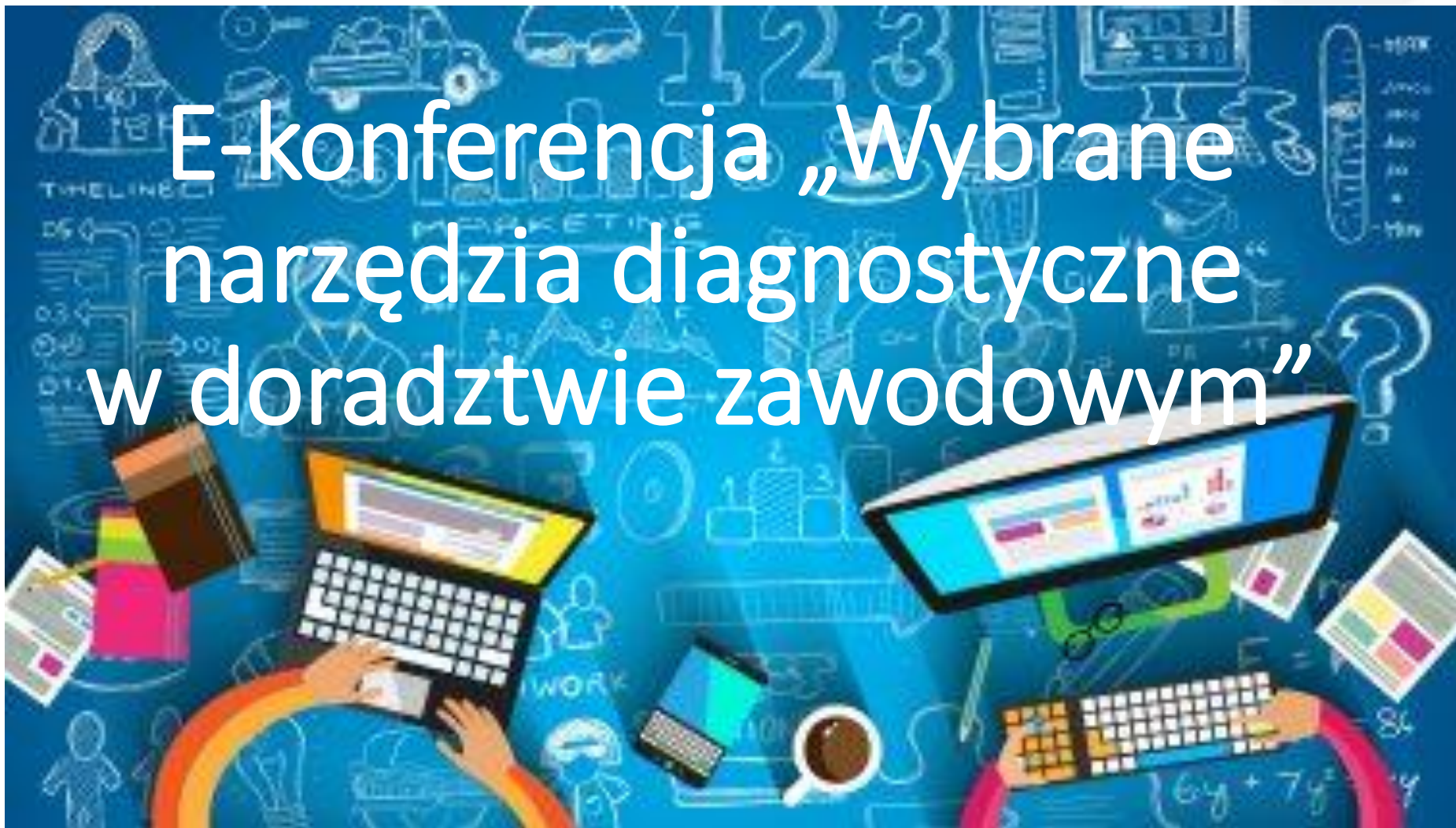


E-konferencja „Wybrane narzędzia diagnostyczne w doradztwie zawodowym”



dr Monika Mazur-Mitrowska

PROGRAM

- kierunki zmian w doradztwie zawodowym;
- współczesne zmiany na rynku pracy i ich wpływ na proces diagnostyczny;
- obszary diagnostyki i procedury diagnostyczne w doradztwie zawodowym;
- diagnoza zasobów indywidualnych;
- **nowoczesne metody i techniki diagnostyczne;**
- **podstawowe błędy związane z realizacją badań diagnostycznych oraz sposobami udzielania informacji zwrotnej i formułowania zaleceń.**

Nowoczesne metody i techniki diagnostyczne

Podstawowe błędy związane z realizacją badań diagnostycznych oraz sposobami udzielania informacji zwrotnej i formułowania zaleceń

dr Monika Mazur-Mitrowska

Nowoczesne metody i techniki diagnostyczne

**Narzędzia dla osób
z dyplomem
psychologa**

Praca z metaforą

Analiza SWOT

Gry
interaktywne/strategiczne

Wywiad/rozmowa

Kwestionariusze
dla doradców
zawodowych

Q-sort

Case study

Kwestionariusze ankiety
Metoda sondażowa

checklisty

techniki projekcyjne

Portfolio, e-portfolio

Techniki plastyczne

Ankiety

- Pozwalają na poznanie potrzeb, oczekiwań /ankieta wstępna/ oraz wyrażenie opinii, ocenę działań doradczych przez uczestników/uczniów /ankieta końcowa/,
- Poznanie zainteresowań, sądów, przekonań na określony temat,
- Narzędzie pozwalające na zebranie wyników zbiorczych,
- Ważne: stosowanie zasad budowy kwestionariuszy i unikanie błędów w ich konstrukcji.

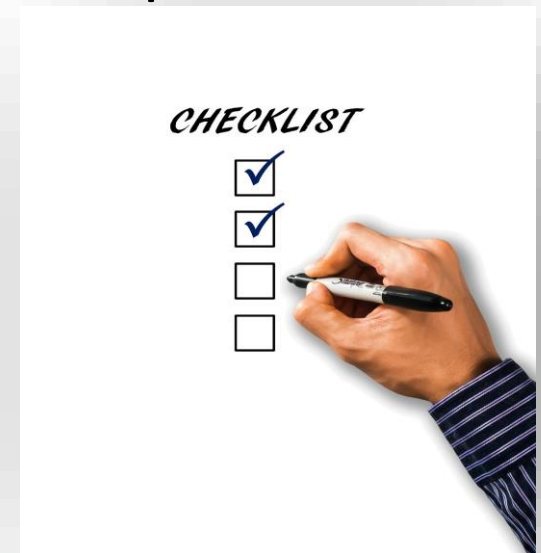
M. Łobocki, *Zastosowanie ankiet i kwestionariuszy w poznawaniu uczniów*, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio F, Nauki Humanistyczne* 1975 30, 193-209.



Listy kontrolne, Checklisty

- Pytanie z wieloma odpowiedziami
- Do zalet listy kontrolnej można zaliczyć:
 - ✓ klarowność,
 - ✓ porządkowanie i systematyzowanie działań, kolejnych etapów postępowania,
 - ✓ szybkie opracowanie wyników.

Check-lista, <https://mfiles.pl/pl/index.php/Check-lista>



Techniki projekcyjne

- **Wystandaryzowane** np. Test Obrazkowy Zawodów M. Achtnicha.
Metoda BBT
- **Niewystandaryzowane:**
 - ✓ techniki werbalne, opowieści,
 - ✓ techniki obrazkowe: opisywanie sytuacji na podstawie fotografii, komiksów itp.

Na podstawie: M. Rosalska, *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012, s. 55-56.

Myślenie wizualne

- Prace plastyczne na wybrany temat,
 - Brak oceny, koncentracja na przekazie,
 - Sposób na pobudzenie wyobraźni, podsumowanie warsztatów.
-
- Zawód marzeń
 - Moje miejsce pracy
 - Moja ścieżka do kariery
 - Mój herb



Metafory: opowieści, obrazy, analogie, przysłowia, filmy, symbole, cytaty

- Rozwijanie wyobraźni, intuicyjne wyrażanie opinii,
 - Ułatwienie komunikacji,
 - Bezpieczne „ujawnianie” siebie, metody pozwalają na wyrażenie uczuć bez słów,
 - „Zaproszenie” do swego świata,
 - Zmiana perspektywy, holistyczny ogląd swojej historii,
 - Odkrywanie oraz wydobywanie wartości i zasobów, ujawnianie ograniczeń.
- „jak wygląda mój świat?”
 - „Jest rejssem po wzburzonym morzu...”
 - Chiński portret...
 - Karty, kostki, fotografie...

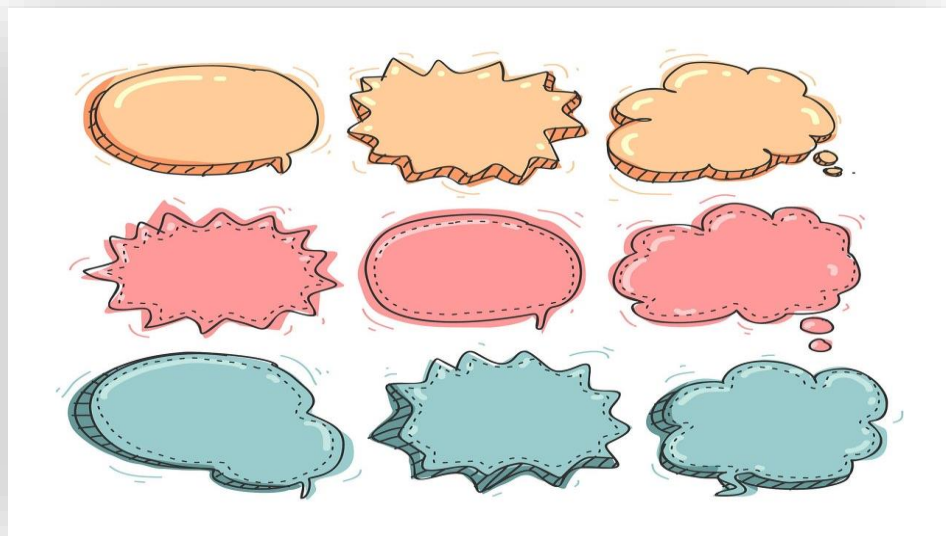
Praca z metaforą w coachingu, <https://grupaset.pl/praca-z-metafora-w-coachingu/>



kreatywnie



- Niedokończone zdania - W życiu najbardziej chciałbym
- Najbardziej cenię w ludziach
- „komiks” - uzupełnianie „chmurek”
- Kolaż-kompozycja z wycinków gazet



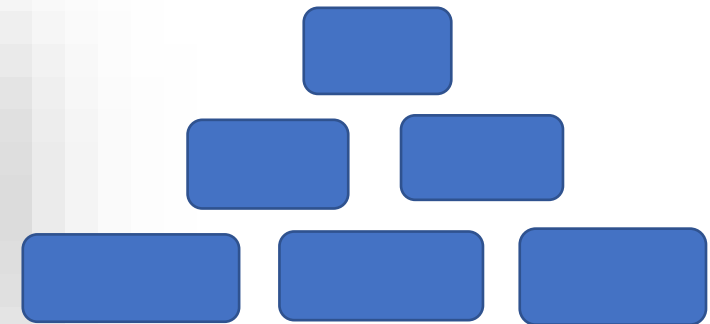
Chiński portret

- Kartka nr 1: Gdybyście mieli stać się zwierzęciem, byłoby to (byłaby)...
- Kartka nr 8: 3 uzasadnienia Waszego wyboru.
- Kartka nr 2: Gdybyście mieli być znaną osobistością byłby to (byłaby)...
- Kartka nr 8: 3 uzasadnienia Waszego wyboru.
- Kartka nr 3: Gdybyście mieli być narzędziem, maszyną, mechanizmem, instrumentem byłby to (byłaby)...
- Kartka nr 8: 3 uzasadnienia Waszego wyboru.
- Kartka nr 4: Gdybyście mieli być kolorem...
- Kartka nr 8: 3 uzasadnienia Waszego wyboru.
- Kartka nr 5: Gdybyście mieli być miastem...

Q-sort



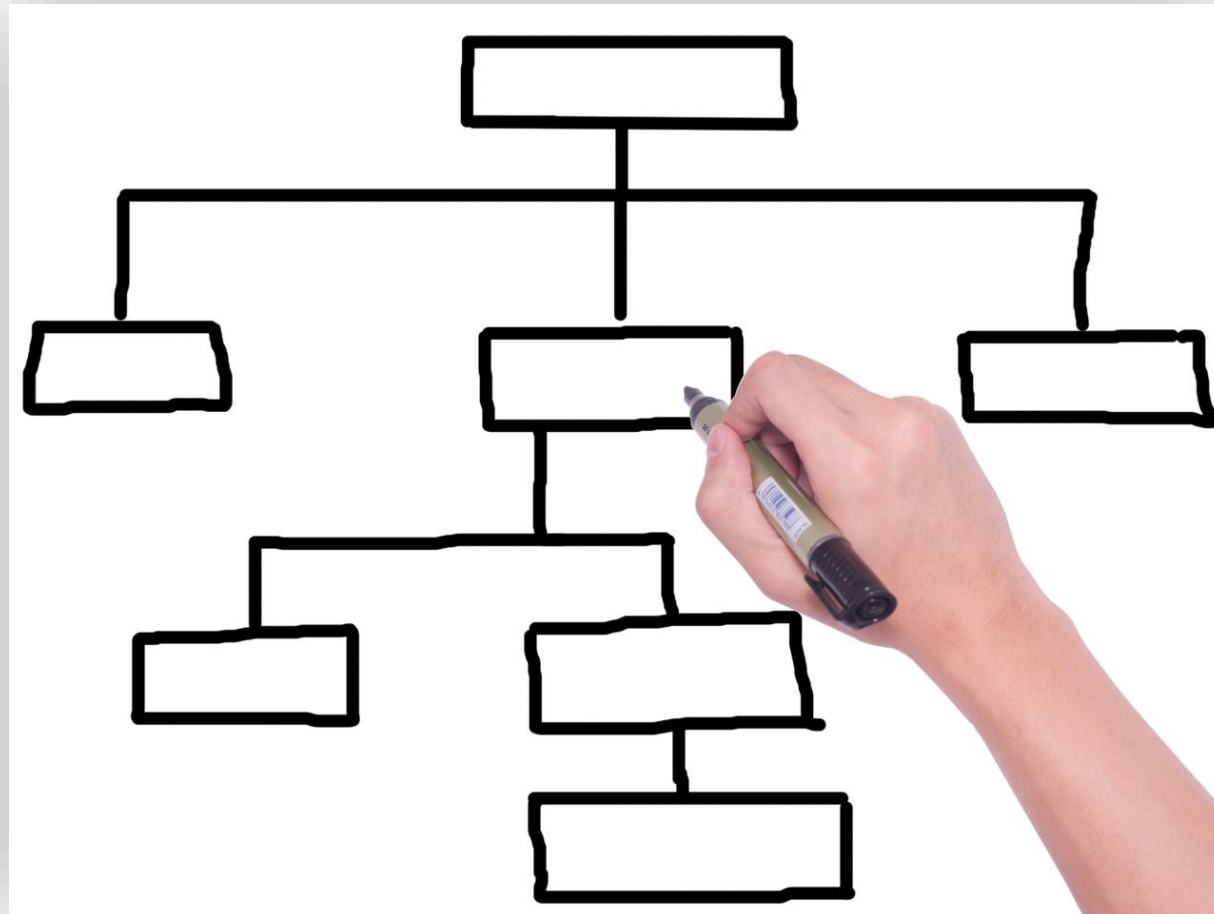
- w doradztwie indywidualnym, jak i grupowym,
- technika polega na sortowaniu kartek z wypisanymi na nich określeniami, przymiotnikami, zgodnie z przyjętym kryterium i zasadami sortowania,
- Przykładem jest ćwiczenie:
 - „kryształ wartości”
 - Co składa się na sukces zawodowy?



E. Paszkiewicz, *Technika Q-sort, Materiały do nauczania psychologii*, seria III, tom 3, PWN, Warszawa 1978

A. Brzezińska, J. Brzeziński, *Skale szacunkowe w badaniach diagnostycznych*, (w:) *Metodologia badań psychologicznych. Wybór tekstów*, red. Brzeziński J., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 270.

Hierarchia wartości



Portfolio, e-portfolio

- Teczka z informacjami o danej osobie,
- Wizytówka zawodowa,
- Droga zawodowa,
- Przebieg kariery zawodowej,
- Zbiór wiadomości o naszej aktywności.

- **Analogowe portfolio** w formie papierowej (teczka, segregator, książka, zeszyt)

- **E-portfolio** w formie elektronicznej np.: blog, video CV, strona internetowa

E-portfolio – spójny zbiór cyfrowych elementów, tworzony i zarządzany przez autora.

Celem jest prezentacja aktywności, dorobku jednostki, dokumentowanie działań, dające np. możliwość obserwacji progresu w wybranej sferze.

Zawartość Portfolio, e-portfolio

Tekst

Grafika

Dyplomy/świadectwa

Zaświadczenia/certyfikaty

Własne prace /gazetka szkolna, zdjęcia zrealizowanych projektów, dzieł/ - odnośniki do stron

Wytwory artystyczne

Wywiad, w którym braliśmy udział

Film o nas, komiks, autoportret

Wdrożenie e-portfolio Przewodnik dla nauczyciela, https://biblioteka.womczest.edu.pl/new/wp-content/uploads/2015/05/Wdro%C5%BCenie-e-portfolio_PL_0.pdf

Portfolio, e-portfolio

- Dokumentowanie i planowanie rozwoju,
- Refleksja nad sobą, wpływ na poczucie własnej wartości i samoocenę,
- Wewnętrzna motywacja /"głasku, głasku" cyfrowe/,
- Prezentacja rozwoju co było, co jest, co chcemy osiągnąć, zaangażowanie, motywacja do lepszych, bardziej doskonałych działań,
- Dokumentowanie własnych poszukiwań, aktywności, wyborów w obszarze edukacji i pracy,
- Nauka wybierania, selekcjonowania i porządkowania swoich dokonań,
- Nauka systematyczności, odpowiedzialności, umiejętności prezentowania wizerunku.

Wdrożenie e-portfolio Przewodnik dla nauczyciela, https://biblioteka.womczest.edu.pl/new/wp-content/uploads/2015/05/Wdro%C5%BCenie-e-portfolio_PL_0.pdf

e-portfolio

Prezentacja multimedialna

Arkusze PDF

Video CV

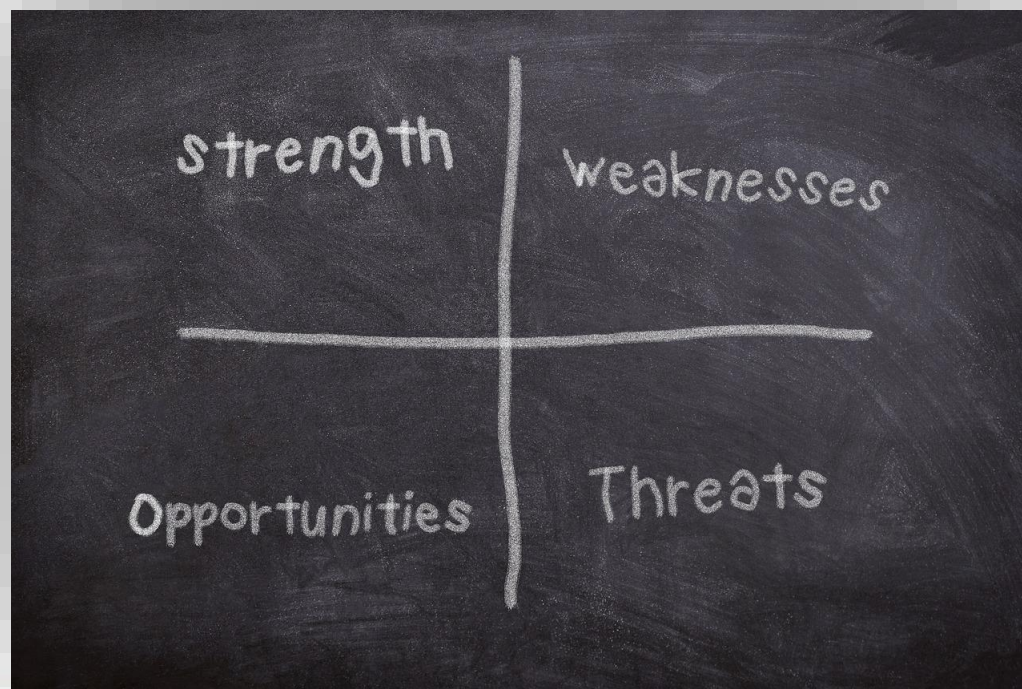
Własna strona WWW

Blog

Gotowe serwisy

Analiza SWOT

- Nazwa SWOT pochodzi od czterech angielskich słów: Strengths – mocne strony Weaknesses – słabe strony Opportunities – szanse Threats – zagrożenia.



Analiza SWOT

<p>SILNE STRONY (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none">- jakie mam zalety?- co robię dobrze, lepiej od innych?- co robię chętnie?- za co cenią mnie inni?- jakie mam kompetencje?- co może być moją siłą?- co wyróżnia mnie na tle innych?	<p>SŁABE STRONY (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none">- do czego nie mam predyspozycji?- czego nie lubię robić?- jakich umiejętności mi brakuje?- jakich czynności unikam?- jakie są moje słabości?
<p>SZANSE (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none">- jakie trendy i tendencje na rynku pracy są dla mnie korzystne?- jakie szanse i możliwości dla siebie dostrzegam?- w jakim kierunku rozwija się moja branża?	<p>ZAGROŻENIA (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none">- jakie stoją przede mną zagrożenia?- jakiej konkurencji mogę się spodziewać?- czy zachodzące zmiany na rynku pracy mogą mi zaszkodzić?

Źródło: K. Cieloch, Zastosowanie analizy SWOT w wyznaczaniu ścieżki kariery, "Doradca zawodowy" Nr 4(25)/2013, katarzynacieloch.com/index.php?news&nid=3_Zastosowanie-analizy-SWOT-w-wyznaczaniu-cie-ki-kariery

Jednym z wymiernych efektów doradztwa zawodowego zarówno na rzecz młodzieży, jak i osób dorosłych, jest opracowanie indywidualnego planu działania, na który składają się m.in. cele edukacyjne i/lub zawodowe, sposoby ich osiągnięcia oraz czas przeznaczony na realizację planu. W szkołach cykl zajęć z doradztwa zawodowego⁴⁰ powinien być zakończony przygotowaniem przez ucznia, we współpracy z doradcą zawodowym, indywidualnego planu działania, indywidualnego portfolio kariery, czyli teczki ze zgromadzonymi materiałami i innymi efektami pracy ucznia na zajęciach.



<https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca>

Podstawowe błędy związane z realizacją badań diagnostycznych oraz sposobami udzielania informacji zwrotnej i formułowania zaleceń

- **PO STRONIE DORADCY**

- Błędy wynikające z braku **wiedzy** merytorycznej oraz metodologicznej /o procedurze badawczej, metodach, technikach, narzędziach, dopasowaniu ich do celu badań/,
- Niedostateczne **umiejętności** w zakresie przeprowadzenia badań i ich interpretowania,
- Trudności **komunikacyjne**,
- Niewłaściwe **podejście**: brak empatii, kultury osobistej, przecenianie swoich umiejętności, autorytaryzm.
- **OKOLICZNOŚCI ZEWNĘTRZNE** /pośpiech, dystraktory/ oraz wpływ otoczenia /doradca zawodowy-rodzice, nauczyciele/

Na podstawie: M. Rosalska, *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012, s. 54-55.

Typologia błędów według Antoniego Kępińskiego

- **błąd postawy** –doradca nie uwzględnia perspektywy klienta,
- **błąd maski** – brak empatii, chłód emocjonalny, fasada roli społecznej,
- **błąd sędziego** – doradca krytycznie ocenia klienta, koncentruje się na wadach, minusach i deficytach w jego postępowaniu,
- **błąd skupiania się na skutkach**, doradca nie postrzega uwarunkowań danej sytuacji i kontekstu środowiskowego,
- **błąd redukcji źródeł wiedzy**, co oznacza, że doradca nie łączy wiedzy „życiowej” opartej na jego własnych doświadczeniach z wiedzą opartą na nauce i badaniach.

E. Jarosz, E. Wysocka, *Diagnoza psychopedagogiczna. Podstawowe problemy i rozwiązania*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2006, s. 44, za: M. Rosalska, *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012, s. 55.

Niewłaściwe postawy wobec osoby radzącej się według Antoniego Kępińskiego /wybór/

- **postawa znudzenia**, znamionująca osoby wszechwiedzące,
- **postawa zimnego naukowca**, skupionego na zagadnieniach i problemach, nie zaś na osobie radzącej się,
- **postawa obojętnego usługowca** - wykonującego rutynowe czynności,
- **postawa „psychoterapeuty”** – dążącego do wykrycia głębokich sensów zachowania i postępowania,
- **postawa indywidualnego społecznika**, który chce aranżować życie osoby radzącej się według swojego pomysłu,
- **postawa artysty** szukającego atrakcyjnych historii,
- **postawa moralisty**, chcącego przeforsować realizację własnych wizji.

E. Jarosz, E. Wysocka, *Diagnoza psychopedagogiczna. Podstawowe problemy i rozwiązania*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2006, s. 45, za: M. Rosalska, *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012, s. 55-56.

Błędy w diagnozowaniu

- **Błąd tendencji centralnej** – osoba unika ocen skrajnych, preferuje umiarkowane i uśrednione wartościowanie,
- **Błąd kontrastu**, gdy osoba ma tendencję do wyrażania ocen krytycznych, jest przekonana do swoich racji; szczególnie nasila się to, jeśli inni mają odmienną opinię czy wizję działania.

- M. Kossowska, *Ocena i rozwój umiejętności pracowniczych*, Wydawnictwo AKADE, Kraków 2001, s. 41. za: M. Rosalska, *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012, s. 56

Błędy w diagnozowaniu

- **Efekt pierwszeństwa** osoba zbyt koncentruje się informacjach pozyskanych na początku,
- **Efekt świeżości** jest jego przeciwieństwem – polega na przeszacowywaniu znaczenia informacji uzyskanych na końcu,
- „**Efekt aureoli**”, „efekt halo” vs „**Efekt Golema**”, „efekt rogów” – polega na automatycznym przypisywaniu jednostce pozytywnych lub negatywnych cech osobowościowych na podstawie tzw. pierwszego wrażenia lub wiedzy wcześniej pozyskanej. Osobie o ładnej powierzchowności przypisywać można cechy pozytywne pod względem etycznym. Podczas oceniania można zakładać „filtry” przez które patrzymy na człowieka. Jest to np. zachowanie, odnoszenie sukcesów w określonej dziedzinie, uwarunkowania środowiskowe, pozycja materialna czy kontakty. Na plany edukacyjne i zawodowe ucznia można patrzeć z punktu widzenia aspiracji rodziców i wykonywanych przez nich profesji.
- Por. M. Rosalska, *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012, s. 56.

Literatura

- Brzezińska A., Brzeziński J., *Skale szacunkowe w badaniach diagnostycznych*, w: *Metodologia badań psychologicznych. Wybór tekstów*, red. Brzeziński J., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Check-lista, <https://mfiles.pl/pl/index.php/Check-lista>
- Cieloch K., Zastosowanie analizy SWOT w wyznaczaniu ścieżki kariery, "Doradca zawodowy" Nr 4(25)/2013, katarzynacieloch.com/index.php?news&nid=3_Zastosowanie-analizy-SWOT-w-wyznaczaniu-cie-ki-kariery
- Jarosz E., Wysocka E., *Diagnoza psychopedagogiczna. Podstawowe problemy i rozwiązania*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2006
- Kossowska M., *Ocena i rozwój umiejętności pracowniczych*, Wydawnictwo AKADE, Kraków 2001.
- Łobocki M., *Zastosowanie ankiet i kwestionariuszy w poznawaniu uczniów*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio F, Nauki Humanistyczne 1975 30, 193-209.
- Paszkiewicz, *Technika Q-sort*, Materiały do nauczania psychologii, seria III, tom 3, PWN, Warszawa 1978.
- *Praca z metaforą w coachingu*, <https://grupaset.pl/praca-z-metafora-w-coachingu/>
- Rosalska M., *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012.
- *Wdrożenie e-portfolio Przewodnik dla nauczyciela*, https://biblioteka.womczest.edu.pl/new/wp-content/uploads/2015/05/Wdro%C5%BCenie-e-portfolio_PL_0.pdf

Ilustracje zasoby otwarte

- <https://pixabay.com/>