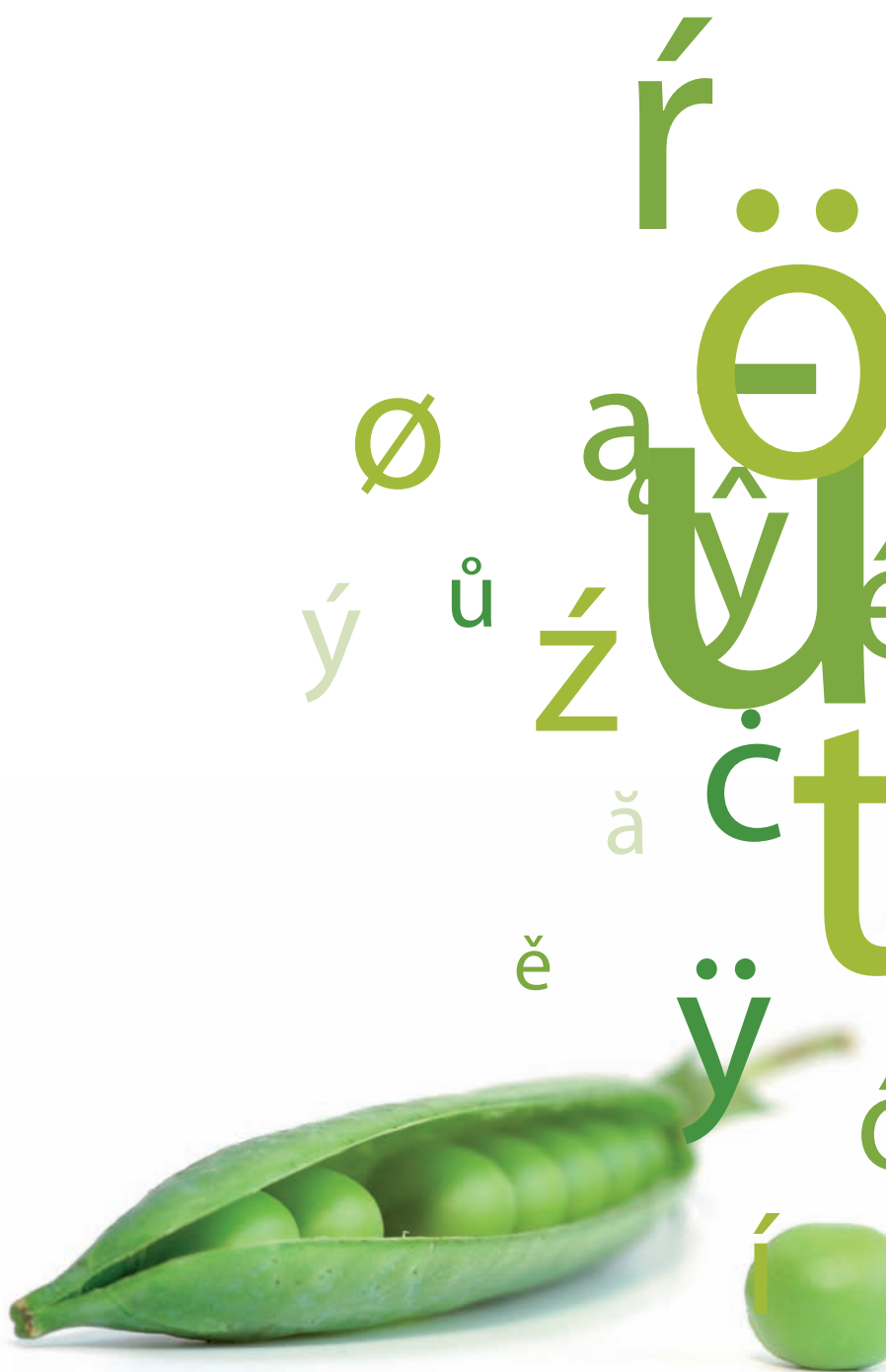


Metody i narzędzia stosowane w Polsce przez doradców zawodowych w sektorze edukacji

Materiały poseminaryjne



Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

Metody i narzędzia stosowane w Polsce przez doradców zawodowych w sektorze edukacji

Materiały poseminaryjne



Warszawa 2010

Metody i narzędzia stosowane w Polsce przez doradców zawodowych w sektorze edukacji
Materiały poseminaryjne

Wydawca:

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
Ul. Spartańska 1 B
02-637 Warszawa

Opracowanie redakcyjne:

Jerzy Bielecki, Anna Dziedzic, Marta Łuczak

Łamanie, druk i oprawa:

PPGK SA Drukarnia Kart
01-252 Warszawa, ul. Przyce 20

Warszawa 2010

Copyright © by Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej



Ta publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska oraz Agencja Wykonawcza ds. Audiowizualnych, Edukacji i Kultury nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



euro | guidance

1	◦	Małgorzata Rosalska	
		Metody, techniki i narzędzia diagnostyczne w doradztwie zawodowym w systemie edukacyjnym	5
<hr/>			
2	◦	Magdalena Mrozek	
		Testy psychologiczne w poradnictwie zawodowym	17
<hr/>			
3	◦	Joanna Minta	
		Rozmowa doradcza we współczesnym poradnictwie kariery	25
<hr/>			
4	◦	Grzegorz Zieliński	
		Orientacja na proces w poradnictwie zawodowym	35
<hr/>			
5	◦	Jerzy Bielecki	
		Budowanie i stosowanie testów. Wybrane aspekty metodologiczne	43

Małgorzata Rosalska

*Metody, techniki i narzędzia diagnostyczne
w doradztwie zawodowym w systemie edukacyjnym*

1

Małgorzata Rosalska*

Metody, techniki i narzędzia diagnostyczne w doradztwie zawodowym w systemie edukacyjnym

1 Małgorzata Rosalska | Metody, techniki i narzędzia diagnostyczne w doradztwie zawodowym w systemie edukacyjnym

Dyskusja o możliwościach wykorzystywania różnorodnych metod i technik diagnostycznych w doradztwie zawodowym realizowanym w systemie edukacyjnym koncentruje się aktualnie wokół kilku kluczowych pytań. Jednym z pytań, które w środowisku doradców zawodowych wprowadzają pewne napięcie, jest pytanie jakie narzędzia mogą być stosowane przez doradców psychologów i doradców nie-psychologów. Pytanie to jeśli poddać je dokładniejszej analizie wydaje się nie mieć dla edukacyjnej praktyki doradczej większego znaczenia. Obecnie doradcą zawodowym może być osoba z wyższym wykształceniem kierunkowym lub osoba, która ukończyła studia podyplomowe w zakresie poradnictwa lub doradztwa zawodowego. Oznacza to, że w tej grupie zawodowej znajdują się specjaliści z różnorodnym zawodowym i edukacyjnym doświadczeniem. Doradcą może być absolwent doradztwa zawodowego, pedagogiki, socjologii, psychologii lub jakiegokolwiek innego kierunku studiów, który ukończył także studia podyplomowe z doradztwa zawodowego. Fakt ten może generować zróżnicowanie kompetencyjne doradców zawodowych, także w obszarze kompetencji diagnostycznych. Na to zjawisko można popatrzeć jako na szansę, problem i wyzwanie. Szansę, można upatrywać w tym, iż przedstawiciele różnych kierunków i specjalizacji będą wnosić do doradztwa zawodowego swoje specyficzne kompetencje, nowe perspektywy analizy problemów doradczych, będą kompetencje doradcze ubogacać, wzmacniać i rozwijać. Ryzyko sytuuje się w dwóch podstawowych obszarach. Pierwszy dotyczy sytuacji kiedy doradca zawodowy nie będzie umiał lub nie będzie chciał wyjść z roli zawodowej i sposobu myślenia typowego dla pierwszego wykształcenia kierunkowego. Wówczas zadania doradcze w systemie edukacyjnym realizować będą psychologowie, socjologowie lub pedagodzy a nie doradcy zawodowi. Drugie zagrożenie dotyczy rywalizowania w zakresie kompetencji. Doprowadzić to może do pojawienia się takiego sposobu myślenia, że absolwenci wybranych kierunków będą lepszymi doradcami niż absolwenci innych. Odwołując się do efektu synergii warto podjąć wyzwanie związane ze zróżnicowaniem kompetencyjnym, na przykład poprzez opracowanie profilu kompetencji diagnostycznych wspólnych (koniecznych) dla wszystkich doradców zawodowych pracujących w instytucjach

edukacyjnych. Kompetencje w zakresie specjalistycznych procedur diagnostycznych mogą mieć przy takim rozwiązaniu status kompetencji wyróżniających a nie kluczowych.

Problem z określeniem kompetencji diagnostycznych doradcy zawodowego ma także podłoże historyczne. W okresie, kiedy doradca zawodowy zatrudniony był w poradniach psychologiczno-pedagogicznych najczęściej był to psycholog zajmujący się diagnostyką i udzielaniem porad. Można stwierdzić, że ten model doradztwa był mocno osadzony w praktyce psychologicznej. Doradca miał do dyspozycji testy diagnostyczne, na podstawie których mógł sformułować diagnozę i opartą na niej poradę doradczą. W poradniach doradztwo miało najczęściej formę usługi indywidualnej. Kiedy doradztwo zawodowe stało się jednym z zadań szkoły, a nie do końca wskazano szkołom jak to robić, próbowano przenieść lub zaadaptować procedury stosowane w poradniach. Powodowało to wiele nieporozumień. Często osoby bez odpowiedniego przygotowania i odpowiednich kompetencji próbowały wchodzić w rolę psychologów utożsamiając testy i pomiarowo rozumianą diagnostykę z istotą oddziaływań doradczych. Ten sposób myślenia o doradztwie można nazwać psychologizującym. Aktualnie, nie tylko w Polsce, następuje ewolucja w kierunku rozumienia doradztwa realizowanego w szkołach jako procesu edukacyjnego. Niesie to ze sobą wiele konsekwencji także dla praktyki diagnostycznej. Rozumienie doradztwa jako procesu edukacyjnego koncentruje się na realizacji celów związanych z przyszłością edukacyjną i zawodową ucznia.

Najbardziej rozpowszechniony w polskich gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych model doradztwa zawodowego zakłada, że uczniowie w klasach I powinni poznać samych siebie, w klasach II powinni uzyskać podstawową wiedzę o rynku pracy, zawodach i o bezrobociu a w trzeciej podjąć w sposób odpowiedzialny dalsze decyzje edukacyjne i/lub zawodowe. Taka propozycja edukacyjnych oddziaływań doradczych opiera się na, bardziej lub mniej uświadomionym, założeniu, że uczniowie podejmują te decyzje na podstawie samowiedzy, którą następnie konfrontują z wymogami współczesnego rynku pracy. Przy takim układzie treści w pierwszej klasie, zarówno w gimnazjach jak i szkołach ponadgimnazjalnych uczniom proponuje się namysł najczęściej nad ich

* dr Małgorzata Rosalska, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.



zainteresowaniami, predyspozycjami, cechami osobowości, zdolnościami. Samowiedza w tym zakresie ma im umożliwić lepsze dopasowanie się do tego, co oferuje rynek usług edukacyjnych oraz rynek pracy.

Jeśli jednak potraktować to założenie jako hipotezę i skonfrontować ją z doświadczeniem wyboru dalszych ścieżek edukacyjnych i zawodowych może się okazać, że jest to raczej myślenie życzeniowe doradców zawodowych, nauczycieli i rodziców niż rzeczywisty sposób myślenia ucznia. Można postawić tu kolejną hipotezę, że uczniowie podejmują decyzje edukacyjne i zawodowe na podstawie przekonań o sobie i o rynku pracy. Są to zarówno przekonania uczniów, ale także przekazywane w domu przekonania rodziców, utrwalane w szkole przekonania nauczycieli. Istotne znaczenie mają także przekonania promowane przez media.

Problem doboru narzędzi diagnostycznych jest bardzo ważny, jednak zawsze powinno być to zadanie wtórne wobec potrzeby zdefiniowania kluczowych celów, jakim doradztwo zawodowe realizowane w szkole ma służyć. Pomocny może być podział zaproponowany przez National Career Development Association wyodrębniający podstawowe kompetencje uczniów w zakresie planowania karier zawodowych. Obszary te to:

- obszar rozwoju osobistego i społecznego,
- obszar osiągnięć edukacyjnych oraz całościowego uczenia się,
- obszar zarządzania karierą,
- wskaźniki i etapy uczenia się¹.

Tak ogólnie sformułowane obszary zostały uszczegółowione poprzez określenie podstawowych celów pracy doradcy zawodowego na poszczególnych etapach edukacyjnych. Na poziomie szkoły podstawowej są to:

- uczynienie z klasy szkolnej miejsca pracy,
- uczenie i wzmacnianie produktywnych nawyków pracy,
- pomoc uczniom w zrozumieniu możliwości zastosowania zawodowego treści z różnych przedmiotów,
- wykorzystywanie lokalnych zasobów w celu podkreślenia znaczenia pracy i roli zawodów,

¹ D.J. Blum, T.E. Davis, *The School Counselor's Book of Lists*, San Francisco 2010, s. 199.

- wzmacnianie świadomości istnienia zróżnicowanego świata pracy i zawodów².

Warto zauważyć, że dla szkoły podstawowej nie wskazano żadnych mocno uszczegółowionych celów związanych z diagnostyką. Jak wskazuje dynamika rozwojowa (w tym także dynamika rozwoju zawodowego) zarówno zainteresowania jak i predyspozycje są w tym okresie niestabilizowane. W związku z tym projektowanie porad doradczych na bazie diagnozy byłoby tu bezcelowe. Ważne jest jednak aby wprowadzać uczniów w nawyk myślenia w kategoriach talentów, zasobów, mocnych i słabych stron, wzmacniać proaktywne zachowania związane z pracą oraz refleksję na temat własnych marzeń, planów, aspiracji.

Inne zadania powinny być realizowane na poziomie gimnazjalnym. Jako kluczowe wymienia się tu następujące cele:

- nacisk na badania nad możliwościami kariery,
- rozpoznawanie uzdolnień, zainteresowań i wartości związanych z pracą,
- zachęcanie do doświadczenia pracy,
- zastanawianie się nad wyborami zawodowymi,
- wzmacnianie refleksji nad związkiem pomiędzy wyborem szkoły ponadgimnazjalnej a możliwościami dalszych dróg zawodowych.

Dla szkoły ponadgimnazjalnej cele te to:

- nacisk na proces podejmowania decyzji,
- planowanie życia „po szkole”,
- nacisk na wszystkie opcje wyboru, poszerzanie opcji wyboru,
- wykorzystywanie narzędzi diagnostycznych oraz testów w celu towarzyszenia w procesie podejmowania decyzji³.

Okres gimnazjum jest czasem, kiedy uczeń podejmuje decyzje odnośnie dalszych ścieżek edukacyjnych lub zawodowych. Podejmowanie tej decyzji powinno być procesem a rolą doradcy może być towarzyszenie i udzielanie wsparcia. Do podjęcia decyzji uczeń potrzebuje między innymi danych o samym sobie. Doradca poprzez działania diagnostyczne może wzmacniać postawę autorefleksji ucznia na temat jego szeroko rozumianych zasobów, które mogą być

² Tamże.

³ Tamże, s. 200.

konfrontowane z rynkiem pracy oraz z ofertą edukacyjną szkół ponadgimnazjalnych. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że celem diagnozy jest nie tylko określenie „jak jest?” ale także – a może przede wszystkim – kształtowanie i wzmocnienie postaw autorefleksji ucznia na swój własny temat i rozwijanie umiejętności wykorzystywania informacji o sobie do podejmowania decyzji i planowania przyszłości edukacyjnej i zawodowej. Aby zrealizować powyżej zarysowane cele doradca zawodowy powinien mieć do dyspozycji techniki i narzędzia diagnostyczne, które umożliwią projektowanie oddziaływań doradczych ukierunkowanych na rozpoznawanie potencjału i zasobów ucznia. W zakresie samopoznania najczęściej jako przedmiot diagnozy wymieniane są: uzdolnienia, kompetencje, talenty, doświadczenia, ograniczenia, wartości, cechy charakteru, role zespołowe, możliwości, aspiracje, szanse, pożądany styl życia, postawy, przekonania, style działania. Niektóre z tych zasobów mogą być rozpoznawane za pomocą wystandaryzowanych testów psychologicznych. Doradca zawodowy ma jednak do dyspozycji zróżnicowany zestaw innych technik i narzędzi, które mogą być przydatne zarówno w procesie diagnozowania zasobów ucznia jak i projektowania oddziaływań edukacyjnych ukierunkowanych na autodiagnozę i autoanalizę.

Kwestionariusze. Doradca zawodowy może wykorzystać kwestionariusze, które nie są testami psychologicznymi. W praktyce doradczej przydatne mogą okazać się takie narzędzia jak: Kwestionariusz inteligencji wielorakiej H. Gardnera, Test Bergera (cechy charakteru), Test Obrazkowy Zawodów BBT M. Achtnicha, Test ról zespołowych M. Belbina, Kwestionariusz kariery E. Scheina, kwestionariusze oparte na teorii J. Hollanda, kwestionariusze stylu uczenia oraz kwestionariusze ukierunkowane na rozpoznawanie zainteresowań i predyspozycji. Należy jednak zwrócić uwagę na problem praktycznego wykorzystania kwestionariuszy w doradztwie grupowym, które jest najbardziej popularną formą doradztwa w szkołach. O ile w doradztwie indywidualnym są dogodne warunki do udzielenia informacji zwrotnej, omówienia wyników i namysłu nad ich praktycznym zastosowaniem, to podczas zajęć grupowych wykorzystanie kwestionariuszy powinno mieć inny charakter. W pracy z grupą kwestionariusze często wykorzystywane są jako wprowadzenie do omawiania określonych tematów lub

jako zadanie do samodzielnej pracy, której celem jest pogłębienie autorefleksji.

Q-sort. Metoda ta służy do porządkowania i przypisywania wartości poszczególnym elementom. Polega na sortowaniu stwierdzeń według określonego kryterium. Metoda ta jest przydatna do rozpoznawania, jakie czynniki mają dla uczniów znaczenie przy wyborze zawodu, co biorą pod uwagę przy wyborze szkoły ponadgimnazjalnej, jak definiują sukces. Ważne jest aby w tym ćwiczeniu uczniowie dokonywali wyboru z dużego zbioru zaproponowanych przez doradcę elementów.

Ćwiczenia na rozpoznawanie przekonań. Praktyka doradcza z uczniami często daje podstawę do sformułowania tezy, że wybory edukacyjne podejmowane są na podstawie przekonań dotyczących konkretnych zawodów, kierunków studiów, rynku pracy, zatrudnienia za granicą, zawodów prestiżowych. Doradca zawodowy powinien pomóc uczniom zidentyfikować ich przekonania poznawcze i zastanowić się nad ich konsekwencjami. Pomocne mogą tu być ćwiczenia, podczas których uczniowie określają swój stosunek (prawda-fałsz) do proponowanych przez doradcę stwierdzeń. Warto pracować na takich przekonaniach jak na przykład: „pracę dostaje się po znajomości”, „do szkół zawodowych idą najślabi uczniowie”, „praca umysłowa jest lepsza od pracy fizycznej”.

Case study i metody projekcyjne. Proponuje się uczniom rozwiązanie konkretnych problemów lub ustosunkowanie się do konkretnych sytuacji. Przypadki warto konstruować tak, aby doradca mógł określić czy uczniowie mają wystarczający zasób kompetencji, aby konstruktywnie rozwiązywać analogiczne sytuacje, które mogą pojawić się w ich życiu. Warto też proponować uczniom sytuacje otwarte, o wielu możliwych rozwiązaniach, aby rozpoznać, jakie strategie rozwiązywania problemów są przez uczniów najczęściej stosowane.

Metody plastyczne. Są to metody wymagające czasu i odpowiednich warunków. Ich wartość stanowi to, że pozwalają uczniom na zaprezentowanie siebie w dowolnie wybranej formie, pozwalają zindywidualizować przekaz i ujawnić kreatywność. Przykładem zadań plastycznych o walorach diagnostycznych mogą być prace: „moja droga edukacyjna do tu i teraz”,

„moja droga do celu”, „schody do kariery”, „każdy zawód ma dwie strony”, „mój wymarzony zawód”, herb, wizytówka. Poza samymi pracami wartość diagnostyczną mają też komentarze uczniów do wykonanych prac. Analiza tych narracji daje wiele informacji nie tylko na temat faktów, ale także nastawienia do nich.

Portfolio. Jest to zadanie na dłuższy okres czasu. Jest to bardzo spersonalizowana forma dokumentowania własnej pracy nad decyzjami edukacyjnymi i zawodowymi. Zadaniem doradcy jest tu proponowanie zadań i monitorowanie ich realizacji. Nie warto korzystać tu z gotowych rozwiązań. Warto projektować zadania „szyte na miarę” konkretnej grupy lub konkretnego ucznia. Ważne jest aby uczniowie mogli projektować portfolio według własnych wyobrażeń, według własnego pomysłu. Po roku lub semestrze pracy zarówno doradca jak i uczeń mają bardzo bogaty materiał do analizy procesu planowania przyszłości edukacyjnej i zawodowej.

Gry i zabawy. Są to metody mocno zakotwiczone w cyklu Kolba. Uczniom daje się możliwość doświadczenia różnych sytuacji społecznych, które następnie poddaje się refleksji i generalizacji po to, aby wyciągnąć wnioski do sytuacji, które mogą pojawić się w przyszłości. Są to metody, które pozwalają doświadczać uczniom ich rzeczywistych a nie tylko deklarowanych kompetencji. Dużym walorem tych metod jest konieczność skonfrontowania własnych wyobrażeń o sobie z informacją zwrotną od innych osób z grupy.

Do innych metod diagnostycznych, z których mogą korzystać wszyscy doradcy zawodowi są ćwiczenia na określone typy uzdolnień, metody oparte na analizie filmów, biografii, cytatów, prace na metaforach, skale pomiarowe, techniki oparte na informacji zwrotnej. Katalog ten nie jest zamknięty. Doradcy zawodowi mają duże możliwości wyboru metod i narzędzi diagnostycznych, Jednak zanim zdecydują się na zastosowanie któregoś z nich, warto aby najpierw poszukali odpowiedzi na kilka kluczowych pytań:

- Jaki jest cel diagnozy?
- Dla kogo dobieramy to narzędzie?
- Jakie są możliwości zastosowania wyników przeprowadzonej diagnozy?
- Jakie są możliwości zastosowania narzędzia ze względu na czas i warunki realizacji zajęć?

Bibliografia

Blum D.J., Davis T.E., *The School Counselor's Book of Lists*, San Francisco 2010.



Schemat procesu doradczego

Career Counseling Process Handout

Źródło: Guerriero J.M., Allen R.G., *Key Questions in Career Counseling. Techniques to Deliver Effective Career Counseling Services*, Lawrens Erlbaum Associates Publishers, Mahwah, New Jersey, London 1998.

Tłumaczenie: Małgorzata Rosalska

I. Etap podstawowy

1. Określ jaki był dotychczasowy kontakt klienta z doradcą zawodowym; określ jak trafił do ciebie.
2. Zapisz pytania klienta. Spróbuj zrozumieć dlaczego klient teraz poszukuje usługi doradczej. Przedyskutuj oczekiwania klienta i oczekiwania osób trzecich.
3. Wyjaśnij proces doradczy.

II. Etap diagnozy

4. Zbierz ważne dane z dokumentów, wywiadu, obserwacji oraz z informacji zwrotnej od innych osób. Zbuduj historię kariery klienta uwzględniając tzw. wydarzenia krytyczne. Przeanalizuj historię jego dotychczasowej pracy – opis pracy, jak sobie w niej radził.
5. Określ narzędzia diagnostyczne. Rozwiń dane dotyczące profilu kariery klienta.

III. Etap informacji zwrotnej

1. Przeprowadź diagnozę. Wyniki omów z klientem. Określ wzorce i cykle. Połącz wyniki oceny z ważnymi wydarzeniami w karierze zawodowej klienta.
2. Wypunktuj możliwości i obszary działania. Określ czy uzyskane dane odpowiadają na pytania klienta.

IV. Etap stawiania celów

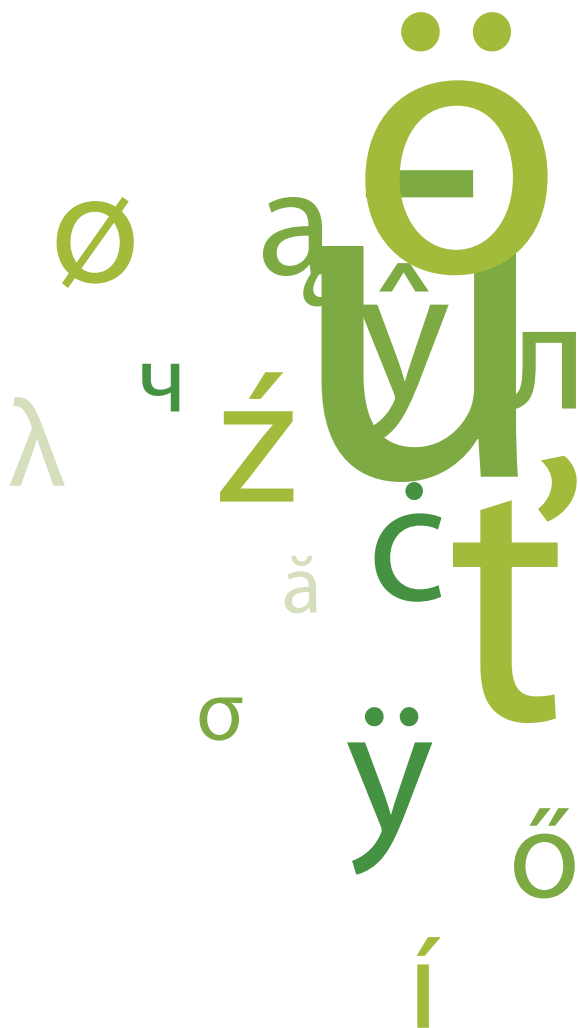
1. Wypunktuj możliwości kariery. Wyznacz priorytety.
2. Naszkicuj podstawowe cele kariery biorąc pod uwagę dane uzyskane z oceny oraz ograniczenia systemowe.
3. Naszkicuj strategiczny plan działania i zdobądź mocne postanowienie współdziałania w procesie wdrażania planu.

V. Etap pracy nad oporem klienta

1. Określ przyczyny impasu w działaniu:
 - wewnętrzne, osobowe zahamowania klienta;
 - braki w umiejętnościach i kompetencjach;
 - ograniczenia systemowe;
 - problemy związane z procesem doradczym.
2. Rozwiąż te problemy stosując odpowiednie narzędzia.
3. Wskaż klientowi odpowiednie źródła wsparcia w procesie realizowania planu.

VI. Etap realizowania planu

1. Przenieś odpowiedzialność na klienta.
2. Wyznacz i monitoruj punkty w planie działania.
3. Stwórz warunki do zamknięcia procesu.
4. Jeśli jest to konieczne, zaprojektuj dodatkową interwencję.



METODY, TECHNIKI I NARZĘDZIA DIAGNOSTYCZNE DLA DORADCÓW ZAWODOWYCH (W SYSTEMIE EDUKACYJNYM)

Małgorzata Rosalska, Uniwersytet im. A.
Mickiewicza

- Zróżnicowanie kompetencyjne jako
 - Szansa
 - Problem
 - Wyzwanie
- Kompetencje kluczowe i kompetencje wyróżniające
- Kompetencyjny efekt synergii
- Potrzeba wzmacniania nie tylko kompetencji diagnostycznych ale także rozumienia miejsca i roli diagnozy w całym procesie doradczym

AGENDA

- Kto potrzebuje narzędzi?
- Modele usług doradczych w systemie edukacyjnym
- Cele doradztwa zawodowego na poszczególnych etapach edukacyjnych
- Narzędzia diagnostyczne w doradztwie indywidualnym
- Narzędzia diagnostyczne w doradztwie grupowym
- Analiza wybranych grup narzędzi

Modele usług doradczych

- Model psychologiczny
- Model psychologizujący
- Model edukacyjny

Kim są „nie-psychologowie”?

- Kto jest/może być doradcą zawodowym?
- Problem kompetencji diagnostycznych
- Kto i dlaczego wprowadza podział?
- Jakie kompetencje diagnostyczne posiadają doradcy zawodowi?

Klasyczny sposób myślenia o doradztwie zawodowym w gimnazjum

- Klasa I – **samopoznanie**
- Klasa II – **zawodoznawstwo**
- Klasa III – **wybór szkoły ponadgimnazjalnej**

National Career Competencies and Skills for Students
 National Career Development Association,
 2007

Gimnazjum

- Nacisk na badania nad możliwościami kariery
- **Rozpoznawanie uzdolnień, zainteresowań i wartości związanych z pracą**
- Zachęcanie do doświadczenia pracy
- Zastanawianie się nad wyborami zawodowymi
- Wzmacnianie refleksji nad związkiem pomiędzy wyborem szkoły ponadgimnazjalnej a możliwościami dalszych dróg zawodowych

Podstawowe obszary i cele

- **Obszar rozwoju osobistego i społecznego**
- Obszar osiągnięć edukacyjnych oraz całościowego uczenia się
- Obszar zarządzania karierą
- Wskaźniki i etapy uczenia się

Szkoła ponadgimnazjalna

- Nacisk na proces podejmowania decyzji
- Planowanie życia „po szkole”
- Nacisk na wszystkie opcje wyboru, poszerzanie opcji wyboru
- **Wykorzystywanie narzędzi diagnostycznych oraz testów w celu towarzyszenia w procesie podejmowania decyzji**

Szkoła podstawowa – cele

- Uczynienie z klasy szkolnej miejsca pracy
- Uczenie i wzmacnianie produktywnych nawyków pracy
- Pomoc uczniom w zrozumieniu możliwości zastosowania zawodowego treści z różnych przedmiotów
- Wykorzystywanie lokalnych zasobów w celu podkreślania znaczenia pracy i roli zawodów
- Wzmacnianie świadomości istnienia zróżnicowanego świata pracy i zawodów

Wzmacnianie rozumienia siebie

□ Uzdolnienia	□ Możliwości
□ Kompetencje	□ Aspiracje
□ Talenty	□ Szanse
□ Doświadczenia	□ Pożądany styl życia
□ Ograniczenia	□ Postawy
□ Wartości	□ Przekonania
□ Cechy charakteru	□ Style działania
□ Role zespołowe	□ Twórczość

Mit doradczy?

Uczniowie podejmują decyzje edukacyjne i zawodowe na podstawie własnych predyspozycji i zainteresowań oraz na podstawie wiedzy o rynku pracy

Diagnostyka w doradztwie grupowym

Problem doboru narzędzia
Problem przeprowadzenia diagnozy
Problem omówienia wyników

Fakt doradczy?

Uczniowie podejmują decyzje edukacyjne i zawodowe na podstawie przekonań

- własnych
- swoich rodziców
- swoich nauczycieli
- przekazu medialnego

Diagnostyka w doradztwie

AKCJA CZY PROCES?

Diagnostyka w doradztwie indywidualnym

Patrz: schemat procesu doradczego

Analiza wybranych grup narzędzi

Kwestionariusze / testy

- Test inteligencji wielorakiej H. Gardnera
- Test typów charakteru (test Bergera)
- Test Achtnicha
- Test ról zespołowych (M. Belbin)

- Test stylu uczenia się (D. Kolb)
- Kwestionariusz kariery (E. Schein)
- Kwestionariusze stylu podejmowania decyzji
- Kwestionariusze oparte na teorii J. Hollanda
- Kwestionariusze wyboru zawodu (Schule und was dann?)

Rozpoznawanie przekonań

- Ćwiczenie tak-nie
 - Głosowanie (prawda-falsz)
- Przykład
- Pracę najłatwiej dostać po znajomości

Problemy z kwestionariuszami

- Jako wprowadzenie czy jako pogłębienie tematu?
- Jak omawiać wyniki?
- Jak budować na kwestionariuszu SPÓJNY PROCES EDUKACYJNY?

Skale

- Skala Likerta
- Skale samooceny

Q-SORT

- Rozpoznawanie hierarchii wartości
- Hierarchizacja czynników

Przykład:

- Co warto brać pod uwagę przy wyborze szkoły ponadgimnazjalnej?
- Które czynniki determinują sukces w pracy?
- Co jest najważniejsze w przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej?

Case study

Przykład:

- Tomek ukończył technikum. Z dobrym wynikiem zdał egzamin zawodowy. Przez wakacje szukał pracy w swojej miejscowości. Niestety nie znalazł żadnej interesującej oferty. Chce dalej szukać pracy w zawodzie ale w celu uzyskania pomocy w szukaniu pracy chce także zarejestrować się jako bezrobotny.

(Rosalska M., Wawrzonek A., I Ty możesz kształcić mistrzów. Poradnik dla nauczycieli z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego, Poznań 2010, s.48)

Ćwiczenia na określony typ uzdolnień

- Myślenie logiczno-słowne
- Myślenie przestrzenne
- Zasoby słownikowe
- Uzdolnienia w zakresie liczb
- Uzdolnienia językowe

W nawiązaniu do profili zawodów i kierunków studiów

Portfolio

- Dokumentowanie procesu
- Możliwość obserwacji progressu
- Różnorodność zadań
- Wzmacnianie refleksyjności
- Rozwijanie kompetencji kluczowych
- Portfolio jako
 - Most
 - Lustro
 - Okno wystawowe

Metody plastyczne

- Motyw drogi (droga do tu i teraz oraz droga od tu i teraz)
- Schody do kariery / pociąg do kariery
- „Każdy zawód ma dwie strony”
- Zawodowe drzewo genealogiczne rodziny
- Zawód, który do mnie pasuje
- Herb, wizytówka

Techniki projekcyjne

- Dokańczanie historyjek
- Praca na metaforach (wiatr w żagle, droga, drabina)
- Praca na cytatach
- Praca na ilustracjach (człowiek sukcesu)
- Praca na symbolach (symbol sukcesu)

Informacja zwrotna

- Feedback 360° lub jego elementy
- Problem ewaluacji

Gry i zabawy

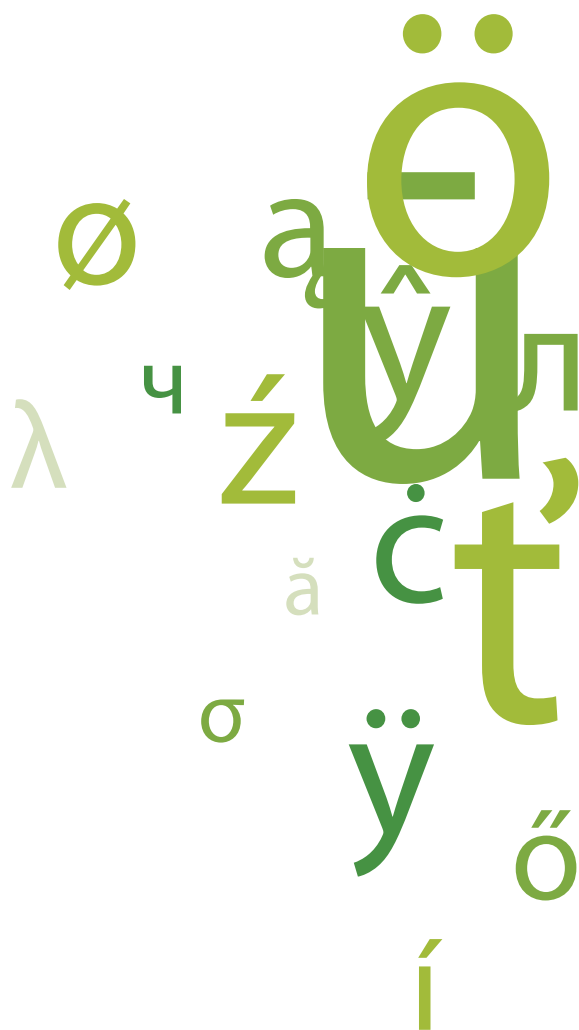
- **Wykorzystanie cyklu Kolba**
- Diagnoza rzeczywistych a nie tylko deklarowanych kompetencji
- Założenia teoretyczne pedagogiki wspólnych przeżyć i ich praktyczne zastosowanie
- Metody outdoor
- Gry terenowe i gry miejskie

Jak dobrać narzędzia?

- Określić cel
- Określić grupę docelową
- Określić zbiór narzędzi, które mogą prowadzić do zdefiniowanego celu
- Określić możliwość zastosowania wyników przeprowadzonej diagnozy
- Ocenić możliwość zastosowania narzędzia ze względu na czas i warunki realizacji zajęć

Dziękuję za uwagę!

rosalska@wp.pl



Magdalena Mrozek

*Testy psychologiczne
w poradnictwie zawodowym*

2

Psychologia jako profesja i dyscyplina naukowa należy do tych dziedzin ludzkiej aktywności, w której centrum zainteresowania i oddziaływania jest człowiek. W tym obszarze z *psychologią styka się poradnictwo zawodowe*. Relacje, jakie psycholog czy doradca zawodowy ma ze swoimi klientami mają jednak zawsze szczególny, niesymetryczny charakter. Relacje te wynikają bowiem z przewagi kompetencji interpersonalnych osoby pomagającej, jej specjalistycznej wiedzy i znajomości technik służących do poznania innych ludzi oraz oddziaływania na nich. Dlatego szczególnego znaczenia *w pracy zarówno psychologa jak i doradcy zawodowego nabiera jej wymiar etyczny*. Polskie Towarzystwo Psychologiczne opracowało Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa, w którym szereg wytycznych można odnieść również do pracy doradcy zawodowego.

Poradnictwo zawodowe zgodnie z definicją Sears stanowi relację pomiędzy klientem a doradcą, indywidualną lub w ramach niewielkiej grupy, której celem jest wsparcie klienta/ów w integracji postrzegania samego siebie i środowiska, a następnie wykorzystanie wyników tego procesu przy podejmowaniu jak najbardziej odpowiednich decyzji i rozstrzygnięć zawodowych.

Człowiek znajdujący się lub przygotowujący się do zmiany w obszarze swojego życia zawodowego, będący niejednokrotnie w trudnej sytuacji decyzyjnej musi podjąć wysiłek zmierzający do ukształtowania własnej satysfakcjonującej drogi zawodowej. Doradca może mu w tym jedynie pomóc. *Podjęcie decyzji o wyborze zawodu, specjalizacji, miejsca pracy nie jest jednorazowym aktem wyboru lecz procesem rozciągniętym w czasie*, składającym się z następujących po sobie etapów. Pierwszym etapem w procesie podejmowania decyzji zawodowych jest odkrywanie wiedzy o sobie i o świecie pracy. Jest to etap odkrywania własnego potencjału zawodowego oraz docierania do informacji odnoszących się do rynku pracy. Drugim etapem jest uporządkowanie i zrozumienie uzyskanej wiedzy o sobie i świecie pracy, osoba zaczyna mieć pomysły odnoszące się do jej życia zawodowego. Należy wówczas pamiętać o tym, że posiadane predyspozycje i umiejętności mogą być wykorzystane na wiele różnych sposobów, może

zatem pojawić się kilka pomysłów odnoszących się do przyszłości zawodowej. Trzecim etapem w procesie podejmowania decyzji jest ocena i uporządkowanie pomysłów w zależności od tego na ile są pożądane i możliwe do zrealizowania. Ten etap charakteryzuje się zaufaniem do samego siebie, akceptacją własnych preferencji, skupieniem oraz wzięciem odpowiedzialności za dokonany wybór. Ostatnim etapem procesu decyzyjnego jest działanie. Podjęcie działań wymaga stworzenia konkretnego planu i zaangażowania w jego realizację.

Wyodrębnienie kolejnych etapów w procesie podejmowania decyzji zawodowych pozwala *adekwatnie ocenić rolę testów wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym*. Testy badające predyspozycje mogą być człowiekowi bardzo przydatne na etapie poznawania siebie, własnego potencjału, czyli na pierwszym etapie podejmowania decyzji zawodowej. Należy jednak pamiętać również o innych, nietestowych metodach określania potencjału, do których należą ćwiczenia, zadania, zadawane przez doradcę odpowiednie pytania, pozwalające klientowi samodzielnie wyciągać wnioski na swój własny temat. *Doradca może zatem wykorzystywać zarówno testowe jak i nietestowe metody określania potencjału swoich klientów*. To, jakie metody zdecyduje się zastosować zależy od jego umiejętności, kwalifikacji, doświadczeń, ale również od oczekiwań klienta. Testy dają możliwość szybkiego zdiagnozowania pewnych predyspozycji, metody nietestowe natomiast wymagają zainwestowania większej ilości czasu w pracy z danym klientem, a także jego większego zaangażowania w proces decyzyjny, w którym się znajduje.

Testy psychologiczne są to standaryzowane narzędzia pomiaru pozwalające mierzyć pewne cechy i właściwości ludzkie. Każdy test psychologiczny posiada swojego autora i podręcznik. Testy psychologiczne wydawane w Pracowni Testów Psychologicznych są chronione przepisami ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz.U. z 2006 r. Nr 90, poz. 631 z późn. zmianami). Wykorzystywanie testów psychologicznych jest zatem dopuszczalne jedynie w zakresie określonym przepisami. Mogą być wykorzystywane jedynie przez osoby posiadające wykształcenie psychologiczne, czego konsekwencją jest fakt, że prawo do zakupu testów, przeprowadzenia badania i interpretacji ich

* Magdalena Mrozek, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.

wyników mają tylko psychologowie. Takie ograniczenia wynikają z konieczności ochrony osób poddawanych badaniom testowym oraz przeciwdziałaniu nadużyciom w tym zakresie. Należy podkreślić również to, że osoba wypełniająca test psychologiczny ma swoje prawa. Do tych praw zalicza się prawo do wyrażania świadomej zgody na badanie testem, prawo do informacji o wynikach testu, prawo do minimalizowania skutków etykietowania, prawo do zachowania tajemnicy o wynikach oraz prawo do prywatności.

Testy psychologiczne posiadają określone cechy: trafność, rzetelność, również normalizację i standaryzację.

Trafność testu wskazuje na to, na ile test mierzy to, do czego został skonstruowany.

Rzetelność testu to dokładność dokonywanego przez niego pomiaru. Rzetelny test posiada niewielki margines błędu pomiaru. Rzetelność pomiaru testowego wynika z jego odporności na działanie czynników zewnętrznych. Wysoki poziom rzetelności pomiaru pozwala uzyskiwać zbliżone wyniki przy wielokrotnym badaniu tym samym testem.

Normalizacja testu oznacza opracowanie norm, przy pomocy których oceniany jest uzyskany przez osobę badaną wynik surowy. Dla każdego testu i dla każdej grupy osób badanych charakteryzujących się określonymi cechami opracowuje się normy oceny, które powinny układać się zgodnie z krzywą normalną (Gausa). Ma ona kształt dzwonu i oznacza, że typów skrajnych jest zawsze najmniej, zaś najwięcej osób posiada średnie nasilenie danej cechy.

Standaryzacja testu polega na dokładnym i szczegółowym określeniu procedury prowadzenia badań testowych. W tym celu dla każdego testu opracowuje się podręcznik, w którym dokładnie opisana jest procedura przeprowadzania badań. Obejmuje ona:

- kolejność czynności, które wykonuje osoba prowadząca badania,
- dokładny tekst instrukcji podawany osobie badanej,
- arkusz odpowiedzi, przygotowany i stosowany w każdym badaniu w identycznym kształcie,
- klucz przy pomocy którego dokonuje się punktacji uzyskanych rezultatów badań,
- normy oceny uzyskanych wyników surowych,

- podanie zasad przy pomocy których interpretuje się uzyskane rezultaty badań testowych zgodnie z duchem teorii, w oparciu o którą test został opracowany.

Podręcznik zawiera również informacje dotyczące charakterystyki psychometrycznej testu, a więc jego trafności, rzetelności i norm.

Na podstawie wyników ankiety Europejskiej Federacji Towarzystw Psychologicznych EFPA wygenerowano *najczęstsze nieprawidłowości związane ze stosowaniem testów*. Należą do nich:

- kserowanie materiałów objętych prawem autorskim,
- diagnozowanie na podstawie nieodpowiednich testów,
- nienadążanie za postępem,
- niekonsultowanie własnych interpretacji z innymi osobami,
- nieuwzględnianie błędu pomiaru,
- przyzwolenie i dopuszczanie do przeprowadzania badań przez osoby nieposiadające odpowiedniego przygotowania,
- dokonywanie interpretacji wykraczających poza granice testu.

Według Międzynarodowej Komisji ds. Testów (International Test Commission ITC) stosowanie testów jest możliwe przy uwzględnieniu *szeregu wytycznych*.

Należy *brać odpowiedzialność za etyczne stosowanie testów* tzn.:

- pracować w ramach wyznaczonych przez naukę i sprawdzoną praktykę,
- znać granice własnych kompetencji i kwalifikacji, działać w tych granicach,
- śledzić zmiany i postęp w zakresie testów,
- informować klientów o zasadach etycznych i regulacjach prawnych dotyczących testów,
- dbać o to, by kontrakt z klientem był jasny i zrozumiały,
- dbać o to, by materiały testowe były właściwie chronione,
- dbać o to, by wyniki testowe były traktowane poufnie.



Wytyczne związane ze stosowaniem testów wymagają również *postępowania zgodnego z zasadami dobrej praktyki*:

- › mieć racjonalne uzasadnienie dla stosowania testów,
- › szukać innych, dodatkowych źródeł informacji, w pełni je wykorzystywać,
- › wybierać testy technicznie solidne,
- › odpowiednio przygotować sesje testowe (pomieszczenie, czas, zeszyty z pytaniami, arkusze odpowiedzi),
- › prawidłowo przeprowadzać badania testowe (nawiązać kontakt, zmniejszać niepokój, eliminować czynniki rozpraszające uwagę, wyraźnie i spokojnie podawać instrukcję),
- › dokładnie obliczać i analizować wyniki testu,
- › właściwie interpretować wyniki,
- › jasno i precyzyjnie przedstawiać wyniki (analizować wyniki testu w połączeniu z informacjami z innych źródeł, dbać o zrozumiały język, pozytywną i konstruktywną formę informacji zwrotnych, do pisemnych raportów dołączać jasne podsumowanie i konkretne zalecenia).

Testy wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym obejmują:

- › testy zdolności umysłowych (inteligencja i procesy poznawcze),
- › testy osobowości,
- › testy zainteresowań.

Testy zdolności znajdują zastosowanie w pomiarze inteligencji ogólnej oraz uzdolnień badanych osób. Testy zdolności stanowią zbiór zadań wykonywanych w określonym czasie.

Dwa testy: *APIS-Z* przeznaczony dla młodzieży kończącej szkołę średnią, młodzieży studiującej oraz dla dorosłych a także *APIS-P* przeznaczony dla uczniów kończących naukę w szkole podstawowej, uczęszczających do gimnazjum i rozpoczynających naukę w szkole ponadgimnazjalnej stanowią wielowymiarowe baterie służące do pomiaru inteligencji ogólnej. Składają się z ośmiu testów: Zachowania, Kwadraty, Synonimy, Klasyfikacja, Przekształcenia liczb, Nowe słowa, Klocki, Historyjki. Konstruuując te testy uwzględniono cztery typy zdolności: abstrakcyjno-logiczne, werbalne, wzrokowo-przestrzenne i społeczne. Każdą z tych zdolności reprezentują dwa testy.

Zestaw Testów Uzdolnień ZTU przeznaczony dla dzieci od 12 r.ż. oraz dla młodzieży, ma dwie wersje równoległe (A i B), każda z nich składa się z ośmiu następujących werbalnych i niewerbalnych podtestów: Dokończenie wzoru, Szukanie zasady, Uzupełnianie liter, Działania arytmetyczne, Pisownia wyrazów, Niepotrzebne skreślić, Liczenie liter, Koncentracja. Każdy podtest ma określony limit czasu, zaczyna się od zadań bardzo łatwych, kończy się na coraz trudniejszych. Różnorodność zadań i prostota ich wykonania utrzymują stałą koncentrację uwagi badanych oraz motywację do rozwiązania jak największej liczby zadań. ZTU jest narzędziem badającym szereg zdolności intelektualnych: uzdolnienia praktyczne, koncentrację uwagi, uzdolnienia matematyczne, myślenie logiczne, uzdolnienia werbalne i znajomość zasad pisowni, ortografii, umiejętność klasyfikacji pojęć, szybkość spostrzegania, zapamiętywanie.

Test Zdolności Językowych TZJ przeznaczony jest do badania uczniów kończących naukę w szkole podstawowej, uczęszczających do gimnazjum, również dla dorosłych. Służy do diagnozowania zdolności językowych w rozumieniu zdolności do nauki języków obcych. Zadania tworzą trzy odrębne skale. Są to: Dyskurs, Słownictwo i Gramatyka. W każdej skali znajdują się pozycje testowe odnoszące się do sprawności językowych związanych mówieniem i pisanem oraz słuchaniem i czytaniem.

Testy osobowości to testy kwestionariuszowe służące do diagnozy cech osobowości, temperamentu, funkcjonowania emocjonalnego. Te, które wymienione są poniżej przeznaczone są do badania młodzieży i dorosłych (poza Testem Osobowości i Zainteresowań przeznaczonym tylko dla młodzieży).

Inwentarz Osobowości NEO-FFI służy do diagnozy cech osobowości uwzględnionym w pięcioczynnikowym modelu, określanym jako model Wielkiej Piątki. Składa się zatem z pięciu skal mierzących: neurotyczność, ekstrawersję, otwartość na doświadczenie, ugodowość i sumiennność.

Formalna Charakterystyka Zachowania Kwestionariusz Temperamentu FCZ-KT służy do diagnozy podstawowych, biologicznie zdeterminowanych wymiarów osobowości. Składa się z sześciu skal: żywawości,

perseweratywności, wrażliwości sensorycznej, reaktywności emocjonalnej, wytrzymałości i aktywności.

Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS służy do diagnozowania stylów radzenia sobie ze stresem. Wyniki ujmowane są na trzech skalach: SSZ – styl skoncentrowany na zadaniu, SSE – styl skoncentrowany na emocjach, SSU – styl skoncentrowany na unikaniu.

Kwestionariusz Kompetencji Społecznych KKS służy do oceny kompetencji społecznych rozumianych jako nabyte umiejętności warunkujące efektywne funkcjonowanie człowieka w różnych sytuacjach społecznych. Oprócz wskaźnika ogólnego, kwestionariusz dostarcza trzech wskaźników szczegółowych określających poziom kompetencji ujawnianych w: sytuacjach ekspozycji społecznych, sytuacjach wymagających asertywności oraz sytuacjach bliskiego kontaktu interpersonalnego.

Test Osobowości i Zainteresowań TO-Z jest to wielowymiarowy inwentarz służący do pomiaru cech osobowości i zainteresowań. Do skal osobowości należą: samokrytyka-brak samokrytyki, nastawienie społeczne-nastawienie aspołeczne, ekstrawersja-introwersja, nieneurotyczny-neurotyczny, niemaniakalny-maniakalny, niedepresyjny-depresyjny, nieschizoidalny-schizoidalny, nieparanoidalny-paranoidalny, wegetatywnie stabilny-wegetatywnie labilny. Do skal zainteresowań należą: zamiłowanie do życia na wsi-zamiłowanie do życia w mieście, rzemieślnicze, naukowe, rachunkowość i administracja, umiejętność obcowania z ludźmi w sklepach i lokalach gastronomicznych, sztuki plastyczne, językowe i literackie, muzyczne, zawody społeczne.

Testy zainteresowań to również testy kwestionariuszowe, diagnozują dominujące obszary zainteresowań człowieka.

Test zainteresowań przeznaczony jest dla młodzieży. Skale zainteresowań są te same, co w teście Osobowości i Zainteresowań.

Inwentarz zainteresowań przeznaczony jest dla młodzieży. Inwentarz pozwala na ocenę 9 grup zainteresowań: handlowo-biurowe, techniczne, literackie,

rolnicze, opiekuńcze, wojskowe, plastyczne, naukowe, muzyczne.

Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji WKP przeznaczony jest do badania uczniów gimnazjum, szkół średnich oraz osób dorosłych. Kwestionariusz pozwala ocenić 7 grup zainteresowań odnoszących się do typów wykonywanych czynności: językowe, matematyczno-logiczne, praktyczno-techniczne, praktyczno-estetyczne, opiekuńczo-usługowe, kierowniczo-organizacyjne, biologiczne oraz preferowanych przez badanego warunków pracy: związanych z planowaniem bądź improwizowanie, a także wymagających słabo bądź silnie stymulującego środowiska pracy.

Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych KZZ przeznaczony jest do badania młodzieży i osób dorosłych, dostępny w urzędach pracy i OHP. Stosować go mogą doradcy zawodowi do tego uprawnieni, po odbyciu odpowiedniego szkolenia, mogą to być osoby zarówno z wykształceniem psychologicznym jak i innym niepsychologicznym. Test zawiera 11 skal zawodowych: artystyczna, badawcza, handlowa, przedsiębiorcza, konwencjonalna, wywierania wpływu, opiekuńcza, mechaniczna, realistyczna, komunikacyjna, społeczna oraz 2 skale niezawodowe: aprobaty społecznej i reagowania na niepewność.

Przydatne linki

<http://www.practest.com.pl> Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa, ul. Dzielna 5

<http://www.ptp.org.pl> Polskie Towarzystwo Psychologiczne

<http://www.psz.praca.gov.pl> Eurodoradztwo Polska

<http://www.koweziu.edu.pl> Eurodoradztwo Polska

Bibliografia

Guichard J., Huteau M., *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków, 2005.

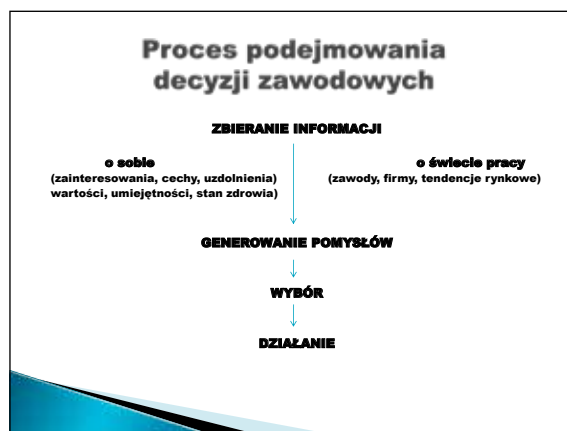
Hornowska E., *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, 2001.

Praca zbiorowa *Testy i autotesty w poradnictwie zawodowym*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 6”, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa, 1996.



TESTY PSYCHOLOGICZNE W PORADNICTWIE ZAWODOWYM

Seminarium „Metody i narzędzia stosowane w Polsce
przez doradców zawodowych w sektorze edukacji”
KOWEZIU
Warszawa, 24 listopada 2010r.



Psychologia i poradnictwo zawodowe jako dziedziny pokrewne

- ▶ w centrum zainteresowania i oddziaływania jest człowiek
- ▶ relacje z klientami mają niesymetryczny charakter (wynikają z przewagi kompetencji interpersonalnych psychologa/doradcy, jego wiedzy i znajomości technik służących do poznania innych ludzi oraz oddziaływania na nich)
- ▶ relacje z klientami posiadają zawsze wymiar etyczny (Kodeks Etyczno-Zawodowy Psychologa opracowany przez PTR, standardy pracy doradcy zawodowego opracowywane w resorcie pracy i edukacji, Biblioteka Doradcy Zawodowego KOWEZIU - *Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego, A.Czerkawska, A.Czerkawski*)

Metody określania potencjału zawodowego

- ▶ **Testowe**
(testy badające predyspozycje zawodowe: zdolności, cechy, zainteresowania)
- ▶ **Nietestowe**
(zadania, ćwiczenia, pytania, sposób prowadzenia rozmowy pozwalający klientowi wyciągnąć wnioski, mieć refleksje odnoszące się do jego potencjału i sposobu funkcjonowania w życiu zawodowym)

Poradnictwo zawodowe

Relacja pomiędzy klientem a doradcą, indywidualna lub w ramach niewielkiej grupy, której celem jest wsparcie klienta/ów w integracji postrzegania samego siebie i środowiska, a następnie wykorzystanie wyników tego procesu przy podejmowaniu jak najbardziej odpowiednich decyzji i rozstrzygnięć zawodowych.

(Sears, 1982)

Testy psychologiczne

Standaryzowane narzędzia pomiaru pozwalające mierzyć pewne cechy i właściwości ludzkie.

Każdy test psychologiczny posiada swojego autora i podręcznik.

Ochrona praw autorskich

Testy psychologiczne wydawane w Pracowni Testów Psychologicznych chronione są przepisami ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity Dz.U. z 2006 r. Nr 90, poz. 631 z późn. zmianami).

Wykorzystywanie testów psychologicznych jest zatem dopuszczalne jedynie w zakresie określonym przepisami!

Wytyczne dotyczące stosowania testów

(wg. Międzynarodowej Komisji ds. Testów/International Test Commission (ITC))

Brać odpowiedzialność za etyczne stosowanie testów

- ▶ Pracować w ramach wyznaczonych przez naukę i sprawdzoną praktykę
- ▶ Znać granice własnych kompetencji i kwalifikacji, działać w tych granicach
- ▶ Śledzić zmiany i postęp w zakresie testów
- ▶ Informować klientów o zasadach etycznych i regulacjach prawnych dot. testów
- ▶ Dbać o to, by kontrakt z klientem był jasny i zrozumiały
- ▶ Dbać o to, by materiały testowe były właściwie chronione
- ▶ Dbać o to, by wyniki testowe były traktowane poufnie

Cechy testów psychologicznych

- ▶ **Trafność** (test mierzy to, do czego został skonstruowany)
- ▶ **Rzetelność** (dokładność dokonywanego pomiaru)
- ▶ **Normalizacja** (opracowanie norm, przy pomocy których oceniany jest uzyskany przez osobę badaną rezultat – wynik surowy)
- ▶ **Standaryzacja** (dokładne i szczegółowe określenie procedury prowadzenia badań testowych: kolejność czynności, tekst instrukcji, arkusz odpowiedzi, klucz do obliczeń, normy oceny wyników surowych, zasady według których interpretuje się uzyskanie wyniku, zgodnie z duchem teorii, w oparciu o którą test został opracowany)

Wytyczne dotyczące stosowania testów cd.

(wg. Międzynarodowej Komisji ds. Testów/International Test Commission (ITC))

Postępować zgodnie z zasadami dobrej praktyki

- ▶ Mieć racjonalne uzasadnienie dla stosowania testów
- ▶ Szukać innych, dodatkowych źródeł informacji, w pełni je wykorzystywać
- ▶ Wybierać testy technicznie solidne
- ▶ Odpowiednio przygotować sesje testowe (pomieszczenie, czas, zapytania i pytania, arkusze odpowiedzi)
- ▶ Prawidłowo przeprowadzać badania testowe (zapewnienie kontaktu, zapewnienie spokoju, eliminacja czynników rozpraszających uwagę, wyrażenie i spokojnie podawanie instrukcji)
- ▶ Dokładnie obliczać i analizować wyniki testu
- ▶ Właściwie interpretować wyniki
- ▶ Jasno i precyzyjnie przedstawiać wyniki (szkolenie wyniki testu w połączeniu z informacjami z innych źródeł, używanie zrozumiałego języka, precyzyjną i konkretną formą informacji surowych, do słownych raportów dotyczących jasno podsumowanie i konkretno zalecenia)

Nieprawidłowości związane ze stosowaniem testów

(na podstawie wyników ankiety

Europejskiej Federacji Towarzystw Psychologicznych EFPA)

- ▶ Kserowanie materiałów objętych prawem autorskim
- ▶ Diagnostowanie na podstawie nieodpowiednich testów
- ▶ Nienadążanie za postępem
- ▶ Niekonsultowanie własnych interpretacji z innymi osobami
- ▶ Nieuwzględnianie błędów pomiaru
- ▶ Dopuszczanie do przeprowadzania badań przez osoby nieposiadające odpowiedniego przygotowania
- ▶ Dokonywanie interpretacji wykraczających poza granice testu

Testy wykorzystywane w poradnictwie zawodowym

- ▶ Testy badające inteligencję i procesy poznawcze
- ▶ Testy badające osobowość
- ▶ Testy badające zainteresowania

Przykłady testów badających inteligencję i procesy poznawcze

- ▶ **Bateria testów APIS-Z** (młodzież kończąca szkołę średnią oraz młodzież studiująca, dorośli)
- ▶ **Bateria testów APIS-P** (uczniowie kończący naukę w szkole podstawowej, uczęszczający do gimnazjum i rozpoczynający naukę w szkole ponadgimnazjalnej)
- ▶ **Zestaw Testów Uzdolnień** (dzieci od 12 r.ż., młodzież)
- ▶ **Test Zdolności Językowych** (uczniowie kończący naukę w szkole podstawowej, uczęszczający do gimnazjum, dorośli)

Bibliografia

- Guichard J., Huteau M.: *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków, 2005.
- Hornowska E. *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, 2001.
- Praca zbiorowa *Testy i autotesty w poradnictwie zawodowym* Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego, nr 6, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa, 1996.

Przykłady testów osobowości

- ▶ **Inwentarz Osobowości NEO-FFI** (młodzież, dorośli)
- ▶ **Formalna Charakterystyka Zachowania Kwestionariusz Temperamentu FCZ-KT** (młodzież, dorośli)
- ▶ **Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS** (młodzież, dorośli)
- ▶ **Kwestionariusz Kompetencji Społecznych KKS** (młodzież, dorośli)
- ▶ **Test Osobowości i Zainteresowań TO-Z** (młodzież, dorośli)

Przydatne adresy/linki

- <http://www.practest.com.pl> Pracownia Testów Psychologicznych
Warszawa, ul. Dzielna 5
- <http://www.ptp.org.pl> Polskie Towarzystwo Psychologiczne
- <http://www.psz.praca.gov.pl> Eurodoradztwo
- <http://www.koweziu.edu.pl> Eurodoradztwo

Przykłady testów zainteresowań

- ▶ **Test zainteresowań TZ** (młodzież)
- ▶ **Inwentarz zainteresowań IZ** (młodzież)
- ▶ **Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji WKP** (uczniowie gimnazjum, szkół średnich, dorośli)
- ▶ **Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych KKZ** (młodzież, dorośli)
urzędy pracy, OHP

Dziękuję za uwagę!

Magdalena Mrozek
psycholog, doradca zawodowy
jmmrozek@wp.pl

Joanna Minta

*Rozmowa doradcza
we współczesnym poradnictwie kariery*

3

Rola rozmowy doradczej

W dynamicznie zmieniającym się świecie, przemiany zachodzące we wszystkich sferach życia społecznego, obejmują także tę wyjątkową działalność, jaką jest poradnictwo i odgrywają niebagatelną rolę zarówno w całościowym podejściu do pomagania, jak również znacząco zmieniają sposób pracy współczesnych doradców¹. Owe przeobrażenia są szczególnie widoczne w podejściu do wspierania ludzi w ich sferze zawodowej i biograficznej. Działania doradców mają coraz mniej doraźny charakter i coraz rzadziej bywają eksperckim dawaniem rad, a stają się procesem, w trakcie którego radzący wspierają i towarzyszą klientom we wspólnie ustalonym procesie przemian. Dziś doradcy rzadko wskazują jednostkom co i jak powinny robić, nie wybierają „za” nich celów, wartości i zadań, jakie powinny zrealizować, coraz częściej towarzyszą osobom radzącym się w samodzielnym konstruowaniu ich własnych karier. Działania pomocowe w obszarze edukacyjno-zawodowej aktywności człowieka coraz bardziej zmiernają bowiem w kierunku wspierania ludzi „w indywidualnym uczeniu się refleksyjnego (re)konstruowania biografii, (...) w uczeniu się tolerancji lęków i niepewności”².

Ta znacząca zmiana w pracy doradców sprawia, iż dziś w relacji pomocowej, jak pisze M. Tarkowska, to klienci zajmują pozycję specjalistów–ekspertów od własnego życia i pomysłów na nie, a doradcy pozostają specjalistami jedynie w zakresie wybranych metod³. Taki sposób podejścia w procesie pomagania, mający na celu „upełnomocnienie” (*empowerment*) osoby radzącej się, aby w przyszłości była gotowa i potrafiła samodzielnie stawiać czoła pojawiającym się trudnościom, znacząco wpływa na wszystkie działania, jakie podejmuje doradca, ale szczególnie widoczny jest w rozmowie doradczej.

* Joanna Minta, Zakład Pedagogiki Społecznej i Poradnictwa, Dolnośląska Szkoła Wyższa we Wrocławiu.

¹ B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, numer specjalny, Wrocław 2003.

² Tamże, s. 349.

³ M. Tarkowska, *Rozmowa doradcza – wspólne poszukiwanie rozwiązań*, Warszawa 2006.

Jak pisze wielu autorów⁴ rozmowa doradcza to najważniejsza metoda pracy we współczesnym poradnictwie. Jest ona nie tylko podstawowym narzędziem działania doradcy, ale jak przedstawiają w swoich publikacjach B. Wojtasik⁵ i V. Drabik-Podgórna⁶, rozmowa może się stać się prawdziwym spotkaniem radzącego się i doradcy – równoprawnych podmiotów, wchodzących w prawdziwy dialog⁷.

Najczęściej jednak w praktyce doradczej traktujemy rozmowę jako narzędzie pracy i z tego właśnie powodu warto przyrzeć się nie tylko technicznej stronie tego procesu, a rozważyć kilka szerszych kwestii dotyczących jej nawiązywania, przebiegu i kontekstów w jakich jest prowadzona. W związku z tym w swojej wypowiedzi chciałabym skoncentrować się na trzech obszarach. Pierwszy z nich dotyczy właśnie kontekstów przeprowadzania współczesnych rozmów doradczych w poradnictwie kariery. Druga kwestia odnosi się do celów, jakie doradcy i ich klienci chcą osiągnąć w trakcie rozmowy, zatem jak piszą J. Guichard i M. Huteau dotyczy funkcji i zadań rozmowy w procesie pomagania⁸. Ostatnie zagadnienie, które poruszę w niniejszej wypowiedzi, dotyczy strategii prowadzenia współczesnych rozmów doradczych.

⁴ J. Guichard, M. Huteau, *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Kraków 2005; B. Wojtasik B., *Rozmowa poradnicza jako spotkanie doradcy zawodu i osoby radzącej się*, w: *Podjęmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społecznej – politycznej*, pod red. B. Wojtasik, Wrocław–Radom 2001; B. Wojtasik, *Sytuacja poradnicza – między rytuałem interakcyjnym a prawdziwym spotkaniem*, w: *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu*, pod red. A. Kargulowej, Warszawa 2009; V. Drabik – Podgórna, *Poradnictwo w perspektywie personalizmu dialogicznego*, w: *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu*, op. cit.; M. Tarkowska, op. cit.

⁵ B. Wojtasik, *Rozmowa poradnicza jako spotkanie doradcy zawodu i osoby radzącej się*, op. cit., oraz *Sytuacja poradnicza – między rytuałem interakcyjnym a prawdziwym spotkaniem*, op. cit.

⁶ V. Drabik-Podgórna, op. cit.

⁷ B. Wojtasik, *Rozmowa poradnicza jako spotkanie doradcy zawodu i osoby radzącej się*, op. cit., oraz *Sytuacja poradnicza – między rytuałem interakcyjnym a prawdziwym spotkaniem*, op. cit. oraz V. Drabik-Podgórna, op. cit.

⁸ J. Guichard, M. Huteau, op. cit., s. 218.

Wybrane konteksty rozmów doradczych w poradnictwie kariery

W działaniach doradców zajmujących się wspieraniem ludzi w trudnościach związanych z ich aktywnością w świecie pracy, zapewne ważnych jest wiele kontekstów, lecz w ostatnich latach dwa z nich: kontekst ekonomiczny i kontekst społeczno-kulturowy, odgrywają niezwykle istotną rolę, nie tylko w przemianach praktyki poradniczej, ale głównie w przeobrażeniach całego poradnictwa, które ewoluje od poradnictwa zawodowego ku poradnictwu kariery czy też biograficznemu.

Przemiany zachodzące w sferze ekonomicznej, które głównie są związane z globalizacją i przekraczaniem rynków oraz przekształcaniem się miejsc pracy⁹, znacząco zmieniają współczesny świat pracy i obowiązujące w nim reguły, tak istotne dla wszystkich uczestników tego świata: obecnych i przyszłych pracowników oraz pracodawców. Najbardziej znaczące zmiany dotyczą relacji między pracodawcami i pracownikami oraz szans i możliwości zawodowych aktualnych a także przyszłych pracobiorców. W kontekście zmian ekonomicznych zadaniem współczesnych doradców stają się przede wszystkim działania skoncentrowane na wspieraniu ludzi w ich przystosowywaniu się do zmiennego i otwartego rynku pracy oraz przeobrażających się instytucji. Doradcy pomagają klientom dostarczając im wiedzy o rzeczywistości i obowiązujących w niej regułach, ułatwiają im zrozumienie zmian zachodzących m.in. w edukacji, rodzajach pracy, rynku pracy oraz kontekstu gospodarczo-politycznego. W trakcie rozmów doradczych, szkoleń i treningów starają się stwarzać radzącym się możliwości doświadczania otoczenia i kontaktu z nim. Przygotowują jednostki do skutecznego i aktywnego udziału w świecie pracy.

Drugim istotnym dla współczesnego poradnictwa kontekstem są zmiany zachodzące w sferze społeczno-kulturowej. Najbardziej znaczące dla poradnictwa kariery przemiany dotyczą wzrostu znaczenia filozofii

indywidualizmu oraz przejścia od nauczania do całościowego uczenia się jednostek¹⁰.

W świecie, w którym kształtowanie własnego życia, staje się dla ludzi, nie jedną z możliwych do wyboru opcji działania, ale podstawą ich przetrwania, ich indywidualnym zadaniem, rolą doradców jest wspieranie jednostek w samodzielnym konstruowaniu własnych karier¹¹. Poprzez stwarzanie możliwości sprawdzania „siebie w świecie” i rozwijania umiejętności społecznych radzących się, doradcy pomagają im w rozwijaniu umiejętności konstruowania i ko-konstruowania karier oraz uczenia się z własnego życia, pomagają oswajać ich obawy wobec zdarzających się „nieciągłości” w karierze, a także stymulują nastawienie na zmiany. Kontekst społeczno-kulturowy podkreśla zatem znaczącą rolę współczesnego poradnictwa, jako działania, którego celem jest przede wszystkim wspieranie ludzi w ich uczeniu się przez całe życie oraz towarzyszenie im w licznych tranzycjach między kolejnymi doświadczeniami osobistymi, edukacyjnymi i zawodowymi.

Oba konteksty stanowią istotne tło rozmów doradczych, bowiem przemiany wynikające z rozwoju gospodarki światowej i gospodarek lokalnych oraz zmian zachodzących w całych społecznościach, jak i w życiu poszczególnych ludzi, przekształcają zarówno zadania i cele działań doradczych, jak również potrzeby i oczekiwania samych radzących się.

Cele współczesnej rozmowy doradczej

J. Guichard zwraca uwagę, że o ile nie mamy wątpliwości wymieniając rozmowę doradczą jako najważniejszy element procesu pomagania, o tyle jej zadanie w procesie poradniczym nie jest jednoznaczne. Jak zauważa wspomniany autor w poradnictwie możemy dziś zauważyć trzy różne sposoby określania celu rozmowy doradczej¹².

⁹ A. Bańka, *Rozwój zawodowy a ścieżki tranzycji z systemu edukacyjnego do rynku pracy*, [w:] *Doradztwo karier*, Warszawa 2005.

¹⁰ A. Kławsiuć-Zduńczyk, *Nowy wymiar poradnictwa w ujęciu rezolucji dotyczącej integracji całościowego poradnictwa ze strategiami uczenia się przez całe życie*, „Edukacja Dorosłych” nr 1 (62) 2010.

¹¹ A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa 2001.

¹² J. Guichard, M. Huteau, op. cit., s. 218.

Pierwszy z nich odnosi się do modelu poradnictwa zawodowego, skoncentrowanego na dopasowaniu jednostki do najbardziej optymalnego dla niej zawodu. Celem rozmowy doradczej w tym podejściu jest przede wszystkim zebranie jak największej ilości informacji na temat osoby radzącej się, ilości wystarczającej, aby postawić diagnozę i móc udzielić jednostce odpowiedniej porady. Rozmowy doradcze w tym podejściu są przede wszystkim ukierunkowane na zdobywanie danych o jednostce i świecie, w jakim funkcjonuje, pozwalających na określenie potencjału i zasobów zawodowych jednostki oraz możliwości ich doskonalenia, jak i wykorzystania. To znany w polskim poradnictwie dyrektywny model wsparcia, w którym porada zwykle ma charakter edukacyjny. Zatem w trakcie rozmowy doradca informuje, instruuje, modeluje zachowania pożądane oraz wskazuje możliwości i sposoby rozwiązania trudności, z jakimi zgłosił się klient¹³.

Drugi sposób określania celu rozmowy związany jest modelem poradnictwa określanego jako edukacyjno-zawodowe¹⁴ lub poradnictwo rozwoju kariery, w którym działania doradców z jednej strony koncentrują się na rozwoju zawodowym człowieka i zdobywanych w jego trakcie kompetencjach zarówno edukacyjnych jak i zawodowych. Z drugiej zaś strony uwzględniają coraz bardziej nieprzewidywalny i sekwencyjny przebieg karier, które rzadziej związane są z przekształcającymi się instytucjami i coraz bardziej indywidualizują się. Głównym celem rozmów doradczych w tym nurcie jest przede wszystkim wsparcie jednostki w procesie jej rozwoju zawodowego i osobistego w ciągu całego życia oraz towarzyszenie jej w coraz liczniejszych tranzytach, jakie zachodzą w jej karierze. Zdaniem J. Guicharda rozmowa doradcza nie tylko umożliwia jednostce lepsze poznanie samej siebie, tak aby mogła dokonać jak najlepszego wyboru zawodu, lecz staje się metodą konstruowania własnego „ja”¹⁵. Głównymi wątkami, jakie mogą być podejmowane w trakcie rozmów doradczych w tym modelu, są kompetencje – ich zdobywanie i doskonalenie, rozwój kariery zawodowej jednostki – jej etapy, zadania rozwojowe i kierunki zmian oraz strategie ciągłego dostosowywania się i dopasowywania do zmieniających się wymogów świata pracy.

Ostatni sposób ujmowania problematyki rozmowy doradczej związany jest z nurtem skoncentrowanym na samodzielnym konstruowaniu i ciągłym rekonstruowaniu przez jednostkę własnej kariery/biografii. W tym podejściu, zgodnym z liberalnym nurtem poradnictwa, doradca przede wszystkim stara się stworzyć radzącemu się jak najbardziej optymalne warunki dla rozwiązywania trudności, jakie ma sam ze sobą. W rozmowie doradczej słuchając i podążając za narracją radzącego się, koncentruje się głównie na wspieraniu go w definiowaniu własnych dylematów i trudności. Doradca pełniąc rolę swoistego lustra, stwarza jednostce okazje, aby mogła zobaczyć siebie w różnych okolicznościach, poznać jak najwięcej swoich cech, możliwości i ograniczeń, ujrzeć siebie taką, jaką postrzegają ją inni. Głównym zadaniem doradcy w tym podejściu jest zachęcenie radzącego się, aby zajrzał w głąb siebie, po to, aby poznając swoje wnętrze, potrafił się ze sobą pogodzić, potrafił zaakceptować swój stan psychiczny i sytuację społeczną, a ostatecznie potrafił samodzielnie rozwiązać problemy dotyczące różnorodnych wewnętrznych zakłóceń i niezgodności. Dzięki obecności i pomocy doradcy, radzący się stara się przejąć odpowiedzialność za siebie i wszystko, co się dzieje w jego życiu¹⁶. W tym podejściu rozmowa doradcza koncentruje się zatem wokół poznania prawdziwego „ja” jednostki oraz ponownego konstruowania siebie w procesie narracji. Konstruowana przez osobę radzącą się w trakcie rozmowy doradczej opowieść o sobie i swojej karierze staje się wynikiem tej interakcji i jest interpretowana tak, jak wyniki i profile uzyskiwane dzięki innym narzędziom diagnostycznym.

Dwie strategie prowadzenia rozmów doradczych

Ostatnie zagadnienie dotyczące rozmowy doradczej odnosi się do strategii prowadzenia rozmów, jakie można zaobserwować we współczesnym poradnictwie. W praktyce poradniczej zarówno polskiej, jak i zagranicznej zauważalne jest współistnienie dwóch odrębnych strategii wspierania ludzi i wynikających z nich sposobów prowadzenia rozmów doradczych.

¹³ Tamże, s. 218.

¹⁴ B. Wojtasik, *Rozmowa poradnicza jako spotkanie doradcy z zawodowcem i osoby radzącej się*, op. cit.

¹⁵ J. Guichard, M. Huteau, op. cit. s. 218.

¹⁶ J. Minta, *Poradnictwo światem uczenia się w perspektywie wybranych koncepcji andragogicznych*, w: *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu*, op.cit.



Jedną z nich – już od dawna obecną praktyce poradniczej i szeroko opisaną także w polskiej literaturze poradczoawczej – wywodzi się z podejścia ukierunkowanego na problemy i ich rozwiązanie¹⁷. To podejście łączy się z eksperckim, diagnostycznym nurtem poradnictwa. Drugą można nazwać za Szumigrajem strategią ukierunkowaną na radzenie sobie z problemami¹⁸, ale też można ją określić jako strategię ukierunkowaną na budowanie rozwiązań¹⁹ lub skoncentrowaną na zasobach jednostki. Ta strategia pojawiła się wraz z nurtem biograficznym w poradnictwie, a stanowi połączenie dwóch podejść: zorientowanego na rozwiązanie konstrukcjonizmu społecznego oraz podejścia narracyjnego²⁰.

Zgodnie z pierwszą strategią zadaniem doradcy jest rozpoznanie, zrozumienie i wyjaśnienie problemu osoby radzącej się, a następnie znalezienie i podanie jej rozwiązania. To podejście odnosi się do wcześniej omówionego poradnictwa, którego celem jest przede wszystkim pomoc jednostce w trafnym wyborze edukacyjnym lub zawodowym. Doradca rozwiązuje problem radzącego się najczęściej poprzez modyfikowanie dotychczasowego sposobu myślenia, pomoc w zdobyciu i opanowaniu potrzebnych umiejętności oraz wyeliminowaniu działań, które mogą stanowić przeszkodę w procesie rozwiązywania problemu²¹.

Zadaniem doradcy stosującego drugą z omawianych strategii jest pomoc radzącemu się w odkryciu sposobów rozwiązania problemów, z przesunięciem akcentu z samego problemu na znalezienie jego rozwiązań, doszukując się tychże głównie w zasobach klienta. To co odróżnia to podejście od pierwszego, to obok koncentracji na poszukiwaniu sposobów rozwiązania problemów, na radzeniu sobie z nimi, jest także nie zagłębianie się w genezę sytuacji problemowej. Doradcy w rozmowie ukierunkowanej na rozwiązanie nie tylko nie zagłębiają się w problem, ale wprost unikają wyjaśniania problemu i nie doszukują się przyczyn jego powstawania. W tym podejściu problem jest niejako oddzielony od osoby, znajduje się poza nią, a celem rozmowy doradczej staje się konstruowanie życia bez problemu, tworzenie nowej narracji, gdzie problem już nie istnieje i odkrywanie możliwych rozwiązań, które pozwolą jednostce osiągnąć ten cel. Najważniejszym zadaniem poradnictwa w nurcie ukierunkowanym na poszukiwanie rozwiązań jest „przejście od uwalniania klientów od ich ograniczeń i prowadzenia w kierunku doskonałego „ja” lub tworzenia wyidealizowanych opisów potrzeb samooceny do wymiernych celów pełniejszego życia, które są kreowane przez klienta”²².

W poniższej tabeli przedstawiłam schemat etapów prowadzenia rozmów zgodnie z omówionymi powyżej strategiami.

Tabela 1 Strategie prowadzenia rozmów doradczych (opracowanie własne na podstawie Czachorowska 1994 oraz Milner, O’Byrne 2007)

Koncentracja na rozwiązaniu problemu (Czachorowska 1994)	Koncentracja na budowaniu rozwiązań (J. Milner, P. O’Byrne 2007)
Zdefiniowanie problemu przez klienta Określenie celów porady z punktu widzenia klienta i doradcy Zawarcie umowy doradczej Analiza deficytu informacji Faza diagnozy Wypracowanie alternatyw postępowania Ewaluacja porady i przygotowanie na porażkę	Opisanie problemu (<i>Jak jest?</i>) Opracowanie dobrze sformułowanych celów (<i>Jak chcę żeby było?</i>) Poszukiwanie wyjątków (<i>Kiedy zdarza się że nie dostrzegam tego co mi przeszkadza?</i>) Poszukiwanie rozwiązań Ocena postępów działania klienta w trakcie spotkań i na ich zakończenie

¹⁷ M. Szumigraj, *O problemie w poradnictwie*, w: *Poradcznictwo – kontynuacja dyskursu*, op.cit.

¹⁸ Tamże.

¹⁹ J. Milner, P. O’Byrne, *Poradnictwo krótkoterminowe: narracje i rozwiązania*, Poznań 2007.

²⁰ Tamże.

²¹ Tamże, s. 10.

²² Tamże, s. 23.

Podobnie jak B. Wojtasik²³ uważam, iż rozmowa doradcza to nie tylko technika pracy z klientem, będąca nierozłącznym elementem procesu pomagania, ale przede wszystkim to prawdziwe spotkanie dwóch partnerów, to proces wspierania i towarzyszenia klientowi w zmaganiach z codziennymi i niecodziennymi trudnościami, który może mieć charakter edukacyjny, terapeutyczny lub edukacyjno-terapeutyczny²⁴. Omówione powyżej kwestie to jedynie wycinek tego naturalnego i najpowszechniejszego, ale wcale nie najłatwiejszego sposobu pracy z radzącymi się. Nowe wyzwania i kolejne zadania pojawiające się przed doradcami, którzy mają dziś wspierać i towarzyszyć jednostkom przez całe ich życie, we wszystkich jego wymiarach, pomagając im radzić sobie z rozlicznymi tranzycjami i momentami przełomowymi, wywołują konieczność ciągłego doskonalenia własnych kompetencji i poszukiwania nowych sposobów pomagania. Polscy doradcy od dawna wyczuwając kierunki przemian poradnictwa ku towarzyszeniu jednostkom w ich życiu, sięgają po nowe lub dotąd niestosowane w poradnictwie metody i techniki pracy, które pozwalają im jak najbardziej optymalnie wspierać swoich klientów. Stąd dość powszechne w ostatnich latach sięganie do coachingu, mentoringu, a ostatnio również do tutoring²⁵.

Bibliografia

Bańka A., *Rozwój zawodowy a ścieżki tranzycji z systemu edukacyjnego do rynku pracy*, w: *Doradztwo karier*, Warszawa 2005.

Czachorowska A., *Podstawowe umiejętności doradcze – doradztwo indywidualne*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 1”, Warszawa 1994.

Dębska E., *Mentor, coach, facylitator – trzy role doradcy zawodowego*, „Edukacja Dorosłych” nr 1 (62) 2010.

Drabik-Podgórną V., *Poradnictwo w perspektywie personalizmu dialogicznego*, w: *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu*, pod red. A. Kargulowej, Warszawa 2009.

Giddens A., *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa 2001.

Guichard J., Huteau M., *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Kraków 2005.

Kławsiuć-Zduńczyk A., *Nowy wymiar poradnictwa w ujęciu rezolucji dotyczącej integracji całościowego poradnictwa ze strategiami uczenia się przez całe życie*, „Edukacja Dorosłych” nr 1 (62) 2010.

Milner J., O’Byrne P., *Poradnictwo krótkoterminowe: narracje i rozwiązania*, Poznań 2007.

Minta J., *Poradnictwo światem uczenia się w perspektywie wybranych koncepcji andragogicznych*, w: *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu*, pod red. A. Kargulowej A., Warszawa 2009.

Szumigraj M., *O problemie w poradnictwie*, w: *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu*, pod red. A. Kargulowej, Warszawa 2009.

Tarkowska M., *Rozmowa doradcza – wspólne poszukiwanie rozwiązań*, Warszawa 2006.

Wojtasik B., *Rozmowa poradnicza jako spotkanie doradcy zawodu i osoby radzącej się*, w: *Podjęcie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno – politycznej*, pod red. B. Wojtasik, Wrocław-Radom 2001.

Wojtasik B., *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, numer specjalny, Wrocław 2003.

Wojtasik B., *Sytuacja poradnicza – między rytuałem interakcyjnym a prawdziwym spotkaniem*, w: *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu*, pod red. A. Kargulowej, Warszawa 2009.

²³ B. Wojtasik, *Rozmowa poradnicza jako spotkanie doradcy zawodu i osoby radzącej się*, op. cit.

²⁴ J. Minta, op. cit.

²⁵ E. Dębska, *Mentor, coach, facylitator – trzy role doradcy zawodowego*, „Edukacja Dorosłych” nr 1 (62) 2010.

Struktura prezentacji

- Wprowadzenie - rozmowa doradcza podstawowym sposobem pracy doradców
- Wybrane konteksty rozmów doradczych w poradnictwie kariery
- Cele współczesnej rozmowy doradczej
- Dwie strategie prowadzeniu rozmów doradczych
 - Rozmowy ukierunkowane na rozwiązanie problemu
 - Rozmowy ukierunkowane na rozwiązania/radzenie sobie z problemami

www.dawe.pl

Modele poradnictwa

Model poradnictwa zawodowego <i>(model for vocational guidance)</i>	Model poradnictwa kariery <i>(model for career counseling)</i>	Model poradnictwa w konstruowaniu kariery/życia <i>(model for career/life design counselling)</i>
rozwijanie wiedzy o kliencie	ocenie stanu rozwoju jednostki	konstruowanie karier poprzez małe opowieści
pogłębianie wiedzy o zawodach i rynku pracy (informacji zawodowej)	ukierunkowywanie osoby na najbliższe zadania rozwojowe	rekonstruowanie małych opowieści i tworzenie z nich „dużych historii”
dopasowanie osoby do zawodu	rozwijanie postaw, przekonań i kompetencji niezbędnych jednostkom w realizacji ich zadań rozwojowych	ko-konstruowanie następnego (nowego) epizodu własnej historii / kariery

www.dawe.pl

Wybrane konteksty rozmów doradczych w poradnictwie kariery

Kontekst ekonomiczny	Kontekst społeczno-kulturowy	Kontekst pracy doradcy
<ul style="list-style-type: none"> - globalizacja - spadek rozwoju gospodarczego i bezrobocie - zmiany w strukturach organizacyjnych: organizacje bez granic (<i>boundaryless</i>) - stanowiska centralne i peryferyjne - elastyczność zatrudnienia 	<ul style="list-style-type: none"> - „płynność” społeczeństw - kultura indywidualizmu - całościowe uczenie się jako program życiowy współczesnych jednostek (<i>life long and wide education</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> - przedsiębiorczość, - zatrudnialność, - adaptacyjność, - poszukiwanie nowych metod pracy (narracje, coaching, towarzyszenie)

www.dawe.pl

Cele rozmowy doradczej w modelu poradnictwa zawodowego

Cel rozmowy doradczej	<ul style="list-style-type: none"> ➢ zebranie informacji o osobie radzącej się i świecie, w jakim funkcjonuje; ➢ zdiagnozowanie potencjału i zasobów zawodowych jednostki; ➢ dostarczenie wiedzy o świecie i rządzących nim regułach; ➢ udzielenie porad i wskazówek pozwalających rozwiązać nurtujący klienta problem;
Działania doradcy	<ul style="list-style-type: none"> ■ skoncentrowane na: <ul style="list-style-type: none"> ➢ wyborze zawodu za jednostkę, ➢ informowaniu, instruowaniu, kierowaniu, ➢ modelowaniu pożądanych zachowań, ➢ wskazywaniu możliwości i sposobów rozwiązania trudności ➢ dyrektywny model wsparcia o edukacyjnym charakterze

Zródło: opracowanie własne

www.dawe.pl

Wybrane mity i paradoksy w poradnictwie kariery

(Jean Danvalder, 2010)

	MITY	PARADOKSY
Wybór zawodowy	możliwość dopasowania człowieka do pracy	znaczenie kontekstu w życiu człowieka
Stabilność	przewidywalność przebiegu karier	samoorganizacja, w sytuacji ciągłych zmian na rynku pracy
Kariery	wiara w linearność karier, mimo licznych nieciągłości w codziennych doświadczeniach	brak linearności, duża dynamika procesów społecznych
Instrumenty	próby zrozumienia klientów i ich subiektywnego postrzegania świata z zastosowaniem języka niedostosowanego do ich zasobów	narracyjny charakter rzeczywistości
Skuteczność	ustalenie reguł pracy i działania przy użyciu statystycznych narzędzi	indywidualne podejście

www.dawe.pl

Cele rozmowy doradczej w modelu poradnictwa rozwoju kariery

Cel rozmowy doradczej	<ul style="list-style-type: none"> ➢ wsparcie jednostki w procesie jej rozwoju zawodowego i osobistego w ciągu całego życia, ➢ określenie zadań rozwojowych i związanych z nimi kierunków działań ➢ towarzyszenie jej w coraz liczniejszych tranżycjach edukacyjnych, zawodowych oraz relacyjnych i osobistych, jakie zachodzą w jej karierze
Działania doradcy	<ul style="list-style-type: none"> koncentrują się głównie na: <ul style="list-style-type: none"> ➢ etapach i przebiegu rozwoju zawodowego człowieka; ➢ kompetencjach edukacyjnych i zawodowych - możliwościach ich nabywania i doskonalenia, ➢ wspólnym określeniu możliwych strategii dopasowywania się jednostki do zmieniających się wymogów świata pracy; ➢ dialogowy model wsparcia o edukacyjno – terapeutycznym charakterze

Zródło: opracowanie własne

www.dawe.pl

Cele rozmowy doradczej w modelu poradnictwa kariery/biograficznego	
Cel rozmowy doradczej	<ul style="list-style-type: none"> ➤ wspieranie jednostki w definiowaniu własnych dylematów i trudności; ➤ umożliwienie jednostce poznanie prawdziwego „ja”; ➤ zachęcenie jej do wglądu w głąb siebie; ➤ towarzyszenie w procesie przejmowania odpowiedzialności za siebie i własne życie;
Działania doradcy	<p>skoncentrowane są na:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ stwarzaniu jak najbardziej optymalnych warunków dla rozwiązywania trudności, jakie radzący ma sam ze sobą; ➤ wspieranie radzącego się w zdefiniowaniu swoich potrzeb i oczekiwań; ➤ towarzyszenie w procesie ciągłego rekonstruowania siebie i własnej kariery w trakcie narracji; ➤ liberalny model wsparcia o terapeutycznym charakterze;

Źródło: opracowanie własne www.dawe.pl

Strategia ukierunkowana na problemy i ich rozwiązanie

- jest charakterystyczna dla poradnictwa skoncentrowanego na problemie (np. wyborze ścieżki edukacji lub zawodu);
- zadaniem doradcy jest rozpoznanie, zrozumienie i wyjaśnienie problemu osoby radzącej się, a następnie znalezienie i podanie jej rozwiązania;
- doradca najczęściej rozwiązuje problem radzącego się:
 - dostarczając mu niezbędnej wiedzy na tematy związane z problemem,
 - modyfikując dotychczasowy sposób myślenia,
 - pomagając w zdobyciu i opanowaniu potrzebnych umiejętności,
 - eliminując działania, które mogą stanowić przeszkodę w procesie rozwiązywania problemu.

www.dawe.pl

Rozmowa doradcza w trzech wymiarach poradnictwa kariery

Wymiar edukacyjny	Wymiar edukacyjno-terapeutyczny	Wymiar terapeutyczny
Rozmowa skoncentrowana na zdiagnozowaniu i rozwiązaniu problemu	Rozmowa skoncentrowana na sposobach radzenia sobie jednostki w rozwiązywaniu problemu	Rozmowa skoncentrowana na rozpoznaniu potencjału/zasobów do radzenia sobie w rozwiązywaniu problemów

Źródło: opracowanie własne www.dawe.pl

Strategia ukierunkowana na radzenie sobie z problemami/budowanie rozwiązań

- wywodzi się z nurtu narracyjno - biograficznego w poradnictwie, stanowi połączenie zorientowanego na rozwiązanie konstrukcjonizmu społecznego oraz podejścia narracyjnego;
- zadaniem doradcy jest pomoc radzącemu się w odkryciu w własnych zasobach sposobów rozwiązania problemów, z przesunięciem akcentu z samego problemu na znalezienie jego rozwiązań,
- celem rozmowy doradczej jest konstruowanie kariery/życia bez problemu, tworzenie nowej narracji, gdzie problem już nie istnieje oraz odkrywanie możliwych rozwiązań, które pozwolą jednostce osiągnąć ten cel.

www.dawe.pl

Dwie strategie prowadzenia rozmów doradczych

- strategia ukierunkowana na problemy i ich rozwiązanie (Kulczycki, 1990, 1991; Szumigraj 2009);
- strategia skoncentrowana na zasobach jednostki - ukierunkowana na radzenie sobie z problemami (Szumigraj 2009) lub określana jako ukierunkowana na budowanie rozwiązań (Milner, O'Byrne, 2007).

www.dawe.pl

Dwa podejścia do pracy z klientem w poradnictwie kariery

Etapy prowadzenia rozmowy

<ul style="list-style-type: none"> ■ Koncentracja na rozwiązaniu problemu (D. Brown, L. Brooks, 1984) <ul style="list-style-type: none"> ■ Zdefiniowanie problemu przez klienta ■ Określenie celów porady z punktu widzenia klienta i doradcy ■ Zawarcie umowy doradczej ■ Analiza deficytu informacji ■ Faza diagnozy ■ Wypracowanie alternatyw postępowania ■ Ewaluacja porady i przygotowanie na porażkę 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Koncentracja na budowaniu rozwiązań (J. Milner, P. O'Byrne 2007) <ul style="list-style-type: none"> ■ Opisanie problemu (Jak jest?) ■ Opracowanie dobrze sformułowanych celów (Jak chcę żeby było?) ■ Poszukiwanie wyjątków (Kiedy zdarza się, że nie dostrzegam tego co mi przeszkadza?) ■ Poszukiwanie rozwiązań ■ Ocena postępów działania klienta w trakcie spotkań i na ich zakończenie
--	--

www.dawe.pl

Model pomocy zorientowanej na przyszłość Inteligentne lustro Égana (2002)

- Obecny scenariusz – „Jaka jest moja obecna sytuacja?”
- Wybrany scenariusz – „Czego potrzebuję zamiast tego, co mam?”
- Strategie – „Jak mam uzyskać to, czego potrzebuję?”
- Działanie – „Jak to osiągnąć?”



Źródła

- Bańka A. (2005) *Rozwój zawodowy a ścieżki tranżycji z systemu edukacyjnego do rynku pracy*. [w:] *Doradztwo karier*, Warszawa: OHP.
- Czachorowska A. (1994) *Podstawowe umiejętności doradczycy – doradztwo indywidualne*, Zeszyty informacyjne – metodyczne doradcy zawodowego nr 1, Warszawa: KUP.
- Guichard J., Huteau M. (2005): *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Kraków: IMPULS.
- Milner, O'Byrne (2007): *Poradnictwo krótkoterminowe: narracje i rozwiązania*, Poznań: Wydawnictwo Zysk i s-ka.
- Minta J. (2009) *Poradnictwo światem uczenia się w perspektywie wybranych koncepcji andragogicznych*, [w:] Kargulowa A. (red.), *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szumigraj M. (2009) *O problemie w poradnictwie* [w:] Kargulowa A. (red.), *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Tarkowska M. (2006) *Rozmowa doradcza – wspólne poszukiwanie rozwiązań*, Warszawa: MIPiS.
- Wojtasik B. (2001) *Rozmowa poradnicza jako spotkanie doradcy zawodu i osoby radzącej się* [w:] B. Wojtasik (red): *Podjęmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno – politycznej*, Wrocław-Radom: Wydawnictwo ITEE.
- Wojtasik B. (2009): *Sytuacja poradnicza – między rytuałem interakcyjnym a prawdziwym spotkaniem* [w:] Kargulowa A. (red.), *Poradnictwo – kontynuacja dyskursu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.



Joanna Minta

Zakład Pedagogiki Społecznej i Poradnictwa
Instytut Pedagogiki, Dolnośląska Szkoła Wyższa
ul. Strzegomska 55, 53-611 Wrocław

e-mail: jminta@vp.pl

www.dswe.pl



Grzegorz Zieliński

*Orientacja na proces
w poradnictwie zawodowym*

4

Psychologia procesu

W niniejszym wykładzie przedstawię orientację na proces w poradnictwie zawodowym. Praca z procesem, nazywana też psychologią zorientowaną na proces albo psychologią procesu została stworzona przez *Arnolda Mindella* – fizyka, psychologa, analityka jungowskiego. Od początku lat siedemdziesiątych jest jedną z najbardziej dynamicznie rozwijających się metod świadomego wspierania indywidualnej i kolektywnej przemiany¹.

Psychologia procesu w Polsce jest nauczana i reprezentowana min przez Instytut Psychologii Procesu i Polskie Stowarzyszenie Psychoterapeutów i Trenerów Psychologii Procesu, które spełniają wymagania Międzynarodowego Stowarzyszenia Psychologii Zorientowanej na Proces (IAPOP – International Association of Process Oriented Psychology)².

Psychologia procesu jest stosowana w psychoterapii, mediacjach, coachingu, również w doradztwie. Metoda ta służy do prowadzenia procesów grupowych i pracy z konfliktami społecznymi.

„Proces czy próg”

Prezentowana praca dotyczy autorskiego projektu „Psychologia Kariery”. Projekt ten jest próbą wypracowania narzędzi pomocnych w znalezieniu odpowiedzi na pytanie, jakie stawiam sobie w pracy z osobami borykającymi się z trudnościami i wątpliwościami dotyczącymi kariery: *czy te trudności wynikają z ograniczeń osobistych czy są procesem?* W psychologii procesu takie ograniczenia nazywają się *progami*.

Trafna odpowiedź na to pytanie, w przypadku każdej osoby, może oszczędzić wiele energii, zasobów, czasu, pieniędzy samemu zainteresowanemu/ej jak i pracodawcy. Zajmowanie się tym zagadnieniem jest podyktowane zarówno ekonomią jak i ekologią. Pozwala oszczędzić energię psychiczną i wpływa znacząco na poprawę jakości pracy i relacji zawodowych.

* Grzegorz Zieliński, Ośrodek Psychoterapeutyczno-Szkoleniowy POZA CENTRUM w Warszawie.

¹ <http://www.processwork.pl>

² <http://www.iapop.com>

Dlaczego? Sytuacja wątpliwości i trudności zdarza się prawie każdemu. Czasem są to błahe rozterki, którym poświęcamy niewiele uwagi, ale w innych przypadkach potrafią wpłynąć na decyzje o kolosalnym znaczeniu dla kariery i życia osobistego.

W przypadku osób rozpoczynających karierę dobra decyzja oznacza zainwestowania czasu, umiejętności i pieniędzy w pracę, która będzie przynosiła nie tylko korzyści finansowe i bytowe ale też umożliwi rozwój osobisty i da poczucie sensu i spełnienia zawodowego.

W przypadku osób, które są już zaawansowane na ścieżce własnej kariery, decyzje o zmianach związane są ze szczególną odpowiedzialnością. Mogą oznaczać milowy krok we własnym rozwoju i dać ogromne zadowolenie oraz poczucie celu na wiele lat, ale też mogą doprowadzić do zaprzepaszczenia lat pracy i doświadczenia.

Osoby, które zmieniają pracę z powodu własnych ograniczeń, najczęściej próbują *obejść jakąś trudność nie zmieniając siebie*. W takiej sytuacji jest niemal pewne, że wcześniej czy później spotkają znów te same ograniczenia, ale za każdym razem może im być trudniej. Osoby, które zmieniają pracę, ponieważ dostrzegły w tym swój proces i zaufały temu, nawet jeśli nie są wolne od niepokoju, to przejawiają zaciekawienie bieżącymi i przyszłymi wydarzeniami i wykorzystują nadarzające się szanse. Rzadko jednak odpowiedź na pytanie: *„czy to ograniczenie czy proces?”* przychodzi w sposób prosty i łatwy. I tutaj może być pomocna wizyta u specjalisty od doradztwa zawodowego.

Przedstawiam Państwu jak wygląda praca z procesem dotycząca pomocy w sytuacji wątpliwości co do własnej kariery zawodowej.

Etapy pracy

Obecnie proponowana forma pracy prowadzonej w ośrodku Poza Centrum w Warszawie obejmuje warsztaty weekendowe oraz sesje indywidualne. W obu wypadkach realizowany jest ten sam wzór pracy:

1. Określenie problemu
2. Rozpoznanie potrzeb, wypracowanie motywacji pomocnej w realizacji tych potrzeb i konkretnych sposobów zachowania

3. Rozpoznanie własnych mocnych stron (tzw: rang społecznych i psychologicznych)
4. Praca z krytyką wewnętrzną
5. Dopełnianie słabej strony
6. Przeformułowanie problemu w informację

W przypadku warsztatu są to dwa pełne dni warsztatowe, w przypadku pracy indywidualnej jest to 5 spotkań.

W pracy zorientowanej na proces doradca lub trener nie jest osobą znającą rozwiązanie. Zna ona/on natomiast narzędzia pomocne klientom w wypracowaniu takich rozwiązań, które najlepiej pasują do problematycznej sytuacji. Pracując tą metodą wiemy z praktyki, że każdy może odkryć we własnych doświadczeniach najlepsze rozwiązania dla swoich trudności.

Głęboka motywacja

Na początek każdy *nazywa problem*, z którym będzie pracował, ważne żeby ten problem nazwać jednym słowem – hasłowo. Umiejętność zwięzłego ujęcia problemu oznacza, że osoba właściwie rozumie zagadnienie. Jest to ważne, ponieważ w dalszej części im lepsze zrozumienie problemu, tym konkretniejsze rozwiązania.

Kolejnym punktem jest *rysowanie komiksu* i odpowiedzi na pytania. Celem komiksu jest *zrozumienie najważniejszych potrzeb*, które stara się realizować osoba, zarówno tych uświadomionych jak i tych bardziej ukrytych. Jest to o tyle ważne, że marginalizowane potrzeby też zaspakajamy, tyle że nieświadomie i pozostając w konflikcie wewnętrznym. W efekcie nie kończymy tego, co zaczynamy, krytykujemy siebie, wszczynamy konflikty ze współpracownikami. Potrzeby określamy odwołując się do wspomnień z dzieciństwa, przypominając sobie to, co chcieli dla nas rodzice, jakie mieliśmy plany w szkole średniej, i wreszcie szukamy w snach. W pracy z procesem informacji szuka się w szerszym doświadczeniu człowieka, także pozawerbalnym. Możemy więc zwracać uwagę na przebyte choroby, wypadki, ważne relacje, sny, konflikty etc.

Motywacja, która jest budowana wyłącznie na tym, co osoba powierzchownie wie na swój temat, jest skuteczna kiedy nie ma konfliktu wewnętrznego.

Najczęściej potrzebujemy motywacji wtedy, kiedy właśnie konflikt ma miejsce i w takim wypadku skuteczniejsza jest motywacja, która odwołuje się do szerszych i głębszych potrzeb. O znaczeniu większych potrzeb dla kariery dużo pisze D. Goleman i współpracownicy³, którzy prowadzą duże projekty badawcze nad konkurencyjnością i efektywnością zarządzania w firmach i instytucjach, gdzie uwzględnia się szersze potrzeby pracowników i managerów, niż tylko te bezpośrednio związane z pracą.

Dzięki pracy z komiksem można dowiedzieć się o swoich głębszych potrzebach. Na bazie tych potrzeb uczestnicy tworzą opisy osób, które najlepiej wyrażałyby wymienione potrzeby. Następnie szuka się postaci prezentującej *wzorzec zachowania* potrzebny do skontaktowania się z odkrytymi potrzebami w nas samych i pokonania własne ograniczenia. Szukanie wzorca zachowania u innych jest naturalnym sposobem radzenia sobie w nowych i trudnych sytuacjach. Chodzimy do kina i utożsamiamy się z bohaterami, podglądamy mentorów, nauczycieli, przełożonych i naśladujemy ich, nie po to żeby stać się nimi, ale żeby oswoić się ze sobą w nowej roli, przyzwyczaić się do nowego zachowania. W trakcie warsztatu robimy to celowo i świadomie.

Kiedy osoba określi już, kto najlepiej pasuje do opisu, *odgrywa tę postać w relacji* z doradcą albo innym uczestnikiem tak długo, aż dowie się, co dla niej jest najważniejsze w byciu tym kimś. Pomocne są pytania: jako ten ktoś naucz nas rozwiązywać problemy? Jako ten ktoś, co byś doradził/-ła albo czego byś nauczył/-ła siebie mającą trudność z początku ćwiczenia?

Osoba odpowiadając na te pytania ma już dostęp do umiejętności, czy doświadczeń, które przed ćwiczeniem były poza granicami jej tożsamości. Wiele ograniczeń natury psychologicznej polega nie na tym, że brakuje nam jakiś umiejętności, ale na tym, że nie utożsamiamy się z pewnymi zachowaniami. Poszukanie kogoś, kto może tak się zachowywać jest pomocną techniką.

Zbliżamy się do końca ćwiczenia. Osoba ćwicząca ma już wzorzec zachowania, potrafi nauczyć innych

³ D. Goleman, R. Boyatzis, A. McKee, *Naturalne przywództwo: odkrywanie mocy inteligencji emocjonalnej*, Wrocław 2002.

jak to się robi, potrafi więc sama to zrobić. Teraz nową postawę albo umiejętność *odnosimy do problemu zgłoszonego w punkcie pierwszym*. Ćwiczący ma za zadanie powiedzieć jak to czego się dowiedział o sobie, zmienia zgłoszoną trudność. Żeby zakotwiczyć to doświadczenie i utrwalić jego efekt, ćwiczący z pomocą doradcy *wyznacza sobie codzienne zadania*, dzięki którym będzie ćwiczyć nową umiejętność tak, żeby pełniej móc utożsamić się z nowym doświadczeniem.

Kolejne punkty pracy służą pogłębieniu tego doświadczenia i uwzględniają najważniejsze przeszkody, które potrafią sprawić, że nowe umiejętności się nie sprawdzają, a rozpoczęte zadania zostają niedokończone.

Rozpoznaj swoje mocne strony

Pierwszym punktem jest rozpoznanie własnych mocnych stron społecznych i psychologicznych. W psychologii procesu nazywamy je rangami. *Rangi społeczne* są to: wiek, wykształcenie, zdrowie, płeć, pozycja, stan cywilny, uroda, orientacja seksualna etc.

Rangi psychologiczne to: umiejętność rozwiązywania konfliktów, elastyczność i dbanie o własne granice i granice innych, komunikatywność, asertywność, dystans wobec problemów, wiedza na swój temat, poczucie bycia ważnym dla innych itp.

Do każdej rangi uczestnicy podają po jednym przykładzie korzystania na co dzień. Celem tego ćwiczenia jest pokazanie samemu sobie i innym, że *już posiadam zasoby*, które mogą pomóc mi w zrealizowaniu postanowień z pierwszego ćwiczenia.

Krytyk wewnętrzny – jak sobie z nim poradzić

W kolejnym ćwiczeniu pracujemy z krytyką wewnętrzną. Każdy się krytykuje, zjawisko to narasta szczególnie, kiedy jesteśmy w sytuacji kryzysowej. Krytyka ma aspekt pozytywny, zawiera najczęściej ziarno prawdy o nas samych, ale często jest destrukcyjna. *Pozytywna krytyka* odnosi się do zachowania albo działania, natomiast *negatywna krytyka* skierowana jest przeciwko temu, kim jesteśmy, np: „jestem do

niczego” lub używa generalizacji „nigdy mi się nie uda”, „zawsze nawalam”. Negatywna krytyka odcina od mocnych stron, sprawia że wątpimy w to, że uda nam się zrealizować postanowienie, podolać wyzwaniu. W tym ćwiczeniu *przeformułujemy negatywną krytykę w pozytywną*. Najczęściej pozytywna krytyka sprowadza się do pytania: czego właśnie teraz nie robię? Albo: co mógłbym zrobić lepiej? To nie jest afirmacja, nie zamieniam „nie uda mi się” w „uda mi się”, lecz „nie uda mi się” w „czego w tej chwili nie robię albo co mógłbym zrobić lepiej?”. Odpowiadając sobie na to pytanie uczestnicy najczęściej odczuwają ulgę i ponownie nawiązują kontakt z mocnymi stronami.

Dopełnianie słabości

Po pracy z krytykiem możemy zająć się naszymi słabymi stronami. Kolejność jest ważna, ponieważ nie będziemy mogli pracować ze słabością nie mając pewności, że wiemy jak poradzić sobie z krytyką. W tym ćwiczeniu *wyberamy konkretne słabe miejsca w sobie*, które uważamy za największą przeszkodę w projekcie, nad którym zaczęliśmy pracować na warsztacie. Szukamy *pozytywnego znaczenia* wybranej słabości i jak moglibyśmy z tego skorzystać. Bardzo często słabość przekształca się w *elastyczność*. Praca ze słabością otwiera też na *wrażliwość i kreatywność*. Kiedy możemy być słabi, możemy też być silni.

Przeformułowanie problemu w informację

Orientacja na proces jest poszukiwaniem informacji. Trudności są znaczące i właściwie odczytane mogą stanowić cenną wskazówkę na temat kierunku własnego rozwoju. Tutaj pracujemy z nieświadomością. Wykorzystujemy do tego ruch, odczucia i subiektywne doświadczenie każdego z uczestników. Jest to głębsza praca z doświadczeniem zmierzająca do odnalezienia wskazówek dla siebie. Wskazówki mogą dotyczyć wybranego wcześniej problemu, ale często zdarza się, że pokazują zupełnie nowy kierunek pracy albo obrazują problem od innej strony.

Cały program i praca w oparciu o te kroki opiera się na subiektywnych przeżyciach, skojarzeniach, doświadczeniach i wiedzy uczestników. Efekty, które osiągają

uczestnicy, mogą być w przypadku każdej osoby różne, nawet jeżeli problemy są podobne. Ważne, że tak wypracowane rozwiązania wynikają z unikalnej psychologii każdej osoby, odpowiadają na jej obecne potrzeby, również te niezwiązane bezpośrednio z problemem. Takie rozwiązania wprowadzają zmianę, która jest bardziej całościowa i trwalsza. Zadania i działania podejmowane w wyniku takiej pracy częściej są doprowadzane do końca, ponieważ nie są uwikłane w nasze wewnętrzne konflikty.

Praca z procesem wymaga od osób chcących skorzystać z takiej formy zaangażowania, chęci wzięcia odpowiedzialności za siebie, odwagi poznawania nowego. Warsztaty i sesje odbywają się w prywatnych ośrodkach afiliowanych przez PSPiTPP. Warsztaty są otwarte dla wszystkich chętnych.

Bibliografia

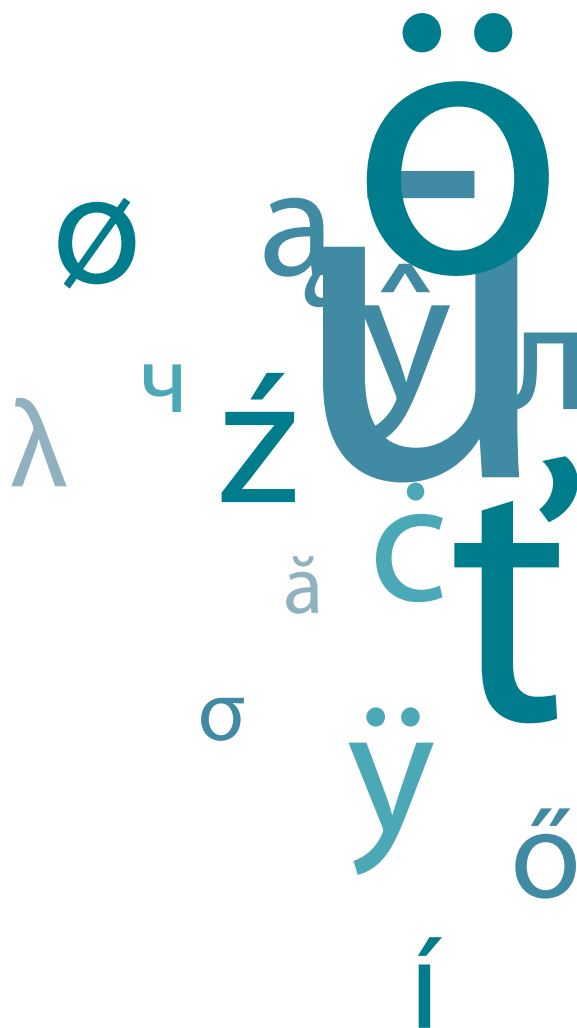
Goleman D., Boyatzis R., McKee A., *Naturalne przywództwo: odkrywanie mocy inteligencji emocjonalnej*, Wrocław 2002.

Przydatne strony internetowe

www.pozacentrum.pl

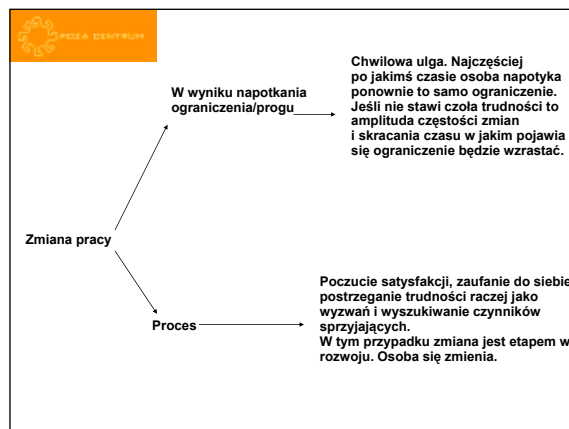
www.processwork.pl

www.iapop.com



**Orientacja na proces
w poradnictwie zawodowym**

SEMINARIUM
„Metody i narzędzia stosowane w Polsce przez doradców
zawodowych w sektorze edukacji”

Psychologia Zorientowana na Proces (ang. Process Oriented Psychology) inaczej psychologia procesu.

Instytut Psychologii Procesu i
Polskie Stowarzyszenie Psychoterapeutów i Trenerów Psychologii
Procesu
www.processwork.pl

International Association of Process Oriented Psychology
IAPOP
www.iapop.com

Doradztwo zorientowane na proces prowadzone jest w formie sesji indywidualnych, według scenariusza z ćwiczeniami. Jest to pięć godzinnych spotkań, najczęściej w odstępach tygodniowych.

Drugą formą pracy są grupowe warsztaty dwudniowe. Realizowany jest na nich ten sam program co na zajęciach indywidualnych.

Obie oferty mają charakter otwarty.

„Proces czy próg?”

Trudności i wątpliwości w trakcie kariery lub na jej początku mogą być sygnałem ograniczenia/progu albo pokazują na proces rozwoju osobistego i zawodowego. Jest to podejście ekonomiczne i ekologiczne.

ETAPY PRACY:

- określenie problemu,
- rozpoznanie potrzeb, wypracowanie motywacji pomocnej w realizacji tych potrzeb i konkretnych sposobów zachowania,
- rozpoznanie własnych mocnych stron, tzw: rang społecznych i psychologicznych,
- praca z krytyką wewnętrzną,
- dopełnianie słabej strony
- przeformułowanie problemu w informację.



Etap pierwszy - określanie potrzeb i wypracowanie motywacji.
Ćwiczenie: „Głęboka motywacja”.



Krytyka wewnętrzna - jak sobie z nią radzić.

Przekształcanie krytyki negatywnej w pozytywną.
Zamiast krytykować to jaki jestem, zadaję sobie pytanie:
„czego w tej chwili nie robię?” lub „jak mógłbym zrobić to lepiej?”.

Ważne jest, żeby na koniec tej pracy ćwiczący odpowiedział sobie na pytanie:
„czy na ten moment decydujesz się zrobić to czy nie?”.

Negatywna krytyka odcina od mocnych stron.



Dopełnianie słabej strony

Słabość najczęściej przeszkadza w pracy w momencie, kiedy nie mamy przepracowanego krytyka.
Tak na prawdę nie można być silnym, nie mogąc być słabym i na odwrót.

Po przekształceniu krytyki z negatywnej w pozytywną, znajdujemy w konkretnej słabości coś pozytywnego.
Słabość pozytywnie ujęta wyraża się we wrażliwości, elastyczności, pomaga w twórczym i innowacyjnym myśleniu.



Etap drugi: rozpoznawanie i nazywanie mocnych stron.

Rangi społeczne:

- wiek,
- pleć,
- zdrowie,
- wykształcenie,
- status majątkowy,
- praca,
- przekonania polityczne,
- wyznanie,
- stan cywilny,
- dzieci,
- itd.

Rangi psychologiczne:

- wiedza o sobie,
- dostęp do emocji,
- asertywność,
- umiejętność rozwiązywania konfliktów,
- poczucie ważności,
- poczucie przynależności do rodziny, grupy,
- komunikatywność,
- dystans,
- elastyczność,
- etc



Przeformułowanie problemu w informację.

Domknięcie programu, podsumowanie, opracowanie zadań, Które pomogą ćwiczyć i rozwijać nowe zdolności i postawy.



Warto wspierać różnorodność w doradztwie zawodowym.
Pomaga to ludziom o różnych potrzebach znaleźć najlepszą ofertę dla siebie.



Literatura
Goleman, Boyatzis, McKee (2002), *Naturalne przywództwo :
odkrywanie mocy inteligencji emocjonalnej*, Jacek Santorski,
Wrocław.

Przydatne strony:

www.pozacentrum.pl
www.processwork.pl
www.iapop.com

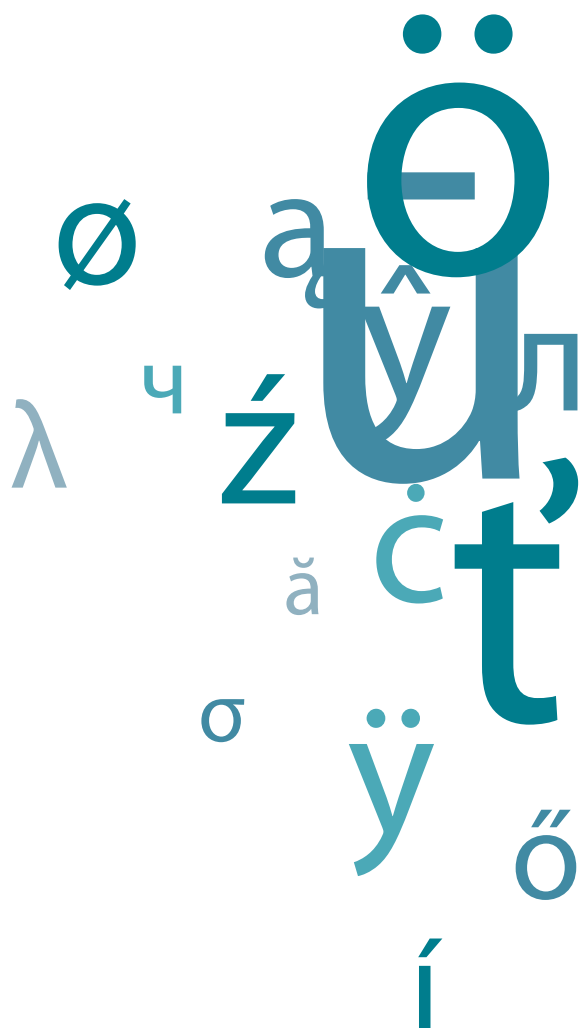


Dziękuję za uwagę i zapraszam do współpracy.

Grzegorz Zieliński,
Ośrodek psychoterapeutyczno-szkoleniowy POZA CENTRUM

501 40 94 91, gzielinski@pozacentrum.pl

www.pozacentrum.pl



Jerzy Bielecki

*Budowanie i stosowanie testów.
Wybrane aspekty metodologiczne*

5



Budowanie i stosowanie testów

Wybrane aspekty metodologiczne



Test psychologiczny powinien być:

- odniesiony do określonej teorii, której operacjonalizację będzie stanowił,
- odniesiony do określonej teorii psychometrycznej,
- stosowany w standardowy sposób,
- interpretowany w formalnych ramach narzuconych przez teorię psychometryczną i psychologiczną.



Użytkownik testu

Twórca testu

Osoba badana



Adaptacja testów

Kontekst:

- teorii psychologicznej,
- psychometryczny,
- celu,
- doświadczenia kulturowego osoby badanej,
- świadomości społecznej,
- kwalifikacji zawodowych użytkownika testu,
- użycia.



Kompetencje

Twórca/użytkownikiem testu psychologicznego może być osoba, którą cechuje **określony poziom świadomości metodologicznej** pozwalający na adekwatne posłużenie się teorią psychologiczną i psychometryczną w procesie tworzenia testu, jego stosowania i interpretowania jego wyników.





Intencja twórcy testu a rzeczywisty zakres stosowania testu

Test może być „bezpieczny” stosowany tylko dokładnie tak, jak zostało to opisane w podręczniku



* Jerzy Bielecki, Wydział Poradnictwa Zawodowego KOWEziU.

Wymagania wobec testów

- rzetelny,
- trafny,
- obiektywny,
- wystandaryzowany,
- znormalizowany.





Dziękuję za uwagę

Jerzy Bielecki
Wydział Poradnictwa
Zawodowego
KOWEziU






Procedury tworzenia testów

Decyzja o sposobie konstruowania testu zależy od:


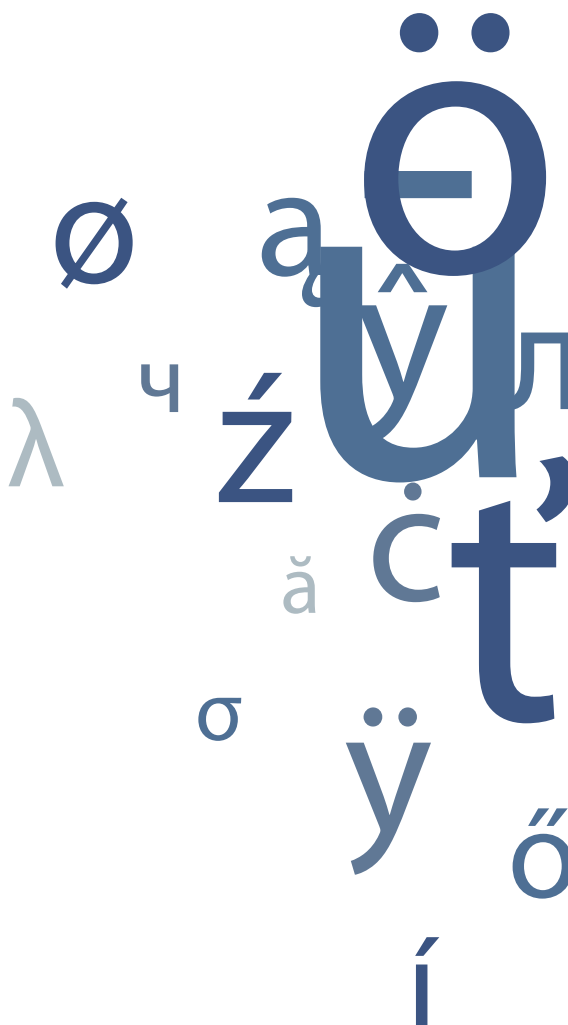
- rodzaju tworzonego testu, np. test zdolności, osiągnięć, osobowości etc.
- czy test ma służyć celom ogólnym czy szczegółowym,
- jaka ma być postać końcowa testu.





Źródła

- E. Hornowska, *Standardy dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice*, Gdańsk 2007.
- J. Brzeziński, *Metodologia badań psychologicznych*, Warszawa 2007.
- *Trafność i rzetelność testów psychologicznych. Wybór tekstów*, red. J. Brzeziński, Gdańsk 2007.
- Wytyczne Międzynarodowej Komisji Ds. Testów (International Test Commission – ITC) Dotyczące Stosowania Testów. Wersja polska.
http://www.practest.com.pl/files/ITC-Stosowanie_test%C3%B3w.pdf (ostatni dostęp: 21.11.2010 r.)

í..
Ö
Û,
čt
ÿ
ö
í



www.euroguidance.net
www.euroguidance.pl
www.koweziu.edu.pl