



ROZMOWA DORADCZA

Scenariusz nr 2

(na podstawie koncepcji Carla Rogersa)

1. Założenia scenariusza rozmowy

1.1. Wymagania dotyczące doradcy zawodowego pracującego według koncepcji Carla Rogersa

Doradca:

- jest osobą zintegrowaną, spójną, dba o to, by zachowywać się kongruentnie w relacji ze swoim klientem, potrafi na bieżąco wychwycić własną niespójność i pracować nad nią, co sprawia, że jest postrzegany/a jako osoba autentyczna,
- doświadcza prawdziwego, bezwarunkowego, pozytywnego nastawienia, akceptacji klienta,
- jest zdolny do empatycznego rozumienia klienta, potrafi doświadczać rzeczywistości z uwzględnieniem jego perspektywy i przekazać swojemu klientowi własne empatyczne rozumienie.

1.2. Charakterystyka klienta/klientki

- Osoba pracująca na część etatu, zadowolona z aktualnej pracy, poszukująca dodatkowej pracy.
- Osoba pracująca na część etatu, zagrożona zwolnieniem z pracy.
- Osoba pracująca na część etatu, niezagrożona utratą pracy, niezadowolona z aktualnej pracy.



1.3. Czas trwania rozmowy

Dwa spotkania od 1 godz. 30 min. do 2 godz.

1. Pierwsze spotkanie: etapy I–III.
2. Drugie spotkanie: etapy IV–V.

2. Scenariusz rozmowy doradczej

2.1. ETAP I

Przygotowanie doradcy zawodowego do przeprowadzenia rozmowy

Doradca zawodowy:

- zapoznaje się z koncepcją Carla Rogersa, na której podstawie skonstruowana jest rozmowa doradcza (np. podręcznik doradcy zawodowego),
- analizuje dostępną dokumentację klienta (ewentualnie prosi o doniesienie jej na kolejne spotkanie),
- organizuje miejsce rozmowy.

2.2. ETAP II

Nawiązanie pozytywnych relacji

Doradca zawodowy:

- przyjmuje postawę zgodną z tzw. triadą rogerowską – jest zdolny do szczerego, empatycznego słuchania, rozumienia i wspierania wypowiedzi swojego klienta, jest autentyczny i pozostaje w dobrej interakcji z klientem,
- przedstawia cel i przebieg spotkania,
- zawiera z klientem kontrakt według potrzeb (np. wyciszenie telefonu, ustalenie czasu rozmowy, poufność),
- wspólnie z klientem określa aktualne położenie.



2.3. ETAP III

Rozmowa (zbieranie faktów) oraz badanie za pomocą testów i kwestionariuszy

Doradca koncentruje się na dwóch aspektach tworzących osobowość klienta/klientki:

1. Zasoby klienta/klientki (organizm)

Doradca zawodowy:

- bada „organizm” klienta, czyli jego zasoby:
 - myśli,
 - uczucia,
 - potrzeby,
 - spostrzeżenia,
 - wartości,
 - uzdolnienia,
- proponuje klientowi testy, które mają na celu poszerzenie świadomości klienta,
- omawia z klientem uzyskane przez niego wyniki testów (np. *Podręcznik dla klienta*) oraz sprawdza ich znaczenie dla klienta.

2. Koncepcja JA (self)

Doradca zawodowy koncentruje uwagę klienta na postrzeganiu jego własnej osoby poprzez stawianie pytań związanych z JA:

- Kim jestem?,
- Jaką mam wartość?.

Self, czyli ja – to system postrzegania własnej osoby: Kim jestem?, Kim chcę być?, Do czego dążę?, Jaką mam wartość?

2.4. ETAP IV

Samoaktualizacja – proces odszukiwania pomysłu na siebie

Doradca zawodowy, poprzez zadawanie pytań pomagających w odkrywaniu i nazwaniu celów klienta/klientki, towarzyszy mu/jej w odkrywaniu siebie i pomaga w odblokowaniu jego/jej zdolności do rozwoju samego/samej siebie według jego/jej własnych zamiarów. Pytania zadawane klientowi/klientce są związane z obszarami:

- Kim chcę być?,
- Do czego dążę?



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W każdym człowieku istnieje tendencja aktualizująca, czyli dążenie do rozwoju i doskonalenia się.

Warunki niezbędne do jej wystąpienia:

- *autonomia osoby,*
- *właściwa, akceptująca atmosfera,*
- *pomoc w dostarczaniu materiałów do uczenia się, w rozwiązywaniu problemów natury poznawczej i emocjonalnej¹.*

2.5. ETAP V

Klient/Klientka przy wsparciu doradcy zawodowego ustala konkretne kierunki działań

Doradca zawodowy pomaga klientowi/klientce w określeniu kierunków możliwych działań, w stworzeniu spójnego i realnego planu działania wraz z terminami realizacji.

Klient/Klientka przy pomocy doradcy zawodowego wyznacza cele krótkoterminowe (perspektywa od miesiąca do 1 roku) i cele długoterminowe (perspektywa 3–5 lat).

Klient/Klientka otrzymuje informacje na temat możliwości kształcenia związanych z potencjalnymi ścieżkami rozwoju zawodowego.

2.6. ETAP VI

Zakończenie rozmowy doradczej

¹ Rogers C. R. (1991). *Terapia nastawiona na klienta. Grupy spotkaniowe*. Thesaurus Press, Wrocław.