

nr 69

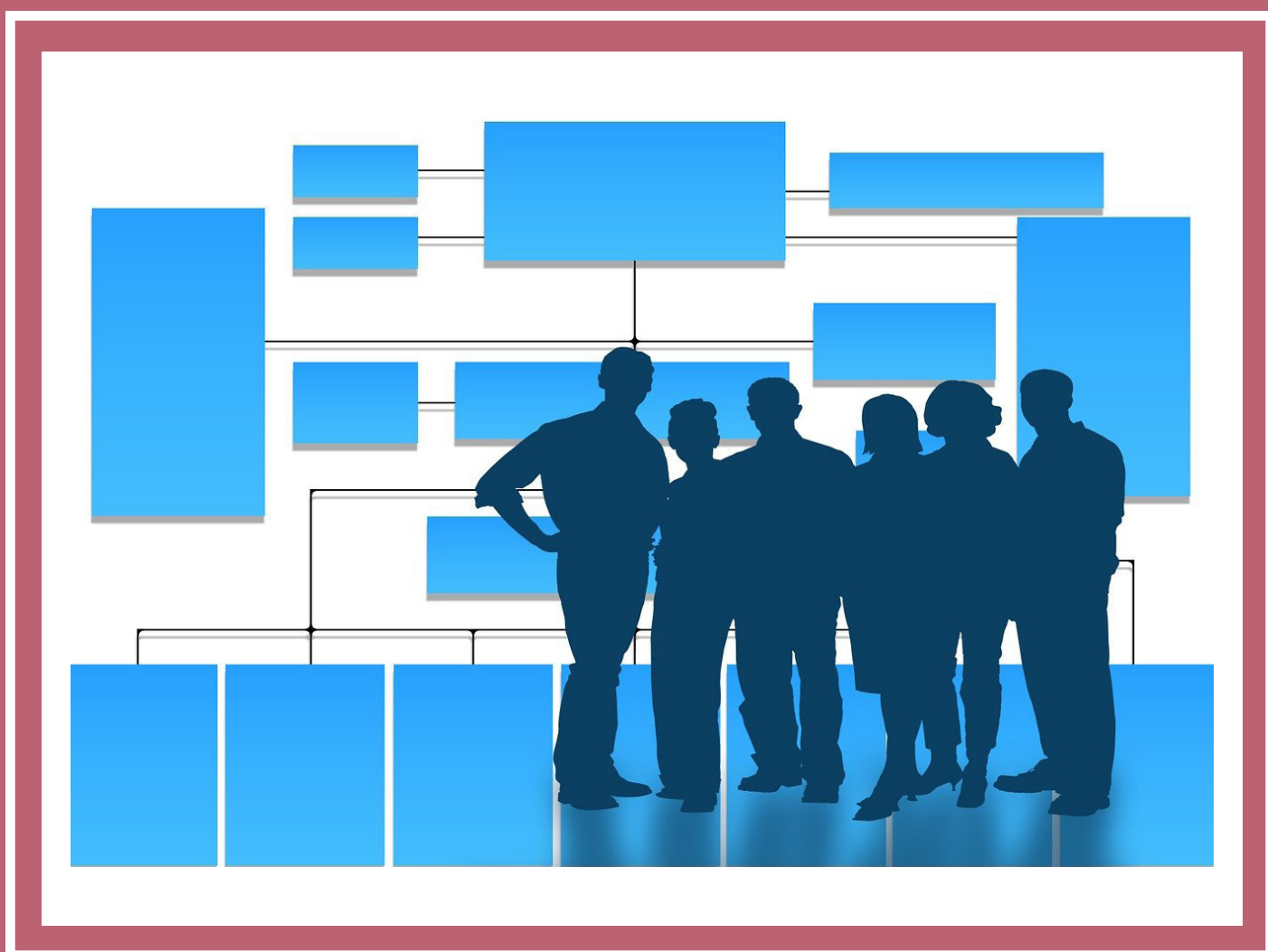
skrypty belfra



Dolnośląski Ośrodek
Doskonalenia
Nauczycieli
we Wrocławiu
Filie w Jeleniej
Górze, Legnicy,
Wałbrzychu

dr Witold Pietruk

Rodzaje i modele doradcy zawodowego



Relacje występujące w układzie doradca – radzący się i miejsce tej relacji w uporządkowanej strukturze społecznej pozwoliły na wyróżnienie przez B. Wojtasik w 1993 roku w literaturze pięciu modeli doradców zawodowych. Przyjęta typologia oparta jest na obserwacji zachowań doradców w ponowoczesnej rzeczywistości. Jak pisze A. Kargulowa „w rzeczywistości tej często rządzi przypadek, dużą rolę odgrywa zarówno nieprzejrzystość świata, jak i konkurencja w zakresie dostarczania usług, w tym także usług w postaci niesienia pomocy poradniczej i doradczej”¹.

B. Wojtasik wyróżnia doradcę zawodu – eksperta, który dysponuje dużą wiedzą, doświadczeniem, wie, co jest dla człowieka najlepsze. Stosując odpowiednie kary i nagrody w postaci pochwał lub wskazania na niedostatki czy braki, nakłania osobę radzącą się, aby wybrała taki zawód, który doradca – ekspert uważa za najbardziej dla niej odpowiedni. Udziela instrukcji, wskazówek, poleceń, dokonuje wyboru i ponosi za niego odpowiedzialność². Ekspert jest doradcą pracującym autokratycznie. Poświęca na poradę tyle czasu, ile jest potrzebne do postawienia diagnozy i wydania ekspertyzy. Kontakt z osobą radzącą jest zwykle jednorazowy³.

Autorka wyróżnia także doradcę – informatora, zajmującego się głównie przekazywaniem informacji o możliwościach zatrudnienia, o zawodach, często proponując zawody dla radzącego się – zdaniem doradcy – najlepsze.

Ponadto wyróżnia ona doradcę – leseferystę, zorientowanego bardziej na ucznia. Uważa, że to, co dobre jest dla doradcy, niekoniecznie musi być dobre dla radzącego się. Doradca nie ma gotowych odpowiedzi, jaki zawód uczeń powinien wybrać, wiedząc, że każda jednostka jest inna. Rola doradcy w tym modelu jest mało aktywna. Samodzielność klienta daje możliwość odniesienia sukcesu⁴.

W proponowanym modelu mieści się doradca – spolegliwy opiekun. Jest on doradcą ciepłym, otwartym, nakłaniającym do aktywności, nie narzucającym zdania, chętnie udzielającym porady. Radzący się sam podejmuje decyzję zawodową przy akceptacji doradcy. Większa odpowiedzialność za decyzję spoczywa na radzącym się⁵.

Inne nastawienie do klienta ma doradca – konsultant. Jest partnerem klienta, podejmuje z nim współpracę. Pomoc ta obejmuje kilka spotkań. Doradca jest osobą aktywną, angażuje się w rozwiązanie problemu, z którym dana osoba przybyła. Jest to cenne podejście, ponieważ klient angażując się w rozwiązanie własnego problemu identyfikuje się z tym problemem i staje się jego aktywnym uczestnikiem⁶.

Przedstawione modele doradcy zawodu wg B. Wojtasik opierają się na czterech psychologicznych koncepcjach człowieka wyróżnionych przez J. Kozielskiego⁷. Należy do nich koncepcja behawioralna, zakładająca, że zachowanie sterowane jest przez środowisko zewnętrzne. Stosowany jest system nagród i kar, który decyduje o tym, czego unikać i do czego dążyć. Zmiana zachowania człowieka może być spowodowana przez manipulację środowiskiem, a stosując kary i nagrody można modyfikować ludzkie zachowania. Procesy psychiczne nie odgrywają żadnej roli w sterowaniu ludzkim zachowaniem.

Koncepcja psychodynamiczna proponuje inne podejście do zachowań ludzkich. Najważniejsze jest to, aby poznać człowieka, jego charakter, przeżywane lęki, obawy, nadzieje, a nie zewnętrzne zachowania. Według niej ludzkie zachowania są ukierunkowane przez wewnętrzne siły motywacyjne, potrzeby, popędy, które są najczęściej nieświadome i między którymi zachodzi konflikt. Tworzą się wtedy tzw. mechanizmy obronne⁸.

W modelu psychodynamicznym w poradnictwie zawodowym można znaleźć punkty wspólne z koncepcją cechy i czynnika J. Hollanda. Koncepcja ta podkreśla odrębność i wyjątkowość każdego człowieka, jak również interpersonalny charakter kariery zawodowej i związany z nią styl życia – rodzina, zagadnienia etyczne, religijne, środowisko społeczne

1 A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 172–173.

2 B. Wojtasik, *Modele działalności doradcy a typy radzących się uczniów*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 1992, nr 10, s. 448–449.

3 Z. Wołk, *Poradnictwo zawodowe w edukacji młodzieży*, Zielona Góra 2006, s. 195–196.

4 B. Wojtasik, *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Wrocław 1994, s. 113–114.

5 Tamże.

6 Z. Wołk, *Poradnictwo zawodowe...*, s. 196.

7 A. Kargulowa, *O teorii...*, s. 40.

8 B. Wojtasik, *Warsztat doradcy...*, s. 32–33.

ne. Podobnie poddają analizie jednostkę, środowisko oraz ich wzajemne dopasowanie, z tą jednak różnicą, że w analizie indywidualnych predyspozycji psychologia dynamiczna koncentruje się na zainteresowaniach, a wśród czynników środowiskowych wyboru zawodu szczególnie wyróżnia się otoczenie rodzinne⁹.

Kolejna koncepcja, zwana poznawczą, zakłada, że człowiek jest układem przetwarzającym informacje. Zmiana zachowania człowieka związana jest z wychowaniem, celowym i systematycznym kształceniem, poznawaniem otoczenia i siebie. Proces poradniczy zmienia się w proces badawczy, w którym doradca i radzący się wspólnie poszukują rozwiązania problemów radzącego się.

Koncepcja humanistyczna natomiast stała się przeciwieństwem behawioralnej. Psychologia humanistyczna próbowała odkryć nowe strony idące w kierunku zmiany człowieka opartej na przyspieszonym, harmonijnym rozwoju jednostki. Jej przedstawicielem jest C. Rogers¹⁰. Podejście C. Rogersa do udzielania pomocy, określone jako humanistyczne, w której osoba udzielająca pomocy powstrzymuje się od udzielania rad, koncentrując się na odzwierciedlaniu myśli, trosk i uczuć radzącego się, przynosi pozytywne skutki w wielu dziedzinach życia, m.in. w edukacji¹¹.

Analizując przedstawione psychologiczne koncepcje człowieka, doradca zawodu może zastanowić się, która koncepcja jest mu najbliższa i stosowana w pracy¹². Zdaniem A. Bańki w dzisiejszym świecie następuje powrót do modelu doradcy jako praktyka – naukowiec, który odwołuje się do teorii i badań naukowych, określany jest mianem „profesjonalizmu na najwyższym poziomie”, do którego, zdaniem autora, nie dochodzą wszyscy doradcy. Uważa on, że model doradztwa zawodowego oparty wyłącznie na empatii (koncepcja wywodząca się z teorii C. Rogersa) oraz doświadczeniu praktycznym nie sprawdza się¹³.

Poszczególne typy doradców występują w ramach poszczególnych rodzajów poradnictwa. Można wyróżnić trzy rodzaje poradnictwa zaprezentowane przez A. Kargulową: poradnictwo dyrektywne, liberalne, dialogowe, zbudowane kolejno na koncepcji behawioralnej, humanistycznej i poznawczo-rozwojowej człowieka.

Poradnictwo liberalne zakłada, że występujące problemy człowiek może sam rozwiązać, natomiast doradca wspiera klienta w jego poszukiwaniach. Wyrasta ono z psychologii humanistycznej, która przyjmuje optymistyczną wizję człowieka – zdolnego do tworzenia i samorozwoju, do dokonywania wyborów świadomych i wolnych. Doradca liberalny nie narzuca osobie radzącej się swoich rozwiązań i propozycji, a raczej stara się pomóc w samodzielnym przeanalizowaniu i określeniu doświadczanych trudności. Odbyna się to przede wszystkim przez: słuchanie, rozumienie, parafrazowanie, wyjaśnianie, zadawanie otwartych pytań, obserwowanie, stosowanie wypowiedzi typu „ja”, wspieranie i budowanie nadziei, stymulowanie do działania¹⁴.

Kolejnym rodzajem poradnictwa jest poradnictwo dyrektywne, czyli instrumentalne, zakładające, że aktywność leży po stronie doradcy, który udziela informacji, doradza, kieruje, a czasem nakazuje, natomiast radzący jest osobą niesamodzielną. Poradnictwo dyrektywne jest więc równoznaczne z doradztwem. Podstawą poradnictwa dyrektywnego jest koncepcja behawioralna, zakładająca potrzebę odgórnej ingerencji zewnętrznej. Doradca nie wchodzi w partnerskie układy z radzącym się, a raczej zachowuje się jako osoba lepiej zorientowana i poinformowana. Kieruje zachowaniem swojego klienta. Wykorzystuje do tego celu następujące metody: kierowanie, zadawanie pytań tak, aby mógł sam zobaczyć problem, przekonywanie radzącego się, podawanie ścisłych instrukcji. Doradca zna sposób rozwiązania problemu. Zakłada, że zastosowanie pewnych środków doprowadzi do przewidywanych rezultatów. Jest to taki typ doradztwa, w którym problem radzącego się dostrzega przede wszystkim doradca i on inicjuje pomoc¹⁵.

9 A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2002, 55-56.

10 B. Wojtasik, *Warsztat doradcy...*, s. 32-33.

11 M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery – systemy i sieci*, Oficyna Wydawnicza Łośgraf, Warszawa 2011, s. 33.

12 B. Wojtasik, *Warsztat doradcy...*, s. 32-33.

13 A. Bańka, *Skale samooceny jakości procesu doradztwa zawodowego. Konstrukcja, wstępna walidacja oraz możliwości zastosowania w szkoleniu i doskonaleniu doradców zawodowych*, Poznań 2004, s. 18-19.

14 A. Kargulowa, K. Ferencz, *Społeczny kontekst poradnictwa: poszukiwanie szans dla poradnictwa w działalności kulturalno-oświatowej*, Warszawa 1991, s. 14-22.

15 Tamże.

Trzecim rodzajem poradnictwa według A. Kargulowej jest poradnictwo dialogowe, które jest wspólnym rozwiązywaniem problemów na drodze dialogu. W tym rodzaju poradnictwa doradca i radzący się są partnerami, którzy wspólnie poszukują rozwiązania¹⁶. Opiera się ono na koncepcji poznawczej człowieka. Posługuje się takimi metodami jak: interpretowanie wypowiedzi, zadawanie pytań jako sposób określenia problemu, negocjacje jako sposób dochodzenia do porozumienia, określanie problemu osoby radzącej się, wspólnie wypracowana porada, konsultacja jako potwierdzenie lub uzgodnienie stanowiska, podsumowanie rozmowy. Ważne w nim jest, aby doradca został zaakceptowany przez klienta, od którego można się czegoś nauczyć, którego można o czymś przekonać lub któremu warto coś przekazać. Poradnictwo jest tu rozumiane jako proces, w którym przy pomocy doradcy klient ocenia swoje działania, osiągnięcia i braki¹⁷.

Podsumowując przedstawione wyżej modele doradców zawodu oparte na czterech psychologicznych koncepcjach człowieka należy stwierdzić, iż doradca zawodu powinien posiadać szereg różnorodnych kompetencji. Powinien być osobą posiadającą wiedzę merytoryczną, którą jest w stanie wykorzystać oraz kompetencje diagnostyczne, pozwalające na dobieranie odpowiednich metod, technik i narzędzi diagnostycznych, jak również właściwe interpretowanie i wyjaśnianie uzyskanych wyników¹⁸. Niezwykle ważne w jego pracy są również kompetencje społeczne, które charakteryzują się refleksyjnością, uważnością, odpowiedzialnością, uczciwością, zachowaniem standardów etycznych. Zatem ważne jest, aby doradca pracujący z dziećmi młodzieżą był:

1. uczciwy, współpracujący z uczniem, pomagający uczniowi rozwiązać jego problemy zawodowe, kompetentny, lojalny względem ucznia; potrafiący nawiązać kontakt, komunikatywny i profesjonalny, powinien posiadać umiejętności pedagogiczne, wspierać ucznia;
2. odpowiedzialny; jego praca powinna przynosić korzyści uczniowi, powinien być doradcą udzielającym konkretnych porad, informacji (np. o szkołach ponadpodstawowych i zawodach); ważne jest, aby potrafił umiejętnie stosować w pracy wskazówki i porównania;
3. pomagający w zdobyciu przez ucznia pewnych umiejętności; potrafił poświęcić mu wiele czasu, stawiał na szczerość w pracy z uczniem;
4. osobą dokonującą wyboru szkoły i zawodu wspólnie z uczniem; ważne jest, aby odpowiedzialność za wybór zawodu podzielona była między doradcą a uczniem.

Literatura:

1. Bańka A., *Skale samooceny jakości procesu doradztwa zawodowego. Konstrukcja, wstępna walidacja oraz możliwości zastosowania w szkoleniu i doskonaleniu doradców zawodowych*, Poznań 2004.
2. Kargulowa A., Ferenc K., *Społeczny kontekst poradnictwa: poszukiwanie szans dla poradnictwa w działalności kulturalno-oświatowej*, Warszawa 1991.
3. Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
4. Kargulowa A., *34 lata poradownictwa. Taniec czasu w budowaniu dyscypliny*, „Edukacja dla Dorosłych” 2014, nr 2.
5. Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2002.
6. Wojtasik B., *Modele działalności doradcy a typy radzących się uczniów*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 1992, nr 10.
7. Ratajczyk J., *Kształcenie doradców zawodowych w Polsce i innych krajach europejskich*

16 A. Kargulowa, *34 lata poradownictwa. Taniec czasu w budowaniu dyscypliny*, „Edukacja dla Dorosłych” 2014, nr 2, s. 40.

17 B. Wojtasik, *Doradca zawodu...*, s. 60–61.

18 J. Ratajczyk, *Kształcenie doradców zawodowych w Polsce i innych krajach europejskich oraz w Stanach Zjednoczonych*, [w:] *Poradnictwo zawodowe – rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym*, red. D. Kukla, W. Duda, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2016, s. 72.

- oraz w Stanach Zjednoczonych, [w:] *Poradnictwo zawodowe – rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym*, red. D. Kukla, W. Duda, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2016.
8. Szumigraj M., *Poradnictwo kariery – systemy i sieci*, Oficyna Wydawnicza Łośgraf, Warszawa 2011.
9. Wojtasik B., *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Wrocław 1994.
10. Wołk Z., *Poradnictwo zawodowe w edukacji młodzieży*, Zielona Góra 2006.



Dolnośląski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli we Wrocławiu

Dolnośląski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli we Wrocławiu jest jednostką organizacyjną Samorządu Województwa Dolnośląskiego, akredytowaną przez Kuratorium Oświaty we Wrocławiu. Posiada siedzibę główną we Wrocławiu oraz Filie w trzech lokalizacjach: w Jeleniej Górze, Legnicy i Wałbrzychu obejmując zasięgiem całe województwo dolnośląskie.

Zajmuje się organizacją i prowadzeniem różnorodnych form doskonalenia kadry kierowniczej szkół i placówek oświatowych oraz nauczycieli. Proponuje realizację programów wsparcia szkół w ich jakościowym rozwoju. Jest organizatorem wydarzeń edukacyjnych o charakterze lokalnym, regionalnym i międzynarodowym. W ramach statutowych zadań prowadzi działalność promocyjno-wydawniczą oraz konsultacje dla nauczycieli. Współpracuje z szeroko pojętym środowiskiem edukacyjnym - instytucjami działającymi na rzecz oświaty, wyższymi uczelniami, pracodawcami. Bierze udział w projektach LekcjaEnter, ORE i Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej.

Zapraszamy dyrektorów szkół i placówek oraz nauczycieli do skorzystania z naszej oferty szkoleniowej. Proponujemy formy tradycyjne i prowadzone zdalnie. Różnorodna problematyka szkoleń zapewni Państwu podnoszenie kompetencji zawodowych w różnych obszarach, również związanych z realizacją kierunków polityki oświatowej państwa i województwa dolnośląskiego. Zapraszamy na stronę dodn.dolnyslask.pl/oferta/

Działamy skutecznie i profesjonalnie. Realizujemy różnorodne formy szkolenia: warsztaty, rady szkoleniowe, seminaria, konferencje i inne wydarzenia edukacyjne.

Oferta szkoleń jest różnorodna, z uwzględnieniem zgłoszonych przez Państwa potrzeb. Realizujemy międzynarodowe projekty edukacyjne.

Dedykujemy Państwu serię wydawniczą „Skrypty belfra” i „Skrypty metodyczne”.

Nie pozostajemy obojętni na bieżące problemy nauczycieli - nasi konsultanci i doradcy metodyczni prowadzą konsultacje indywidualne, w tym on-line.



ZAPRASZAMY

dodn.dolnyslask.pl