



Erasmus+

InCounselling The logo for InCounselling 50+, featuring the text "InCounselling" in a teal, sans-serif font, followed by a circular graphic containing the number "50+" in orange and white.

MODUŁ 7

Doradztwo wzajemne

Przegląd

1. Plan działania (pojedyncza praca).
2. Dyskusja.
3. Procedura poradnictwa wzajemnego.
4. Prezentacja szablonu sprawy.
5. Do wykonania.
6. Problemy organizacyjne.
 - 6.1 Znajdowanie partnera na następny dzień
 - 6.2 Wymiana kontaktów

Cele nauczania

Pod koniec tego kursu będziesz w stanie doskonalić własne działania doradcze poprzez wzajemne uczenie się lub doradztwo wzajemne

Dowiesz się, jak:

- Użytkować własne umiejętności doradcze i postawy w indywidualnym doradztwie zawodowym w odniesieniu do grupy docelowej.
- Ocenic konstruktywnie swoją własną i inną skuteczność poradnictwa.
- Używać konkretnych metod i technik usprawniania konsultacji doradczych i powiązanych procesów w miejscu pracy.

1. Plan działania

	Definicja	Dlaczego jest ważne?	Konkretne działanie / zachowanie	Kiedy cel zostanie osiągnięty?
Cel 1				
Cel 2				
Cel 3				

2. Dyskusja

Dyskusja na temat planu działania:

1. Jakie są przeszkody i wyzwania,
2. Z jakimi korzyściami się spotykasz w związku ze swoimi celami i zaplanowanymi działaniami.

3. Procedura doradztwa wzajemnego

- Doradztwo wzajemne
- Motywacja wewnętrzna
- Samoregulacja w uczeniu się
- Wymaga dokładnej wiedzy i doświadczenia
- Wśród różnych kolegów lub praktyków z tego samego lub podobnego obszaru kształcenia się

3. Procedura doradztwa wzajemnego

1. Wszyscy uczestnicy prezentują przypadek / problem
2. Wybór najpilniejszego problemu
3. Szczegółowa prezentacja wybranego przypadku i zdefiniowanie problemu
4. Runda pytań do wyjaśnienia
5. Runda poszukiwania możliwych rozwiązań
6. Komentarze (od osoby, która otrzymuje poradę)
7. Runda przedstawienia rozwiązania
8. Końcowe komentarze i docenienie wkładu

Hendriksen, 2002, str. 25;
Fellinger, 2011, str.2f.

4. Szablon sprawy

Imię i nazwisko	Mister Thomas Beck
Data i miejsce urodzenia	June 06 th 1963 in Ludwigshafen
Miejsce zamieszkania	Małe miasteczko w Odenwald (wiejska okolica w pobliżu Mannheim)
Najwyższe kwalifikacje edukacyjne	Specjalista ds. Usług publicznych dla poczty, administrator biura
Stan rodzinny	Rozwiedziony, dwoje dzieci
Stan sprawy	Otwarta czy zamknięta
Opis problemu	

5. Do wykonania

Na kolejną sesję proszę przygotować przypadek z życia codziennego (kolejny dzień). Poprzedni wzór przypadku jest ilustracją.

Proszę upewnić się, że wszystkie dane wrażliwe są zanonimizowane!

6. Problemy organizacyjne

- Data kolejnego spotkania
za 8 tygodni:
- Osoba kontaktowa:
Joanna Górna
tel.: +48 502 042 492
e-mail: j.gorna@ujd.czest.pl



Erasmus+

InCounselling 

Dzień kontynuacji Doradztwo wzajemne

Przegląd

1. Streszczenie planu działania.
2. Raport z planu działania.
3. Uzgodnienie wartości wspólnych.
4. Doradztwo wzajemne runda 1.
5. Doradztwo wzajemne runda 2.
6. Opinia 360°.
7. Kontakt.

1. Streszczenie planu działania (10 min.)

	Definicja	Dlaczego to jest ważne	Konkretne działania / zachowanie	Kiedy cel jest osiągnięty?
Cel 1				
Cel 2				
Cel 3				

2. Raport z planu działania

Raport na temat:

- Co poszło dobrze?
- Co poszło nie do końca dobrze?
- Co chciałbyś/chciałabyś poprawić?
- Co doradziłbyś/doradziłabyś osobom przyłączającym się do szkolenia?

3. Uzgodnienie wartości wspólnych

Wszyscy uczestnicy doradztwa zgadzają się z poniższymi stwierdzeniami:

- Wszystkie dane wrażliwe będą zanonimizowane.
- Wszystkie współdzielone informacje są wrażliwe i będą tak traktowane.
- Słuchamy uważnie i aktywnie rozumiemy.
- Okazujemy szacunek i doceniamy dzielenie się opiniami.

4. Przygotowanie

- Sprawdź swój przypadek.
- Podejmij decyzję na temat moderatora.
- Uzgodnij współdzielone wartości (następny slajd).
- Masz 90 minut na doradztwo wzajemne.
- Zapamiętaj procedurę.

5. Doradztwo wzajemne, runda 1

1. Wszyscy uczestnicy przedstawiają przypadek / problem.
2. Wybór najpilniejszego problemu.
3. Szczegółowe przedstawienie wybranego przypadku i zdefiniowanie problemu.
4. Runda pytań do wyjaśnienia.
5. Runda poszukiwań możliwych rozwiązań.
6. Komentarze (od osoby, która otrzymuje poradę).
7. Runda przedstawienia rozwiązania.
8. Końcowe komentarze i docenienie wkładu.

Hendriksen, 2002, str. 25;
Fellinger, 2011, str.2f.

6. Doradztwo wzajemne, runda 2

1. Wszyscy uczestnicy przedstawiają przypadek / problem.
2. Wybór najpilniejszego problemu.
3. Szczegółowe przedstawienie wybranego przypadku i zdefiniowanie problemu.
4. Runda pytań do wyjaśnienia.
5. Runda poszukiwań możliwych rozwiązań.
6. Komentarze (od osoby, która otrzymuje poradę).
7. Runda przedstawienia rozwiązania.
8. Końcowe komentarze i docenienie wkładu.

Hendriksen, 2002, str. 25;
Fellinger, 2011, str.2f.

7. Opinia 360°

Poświęć 10 minut na spisanie opinii

- ogólnej o rundach doradztwa wzajemnego
- jako HR dla doradców
- jako doradca dla HR
- jako uczestnicy szkoleniowcom (oprócz oceny szkoleniowca)

Na końcu podręcznika znajduje się ankieta sprawdzająca poziom zadowolenia i oceny kompetencji

- Następnie wszyscy otrzymują opinię

Bibliografia I

- Bandura, A. (2009). Cultivate Self-efficacy for Personal and Organisational Effectiveness. In Locke, E. (Ed.), Handbook of principles of organisation behaviour. (Wydanie drugie), str. 179 – 2000. New York: Wiley.
- Barlow, A.; Phelan, A.M. (2007). Peer Collaboration: A Model to Support Counsellor Self-Care. Canadian Journal of Counselling, 41, Nr. 1, str. 3 – 15.
- Belardi, N. (2002):Supervision – Grundlagen, Techniken, Perspektiven. München, Verlag C.H. Beck.
- Boud, D.; Cohen, R.; Sampson, J. (2001). Peer Learning in Higher Education: Learning from and with Each Other. UK, Abingdon: Routledge.
- Fellingner, A. (2011): GuideMe! Quality Tool Box für TrainerInnen und BeraterInnen. Wien.
- Hagemann, M.; Rottmann, C. (2005). Selbstsupervision für Lehrende: Konzept und Praxisleitfaden zur Selbstorganisation beruflicher Reflexion. Weinheim / München: Juventa Verlag.
- Hendriksen, J. (2002). Intervision: Kollegiale Beratung in Sozialer Arbeit und Schule. Weinheim / Basel: Beltz Verlag.
- Kuhlmann, A., & Sauter, W. (2008). Innovative Lernsysteme: Kompetenzentwicklung mit blended learning und social Software. Springer-Verlag.

Bibliografia II

- Martin, H. J. (2010). Work place climate and peer support as determinants of training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 21, str. 87–104.
- Mosberger, B.; Schneeweiß, S.; Steiner, K. (2012). *Praxishandbuch: Theorien der Bildungs- und Berufsberatung*. Wien: Communicatio.
- 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.
- Schiersmann, C.; Weber, P. (2013). *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts*. Bielefeld: W. Bertelsmann. Bingham, T., Conner, M. (2011).
- Topping, K.J. (2005). Trends in Peer Learning. *Educational Psychology*, 25, Nr. 6, str. 631 – 645. dostępne na stronie: <http://www.jesexpertise.be/bibb/bijlagen/trends.pdf>.

8. Kontakt

- Proszę pamiętać, że otrzymasz wszystkie materiały online www.in50plus.com
- Aby uzyskać więcej informacji, możesz zapisać się na nasz kurs online www.in50plus.com
- W przypadku pytań, napisz do nas lub zadzwoń:

Lena Holder (DE)

tel.: +49 621 4209 163

e-mail: Lena.Holder@arbeitsagentur.de

Joanna Górna (PL)

tel.: +48 502 042 492

e-mail: j.gorna@ujd.czyst.pl



Erasmus+

InCounselling 

Dziękuję!
