PRACY	7
2.1 Warsztaty	8
2.2 Praca indywidualna młodzieży pomiędzy zjazdami	10
2.3 Mentoring	10
3. METODY W RAMACH PRACY WARSZTATOWEJ I MENTORINGU	12
3.1 Metody coachingowe	12
3.2 Komunikowanie wizualne jako ważny aspekt projektowania form wsparcia dla młodzieży	14
3.3 Praca z metaforą i elementy fototerapii	14
4. NARZĘDZIA STOSOWANE W MODELU CAREER IMAGE	18
4.1 Test Gallupa	18
4.2 Karty coachingowe	26
4.3 Gra coachingowa	31
5. EWALUACJA PROJEKTU I PROGNOZOWANE REZULTATY	33
5.1 Bliskie rezultaty	33
5.2 Rezultaty spodziewane w dalszej perspektywie	34
5.3 Pytania ewaluacyjne	35
5.4 Metody ewaluacji i harmonogram	36
6. REKOMENDACJE PO OKRESIE TESTOWANIA	38

1. ZAŁOŻENIA MODELU

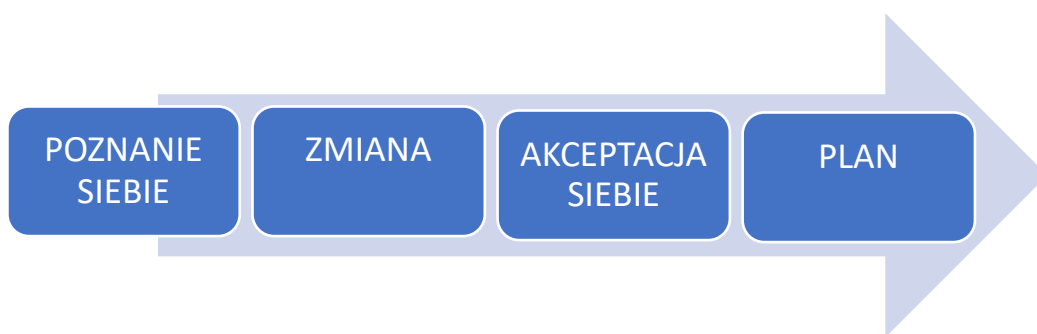
1.1 Kilka słów o modelu

Model wsparcia młodzieży, podlegającej pieczy zastępczej, powstał w odpowiedzi na specyficzne potrzeby planowania przyszłości zawodowej tych osób.

Punktem wyjścia do prac metodologicznych i merytorycznych, było założenie, że praca rozwojowa i planowanie przyszłości w tych grupach, jest bardziej efektywne, jeśli pod uwagę weźmiemy trudności natury osobistej.

Autorka modelu, planując formy wsparcia, przełożyła punkt ciężkości związany z metodami planowania kariery, na takie rozwiązania, które pomogą uporać się młodzieży z blokującymi przekonaniem i tzw. zablokowanym potencjałem, który jest wynikiem braku wiedzy na własny temat (potrzeb, oczekiwań, kompetencji, ale też tego co dla danej osoby jest w życiu ważne).

Nie jest to model którego bezpośrednim celem jest znalezienie pracy – ale jest to pomysł na to jak odnaleźć siebie w świecie pracy. Koncepcja opiera się o założenia pracy na głębszym wglądzie w siebie (własnych potrzeb, wartości i celów) – wg schematu:



Zasadniczo, większość założonych rezultatów jest efektem przeprowadzonego warsztatu, ale elementami modelu jest również wsparcie mentorskie.

Główną rolę związaną z profesjonalnym i zgodnym z założeniami modelu wsparciem, odgrywa kadra, która sprawuje opiekę lub wspiera w rozwoju młodzież objętą pieczą

zastępczą. W przypadku powyższego modelu testowanie wykonano na grupie 12 osób w wieku 15-18 lat, należących do jednej z „wiosek” w strukturze stowarzyszenia SOS Wioski Dziecięce. Wiedzę merytoryczną i metodyczną z zakresu stosowania metod i narzędzi w omawianym modelu, zdobyła również 12-sto osobowa grupa pracowników bezpośrednio pracujących z młodzieżą w SOS Wioski Dziecięce.

Skuteczność tego modelu w niwelowaniu zaburzonego sposobu dokonywania wyborów edukacyjno-zawodowych opiera się na pracy metaforycznej z fotografią - na zdjęciach własnych młodzieży, autoportrecie, przygotowanych w tym celu zdjęciach w postaci kart coachingowych, fotografii pozyskiwanych przez młodzież z innych źródeł). Dzięki czemu nauczą się moderować własnym rozwojem zawodowym na każdym jego etapie (wątek ten zostanie opisany szerzej w kolejnych rozdziałach).

1.2 Specyficzne trudności grupy docelowej

O ile brak wiedzy o rynku pracy nie jest niczym nietypowym w tej gr. wiekowej i zdarzają się trudności w określaniu przez młodzież swojej kariery zawodowej o tyle w przypadku osób ze skomplikowaną historią życia, proces samopoznania i wyborów życiowych, zawodowych jest wielokrotnie trudniejszy/zaburzony. Koncentrując się na tej gr. szczególną uwagę przywiązuję do trudności jakie wykazuje tj. zaburzonym sposobem dokonywania wyborów edukacyjno-zawodowych spowodowanych zaniżoną samoocena i motywacją, brakiem celów życiowych i umiejętnością ich wyznaczania, brakiem świadomości potrzeb własnych i wartości. Grupa ta charakteryzuje się również brakiem wiedzy związanej z własnym potencjałem i możliwościami „ulokowania” go na rynku pracy i jego rozwoju.

Jest to młodzież, która kopiuje wzorce zachowań z domów rodzinnych, z których odeszła na różnym etapie życia. Utrwały się więc niektóre postawy i przekonania w stosunku do siebie i otoczenia (w tym do rynku pracy czy szkoły). Rozwój osobisty w przypadku osób z takich bądź podobnych grup, nie przebiega płynnie i jest procesem zaburzonym. Praca nad odkrywaniem i rozwojem własnych zasobów oraz niwelowanie ograniczeń własnych to proces

wymagający niestandardowych metod i narzędzi. W przypadku tej grupy, zastosowanie efektywniejszych rozwiązań daje większą gwarancję, iż po osiągnięciu dojrzałości i/lub po odejściu do środowiska rodziny biologicznej, będą posiadać kompetencje do „autonawigacji” odnajdywania właściwych rozwiązań, projektowania własnej drogi rozwoju zawodowego.

Jedynym mechanizmem, który jest w stanie zachęcić ich do aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym jest głęboka zmiana ich postaw i przekonań, podniesienie wiary we własną sprawczość i możliwości, pokazanie alternatywnych rozwiązań, szans na efektywny i trwały związek z rynkiem pracy.

Zwykle problemy z wyborem drogi życiowej i zawodowej są w tej grupie sprzężone z doświadczeniami żywymi, nawykami i modelowaniem postaw jakie obserwowali w rodzinie biologicznej. W przypadku wsparcia w karierze nie wystarczy tylko informacja o ich zainteresowania, zawodach deficytowych w regionie czy przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej. Problem który leży głęboko, trzeba rozwiązać na głębszym poziomie, narzędziami, które są w stanie dosięgnąć sedna problemu.

Najważniejszymi czynnikami blokującymi rozwój osobisty odbiorców wsparcia – w tym rozwój kariery są głównie następujące trudności:

Brak „kontaktu ze sobą” i mam tu na myśli takie trudności jak:

- zaniżone poczucie własnej wartości
- blokujące przekonania na temat własny i otaczającego świata jak np.: „zarabia dobrze tylko ten co kombinuje”; „nie mam szans na dobrą pracę bo zawalam naukę”; „nie mam żadnych umiejętności/talentów”; „będę robił to co reszta”

Brak motywacji

Brak wiedzy/umiejętności:

- o potencjale własnym
- o tym co dla niego/niej ważne w życiu (co w jego/jej osobistym przekonaniu jest żywym priorytetem, jak układa się w hierarchię potrzeb czy pozostaje w konflikcie z innymi



potrzebami, jak najważniejsze dla siebie wartości może urzeczywistnić, na ile ma je obecnie w swoim życiu i czego mu brakuje, aby osiągnąć- cieszyć się nimi na tyle ile tego potrzebuje)

- kompetencji związanych z wyznaczaniem celów

1.3 Efekt „4 N” a planowanie wsparcia

Zaburzony sposób podejmowania wyborów edukacyjno - zawodowych skutkuje tym co Autorka nazwała „Efektem 4 N”. Wybory zaburzone poprzez brak świadomości potencjału, zaniżoną samoocenę i poczucie wartości, nieadekwatność/nieświadomość celów i brak motywacji w ich osiągnięciu. Skutkują one tym, że wybory zawodowe i życiowe często bywają:

nietrafione (np. zła branża zawód/stanowisko/miejsce pracy itp.);

nie trwałe (powtarzająca się rezygnacja z podjętego wyboru/podjętego zatrudnienia);

niesatysfakcjonujące (nieadekwatność podjętej decyzji zawodowej, oczekiwań finansowych, własnych możliwości/świadomości swojego potencjału, skutkują brakiem satysfakcji czy frustracją);

nielegalne (przekonania na temat rynku pracy i np. tego że „kariera” zarezerwowana jest dla nielicznych oraz tendencja do wyborów „na skróty”, mogą powodować, że młodzież w poszukiwaniu źródeł dochodu będzie wybierała pracę w tzw. szarej strefie lub nielegalne sposoby zarobkowania.

Problem zatrudnienia w grupach o osobistych deficytach i trudnościach rozwoju osobistego, mocno determinuje ich aktywność zawodową. Projektowane wsparcie w zasadniczy sposób ma wpłynąć na odkrycie i odblokowanie potencjału, zwiększenie świadomości i samodzielności oraz zmotywowanie do działania. W tym kontekście wsparcie w ramach opracowanego modelu zwiększy aktywność tej grupy i stworzy szansę na bardziej trwałe, efektywne i adekwatne wybory w ich karierze. Z pewnością może znacząco ograniczyć rotację i sprawi, że osoby w tej grupie będą wiedziały co chcą robić w życiu i jaką konkretną drogę powinny obrać. Dużą wartością modelu jest „podskórna” praca z etosem pracy tj. wypracowanie przekonania, że praca sama w sobie jest wartością.

1.4 Miejsce i środowisko testowania

Stowarzyszenie SOS Polska działa od 1984 roku a obecnie wspiera w Polsce 449 dzieci w opiece zastępczej i 977 w programach umacniania rodziny (profilaktyka prowadzona z całą rodziną aby zminimalizować ryzyko odseparowania dziecka od biologicznych rodziców), w 6 lokalizacjach w Polsce: w Biłgoraju, Kraśniku, Siedlcach, Karlinie, Lublinie i Ustroniu.

SOS Wioski Dziecięce to zespoły ośrodków -osiedli zbliżonych założeniami do ośrodków socjoterapeutycznych/wychowawczych dla dzieci odebranych biologicznym rodzicom. Są to zwykle osiedla 12-14 domów. W każdym domu mieszka „Rodzina SOS”, którą tworzą „Rodzice SOS” (małżeństwo lub osoba samotna) oraz 6 – 8 powierzonych ich opiece dzieci, którymi nie mogli opiekować się rodzice biologiczni. Najczęściej wychowują się tutaj liczne rodzeństwa, dzieci i młodzież umieszczane czasowo lub dzieci które z innych przyczyn mają mniejsze szanse na adopcję. W rodzinach SOS w 2015r. mieszkały w większości dzieci do 13 r.ż. (57%), 43% podopiecznych to młodzież, w tym 6% młodzież powyżej 18 r.ż. Testowanie prototypu innowacyjnych rozwiązań Career Image przeprowadzone było na grupie osób w wieku 15-19 lat. W testowaniu innowacji czynny udział wzięli pracownicy SOS Wioski Dziecięce – kadra (12 osób), dzięki której model mógł być analizowany, monitorowany przez cały okres trwania testowania a potem upowszechniony na skalę wszystkich Wiosek zrzeszonych w stowarzyszeniu SOS Wioski Dziecięce.

2. FORMY PRACY



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Osią całego procesu wsparcia są 32 godziny warsztatów dla młodzieży, zawierające treści, materiały ćwiczenia i metody nakierowane na niwelację zidentyfikowanych w tej grupie, trudności. W założeniu modelu, warsztaty mogą samodzielnie prowadzić wychowawcy, opiekunowie i inni członkowie kadry, bezpośrednio pracujący z młodzieżą. Warunkiem jest zapoznanie się z założeniami modelu, scenariuszem warsztatów oraz opisem materiałów dydaktycznych i ćwiczeń dedykowanych do pracy warsztatowej.

Program warsztatów obejmuje zarówno wykłady, prezentację jak też pracę indywidualną i grupową. Cele główne czterodniowych warsztatów, to w szczególności:

praca nad poznaniem własnych zasobów, poszerzenie wiedzy na swój temat,
praca nad budowaniem poczucia własnej wartości i zmianą widzenia własnego obrazu w otaczającym świecie,
podniesienie kompetencji związanej z generowaniem pomysłów/planów na przyszłość i motywacji do działania w tym zakresie.

Cele operacyjne warsztatów dla młodzieży zostały sformułowane jak poniżej:

Uczestnik po udziale w warsztatach:

potrafi wymienić najważniejsze wartości w swoim życiu, w tym ważne w kontekście przyszłej pracy oraz układa je w hierarchię;

potrafi zwerbalizować w jaki sposób możliwe jest zapewnienie wymienionych wartości w jego życiu (źródła wartości: ludzie, sytuacje, rzeczy, emocje, wiara itd.), co może zrobić sam a czego potrzebuje od innych;

zna kompetencje jakie cenione są na rynku pracy/zna te, które najbardziej ceni u siebie i innych;

zna sposoby motywowania się;

potrafi wskazać swoje zasoby (cechy, kompetencje, wiedzę, doświadczenie), wie jaki ma obszary do pracy a co stanowi o jego sile;

ma wyższe kompetencje związane z generowaniem pomysłów/planów na przyszłość;



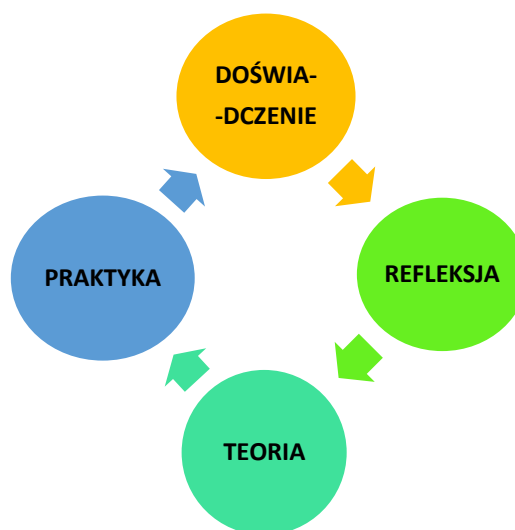
potrafi określić swoje cele zawodowe i życiowe i nadać im priorytet;

potrafi stworzyć plan działania;

wie jak stworzyć swoje portfolio z mocnych stron, tworzyć CV i określać idealne miejsce pracy.

Szczegółowy opis poszczególnych modułów oraz ćwiczeń wraz z materiałami znajduje się w scenariuszu warsztatów.

Scenariusz warsztatów opracowany został zgodnie z cyklem Kolba, który polega na wykorzystaniu po kolei wszystkich sposobów uczenia, aby urozmaicić doświadczenie i aby każdy uczestnik szkolenia miał okazję użyć swojego ulubionego sposobu uczenia się. Główną korzyścią z zaprojektowania warsztatów wg. zasad tego cyklu jest fakt, że wiedza zanurzona w doświadczeniu ma większy potencjał do utrwalenia i wykorzystania w praktyce.



Cykl ten zawiera wymienione poniżej elementy, które tworzą powtarzalny schemat.

Doświadczenie

Refleksja

Teoria

Praktyka

2.2 Praca indywidualna młodzieży pomiędzy zjazdami

Model, zakłada spore zaangażowanie grupy odbiorców w proces odkrywania własnego potencjału oraz tworzenia planów.

Odbywa się to między innymi poprzez prace własną młodzieży pomiędzy sesjami/zjazdami tzw. prace domowe.

W tym przypadku taką pracą własną będzie zadanie zatytułowane: „*Autoportret*” oraz „*Poszukiwanie pracy*” (opisane szerzej w scenariuszu warsztatów). Znaczenie takiej formy pracy jest ogromne jeśli pod uwagę weźmiemy element doświadczania - niezwykle istotny w ww. cyklu Kolba. Ze względu na fakt, że Warsztat ma charakter modułowy i można realizować go w postaci kilku modułów zależnie od możliwości organizacyjnych podmiotu, który realizuje model, realizatorzy warsztatów mogą dodawać uczestnikom inne „prace domowe”, pamiętając jednak o racjonalnych aspektach doświadczania tj. aby nie obciążać nadmiernie uczestników zadaniami do wykonania.

2.3 Mentoring

Mentoring jako indywidualna praca Mentora (przygotowanej do tej roli osoby z danej instytucji/podmiotu, a w przypadku mojej innowacji – konkretnej wioski), to specyficzna forma pomocy i wspierania młodzieży w trudnych dla nich sytuacjach zawodowych, życiowych, związanych przede wszystkim z problemami adaptacyjnymi, akceptacji czy samoświadomości. Mentorzy dzielą się swoim doświadczeniem, wspierających podopiecznego w dążeniu do zdobycia nowych umiejętności i wiedzy potrzebnej do samodzielnego, skutecznego działania we współczesnym świecie, w taki sposób, aby czuł on wsparcie, pomoc, zainteresowanie, jednocześnie nie tracąc poczucia sprawczości czy odpowiedzialności.

Mentoring jest procesem, w którym dokonuje się transfer wiedzy i doświadczenia, w którym mentor odgrywa rolę „wzorca”, a dzięki wzajemnemu szacunkowi, staje się osobą której podopieczny może ufać, zwierzać się, budować pozytywny obraz siebie, dokonywać wyborów

oraz, co najważniejsze, przejmować odpowiedzialność za siebie i swoje zachowanie. Mentoring jest określany jako alternatywna forma wspierania procesu uczenia i rozwoju jednostki w organizacji, firmie, jak i w procesach adaptacji społecznej. Credo mentoringu jest zdefiniowane jako „pomoc ludziom w stawaniu się takimi, jakimi chcą się stać”.¹

Wsparcie mentora ma zawsze charakter niedyrektywny- niczego nie nakazuje, bądź zaleca. Jest natomiast propozycją, by popatrzeć się wspólnie na jakiś może niedostrzeżony element sytuacji, bądź niezamierzony skutek. Czasami takie wsparcie to pokazanie innej perspektywy oceny sytuacji, przedstawienie modelu jakiegoś zjawiska, bądź pytanie o ocenę pominiętego ryzyka. W ten sposób mentor, niczym w górskiej wspinaczce, dodatkowo „asekuruje” mentorowanego swoją wiedzą i doświadczeniem. Świadomość tej dodatkowej „asekuracji” zapewnia poczucie bezpieczeństwa niezbędne do wolnych od lęku przed błędem i oceną poszukiwań, rozwijających kreatywność i dociekliwość, prowadzących do nowej wiedzy. W tym wymiarze mentoring jest procesem bardzo osobistym, wymagającym od obu uczestników dużej dozy wzajemnego zaufania i szacunku. Rozwijanie tych wartości w relacji z drugim człowiekiem, umożliwia wolne od obaw otwieranie się na własne słabości i ograniczające bariery przekonań, tak by móc je później przekraczać na drodze rozwoju.²

Rolę mentora w opisywanym modelu, przejmuje kadra pracująca z młodzieżą w danej instytucji/ośrodku/organizacji.

Bazuje na własnym doświadczeniu oraz narzędziach przygotowanych do pracy indywidualnej. Główny obszar wsparcia mentora, dotyczył będzie dalszego planowania ale też wspierania w konkretnych działaniach na drodze do realizacji celu i ich ewaluacji.

Na potrzeby przetestowania opisywanego modelu, zaprojektowano dwie godziny wsparcia na każdego uczestnika szkoleń. W praktyce, czas trwania mentoringu powinien być podyktowany indywidualną sytuacją konkretnego uczestnika i możliwościami organizacyjnymi/czasowymi instytucji/organizacji pod opieką której pozostaje osoba młoda.

1

2

http://www.thecoach.pl/pdf/inspire_mentor_czy_coach.pdf

3. METODY W RAMACH PRACY WARSZTATOWEJ I MENTORINGU

3.1 Metody coachingowe

Wiele spośród zadań i ćwiczeń wykonywanych przez młodzież na warsztatach czy mentoringu opiera się o pracę metodami coachingowymi. Coaching nierozzerwalnie łączy się ze zmianą (perspektywy, postrzegania, przekonań, schematu, poziomu wiedzy, samoświadomości) a ta, zawsze wywołuje naturalny dla człowieka opór – związany z wychodzeniem ze swojej strefy komfortu. Młodzież, która przechodzić będzie przez wszystkie formy wsparcia w ramach modelu – w tym przez wsparcie metodami coachingu, z pewnością będzie miała pewną trudność na samym początku tego procesu aby łatwo w niego wejść. Pojawi się więc typowa sytuacja z którą trener/mentor powinien liczyć się, pracując ze wskazaną grupą. Praca metodami coachingowymi pozwala na lepszy wgląd osoby (nazywanej przez mnie zamiennie klientem) we własne zasoby ale też tzw. blokady. Pełniej i efektywniej pozwala doświadczać siebie, sytuacji oraz wspiera w dążeniu do celu.

Naczelnym założeniem pracy metodami coachingowymi jest zgoda klienta na pracę własną i gotowość do zmiany. Zmiana ta jednak musi być wynikiem jego własnej pracy, przełamywania własnych barier, stereotypów, przekonań czy pewnych schematów myślowych, które dotychczas nie pozwoliły mu na realizację celu. W wielu przypadkach będzie to sztuka formułowania celu i torowania drogi do jego osiągnięcia.

Coach wywołuje pożądaną zmianę u klienta, prowadząc go przez cały proces, nakierowując na obszary jakie sam powinien eksplorować. Sama zmiana dzieje się głównie dzięki odpowiedziom klienta na pytania jakie stawia coach.

I tu dotykamy sedna metody jaką pracować będzie trener i mentor podczas spotkań z młodzieżą. Głównym instrumentem do pracy metodami coachingowymi będą pytania. Zadawane w odpowiednim kontekście, odpowiedniej kolejności i czasie zaowocują otwarciem się osoby na doświadczenie i poszukiwanie – w końcu na zmianę.

Do metod dobrane zostały narzędzia, odpowiednie ćwiczenia oraz materiały takie jak karty coachingowe czy gra, idealnie uzupełniające pracę z pytaniami. Pytania jakie powinny się pojawiać w pracy metodą coachingu, zostały zawarte w materiałach do warsztatów oraz pracy indywidualnej na sesjach mentorskich. Istnieje zestaw pewnych „uniwersalnych” pytań z jakimi mentorzy mogą pracować indywidualnie z uczestnikiem/klientem. Są to pytania whitmore’owskie (nazwane tak od nazwiska ich twórcy). Jego zdaniem, zadawanie tych pytań w odpowiedniej, podanej poniżej kolejności, pomaga przeprowadzić klienta przez cały proces coachingu – od momentu sformułowania celu do planu działania.

Lista tych pytań, poniżej:

1. Kiedy sformułowałeś już swój cel – co w związku z nim zrobisz?
2. Kiedy to zrobisz?
3. Czy rozwiązanie, które rozważasz realizuje cel?
4. Jakie przeszkody możesz napotkać?
5. Jak możesz je przezwyciężyć?
6. Kogo trzeba poinformować o Twoich planach i zamierzeniach?
7. Jakiego rodzaju wsparcia potrzebujesz?
8. Jak, kiedy i od kogo możesz dostać to wsparcie?
9. Czy jest jeszcze coś co potrzebujesz rozważyć?
10. Oceń swoją pewność, że zrealizujesz cel na skali 1-10
Jeśli nie wybrałeś 10 – co cię przed tym powstrzymuje?

Tak stawiane pytania mogą być osią warsztatu, ale też mogą stanowić punkt wyjścia do cyklicznych spotkań mentorskich i pracy indywidualnej.

Ideą stworzenia modelu jest możliwość jego szerokiej implementacji i zastosowania. Narzędzia i metody są więc opracowane w taki sposób, aby nie wymagały specjalnego przygotowania/przeszkolenia kadry czy innych osób realizujących metodę z zakresu poradnictwa zawodowego czy coachingu.



3.2 Komunikowanie wizualne jako ważny aspekt projektowania form wsparcia dla młodzieży

To co należy podkreślić jako przewagę proponowanego modelu nad tym co dotychczas kierowano jako formy wsparcia rozwojowego dla młodzieży spod pieczy zastępczej - to metody i narzędzia pracy bardzo mocno oparte o metaforę – pracę z obrazem (i elementy fototerapii). Po pierwsze, ale nie najważniejsze, obecnie obraz jest najpopularniejszą formą i sposobem porozumiewania się młodego pokolenia. Szeroki dostęp do Internetu, media społecznościowe, aplikacje mobilne, sprzyjają tej formie komunikacji. Dziś, aby wyrazić stan emocjonalny, nastrój, wymienić się informacją czy nadać komunikat, wystarczy opublikować czy wysłać zdjęcie, emotikonkę lub inny obraz, który będzie reprezentacją tego co chcemy przekazać. Z tego punktu widzenia, wybór metody wpisuje się w sposób komunikowania i podtrzymywania relacji jaki preferuje młodzież.

Inna znaczenie ważniejsza kwestia mająca znaczenia w innowacyjności przyjętych w modelu rozwiązań związana jest z wykorzystywaniem pracy z obrazem jako metafory.

3.3 Praca z metaforą i elementy fototerapii

Praca z metaforą jest szybkim narzędziem zmiany, bo wykorzystuje siłę wyobraźni i emocji, a jednocześnie odnosi się do wiedzy i doświadczenia klienta. Pozwala na uwalnianie ograniczeń w jego myśleniu. Wieloznaczności w metaforach pomagają dokonać takich wyborów, które oznaczają korzystną przebudowę w miejsce starych zachowań i nawyków lub ograniczającego myślenia. Obraz/zdjęcie jako forma metafory pozwala w bezpieczny sposób zaprezentować to, co trudno byłoby wyrazić wprost a nawet wyrazić słowami. Znacznie łatwiej jest namówić Klienta do współpracy, wyjścia ze strefy komfortu i uzyskać odpowiedź na pytanie “ pokaż które zdjęcie obrazuje to co teraz czujesz “ niż “opowiedz o tym co czujesz”

Obrazowość lub raczej wizualność jest cechą charakterystyczną ludzkiego myślenia. Człowiek myśli zarówno słowami jak i obrazami. Umysł ludzki pod postacią obrazów przechowuje informacje (w pamięci wizualnej). Człowiek w obrazowy sposób konstruuje swoje

wypowiedzi. Nawet słowa i zwroty językowe mają obrazowy, metaforyczny charakter. Ludzie używają metafor w codziennej komunikacji, aby opisywać świat, który widzą, aby komunikować uczucia, aby przemawiać do wyobraźni innych. Mówimy na przykład: „ciągnąć kogoś za język”, „zachowywać się jak zwierz”, „ranić czyjeś serce”. Metafora przemawia do ludzkiej wyobraźni. Pomaga wyjaśnić skomplikowane pojęcia. Pomaga komunikować się, budować porozumienie dzięki odwoływaniu się do wspólnych doświadczeń. Na przykład w licznych opracowaniach o przywództwie czytamy, że cechą wspólną największych liderów jest właśnie posługiwanie się metaforą, czyli przemawianie do wyobraźni innych za pomocą obrazów, jak np. to, że „wszyscy gramy do jednej bramki” lub „płyniemy po wodach błękitnego oceanu”. Metafora wizualna ułatwia komunikację w coachingu, gdyż dostarcza malowniczego, intuicyjnego i nieskrępowanego znaczeniowo języka, za pomocą którego osoba może wyrazić to, co „niewyraźalne” codziennym językiem pełnym społecznie nadanych znaczeń odnośnie tego, co wolno lub nie wolno, co wypada lub nie wypada, co można lub nie można – powiedzieć, nazwać, określić, wyrazić.³

Wiele razy słyszeliśmy zapewne zdanie *„obraz znaczy więcej niż tysiąc słów”*. To prawda, dzięki wizualizacji rzeczywistości w postaci fotografii, człowiek angażuje zmysły, wyobraźnię a podświadomość podsuwa mu skojarzenia, uczucia, myśli, które często nieoczekiwanie układają się w rozwiązanie czy odpowiedź na trudne, ważne dla nas pytania i sytuacje. Metafora posiada związek również z analogią, czyli poszukiwaniem podobieństw pomiędzy sytuacją utrwaloną na zdjęciu a własnymi celami, zamierzeniami lub dylematami, które chcemy rozstrzygnąć. Zatem metafora jest zaproszeniem do poszukiwania odpowiedzi, które tkwią w naszym umyśle, ale z różnych powodów zostały ukryte, zagłuszone lub po prostu w danej chwili nie przychodzą nam na myśl.⁴

Niewerbalny sposób wypowiedzania się budzi skojarzenia nawet nienazwane i niewypowiedziane od razu.

³

, Warszawa 2015 s. 7

⁴

Kata

-

pa, 2013 r. s. 5

Zdjęcie to opowieść, jej początek puenta, ciąg dalszy. Zdjęcie oddziałuje na nas jeszcze długo po tym jak przestajemy na nie patrzeć. Nie jest ocenne, nie nadaje „sztywnego” znaczenia. Dzięki temu uczy patrzenia na świat i ludzi z różnych, czasami nieoczywistych perspektyw.

Jeśli za zdjęciem podąża pytanie dotyczące klienta, możemy mieć pewność, że jego wgląd w siebie będzie pełniejszy.

Pytania jakie mogą pojawić się w trakcie pracy ze zdjęciem to np. „Co to zdjęcie mówi o tobie”, „Jaką podpowiedź ma dla Ciebie”, „Co czujesz gdy na nie patrzysz”, „Czego na nim nie widać”.

Reakcja na zdjęcie jest bardziej spontaniczna niż na słowa. Wypowiedziane zdanie pozostawia mniejsze pole do interpretacji. Zdjęcie otwiera myślenie i odbieranie wizualnie tego, co na zdjęciu zależnie od naszego nastawienia, emocji, perspektywy z jakiej oglądamy czy tematu jaki aktualnie zajmuje nam naszą świadomość a nawet podświadomość. Pomaga przywołać to co w pamięci. Zobaczyć i nazwać wizję siebie i świata. Zmierzyć się z tym czego nie chcemy widzieć, o czym nie chcemy myśleć o wspomnieniach do jakich nie chcemy wracać czy o tym czego chcemy unikać. Jeśli fotografia wywołuje emocje to idąc za ich śladami można dojść do źródła czyli potrzeb i wartości, które czasami są niewyraźną i nieuświadomioną częścią naszej podświadomej części umysłu.

Dlatego też, fotografia tak znakomicie sprawdza się w pracy terapeutycznej czy coachingowej. Pozwala wyrazić to czego nie udałoby się wypowiedzieć słowami. Daje możliwość wyrażenia emocji, myśli, które nie znalazłyby ujścia z nas samych w inny sposób. Mówiąc o własnych emocjach i trudnościach łatwiej jest odpowiedzieć na pytanie „*Co to zdjęcie podpowiada Ci w kontekście twojego problemu/celu*” niż odpowiedzieć na pytanie „*Powiedz jaki masz problem*”.

Zdjęcie niejako ożywia to z czym się zmagamy, to co w nas „rezonuje”, wywołuje silne dobre lub złe emocje.

Tworzenie „czegoś z niczego”, na przykład tworzenie wiersza z oderwanych słów, tworzenie fotoalbumu z pojedynczych zdjęć, fotografowanie miejsc lub nastrojów podczas spaceru, snucie bajki czy opowieści, kiedy patrzę na fotografię, to są zajęcia twórcze.

W ich efekcie powstaje Dzieło (które jest dziełem dla mnie samej, bo nie chodzi tu o aspirowanie do bycia artystą). To kształtuje wiarę w moje możliwości. Daje mi poczucie sprawstwa i osiągnięcia. Bo coś stworzyłam! I w ten sposób odkrywam moje możliwości twórcze, rozwijam wyobraźnię i wrażliwość. Dostrzegam własne piękno i unikalność. Co więcej, tworzenie, komponowanie rozwija zainteresowania.⁵

Judy Waser, jedna z twórczyń metody fototerapii, wyróżnia pięć technik wykorzystywanych do terapeutycznej pracy z klientem:

Analiza zdjęcia, które osoba przyniosła na sesję;

Wykonanie i analiza portretu, czyli zdjęcie, które zostało zrobione osobie przez fotografującego;

Wykonanie i analiza autoportretu, czyli zdjęcia, które osoba zrobiła sobie sama;

Analiza albumu rodzinnego, czyli zdjęcia/zdjęć z przeszłości rodziny;

Fotoprojekcja, czyli przypisywanie znaczeni jakiejś fotografii. Fotoprojekcja w dużym stopniu podsumowuje cztery wyżej wymienione punkty.⁶

W fototerapii i rozwoju osobistym, zdjęcia wykorzystuje na wiele sposobów w zależności od rodzaju fotografii, celu sesji czy tematu z jakim przychodzi klient.

Zdjęcia robione przez innych wykorzystywane są aby:

dokonać porównania i sprawdzić, jak osoba widzi sama siebie, a jak widzą ją inni, uchwycić autentyczne reakcje, zachowania, emocje, kiedy osoba zachowuje się spontanicznie, jest w jakiejś czynności i analizując zapis wizualny, móc lepiej zrozumieć towarzyszące jej wtedy emocje.

Portret i autoportret wykorzystywane są aby:

pogłębić rozumienie siebie, skonfrontować siebie, sprawdzić własne ograniczenia, wzmocnić obraz siebie, rozumieć lepiej swoje możliwości w zakresie własnego rozwoju,

⁵

-

⁶

-

Raniszewska, Warszawa 2016 s 77-78

wyrazić siebie- co jest działaniem rozwojowym gdyż uwalnia, odblokowuje, otwiera, przełamać problemy związane ze swoją tożsamością dzięki porównaniu jak widzi się dana osoba a jak widzi ją ktoś inny np. w sytuacji odmiennej płci.

Album rodzinny wykorzystywany jest aby:

przeanalizować relacje panujące w rodzinie, emocje towarzyszące jej członkom, wzorce zachowań i dominujące przekazy, a dzięki temu lepiej zrozumieć źródło własnych reakcji, sposobów myślenia, sprawdzić własne ograniczenia lub możliwości, lepiej rozpoznać swoje zasoby - wartości, przekonania, doświadczenia.

Fotoprojekcja wykorzystywana jest aby:

zrozumieć lepiej to, co wpływa na życiowe decyzje osoby, porównać filtry, przez które ludzie postrzegają sprawy. Zrozumienie tych różnic pomaga odejść od rozstrzygania, czy coś jest prawdą, czy fałszem, co jest konfliktujące i nie koresponduje z kompleksowością życiowych zagadnień i zacząć akceptować współistnienie „różnych punktów widzenia”.⁷

4. NARZĘDZIA STOSOWANE W MODELU CAREER IMAGE

4.1 Test Gallupa

Test talentów (StrengthsFinder), stworzony przez amerykański Instytut Gallupa, to wystandaryzowane narzędzie odkrywania potencjału, które jest kulminacją ponad 50 -ciu lat

7

pracy Dr. Donalda O. Cliftona, uznanego przez Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne za ojca psychologii opartej na mocnych stronach. Dzięki jego pracy, już ponad 16,5 miliona osób na całym świecie odkryło swoje talenty. Filozofii twórcy badania przyświeca myśl, że każdy jest wyjątkowy i utalentowany, a poznanie talentów, ich uświadomienie i dalsza praca rozwojowa może przynieść spektakularne efekty.

StrengthsFinder 2.0 jest narzędziem oceny osobowości i diagnozy talentów z perspektywy psychologii pozytywnej. Test, oparty o narzędzia internetowe, mierzy kolejność nasilenia 34 cech, które można nazwać naturalnymi wzorcami myślenia, odczuwania oraz zachowania:

Achiever /Osiągnięcie

Osoby, które wyróżnia cecha Osiągnięcia, mają w sobie duży zapas sił życiowych i ciężko pracują. Czerpią olbrzymią satysfakcję z bycia osobą zajęta i efektywną.

Activator/Aktywator

Osoby, które wyróżnia cecha Aktywatora, przyczyniają się do realizacji zadań dzięki temu, że potrafią swoje myśli obrócić w czyn. Często są niecierpliwi.

Adaptability /Elastyczność

Osoby, które wyróżnia cecha Elastyczności, wolą „płynąć z prądem”. Mają tendencje do bycia „ludźmi dnia dzisiejszego”, którzy biorą rzeczy takimi, jakie są i przyszłość odkrywają dzień po dniu.

Analytical/Analityk

Osoby, które wyróżnia cecha Analityka, poszukują powodów i przyczyn. Mają zdolność brania pod uwagę wszystkich czynników, które mogły mieć wpływ na daną sytuację.

Arranger/ Organizator

Osoby, które wyróżnia cecha Organizatora, potrafią nie tylko organizować, ale posiadają również elastyczność, która jest uzupełnieniem ich zdolności organizacyjnych. Lubią

rozważać, w jaki sposób użyć wszystkich elementów i zasobów tak, aby osiągnąć maksimum wydajności.

Belief/Pryncypialność

Osoby, które wyróżnia cecha Pryncypialności, mają pewne fundamentalne zasady, które są dla nich niezmiennie. Z tych właśnie zasad wypływa określony cel ich życia.

Command/Dowodzenie

Osoby, które wyróżnia cecha Dowodzenia, są zauważalne i wywierają wpływ na innych. Potrafią przejąć kontrolę nad sytuacją i podejmować decyzje.

Communication/Komunikatywność

Osobom, których wyróżnia cecha Komunikatywności, na ogół łatwo przychodzi „ubieranie swoich myśli w słowa”. Są dobrymi rozmówcami i mówcami.

Competition/Rywalizacja

Osoby, które wyróżnia cecha Rywalizacji, mierzą swój postęp porównując go z postępem innych ludzi. Dążą do tego, aby zająć pierwsze miejsce i uwielbiają współzawodnictwo.

Connectedness/Współzależność

Osoby, które wyróżnia cecha Współzależności, wierzą w powiązanie wszystkich rzeczy. Są przekonane, że istnieje bardzo mało tzw. „zbiegów okoliczności”, a prawie każde zdarzenie ma swoją przyczynę.

Context/Kontekst

Osoby, które wyróżnia cecha Kontekstu, lubią myśleć o przeszłości. Rozumieją terażniejszość badając jej historię.

Deliberative/Rozwaga

Osoby, które wyróżnia cecha Rozwagi głęboko zastanawiają się przed podjęciem decyzji lub dokonaniem wyboru. Potrafią przewidzieć przeszkody.

Developer/ Rozwijanie Innych

Osoby, które wyróżnia cecha Rozwijania Innych, rozpoznają i wspierają potencjał, który tkwi w ludziach. Dostrzegają każde oznaki rozwoju i czerpią z niego satysfakcję.

Discipline/Dyscyplina

Osoby, które wyróżnia cecha Dyscypliny, lubią rutynę i struktury. Ich świat najlepiej oddaje porządek, jaki wokół siebie wytwarzają.

Empathy/ Empatia

Osoby, które wyróżnia cecha Empatii, potrafią odbierać uczucia innych ludzi wyobrażając sobie, że są na ich miejscu i w ich sytuacji.

Consistency/ Bezstronność

Osoby, które wyróżnia cecha Bezstronności, są wyczułone na potrzebę traktowania wszystkich jednakowo. Starają się traktować każdą osobę obiektywnie, ustalając jasne zasady i trzymając się ich.

Focus/Ukierunkowanie

Osoby, które wyróżnia cecha Ukierunkowania, potrafią wyznaczyć sobie kierunek, podążać nim i dokonywać korekt niezbędnych do tego, aby trzymać się obranego kursu.

Futuristic/ Wizjoner

Osoby, które wyróżnia cecha Wizjonera, są zainspirowane przyszłością i tym, co mogłoby być. Swoją wizją przyszłości inspirują innych.

Harmony/ Zgodność

Osoby które wyróżnia cecha Zgodności, szukają konsensusu. Nie lubią konfliktów, poszukują raczej obszarów porozumienia.

Ideation/Odkrywczość

Osoby, które wyróżnia cecha Odkrywczości, są zafascynowane pomysłami i ideami. Potrafią odnaleźć związki pomiędzy zjawiskami, które z pozoru są całkowicie różne.

Includer/Integrator

Osoby, które wyróżnia cecha Integratora, akceptują innych. Są świadome tego, że istnieją ludzie odrzuceni i podejmują wysiłek, aby ich włączyć do grupy.

Individualization/ Indywidualizacja

Osoby, które wyróżnia cecha Indywidualizacji, są zaintrygowane niepowtarzalnością każdej osoby. Posiadają dar zrozumienia dlaczego ludzie, którzy różnią się od siebie, potrafią wspólnie wydajnie pracować.

Input/ Zbieranie

Osoby, które wyróżnia cecha Zbierania, pragną wiedzieć więcej. Często lubią zbierać i archiwizować wszelkiego rodzaju informacje.

Intellection/ Intelpekt

Osoby, które wyróżnia cecha Intelpektu, charakteryzuje aktywność umysłowa. Wnikają one w istotę rzeczy i wysoko cenią sobie dyskusje intelektualne.

Learner/ Uczenie się

Osoby, które wyróżnia cecha Uczenia Się, mają silne pragnienie nauki i ciągłego doskonalenia siebie. Bardziej ekscytuje je sam proces uczenia się, niż jego rezultaty.

Maximizer/ Maksymalista

Osoby, które wyróżnia cecha Maksymalisty, koncentrują się na silnych stronach jako sposobie stymulowania doskonałości osobistej oraz zespołowej. Starają się przekształcić coś, co już jest dobre w coś, co będzie doskonałe.

Positivity/ Optymista

Osoby, które wyróżnia cecha Optymisty, mają entuzjazm, który jest zaraźliwy. Są pełne nadziei i pozytywnych myśli oraz potrafią sprawić, że inni także zafascynują się tym, co mają zrobić.

Relator/Bliskość

Osobom, których wyróżnia cecha Bliskości, sprawiają radość bliskie relacje w innych. Czerpią głęboką satysfakcję pracując z przyjaciółmi nad osiągnięciem jakiegoś celu.

Responsibility / Odpowiedzialność

Osoby, które wyróżnia cecha Odpowiedzialności, czują się psychicznie odpowiedzialne za to, co zadeklarowały się zrobić. Są wewnętrznie zobowiązane takimi wartościami, jak uczciwość i lojalność.

Restorative/ Naprawianie

Osoby, które wyróżnia cecha Naprawiania, dobrze radzą sobie z problemami. Są skuteczne w znajdowaniu odpowiedzi na pytanie o to, co nie działa i jak to naprawić.

Self-Assurance/ Wiara w Siebie

Osoby, które wyróżnia cecha Wiary w Siebie, są przekonane, że posiadają zdolności kierowania własnym życiem. Mają wewnętrzny kompas, który sprawia, iż są pewne słuszności swoich decyzji.

Significance/ Poważanie

Osoby, które wyróżnia cecha Poważania, chcą, aby inni ludzie traktowali je z wielkim szacunkiem. Są niezależne i chcą być rozpoznawane.

Strategic/ Strateg

Osoby, które wyróżnia cecha Stratega, tworzą alternatywne sposoby postępowania i przebiegu wydarzeń. Napotykając jakiegokolwiek sytuacji, potrafią szybko dostrzec w nich istotne i znaczące schematy oraz kwestie.

Wool/ Czar

Osoby, które wyróżnia cecha Czar, uwielbiają podejmować wyzwanie związane z poznawaniem nowych ludzi i zdobywaniem ich aprobaty. Czerpią satysfakcję z „przełamywania lodów” i budowania relacji z drugim człowiekiem.⁸

Najsilniejsze, najbardziej dominujące talenty danej osoby mają największy wpływ na jej zachowanie i osiągnięcia. Są czymś w rodzaju filtrów percepcji, wewnętrznych motywatorów, które widoczne są w sposobie naszego zachowania.

Wykonując test, respondent udziela odpowiedzi na 177 pytań. W każdym z nich musi wybrać jedno z dwóch stwierdzeń, które jego zdaniem najlepiej go opisuje. Następnie określa stopień, w jakim wybrane stwierdzenie jest z nim spójne. Na udzielenie każdej ze 177 odpowiedzi respondent ma 20 sekund, co sprawia, że odpowiedzi są maksymalnie intuicyjne. Rezultaty testu są opisane w kilku-stronnicowym raporcie przedstawiającym pięć głównych talentów respondenta.

Raport bierze pod uwagę kombinację talentów, charakterystyczną dla danej osoby, zawiera również rekomendacje dla dalszego rozwoju w oparciu o mocne strony.

Podejście do rozwoju bazujące na mocnych stronach zakłada, że wyłącznie niektóre zachowania mogą być wyuczone (umiejętności i wiedza).

Talentów, naturalnych predyspozycji nie da się wyuczyć. Bycie świetnym w roli (zawodowej), prowadzi do tych samych wyników dzięki różnym zachowaniom, co znaczy, że ludzie o

⁸ <https://marta.bara.pl/talenty-wg-gallupa/>

Opracowanie: Marta Bara

różnych predyspozycjach i cechach są w stanie być efektywnymi (że nie ma tylko jednego dobrego wzorca). Naprawienie słabości zapobiega porażce; wzmacnianie i budowanie mocnych stron prowadzi do sukcesu.⁹

Dodatkowo cechy/talenty:

nazwy cech/talentów są neutralne - ani dobre ani złe;

talenty/cechy nie są etykietami - nie mówią o tym kim jest osoba, ani co potrafi albo czego nie potrafi;

intencje są pozytywne - rozpoznanie cech ma na celu rozwój zgodnie z misją całego Instytutu Gallupa, ma to służyć ludziom w poznawaniu i rozwijaniu talentów w silne strony w celu poprawy wszystkich aspektów ich życia

różnice pomiędzy ludźmi niosą korzyści - każdy ma szansę być w czymś lepszym od innych

ludzie się wzajemnie potrzebują - bo mogą korzystać z różnorodności i wzajemnego wsparcia

Dlaczego badanie znajduje się w modelu Career Image?

Misją Instytutu Gallupa jest pomaganie ludziom w poznawaniu i rozwijaniu talentów w mocne strony w celu poprawy wszystkich aspektów ich życia. Badania przeprowadzone przez Instytut (dane za: T. Rath, StrengthsFinder 2.0., New York: Gallup Press 2007) pokazują, że pracownicy na co dzień wykorzystujący swoje silne strony są o 7,8% bardziej produktywni oraz aż 6 razy bardziej zaangażowani w pracę. Nic więc dziwnego, że koncepcja cieszy się dużym zainteresowaniem środowiska biznesowego i jest wdrażana w kolejnych organizacjach na całym świecie, a ich zwrot z inwestycji (ROI) jest największym dowodem skuteczności i przydatności narzędzia. Co ciekawe, w Stanach Zjednoczonych diagnozowanie talentów z

⁹

wykorzystaniem StrengthsFinder 2.0 jest obecnie popularyzowane także w środowisku akademickim - wśród studentów oraz młodzieży po 15 roku życia, jako świetne wsparcie dla procesów planowania kariery zawodowej.

Wskazywanie własnych braków i koncentrowanie się na słabych stronach sprawia, że stajemy się ekspertami od własnych słabości. Nasze działania są nakierowane na nieustanne „podciąganie się”, aby „nie odstawać”. Jednak niwelowanie wpływu słabych stron nie przynosi nas w przód ku pełnemu wykorzystywaniu własnego potencjału. Dołączenie diagnozy talentów do projektu ma znaczenie strategiczne dla rozwoju samoświadomości Uczestników i budowania ich poczucia własnej wartości. Będzie jednym z kluczowych elementów projektu, dzięki któremu Uczestnicy będą mieć możliwość nie tylko poznania swoich mocnych stron, ale także zaakceptowania własnych słabości, a co za tym idzie urealnienia swojej samooceny.

Opieranie projektu na psychologii pozytywnej i jej narzędziach (m.in. narzędzia i techniki coachingowe, StrengthsFinder 2.0) ma za zadanie oswoić Uczestników z podejściem skoncentrowanym na rozwiązaniach problemów, na pokonywaniu trudności poprzez dążenie do konkretnych celów. Ma umocnić ich wiarę w siebie i swój indywidualny potencjał oraz wyposażyć w narzędzia i techniki pomocne przy planowaniu dalszych działań rozwojowych.

Badanie zaprojektowane przez amerykański Instytut Gallupa jest więc idealnym punktem wyjścia do pracy z młodzieżą nad jej potencjałem, stanowi konkretną, wzmacniającą informację zwrotną a jego forma (otrzymany kilku-stronnicowy, dobrze opisany raport) jest wartościowym pakietem osobistym, z jakim uczestnik kończy udział w projekcie. Może mieć go przy sobie i cyklicznie sprawdzać, w jakim miejscu na drodze do budowania mocnych stron obecnie się znajduje.

4.2 Karty coachingowe

W ramach modelu, powstały karty do pracy metodami coachingowymi i metaforą. Są to karty przedstawiające fotografie mniej lub bardziej abstrakcyjne, których celem jest uruchomienie niestandardowych skojarzeń, przełamanie stereotypów i schematów.

Talia zawiera 70 kart, obrazujących ludzi, przedmioty, zjawiska przyrodnicze, krajobrazy, zwierzęta, budynki, elementy przyrody ożywionej i nieożywionej - wybrane szczegóły z kadru. Każda z fotografii wykonana jest w taki sposób, aby przedstawione zdjęcie nie nasuwało jednoznacznych skojarzeń, nie pozwalało na jednoznaczne zdefiniowanie sytuacji, ocenę uczuć czy intencji. Ich celem jest uruchomienie procesu myślenia metaforą a więc w sposób uruchamiający wyobraźnię oraz ułatwić wyrażenie emocji, potrzeb i blokujących przekonań.



Karty dość umownie obrazują pewne wartości, ważne w życiu każdego człowieka. Stworzona została specyfikacja do kart, wyraźnie precyzująca obszar/zakres jaki potencjalnie powinny obrazować fotografie. Odnoszą się one do słów kluczowych/wartości (20 tych wartości wymieniono poniżej).

Ważnym obostrzeniem przy pracy nad powstawaniem kart/fotografii było, aby powstały materiał nie budził niepożądanych, negatywnych skojarzeń związanych

z przemocą, agresją, złością, biedą, uzależnieniami, osieroceniem, samotnością, strachem. Wszelkie elementy, przedmioty, sytuacje, osoby mogące budzić powyższe skojarzenia musiały być bezwzględnie wykluczone z proponowanego narzędzia. To co niezwykle ważne w tym narzędziu to możliwość jego zastosowania – zarówno w pracy grupowej z młodzieżą jak też indywidualnie podczas spotkań 1 na 1. Karty stanowią też niezbędny element gry coachingowej.

Do kart dołączone są materiały pomocnicze w postaci wydrukowanych na osobnych sztywnych karteczkach:

- A. Sentencje
- B. Pytania
- C. Wartości

Poniżej przykłady:

A. 20 Sentencji:

- „Sukces jest sumą małych wysiłków , powtarzanych dzień w dzień” – Robert Collier
- „Nie podążaj tam, gdzie wiedzie ścieżka. Pójdź tam, gdzie jej nie ma i wytycz szlak” – Ralph Waldo Emerson
- „Nigdy nie odkryjesz nieznanymi lądów, jeśli nie opuścisz znanych sobie wód” – Andre Gide
- „Nic nie jest szczególnie trudne do zrobienia, jeśli tylko rozłożyć to na etapy” – Henry Ford
- „Nie ważne jest jak i skąd w życiu wieje wiatr – ważne jak ustawisz swoje żagle”- autor nieznany
- „Jeśli naszym przeznaczeniem byłoby być w jednym miejscu, mielibyśmy korzenie zamiast stóp” – Rachel Wolchin
- „Nie licz dni, spraw by każdy dzień się liczył” – Muhammad Ali
- „Świat jest jak muzeum i każdy człowiek może w nim odegrać jedną z trzech ról: artysty, zwiedzającego lub strażnika” - Gilbert Cesbron
- „Nawet najdalsza podróż zaczyna się od pierwszego kroku” – Lao Tzu
- „Szczęście to jedyna rzecz, która się mnoży, jeśli się ją dzieli” – Albert Schweitzer

„Ci, którzy są wystarczająco szaleni, by myśleć, że są w stanie zmienić świat, są tymi, którzy go zmieniają” – Steve Jobs

„Liczy się nie to, co masz, ale co robisz z tym, co masz” – autor nieznany

„Jeśli potrafisz o tym marzyć, to potrafisz także tego dokonać” – Walt Disney

„Jeśli odłożysz w czasie coś łatwego to stanie się trudnym. Odkładając trudne, stanie się niemożliwym. Jeśli nie wiesz co robić – próbuj cokolwiek” – Jacek Walkiewicz

„Zacznij od robienia tego, co konieczne; potem zrób to, co możliwe; nagle odkryjesz, że dokonałeś niemożliwego” – św. Franciszek z Asyżu

„Błąd jest przywilejem filozofów, tylko głupcy nie myślą się nigdy” – Sokrates

„Wielu trzyma się uparcie raz obranej drogi, lecz tylko nieliczni dążą konsekwentnie do swego celu” - Friedrich Wilhelm Nietzsche

„Zbyt wielu ludzi przecenia to, kim nie jest, i nie docenia tego, kim jest” - Malcolm S. Forbes

„Cena jest tym, co płacisz. Wartość jest tym, co otrzymujesz”- Warren Buffet

„Okręt jest bezpieczny gdy cumuje w porcie. Ale nie po to buduje się okręty”- Paulo Coelho

B. 20 Pytań:

W czym tkwi moja moc?

Kto może pomóc mi w dążeniu do celu?

Co mogę dać innym?

Co daje mi siłę?

Czego szukam u innych?

Co chcę odkryć?

Czego potrzebuję?

Co jest moją dumą?

Czego chcę w życiu więcej?

Czego potrzebuję mieć mniej?

Co się stanie kiedy osiągnę swój cel?

Za co mam wdzięczność?



Jaki mam wpływ na swoje zasoby?

Po czym poznam, że mój cel został osiągnięty?

Na co się ośmielę mając nieograniczone możliwości?

Co zrobiłem/łam dobrze, czego dotąd nie dostrzegłem/łam?

Jakie szanse dostrzegam?

Jakie przeszkody są w stanie mi pomóc?

Na ile potknięcia jakie mam na mojej drodze, pomagają mi iść wyznaczoną trasą?

Dlaczego chcę iść swoją drogą?

W jaki sposób przestój wpłynie na moje działanie?

Co jest dla mnie cenną nagrodą?

Na co starczy mi odwagi?

Co podpowiadają mi moje marzenia?

Czego chcę się dowiedzieć więcej?

Co mi wskaże kierunek?

Co chcę zrobić inaczej?

Czego chce się o sobie dowiedzieć?

Jakich możliwości jeszcze nie odkryłem/łam?

Jak kształtuje mnie mój cel?

Co chcę zmienić?

Co zobaczę kiedy zmienię perspektywę?

Na co jestem gotowy/wa?

C. 22 Wartości:

Miłość

Przyjaźń

Niezależność

Rozwój

Akceptacja

Bezpieczeństwo

Wolność



Wiara
Kreatywność
Zdrowie
Rodzina
Piękno
Radość
Spokój
Szczerość
Satysfakcja
Szczęście
Sprawiedliwość
Pieniądze
Praca
Przygoda
Pasja

4.3 Gra coachingowa

Zaletą wprowadzenia do modelu gry coachingowej jest „odciążenie” uczestników warsztatów z ciągłej i niekiedy forsującej, pracy nad sobą.

Dobrze zaplanowany proces pracy nad sobą powinien zawierać takie elementy jak eksperymentowanie czy wykonywanie rozlicznych zadań.

Stworzona w ramach projektu Career Image gra, powyższe elementy spełnia, wnosząc dodatkowo do tego procesu sporą porcję zabawy i radości, dzięki czemu proces zmiany u uczestników, przebiega szybciej i efektywniej. Pomaga zrozumieć niejasne dotąd dla uczestnika kwestie związane zablokowaniem swojego rozwoju i odkryć je często nieświadomie podczas zabawy.

Zdaniem Macieja Bennewicza, doświadczonego coacha i autora licznych publikacji z zakresu rozwoju osobistego - zabawy i gry z użyciem kart-symboli, zawierają wiele cennych

aktywności dla klienta/uczestnika. Zaczynając od zabaw poprzez kreatywne skojarzenia, użycie wyobraźni plastycznej, literackiej, aż do wymiany informacji i skojarzeń w trakcie zabawy w grupie. Wówczas podejmowane przez klienta decyzje i eksperymentalne działania, pozwalają mu bezpiecznie przyjrzeć się własnym pomysłom, a często również zweryfikować chęci, potrzeby i pragnienia zawierające się w planowanych celach. Zabawa ma również do siebie to, że kolejny stan, zawsze wynika z kolejnej gry. Każda kolejna rozgrywka, prowadzi nas do zmiany w systemie poznawczym i w odbiorze świata. Zmiana klienta powodowana jest przez radosny, zabawowy, spontaniczny stan umysłu. Dokonuje się także metodą prób i błędów. Błędy czy próby nie są jednak kosztowne, ani też nazbyt ryzykowne – dlatego właśnie, że odbywają się podczas zabawy. Jednak refleksje do których zapraszamy klienta są już całkiem poważne.¹⁰ Dzięki przyjemności czerpania z chwili zabawowego ryzyka, niespodzianki i ciekawości, uruchomiony został proces poszukiwania który w perspektywie doprowadzi klienta do podjęcia konkretnych decyzji i działań.

Gra zaproponowana jako narzędzie w opisywanym tu modelu ma właśnie takie zadanie. Praca odbywa się tu w oparciu o zabawę, metaforę, współdziałanie i refleksje. Wykorzystywane są w niej karty coachingowe (talie fotografii Career Image). Aktywność w grze odbywa się zespołowo. Uczestnicy dobierani są w zespoły, ale zadania jakie mają do wykonania mogą być zarówno grupowe, zespołowe jak i indywidualne. Szczegółowy opis zastosowania znajduje się w instrukcji do gry Career Image.



5. EWALUACJA PROJEKTU I PROGNOZOWANE REZULTATY

5.1 Bliskie rezultaty

Młodzież z Wioski Dziecięcej w Siedlcach (WD Siedlce) uznaje pracę za wartość:

chce podjąć pracę w dorosłym życiu

uważa podjęcie pracy za wartościowy pomysł na życie

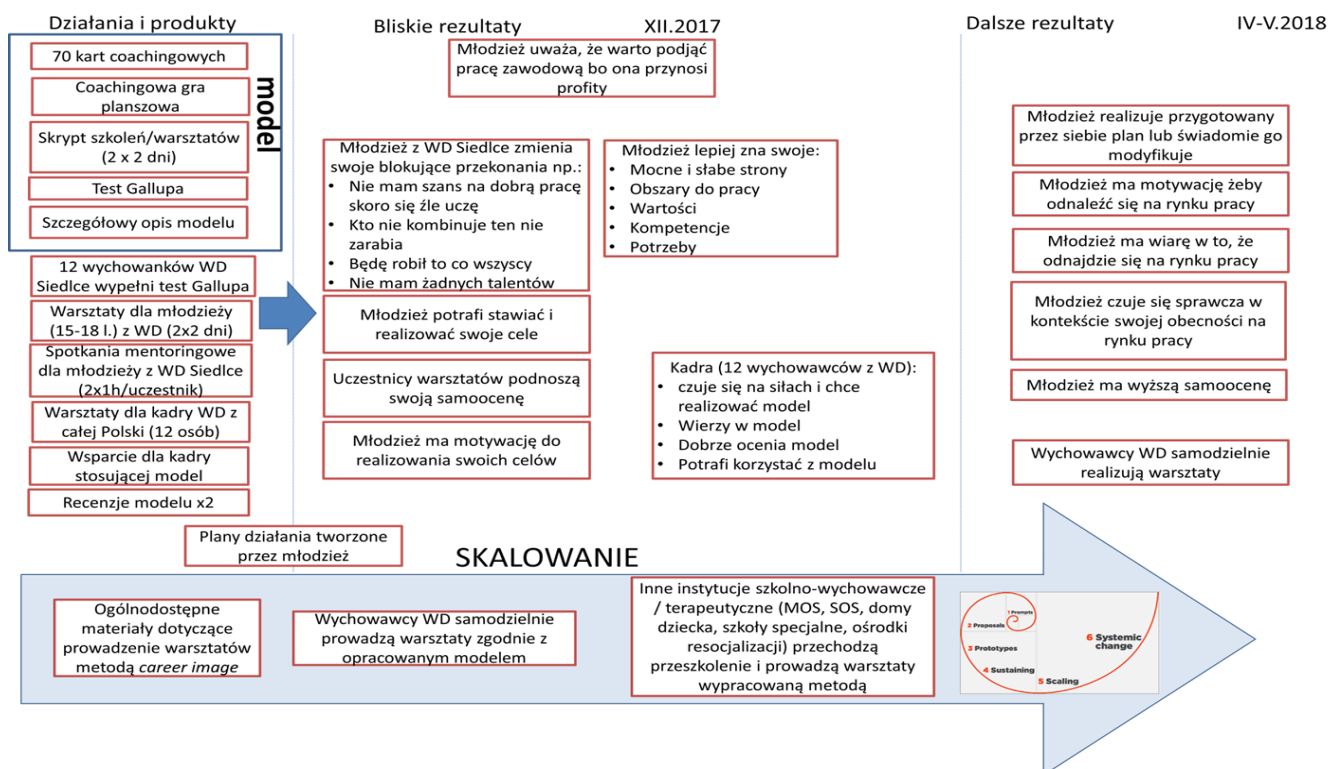
Młodzież z WD Siedlce zmienia swoje blokujące przekonania, np.:

„Nie mam szans na satysfakcjonującą pracę jeśli źle się uczę.”

„Będę robił dokładnie to co wszyscy.”

„Tylko ten kto kombinuje może dobrze zarabiać.”

„Nie mam żadnych talentów.”



Młodzież z WD Siedlce potrafi stawiać, realizować i elastycznie zmieniać swoje cele:

ma motywację do pracy nad realizacją swoich celów,

wierzy w możliwość osiągnięcia swoich celów,

konstruuje plany działań, które mogą doprowadzić do sukcesu na rynku pracy.

Młodzież z WD Siedlce lepiej zna swoje:

mocne i słabe strony,

wyznawane wartości,
kompetencje,
potrzeby.

Młodzież z WD Siedlce podnosi swoją samoocenę:

wyżej niż przed warsztatami ocenia swoją wartość,
bardziej niż przed rozpoczęciem warsztatów ocenia swoje szanse na znalezienie
satisfakcjonującej pracy.

Kadra WD z całej Polski (12 os.) jest gotowa na prowadzenie warsztatów metodą *Career Image*:

czuje się na siłach i chce realizować model,
wierzy w skuteczność/potencjał modelu,
dobrze ocenia model,
potrafi korzystać z modelu.

5.2 Rezultaty spodziewane w dalszej perspektywie

Młodzież uczestnicząca w warsztatach:

realizuje lub świadomie modyfikuje swoje „plany działania”,
ma motywację żeby odnaleźć się na rynku,
ma wiarę w to, że odnajdzie się na rynku pracy,
czuje się sprawcza w kontekście swojej obecności na rynku pracy,
ma wyższą samoocenę.

Wychowawcy z innych WD samodzielnie realizują warsztaty dla młodzieży.

Skalowanie:

powstają ogólnodostępne materiały do prowadzenia warsztatów metodą *cereer image*,
warsztaty zostają przeprowadzone w innych WD przez przeszkolonych wychowawców,

inne placówki wychowawcze (domy dziecka, świetlic środowiskowe, zakłady poprawcze) realizują warsztaty przy użyciu testowanej metody.

5.3 Pytania ewaluacyjne

Zmiana krótkoterminowa:

1. Czy zmieniają się przekonania blokujące młodych ludzi z WD Siedlce („nie mam szans na dobrą pracę ponieważ źle się uczę”; „kto nie kombinuje ten nie zarabia”; „nie mam żadnych talentów”; „będę robił to co wszyscy”) związane z ich obecności na rynku pracy?
2. Czy wśród młodzieży WD Siedlce wzrasta, w efekcie warsztatów, subiektywna samoświadomość dotycząca ich obecności na rynku pracy (umiejętność oceny posiadanych zasobów, swoich mocnych stron, potrzeb oraz obszarów wymagających pracy nad sobą)?
3. Czy w efekcie zastosowania modelu zmieniła się samoocena młodzieży z WD Siedlce?
4. Co zrealizowany projekt zmienił w sytuacji uczestników warsztatów z ich perspektywy?

Ocena procesów, działań i produktów realizowanych w ramach mikroinnowacji:

5. Jak uczestnicy (wychowawcy i wychowankowie) warsztatów oceniają ich przebieg?
6. Jak uczestnicy warsztatów oceniają ich poszczególne elementy? Które z nich uznali za wartościowe w kontekście swojej przyszłej pozycji na rynku pracy podobały się młodzieży, a które nie?
7. Jaki jest stosunek młodzieży do układanego na warsztatach planu działania? Czy wychowankowie WD Siedlce uważają, że układanie planu może być użytecznym narzędziem pomagającym zapanować nad swoim życiem zawodowym? Czy uczestnicy zamierzają stosować swoje plany w praktyce?
8. Jak uczestnicy warsztatów z WD Siedlce oceniają znaczenie mentoringu? Czy korzystali z możliwości ponownego spotkania z coachem? Jak czuli się podczas tych spotkań? Czy ich zdaniem ten element modelu był użyteczny?



Zmiana długoterminowa:

9. Czy długoterminowo wzrosła pewność: „że poradzę sobie na rynku pracy” wśród młodzieży z WD Siedlce? Czy młodzież ma wyższą, niż przed swoim udziałem w warsztatach samoocenę?
10. Czy młodzież z większą łatwością nazywa swoje słabe i mocne strony, obszary wymagające dalszej pracy oraz swoje potrzeby i oczekiwania?
11. Czy uczestnicy warsztatu myślą o swojej karierze zawodowej w kategoriach realizacji planu? Czy w obecnej chwili starają się wdrażać w życie jakiś plan dotyczący ich przyszłej sytuacji zawodowej? Czy czują że są w stanie na nowo skonstruować plan dotyczący ich kariery zawodowej i dostrzegają w tym sens?

Skalowanie:

12. Jak opracowany model oceniają wychowawcy innych placówek opiekuńczych (domów dziecka)? Czy widzą w nim potencjał skalowalności? Czy byliby gotowi wdrożyć model w prowadzonej przez siebie placówce?

5.4 Metody ewaluacji i harmonogram

28 SIERPANIA 2017 Spotkanie z kadrami w wiosce biorącej udział w projekcie. Przedstawienie planu i celów badania oraz uzyskanie zgody na jego przeprowadzenie.

23 WRZESIEŃ 2017 Przeprowadzenie ankiety ex-ante dotyczącej przekonań młodych ludzi związanych z ich obecnością na rynku pracy oraz testów samooceny SES – Skali Samoceny Rosenberga i GSES - Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności wśród uczestników warsztatu.

PAŹDZIERNIK 2017 (PO DRUGIM ZJEŹDZIE). Ponowne przeprowadzenie ankiety oraz testów SES i GSES wśród młodzieży uczestniczącej w warsztatach.

LISTOPAD 2017. Pogłębione wywiady indywidualne (IDI) przeprowadzone przez telefon z 6 uczestników warsztatów dla kadr WD z całej Polski. Rozmowy będą dotyczyły refleksji wychowawców na temat samych warsztatów, całego modelu i jego poszczególnych elementów oraz perspektyw na jego samodzielne wdrażanie.

LISTOPAD/GRUDZIEŃ 2017. Rozmowa ewaluatora z innowatorką na temat jej wrażeń i ocen dotyczących procesu przeprowadzania testów oraz jej oceny samego modelu.

GRUDZIEŃ 2017. Wywiady telefoniczne z przedstawicielami 5 domów dziecka na temat możliwości replikowania innowacji w innych warunkach. Rozmówcom wcześniej zostaną przesłane wszystkie materiały z prośbą o dokładne zapoznanie się i przemyślenie własnej opinii.

KWIECIEŃ 2018. Pogłębione wywiady indywidualne (IDI) z młodzieżą uczestniczącą w warsztatach. Wywiady mają dotyczyć ich obecnych przekonań związanych z obecnością na rynku pracy: czy myślą o swojej karierze w kategoriach realizacji planu, czy czują się sprawczy, pewni siebie, czy w ogóle mają i realizują jakiś plan zawodowy, czy mają lęki związane z rozpoczęciem kariery zawodowej.

MAJ 2018. Powstaje raport z ewaluacji mikroinnowacji.



6. Rekomendacje po okresie testowania

Wnioski po warsztatach dla młodzieży

Podsumowując ten etap prototypowania, podkreślić należy kilka ważnych wniosków

Jednym z elementów jaki powinien zostać poddany analizie związany jest z motywacją młodzieży do uczestnictwa w warsztatach.

Spotkania grupowe z młodzieżą miały charakter dwóch weekendowych zjazdów (po dwa dni każdy). Pierwszy zjazd zakończył się pełną frekwencją uczestników. Kolejny zjazd rozpoczęto w niepełnym składzie. Okazało się, że pomimo wcześniejszych deklaracji, gotowości do kolejnego spotkania, na warsztaty przybyła połowa uczestników. Część z nich pojawiła się spóźniona po pierwszym module a cztery osoby nie pojawiły się wcale.

Dzięki osobistemu zaangażowaniu organizatorów oraz ze względu na fakt realizowania warsztatów w miejscu zamieszkania, młodzieży (w wiosce SOS), możliwe było osobiste przekonanie tych osób do udziału w spotkaniu.

Brak gotowości do wzięcia udziału w spotkaniu nie był podyktowany ani brakiem chęci uczestników, gotowości do działania, ani też brakiem czasu.

W późniejszych rozmowach z rodzicami zastępczymi i wychowawcami, dowiedziałam się, że nagle zmiany zdania, zwłaszcza w kwestiach angażujących młodzież, jest dość powszechna w tej grupie i nie ma związku z wcześniejszymi deklaracjami, wrażeniami czy oczekiwaniami uczestników. Jest to sytuacja, którą należy każdorazowo wziąć pod uwagę planując wsparcie dla młodzieży.

Być może bezproblemowy i pełny udział w warsztatach udałoby się zapewnić w przypadku gdyby organizowane one były jako wyjazdowe. Nie można mieć jednak co do tego 100 procent pewności. Mając doświadczenie z realizacji zaproponowanych w modelu form wsparcia, uważam, że korzystne byłoby podzielenie zjazdów na 4 dni (wypełniając młodzieży, tylko jeden dzień z danego weekendu – np. sobotę). Dzięki temu młodzież pracowałaby tylko jeden

dzień w dany weekend. Bezwzględnie to o co należy zadbać rekrutując uczestników i namawiając ich do współpracy to:

- dobrowolność udziału;
- cel i efekty szkolenia/warsztatów, omówione ich językiem;
- ustalenie tematu konsultacji (w przypadku indywidualnych spotkań mentoringowych);

Ważne dla młodzieży jest to aby czuli się swobodnie uczestnicząc w takim przedsięwzięciu. Z moich obserwacji wynika, że im bardziej uczestnicy czuli, że udział jest ich suwerenną decyzją i mają prawo aby w każdej chwili zrezygnować – tym chętniej angażowali się w działania.

Jedna z uczestniczek, wróciła na zajęcia głównie dzięki temu, że otrzymała ode mnie zgodę na to, aby już nie przychodzić jeśli straciła chęć do udziału.

Kolejnym ważnym wnioskiem płynącym z okresu prototypowania modelu poprzez pracę z młodzieżą jest wniosek dotyczący zastosowanych form i metod pracy.

Zdecydowanie polecaną formą pracy jest warsztat, praca grupowa oraz praca z metaforą.

Wśród ćwiczeń jakie zaangażowały największą liczbę uczestników, zdecydowanie są takie ćwiczenia jak: „Priorytetyzacja wartości”, „Mapa Marzeń”, „Mój zawodowy autoportret w przyszłości”. Efektywna była też różnorodna praca z talią kart oraz moduł merytoryczny poświęcony przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych.

Bardzo dobre rezultaty związane z planowaniem, dała gra coachingowa. Uczestnicy bardzo łatwo weszli w baśniową narrację i świetnie pracowali z metaforą.

To co szczególnie polecam w pracy warsztatowej – zwłaszcza z podobnymi grupami – to krótkie ćwiczenia energetyzujące tzw. energizery.

W przypadku ww. grupy spełniły one kilka zasadniczych zadań:

- zbudowały zaangażowanie
- zintegrowały grupę
- pobudziły do działania
- zachęciły do dalszej aktywności (były dobrym wprowadzeniem do kolejnego tematu)
- były dobrze zapamiętaną formą zabawy.

Mając doświadczenie z przeprowadzonych warsztatów wiemy też, że zasadnym jest zmiana kolejności niektórych ćwiczeń w scenariuszu. np. ćwiczenie „Selfee” powinno zostać wykonane w późniejszym czasie np. pod koniec dnia lub zjazdu. Młodzież nie była do końca gotowa na taką ekspozycję i nie weszła w pełni w omówienie tego ćwiczenia – przedstawienie się i przedstawienie innych. Zmianie uległa również kolejność realizacji ćwiczeń „ Mapa Marzeń” oraz „Mój autoportret” – gdyż dzięki temu młodzież ma szansę przejść z bardziej ogólnego poziomu projekcji na bardziej szczegółowy. Dobrym podsumowaniem było ćwiczenie jakie zrealizowano pod koniec ww. aktywności tj. ćwiczenie: „Linia życia”. Zostało ono dołożone do scenariusza szkolenia.

Z technicznych/formalnych aspektów, rekomenduję aby organizując podobne formy wsparcia, przygotowywać listy rezerwowe gdyż z mniej lub bardziej obiektywnych przyczyn, może nie udać się rekrutacja założonej pierwotnie liczby osób.

W przypadku mojego projektu na kilka tygodni przed zjazdem, okazało się, że dwójka rodzeństwa zakwalifikowanych do projektu, wróciła do rodziny biologicznej a jeden z uczestników, zgłaszający się wcześniej do projektu, doznał kryzysu emocjonalnego i nie jest w stanie brać udziału w projekcie.

Postawa uczestników była bardzo otwarta na nowe doświadczenia. Częściej chłopcy niż dziewczęta, wchodzili w ćwiczenia i pracowali „na głębszym poziomie” tj. dokonywali głębszej autoanalizy”. Częściej chłopcy niż dziewczęta, przygotowywali „pracę domową” pomiędzy spotkaniami i zjazdami. Na podstawie pracy z tą grupą mogę zaryzykować stwierdzenie, że w kontekście projektu „Career Image” – motywacja chłopców była wyższa niż u dziewcząt.

Nie zauważyłam istotnych różnic w zaangażowaniu i sposobie pracy, w odniesieniu do wieku uczestników. Pomimo iż zróżnicowanie wiekowe było dość duże (młodzież 15-19 lat), byli w grupie zarówno młodsi jak i starsi uczestnicy, którzy z dużą świadomością i otwartością podchodzili do zadań. Choć perspektywa pracy dla wielu 15 czy 16- latków była dość abstrakcyjna i odległa, były w tej grupie osoby wyjątkowo świadome swojej zawodowej roli.

Nie jest możliwe dokonanie głębszej analizy, gdyż wskazana grupa 12 osób, była jedyną grupą testową. Z perspektywy przeprowadzonych działań, rekomenduję, aby w przyszłości modele takie testować na co najmniej trzech podobnych grupach.

Wnioski po warsztatach dla nauczycieli

Wnioski jakie płynęły po warsztatach dla nauczycieli były związane z aspektami metodycznymi i zawodowymi.

Najważniejsze z nich dotyczyły możliwości upowszechnienia modelu na wszystkie osoby stanowiące grupę wiekową 15-19 lat w struktura SOS Wioski Dziecięce i we Wspólnotach Młodzieżowych należących do tychże struktur. Największą wątpliwość co do pełnego upowszechnienia modelu, rodził fakt iż w wielu wioskach, wychowują się dzieci mające różnego rodzaju deficyty rozwojowe, które nie są w normie intelektualnej. Z tego też powodu, praca na bardziej abstrakcyjnych ćwiczeniach – w tym praca z metaforą, mogą stanowić trudność w pracy z tymi osobami.

W przypadku innych dzieci, kadra deklarowała możliwość zaadoptowania znakomitej większości z zaproponowanych form wsparcia. Deklarowano, że program będzie realizowany modułowo. Wyjątkowym zainteresowaniem cieszyła się gra coachingowa i karty coachingowe. Test Gallupa był bardzo pozytywnie odebrany przez kadre. Byli oni orędownikami stosowania go na innych grupach młodzieży. Wyrazili jednocześnie obawę związaną z możliwością finansowania takiego badania w przyszłości.

Uczestnikami szkoleń były osoby o różnej specjalizacji zawodowej tj. psychologzy, pedagodzy, terapeuci, kierownicy placówek, pracownicy socjalni czy wychowawcy. Przy takim zróżnicowaniu, różna była gotowość do samodzielnego zastosowania wszystkich dostępnych narzędzi i ćwiczeń. Najpełniej i najchętniej, korzystanie z modelu zadeklarowali psychologzy i terapeuci. Zнали on bowiem wiele metod psychologicznych, terapeutycznych ora zmieli szeroką wiedzę z zakresu rozwoju osobistego. Z ciekawością ale rezerwą (pewnym dystansem do własnych kompetencji co do stosowania modelu), podchodzili wychowawcy młodzieży.

Oni też najchętniej korzystali by ze wsparcia specjalistów jeśli chodzi o przeprowadzenie takich warsztatów w dalszej perspektywie.