



Erasmus+



MODUŁ 6

Wprowadzenie do doradztwa 50+

Przegląd

1. Wprowadzenie (z ćwiczeniem 1).
2. Doradztwo
Eksursus: Doradztwo w HR (z ćwiczeniem 2).
3. Doradca (z ćwiczeniem 3).
4. Osoba uzyskująca doradztwo.
5. Refleksja dot. Doradztwa.
6. Ewaluacja doradztwa.
7. Ćwiczenie 4.

Cele nauczania

Pod koniec tego kursu będziesz w stanie stworzyć całościowy i zorientowany na popyt proces poradnictwa dla osób w wieku powyżej 50 lat.

Dowiesz się, jak wykorzystać:

- Przykłady najlepszych i najgorszych praktyk oraz kryteria pozytywnych i negatywnych wpływów na procesy doradztwa w praktyce.
- Najważniejsze teorie poradnictwa dotyczące użyteczności – w praktyce.
- Kluczowe elementy (np. negocjacje kontraktowe) procesu doradczego z holistycznego punktu widzenia.
- Niektóre aspekty konsultacji i procesów doradczych.
- Indywidualne konsultacje w zakresie doradztwa zawodowego i przejściowego w oparciu o odpowiednie teorie doradcze z uwzględnieniem osobistych doświadczeń i potrzeb klienta.

Ćwiczenie wprowadzające 1

Nie chcę tu
być.

To nie mój
problem!

Ćwiczenie wprowadzające 1

Ćwiczenie 1.

Praca samodzielna (10 min)

- Czym jest dla ciebie doradztwo?
- Jakie są cele doradztwa?
- Przemyśl kluczowe elementy i etapy doradztwa!
- CEL: ustalenie wspólnej interpretacji poradnictwa

Ćwiczenie wprowadzające 1.

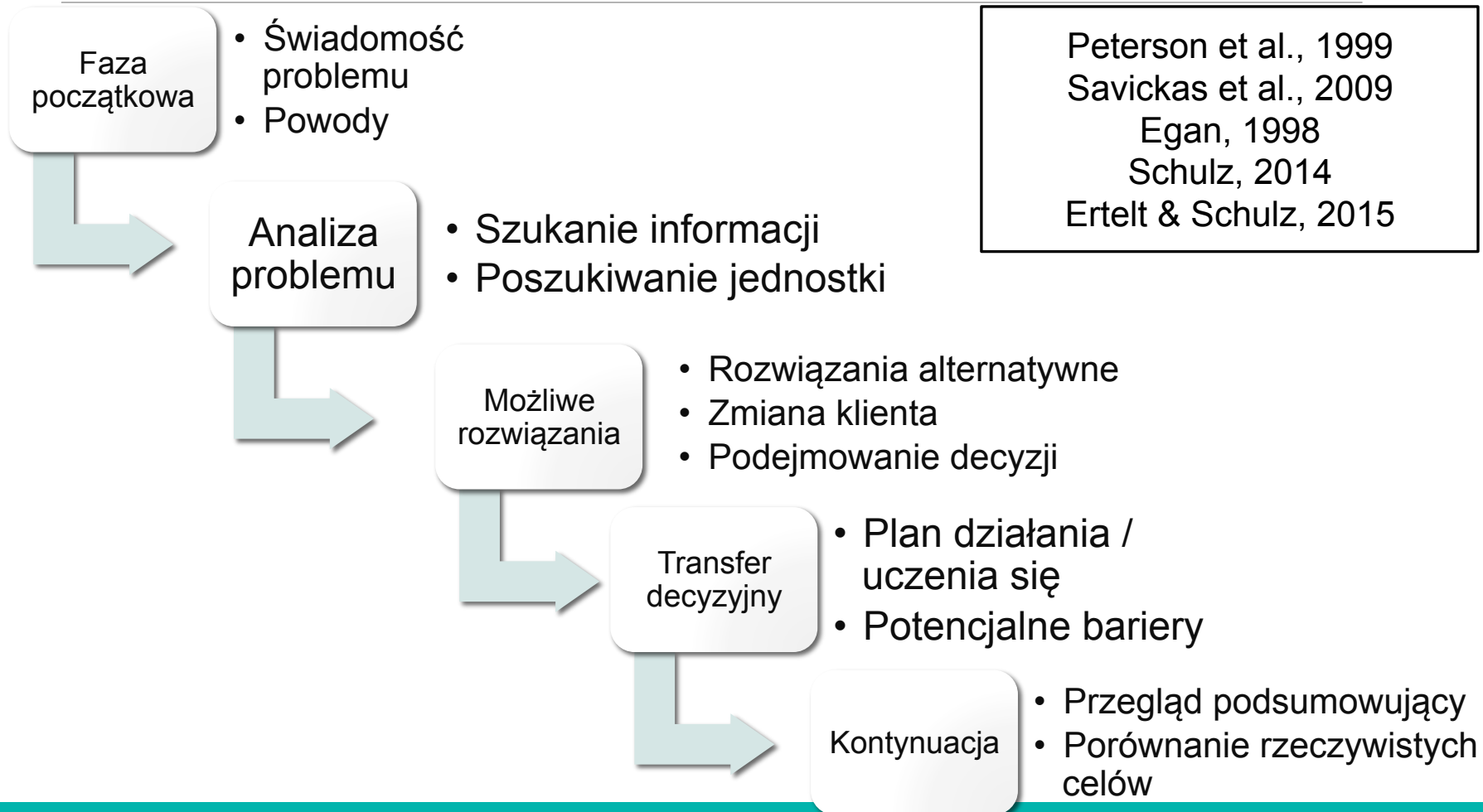
Ćwiczenie 1. Omówienie wyników

2. Doradztwo

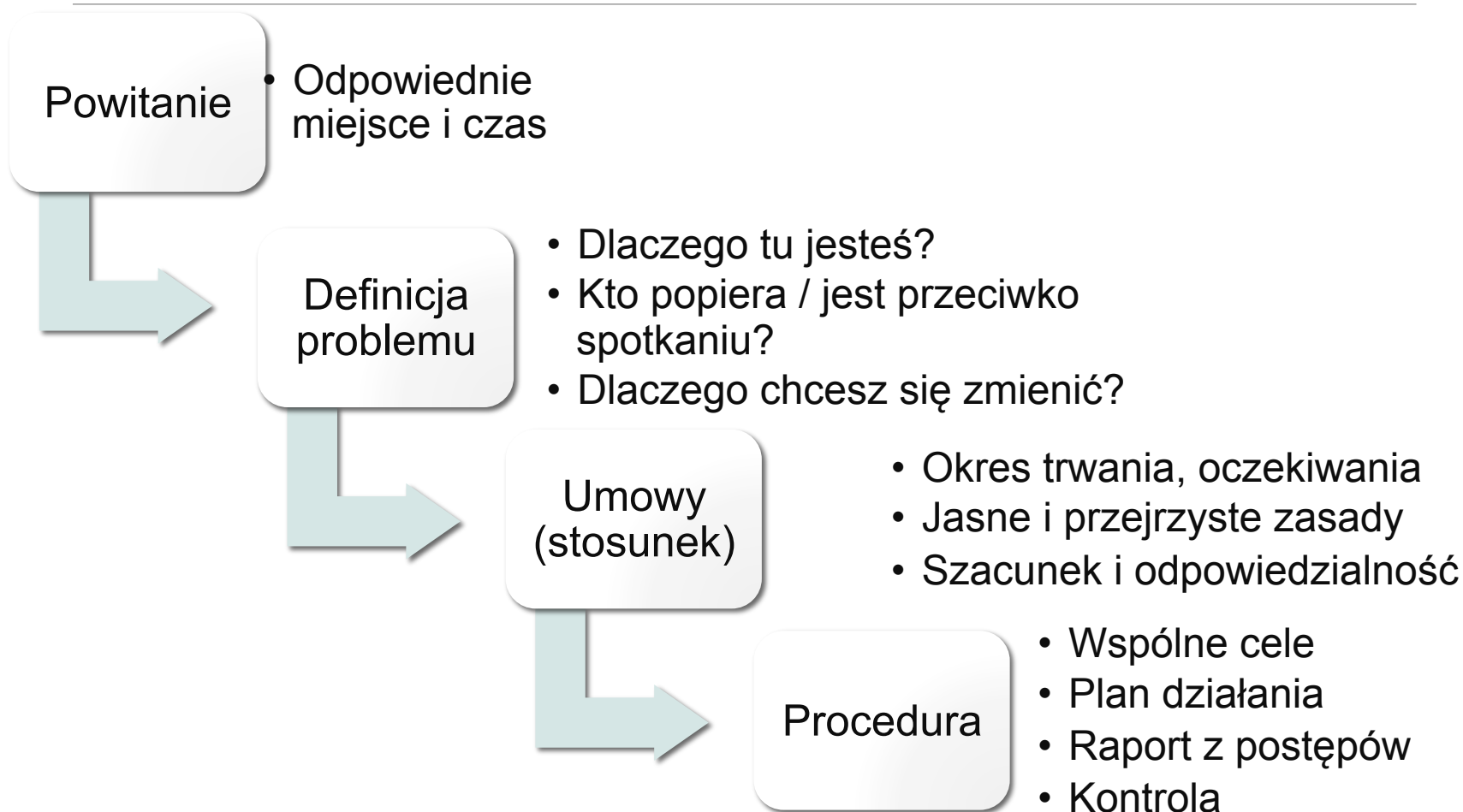
- Doradztwo powinno być przez całe życie, holistyczne, kontekstualne i zapobiegawcze
- Pomyślne starzenie się:
 - Stymulacja intelektualna + nabycie nowych umiejętności
 - Utrzymanie aktywnego i niezależnego stylu życia
 - Znaczący wkład poprzez działania, np. praca, wolontariat itp.

Savickas et al., 2009
Kerz, Teufel & Dinman, 2013

2. Doradztwo: Teorie



2. Doradztwo: Procedura



2. Ekskursus – Doradztwo w HR

Ćwiczenie 2. Czy poradnictwo postępuje zgodnie z taką procedurą w HR?

- Jako doradcy personalnemu, doradztwo służy dostosowaniu wartości i celów pracownika i przedsiębiorstwa.
- Jako doradca robisz coś podobnego? Jeśli nie, czy zrobiłbyś coś podobnego?
- Uzupełnij tabele!

	Cele pracownika	Równoważne cele przedsiębiorstwa?	Jak wspierać cele?
1.			
2.			
3.			

2. Doradztwo: Podejścia

Orientacja na rozwiązania



- ☐ Skupienie się na teraźniejszości
- ☐ Własne wyznaczanie celów
- ☐ Rozwiązanie jest kluczowe
- ☐ Problemy są normą
- ☐ Doradca motywuje

Podejście systemowe



- ☐ Terapia rodzinna
- ☐ Sieci społecznościowe
- ☐ Zewnętrzne prowokowanie
- ☐ Zmiana indywidualna

Orientacja na zasoby



- ☐ Potencjał cech indywidualnych
- ☐ Nadzieja, kompetencje
- ☐ Stres -cechy ind. i brak / strata
- ☐ Klient jako ekspert
- ☐ Identyfikacja i szkolenie
- ☐ Doradztwo stabilizuje bezpieczeństwo

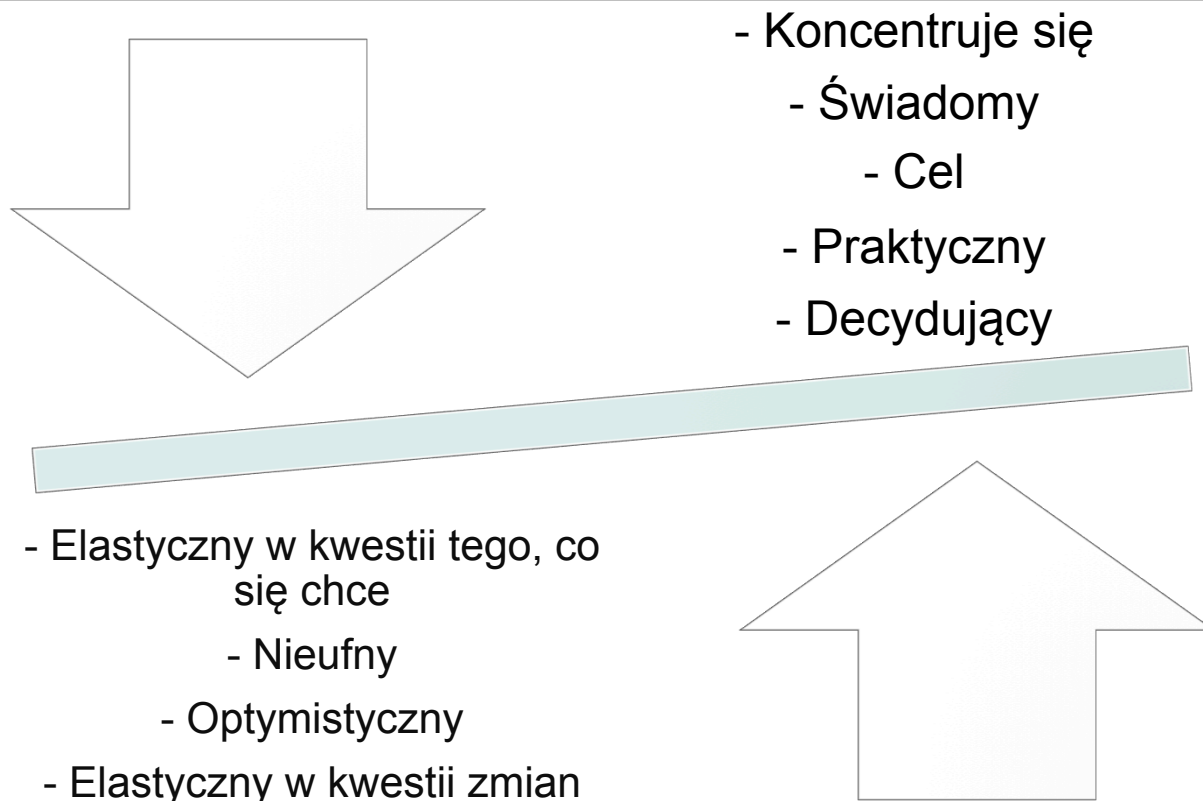
Orientacja na klienta



- ☐ Promowanie własnego wizerunku i ideału
- ☐ Rozwój
- ☐ Adekwatne postawy
- ☐ Szczerłość, otwartość i empatia
- ☐ Nieograniczone uznanie

Mosberger, Schneeweis & Steiner, 2012; Schlippe & Schweitzer, 2007; Beushausen, 2010; Egan 1998, Finke, 2004

2. Doradztwo: Paradoks



Gelatt, 1991 from Schulz, 2014

2. Doradztwo: Interwencje I

Standardy

- Aktywne słuchanie, rozumienie i odpowiadanie

Wyjaśnienie

- Pytanie przeciwstawne
- Parafrazowanie
- wizualizacja = rysuj, maluj, spraw, by był widoczny w inny sposób

Zmiana perspektywy klienta

- Pytania okólne (prowokujące pytania)
- Odgrywanie ról (opowiedz historię z innym narratorem)

Informacja zwrotna

- Poprawianie samooceny

Knoll, 2008

2. Doradztwo: Interwencje II

Ocena uczuć

- Skala pytań (W skali od 1 do 10, jak oceniasz...)
- Ma na celu przedstawić postęp lub usprawnienie

Skomplikowane problemy

- Pytanie hipotetyczne
(wyobrażenia skupiona na przyszłości dla procesów rozwiązań jest miejscem zaczepienia)
- Pytanie cud
(Wyobraź sobie, że budzisz się jutro i wszystko jest w porządku. Co byłoby inne?)

Sytuacje w martwym punkcie

- Pytanie odpornościowe
(Pytania o już opanowane sytuacje, o kluczowe czynniki sukcesu i umiejętności)

Knoll, 2008

2. Doradztwo: Podsumowanie



Berne, 1966; Egan, 1998; Peterson et al., 1999; Katsarov et al., 2014

3. Osoba korzystająca z doradztwa

- Ponowne rozważenie celów pracownika 50+
- Funkcje poznawcze osób starszych funkcjonują inaczej ze względu na:
 - Inny proces socjalizacji
 - Coraz więcej doświadczeń, np. ICT
 - Umiejscowienie kontroli
 - Mechanizmy kontroli funkcji poznawczych

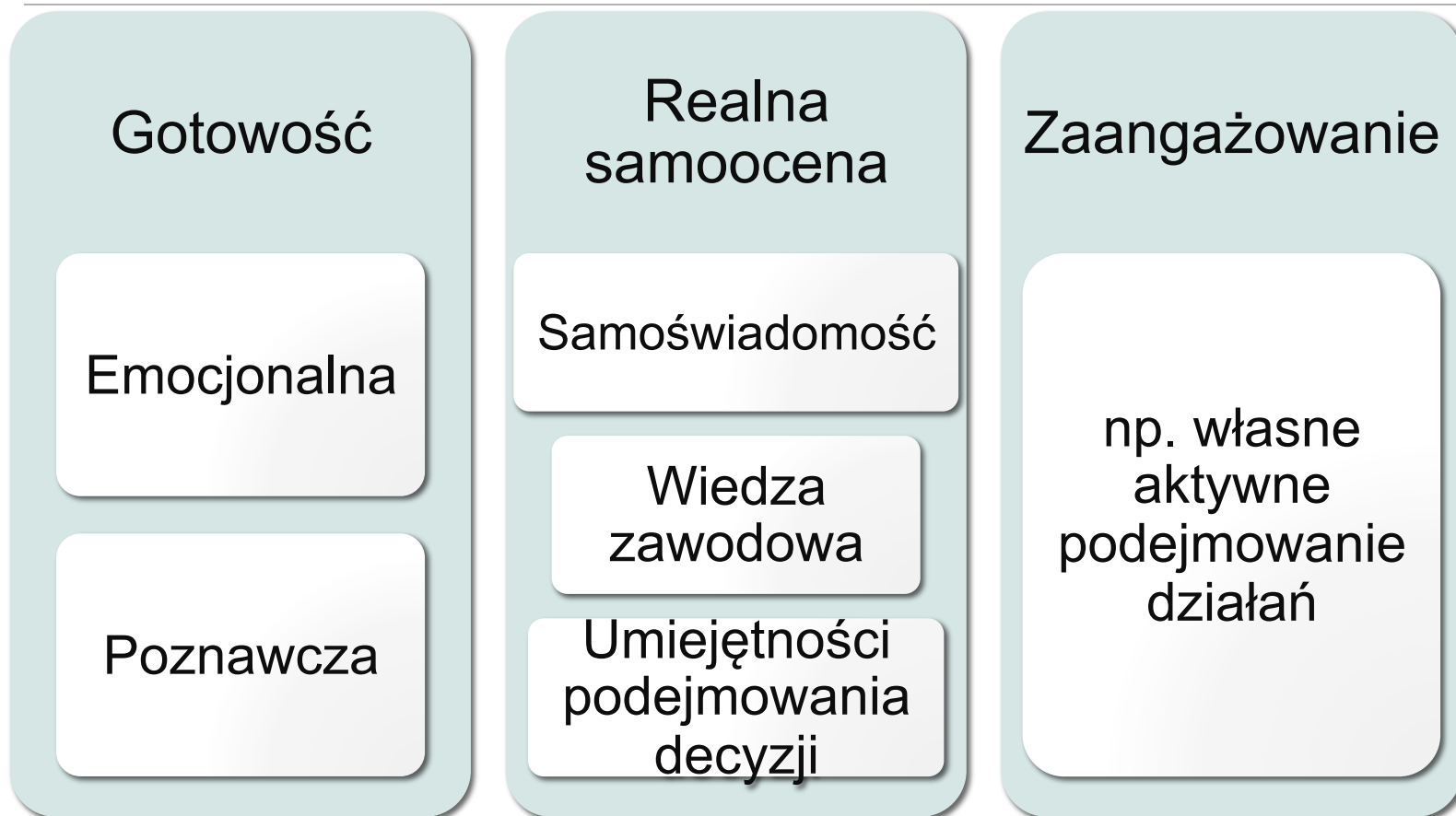
Artistico et al., 2003;
Ng & Feldmann, 2008;
FitzGerald et al., 2017

3. Osoba korzystająca z doradztwa

- Samoświadomość
 - o własnym wykształceniu, kompetencjach, celach życiowych i rolach
 - samoocena
- Wiedza zawodowa
 - wiedza o zadaniach w pracy
 - wiedza o przyszłych celach zawodowych
- Umiejętności podejmowania decyzji
 - świadomość problemu i przyczyn
 - szukanie informacji
 - rozważenie alternatyw
 - decyzja i zobowiązanie
 - ocena

Peterson et
al., 1999

3. Osoba korzystająca z doradztwa: Podsumowanie



Peterson et al., 1999; Schulz, 2014; Hirschi, 2014

4. Doradca

- Definicja wg projektu:

Doradca to osoba, która przekazuje informacje i doradza klientowi biorąc pod uwagę jego indywidualne potrzeby. Doradca wspiera klienta w procesie tranzycji (przejścia na emeryturę) poprzez zmiany w miejscu pracy, przesunięcia na inne stanowisko, przejścia do bezrobocia lub na emeryturę, oraz prowadzi klienta do nowych aktywności lub prac, w tym dopasowywania pracy i mediacji.

4. Doradca

Ćwiczenie 3 .

Wyobraź sobie idealnego doradcę / praktyka HR (10 min.):

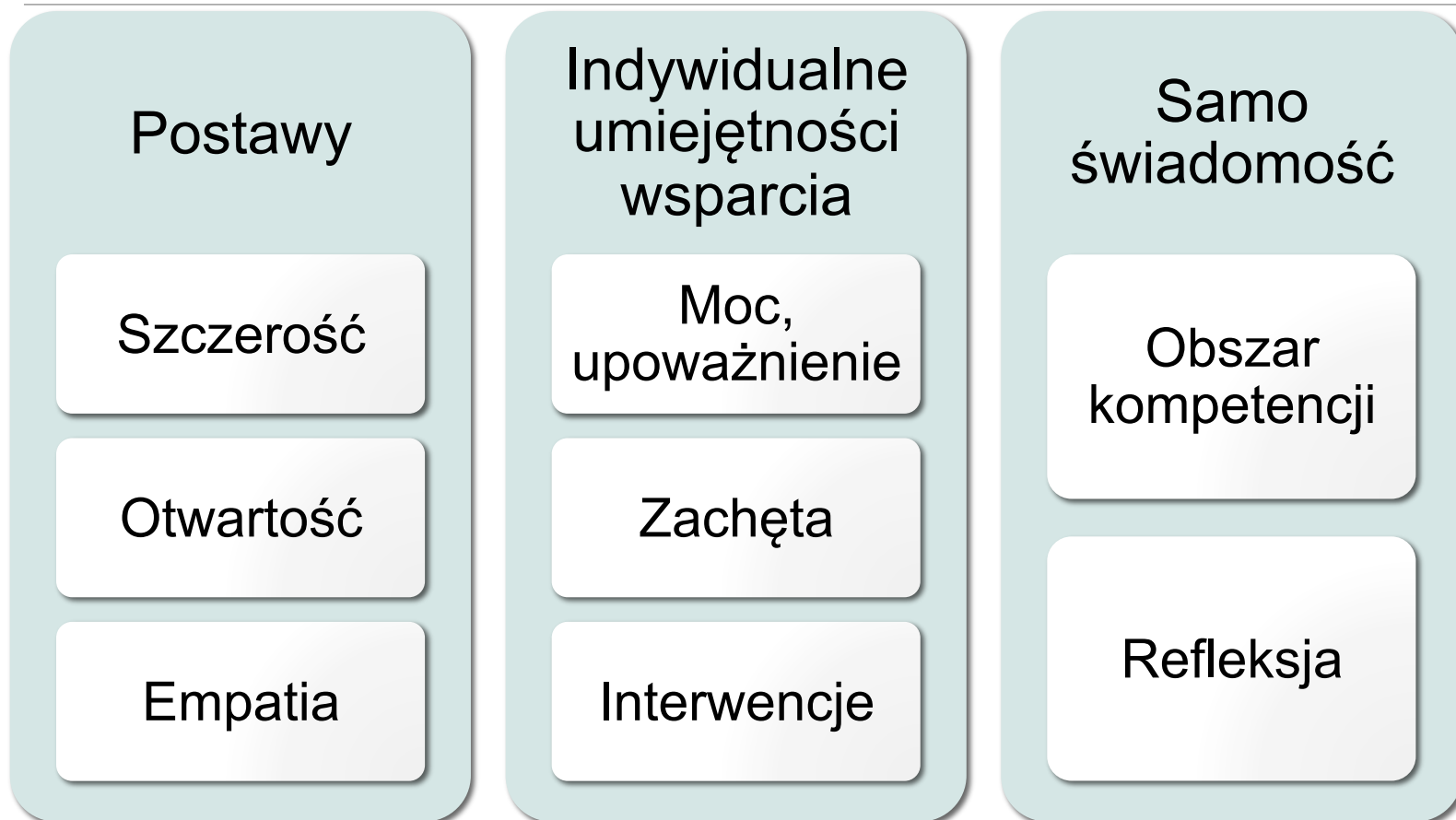
- Ćwiczenia dla HR: Wyobraź sobie idealnego doradcę i opisz, jego/jej główne cechy, umiejętności i postawy!
- Ćwiczenie dla doradców: Wyobraź sobie idealnego doradcę i opisz jego/jej główne cechy, umiejętności i postawy!
- Podsumuj wspólne umiejętności i postawy doradcze.

4. Doradca

Ćwiczenie 3. Wyniki pracy grupowej

Imię, wiek, pochodzenie	Najważniejsze ze zadania / częste problemy i prośby	Najczęściej stosowane metody i interwencje doradcze	Postawy	Umiejętności

4. Doradca: Podsumowanie



Egan, 1998; Peterson et al., 1999 & Bandura, 2009; Greif, 2008

4. Doradca

Zapamiętaj:

<https://www.youtube.com/watch?v=ubNF9QNEQLA>

- Postrzeganie jest indywidualne i subiektywne
- Wpływa na nie socjalizacja, język ojczysty, doświadczenia itp.
- Doradcy i osoby, które uzyskują poradę to osoby indywidualne

Egan, 1998; Greif 2008

5. Refleksja nad doradztwem

- Teoria świadomości (eksperyment lustrzany)

Grupa 1: Egzamin przed lustrem

- 7% oszustwa
- Wysokie skoncentrowanie odpowiedzi na siebie
- Własne zachowanie rzadziej szkodliwe

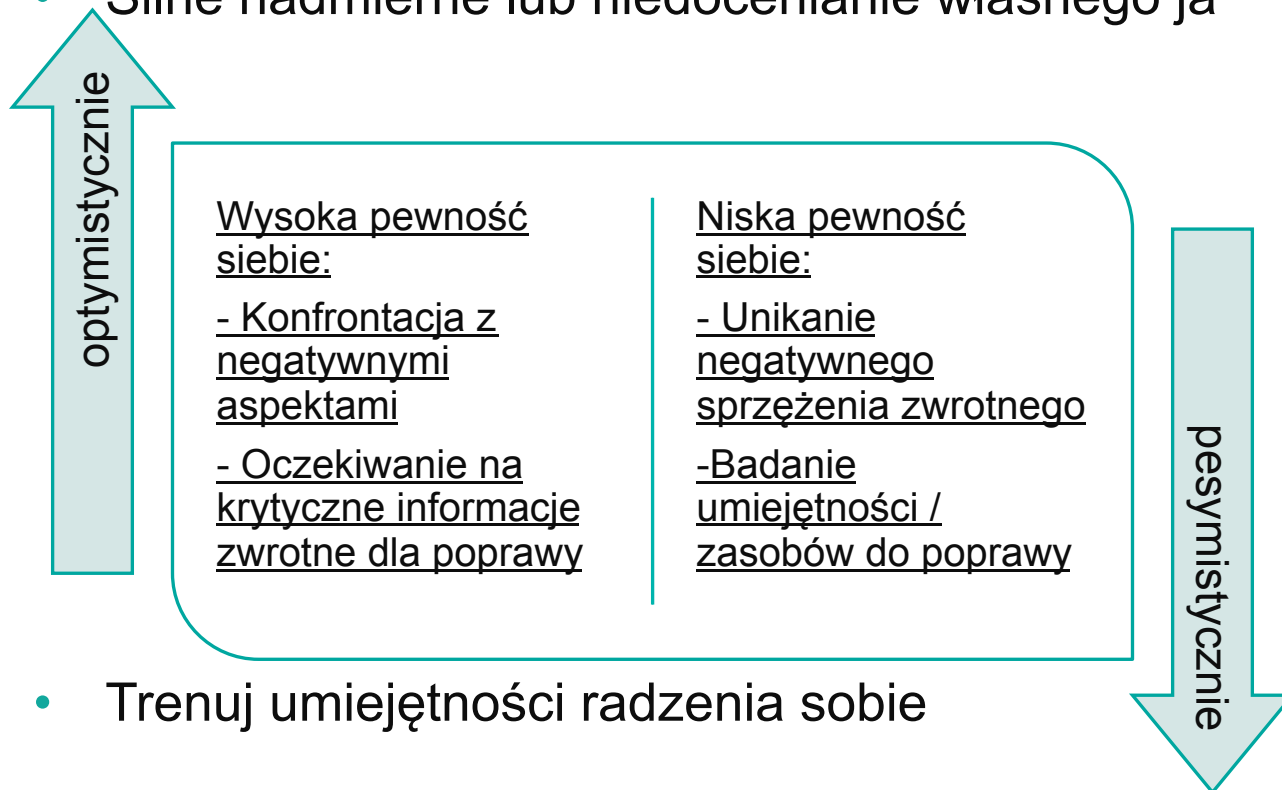
Grupa 2: Egzamin bez lustra

- 71% oszustwa
- Niskie skoncentrowanie odpowiedzi na siebie
- Wartości i działanie mniej spójne

Diener &
Wallboom,
1976,
quoted from
Greif, 2008

5. Refleksja nad doradztwem

- Zwiększanie świadomości osób 50+
- Silne nadmierne lub niedocenianie własnego ja



- Trenuj umiejętności radzenia sobie

Bandura, 2009;
Stajkovic &
Luthans, 2002

5. Refleksja nad doradztwem

- **Definicja:**
„[I] Refleksja indywidualna to świadomy proces dużego rozmyślenia [i uzewnętrzniania] swojej wyobraźni i działań. Refleksja własna jest ukierunkowana na wynik jeżeli dana osoba potrafi wyciągnąć wnioski dla przyszłych działań lub procesów refleksji.” (Greif, 2008, str. 40)
- **Przykład** świadomej refleksji ukierunkowanej na wynik:
 - Wizualizuję sobie / uświadamiam sobie / jestem świadomy/ przypominam sobie...
 - Wyjaśniam, żeby lepiej radzić sobie z moimi zaletami i wadami/ znaczenie celu / łatwiejsze przezwyciężanie problemów ...
- **Wady** refleksji ukierunkowanej na wynik: jeśli ma miejsce przed ustaleniem kryteriów

Greif, 2008

5. Interwencje dot. refleksji

Strategie metapoznawcze

- Wyobrażenie sobie rozwiązania krok po kroku

Ustalenie zasad

- „Brak generalizowania krytyki osobistej“

Zmiana perspektywy klienta

- Pytania obiegowe (pytania prowokacyjne)

Opinia

- Szybka, częsta, konstruktywna, dokładna
- Zgodna z ustalonymi celami

Dla większej obiektywności

- Pytalniki: co? gdzie? kiedy? kto? dlaczego?

Bycie optymistą

- Ćwiczenia relaksacyjne w sytuacjach stresujących
- Podkreślanie pozytywów po negatywnych odczuciach

Greif, 2008 & Kuhl, 2001

6. Ewaluacja doradztwa

(Postrzeganie przedmiotowe)

Jakość doradztwa zależy od:

- ustalenia własnych celów
- wysiłku indywidualnego i pracy
- odpowiedniego wsparcia i
- osiągnięcia celów
- subiektywnego sukcesu

Podsumowanie

- Doradztwo jako teoria
- W praktyce doradztwo często nie jest oparte na teorii
- Doradztwo jest przydatne bez teorii
- Specjalne interwencje i podejścia do osiągnięcia postępu w konsultacjach
- Doradca i osoba korzystająca z doradztwa określają warunki ramowe
- Każda osoba ma własne postrzeganie
- Systematyczna refleksja i ewaluacja są konieczne aby uniknąć nieporozumień i błędnych interpretacji

7. Ćwiczenie 4

Ćwiczenie 4.

Praca w grupach – trzy osoby (18 min.)

- Wykonaj odgrywanie ról (5 min.) - rozpatrując pytania – jako:
 - Doradca
 - Osoba, która podlega doradztwu i
 - Obserwator
- Przedstaw swoją sprawę i wnioski na plenum! (30 minut)

Bibliografia I

- Appel, M., Kronberger, N. & Aronson, J. (2011). Stereotype Threat impedes ability building: Effects on test preparation among women in science and technology. *European Journal of Social Psychology*, 41, 904-913. dostępne na stronie t: https://www.researchgate.net/publication/230469619_Stereotype_threat_impairs_ability_building_Effects_on_test_preparation_among_women_in_science_and_technology.
- Artisticco, D.; Cervone, D. & Pezzuti, L. (2003). Perceived self-efficacy and everyday problem solving among young and older adults. *Psychology and Ageing*, 18, 68 – 79.
- Bandura, A. (1991). Social Cognitive Theory of Self-Regulation. *Organisational Behaviour and human decision processes*, 50, 248 – 287.
- Bandura, A. (2009). Cultivate Self-efficacy for Personal and Organisational Effectiveness. In Locke, E. (Ed.), *Handbook of principles of organisation behaviour*. (wydanie drugie) (179 – 200). New York: Wiley.
- Berne, E. (1996). *Principles of Group Treatment*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Beushausen, J. (2010). Ressourcenorientierte stabilisierende Interventionen. *Kontext*, 41 (4), 287 – 307.
- Brehm, S.S.; Brehm, J.W. (1981): *Psychological Reactance. A Theory of Freedom and Control*. New York/London: Academic Press, Inc.
- Bryan, J. (2004). Mechanisms and evidence for the role of nutrition in cognitive ageing. *Ageing International*, 29 (1), 28 – 45.
- Cedefop – the European Centre for the Development of vocational Training (2011): *Learning while Working: Success stories on work place learning in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Bibliografia II

- Egan, G. (1998). The skilled helper: a problem-management approach to helping. Pacific Grove, Calif. :Brooks/Cole Pub. Co.
- Ertelt, B.J. (2017). Theorien der berufsbezogenen Entwicklung – mit Beispielen aus dem Anwendungsfeld HR und Prävention gegen Ausbildungsabbrüche. wydanie czternaste. Mannheim: unpublished manuscript.
- Ertelt, B.J.; Schulz, W.E. (2008): Handbuch Beratungskompetenz: mit Übungen zur Entwicklung von Beratungsfertigkeiten in Bildung und Beruf. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. Human Relations, 7, str. 117-140.
- Finke, J. (2004). Gesprächspsychotherapie. Grundlagen und spezifische Anwendungen. Stuttgart: Thieme.
- Forgas, J.P.; Frey, D. (1999). Soziale Interaktion und Kommunikation: Eine Einführung in die Sozialpsychologie, Halo-Effekte. Weinheim: BeltzPVU.
- Gelatt, H.B. (1991) Creative decision-making: Using positive uncertainty. Los Altos, CAA: Crisp.
- Gigerenzer, Gerd (2011): Heuristics: the foundations of adaptive behaviour. Oxford [u.a.]: Oxford University Press.
- Greif, S. (2008). Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion: Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings. Göttingen: Horgrefe Verlag.
- Hirschi, Andreas (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measur of Proactive Career Behaviours. *Journal of Career Assessment*, 22(4), str. 575 – 591. dostępne na stronie t: http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/PERSONALPAGES/_efgh/hirschi_andreas/files/Hirschi_2012_Calling_and_work_engagement_scale.pdf.

Bibliografia III

- Holland, J.L. (1997). Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Janis, I.L.; Mann, L. (1979): Decision Making. A Psychological Analysis of Conflict, Choice and Commitment. New York: The free Press.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E. & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychology Bulletin*, 127, 376 – 407.
- Katsarov, J.; Schiersmann, C.; Schmidtpott, S.; Schober, K.; Weber P.C. (2014). Professionell beraten: Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Universität Heidelberg: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb).
- Kerz, M.; Teufel, J.; Dinman, M. (2013). OASIS: A Community-based Model for Successful Aging. *Ageing International*, 38, str. 122 – 136.
- Kirsch, W. (1971, Band II): Entscheidungsprozesse 2, Informationsverarbeitungstheorie des Entscheidungsverhaltens. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler.
- Knoll, J. (2008): Lern- und Bildungsberatung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag
- Kuhl, J. (2001). Motivation und Persönlichkeit: Interaktionen psychischer Systeme. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Lent, R.W.; Brown, S.D.; Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. In D. Brown and Associates (Ed.) *Career Choice Development*. (str. 255 - 311). San Francisco (CA): Jossey Bass.

Bibliografia IV

- Mosberger, B.; Schneeweiß, S.; Steiner, K. (2012). Praxishandbuch: Theorien der Bildungs- und Berufsberatung. Wien: Communicatio.
- Ng, T.W.H.; Feldman, D.C. (2008). The Relationship of Age to Ten Dimensions of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93, No. 2, p. 392 – 423.
- Peterson, G.W.; Sampson Jr., J.P.; Lenz, J.G.; Reardon, R.C. (1999). A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making. *The Career Development Quarterly*, 48, wydanie 1, str. 3 – 18.
- Rosenthal, R.; Fode, K. L. (1963). The Effect of Experimenter Bias on the Performance of the Albino Rat. *Behavioural Science*, 8, str. 183-189.
- 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 Behaviour*, 75, nr 3, str. 239 – 250.
- Schulz, W. (2014). Convergence of career development theory into a comprehensive theory and process. In Górna, J.; Kukla, D. (Ed.) *vocational counselling: changes and challenges on the labour market*. str. 72 - 82. Częstochowa: Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie.
- Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16, str. 282 – 298.
- von Schlippe, A.; Schweitzer, J. (1998). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Bibliografia V

- Zaichkowsky, Judith Lynne (1985): Measuring the Involvement Construct. Journal of Consumer Research, 12, Nr 3, str.341-352. dostępne na stronie: https://www.researchgate.net/profile/Judith_Zaichkowsky/publication/24098436_Measuring_the_Involvement_Construct/links/5432b2880cf20c6211bc6c61.pdf.