



ŁUKASZ BRZEZIŃSKI

Coaching w poradnictwie zawodowym dla osób dorosłych – wybrane refleksje

Coaching in Professional Career Counseling for Adult – Selected Reflections

Magister, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszcz, Wydział Pedagogiki i Psychologii,
Instytut Pedagogiki, Katedra Pedagogiki Pracy i Andragogiki, Polska

Streszczenie

Poradnictwo zawodowe stanowi rodzaj działalności, która ewoluuje zarówno w zakresie treści merytorycznej, jak i stosowanych metod, technik i narzędzi. Bodźcem dla przekształcenia poradnictwa zawodowego i rozwoju jego nowej koncepcji jest nie tylko rozwój badań naukowych, ale również zmiany ekonomiczne, polityczne oraz społeczno-kulturowe. Tendencja odchodzenia od tradycyjnych modeli poradnictwa zawodowego w kierunku coachingu powoli zaczyna być faktem, co autor przedstawia, odwołując się do badań własnych. Tekst stanowi zachętę do szerszego poznania metody coachingu w aspekcie jego wykorzystania w poradnictwie zawodowym. Zawarte w niniejszej publikacji informacje mają charakter wprowadzenia do cyklu artykułów, które autor planuje opublikować na podstawie analizy wyników badań własnych.

Słowa kluczowe: poradnictwo zawodowe, rola doradcy, *coaching*

Abstract

Career counseling is a type of activity that evolves both in terms of substantive content and used methods, techniques and tools. The transformation of career counseling and the development of its new concept is not only the development of scientific research, but also economic, political and sociocultural changes. The tendency to move away from traditional models of career counseling towards coaching is beginning to be a fact what the author presents by referring to own research. This writing is an encouragement to learn more about coaching as a method in terms of its use in career counseling. The information contained in this publication is an introduction to the series of articles, which the author plans to publish based on the analysis of the results of own research.

Keywords: career counseling, advisor, *coaching*

Wstęp

Od pewnego czasu tradycyjne podejście w poradnictwie zawodowym zaczęło być uzupełniane przez nowe formy pracy wyrosłe nie tylko lub nie tyle z rozwijania i wzbogacania dotychczasowych praktyk, ale z nowego podejścia wy-

muszonego procesami rozwoju i globalizacji (Krawiec, 2006, s. 155). Także w Polsce w odpowiedzi na nowe trendy w poradnictwie zawodowym, które podlegają oddziaływaniu ogólnoeuropejskich tendencji zachodzących w polityce społecznej, w tym polityce edukacyjnej czy polityce rynku pracy, ulec zmianie powinien dotychczasowy model pracy doradcy z poradnictwa dyrektywnego na poradnictwo dialogowe lub liberalne. Pojawia się więc potrzeba wprowadzenia metod i narzędzi ułatwiających doradcom przeprowadzenie tej zmiany. Metodą umożliwiającą takie zmiany – co stara się udowodnić swoimi badaniami autor – jest *coaching*.

Doradca zawodowy w swojej pracy opiera się na pewnych założeniach teoretycznych, które wyznaczają sposoby jego pracy i skuteczność podejmowanych przez niego działań. Profesjonalny doradca powinien posługiwać się przede wszystkim wiedzą usystematyzowaną (tzw. wiedzą zimną), dzięki której może przewidzieć reakcje człowieka. Opierając się na teoriach psychologicznych człowieka (Kozielecki, 1995) i wychodząc z teoretycznych typów poradnictwa (Kargulowa, 1986, s. 32) uwzględniających stosunek doradcy do osoby radzącej się, wyróżnia się trzy typy doradztwa. **Poradnictwo dyrektywne**, którego podstawą jest koncepcja behawioralna, zakłada potrzebę odgórnej ingerencji. Najogólniej można je określić jako sterowanie pozytywne, które polega na modyfikacji zachowań. W poradnictwie dyrektywnym tworzy się przepisy skutecznego działania. **Poradnictwo liberalne** zbudowane jest na koncepcji humanistycznej, można je określić mianem *tolerancyjnej pomocystarszego brata*. Zakłada, że powinniśmy pozwolić jednostce na tworzenie i wytyczanie własnej drogi życiowej przy niewielkim wsparciu przez osobę pomagającą. Natomiast w **poradnictwie dialogowym** doradca i klient wspólnie poszukują rozwiązań i poszerzają znajomość kontekstu problemu. Podstawą tego typu poradnictwa jest koncepcja poznawcza człowieka. Zakłada ona, że człowiek jest układem przetwarzającym informacje. Jego zachowanie zatem zależy od informacji płynących ze świata zewnętrznego, jak i informacji wewnętrznych. Jednostka jest aktywnym samodzielnym podmiotem, który wykazuje postawę badacza. Zmiana zachowania człowieka związana jest z wychowaniem, kształceniem, poznawaniem otoczenia i siebie. Proces poradniczy przyjmuje najczęściej postać dialogu.

Na sposób pracy z klientem wpływa zakres zadań, jaki przed sobą stawia doradca, i styl pracy, jakim się posługuje. Wojtasik (1994, s. 58–60) wyróżnia pięć modeli działalności doradcy zawodu wpisujących się w teoretyczne typy poradnictwa. Są one następujące: ekspert, informator, konsultant, spolegliwy opiekun i leseferysta.

Bartoszek opisuje dylematy związane z przyjęciem w praktyce **jednego modelu doradcy** ze względu na różne oczekiwania klientów i wytyczne danej instytucji dotyczące realizacji zadań doradcy zawodowego. Zdaniem autorki

„w swojej pracy doradcy powinni dążyć do tego, aby lepiej poznać różne mechanizmy społeczne i jak najpełniej zrozumieć osoby poszukujące porady, a także zrozumieć swoją rolę w tym procesie” (Bartoszek 2008, s. 62). Wykorzystanie coachingu w poradnictwie zawodowym pozwala na usystematyzowanie i zintegrowanie trzech modeli działalności doradcy zawodu. Przestrzeganie zasad i wytycznych coachingu może mieć wpływ na rozwianie tych dylematów poprzez zmianę i integrację tychże ról, a tym samym na postawę i nabywanie nowych umiejętności samych doradców, ale przede wszystkim być wykorzystywana w pracy z ich klientami. Wprowadzenie metody coachingu jako uzupełnienia dotychczasowych umiejętności doradców zawodu może się stać początkiem nowej jakości indywidualnego poradnictwa zawodowego.

Przeгляд pozycji naukowych z ostatnich lat próbujących oddać specyfikę pomocy/wspierania/wspomagania/doradzania pokazuje dokonującą się zmianę i przejście od poradnictwa zawodowego do poradnictwa konstruowania życia (Drabik-Podgórna, 2011, s. 95). „Model poradnictwa dyrektywnego zastępowany jest modelem poradnictwa liberalnego lub dialogowego, co sukcesywnie przesuwają poradnictwo jako takie w kierunku coachingu kariery. Świadczy o tym wiele kwestii, począwszy od zmian w założeniach dotyczących celu procesu doradczego i definiowania jego rezultatów, roli doradcy w tym procesie, sposobu postrzegania klienta, po – będące konsekwencją poprzednich – zmiany przebiegu procesu doradczego, w doborze i stosowaniu metod pracy z klientem czy wreszcie – zmiany w charakterze relacji doradca–klient” (Pakulniewicz-Błońska, 2011, s. 365). Kierunek zmian, który możemy powoli obserwować w poradnictwie zawodowym, jest naturalną konsekwencją i odpowiedzią na potrzeby jednostki we współczesnym świecie, w którym człowiek żąda bardziej indywidualnego i podmiotowego podejścia, bo nie jest w stanie zupełnie samego nadążyć za szybko postępującymi zmianami. W takiej rzeczywistości nie wystarczy już jak kiedyś doradzać. Klient procesu poradniczego potrzebuje czegoś więcej niż do tej pory, niż zwykłej porady – potrzebuje ogniw, pośredników, uproszczeń, inspiracji, czegoś, co będzie wprowadzało i utrzymywało go w ruchu, popychało ku rozwojowi.

Istnieją liczne próby wykorzystywania coachingu z powodzeniem przez doradców zawodowych. W realiach szybko zmieniającej się rzeczywistości społecznej *coaching* staje się metodą pracy wyposażającą klientów w umiejętności, które następnie oni mogą wykorzystać w życiu codziennym, przeobrażając się z osoby zewnętrznej na wewnątrzsterowną. W świecie, gdzie algorytmy, paradygmaty postępowań słabną na znaczeniu wobec wielości społecznych przeobrażeń i zmiennego jutra, potrzebna jest zmiana przebiegająca od nauczania uniwersalnych form zachowań w określonych sytuacjach w kierunku nauczania specyficznych form zachowań w niedookreślonej rzeczywistości. Coachingowe postępowanie może być odpowiedzią na to zapotrzebowanie (Kozielska, 2015,

s. 20), ponieważ zarówno poradnictwo, jak i *coaching* mają na celu pomaganie (Buszkowska, 2008, s. 169).

Zasygnalizowana problematyka stała się inspiracją do podjęcia badań poświęconych wykorzystaniu coachingu w poradnictwie zawodowym dla osób dorosłych. Zaprojektowane badania obejmowały zarówno metody ilościowe, jak i jakościowe. Grupą badawczą byli klienci poradnictwa zawodowego oraz sami doradcy zawodowi. W niniejszej publikacji prezentowane są wstępne wnioski obejmujące wyłącznie badanie ilościowe przeprowadzone wśród 250 doradców zawodowych z obszaru Polski.

Charakterystyka badanej zbiorowości

Dokonując opisu statystycznego danej zbiorowości, wzięto pod uwagę zmienne znajdujące się w metryczce. Z przeprowadzonych badań wynika, że badana zbiorowość pod względem płci jest znacząco nierówna – stosunek 217 (86,8%) kobiet do 33 (13,2%) mężczyzn. Jest to informacja o tyle ważna, że nie będzie istniała możliwość porównania poszczególnych pytań ze względu na płęć z uwagi na nadreprezentację kobiet.

Niemalże wszyscy badani (249 osób; 99,6%) posiadają wykształcenie wyższe, 1 osoba (0,4%) posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące. Dodatkowo 20 osób (8%) potwierdziło ukończenie studiów podyplomowych.

Wiek badanych pogrupowano na pięć obszarów. Od 20 do 29 lat znalazło się 31 badanych, od 30 do 39 lat – 118 badanych, od 40 do 49 lat – 78 badanych, od 50 do 59 lat – 21 badanych i powyżej 60. roku życia – 1 badany. Jedna osoba nie podała swojego wieku.

Model pracy doradcy zawodowego

Jednym z głównych zadań przedstawionego przedsięwzięcia badawczego jest określenie, *jaki model pracy z osobami dorosłymi jest najczęściej stosowany przez badanych doradców zawodowych*. W tym celu badanym zadano pytanie: „Proszę ocenić w skali od 1 do 5 stopień wykorzystania modelu doradcy zawodowego w pracy z klientem?”.

Analizując dane z kategorii *bardzo duży stopień* wykorzystania modelu, najczęściej stosowanym modelem jest *konsultant*. Taką odpowiedź wskazało 109 badanych (36,8%). W kategorii *duży stopień* wykorzystania modelu pracy doradcy zawodowego na pierwszym miejscu pojawia się model *informator*. Taką odpowiedź zaznaczyło 98 (22,8%) badanych. Na drugim miejscu znalazły się dwa modele z taką samą liczbą głosów – po 93 (21,7%). Są nimi: model *konsultanta* i model *leseferysty*.

Biorąc pod uwagę i sumując stopień bardzo dużego i dużego wykorzystania modelu w pracy z klientem, otrzymujemy potwierdzenie, że najczęściej badani wykorzystują model konsultanta (202). Drugim najchętniej stosowanym mode-

lem jest model *leseferysty* (170), a trzecim – *informatora* (155). Model *eksperta* (84) stanowi model najrzadziej stosowany przez badanych doradców zawodowych. Potwierdza to opisane w teorii zjawisko przesuwania się poradnictwa zawodowego z dyrektywnego w kierunku poradnictwa dialogowego i liberalnego. Najchętniej stosowanym modelem w poradnictwie zawodowym jest model konsultanta, który odpowiada poradnictwu dialogowemu, a na drugim miejscu – model *leseferysty*, który odpowiada poradnictwu liberalnemu. Trzeci wykorzystywany model to informator i należy on do poradnictwa dyrektywnego.

Ciekawych danych dostarcza nam analiza pytania dotyczącego efektywności stosowanych modeli w opinii badanych doradców zawodowych. Badani mieli odpowiedzieć na pytanie: „Który z modeli doradcy zawodowego według Pana/Pani jest najbardziej efektywny w pracy z osobami dorosłymi? Proszę przyznać im rangę ważności od 5 – najbardziej efektywny do 1 – najmniej efektywny”.

Najbardziej efektywnym modelem w opinii badanych doradców jest model *konsultanta* – tak zaznaczyło 128 (40,6%) badanych. Wybór ten pojawił się przy randze 5, co oznacza *najbardziej efektywny*. Drugim najczęściej wskazywanym modelem był model *informator*, ale w randze 4 oznaczającej *efektywny*. Tak zaznaczyło 103 (27,6%) badanych. Na trzecim miejscu, bo wybrało go 85 (27%) badanych, jest model *leseferysty*, który jednak jest w randze 5 oznaczającej *najbardziej efektywny*. Rozstrzygnięcie i zhierarchizowanie modeli jest możliwe po zsumowaniu odpowiedzi z rangi 5 i 4. Najefektywniejszy jest model *konsultanta* (206), następnie *leseferysty* (163), *informatora* (146), *eksperta* (89) i *spolegliwego opiekuna* (84).

Ciekawych informacji dostarcza nam analiza porównawcza stopnia wykorzystania modelu doradcy zawodowego z jego efektywnością.

Jak wynika z danych, badani doradcy za najbardziej efektywny i zarazem najchętniej wykorzystywany model uznają *konsultanta*. Najbardziej efektywny (ranga 5) model jest wykorzystywany w *bardzo dużym stopniu* przez 83 badanych oraz w *dużym stopniu* przez 31 badanych. Efektywny (ranga 4) model jest wykorzystywany w *bardzo dużym stopniu* przez 18 badanych oraz w *dużym stopniu* przez 50 badanych. Zatem 182 (32,4%) badanych uznaje model *konsultanta* za efektywny i najbardziej efektywny oraz wykorzystuje go w stopniu dużym i bardzo dużym. 23,9% badanych uznaje model *leseferysty* za efektywny i najbardziej efektywny oraz wykorzystuje go w stopniu dużym i bardzo dużym. 20,9% badanych uznaje model *informatora* za efektywny i najbardziej efektywny oraz wykorzystuje go w stopniu dużym i bardzo dużym. Modele *eksperta* i *spolegliwego opiekuna* zajmują równorzędne ostatnie miejsce pod względem dużej i bardzo dużej efektywności i oraz wykorzystywania ich w dużym i bardzo dużym stopniu. Taką odpowiedź zaznaczyło po 64 osoby, czyli 11,4% badanych.

Należy założyć, że badani doradcy zawodowi, pracując – nawet podczas jednego spotkania – z klientem, płynnie przechodzą przez preferowane przez

siebie modele pracy, do których jak wynika z przeprowadzonej analizy, należą modele: *konsultanta*, *leseferysty* i *informatora*. Rodzi się zatem pytanie, w jakim kierunku dokonywać się będą procesy transformacji poradnictwa zawodowego. Należy przypuszczać, że będą to działania umożliwiające zintegrowanie takich cech, jak (Szymczak, 2001, s. 87):

- „potencjalnymi klientami poradnictwa będą wszystkie segmenty populacji – dzieci, młodzież, dorośli, zarówno pracujący, jak i bezrobotni poszukujący pracy,
- wzrost wymagań w zakresie kwalifikacji merytorycznych, moralnych i komunikacyjnych niezbędnych doradcy w dialogu z otoczeniem,
- wzrost udziału władz lokalnych, samorządowych, instytucji edukacyjnych, rodziców w zakresie udzielania pomocy poradniczej,
- przesunięcie akcentu z poradnictwa o charakterze głównie interwencyjnym na poradnictwo prewencyjne,
- wzrost rangi poradnictwa niedyrektywnego, w którym badania testowe traktuje się jako drugoplanowe,
- przejście od tradycyjnej koncepcji polegającej na doraźnej pomocy do koncepcji planowania karier zawodowych w ciągu całego życia”.

Podsumowanie

Zasygnalizowane w opracowaniu wstępne wybrane wyniki badań pozwalają stwierdzić, iż najbardziej preferowany pod kątem najczęstszego stosowania i efektywności jest model *konsultanta*. Z przeprowadzonych analiz wnioskować także można, iż działalność poradnicza prowadzona przez badanych doradców odpowiada oddziaływaniu ogólnoeuropejskich tendencji zachodzących na rynku pracy, ponieważ następuje przesunięcie z dotychczasowego modelu pracy doradcy (z poradnictwa dyrektywnego) na poradnictwo dialogowe lub liberalne.

Literatura

- Bartoszek, A. (2008). Rola i zadania doradcy zawodowego w urzędzie pracy – teoria i praktyka. W: E. Siarkiewicz, B. Wojtasik (red.), *Być doradcą! Doświadczenia i refleksje* (s. 64–70). Wrocław: Wyd. Dolnośląskiej Szkoły Wyższej.
- Buszkowska, D. (2008). Coaching jako metoda pracy doradcy zawodowego. W: E. Siarkiewicz, B. Wojtasik (red.), *Być doradcą! Doświadczenia i refleksje* (s. 164–172). Wrocław: Wyd. Dolnośląskiej Szkoły Wyższej.
- Drabik-Podgórna, V. (2011). *Doradca, coach czy „architekt życia”?* Washington: Career Counseling.
- Kargulowa, A. (1986). *Poradnictwo jako wiedza i system działań. Wstęp do poradownictwa*. Wrocław: Wyd. UWr.
- Kozielecki, J. (1995). *Koncepcje psychologiczne człowieka*. Warszawa: Żak.
- Kozielska, J. (2015). Coaching w edukacji. Uczyć lepiej. W: M. Piorunek (red.), *Dymensje poradnictwa i wsparcia społecznego w perspektywie interdyscyplinarnej* (s. 19–36). Poznań: Wyd. UAM.

- Krawiec, M. (2006). Współczesne doradztwo zawodowe w nowej doktrynie edukacyjnej. W: H. Skłodowski (red.), *Współczesny paradygmat doradztwa zawodowego w zastosowaniu praktycznym* (s. 146–157). Łódź: Wyd. SWSPiZ.
- Pakulniewicz-Błońska, S. (2011). Współczesne tendencje w poradnictwie zawodowym: poradnictwo zawodowe a coaching kariery – próba porównania. W: D. Kukła (red.), *Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka* (s. 349–367). Warszawa: Difin.
- Szymanek, Z. (2001). *Poradnictwo zawodowe wobec wyzwań współczesności*. Lublin: Wyd. UMCS.
- Wojtasik, B. (1994). *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradzoznawstwa*. Wrocław: Wyd. UWr.