



ROZMOWA DORADCZA

Scenariusz nr 4

(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 wobec swojego klienta,
- jest zdolny do empatycznego zrozumienia klienta, potrafi doświadczać rzeczywistości z uwzględnieniem jego perspektywy i przekazać swojemu klientowi własne empatyczne zrozumienie.

1.2. Charakterystyka klienta/klientki

Osoby pozornie poszukujące pracy to takie, które chcą podjąć pracę, ale jej z pewnych powodów nie podejmują i/lub nie szukają. Ich działania związane z poszukiwaniem zatrudnienia są często pozorowane.

Osoby z tej kategorii podejmują ograniczone działania w zakresie poszukiwania pracy – informują otoczenie o chęci zatrudnienia, ale nie odpowiadają na ogłoszenia lub odpowiadają na nie sporadycznie i wybiórczo. W licznych przypadkach nie podejmują inicjatywy w postaci pójścia na rozmowę kwalifikacyjną, nie zostawiają dokumentów aplikacyjnych w przedsiębiorstwach i instytucjach, które oferują zatrudnienie. Klienci tacy twierdzą, że poszukują pracy, ale to poszukiwanie zwykle ogranicza się do rozmów na ten temat, bez kon-



kretnych inicjatyw. Swoje zachowanie tłumaczą trudnościami o różnym podłożu – wychowaniem dzieci, problemami ze zdrowiem lub innymi czynnikami, które obiektywnie nie stoją w sprzeczności z aktywnością na rynku pracy.

W grupie tej znajdują się również osoby, które:

- są bardzo pewne siebie, uważają, że mają najlepsze kwalifikacje i praca im się należy. Osoby z tej grupy nie chcą podjąć pracy, która byłaby poniżej ich pułapu, zwykle nieadekwatnego do rzeczywistości;
- mogą wykazywać brak umiejętności poszukiwania pracy – nie posiadają wiedzy na temat tego, gdzie i w jaki sposób mogą aplikować o pracę, mają trudności w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, nie znają zasad dotyczących warunków procesów rekrutacyjnych, nie mają wiedzy dotyczącej sposobów uzyskiwania informacji;
- cechuje tzw. wyuczona bezradność – ze względu na wielokrotne porażki związane z poszukiwaniem pracy osoba poszukująca nie wierzy już w sens i powodzenie swoich działań. Cechą charakterystyczną tych osób jest brak pewności siebie i obniżone poczucie własnej wartości. Osoby z tej grupy, doświadczając dotychczas niepowodzeń w swoich staraniach, nie podejmują aktywności;
- charakteryzuje szeroko pojęty brak zaradności życiowej.

1.3. Czas trwania rozmowy

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

1. Pierwsze spotkanie dotyczy etapów I–III.
2. Drugie spotkanie dotyczy etapów IV–V opisanych w niniejszym scenariuszu.

2. Scenariusz rozmowy doradczej

2.1. ETAP I

Przygotowanie doradcy zawodowego do przeprowadzenia rozmowy

1. Zapoznanie się z koncepcją Carla Rogersa, na której podstawie skonstruowana jest rozmowa doradcza.
2. Poznanie sytuacji osobistej klienta/klientki na podstawie dostępnej dokumentacji (jeśli jest to możliwe).
3. Przygotowanie odpowiedniego miejsca rozmowy, zapewniającego intymność i bezpieczeństwo.



2.2. ETAP II

Nawiązanie pozytywnych relacji

1. Stworzenie pozytywnej i przyjaznej atmosfery, przyjaznego słuchania, akceptowania i przyjacielskiego wspierania.

Klienci/Klientki z tej kategorii – czyli osoby pozornie bezrobotne mogą wykazywać postawy, które nie będą sprzyjały prowadzeniu rozmowy. Osoby te mogą być nadmiernie drażliwe w przypadku pytań o przyczyny ich małej aktywności zawodowej, mogą również okazywać niechęć do udzielania odpowiedzi na pytanie dotyczące możliwości zmiany obecnej sytuacji. Osoby, które są bardzo pewne siebie, może cechować postawa lekceważąca, zaś w przypadku tych, których cechuje tzw. wyuczona bezradność, można mieć do czynienia z chęcią przerzucenia odpowiedzialności na doradcę, unikaniem podejmowania zobowiązań, uporczywym trzymaniem się własnej wizji otaczającej rzeczywistości.

2. Nawiązanie rozmowy, doprecyzowanie celów i tematu rozmowy.

Cel (dla etapów I–III) – diagnoza sytuacji życiowej i zawodowej klienta/klientki, określenie trudności, które sprawiają, że osoba poszukuje pracy pozornie, bez właściwego zaangażowania. Diagnoza potencjału osoby na rynku pracy oraz określenie jej faktycznych możliwości w tym względzie.

Cel (dla etapów IV–VI) – określenie celów osobistych klienta/klientki oraz kierunków działań, które będą ukierunkowane na zmianę postaw osoby w odniesieniu do aktywnego poszukiwania pracy i wzmacnianie swojej pozycji na rynku pracy. Na podstawie informacji zebranych w etapie I doradca ma za zadanie ukazać klientowi/klientce możliwości, których dotychczas nie był/a świadomy/a oraz zniwelowanie leżących u podstaw jego/jej postawy przekonań o trudnościach, jakie utrudniają mu/jej wejście na rynek pracy.

2.3. ETAP III

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

Kluczową kwestią prowadzenia rozmowy z osobą pozornie bezrobotną jest ustalenie odpowiedzi na pytanie: **Czy zamierza Pan/i podjąć pracę?**

- Odpowiedź **NIE** oznacza, że klient/klientka nie jest osobą pozornie bezrobotną i w dalszej pracy należy korzystać z innego scenariusza.
- Odpowiedź **TAK** oznacza, że klient/klientka jest osobą pozornie bezrobotną. Należy ustalić odpowiedź na pytanie: **Dlaczego dotychczas Pan/i nie podjął/podjęła pracy?**

W zależności od udzielonej odpowiedzi dopasowujemy przyczynę lub kilka przyczyn pozostawania bez pracy i co za tym idzie możemy zastosować odpowiedni zestaw pytań.



Celem spotkania z doradcą zawodowym jest uwolnienie i rozwój własnego potencjału klienta/klientki, co wyraża się w sprawnym funkcjonowaniu społecznym oraz poprzez realizowanie celów życiowych.

Cel 1. spotkania doradczego: Odpowiedź na pytanie, dlaczego klient/klientka pozornie bezrobotny/a nie szuka pracy w sposób aktywny? W realizacji celu pomocne mogą być następujące rozróżnienia sytuacji klienta/klientki:

- choroba,
- opieka nad dziećmi,
- dokończenie nauki,
- zmiana sytuacji życiowej i wynikająca z tego konieczność adaptacji do nowych warunków,
- inne.

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

1. Zasoby klienta/klientki (organizm)

W tym miejscu przeprowadzamy analizę rzeczywistych zasobów klienta/klientki. Wyjaśniamy klientowi/klientce, w jakim celu zadajemy mu/jej poniższe pytania, szczególnie te dotyczące życia osobistego (nie musimy wykorzystać wszystkich pytań).

2. Koncepcja JA (self)

Doradca zawodowy rozpatruje system postrzegania własnej osoby przez klienta/klientkę w czterech wymiarach:

- Kim jestem?
- Kim chcę być?
- Jaką mam wartość? (dotyczy również etapu IV)
- Do czego dążę? (dotyczy również etapu V)

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

Cel 2. spotkania doradczego: Motywowanie klienta/klientki do aktywnego (niepozorowanego) poszukiwania pracy.

W powiązaniu ze stwierdzoną przyczyną pozostawania w sytuacji osoby pozornie bezrobotnej wybieramy różne zestawy pytań dla osiągnięcia celu drugiego.



1. Osoby bardzo pewne siebie, które uważają, że mają najlepsze kwalifikacje i praca im się należy. Przy czym taka ocena jest zwykle nieadekwatna do rzeczywistości. Należy urzeczywistnić zasoby poprzez szczegółową analizę kwalifikacji i kompetencji.
2. Osoby, którym może brakować umiejętności poszukiwania pracy. Należy zdiagnozować deficyty w zakresie umiejętności poszukiwania zatrudnienia.
3. Osoby, które cechuje tzw. wyuczona bezradność. Należy wspierać w celu ponownego wzbudzenia motywacji do poszukiwania pracy.
4. Osoby, które cechuje szeroko pojęty brak zaradności życiowej. Należy wspierać w poszukiwaniu zatrudnienia – „prowadzenie za rękę”.
5. Inne.

2.4. ETAP IV

Samoaktualizacja – proces odszukiwania pomysłu na siebie

Skupiamy się na wartości naszego/naszej klienta/klientki na rynku pracy. Analizujemy poczucie własnej wartości klienta/klientki, oraz zbieżność kwalifikacji klienta/klientki z oczekiwaniami pracodawców.

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

Niezbędne warunki 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

Klient/Klientka przy wsparciu doradcy zawodowego ustala konkretne kierunki działań. Z uwagi na występowanie trudności klienci/klientki z tej kategorii osób mogą potrzebować większej ilości czasu na rozwiązanie kluczowego problemu zniechęcającego do aktywności na rynku pracy i/lub przyjmowania wsparcia ze strony osób trzecich (rodziny/institucji pomocy społecznej/służby zdrowia). Zasadne wydaje się zatem, aby ustalić:

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



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1. Cele krótkoterminowe (perspektywa od miesiący do 1 roku).
2. Cele długoterminowe (perspektywa 3–5 lat).

2.6. ETAP VI

Zakończenie rozmowy doradczej