

Agnieszka Zembrzuska

Dolnośląska Szkoła Wyższa

Nowe narzędzie metodyczno-diagnostyczne *Kalejdoskop Kariery* – zastosowanie w procesie wspierania osób młodych w świecie naznaczonym zmianami

W codziennej pracy doradcy zawodowego często wykorzystywane są różnego rodzaju narzędzia, oparte na różnych założeniach teoretycznych i nawiązujące do wielu szkół psychologicznych czy pedagogicznych. Część z nich z czasem przestaje jednak być adekwatna do oczekiwań współczesnego klienta, szczególnie jeśli była tworzona w innym kontekście historycznym, politycznym czy kulturowym. Zmiany w otaczającym świecie oraz, konkretniej, na rynku zatrudnienia wymuszają zmiany stylu pracy doradcy z osobami radzącymi się, zmiany tego, co mogą im zaoferować i całego procesu doradczego. Stąd pojawia się potrzeba sięgania do nowych koncepcji teoretycznych, poszerzania spektrum dostępnych narzędzi i tworzenia takich, które będą ułatwiała pracę doradcą, a przede wszystkim, będą nie tylko służyły postawieniu diagnozy cech osobowości klienta, ale także wspomagały wzajemne porozumienie uczestników procesu poradniczego. Szczególnie istotne jest to wówczas, gdy klientami są ludzie młodzi, którzy stają wobec konieczności podejmowania ważnych decyzji życiowych, zarówno edukacyjnych, jak i zawodowych. Nie sposób jednak ich wspierać bez wcześniejszego umożliwienia im poznania własnych predyspozycji i zainteresowań zawodowych.

Takimi założeniami kierowały się autorki kompleksowego narzędzia *Kalejdoskop Kariery*, które powstało w latach 2014–2015 jako efekt projektu „Nowoczesne rozwiązania w doradztwie zawodowym”. Projekt był finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Poddziałanie 3.4.3 Upowszechnianie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe, Priorytet III „Wysoka jakość systemu oświaty”, Program Operacyjny Kapitał Ludzki). Projektodawcą była Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego oraz firma heapmail Internet Solutions sp. z o.o.. Instytucją pośredniczącą zaś był Ośrodek Rozwoju Edukacji, który wspierał równocześnie kilkanaście podobnych projektów na terenie kraju. Do realizacji projektu zaproszono zespół specjalistów, który stworzył

narzędzie metodyczno-diagnostyczne, służące bilansowaniu kompetencji i aktywizowaniu uczniów i osób dorosłych w planowaniu kariery¹. Ma być ono pomocne doradcom zawodu oraz nauczycielom pełniącym rolę doradców zawodu, pracującym z uczniami powyżej 13. roku życia (w tym ze słuchaczami szkół dla dorosłych) oraz z uczniami z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim.

Autorki zrezygnowały z proponowania tradycyjnych pomiarów i podjęły próbę wzbogacenia warsztatu pracy doradcy o narzędzia „miękkie”, znane z badań jakościowych i wpisujące się w koncepcję *life design* (Savickas i in., 2009). Inspiracje teoretyczne dla *Kalejdoskopu Kariery* stanowiły zaś: teoria społecznego uczenia się w procesie podejmowania decyzji i koncepcja uczenia się ze szczęśliwych zbiegów okoliczności – obie autorstwa Johna Krumboltza (1981, 2009, 2014), a także koncepcja antykariery Ricka Jarowa (1999)². Ponieważ ważny był tu nie tylko kontekst społecznego uczenia się, ale również biograficzny wymiar tego procesu, sięgnięto również po metodę biograficzną, opisywaną przez Fritza Schützego (1983, 2012) i Petera Alheita (2002), a także wykorzystano koncepcję poradnictwa skoncentrowanego na kliencie Carla Rogersa (1951, 2002). Punktem wyjścia w budowaniu narzędzia stało się – jak widać – kilka na pierwszy rzut oka przeciwstawnych, jednak dostosowanych do finalnych celów projektu koncepcji teoretycznych, które z jednej strony zakorzenione są w psychologii poznawczej, akcentującej uczenie się człowieka w określonym otoczeniu, z drugiej zaś wyrastają z interpretatywnego (humanistycznego) nurtu badań społecznych, odwołującego się przede wszystkim do kategorii rozumienia siebie i drugiego człowieka, jako warunków wstępnych wszelkiej zmiany i działań praktycznych. W założeniu narzędzie *Kalejdoskop Kariery* z jednej strony wskazuje na wielość możliwych rozwiązań w planowaniu przyszłości edukacyjno-zawodowej osób powyżej 13. roku życia, z drugiej zaś uwzględnia nieprzewidywalność rzeczywistości.

Zamierzeniem autorek było stworzenie narzędzia zorientowanego na wspieranie kompleksowego i holistycznego rozpoznawania gotowości do podejmowania decyzji dotyczących kariery zarówno przez samego klienta, jak i doradcę. Wykorzystanie narzędzia miało uczynić proces podejmowania kolejnych decyzji zawodowych i pozazawodowych naturalną i integralną częścią biografii zawodowej klienta poprzez motywowanie go do samoanalizy, wzmacnianie poczucia wartości, otwieranie na nowe informacje, rozwijanie twórczego działania, budzenie refleksji oraz inspirowanie do działań, w tym przedsięwziętych. W założeniu narzędzie ma

¹ Były to badaczki i praktycy specjalizujący się w poradnictwie zawodowym: Monika Siurdyban – doradczynie kariery i coach ICF (koordynatorka zespołu), Joanna Minta z Dolnośląskiej Szkoły Wyższej (ekspertka ds. informacji zawodowej), Daria Zielińska-Pękał z Uniwersytetu Zielonogórskiego (ekspertka ds. metodyki grupowej), Agnieszka Zembrzuska z Dolnośląskiej Szkoły Wyższej (ekspertka ds. wywiadów), Anna Szczepińska psycholog i doradca (ekspertka ds. adaptacji narzędzia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną).

² Na etapie przygotowywania projektu pomysłodawcą wykorzystania koncepcji Jarowa był Marcin Szumigraj z Uniwersytetu Zielonogórskiego.

bowiem charakter „procesualny”, tzn. powinno być włączone w cały proces edukacyjny i wykorzystywane w pracy doradców zawodowych z indywidualnym klientem lub z grupą osób.

Kalejdoskop Kariery składa się z:

- ◆ dyspozycji do prowadzenia wywiadów indywidualnych,
- ◆ scenariuszy zajęć grupowych wraz z kartami autodiagnozy,
- ◆ 26 kart dyskusyjnych *JobBox*,
- ◆ gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*,
- ◆ cyklu 194 filmów o zawodach pt. *Zawodowi Zawodowcy*.

Podobnie jak w kalejdoskopie, wymienione „składniki” mogą być wykorzystane wszystkie na raz lub – w zależności od potrzeb – każdy z nich może być użyty oddzielnie, i wówczas będzie służył jako materiał metodyczny. Jeśli natomiast zamierzano by użyć narzędzia w celach diagnostycznych, to wówczas powinno być zastosowane w całości. Dyspozycje do prowadzenia wywiadów, scenariusze zajęć grupowych z kartami autodiagnozy, karty dyskusyjne *JobBox* oraz materiały do gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych* oraz informacje o cyklu filmów o zawodach (wymienionych w aktualnej Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego) *Zawodowi Zawodowcy* – wszystkie te elementy znajdują się w dwóch częściach wydanego drukiem *Poradnika metodycznego Kalejdoskop Kariery* (2016). Filmy o zawodach oraz gra multimedialna dostępne są on-line na stronie ORE. Sam poradnik również jest dostępny w wersji elektronicznej (dokument PDF)³.

Część 1 Poradnika złożona jest z czterech zestawów pytań i zadań do wykorzystania w wywiadach indywidualnych z klientem (uczniem gimnazjum, szkoły ponadgimnazjalnej, uczniem z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim oraz słuchaczem szkoły dla dorosłych). Uwzględnienie zróżnicowania wiekowego odbiorców (uczniów i słuchaczy wszystkich klas poszczególnych szkół) ma umożliwić monitorowanie przebiegu ich rozwoju w trakcie nauki. Na podstawie autodiagnozy przeprowadzonej podczas zajęć grupowych ze słuchaczami szkoły dla dorosłych istnieje możliwość opracowania w ramach spotkań indywidualnych życiorysu zawodowego, portfolio czy suplementu Europass. Wynikiem autodiagnozy prowadzonej w trakcie warsztatów i wywiadów powinien być raport zawierający bilans kompetencji uczennicy/ucznia (słuchaczki/słuchacza), który powinien zostać omówiony na zakończenie spotkań indywidualnych.

Część 2 Poradnika zawiera materiały metodyczne i karty autodiagnozy zastosowane w zajęciach grupowych z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Są tu również cztery różne zestawy ćwiczeń do zajęć warsztatowych, dostosowane

³ Narzędzie dostępne jest pod następującymi adresami internetowymi: <https://zasobyip2.ore.edu.pl/> – strona ORE, w polu „Wyszukaj produkt” należy wpisać nazwę projektu, czyli „Nowoczesne narzędzia w doradztwie zawodowym” (wszystkie elementy narzędzia); <http://www.ore.krzyzowa.org.pl/produkt/3> lub <http://www.ore.hm.pl/produkt/6> (elementy narzędzia oprócz filmów).

do odpowiedniej grupy odbiorców oraz 26 kart wraz z instrukcją ich wykorzystania. W tej części *Poradnika*, proponując zadania, zastosowano m.in. techniki projekcyjne, techniki plastyczne, analizy przypadków, techniki wzmacniające krytyczne myślenie, a także gry (w tym grę w wersji papierowej *Jak w kalejdoskopie* oraz multimedialną *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*).

Celem każdego z czterech zestawów scenariuszy do zajęć z zakresu doradztwa grupowego (przystosowanych dla wszystkich grup odbiorców) jest nie tylko wspomaganie procesu autodiagnozy posiadanych zasobów, ale przede wszystkim rozwijanie umiejętności. Z punktu widzenia przyjętych podstaw teoretycznych są to: umiejętności postrzegania i analizy rzeczywistości, podejmowania decyzji w zmieniającym się otoczeniu, umiejętności twórczych i organizacyjnych, jak również umiejętności praktycznych i przedsiębiorczych, ważnych ze względu na aktualne wymagania świata pracy. Warto wspomnieć, że zarówno dyspozycje do wywiadów indywidualnych, jak i scenariusze zajęć grupowych ustrukturyzowane zostały wokół następujących obszarów:

- ♦ obszar I – zasoby osobiste, rodzinne i środowiskowe,
- ♦ obszar II – ścieżki edukacyjne i zawodowe,
- ♦ obszar III – strategie radzenia sobie ze zmianą.

Taki wybór obszarów, wokół których autorki zbudowały poszczególne ćwiczenia grupowe lub dyspozycje do wywiadów indywidualnych, uwzględniał również wagę uczenia się w danym środowisku, zakorzenienie procesów uczenia się w czasie (aspekt biograficzności) oraz konieczność stawiania czoła wyzwaniom. Poszczególne ćwiczenia zatem albo zmierzają do rozpoznania zasobów danej osoby, albo nawiązują do doświadczeń biograficznych, albo pozwalają zbadać, jak dana osoba radzi sobie w sytuacji niespodziewanej zmiany.

Karty dyskusyjne *JobBox* stanowią zestaw 26 kart, z czego 25 przedstawia typowych wykonawców wywodzących się z 22 grup zawodowych (zgodnie z Klasyfikacją Zawodów Szkolnictwa Zawodowego). Jedna dodatkowa karta, tzw. Joker, służy do nakreślenia profilu wyobrażanego zawodu, który nie znalazł się na żadnej karcie. Karty mogą być wykorzystane w pracy doradcy/nauczyciela przy prowadzeniu wywiadów, zajęć grupowych oraz projekcji filmów i posiadają instrukcję wyjaśniającą sposoby ich włączenia do pracy z uczniem czy słuchaczem (opracowano kilkanaście wariantów wykorzystania kart).

Gra multimedialna *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych* służyć ma wspomaganie procesu poznawania siebie i określania predyspozycji, zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych, syntezy informacji o sobie oraz umożliwieniu wirtualnego wyobrażenia siebie w rolach zawodowych. Reguły gry wymagają wykorzystania kompetencji nabywanych nie tylko w toku edukacji formalnej i pozaformalnej, ale również nieformalnej (np. radzenia sobie w nieprzewidywalnymi sytuacjami życiowymi). Gra ma wersję elektroniczną i papierową pt. *Jak w kalejdoskopie* i znajduje się w czterech scenariuszach zajęć

grupowych dla każdego typu szkoły (*Poradnik*, cz. 2). Do gry multimedialnej przygotowana została również instrukcja z propozycjami wykorzystania jej podczas zajęć indywidualnych i grupowych z uczniami/słuchaczami.

Cykl 194 filmów *Zawodowi Zawodowcy* przedstawia zawody z aktualnej „Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego”. Przykładowy film trwa od 8 do 10 minut i przedstawia bohatera wykonującego dany zawód oraz jego drogę dojścia do niego, akcentując znaczenie doświadczenia życiowego, posiadanych zasobów i umiejętności, a także sposobów wykorzystywania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych kluczowych w danym zawodzie i określonych w Krajowych Ramach Kwalifikacji. W filmach przedstawione zostały zarówno klasyczne, jak i niestandardowe drogi dojścia do określonych profesji, uwzględniające rolę przypadkowych oraz nieplanowanych zdarzeń. Do filmów również opracowana została instrukcja wyjaśniająca sposób ich wykorzystania podczas poszczególnych zajęć.

Kalejdoskop Kariery trafił już do wielu odbiorców. Wiosną 2015 roku we wszystkich województwach odbyły się szkolenia doradców zawodu na temat stosowania tego narzędzia. W szkoleniach prowadzonych przez autorki uczestniczyło łącznie ponad 250 osób. Ponowna okazja do jego zaprezentowania miała miejsce jesienią 2016 roku, w ramach dwóch konferencji organizowanych przez Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie i Poznaniu pt. „Nowe narzędzia diagnostyczne i materiały metodyczne wspomagające rozpoznawanie zainteresowań zawodowych i predyspozycji zawodowych uczniów”. Z rozmów podczas tych ostatnich spotkań wynika, że narzędzie jest już stosowane przez doradców. Biorąc pod uwagę typowe warunki pracy w szkołach (bardzo ograniczony czas na spotkania z uczniami), raczej wykorzystywane są wybrane części narzędzia, niż realizowany kompleksowo cały cykl warsztatów i potem cykl rozmów indywidualnych z wykorzystaniem ćwiczeń, gier, kart dyskusyjnych i filmów. Mimo takich organizacyjnych niedogodności, informacje zwrotne o *Kalejdoskopie Kariery* są pozytywne. Autorkom pozostaje zatem mieć nadzieję, że rezultat ich pracy będzie wsparciem dla doradców pracujących z młodymi ludźmi w świecie naznaczonym ciągłymi zmianami i wyzwaniami.

Bibliografia

- Alheit, P. (2002). Wywiad narracyjny. *Człowiek – Teraźniejszość – Edukacja*, 2 (18), s. 105–107.
- Jarow, R. (1999). *Antykariera. W poszukiwaniu pracy życia*, przeł. J. P. Listwan. Łódź: Nowy Marketing.
- Krumboltz, J.D. (1981). A social learning theory of career decision-making. W: D.H. Montrose, C.J. Shinkman (Eds.), *Career Development in the 1980's: Theory and Practice*, Springfield – Illinois: Charles C. Thomas.
- Krumboltz, J.D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 2 (17), 135–154.

- Levin, A.S., Krumboltz, J.D. (2014). *Szczęście to nie przypadek*, przeł. Piotr Bucki. Sopot: Funky Books.
- Minta, J., Siurdyban, M., Szczepińska, A., Zembrzuska, A., Zielińska-Pękał, D. (2015). *Poradnik metodyczny Kalejdoskop Kariery*, cz. 1 i 2. Grodziszczce: Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego.
- Rogers, C. (2002). *O stawianiu się osobą*, przeł. M. Karpiński. Poznań: Rebis.
- Rogers, C. (1951). *Client-Centered Theraphy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Savickas M. L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J-P., Duarte M. E., Guichard J., Soresi S., Van Esbroeck R., & Van Vianen A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 75/3, s. 239–250.
- Schütze, F. (1983). Prozeßstrukturen des Lebensablaufs. W: J. Matthes, A. Pfeifenberger, M. Stosberg (red.), *Biographie in handlungswissenschaftlicher Perspektive* Nürnberg: Verlag der Nürnberger Forschungsvereinigung, s. 67–156.
- Schütze, F. (2012). Analiza biograficzna ugruntowana empirycznie w autobiograficznym wywiadzie narracyjnym. W: K. Kaźmierska (red.), *Metoda biograficzna w socjologii. Antologia tekstów*. Kraków: NOMOS, s. 141-276.

Internet

- <https://zasobyip2.ore.edu.pl/> – strona Ośrodka Rozwoju Edukacji. Pobrane marca 2017.
- <http://www.ore.krzyzowa.org.pl/produkty/3> – strona Fundacji „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego. Pobrane 4 marca 2017.
- <http://www.ore.hm.pl/produkty/6> – strona firmy heapmail Internet Solutions sp. z o.o. Pobrane 4 marca 2017.