

Kurs inspiracji jako jedna z metod grupowego poradnictwa zawodowego – wybrane elementy

I. Opis

1. Cel kursu

Celem kursu inspiracji jest wzbudzenie w uczestnikach motywacji do tego, by aktywniej podchodzili do swojej przeszłości zawodowej.

Jako produkt kursu wszyscy jego uczestnicy muszą opracować „indywidualny plan działania”.

2. Uczestnicy

Kurs jest ofertą dla osób, które:

- pozostają bez pracy,
- są zagrożone długotrwałym bezrobociem,
- chcą być aktywne na rynku pracy,
- mają ochotę przebywać z innymi, którzy znajdują się w podobnej sytuacji życiowej,
- mają odwagę, by aktywnie kształtować swoje życie,
- chcą zdobyć pracę lub wykształcenie,
- mają zapotrzebowanie na działania doradcze, wychodzące poza poradnictwo indywidualne.

3. Forma pracy

Kurs inspiracji jest metodą zaliczaną do grupowych metod poradnictwa zawodowego. Zajęcia odbywają się w grupach o liczebności od 8 do 16 osób i są prowadzone przez dwóch instruktorów. Grupy mogą być jednorodne pod względem wieku, wykształcenia, płci itp. lub mieszane. W grupach mieszanych uczestnicy inspirują siebie nawzajem, ale istnieje niebezpieczeństwo powstania „klik”. W grupach jednorodnych uczestnicy mają lepsze samopoczucie, gdyż są „między swoimi”, ale w mniejszym stopniu są zdolni do wzajemnego inspirowania się. Dla instruktora jest ważne, aby wcześniej znał strukturę grupy, aby stosownie do niej mógł zaplanować kurs.

4. Miejsce kursu, sprzęt i materiały

Kurs musi odbywać się w sali dostosowanej do prowadzenia zajęć grupowych. Powinna znajdować się w niej tablica oraz rzutnik pisma. Wskazany jest dostęp do mniejszych pomieszczeń, gdzie mogłaby się odbywać praca w grupach. Uczestnikom kursu należy zapewnić papier i materiały do pisania. Wskazany jest dostęp do telewizora i magnetowidu oraz komputera z edytorem tekstu. Dobrze, jeśli uczestnicy kursu na miejscu mogą korzystać z zawodoznawczych materiałów informacyjnych, np. teczek informacji o zawodach, ulotek, filmów itp.

5. Treść kursu

Treść kursu podzielona jest na 5 bloków tematycznych.

BLOK I: PREZENTACJA

BLOK II: CZŁOWIEK I SPOŁECZEŃSTWO

BLOK III: ZATRUDNIENIE I WYKSZTAŁCENIE

BLOK IV: INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

BLOK V: EWALUACJA

Celem kursu inspiracji jest zainspirowanie uczestników i wzbudzenie w nich motywacji do tego, by aktywniej podchodzili do swojej przyszłości na rynku pracy. W kursie inspiracji należy wykorzystać metody nauczania.

2. Prezentacja kursu i uczestników

Prezentacja kursu

Założenia kursu inspiracji

Precyzuje się intencję kursu: jest nią inspirowanie uczestników kursu do działania oraz doradzanie im, poprzez proces nauczania, zarówno indywidualnie jak i grupowo, jak te działania realizować.

Co to jest kurs inspiracji?

Istotne jest, by nie ograniczać treści kursu i żeby ukazać uczestnikom główne jego założenia, m.in. że będzie się pracować nad doświadczeniami uczestników i ich uogólnieniem w celu wzmocnienia możliwości ich działania.

Jakie są zadania kursu?

Wprowadza się tutaj pojęcie *indywidualnego planu działania* i wyjaśnia jego znaczenie dla kursu. Można tu przytoczyć przykłady, z czego może się składać motywacja i inspiracja oraz można podkreślić znaczenie współdziałania uczestników w kierunku osiągnięcia wyznaczonych celów kursu. Wyjaśnia się, na czym polega współdziałanie w kierowaniu kursem przez uczestników i jakie występują w nim sfery odpowiedzialności oraz co taki proces daje nauczycielowi i uczestnikom. Przedstawia się uczestnikom praktyczne warunki kursu, można też zapoznać ich z instytucją, w której odbywa się kurs, pokazując, co jeszcze się w niej dzieje, tak aby czuli się w niej swobodnie.

Oczekiwania uczestników wobec kursu

Oczekiwania uczestników są tym, co wiąże cele, zakres planowania i współuczestniczenie w kierowaniu. Dlatego można zaproponować, aby uczestnicy sformułowali swoje oczekiwania. W ten sposób będzie jasne, jakie cele można, a jakich nie można zrealizować w ramach kursu i zgodnie z jego celami.

A. PREZENTACJA UCZESTNIKÓW

Celem prezentacji jest poznanie niektórych z bardziej istotnych doświadczeń uczestników.

Uczestnicy muszą znać cel prezentacji, tak aby nie odczuwali jej jako konieczności przekazywania swoich osobistych uczuć i przeżyć. Warto w tym miejscu podkreślić, że każdy sam wyznacza granicę swoich wypowiedzi. Aby od początku wytworzyć atmosferę sprzyjającą uczeniu się, decydujące jest, żeby uczestnicy jak najszybciej poznali swoje imiona. Wzajemne poznanie jest ogólnie rzecz biorąc, istotną częścią dobrego funkcjonowania nauczania

zarówno pod względem zawodowym, jak i społecznym. Prezentację można podzielić na wiele etapów.

B CZŁOWIEK I SPOŁECZEŃSTWO

Celem tego bloku tematycznego jest zrozumienie przez uczestników związku między indywidualnym obrazem własnej osoby i społecznym uwarunkowaniem wartości oraz uświadomienie sobie, że podlegają one ciągłym zmianom. Przez takie zrozumienie siebie samego i otaczającego świata jako zmieniających się wartości osiąga się wzmocnienie zdolności i możliwości działania u uczestników.

Suma wspólnych doświadczeń buduje podstawę rozwoju myślenia społecznego.

W ten sposób widzi się konsekwencje bezrobocia nie tylko jako indywidualny problem, ale jako wspólny problem, mający pewne społeczne przyczyny.

Biorąc je pod uwagę każdy powinien optymalnie wykorzystać swoje możliwości działania.

Ten blok tematyczny składa się z trzech części:

1. Znaczenie pracy i problemu bezrobocia dla człowieka.
2. Wychowanie i przystosowanie społeczne.
3. Indywidualne i społeczne wartości wykształcenia.

Za punkt wyjścia przyjmuje się konkretne doświadczenia bezrobotnych biorących udział w kursie.

C ZATRUDNIENIE I WYKSZTAŁCENIE

Celem tego bloku jest ocena indywidualnych kwalifikacji uczestników na tle ogólnego rozwoju wymagań zawodu. Ocena ta ma zainspirować w kierunku uaktualnienia kwalifikacji, rozszerzenia pola poszukiwania pracy, rozwijania konkretnych inicjatyw związanych z kształceniem się itp.

Ten blok tematyczny składa się z trzech części:

1. Wymagania kwalifikacyjne na rynku pracy teraz i w przyszłości.
2. Sytuacja na rynku zatrudnienia.
3. Możliwości kształcenia się.

Metody stosowane przy realizacji tego bloku służą lepszemu poznaniu samego siebie i indywidualnej analizie kwalifikacji.

D INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

Celem planu działania jest, aby to, czego uczestnicy nauczyli się na kursie, wskazywało im dalsze kierunki działania i pomagało pracować dalej nad pomysłami i inspiracjami wyniesionymi z kursu.

Indywidualny plan działania jest podstawą do działania dla każdego uczestnika po zakończeniu kursu. Jest on również ważnym elementem w dalszej

E EWALUACJA

Celem ewaluacji jest podsumowanie wyników procesu uczenia się uczestników kursu. Osobnemu ocenianiu podlega też zgodność uzyskanych wyników z celami kursu.

Można wyróżnić trzy składowe procesy oceniania:

- ocena uczestników i ich indywidualnego rozwoju;
- bieżąca ocena postępów w procesie nauczania;
- ocena kończąca, obejmująca cały kurs.

Celem oceniania uczestników jest pokazywanie im na bieżąco, jakie są ich szanse w stosunku do wymagań rynku pracy w związku z ich własnymi życzeniami i oczekiwaniami.

3. Wybrane metody pracy

❖ **Metoda analizy historii życia (autobiografii)**

Punktem wyjścia w tej metodzie są wspomnienia z własnego życia. Przez słuchanie wspomnień innych osób przywołuje się własne wspomnienia, które można uogólnić i przedstawić w odniesieniach społecznych. Metoda sprzyja wprowadzeniu wymiaru historycznego tak, że można jednostkowe biografie analizować na tle rozwoju społecznego. Indywidualna historia staje się w małej skali egzemplifikacją dużej skali. Ze względu na ograniczony czas dobrze jest już w fazie wstępnej określić temat wspomnień. Jeśli np. analizujemy temat „wychowanie i socjalizacja” należy ograniczyć się tylko do wspomnień z dzieciństwa dotyczących wychowania danej osoby. Praca przebiega w grupach 4–5-osobowych, w których każda osoba snuje wspomnienia z własnego życia na wybrany temat, np. dotyczący szkoły, rodziny, pracy itp. Pozostali uczestnicy mogą zadawać pytania. Kiedy już wszyscy opowiedzą „swoją historię”, wybiera się w grupie jedną osobę, która ma opowiedzieć, jak zmieniał się obraz określonego wspomnienia, zaczynając od dzieciństwa, a kończąc na czasie obecnym. Uczestnicy mogą opracowywać materiały z wywiadów w postaci artykułu, nagrania na taśmę magnetofonową itp. Efekt pracy małych grup przedstawia się na forum całej grupy, która wspólnie może wybrać tematy, nad którymi chce dalej pracować. Ważne jest, aby rozważania ujmowane były perspektywicznie i były spostrzegane w kontekście procesów rozwoju społecznego.

❖ **Gra w teatr**

Zabawa w teatr może pomóc w uwidocznieniu pewnych szeroko pojętych kwalifikacji, o których uczestnicy nie wiedzą, że je posiadają. Potocznie mówiąc, włącza się do procesu nauczania. Ponadto może to oznaczać przekroczenie pewnych barier w stosunku do tradycyjnego nauczania: „odważam się robić coś, czego nie robiłem nigdy przedtem”. Gra w teatr może koncentrować się na dwóch różnych sferach:

- ✓ **można położyć nacisk na role, które grają uczestnicy** - te role mogą być przygotowane w zarysie przedtem, np. trzeba ustalić, o jakie osoby chodzi w „przedstawieniu”, ich wiek, płeć, zawód, związki z innymi postaciami. Dialogi między postaciami nie są wcześniej ustalane;
- ✓ **można też położyć nacisk na sytuację, którą przedstawiają uczestnicy** - trzeba ustalić, w jakiej sytuacji toczy się akcja i jakie postacie występują. Można również dla obu stron ważne jest, aby instruktor na początku określił cel gry (czego uczestnicy mają się nauczyć).

Na kursach inspiracji zabawą w teatr można się posłużyć:

- do przedstawienia rozmów kwalifikacyjnych;
- jako narzędziem w pracy nad tematem dotyczącym komunikacji i mowy ciała;

- do przedstawienia wyników pracy w grupach, np. jeśli pracowało się nad zagadnieniami wychowania i socjalizacji;
- w etapie początkowym fazy utopii w *Kuźni przyszłości*, jeśli chce się pobudzić wyobraźnię;
- jako punkt wyjściowy do rozwiązywania konfliktów w grupie;
- by pokazać wiedzę zdobytą przez uczestników;
- by wypróbować nowe sposoby postępowania.

Aktorami w przedstawieniu mogą być zarówno uczestnicy, jak i instruktor. Jeśli ten ostatni uczestniczy w grze, może zagrać główną rolę i w ten sposób kierować przedstawieniem.

Dobrym pomysłem jest pozostawienie kilku uczestników kursu jako obserwatorów, by mogli zanalizować przedstawienie. Ponieważ uczestnicy grają nie siebie samych, lecz inne osoby, proces nie będzie „niebezpieczny” i bezpośrednio ich dotyczący. Przy rozdzieleniu ról instruktor musi uważać, aby uczestnicy nie dostali roli, która byłaby identyczna z ich osobowością. Aby zachować większy dystans do granych ról można rozdzielić je przez losowanie zdjęć/rysunków postaci, które uczestnicy mają zagrać.

W grze w teatr można wyróżnić następujące elementy:

- temat, nad którym się pracuje, np. przedstawienie konfliktu w grupie, przeżycia z wycieczki do zakładu pracy itp.,
- sprecyzowane oczekiwania wobec aktorów i obserwatorów,
- gra właściwa,
- podsumowanie: jeśli na początku miało się jasny cel i było ustalone, czego uczestnicy mają się nauczyć, na co zwracać uwagę, przebieg podsumowania będzie prosty.

Podsumowanie można zorganizować w następujący sposób:

- aktorzy opowiadają, jak się czuli grając dane role,
- obserwatorzy opowiadają o swoich spostrzeżeniach,
- wspólna dyskusja nad przedstawieniem,
- dyskusja o tym, jak można skorzystać w przyszłości z doświadczeń nabytych w czasie zabawy w teatr.

❖ **Kuźnia przyszłości**

Kuźnia przyszłości to warsztat, w którym „wykuwa się” swoją przyszłość. Jest to forma pracy, w której punktem wyjścia jest temat istotny dla uczestników. Jest wiele wariantów tej metody – od jednodniowego warsztatu do zajęć obejmujących cały proces nauczania. Wspólną cechą ich wszystkich jest jednak to, że uczestnicy przez pracę w warsztacie przechodzą proces, w trakcie którego rozpoczynając od fazy krytyki, poprzez fazę utopii, osiągają fazę działania.

Kuźnia przyszłości składa się z czterech faz. Instruktor dba o przestrzeganie reguł właściwych dla każdej z nich.

a. Prezentacja metody

Przedstawia się metodę i jej reguły uczestnikom. Na ścianach sali rozwiesza się kartki papieru w ten sposób, aby były widoczne dla wszystkich.

b. Faza krytyki

Biorąc za punkt wyjścia wspólnie uzgodniony temat/problem, uczestnicy formułują krytyczne uwagi w formie haseł, słów lub zdań, odnoszące się do niego.

Prowadzący zadaje uczestnikom pytanie:

– *z czego jesteście niezadowoleni, co chcecie skrytykować?*

Odpowiedzi są zapisywane na kartkach wiszących na ścianie. Nie można ich głośno komentować. Kiedy wyczerpują się pomysły lub kiedy umówiony czas się skończy, kierujący

kuźnią może wspólnie z uczestnikami zebrać krytyczne uwagi w grupy tematyczne. Następnie każdy z uczestników dostaje 5 punktów, które przyznaje tym słowom/zdaniom, które uważa za warte rozważenia. Określenia, które otrzymają najwięcej punktów, stają się tematem, nad którym pracuje się dalej w fazie utopii.

Prowadzący może zadać pytanie:

– *jakie wypowiedzi są dla Was najważniejsze, nad jakimi mamy dalej pracować?*

c. Faza utopii

W tej fazie słowa/zdania przetwarzane są na terminy przeciwstawne, mające pozytywny wymiar/znaczenie. Na ścianie wieszamy nowe kartki papieru, na których uczestnicy piszą wyrazy odnoszące się do tematu, który powstał w poprzedniej fazie. Głośne komentarze również i tutaj nie są dozwolone, a zadaniem kierującego kuźnią jest stymulowanie wyobraźni, dbanie o atmosferę, jak również dbanie o to, by wyobraźnia nie była niczym ograniczona. W tej fazie nawet najbardziej nieprawdopodobne rozwiązania są godne uwagi. Kiedy inwencja się wyczerpuje lub wyznaczony czas się kończy, każdy uczestnik dostaje ponownie 5 punktów. Przyznaje je tym określeniom, nad którymi chce pracować ponownie w fazie realizacji.

Prowadzący może zadać pytanie:

– *o czym marzymy, jak chcemy, by wyglądała sytuacja idealna?*

d. Faza realizacji

Punktem wyjścia w tej fazie jest problem wybrany w fazie utopii. Uczestnicy zapisują propozycje zmian i działań na kartkach wiszących na ścianie. Kiedy skończy się wyznaczony czas, każdy uczestnik znów dostaje 5 punktów i przyznaje je propozycjom, które chce uznać za punkt wyjścia do dalszego działania. Propozycja, która otrzyma najwięcej punktów staje się tematem, będącym przedmiotem dalszej pracy. W tej fazie uczestnicy racjonalizują pomysły, które pojawiły się w fazie utopii, ujednolicając na koniec swoje stanowisko i opracowując wstępny plan realizacji.

Przykład:

I. Punkt wyjścia

temat: współpraca w miejscu pracy

II. Faza krytyki

hasło: codzienne kontakty międzyludzkie są niezadowolające

III. Faza utopii

hasło: mamy najlepszą, prostą, docierającą do wszystkich i rzeczywistą komunikację

IV. Faza realizacji

hasło: wszyscy zawsze mówią to, co myślą i wszyscy słuchają aktywnie.

Realizacja hasła następuje poprzez zawarcie umowy o zwołaniu zebrania pracowników zakładu na temat komunikacji (kontaktów międzyludzkich).

5 Przykładowe ćwiczenia

BLOK I: PREZENTACJA

Ćwiczenie

TARCZE HERBOWE

Cel

Celem ćwiczenia jest umożliwienie uczestnikom wzajemnego poznania się, zintegrowanie członków grupy oraz uaktywnienie ich i przygotowanie do dalszej pracy. W trakcie tego ćwiczenia członkowie grupy oswajają się z sytuacją zabierania głosu na forum grupy, mówią o tym, o czym mają największą wiedzę i czego są najbardziej pewni. Podczas słownej prezentacji

zanika obawa przed reakcją na własną osobę, w grupie wzrasta otwartość, a wzajemne relacje między uczestnikami stają się mniej formalne.

Instrukcja

Średniowieczni rycerze chronili się za tarczami podczas walki. Członków grupy prosi się, aby narysowali swoje tarcze herbowe, przedstawiając w symbolicznej, graficznej formie cztery sfery życia (zał. 1):

- 1) rodzinę
- 2) pracę
- 3) czas wolny
- 4) marzenia

Na wykonanie rysunków przeznaczona jest ok. 15 min. Po zakończeniu rysowania każda osoba omawia swój rysunek. Uczestnicy mają prawo zadawania pytań osobie prezentującej swoją pracę w celu uzyskania dodatkowych informacji. „Tarcze herbowe” każdego uczestnika można powiesić w sali na czas trwania zajęć.

Ćwiczenie

SAMO SIĘ NIE KRĘCI

Cel

Celem ćwiczenia jest ustalenie, jaki jest stosunek uczestników kursu do kwestii odpowiedzialności za własne życie. Na jego podstawie można zlokalizować poczucie kontroli, poznać sposób myślenia grupy.

Instrukcja

Prowadzący pokazuje uczestnikom kursu rysunek (człowiek ze skakanką zał. 2)), pytając jednocześnie: dlaczego ich zdaniem skakanka się nie kręci, jaki problem ma ten człowiek? Uczestnicy zajęć podają różne odpowiedzi, lokując źródło problemów w przyczynach zewnętrznych, np. „skakanka jest zbyt długa” lub w przyczynach wewnętrznych, np. „ten człowiek nią nie porusza”. Ogólne wnioski płynące z dyskusji powinny być zgodne z przesłaniem: „**Jeśli ktoś nic z siebie nie daje, to nie może pójść dalej**”.

UWAGA! Ćwiczenie może być prowadzone w małych grupach lub na forum całej grupy.

BLOK II: CZŁOWIEK I SPOŁECZEŃSTWO

Ćwiczenie

POSTAWY WOBEC ŻYCIA

Cel

Celem ćwiczenia jest analiza konsekwencji przyjmowania w życiu określonych postaw.

Instrukcja

Prowadzący rozdaje wszystkim obecnym rysunek przedstawiający w metaforycznej formie postawy życiowe przyjmowane w trudnych sytuacjach (zał. 3) Zadaniem uczestników kursu jest przedyskutowanie na forum całej grupy lub w podgrupach (w zależności od poziomu zaufania w grupie) przedstawionych postaw.

Można wykorzystać pytania pomocnicze, np.:

1. Którą z tych osób lubisz najbardziej?
2. Kto najmniej Ci się podoba i dlaczego?
3. Czy w którejś z tych osób dostrzegasz siebie samego?

Zadaniem osoby prowadzącej zajęcia jest takie poprowadzenie dyskusji, aby poruszone zostały następujące zagadnienia:

- konsekwencje przyjmowania różnych postaw,
- możliwości zmiany postaw utrudniających osiągnięcie życiowych celów (co byś zrobił, żeby się trochę zmienić? Może ktoś z grupy ma pomysł, co można zrobić w tej sytuacji?).

Ćwiczenie

MODELE ŻYCIA

Cel

Celem ćwiczenia jest pokazanie uczestnikom kursu związku między osobistymi doświadczeniami a społecznymi uwarunkowaniami w odniesieniu do kariery zawodowej, a także między pracą, wykształceniem, wychowaniem i socjalizacją.

Instrukcja

Prowadzący rozdaje uczestnikom materiał pomocniczy „Modele życia zał. 4)”. Opierając się na nim zapoznaje uczestników z modelami życia, a zwłaszcza z różnymi spojrzeniami na pracę. Następnie uczestnicy pracują w grupach nad usytuowaniem siebie w stosunku do tych modeli, dyskutując co one znaczą dla ich własnej percepcji pracy i bezrobocia oraz dla ich stosunku do wykształcenia. Po krótkim zastanowieniu uczestnicy przedstawiają na forum grupy swoje modele życia. Zadaniem instruktora jest pomagać grupom tak, by konkretne doświadczenia uczestników były ujmowane w aspekcie społecznym. Można to wyeksponować przez narysowanie „linii pokoleń” na tablicy, gdzie uczestnicy przedstawiają, jaki model życia charakteryzował ich dziadków, rodziców i wreszcie ich samych. Prowadzący może zaproponować uczestnikom prześledzenie na przykładzie ich własnych rodzin, zmiany postaw życiowych jej członków, ze zwróceniem szczególnej uwagi na czynniki, które spowodowały te zmiany.

Pytania pomocnicze do dyskusji:

- Czy własny model życia różni się zasadniczo od modeli życia innych członków rodziny? Jeśli tak, to dlaczego?
- Od czego zależy wybór modeli życia: możliwości drżące w danej osobie, wykształcenie, kwalifikacje, przystosowanie się do nowych warunków społecznych, aspiracje zawodowe itp.?

Szczególnie obecne stulecie charakteryzuje się licznymi przemianami lub wręcz załamaniem w kulturowych modelach życia, co odzwierciedla się w zmianach w strukturze rodzinnej, zawodowej i ogólnie w społeczeństwie. W indywidualnych biografiach znajdujemy ślady przemian historycznych. Przydatne w trakcie analizy może być również rozważenie, jakie znaczenie dla rozwoju tożsamości ma zmiana modelu życia, czy znajdowanie się w obszarach granicznych między różnymi modelami. Jest bardzo ważne, aby uczestnicy przez tę analizę dostrzegli możliwości tkwiące w nich samych i w poszczególnych modelach życia. W ten sposób analiza jest ukierunkowana i kończy się konkretnymi pomysłami i inicjatywami w stosunku do pracy i wykształcenia.

MATERIAŁ POMOCNICZY

DO PRZEPROWADZENIA ĆWICZENIA

„MODELE ŻYCIA”

TOŻSAMOŚĆ I MODELE ŻYCIA

Wszyscy ludzie mają wyobrażenie, jak wygląda dobre, szczęśliwe życie. To wyobrażenie dla wielu staje się celem życia. Do osiągnięcia celu dobiera się odpowiednie środki, które pomagają go zrealizować. Cel życia i wiodące doń środki tworzą razem całość w postaci modelu życia. W większości współczesnych społeczeństw występują trzy podstawowe modele życia:

- I. PRACA NAJEMNA: rodzina pracowników
- II. SAMODZIELNOŚĆ: rodzina prowadząca własną firmę
- III. KARIERA: rodzina nastawiona na karierę

I. PRACA NAJEMNA: rodzina pracowników

Ten model życia związany jest z podziałem dnia według kryterium czasowego. Dzień dzieli się na czas pracy oraz czas wolny. Czas pracy jest środkiem do osiągnięcia celu, który może zostać zrealizowany tylko w czasie wolnym. Oznacza to, że czas pracy połączony jest z uczuciem niechęci, w przeciwieństwie do czasu wolnego, z którym wiążą się pozytywne uczucia. Spędzanie czasu wolnego ma formę hobby, które ma charakter relaksujący (czytanie książek, oglądanie telewizji, piłka nożna itp.) lub też charakter ekspansywny, polegający na wykonywaniu określonej pracy (majsterkowanie, praca w ogrodzie, szycie itp.). Czas wolny charakteryzuje konsumpcja, wydaje się wtedy zarobione pieniądze. Model „rodziny pracowników” jest określane przez dorosłe osoby wykonujące pracę poza domem. Taki model może również reprezentować rodzina składająca się z męża utrzymującego rodzinę oraz żony zajmującej się domem, która posiada tzw. tożsamość gospodyni domowej.

II. SAMODZIELNOŚĆ: rodzina prowadząca własną firmę

Charakterystyczną cechą rodziny prowadzącej własną firmę jest ułożenie struktury dnia wokół zasady „pracy przez cały dzień”. Czas pracy i czas wolny są nierozłączne. Zdarza się, że taka rodzina nie ma czasu wolnego, szczególnie w sytuacji, gdy miejsce pracy leży w pobliżu miejsca zamieszkania. Przykładem realizacji tego modelu może być rodzina rolnika, który zajmuje się swoim inwentarzem również w dni świąteczne, bez względu na okoliczności. W podobnej sytuacji znajduje się rzemieślnik posiadający „biuro” w swoim mieszkaniu. W małej firmie rodzinnej zazwyczaj zatrudnieni są równocześnie mąż i żona.

III. KARIERA: rodzina nastawiona na karierę

Struktura życia rodziny oparta jest na zasadzie dzielącej życie na życie związane z pracą i życie prywatne. Te dwie sfery niekoniecznie dzieli kryterium czasowe. Utrzymujący rodzinę nie sprzedaje swojego czasu, lecz swoje umiejętności. Jest zatrudniany do realizacji określonych zadań. Dla osoby nastawionej na robienie kariery praca jest celem. Również wyobrażenie dobrego życia jest oparte na pełnym sukcesów życiu zawodowym. Żona powinna posiadać odpowiednie umiejętności, dzięki którym wspiera karierę męża.

Podsumowanie

Jeżeli małżeństwo ma modele życia i tożsamości, które są jednakowe lub się uzupełniają, możemy mówić o związku harmonijnym. W przeciwnym razie mamy do czynienia z nieuniknionym konfliktem. Doradca zawodowy interesuje się szczególnie polami możliwych konfliktów między pożądanym a realizowanym modelem życia klienta.

BLOK III ZATRUDNIENIE I WYKSZTAŁCENIE

Ćwiczenie

ASERTYWNOŚĆ

Ćwiczenie to powinno być poprzedzone wykładem teoretycznym dotyczącym teorii asertywności i zachowań asertywnych. Każdy człowiek ma prawo być sobą i wyrażać siebie (swoje uczucia, opinie, potrzeby) w kontaktach z innymi ludźmi, o ile nie czyni tego w sposób naruszający prawa innych osób, czyli czyni to ASERTYWNIE. Każdy ma również prawo

wyrażać i bronić swoich praw. Warto jednak pamiętać, że w przypadku, gdy rezygnujemy z wyrażania siebie, tym samym pozwalamy innym robić to za nas. Inni określają wówczas nasze prawa. Bardzo ważna dla wyrażania siebie i utrzymania właściwych relacji z innymi ludźmi jest umiejętność mówienia „nie”, czyli odmawiania. Ludzie bardzo często robią coś, czego nie chcą, bo nie potrafią odmawiać, boją się narazić innym i stracić ich sympatię. Asertywna odmowa jest uczciwym i stanowczym stwierdzeniem. Powinna ona zawierać słowo „nie” i informację o tym, jak zamierzamy postąpić. Krótkie wyjaśnienie pozwoli rozmówcy lepiej zrozumieć sytuację. Asertywna odmowa nie może zawierać pretensji ani usprawiedliwień.

PRZYKŁADY ZACHOWAŃ ASERTYWNYCH

- *umiem poprosić kogoś o pomoc,*
- *potrafię zaprotestować nie okazując zdenerwowania i niechęci, jeśli ktoś chce decydować za mnie, nie pytając mnie o zdanie,*
- *potrafię swobodnie i bez obaw wyrażać swoją opinię nawet wtedy, gdy wiem, że nie jest ona popularna,*
- *potrafię złożyć reklamację w sklepie lub w restauracji,*
- *umiem przyjąć zasłużoną krytykę,*
- *kiedy trzeba, umiem walczyć o swoje interesy.*

RÓŻNE TYPY REAKCJI

POSTAWA AGRESYWNA

- reaguje agresywnie, wybuchowo
- wzdycha, napusza się;
- chce wygrać wszystko, ze wszystkimi;
- broni się atakując;
- lubi prowokować konflikty;
- działa wykorzystując kompleks niższości innych;
- jest zawadiacki, zaczepny, pozbawiony taktu;
- jest arogancki.

POSTAWA ASERTYWNA

- zachowuje się odpowiednio do sytuacji;
- jest odpowiedzialny za siebie;
- lubi, gdy wszystko jest wyważone;
- zna swoje uczucia i potrzeby, może pójść na kompromis;
- nie obwinia innych;
- stawia warunki;
- jest otwarty i szczery;
- nie boi się porażek;
- działa biorąc pod uwagę swoje uczucia i wartości, respektuje uczucia innych;
- szczery, bezpośredni i komunikatywny;
- jest otwarty, zaangażowany;
- konstruktywny w dialogu;
- potrafi kreatywnie wyrażać uczucia językiem ciała.

POSTAWA PASYWNA

- jest zrezygnowany;
- niszczy samego siebie;
- odbiera siebie jako osobę o niskiej wartości;
- uważa, że jest niesprawiedliwie traktowany;
- zrzuca winę na innych;
- unika konfliktów, „nagina się”, płacze, trzęsie się;
- ma kompleks niższość

MOJA PIRAMIDA ASERTYWNOŚCI -

Każdy uczestnik kursu może stworzyć swoją własną piramidę asertywności (zał. 5).

Przykładowe sytuacje (tematy do dyskusji nt. asertywności)

POMIĘDZY OBCYMI

Jak reagujesz, gdy...

- jesteś niezadowolony z jedzenia, które Ci podano w restauracji?
- żałujesz, że coś kupiłeś i chciałbyś zwrotu pieniędzy?
- czekałeś bardzo długo w kolejce i nagle ktoś „wpycha się” przed Ciebie?

POMIĘDZY PRZYJACIÓLMI/W RODZINIE

Jak reagujesz, gdy...

- najchętniej nie pożyczałbyś książek, pieniędzy, płyt itp., ale jest Ci trochę wstyd, że się tak zachowujesz?
- irytuje Cię przyjaciel/przyjaciółka, członek rodziny, który zawsze się spóźnia?
- ktoś, kto jest Ci bliski zapomina o Twoich urodzinach albo o innej ważnej uroczystości?

W PRACY/SZKOLE

Jak reagujesz, gdy...

- jeden z Twoich kolegów obiecał Ci, że...
- chciałbyś odmówić **jednemu ze swoich kolegów...**
- Twój przełożony chwali Cię za wykonaną pracę?
- wydaje ci się, że Twój przełożony uważa, że wykonałeś źle poleczone Ci zadanie i czujesz się niepewnie?
- wydaje Ci się, że **Twoi koledzy...**
- wydaje Ci się, że **Twoi podwładni...**
- irytuje Cię, że Twój przełożony przychodzi za późno albo nie dotrzymuje umowy?
- irytuje Cię, że **jeden z Twoich kolegów...**
- irytuje Cię, że **jeden z Twoich podwładnych...**

Ćwiczenie

POZYTYWNY LIST

Cel

Ćwiczenie to służy podwyższeniu u uczestników kursu samooceny i uświadomieniu sobie przez nich swoich mocnych stron.

Instrukcja

Każdy uczestnik zajęć otrzymuje kopertę ze swoim imieniem. Wewnątrz znajdują się pozytywne strokes (miłe informacje, komplementy, inne słowne „upominki”) od pozostałych członków grupy. **Ten pozytywny list od grupy każdy uczestnik może otworzyć i przeczytać dopiero w domu.**

BLOK IV INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

Ćwiczenie

TEST: PROFIL ZAINTERESOWAŃ

Cel

Celem ćwiczenia jest lepsze samopoznanie uczestników.

Instrukcja

Uczestnicy otrzymują test zainteresowań (tabelę zał. 5)). W każdym polu tabeli umieszczono po dwa zawody. Zadaniem uczestnika kursu jest zdecydowanie, który z dwóch podanych w okienku zawodów wolałby wykonywać. W każdym ze 100 okienek należy dokonać wyboru, a wybrane zawody zaznaczyć (otoczyć kółkiem znak „□”, lub „Δ”).

Litery, którymi oznaczono wiersze i kolumny, dotyczą poszczególnych grup/dziedzin zawodowych:

Następnie należy podliczyć wyniki.

W pierwszej kolumnie (M) sumujemy zakreślone symbole „□” i dodajemy do nich zsumowane symbole „Δ” z pierwszego wiersza. Uzyskany wynik umieszczamy w kwadracie z prawej strony arkusza. Podobnie postępujemy z pozostałymi wierszami i kolumnami.

Otrzymane liczby należy przenieść do tabeli i wykreślić profil zainteresowań, najlepiej w postaci słupków.

117

Podsumowując wykonane ćwiczenie, prowadzący może zadać uczestnikom następujące pytania:

- Co zrobiłeś w życiu związanego ze swoimi zainteresowaniami?
- Co zdecydowało o charakterze wykonywanej przez Ciebie pracy?
- Czy Twoja praca ma związek z zainteresowaniami ujawnionymi w teście?
- Czy realizujesz w życiu swoje wartości czy wartości uznawane przez innych ludzi? Na kim się wzorujesz?

UWAGA! *Należy zwrócić uwagę na umiejętności związane z argumentowaniem przez uczestników swoich życiowych wyborów.*

Na podstawie wyników testu można poszczególnym osobom wskazać, jakie grupy zawodowe są w zasięgu ich zainteresowań.

Istnieje również możliwość umieszczenia profili zainteresowań poszczególnych osób na ścianie, aby wszyscy mieli do nich dostęp i mogli dzielić się swoimi uwagami i spostrzeżeniami.

Zaleca się, aby wyniki testu interpretować w kierunku skłonności i predyspozycji.

Ćwiczenie

LINIA ŻYCIA

Cel

Celem ćwiczenia jest nauczenie się korzystania ze swoich doświadczeń, wyrobienie nawyku spoglądania wstecz na swoje życie.

Instrukcja

Na dużym arkuszu papieru każdy uczestnik zajęć rysuje swoją linię życia.

Ma ona odzwierciedlać życie zawodowe i zdobywanie wykształcenia. Za pomocą następujących symboli oznacza się na linii ważne wydarzenia.

U – doświadczenia pozytywne

∩ – doświadczenia negatywne

– nauczenie się czegoś ważnego

s – stres (w zależności od nasilenia można zaznaczyć ss lub sss)

R – zdarzenia ryzykowne

V – gdy inni okazali pomoc w trudnej sytuacji

X – gdy nie było wyjścia i nie można było inaczej zareagować

Po narysowaniu linii uczestnicy w parach prezentują swoje rysunki, krótko komentując użyte symbole. Ci z uczestników, którzy wyrażą zgodę mogą zaprezentować swoją linię życia na forum grupy.

W rozwinięciu dyskusji mogą pomóc pytania:

– Co Twoja linia życia mówi o Twoim wykształceniu i życiu zawodowym?

– Czy zauważyłeś na niej coś zaskakującego?

– Które z doświadczeń zawodowych są dla Ciebie najważniejsze?

– W jakim stopniu Twoje ważne decyzje życiowe były podejmowane samodzielnie?

– Jakie sytuacje są charakterystyczne dla Twoich pozytywnych i negatywnych doświadczeń zawodowych?

– Czego nauczyłeś się ze swoich pozytywnych i negatywnych doświadczeń?

W ostatniej fazie ćwiczenia uczestnicy otrzymują czas, który mają poświęcić na własne przemyślenia związane z linią życia. Na kartce wynotowują doświadczenia, z których mogą skorzystać w przyszłości oraz takie, których chcieliby uniknąć.

Na zakończenie prosimy uczestników o wypisanie pomysłów dotyczących tego, co chcieliby robić w przyszłości.

BLOK V EWALUACJA

Na zakończenie kursu zadaniem uczestników jest jego ocena. Powinna ona być zarówno ustna, jak i pisemna. Można wykorzystać do tego celu ćwiczenie „lusterko wsteczne” oraz odwołać się do ćwiczenia „samospelniająca się przepowiednia”. Oceniając kurs, uczestnicy powinni wziąć pod uwagę: treść kursu, osobę wykładowcy, innych uczestników oraz samego siebie.

Ocena pisemna może wyglądać w następujący sposób:

Uczestnicy szkolenia otrzymują czerwony i zielony arkusz papieru. Na arkuszu zielonym wypisują wszystkie pozytywne doświadczenia, jakie spotkały ich podczas trwania kursu. Na arkuszu czerwonym wypisują doświadczenia negatywne. Zanim arkusze z oceną zostaną oddane osobie prowadzącej kurs, wszyscy uczestnicy powinni ocenić kurs ustnie.

UWAGA! *Jeśli sytuacja tego wymaga, ocena kursu może być przygotowywana w podgrupach.*

Wypełnienie

Proponuje się zorganizowanie spotkania uczestników po miesiącu od zakończenia kursu. Datę należy ustalić wcześniej z grupą. Następnie powinno się do każdej osoby wysłać zaproszenie oraz prosić o potwierdzenie przybycia na spotkanie.

Pytania pomocnicze do zajęć:

Miesiąc temu opracowałeś swój plan działania.

Przeczytaj go teraz i przemyśl, w jaki sposób upłynął Ci ostatni miesiąc.

1. Które z zaplanowanych działań udało Ci się zrealizować?
2. Co lub kto pomógł Ci w tych działaniach?
3. Kto lub co hamowało Twoje działania?
4. Które działania Ci się nie powiodły?
5. Co było tego powodem (przyczyny zewnętrzne i wewnętrzne)?
6. Z czego jesteś zadowolony przy realizowaniu Twojego planu działania?
7. Z czego jesteś mniej zadowolony?
8. Co zrobiłbyś inaczej?
9. Jakie są Twoje propozycje zmian w planie działania?
10. Czy potrzebna jest Ci pomoc i wsparcie?
11. Jeśli tak, to jaka i od kogo?

Kolejne spotkania z uczestnikami zajęć ustala się indywidualnie.

UWAGA! *Wypełnienie nie może mieć charakteru kontrolnego, ma ono mobilizować uczestników kursu do samodzielnego działania.*