

## Zalety i wady poradnictwa indywidualnego i grupowego w pracy doradcy zawodowego

### SYSTEM PORADNICTWA ZAWODOWEGO W POLSCE

Dokonana przebudowa gospodarcza państwa przeprowadzona po 1989 roku, wprowadzona reforma polskiego systemu edukacji i wejście Polski do Unii Europejskiej wpłynęły na radykalne przemiany strukturalne rynku pracy. Adekwatnie do przemian społeczno-gospodarczych, wzrosło zapotrzebowanie na profesjonalne poradnictwo zawodowe i rzetelną informację. Umożliwia to utworzenie w naszym kraju zintegrowanego systemu poradnictwa zawodowego, zapewniającego metodyczne i merytoryczne przygotowanie młodzieży do prawidłowego wyboru zawodu i szkoły. Istotnym elementem edukacji zawodowej jest wyposażenie uczniów w niezbędne wiadomości i umiejętności przydatne podczas podejmowania racjonalnych i trafnych decyzji szkolnych i zawodowych.

Poradnictwo zawodowe w Polsce opiera się na doktrynie, że wybór zawodu (szkoły, pracy) składa się z wielu cząstkowych decyzji edukacyjnych i zawodowych, które prowadzą do pełnienia określonej roli zawodowej. Do decyzji tych należą:

- wybór kierunku kształcenia i typu szkoły,
- podjęcie kształcenia w zawodzie,
- podjęcie pracy – wejście na rynek pracy,
- stabilizacja w zawodzie lub zmiany zawodu i ponowne zdobywanie kwalifikacji,
- wyjście z zawodu – przejście na emeryturę.

Na podejmowane decyzje mają wpływ:

- czynniki wewnętrzne składające się na indywidualną charakterystykę człowieka,
- czynniki zewnętrzne: społeczne, kulturowe i gospodarcze.

Zadaniem doradcy zawodowego jest towarzyszenie klientowi w kluczowych momentach procesu wyboru zawodu, pomoc w uzyskaniu wiedzy o nim samym, o otoczeniu i uwarunkowaniach, które w każdym momencie życia mają istotne znaczenie dla decyzji zawodowych.

Za poradnictwo zawodowe w Polsce odpowiadają dwaj ministrowie: Minister Edukacji Narodowej oraz Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.

Pierwszy odpowiada za całość zadań z zakresu orientacji i poradnictwa zawodowego w stosunku do dzieci i młodzieży. Zadania realizuje przy pomocy poradni psychologiczno-pedagogicznych i szkół. Drugi odpowiada za poradnictwo zawodo-

---

<sup>1</sup> Joanna Czyż, pedagog szkolny, nauczyciel przedmiotów zawodowych w Zespole Szkół w Górze.

we dla osób dorosłych i wykorzystuje w tym celu jednostki publicznej służby zatrudnienia.

W Polsce nie funkcjonują prywatne firmy wyspecjalizowane w świadczeniu odpłatnych usług z zakresu poradnictwa zawodowego. Działają natomiast firmy komercyjne realizujące usługi z zakresu doradztwa personalnego, świadczące usługi związane z doбором wysoko kwalifikowanych kadr dla potrzeb pracodawców.

Zadania poradnictwa zawodowego w resorcie edukacji regulują następujące akty prawne:

- ustawa o systemie edukacji z 7 września 1991r. z późniejszymi zmianami (ustawa o zmianie ustawy o systemie oświaty z 25 lipca 1998 r.),
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie organizacji i zasad działania poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz innych publicznych poradni specjalistycznych z 15 stycznia 2001r.,
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U.03.11.poz.114).

Jednym z elementów utworzonego systemu poradnictwa zawodowego w Polsce jest wprowadzenie **szkolnego doradcy zawodowego** (od 2002 r.) szczególnie do szkół ponadgimnazjalnych, w których doradcy jednocześnie organizują popularne tzw. szkolne ośrodki kariery (SzOK-i). Doradca zawodowy przede wszystkim udziela pomocy – w formie indywidualnych lub grupowych porad zawodowych – młodzieży i dorosłym w wyborze zawodu oraz kierunku kształcenia i szkolenia, uwzględniając ich możliwości psychofizyczne i sytuację życiową, a także potrzeby rynku pracy i możliwości systemu edukacyjnego, współpracując z rodzicami i nauczycielami (i z różnymi instytucjami i placówkami oświatowymi) w procesie orientacji zawodowej uczniów oraz wykorzystując wiedzę i umiejętności zawodowe, znajomość psychologicznych i pedagogicznych technik, diagnozę rynku pracy i techniczne środki przekazu informacji zawodowej.

### 1. Poradnictwo zawodowe

Poradnictwo zawodowe jest procesem, w którym doradca zawodowy pomaga zainteresowanej osobie w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do środowiska pracy, po to, aby umożliwić mu realistyczny wybór lub zmianę zatrudnienia lub też osiągnięcie właściwego dostosowania zawodowego.

Jest to istotny proces o charakterze społeczno-politycznym, dominującym w planach i strategiach rozwoju, polityce kraju oraz ustawodawstwie, dotyczącym problemów kształcenia, planowania kariery zawodowej i zatrudnienia.

Instytucje, które zajmują się na co dzień doradztwem zawodowym udzielają zainteresowanym informacji zawodowej. Stanowi ona podstawowy środek do realizacji celów poradnictwa zawodowego. Informację zawodową można również określić jako zbiór danych potrzebnych jednostce do podjęcia decyzji edukacyjno-zawodowych.

Zbiór informacji związanych ze światem pracy obejmuje:

- wiedzę o zawodach, wiedzę o człowieku jako podmiocie oddziaływań doradczych i wiedzę o rynku pracy,

- determinanty podejmowania decyzji i wiedzę niezbędną do podejmowania decyzji zawodowych związanych z wyborem zawodu oraz przygotowaniem do podjęcia pracy i zatrudnienia, dotyczące charakteru pracy i statusu pracownika,
- informacje, które mogą zostać wykorzystane w procesie rozwoju kariery zawodowej, np. dotyczące form i dostępności szkoleń,
- informacje związane z psychospołecznym kontekstem pracy, prawami i obowiązkami osób bezrobotnych i poszukujących pracy, formami motywowania do aktywności w poszukiwaniu zatrudnienia, sposobami wyposażania osób bezrobotnych w umiejętności poruszania się po rynku pracy itp.,
- inne informacje, które warunkują efektywność procesu doradczego w ramach poradnictwa zawodowego.

Osoba zajmująca się doradztwem zawodowym udziela pomocy w formie indywidualnych i grupowych porad zawodowych młodzieży w wyborze zawodu, kierunku kształcenia i szkolenia, uwzględniając możliwości psychofizyczne, sytuację społeczną klientów oraz tendencje na rynku pracy.

Poradnictwo zawodowe kieruje się następującymi zasadami:

- dostępności usług dla wszystkich osób bezrobotnych i innych osób, poszukujących pracy oraz pracodawców,
- dobrowolności korzystania z usług poradnictwa zawodowego bez względu na narodowość, płeć, wyznanie, przynależność do organizacji politycznych i społecznych oraz innych okoliczności,
- swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia,
- bezpłatności korzystania z usług poradnictwa zawodowego,
- poufności i ochrony danych osobistych bezrobotnych i innych poszukujących pracy, korzystających z usług poradnictwa zawodowego.

Celem działania doradcy zawodowego w szkole ponadgimnazjalnej jest:

- przygotowanie młodzieży do trafnego wyboru zawodu i drogi dalszego kształcenia oraz opracowania indywidualnego planu kariery edukacyjnej i zawodowej,
- przygotowanie ucznia do radzenia sobie w sytuacjach trudnych, takich, jak: bezrobocie, problemy zdrowotne, adaptacja do nowych warunków i mobilności zawodowej,
- przygotowanie rodziców do efektywnego wspierania dzieci w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych,
- pomoc nauczycielom w realizacji tematów związanych z wyborem zawodu w ramach lekcji przedmiotowych,
- wspieranie działań szkoły mających na celu optymalny rozwój edukacyjny i zawodowy uczniów.

W ramach usług poradnictwa zawodowego klienci mają możliwość korzystania z:

1. Zasobów informacji zawodowej w formie drukowanej, audiowizualnej, takich jak:

- teczki informacji o zawodach, zawierające opisy czynności, zadań, wymagań, dróg kształcenia i podnoszenia kwalifikacji,
- informatory o szkołach różnego typu o zasięgu krajowym i lokalnym,
- katalogi o instytucjach szkoleniowych, zawierających informacje o profilu szkolenia, jego warunkach, czasie trwania i kosztach szkolenia,

- biuletyny zawierające informacje o lokalnym rynku pracy, m.in. dane o stopie bezrobocia w podziale na zawody oraz oferty pracy,
  - wykazy jednostek doradczych, administracyjnych, prawnych i ekonomicznych, wspomagających uruchomienie działalności gospodarczej,
  - informatory, poradniki, katalogi, wzory podań, życiorysów i listów motywacyjnych,
2. Zasobów informacji zawodowej w wersji komputerowej, takich jak:
- filmy o zawodach i filmy instruktażowe, np. jak rozmawiać z pracodawcą,
  - program “Doradca 2000”, który umożliwia dostęp do różnorodnej informacji zawodowej oraz pomaga przy określaniu preferencji zawodowych,
  - komputerowa encyklopedia zawodów,
  - multimedialny Informator Edukacyjny.
3. W procesie doradczym wykorzystywane są testy psychologiczne i autotesty do badania zainteresowań i uzdolnień zawodowych.

## **2. Poradnictwo indywidualne**

Poradnictwo indywidualne jest jedną z form wspierania ludzi w rozwoju na przestrzeni całego życia. Jest jedną z podstawowych form pomocy klientowi, który znalazł się w trudnej sytuacji i nie potrafi sobie sam poradzić z jej rozwiązaniem. Ten rodzaj poradnictwa jest szczególnie ważny w przypadku osób młodych, znajdujących się w okresie kształtowania wartości, poszukiwania wzorców, określania ról społecznych. Zadaniem doradcy jest udzielenie pomocy zgłaszającej się osobie, co nie oznacza dawania rad, sugerowania, proponowania gotowych rozwiązań.

Indywidualne poradnictwo zawodowe to proces doradczy podczas którego doradca zawodowy w sposób świadomy i celowy wykorzystuje procedury i techniki rozmowy doradczej motywując klienta do swobodnego wypowiedzania się oraz aktywnego współdziałania w rozwiązywaniu jego problemów zawodowych.

Podstawową metodą pracy doradcy zawodowego z indywidualnym klientem jest rozmowa doradcza. Rozmowa pozwala na uzyskanie niezbędnych informacji o sytuacji klienta, przebiegu jego drogi edukacyjnej i zawodowej, zainteresowaniach i oczekiwaniach związanych z wyborem kierunku kształcenia lub zawodu. Ta rozmowa stanowi punkt wyjścia do wspólnego określenia planu dalszego działania klienta.

Celem porady indywidualnej – rozmowy doradczej – jest udzielenie pomocy i wsparcia klientowi, który znalazł się w trudnej sytuacji zawodowej.

Tematyka spotkań z doradcą może dotyczyć:

- wyboru drogi zawodowej
- zmiany kwalifikacji zawodowych
- rozwoju kwalifikacji zawodowych
- poszukiwania zatrudnienia
- dostosowania zawodowego do warunków rynku
- pracy oraz świata pracy.

Rozmowa doradcza przebiega według określonych faz i etapów z wykorzystaniem specjalistycznych metod i technik.

Doradca stosuje różne metody, które pomagają w procesie podejmowania decyzji zawodowej – są to:

- rozmowa,
- ćwiczenia,
- testy zainteresowań i preferencji zawodowych,
- testy psychologiczne, testy zdolności intelektualnych, testy osobowości.

Poradnictwo indywidualne wykorzystywane jest w różnych momentach w procesie poradnictwa, w szkole natomiast jest to właściwie metoda wiodąca uzupełniana warsztatami, szkoleniami, której efektem końcowym jest Indywidualny Plan Działania.

Celem realizowanego w szkołach poradnictwa indywidualnego jest udzielanie pomocy w zakresie określenia zainteresowań i zdolności, wyboru kierunku kształcenia oraz w planowaniu drogi rozwoju zawodowego.

Usługi z zakresu poradnictwa indywidualnego mogą mieć formę pojedynczych konsultacji czy też porad lub cyklem spotkań indywidualnych (często uzupełnianych innymi usługami, takimi jak warsztaty, szkolenia, seminaria itp. stanowiących istotę procesu doradczego.

Niezależnie od celu porady indywidualnej, już na podstawie pierwszych spotkań zapoznujemy się z sytuacją ucznia, dostrzegamy jego rzeczywiste potrzeby, staramy się wspólnie wypracować plan rozwiązania zaistniałych problemów i dalszych działań. Niejednokrotnie wystarczy krótka rozmowa, chwila wspólnego zastanowienia nad problemem, a zawiąlane sprawy ucznia stają się łatwe do rozwiązania.

Głównymi zadaniami doradcy zawodowego w indywidualnym kontakcie z uczniem jest pomoc:

- w osiągnięciu znajomości samego siebie, zdolności, zainteresowań i właściwości warunkujących przydatność do określonego zawodu,
- w zrozumieniu i dokonaniu obiektywnej oceny sytuacji w jakiej się znajduje,
- w zgromadzeniu niezbędnych do wejścia na rynek informacji o sytuacji na rynku pracy,
- w pozyskaniu informacji dotyczącej dalszego kształcenia,
- w rozwiązaniu problemu, wyzwoleniu aktywności i inicjatywy oraz podjęciu trafnej decyzji,
- w zaplanowaniu swoich działań związanych z karierą zawodową, oraz przekazanie informacji o:
  - zawodach - ich specyfice, wymaganiach,
  - zawodach typowych dla danego regionu, zawodach deficytowych,
  - potrzebach gospodarczych środowiska,
  - szkołach ponadgimnazjalnych i warunkach nauki w tych szkołach,
  - możliwościach dokończenia, doskonalenia w drodze szkoleń kursowych,
  - możliwościach dokończenia,
  - możliwościach doskonalenia w drodze szkoleń,
  - skutkach rozwiązań problemu, z którym się zgłasza.

Do doradcy zawodowego uczniowie coraz częściej przychodzą nie tylko po pomoc i po informacje. Oprócz pomocy w rozwiązywaniu problemów, informacji ogólnych, z wiedzy – psychologicznej, pedagogicznej, socjologicznej, ekonomicznej czy innej, cenią sobie umiejętności interpersonalne i pragnienia bycia potraktowanym z życzliwością i akceptacją. Nie oczekują zatem, jedynie wiedzy na temat świa-

ta pracy, zawodów, szkół, rynku pracy, a bardziej wydają się być zainteresowani samym spotkaniem. Oczekują, że doradca poświęci im wystarczająco dużo czasu i uwagi. Liczą też na wysłuchanie, empatię, współdziałanie, dostępność, poufność, intymność i odpowiedzialność doradców w procesie rozwiązywania ich problemów nie tylko zawodowych.

Sztuka prowadzenia interesującej dla klienta rozmowy w procesie doradczym wymaga od doradcy umiejętności stosowania technik podtrzymywania dobrego kontaktu, zrozumienia i relacji. Doradca przez cały czas musi zabiegać o zaufanie i poczucie bezpieczeństwa klienta, jego zainteresowanie i aktywny udział w rozmowie. By nie dopuścić do modelu przesłuchania i biernej, nieufnej postawy klienta uniemożliwiającej realizację poradnictwa aktywizującego warto stosować następujące metody prowadzenia rozmów wspierające proces doradczy:

- *Stosowanie wytrychów* – zaproszenie słowne, skierowany do ucznia komunikat nie wartościujący, aby zasygnalizować mu gotowość do wysłuchania.
- *Parafrazowanie* – streszczenia własnymi słowami wypowiedzi ucznia, aby uniknąć błędnego zrozumienia klienta.
- *Werbalizowanie treści emocjonalnych* – emocje klienta muszą być zwerbalizowane przez doradcę, należy uważać, aby nie interpretować stanu emocjonalnego zbyt wcześnie i „na wyrost”.
- *Przekształcenie* – doradca przekształca własną komunikację na kanał komunikacji preferowany przez klienta, doradca dopasowując się do świata wewnętrznego ucznia może lepiej go zrozumieć.
- *Odzwierciedlanie* – słownym odzwierciedleniem jest parafraza, zaś odzwierciedlanie niewerbalne to upodobnienie postawy ciała, tonu głosu czy też gestykulacji.
- *Stawianie pytań* – nie mogą być zbyt bezpośrednie, dokuczliwe, zawstydzające czy też wykazujące przewagę doradcy, powinny być zadane celowo, aby umożliwić konfrontację ucznia z jego własnym doświadczeniem.

Niejednokrotnie doradca korzysta z pomocy specjalisty. W przypadku konieczności pomocy specjalistycznej, uczeń umawiany jest na indywidualne spotkania z psychologiem, pedagogiem lub innymi specjalistą.

Porady indywidualne mogą mieć różny cel i przebieg spotkania.

Aby porada indywidualna była inspirująca i aktywizująca - niezależnie od rodzaju i celu powinna być podporządkowana następującym zasadom:

- Po pierwsze – "nie szkodzić" – oznacza to zachowanie szacunku dla indywidualności klienta, nie zniewalanie interpretacjami, nie osądzanie, nie narzucanie żadnych decyzji.
- Po drugie – „stworzyć odpowiednią atmosferę” – (doradca powinien akceptować klienta nie stawiając warunków akceptacji; dla zapewnienia odpowiedniej atmosfery doradca powinien aktywnie słuchać, stale dążyć do rozumienia myśli, uczuć i wypowiedzi klienta w takiej formie, w jakiej istnieją one dla niego, bez tendencji do diagnozy, klasyfikowania czy zmiany).
- Po trzecie – „zachować autentyczność” – tzn. doradca reaguje jak realna osoba, zachowuje się zgodnie z tym, jakim jest w rzeczywistości, niczego

nie udaje. Zachowanie takie powoduje zmniejszenie dystansu na płaszczyźnie doradca-klient, służy ono również budowaniu otwartości i szczerości.

- Po czwarte – „przestrzegać zasad uczciwości” – wobec klienta i poufności rozmowy.

Uczeń wchodząc w relację z doradcą (który często na co dzień jest nauczycielem), koncentruje się na ochronie własnej tożsamości, doradca zaś dba o swój zawodowy wizerunek „dobrego doradcy”. Sytuacja ta czasem do tego stopnia angażuje świadomość doradcy, iż może prowadzić do zachowań rutynowych. Wówczas może on zatracić poczucie rzeczywistości i zamiast widzieć przed sobą konkretnego ucznia z osobistymi problemami, może pomagać „wymaginanemu radzącemu się”, którego obraz wytwarza sobie przed spotkaniem.

Aby nie dopuścić do takich sytuacji, każdy odpowiedzialny doradca podchodzi do pracy z każdym klientem-ucznem z dużą niepewnością i pomimo profesjonalnego przygotowania, dającego mu możliwość dobrego wywiązania się z zawodowych zadań, każdorazowo zastanawia się nad poziomem swojej gotowości do niesienia pomocy, kontroluje swoje emocje, czuwa nad rozwojem nawiązanego kontaktu.

Na prawidłowy przebieg indywidualnych kontaktów z uczniem mają wpływ zarówno czynniki zewnętrzne jak i wewnętrzne.

Do najważniejszych czynników zewnętrznych zaliczamy: miejsce, czas trwania, atmosferę, postawy rodziców i innych nauczycieli oraz ich wiedzę o poradnictwie zawodowym jako procesie podejmowanie decyzji.

Do czynników wewnętrznych zaliczamy postawę ucznia oraz postawę doradcy.

W dużej mierze od postawy ucznia korzystającego z pomocy oraz jego stopnia zaangażowania w proces doradczy zależy jakość porady. Od tego jaki jest jego stosunek do szkoły, nauczycieli, rodziców i samego siebie oraz własnej przyszłości zależeć będzie przebieg i charakter konsultacji indywidualnych.

Właściwe rozpoznanie potrzeb ucznia oraz wybór właściwego sposobu prowadzenia rozmowy jest kluczowe dla powodzenia procesu doradczego i znacznie ułatwia nawiązanie dobrego kontaktu pomiędzy doradcą i radzącym się. Są to czynniki wewnętrzne związane z jednej strony z postawą nauczyciela-doradcy. Postawa doradcy zależy nie tylko od cech jego osobowości, ale również zależna jest od stopnia przygotowania i zaangażowania się w proces decyzyjny młodzieży.

Życzliwe zainteresowanie w pierwszym etapie nawiązywania kontaktu nie jest wystarczające dla utrzymania wartości indywidualnej porady. Niemniej istotne jest to, jaki będzie przebieg całego spotkania i co się wydarzy, jak doradca będzie się komunikował z klientem.

Do najważniejszych i najczęściej popełnianych błędów popełnianych przez doradców w kontaktach indywidualnych należą:

- kierowanie rozmową,
- moralizowanie, osądzanie i ocenianie,
- próba znalezienia zbyt szybkich rozwiązań,
- zadawanie zbyt wielu pytań lub pytań nieistotnych,
- przenoszenie obaw i opinii na innych,
- pocieszanie i rozśmieszanie klienta,
- chęć wyręczenia klienta,

- blokowanie emocji klienta – złości, żalu,
- szukanie popularności i aprobaty,
- zbytne gadulstwo,
- koncentracja na własnych problemach, utrudniająca wysłuchanie klienta,
- emocjonalne stosunek do klienta i jego problemów,
- narzucanie klientowi swojego punktu widzenia,
- „wypychanie” klienta do specjalisty, nawet, gdy nie zachodzi taka potrzeba.

### 3. Poradnictwo grupowe

Grupowe poradnictwo zawodowe to sposób pracy z ludźmi, którzy jako członkowie grupy, w atmosferze akceptacji i otwartości, mają możliwość badania i zdefiniowania własnego problemu zawodowego, dokonania adekwatnej oceny siebie oraz rozwijania umiejętności podejmowania decyzji dotyczących planowania własnej kariery zawodowej.

Poradnictwo grupowe może być realizowane:

- *w formie porad grupowych ( zajęcia warsztatowe ) w zakresie:*
  - praktycznych wskazówek dotyczących skutecznego poszukiwania pracy w kraju za granicą (zasady przygotowania dokumentów aplikacyjnych, w tym wg standardów europejskich, sztuka prowadzenia rozmowy z pracodawcą, poznanie innych technik rekrutacyjnych)
- *w formie porad grupowych (warsztaty, treningi) w zakresie:*
  - doskonalenia umiejętności interpersonalnych (treningi asertywności, komunikacji, autoprezentacji)
  - inspiracji (zachęcenie i zmotywowanie do aktywnego poszukiwania pracy, obniżenie poziomu stresu związanego z sytuacją bezrobocia, trening twórczego myślenia).

Czas trwania zajęć jest odpowiednio dostosowany do omawianej tematyki oraz potrzeb danej grupy klientów.

Poprzez uczestnictwo w grupowych formach poradnictwa zawodowego można uzyskać:

- określoną wiedzę i umiejętności przydatne w poszukiwaniu zatrudnienia lub funkcjonowaniu w świecie pracy,
- nawiązać nowe kontakty, wymienić doświadczenia i informacje,
- uzyskać wsparcie,
- zredukować poczucie osamotnienia związanego z określonym problemem zawodowym.

Poradnictwo zawodowe prowadzone w formie poradnictwa grupowego jest jedną z metod, oprócz informacji zawodowej i poradnictwa indywidualnego, z powodzeniem stosowaną w pracy szkolnego doradcy zawodowego. Jednym z głównych i niezaprzeczalnych atutów tej formy pracy jest możliwość dotarcia do większej liczby potencjalnych odbiorców usług doradczych, czyli w naszym przypadku uczniów.

W pracy grupowej realizowanej przez doradcę, uczniowie oprócz uczestniczenia w procesie orientacji zawodowej mają szansę, mogą odkryć swoje atuty związane z funkcjonowaniem społecznym, osiągnąć umiejętność pracy zespołowej oraz uzyskać informacje zwrotne od członków grupy przydatne w procesie planowania własnej kariery zawodowej. Obecność innych osób znajdujących się w sytuacji po-



dobnej do mojej powoduje, iż młodzi ludzie chętniej dzielą się swoimi obawami i doświadczeniami. Grupa stymuluje proces uczenia się oraz rozwijania zdolność inteligencji emocjonalnej.

Współcześnie grupy w poradnictwie koncentrują się na tematach związanych z rozwojem osobistym edukacyjnym i społecznym. Celem pracy z grupą jest poszukiwanie konkretnych rozwiązań problemów wykorzystując doświadczenia uczestników spotkań oraz wykorzystanie dynamiki interakcji zachodzącymi między członkami grupy.

Do głównych zadań poradnictwa grupowego w szkole zaliczamy:

- pomoc uczestnikom sesji grupowej w odkryciu wewnętrznych zasobów,
- budowaniu obrazu samego siebie oraz pokonywaniu barier, które utrudniają rozwój osobisty,
- poszerzenie wiedzy uczniów niezbędnej do rozwiązania określonego problemu,
- zdobycie doświadczenia w korzystaniu z pomocy i wsparcia innych,
- rozwój i doskonalenie umiejętności interpersonalnych.

Pierwszym krokiem w tworzeniu grupy uczniów na poradnictwo grupowe jest zaplanowanie zadań, sformułowanie celów i własnych oczekiwań oraz klarowne uzasadnienie powstania grupy.

To główne zadania przed jakimi staje nauczyciel-doradca na początku zajęć. Przygotowanie się do nich i dobre ich rozwiązanie jest pierwszym krokiem w kierunku przygotowania udanego szkolenia lub warsztatu zarówno dla uczestników, jak i prowadzącego.

Stworzenie właściwej atmosfery od początku pracy z grupą jest niezwykle istotne dla przebiegu całego poradnictwa grupowego. Aby uczestnicy czuli się bezpiecznie w sytuacji szkoleniowej muszą poznać się, znać reguły pracy, cel i plan zajęć.

Najważniejsze zasady funkcjonowania grupy dla jej uczestników to:

- swobodna atmosfera: słuchanie wypowiedzi innych osób, zabieranie głosu kolejno, bez wzajemnego przerywania; dążenie do rozmawiania z każdym (np. można prosić uczestników, aby każdego dnia zamieniali się miejscami, tak, aby mieć kontakt z każdym),
- poszanowanie różnic: każdy ma prawo do wypowiedzi; ma prawo do własnego punktu widzenia; do tego by się nie zgadzać; każdy ma prawo do „błędu”,
- poszanowanie drugiego człowieka: nie powinno się prezentować postaw „osądzających” w stosunku do innych (tolerancja); nie należy dążyć do szkodenia innym; wszelką krytykę stosować konstruktywnie,
- partycypacja: trzeba się zaangażować, aby praca była skuteczna; uczestnicy nie mogą poczynić postępów w orientacji, jeżeli nie „wejdą w grę”. Mają natomiast możliwość niewykonywania ćwiczenia, jeżeli w ogóle ono im nie odpowiada.

Dla prowadzącego zaś najważniejsze jest:

- dbanie o przejrzystość; prowadzący powinien jasno określić to, co jest wykonywane, dlaczego w danym momencie itd.;
- przyjęcie postawy osoby towarzyszącej, a nie decydującej;

- szacunek dla sfery intymnej uczestników; treść pracy zależy do nich i nie mają oni obowiązku mówienia o rzeczach, które wydają się być „intymne”, jeśli tego nie chcą.

Sukces porady grupowej zależy przede wszystkim od osoby prowadzącej zajęcia grupowe. W zależności od etapy procesu szkoleniowego i fazy rozwoju grupy doradca zawodowy-nauczyciel:

- dba o zaangażowanie uczestników,
- dba o wzajemne zrozumienie,
- prowadzi grupę w kierunku określonego celu,
- prowadzi dyskusję, zadaje pytania, parafrazuje,
- pomaga wyciągać wnioski,
- odwołuje się do teorii, modeli,
- dzieli się wiedzą i doświadczeniem,
- wyjaśnia, podaje przykłady, podsumowuje,
- stwarza możliwość ćwiczenia umiejętności,
- pomaga zaplanować zmiany,
- wspiera w rozwoju,
- daje informację zwrotną.

Jednym z najważniejszych zadań nauczyciela-doradcy prowadzącego poradnictwo grupowe jest aktywizacja grupy, od której w dużym stopniu zależy powodzenie zajęć.

Do najbardziej skutecznych i jednocześnie mających zastosowanie w szkole narzędzi aktywizowania grupy należą:

- techniki komunikacyjne,
- parafrazowanie,
- odzwierciedlanie uczuć,
- podsumowanie,
- zadawanie pytań,
- informacja zwrotna.

Inne techniki aktywizacji to: nawiązywanie kontaktu, odzwierciedlanie zachowań niewerbalnych, odpowiedni dystans fizyczny, kluczowe słowa i frazy, dostosowanie języka do sposobu myślenia.

Wśród metod prowadzenia zajęć grupowych można wyróżnić takie, jak:

- Aktywność twórcza.
- Akwarium.
- Burza mózgów.
- Ćwiczenie integracyjne.
- Debata.
- Demonstracje, pokazy i filmy.
- Dyskusja grupowa.
- Dyskusja w parach.
- Gra.
- Inscenizacja i odgrywanie ról.
- Kwestionariusz.

- Praca w małych grupach.
- „Przełamywanie lodów”.
- Rozmowa w parach.
- Studium przypadku.
- Prezentacja, wykład i mini-wykład.
- Symulacja.
- Udzielanie informacji zwrotnej.

W poradnictwie grupowym istotne jest umożliwienie uczestnikom przejścia pełnego cyklu uczenia się przez doświadczenie, na który składają się cztery stadia: konkretne przeżycie, refleksyjna obserwacja, abstrakcyjne uogólnienie oraz aktywne eksperymentowanie.

Skuteczne uczenie się wymaga przejścia przez wszystkie stadia i zakłada, że:

- najpierw jest doświadczenie a potem teoria je wyjaśniająca,
- uczenie odbywa się w sposób cykliczny, tzn. z doświadczenia wynika refleksja, z refleksji podczas analizy rodzą się wnioski, a następnie wnioski te są zastosowane w praktyce,
- zastosowanie zaś staje się kolejnym doświadczeniem, które może rozpocząć cykl uczenia się od początku,
- każdy z uczestników szkolenia odnajdzie w cyklu uczenia przez doświadczenie najbardziej odpowiadający mu sposób uczenia się (doświadczenie, refleksję, analizę, zastosowanie).

Fazy rozwoju grupy przebiegają zwykle według określonego schematu (faza wstępna, faza przejściowa, faza pracy, faza zakończeniowa), ale proces ten jest bardzo dynamiczny. Istnieje szereg zjawisk, które mogą cofać grupę do poprzednich etapów (np. nowa osoba w grupie, bardzo trudne zadanie, nowy prowadzący). Również styl pracy osób prowadzących, nadmiernie kontrolujących sytuację zadaniową i interpersonalną, hamuje rozwój grup. Proces grupowy toczy się czy tego chcemy czy nie. To prowadzący ustala rytm i dynamikę grupy, w zależności od tego czy bardziej czy mniej skoncentruje się na relacjach panujących pomiędzy członkami grupy.

Podstawowa zaletą płynącą z dynamiki procesu grupowego jest uruchomienie aktywności poszczególnych członków grupy. Każdy uczestnik wkładając część swojej wiedzy, czasem i osobowości wzbogaca ją i czyni na swój sposób wyjątkową. Dzięki tej aktywności następuje indywidualne uczenie się przez doświadczenie.

Inną korzyścią jest synergia grupy, która dla grupy jako całości, pozwala odnosić większe rezultaty niż jej poszczególni członkowie, zaś dla jednostek jest to szansa na poznanie siebie i swoich możliwości podczas kontaktów z innymi. Uruchomienie procesu pozwala na zaistnienie jednostek, których indywidualne wartości prowadzą do wzajemnego stymulowania się do działania, powstawania norm, większej efektywności i skuteczności.

Prowadzenie zajęć metodą grupową w poradnictwie zawodowym jest niezwykle cenne. Stymuluje aktywność uczniów korzystających z usług doradczych. Wykorzystanie pracy w grupie pozwala na kształtowanie u uczniów refleksyjnej świadomości siebie w aspekcie planowania kariery oraz doskonalenia umiejętności budowania pozytywnych relacji z innymi. Intensywność przeżyć w trakcie spotkań

staje się często doświadczaniem pozytywnych emocji, a nabyte umiejętności pomagają w poruszaniu się w nowej rzeczywistości społecznej.

#### 4. Zalety i wady poradnictwa zawodowego indywidualnego i grupowego

	PORADNICTWO	
	indywidualne	grupowe
<b>zalety</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bliższy kontakt z klientem,</li> <li>- łatwiej zbudować relację opartą na zaufaniu,</li> <li>- bardziej precyzyjna analiza sytuacji i potrzeb klienta,</li> <li>- rozwiązanie konkretnego problemu konkretnego klienta,</li> <li>- wzmocnienie poczucia własnej wartości klienta,</li> <li>- ułatwienie wypowiedzania się,</li> <li>- pomoc w werbalizacji, w kojarzeniu, w zrozumieniu problemów i otoczenia,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mniejsze odosobnienie w grupie,</li> <li>- współdziałanie w grupie,</li> <li>- zwiększenie dynamiki pracy,</li> <li>- konfrontowanie wyobrażeń członków grupy,</li> <li>- generacja większej ilości pomysłów,</li> <li>- łatwiejsza aktywizacja grupy,</li> <li>- uzyskanie informacji zwrotnych, uznania w grupie,</li> <li>- nawiązanie więzi emocjonalnych,</li> <li>- odnalezienie swojego miejsca w grupie, swojej roli,</li> </ul>
<b>wady</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ryzyko nawiązania relacji emocjonalnej,</li> <li>- ryzyko, że klient zmusi doradcę do odegrania roli eksperta,</li> <li>- ryzyko wytworzenia się więzi zależności, zamiast zwiększenia autonomii klienta,</li> <li>- pewnych ćwiczeń nie można wykonać indywidualnie, istnieje ryzyko mówienia o działaniu, zamiast podejmowania go.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osoby nieśmiałe mogą mieć trudności z wypowiedzaniem się,</li> <li>- trudno jest mówić o treściach zadań, które dotyczą spraw intymnych,</li> <li>- ryzyko konfliktu w grupie,</li> <li>- trudniej jest wspierać członków grupy,</li> <li>- różne tempo pracy,</li> <li>- znikoma korelacja potrzeb i problemów poszczególnych członków grupy,</li> <li>- poszczególne osoby nie funkcjonują w ten sam sposób,</li> <li>- niektóre ćwiczenia mogą się okazać przydatne tylko dla pewnej części grupy,</li> <li>- trudno jest dotrzeć do każdego ucznia i określić jego indywidualną sytuację.</li> </ul>

#### 5. Usprawnianie procesu doradczego

Aby skutecznie poradnictwo indywidualne, należy unikać zachowań, które utrudniają nawiązanie serdecznego kontaktu z uczniem i zakłócają komunikację, uniemożliwiając tym samym osiągnięcie wyznaczonych celów procesu doradczego. Do takich zachowań należą:

- zbyt szybkie udzielanie rad i dawanie gotowych rozwiązań,
- stawianie zbyt wielu lub niewłaściwych pytań,

- przedmiotowe traktowanie ucznia,
- ocenianie, krytykowanie,
- pouczanie, moralizowanie,
- nadawanie etykiety, poniżanie kogoś lub opieranie się na stereotypach, osądzenie, uleganie pochopnym sądom,
- protekcjonizm,
- zbyt daleko posunięta interpretacja, stawianie diagnozy,
- intelektualizacja i logiczne argumentowanie,
- bagatelizowanie problemu ucznia, odwracanie jego uwagi, pozorne uspokajanie,
- nieuzasadnione przerywanie i zmiana tematu rozmowy,
- okazywanie znudzenia, zmęczenia i braku zaangażowania w problemy ucznia, ignorowanie.

By walczyć z wadami w procesie doradczym należy także zadbać o odpowiednią organizację poradnictwa. W kontakcie indywidualnym zasadniczą rolę odgrywają następujące czynniki:

- wytyczenie odpowiedniego punktu odniesienia i zasadniczych granic,
- zachowanie serdecznego kontaktu z odpowiednim dystansem,
- czuwanie nad tym, by zawsze wyposażać klienta w odpowiednie instrumenty. O efektywności pracy grupowej mogą świadczyć:
  - określenie jasnej reguły funkcjonowania grupy,
  - zwrócenie szczególnej uwagi na uczniów, którzy mają więcej trudności,
  - stosowanie technik ułatwiających uczestnikom włączanie się do pracy,
  - proponowanie uczestnikom pracy w podgrupach,
  - stosowanie metody pracy w parach,
  - powierzanie odpowiedzialnych funkcji osobom, które robią większe postępy,
  - wykorzystywanie w sposób pozytywny pojawiających się rozbieżności,
  - wykorzystywanie w pełni możliwości grupy dla wywołania pozytywnej reakcji, zachęcanie do wzajemnej pomocy,
  - proponowanie krótkich spotkań indywidualnych.

O tym jak skuteczny będzie proces doradczy, na ile serdeczny kontakt uda się nawiązać doradcy z klientami, nie decydują wyłącznie obiektywne czynniki. Istotną rolę pełni tu czynnik ludzki. W pracy z uczniami warto pamiętać o tym, że równie ważna jak posiadane kompetencje i umiejętności zawodowe, jest intuicja, która często pomaga wtedy, gdy wiedza zawodzi.

#### **Bibliografia:**

- Bańka A.: *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Wydawnictwo Print-B, Poznań 1995.
- Gladding S.T.: *Poradnictwo zawodowe – zajęcie wszechstronne*, Urząd Pracy, Warszawa 1994.
- Kargulowa A.: *O teorii i praktyce poradnictwa. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Lamb R.: *Doradztwo zawodowe w zarysie*, Urząd Pracy, Warszawa 1993.
- Melibruda J.: *Ja-Ty-My, Psychologia możliwości ulepszania kontaktów międzyludzkich*, NK, Warszawa 1994.

Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M.: *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWEŻiU, 2005.

Paszkowska-Rogacz A.: *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*. Warszawa, KOWEŻiU, 2003.

Paszkowska-Rogacz A.: *Warsztat pracy europejskiego doradcy zawodowego*, KOWEŻiU, 2003.

*Podręcznik Szkolnego Doradcy Zawodowego*, Red. Kreft W., Pakulniewicz-Błońska S., FRPS, Warszawa 2005.

*Standard usługi: Poradnictwo zawodowe dla młodzieży*. Red. K. Smela, A. Zwolińska, M. Żurek, E. Żywiec-Dąbrowska. Warszawa: KG OHP, 2005.

<http://www.infoobywatel.gov.pl/index.html>

<http://www.nrcgkovez.edu.pl/>

<http://www.koveziu.edu.pl/edukator>

<http://www.drogowskazy.edu.pl>