

MAŁGORZATA ROSALSKA

Poradnik doradcy zawodowego w szkole podstawowej

.....



MAŁGORZATA ROSALSKA

Poradnik doradcy zawodowego w szkole podstawowej

MAŁGORZATA ROSALSKA

Poradnik doradcy zawodowego w szkole podstawowej

Poznań 2024

Małgorzata Rosalska
Poradnik doradcy zawodowego w szkole podstawowej
Poznań 2024

ISBN wydania papierowego: 978-83-974010-0-6
ISBN wydania elektronicznego *Poradnika doradcy*: 978-83-974010-2-0
ISBN wydania elektronicznego *Niezbędnika rodzica*: 978-83-974010-3-7

Korekta: Iza Pisarek-Godawa | godawa studio
Projekt, skład i łamanie: Iza Pisarek-Godawa | godawa studio
Ilustracje: Łukasz Woźniak
Projekt okładki: Maciek Godawa | godawa studio

Publikacje powstały w ramach inwestycji Krajowego Planu Odbudowy w ramach projektu pt. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

Wersję elektroniczną publikacji wraz z zestawem scenariuszy zajęć (*Niezbędnik doradcy zawodowego...*) znajdziesz na stronie wuppoznan.praca.gov.pl



Spis treści

Wstęp	10
1. Jak zbudować system doradztwa zawodowego w szkole?	14
1.1 Zapoznaj się z dokumentami i sprawdź, co już jest robione	14
1.2 Określ cele	15
1.2.1 Sprawdź dokumenty	15
1.2.2 Poznaj teorie wyboru zawodu i kariery	18
1.2.3 Przykładowe cele	19
1.3 Znajdź sojuszników	21
1.4 Zbuduj program	23
1.4.1 Przykład systemu doradztwa zawodowego i programu jego realizacji	24
1.5 Zadbaj o promocję	32
1.6 Monitoruj jakość	34
1.6.1 Ewaluacja z perspektywy procesu doradczego	34
1.6.2 Ewaluacja z perspektywy organizacyjnej	35
2. O czym warto rozmawiać na zajęciach z doradztwa zawodowego w szkole podstawowej	40
2.1 Czym jest kariera?	42
2.2 Czym są zasoby karierowe i jak można je rozwijać?	43
2.2.1 Zasoby osobiste	44
2.2.2 Zasoby społeczne	44
2.2.3 Zasoby materialne	44
2.2.4 Zasoby informacyjne	44
2.2.5 Zasoby psychologiczne	45
2.2.6 Zasoby środowiskowe	45
2.2.7 Zatrudnialność	45
2.2.8 Kapitał profesjonalny	47
2.3 Proces podejmowania decyzji	47
2.3.1 Proaktywność	49
2.3.2 Gotowość do kariery	51
2.4 Wiedza o zawodach i o rynku pracy	52
2.5 Jak projektować ścieżki edukacyjne	54
2.6 Kompetencje i kwalifikacje	55
2.6.1 Kompetencje przekrojowe	57
2.6.2 Piramida kompetencji	57

2.7 Autoprezentacja i networking	59
2.7.1 Networking a nepotyzm	59
2.7.2 Kompetencje w zakresie networkingu	60
2.7.3 Aktywności w zakresie budowania sieci wsparcia i autoreklamy	60
2.7.4 Wizerunek w mediach społecznościowych	60
2.7.5 Wizerunek i autoprezentacja w kontaktach bezpośrednich	61

3. Diagnostyka indywidualnych zasobów karierowych ucznia 66

3.1 Cel jako podstawa diagnostyki w doradztwie zawodowym	66
3.1.1 Diagnoza klasyfikacyjna	67
3.1.2 Diagnoza genetyczna	68
3.1.3 Diagnoza znaczenia	69
3.1.4 Diagnoza fazy	70
3.1.5 Diagnoza prognostyczna	71
3.2 Jaką wiedzę o sobie powinien posiadać uczeń, aby podjąć decyzję o wyborze szkoły i zawodu?	73
3.2.1. Zainteresowania	74
3.2.2 Postawy	76
3.2.3 Wartości	77
3.2.4 Uzdolnienia i predyspozycje	78
3.2.5 Aspiracje	82
3.3 Jak dobierać metody, techniki i narzędzia diagnostyczne?	83
3.3.1 Kwestionariusze/ankiety	83
3.3.2. Checklista	86
3.3.3 Testy i kwestionariusze	86
3.3.4 Analiza SWOT	87

4. Metody pracy z klasą na zajęciach z doradztwa zawodowego 92

4.1 Jak motywować uczniów do aktywnego udziału w zajęciach z doradztwa zawodowego?	92
4.1.1 Odwoływanie się do argumentów	93
4.1.2 Uświadamianie nieuświadomionej niekompetencji	94
4.1.3 Budowanie relacji	94
4.2 Metody pracy grupowej	95
4.2.1 Dyskusje	95
4.2.2 Studium przypadku (case study)	101
4.2.3 Q-sort	104
4.3 Metody kształtowania proaktywnych postaw wobec kariery edukacyjnej i zawodowej	108
4.3.1 Komponent poznawczy	108
4.3.2 Komponent afektywny, czyli emocje	110
4.3.3 Komponent behawioralny, czyli zachowania	112
4.4 Metody rozwijania krytycznego myślenia	113
4.5 Metody rozwijania wiedzy zawodoznawczej i o rynku pracy	117
4.6 Metody rozwijania wybranych kompetencji miękkich	120

4.7 Wykorzystywanie TIK na zajęciach	121
4.7.1 Narzędzia do diagnozy i analizy preferencji zawodowych	122
4.7.2 Prezentacje	123
4.7.3 Webinary, MOOC	123
4.7.4 Bazy danych i wyszukiwarki informacji	124
4.7.5 Aplikacje mobilne i gry edukacyjne	124
4.7.6 Wirtualna i rozszerzona rzeczywistość (VR i AR)	124
4.7.7 Media społecznościowe	124

5. Rozmowa doradcza **128**

5.1 Cele rozmowy doradczej	128
5.2 Schemat rozmowy doradczej	130
5.2.1 Schemat według modelu Guerriero i Allena	130
5.2.2 Rodzaje rozmów doradczych	132
5.2.3 Fazy rozmowy doradczej	134
5.3 Pytanie jako najważniejsze narzędzie doradcy zawodowego	137
5.4 Sytuacje trudne podczas rozmowy doradczej	141

6. Doradztwo zawodowe dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi **152**

6.1 Uczniowie, którzy potrzebują szczególnego wsparcia doradczego	152
6.1.1 Praca z uczniem uzdolnionym	153
6.1.2 Praca z uczniem doświadczającym niepowodzeń edukacyjnych	155
6.1.3 Praca z uczniem z rozproszonymi zainteresowaniami	157
6.1.4 Praca z uczniami z niepełnosprawnościami	158
6.1.5 Praca z uczniami „podwójnie wyjątkowymi”	159
6.1.6 Praca z uczniem odmiennym kulturowo i z doświadczeniem migracyjnym	161
6.2 Na co zwrócić uwagę, pracując z uczniem ze specjalnymi potrzebami	163
6.2.1 Wsparcie rodziców	163
6.2.2 Współpraca ze specjalistami	163
6.2.3 Problem stereotypizacji	163
6.2.4 Dostępność zasobów	164
6.2.5 Empowerment – Wzmacnianie poczucia sprawczości	164

7. Współpraca z rodzicami w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych **168**

7.1 Jak zachęcić rodziców do współpracy w procesie planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej dziecka	168
7.1.1 Metody promocji doradztwa wśród rodziców	169
7.1.2 Metody motywowania rodziców do współpracy	170
7.2 Obszary wsparcia dla rodziców	172
7.2.1 Wsparcie merytoryczne	172

7.2.2 Wsparcie emocjonalne	173
7.3 Formy współpracy z rodzicami	175
7.4 O czym jeszcze warto rozmawiać z rodzicami	176
7.4.1 Presja rodziców na wybór konkretnych zawodów	176
7.4.2 Brak zrozumienia dla indywidualnych predyspozycji dziecka	176
7.4.3 Zbyt duża koncentracja na wynikach, a nie na procesie rozwoju	176
7.4.4 Obawy przed nowymi zawodami i technologiami	177
7.4.5 Brak elastyczności w podejściu do edukacji	177
7.4.6 Deprecjonowanie wartości kształcenia w zawodach	177
7.4.7 Zawyżone lub zaniżone aspiracje rodziców	177
7.5 Sytuacje trudne w rozmowach z rodzicami	179

8. Profesjonalny rozwój doradcy zawodowego **190**

8.1 Profil kompetencyjny doradcy	190
8.1.1 Ramy Kompetencji opracowane przez International Association for Educational and Vocational Guidance	191
8.1.2 Ramy kompetencyjne opracowane przez Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe (NICE)	193
8.2 Jak rozwijać swoje kompetencje?	196
8.2.1 MOOC, czyli otwarte kursy online	196
8.2.2 Sieci doradców zawodowych	197
8.2.3 Szkolenia, warsztaty, konferencje	197
8.2.4 Samokształcenie	197
8.3 Gdzie możesz szukać sojuszników?	198
Zakończenie	202
Bibliografia	204



Wstęp

W szkole podstawowej, gdzie uczniowie dopiero zaczynają odkrywać swoje zainteresowania, talenty i możliwości, doradztwo zawodowe staje się nie tylko wsparciem w procesie podejmowania decyzji o wyborze szkoły i zawodu, ale także inspiracją do rozwoju i budowania pozytywnego obrazu własnej przyszłości. Na tym etapie edukacji uczniowie kształtują pierwsze wyobrażenia o świecie zawodów, rozwijają swoje zainteresowania i uczą się podejmować decyzje. Dlatego praca doradcy zawodowego jest tu tak ważna – to nie tylko bieżące wsparcie, ale przede wszystkim budowanie fundamentów pod przyszłe wybory edukacyjne i zawodowe uczniów.

Ten poradnik został stworzony z myślą o doradcach zawodowych, którzy pracują z dziećmi i młodzieżą w szkole podstawowej. Jego celem jest dostarczenie praktycznych wskazówek, które pozwolą efektywnie realizować zadania doradcze. Poradnik obejmuje szeroki zakres tematów, począwszy od budowania systemu doradztwa zawodowego w szkole, poprzez projektowanie i prowadzenie zajęć, aż po pracę z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych i współpracę z rodzicami. Szczególną uwagę poświęcono również profesjonalnemu rozwojowi doradcy zawodowego, wskazując na znaczenie nieustannego poszerzania kompetencji, współpracy z innymi specjalistami oraz korzystania z różnorodnych źródeł wiedzy i narzędzi.

Zawarte w tym poradniku treści są punktem wyjścia – zachętą do eksperymentowania, rozwijania własnych metod i narzędzi oraz odkrywania nowych sposobów na angażowanie uczniów. Doradztwo zawodowe to dziedzina, która łączy wiedzę, kreatywność i umiejętność budowania relacji. Tworzenie własnego warsztatu metodycznego to proces, który nigdy się nie kończy. Każde doświadczenie zawodowe, każda rozmowa z uczniem czy spotkanie z rodzicami to okazja do nauki i doskonalenia swoich umiejętności. Zaproponowane tu rozwiązania są efektem nie tylko studiowania współczesnych trendów w edukacji karierowej, ale także wielu rozmów z doradcami, nauczycielami, rodzicami, młodzieżą. Szczególne podziękowania należą się moim uczniom z Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 18 w Poznaniu. Ich pytania, dylematy, strategię podejmowania decyzji, ale także obawy dotyczące procesu rekrutacji i wyboru zawodu są dla mnie podstawowym źródłem inspiracji do poszukiwań takich rozwiązań metodycznych, które będą najlepiej dopasowane do potrzeb młodych ludzi.

Mam nadzieję, że ta publikacja będzie nie tylko praktycznym wsparciem w codziennej pracy doradcy zawodowego, ale również źródłem inspiracji do podejmowania nowych inicjatyw i rozwijania innowacyjnych metod pracy.

1 Jak zbudować system doradztwa zawodowego w szkole?

Z tego rozdziału dowiesz się:

- jak zaprojektować wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego,
- jakie cele możesz zrealizować poprzez zajęcia z doradztwa zawodowego,
- jak zaplanować współpracę z sojusznikami,
- jak dbać o jakość szkolnego doradztwa zawodowego.

1.1 Zapoznaj się z dokumentami i sprawdź, co już jest robione

Zacznijmy od podstaw. Najważniejszym dokumentem, który określa sposób realizacji szkolnego doradztwa zawodowego jest Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego. Są w nim wskazane zarówno zadania doradcy zawodowego, treści, które powinny być zrealizowane na poszczególnych etapach edukacyjnych, oraz wymagane dokumenty. Pracę nad wewnątrzszkolnym systemem doradztwa zawodowego (WSDZ) trzeba rozpocząć od zapoznania się z tym aktem prawnym.

Wyjście od rozporządzenia jest konieczne, ale często niewystarczające. Warto sięgnąć do innych szkolnych dokumentów, które mogą być pomocne w formułowaniu celów szkolnego systemu doradztwa zawodowego oraz przy podziale zadań i odpowiedzialności.

Dokumenty, które warto pod tym kątem przeanalizować, to:

- program wychowawczy,
- program profilaktyczny,
- program edukacyjny realizowany w zerówce i w klasach I–III,
- program lekcji wychowawczych w klasach IV–VIII,
- dane dotyczące zasad i wyników rekrutacji do szkół ponadpodstawowych w kilku minionych latach,
- dokumenty dotyczące zakresu współpracy szkoły z instytucjami z otoczenia społecznego.

Analiza tych danych może pomóc w określeniu wspólnych zbiorów treści przypisanych do doradztwa zawodowego i do innych przedmiotów. Szczególnie istotne jest to w klasach I–III i IV–VI, gdzie zestaw treści jest bardzo bogaty, a zajęcia są realizowane przez wychowawców, nauczycieli nauczania początkowego i nauczycieli poszczególnych przedmiotów. Zanim doradca przystąpi do opracowywania wewnątrzszkolnego systemu doradztwa, powinien sprawdzić, jakie treści i w jakich formach są już realizowane w szkole. Można ten proces potraktować jako ewaluację początkową.

1.2 Określ cele

Precyzyjne określenie celów doradztwa zawodowego w szkole jest konieczne do opracowania wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego. Bez celów nie tylko trudno jest określić, czemu te zajęcia mają służyć, ale też niemożliwe staje się zbadanie, na ile efektywne są podejmowane działania i jaką mają jakość.

W rozporządzeniu Ministerstwa Edukacji Narodowej nie wskazano celów, do jakich ma prowadzić realizowanie ofert z zakresu doradztwa zawodowego. Oznacza to, że w każdej szkole cele te mogą być formułowane samodzielnie. Umożliwia to dopasowanie kierunków i sposobów działania do specyfiki szkoły, charakterystyki otoczenia gospodarczego placówki oraz potrzeb społeczności szkolnej.

Pamiętaj, żeby cel był możliwie konkretny. Stwierdzenie, że zajęcia z doradztwa zawodowego mają pomóc uczniom w wyborze zawodu i/lub szkoły jest celem słusznym, ale zdecydowanie zbyt ogólnym. Warto go uszczegółowić, zoperacjonalizować. Im dokładniej będą określone cele, tym łatwiej będzie zaplanować działania służące ich realizacji.

Inspirację do formułowania celów można znaleźć w różnych źródłach. Proponuję zwrócić szczególną uwagę na te, w których pojawiają się sugestie i odpowiedzi w zakresie formułowania celów doradztwa zawodowego w szkole podstawowej:

- opracowania w zakresie polityk edukacyjnych,
- dokumenty stowarzyszeń promujących edukację karierową,
- opracowania *think tanków* zajmujących się polityką rynku pracy i edukacją,
- publikacje opisujące współczesne teorie karierowe.

1.2.1 Sprawdź dokumenty

Jednym z dokumentów pomocnych w określaniu celów doradczych jest **Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030¹** (ZSU) – zarówno część ogólna, jak i szczegółowa. W tej pierwszej wskazane zostały megatrendy wpływające na zapotrzebowanie na umiejętności, miejsca pracy i sposób jej wykonywania oraz katalog umiejętności podstawowych i przekrojowych². W części szczegółowej w obszarze 6 można zapoznać się z uszczegółowionymi celami związanymi z promocją współcześnie rozumianego doradztwa zawodowego³. Jest to spojrzenie na cele w bardzo szerokiej perspektywie. Może ono jednak być pomocne w sytuacji, kiedy zależy Ci na integrowaniu celów edukacyjnych z potrzebami rynku pracy. Szczególną uwagę warto zwrócić na kompetencje przekrojowe, czyli:

- umiejętności cyfrowe,
- umiejętności osobiste, społeczne i w zakresie uczenia się,
- umiejętności obywatelskie,

1 Dokument do pobrania ze strony poświęconej projektowi: Zintegrowana Strategia Umiejętności [on-line:] <https://zsu2030.mein.gov.pl/>.

2 *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna)*, Warszawa 2019, s. 15–18.

3 *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część szczegółowa)*, Warszawa 2020, s. 41–45.

- umiejętności w zakresie przedsiębiorczości,
- umiejętności w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej,
- umiejętności w zakresie myślenia krytycznego i kompleksowego rozwiązywania problemów,
- umiejętności w zakresie pracy zespołowej,
- zdolność do adaptacji do nowych warunków,
- umiejętności przywódcze,
- umiejętności związane z wielokulturowością,
- umiejętności związane z kreatywnością i innowacyjnością⁴.

Kolejnym dokumentem, w którym można znaleźć propozycje formułowania celów szkolnego doradztwa zawodowego może być **ASCA Student Standards: Mindset & Behaviors for Student Success**⁵. W dokumencie opracowanym przez Amerykańskie Stowarzyszenie Doradców Szkolnych wskazano dwie kategorie celów. Przytaczam je poniżej w tłumaczeniu własnym. Pierwsza jest związana z kształtowaniem postaw, szczególnie takich jak:

- przekonanie o potrzebie własnego rozwoju, włącznie z budowaniem równowagi psychicznej, społecznej i fizycznej,
- postawa akceptacji, szacunku, wsparcia dla siebie i innych osób w społeczności szkolnej,
- pozytywne nastawienie do pracy i nauki,
- wiara we własne możliwości osiągnięcia sukcesu,
- wiara w to, że pełne wykorzystanie umiejętności pomaga osiągać lepsze wyniki i rezultaty,
- zrozumienie, że edukacja po szkole podstawowej i edukacja całonocowa są niezbędne do osiągania sukcesu w dłuższej perspektywie czasu.

Druga kategoria celów, podzielona na trzy grupy, dotyczy zachowań. Autorzy tego standardu wskazali 30 konkretnych umiejętności, które są elementami zasobów karierowych ucznia.

Grupa 1 – strategie uczenia się

1. umiejętność krytycznego myślenia w celu podejmowania świadomych decyzji
2. kreatywne podejście do nauki, zadań i rozwiązywania problemów
3. zarządzanie czasem, umiejętności organizacyjne i umiejętności uczenia się
4. samomotywacja do nauki i decyzyjność w tym zakresie
5. umiejętności korzystania z mediów i technologii, by usprawnić proces uczenia się
6. dbanie o wysoką jakość zadań i działań
7. umiejętność wyznaczania długo- i krótkoterminowych celów edukacyjnych, zawodowych i społecznych
8. zaangażowanie w wykonywane zadania
9. podejmowanie decyzji po zgromadzeniu faktów, poznaniu perspektyw innych osób i rozpoznaniu osobistych uprzedzeń oraz w oparciu o te informacje

⁴ Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna), dz. cyt., s. 17–18.

⁵ ASCA Student Standards: Mindsets & Behaviors for Student Success [on-line:] <https://www.schoolcounselor.org/Standards-Positions/Standards/ASCA-Mindsets-Behaviors-for-Student-Success>.

10. uczestniczenie w zajęciach pozalekcyjnych i dodatkowych

Grupa 2 – umiejętności zarządzania sobą

1. odpowiedzialność za siebie i własne działania
2. samodyscyplina i samokontrola
3. umiejętność samodzielnej pracy
4. opóźniona gratyfikacja [czy raczej: umiejętność opóźnienia gratyfikacji – przyp. aut.] dla długoterminowej nagrody
5. wytrwałość w osiąganiu długo- i krótkoterminowych celów
6. zdolność do identyfikowania i pokonywania barier
7. efektywność w zakresie *coping skills*
8. umiejętność utrzymywania równowagi między zajęciami szkolnymi, domowymi i aktywnością społeczną
9. umiejętność dbania o swoje bezpieczeństwo
10. umiejętność zarządzania zmianami i dostosowywania się do nich

Grupa 3 – umiejętności społeczne

1. umiejętności ustnej i pisemnej komunikacji oraz słuchania
2. pozytywne, pełne szacunku i wspierające relacje z innymi uczniami, zarówno tymi podobnymi, jak i różniącymi się
3. pozytywne relacje z dorosłymi, którzy wspierają w drodze do sukcesu
4. empatia
5. etyczne podejmowanie decyzji i odpowiedzialność społeczna
6. kompetencje w zakresie efektywnej współpracy
7. kompetencje przywódcze i w zakresie pracy zespołowej, które umożliwiają pracę w zróżnicowanych grupach
8. umiejętność obrony siebie i innych oraz zdolność do bycia asertywnym, kiedy jest to konieczne
9. dojrzałość społeczna i zachowania odpowiednie do sytuacji i otoczenia
10. świadomość kulturowa, wrażliwość i zdolność do reagowania

W przytoczonych źródłach można zauważyć, że akcentowane są kompetencje ogólne, miękkie, związane nie tylko z pracą i karierą, ale także z innymi sferami życia. To umiejętności sprzyjające osiąganiu sukcesu na różnych polach i w każdej dziedzinie. Takie szerokie podejście do doradztwa zawodowego nawiązuje do współczesnych teorii karierowych, w których mocniej akcentowane są kompetencje do planowania i zarządzania karierą niż proste dopasowanie osoby do zajęcia. Uzasadnia to także tezę, że współczesne szkolne doradztwo zawodowe jest ściśle związane z innymi ofertami szkoły nastawionymi na całościowy rozwój dziecka, na profilaktykę niepowodzeń i wspieranie kompetencji ułatwiających odnalezienie się w różnych branżach i na różnych stanowiskach.

Chcę podkreślić, że poza dokumentami wskazującymi ogólne trendy i kierunki w edukacji karierowej, do projektowania celów szkolnego doradztwa przydatne bywają także opracowania redagowane w środowisku lokalnym. Mogą to być strategie rozwoju regionu, województwa, powiatu czy gminy, dane z Barometru Zawodów czy innych raportów opracowywanych na lokalne potrzeby. Jest tu jednak jedna dość niebezpieczna pułapka. W niektórych samorządach może pojawić się pokusa, aby traktować szkolne doradztwo zawodowe jako narzędzie do odpowiedniej alokacji absolwentów szkół podstawowych w szkołach

ponadpodstawowych działających na terenie gminy lub powiatu. Szkolne doradztwo zawodowe powinno pokazywać uczniowi, jakie ma możliwości realizowania własnych aspiracji i pomysłów na siebie w środowisku, w którym żyje. Nieetyczne jest promowanie konkretnych wyborów, by rozwiązać problem naboru do lokalnie działających liceów i szkół kształcących w zawodach.

1.2.2 Poznaj teorie wyboru zawodu i kariery

Drugim źródłem inspiracji podczas projektowania celów doradztwa zawodowego w szkole podstawowej mogą być teorie wyboru zawodu i kariery. Mimo że nadal w polskich szkołach najbardziej popularne wydają się teorie cechy i czynnika, warto zapoznać się z koncepcjami dostosowanymi do zmieniających się warunków, w których kariery są dziś planowane i realizowane. Nie jest celem tej książki omawianie poszczególnych teorii. Można je znaleźć w opracowaniach, do których odsyłam w przypisach. Tu ograniczę się do wymienienia najciekawszych moim zdaniem koncepcji, które warto poznać przed zaprojektowaniem celów szkolnego doradztwa zawodowego.

Z koncepcji, które określane są jako tradycyjne lub nawet historyczne warto zapoznać się z teoriami Franka Parsonsa, Johna Hollanda, Donalda Supera, Lindy Gottfredson czy Johna Krumboltza⁶.

Z nowych teorii karierowych inspirujące mogą być na przykład:

- bioekologiczna teoria Urie Bronfenbrennera, która wyjaśnia znaczenie środowiska, w którym żyje uczeń. Pozwala zrozumieć, jak rodzina, szkoła, środowisko i społeczeństwo kształtują zdolności, umiejętności, kompetencje i aspiracje dziecka⁷.
- Teoria Kariery Richarda Younga także podkreśla znaczenie mikrosystemów, w których rozwijają się kompetencje do planowania i realizacji indywidualnych projektów karierowych. Szkołę traktuje jako jeden z głównych mikrosystemów⁸.
- Idea kariery kalejdoskopowej Lisy Mainiero i Shelly Sullivan akcentuje zmienność i nieprzewidywalność współczesnych karier⁹.
- Teoria konstrukcji kariery Marka Savickasa zwraca uwagę na znaczenie kompetencji do projektowania karier i przyjmowania roli autora swojej zawodowej biografii¹⁰.

Zaproponowane teorie są jednymi z wielu, które modelują myślenie o celach współczesnego doradztwa zawodowego. Takie ujęcia ułatwiają określenie podstawowego sensu prowadzenia zajęć z doradztwa zawodowego w szkole podstawowej, umożliwiają nazwanie potrzebnych kompetencji, pozwalają zrozumieć uwarunkowania, w których młodzież podejmuje decyzje o wyborze szkoły i zawodu.

⁶ J.R. Curry, A. Milsom, *Career and College Readiness Counseling in P-12 Schools*, Springer Publishing, New York 2022, s. 17-22.

⁷ Tamże, s. 12.

⁸ Tamże, s. 15.

⁹ J. Minta, *Oblicza współczesnych karier w perspektywie poradowniczej*, „Dyskursy Młodych Andragogów” nr 15.

¹⁰ Tamże, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu kariery*, Warszawa 2012.

Dla dociekliwych

Polecam kilka publikacji, które mogą uzupełnić lub pogłębić wiedzę doradcy zawodowego na temat historycznych i współczesnych koncepcji kariery.

- A. Paszkowska Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2003.
- J. Minty, *Oblicza współczesnych karier w perspektywie poradniczej*, „Dyskursy Młodych Andragogów” nr 15.
- J. Minty, *Od aktora do autora. Wsparcie młodzieży w konstruowaniu kariery*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2012.
- E. Solarczyk-Ambrozik, *Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery*, „Studia Edukacyjne” 2015, nr 35.

1.2.3 Przykładowe cele

Jako przykład przełożenia tych ogólnych, teoretycznych założeń na konkretne rozwiązania chcę zaproponować cele, które opracowałam w ramach WSDZ w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 18 w Poznaniu. Cele ukierunkowane są na trzy grupy adresatów i obejmują:

- rozwijanie kompetencji karierowych **ucznia**,
- wspieranie kompetencji doradczych **nauczycieli**,
- wspieranie kompetencji doradczych **rodziców**,
- wykorzystywanie lokalnych zasobów do wspierania procesów decyzyjnych ucznia w wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodowej.

Jeśli projektujesz cele w ramach szkolnego systemu doradztwa zawodowego, pamiętaj, że konieczne jest wzmacnianie wiedzy i umiejętności najważniejszych sojuszników doradcy zawodowego – rodziców oraz nauczycieli. Projektowanie celów uwzględniających tylko uczniów może okazać się niewystarczające. Dlatego już na tym etapie weź pod uwagę potrzeby i rolę innych osób wspierających szkolną edukację karierową. Poniżej przedstawiam szczegółowe cele, które staramy się realizować w szkole.

Cele ukierunkowane na ucznia

- rozwijanie wiedzy ucznia na temat własnych zasobów i ograniczeń
- rozwijanie umiejętności analizowania własnych zasobów i ograniczeń w kontekście planów i aspiracji zawodowych
- rozwijanie wiedzy o rynku pracy
- rozwijanie wiedzy zawodoznawczej
- kształtowanie umiejętności krytycznej analizy procesów zachodzących na rynku pracy
- rozwijanie umiejętności wyszukiwania informacji, zasobów i sojuszników pomocnych w planowaniu oraz realizacji celów edukacyjnych i zawodowych
- kształtowanie umiejętności planowania ścieżek edukacyjnych i zawodowych, także w kontekście edukacji całościowej
- przygotowanie do możliwych ról na rynku pracy – pracownika, współpracownika, pracodawcy

- rozwijanie kompetencji miękkich, szczególnie tych związanych z pracą zespołową, planowaniem, ustalaniem priorytetów i zarządzaniem zadaniami w czasie
- rozwijanie kompetencji transferowalnych
- rozwijanie umiejętności uczenia się
- kształtowanie postawy szacunku wobec pracy własnej i cudzej
- redukowanie społecznych i kulturowych stereotypów dotyczących aktywności zawodowej

Cele ukierunkowane na nauczycieli

- budowanie zaangażowania w zakresie realizowania procesów wspierania decyzji edukacyjnych i zawodowych ucznia
- aktualizacja wiedzy na temat systemu edukacji i systemu kształcenia w zawodach
- rozwijanie kompetencji doradczych nauczycieli
- wskazanie źródeł informacji na temat ofert edukacyjnych i doradczych na terenie miasta Poznania

Cele ukierunkowane na rodziców

- aktualizacja wiedzy na temat systemu edukacji i systemu kształcenia w zawodach
- aktualizacja wiedzy na temat ofert poznańskich szkół ponadpodstawowych
- aktualizacja wiedzy na temat procedur rekrutacyjnych do szkół ponadpodstawowych
- udzielanie pomocy w procesie rozpoznawania predyspozycji zawodowych ucznia
- rozwijanie kompetencji doradczych rodzica, wskazanie obszarów wsparcia doradczego
- wzmacnianie proaktywnej postawy rodziców w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych przez ich dziecko
- wskazanie rodzicom aktualnych i rzetelnych merytorycznie źródeł informacji

Zapamiętaj najważniejsze zasady

Na zakończenie tego podrozdziału, warto przypomnieć kilka zasad, które mogą być pomocne w projektowaniu celów szkolnego doradztwa zawodowego.

- Dobrze sformułowane cele umożliwiają opracowanie spójnego programu doradztwa zawodowego w szkole.
- Jest wiele źródeł danych, które mogą być pomocne i inspirujące w procesie wyznaczania celów: dokumenty, raporty, lokalne polityki, a także współczesne koncepcje karier zawodowych.
- Cele wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego projektuje się dla konkretnej społeczności szkolnej. Warto zaproponować działania wspierające kompetencje uczniów, ich rodziców oraz nauczycieli.
- Warto zadbać o to, aby cele szkolnego doradztwa były ukierunkowane na dobro ucznia, i uważać na ewentualne zakusy podmiotów prowadzących szkoły ponadpodstawowe w lokalnym środowisku, aby z zajęć z doradztwa zawodowego nie uczynić narzędzia promocji prowadzonych przez siebie placówek.

1.3 Znajdź sojuszników

Szkoła jako otwarty system nie funkcjonuje w próżni społecznej. Jest w licznych, bardziej lub mniej intensywnych, relacjach z różnymi podmiotami z jej otoczenia. Jakość i intensywność tych relacji daje szansę na wykorzystywanie efektu synergii z poszczególnymi interesariuszami. Oznacza to, że otoczenie może być traktowane nie tylko jako tło działań podejmowanych w szkole, ale także jako czynnik modelujący te działania, dynamizujący lub hamujący je. To właśnie będą sojusznicy – wszystkie osoby lub instytucje, które mogą przyczynić się do poprawy jakości realizowanego w szkole doradztwa zawodowego.

Projektując wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, warto ich rozpoznać – zarówno wewnątrz szkoły, jak i w jej bliższym oraz dalszym otoczeniu.

Sojusznicy wewnątrzni to:

- pedagog szkolny,
- psycholog szkolny,
- nauczyciele biblioteki,
- nauczyciele świetlicy,
- nauczyciele przedmiotów,
- wychowawcy klas,
- rodzice.

Można przyjąć, że w procesie realizacji doradztwa zawodowego sojusznikami są wszyscy pracownicy szkoły. Każdy z nich ma swoje zadania do zrealizowania. Szczególną uwagę warto zwrócić na pracowników szkolnej biblioteki. To z nimi buduje się księgozbiór dotyczący edukacji karierowej oraz gromadzi się materiały dydaktyczne.

Rodzice także uznają za wewnętrznych sojuszników. Jeśli poważnie traktować założenie, że szkoła jest społecznością, to rodzice są jej ważną częścią. Nie warto ograniczać ich udziału tylko do zapraszania ich jako przedstawicieli poszczególnych zawodów. Więcej na ten temat będzie w rozdziale 7.

Według przywoływanego wcześniej rozporządzenia MEN doradztwo zawodowe realizowane jest także w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej na zajęciach kształcenia ogólnego oraz na zajęciach z wychowawcami. Oznacza to, że każdy nauczyciel powinien być zaangażowany, w różnym zakresie, w realizację celów z doradztwa zawodowego.

Aby **pracownicy szkoły** stali się sojusznikiem doradcy, warto ich do tej roli przygotować. Trudno jest oczekiwać, że każdy pracownik szkoły będzie miał aktualną wiedzę na temat rekrutacji, kwalifikacji czy ofert szkół ponadpodstawowych. Dodatkowo należy pamiętać, że poza wiedzą duże znaczenie mają indywidualne przekonania, opinie i doświadczenia. Warto omówić je i skonfrontować z aktualną i poprawną merytorycznie wiedzą. Dlatego tak istotne jest, aby doradca zawodowy zadbał o przekazanie pracownikom pakietu koniecznych informacji.

W ramach dbania o kompetencje pracowników szkoły w zakresie doradztwa zawodowego można zorganizować spotkania z:

- nauczycielami przedszkola/zerówki,
- nauczycielami klas I–III,
- nauczycielami klas IV–VIII,

- wychowawcami klas VIII,
- pracownikami szkolnej biblioteki,
- pedagogiem i psychologiem szkolnym.

Podczas tych spotkań doradca wspólnie z nauczycielami rozpoznaje, jakie treści wskazane w załącznikach do rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego są realizowane w ramach podstawy programowej i innych działań podejmowanych w szkole. Podpowiada, jak cele doradztwa zawodowego można wpieść w zadania na co dzień realizowane przez nauczycieli. Wskazuje metody pracy i podpowiada konkretne ćwiczenia. Szczególnego przemyslenia wymaga współpraca z osobami, które realizują pomoc psychologiczno-pedagogiczną w szkole. Warto z nimi ustalić podział zadań. Istotną kwestią jest to, kto i w jaki sposób ma w szkole realizować doradztwo indywidualne oraz diagnostykę indywidualnych zasobów karierowych ucznia.

Druga grupa sojuszników to **osoby i instytucje z otoczenia szkoły**. Można ich zidentyfikować na poziomie mikro-, mezo- i makrootoczenia. Ponadto instytucje zewnętrzne, z którymi szkoła współpracuje można podzielić na kilka kategorii: jednostki samorządu terytorialnego, które są organem prowadzącym szkołę, instytucje systemu oświaty, organy porządku publicznego, instytucje pomocy społecznej, inne szkoły i placówki edukacyjne, instytucje kulturalne, kluby i obiekty sportowe, kościoły i związki wyznaniowe, przedsiębiorstwa i instytucje rynku pracy oraz organizacje pozarządowe, uczelnie wyższe, placówki ochrony zdrowia, media. Do tego zestawu warto także dodać charakterystyczne dla danej społeczności lokalnej instytucje, takie jak na przykład straż pożarna, nadleśnictwo¹¹. Ten katalog nie jest zamknięty, a już to zestawienie ilustruje, jak wieloaspektowe są to relacje.

Współpraca między szkołą a jej otoczeniem może być analizowana wieloaspektowo. Jej diagnoza powinna uwzględniać takie aspekty jak:

- kontekst zawiązania współpracy,
- treść współpracy,
- podstawę prawną współpracy,
- intensywność,
- efektywność,
- kierunek transferu zasobów¹².

Oznacza to, że każda ze szkół indywidualnie projektuje zakres i intensywność tych relacji. Zadaniem doradcy zawodowego jest rozpoznanie sojuszników oraz określenie treści i sposobu współpracy. Warto dokonać rzetelnego rozpoznania instytucjonalnych zasobów oraz sojuszników z otoczenia placówki. Taka pogłębiona diagnoza może być podstawą do projektów współpracy, która będzie zorientowana na realizację najważniejszych z punktu widzenia danej szkoły celów.

W poniższej tabeli zaproponowałam wybrane przykłady instytucji, z którymi można współpracować w procesie realizacji doradztwa zawodowego.

¹¹ K. Hernik, M. Solon-Lipiński, J. Stasiowski, *Współpraca szkół z podmiotami zewnętrznymi. Raport z badania otoczenia instytucjonalnego przedszkoli, szkół podstawowych i gimnazjów*, IBE, Warszawa 2012, s.19.

¹² Tamże, s. 17–18.

POZIOM MAKRO	Ośrodek Rozwoju Edukacji Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (Euroguidance) Fundacja Katalyst Education (Mapa Karier) Instytut Badań Edukacyjnych
POZIOM MEZO	Centra Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego Wojewódzki Urząd Pracy Uczelnie wyższe Pracodawcy i przedsiębiorcy o zasięgu regionalnym Cechy rzemiosł
POZIOM MIKRO	Poradnie psychologiczno-pedagogiczne Powiatowe urzędy pracy Centra doradztwa zawodowego Lokalnie działające fundacje i stowarzyszenia Lokalni pracodawcy i przedsiębiorcy Biblioteki Szkoły ponadpodstawowe

Źródło: opracowanie własne

Współpraca z sojusznikami może mieć różną formę. Projektując ją, warto wziąć pod uwagę takie rozwiązania jak:

- wycieczki zawodoznawcze,
- spotkania z przedstawicielami zawodów,
- job shadowing,
- wymianę informacji,
- udostępnianie zasobów.

1.4 Zbuduj program

W rozporządzeniu MEN w sprawie doradztwa zawodowego wskazano (§4), że szkoła na każdy rok szkolny opracowuje program realizacji doradztwa zawodowego, uwzględniający wewnętrzny system doradztwa zawodowego. Jaka jest zatem różnica pomiędzy tymi dokumentami?

Wewnętrzny system doradztwa zawodowego to coś więcej niż zwykły program. Aby oferta wsparcia doradczego miała charakter systemowy powinna uwzględniać elementy systemu, relacje i powiązania między tymi elementami, strategię komunikowania się i sposoby osiągania synergii¹³. Program jest bardziej konkretny, dotyczy konkretnego roku szkolnego, a jego treść jest określona w rozporządzeniu. Ma przedstawiać:

¹³ M. Rosalska, A. Wawrzonek, *Między szkołą a rynkiem pracy. Doradztwo zawodowe w szkołach podstawowych*, Difin, Warszawa 2012, s. 34.

- działania związane z realizacją doradztwa (opisując te działania należy wskazać: tematykę, oddziały, w których są realizowane, metody i formy pracy, terminy i osoby odpowiedzialne),
- podmioty, z którymi szkoła współpracuje przy realizacji działań.

Wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego to dokument ogólny, wyznaczający cele, kierunki i metody działania. Opracowuje się go na dłuższy okres. Oznacza to, że WSDZ powinien stanowić punkt wyjścia i strategię, podczas gdy program jest konkretnym planem jej realizacji w danym roku szkolnym.

1.4.1 Przykład systemu doradztwa zawodowego i programu jego realizacji

Aby zilustrować, jak można te ogólne założenia przełożyć na praktykę szkolnej codzienności, znów pokażę przykład Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 18 w Poznaniu, w którym pracuję jako doradca zawodowy. Pełny WSDZ jest dostępny na stronie szkoły¹⁴. Poniżej przedstawiam tylko formy działań i literaturę, którą proponuję nauczycielom i wychowawcom.

Dla każdego etapu edukacyjnego wskazane są cele, formy pracy oraz literatura pomocna przy realizacji zajęć. Wskazanie źródeł i materiałów jest szczególnie ważne w zerówce, w klasach I–III i IV–VI, w których zajęcia realizują nauczyciele oraz wychowawcy. Jako doradca zawodowy wybrałam te materiały i scenariusze, które korespondują z założonymi celami. Co ważne, to oferta zostawiająca nauczycielom decyzję, które tematy chcą zrealizować ze swoją klasą, a jednocześnie dająca odniesienia do konkretnych scenariuszy i źródeł.

ODDZIAŁY PRZEDSZKOLNE

Przedszkole nr 103 „Pan Kleks” w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 18

Realizacja powyżej wskazanych treści jest wkomponowana w realizowany na tym etapie edukacyjnym program wychowania przedszkolnego „Wokół Przedszkola. Pakiet Supersmyki” wydawnictwa MAC.

Ponadto w ramach doradztwa zawodowego:

- zrealizowane zostaną wybrane według uznania i potrzeb nauczyciela zajęcia na podstawie publikacji: M. Bujakowski, I. Chmiel, J. Hytkowska-Fąfara, K. Łabędzka-Stanecka, K. Sarad-Deć, D. Sowiar, *Przykładowy program preorientacji zawodowej dla przedszkola z proponowanymi scenariuszami*, ORE, Warszawa 2017. (do pobrania ze strony: <https://doradztwo.ore.edu.pl/programy-i-wsdz/>):
 - Urządzamy kąciaki zainteresowań,
 - Pokaz naszych zainteresowań,
 - Zielono Mi!
 - Wiem, kto pracuje w przedszkolu,
 - Jak jest w szkole?

¹⁴ M. Rosalska, *Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 18 w Poznaniu. Rok szkolny 2024/2025*, strona Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 18 w Poznaniu [on-line:] <http://www.zs2poznan.com/doradztwo-zawodowe/> [22.10.2024].

- Gdy będę większy, to...,
- Mój pokój – mój świat;
- według uznania i potrzeb nauczyciela zrealizowane będą wycieczki do miejsc pracy oraz spotkania z przedstawicielami zawodów. Wydarzenia te będą spójne z celami i treściami realizowanymi w odniesieniu do podstawy programowej. Preferowane są spotkania z przedstawicielami zawodów, którzy nie są rodzicami dziecka z danego oddziału.

Literatura

- Bujakowski M., Chmiel I., Hytkowska-Fąfara J., Łabędzka-Stanecka K., Sarad-Deć K., Sowiar D., *Przykładowy program preorientacji zawodowej dla przedszkola z proponowanymi scenariuszami*, ORE, Warszawa 2017.
- Forma B., Przepióra A., *Poznajemy zawody*, Części 1,2,3, Wydawnictwo Bliżej Przedszkola, Kraków 2016.
- Grzeszkiewicz B. (red.), *Preorientacja zawodowa dzieci w wieku przedszkolnym*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2004.
- Maćkowiak A., *Kim zostanę, gdy dorosnę? Piosenki o zawodach*, Wydawnictwo Harmonia, Gdańsk 2016.
- Maćkowiak A., *Zgadnij kto to*, Wydawnictwo Harmonia, Gdańsk 2011.
- Strzezińska-Więckowiak D., *Kim zostanę? Wierszyki o zawodach*, SBM, Warszawa 2014.

KLASY I–III

Zajęcia w zakresie orientacji zawodowej w klasach I–III wkomponowane są w proces realizacji podstawy programowej edukacji wczesnoszkolnej.

Ponadto w ramach doradztwa zawodowego:

- zrealizowane zostaną (według uznania i potrzeb nauczyciela) zajęcia na podstawie publikacji: B. Czapla, B. Matyszewska, E. Ptasznik, M. Skoryna, *Przykładowy program orientacji zawodowej dla klas I–III szkoły podstawowej z proponowanymi scenariuszami*, ORE, Warszawa 2017 (do pobrania ze strony: <https://doradztwo.ore.edu.pl/programy-i-wsdz/>):
 - Brawo ja! – prezentacja własnych talentów,
 - Zawód moich rodziców,
 - Halo! Usterka! Szukam pomocy,
 - Reporterskim okiem – wywiad z pracownikami szkoły,
 - Dzisiejszy Jaś – kim będzie jako Jan?,
 - Po co się uczyć?
 - Jak zmieścić dzień w słoju?
- zorganizowany zostanie konkurs plastyczny „Każdy zawód jest potrzebny”,
- zrealizowane zostaną wycieczki zawodoznawcze oraz spotkania z przedstawicielami zawodów. Wydarzenia te mają być spójne z celami i treściami realizowanymi w odniesieniu do podstawy programowej. Preferowane są spotkania z przedstawicielami zawodów, którzy nie są rodzicami dziecka z danego oddziału.

Literatura

- Bartosz B., *Poradnik metodyczny dla nauczycieli, pedagogów i doradców zawodowych* [on-line:] <https://static.zpe.gov.pl/portal/f/res/R140I-9zfTw2JO/1611744534/IPBBo9WgpxxHAV7Jto1uRW50ZCuuB9hW.pdf>

- Czapla B., Matyszewska B., Ptasznik E., Skoryna M., *Przykładowy program orientacji zawodowej dla klas I–III szkoły podstawowej z proponowanymi scenariuszami*, ORE, Warszawa 2017.
- Dołęga-Herzog H., Rosalska M., *Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu*, KOWEŻIU, Warszawa 2014 [on-line:] <http://euroguidance.pl/ksiazki/>.
- Forma B., Przepióra A., *Poznajemy zawody*, Części 1,2,3, Wydawnictwo Bliżej Przedszkola, Kraków 2016.
- Maćkowiak A., *Kim zostanę, gdy dorosnę? Piosenki o zawodach*, Wydawnictwo Harmonia, Gdańsk 2016.
- Maćkowiak A., *Zgadnij kto to*, Wydawnictwo Harmonia, Gdańsk 2011.
- Strzezińska-Więckowiak D., *Kim zostanę? Wierszyki o zawodach*, SBM, Warszawa 2014.

KLASY IV–VI

Formy realizacji

- **Zajęcia w ramach lekcji z wychowawcą** na podstawie publikacji: J. Brzezińska-Lauk, E. Kruk-Krymula, K. Nikorowska, *Przykładowy program orientacji zawodowej dla klas IV–VI – szkoły podstawowej z proponowanymi scenariuszami*, ORE, Warszawa 2017. Wychowawcy wybierają temat/tematy zgodnie i spójnie z programem wychowawczym realizowanym w danej klasie. (do pobrania ze strony: <https://doradztwo.ore.edu.pl/programy-i-wsdz/>)
 - Zdrowy styl życia jako przygotowanie do pełnienia ról zawodowych
 - Wybieram ten zawód, bo...
 - Jak oszczędzić pierwszy milion?
 - Kiedy zaczynamy się uczyć i kiedy kończymy?
 - Jak się uczyć szybciej i efektywniej – mój indywidualny styl uczenia się
 - Umiejętności – od przeszłości do przyszłości
 - Przedmioty, które lubię – jako drogowskazy zawodowe
- **Warsztat „Jak efektywnie się uczyć?”**

Literatura

- Bartosz B., *Poradnik metodyczny dla nauczycieli, pedagogów i doradców zawodowych* [on-line:] <https://static.zpe.gov.pl/portal/f/res/R140l-9zfTw2JO/1611744534/IPBBo9WgpxxHAV7Jto1uRW50ZCuuB9hW.pdf>.
- Brzezińska-Lauk J., Kruk-Krymula E., Nikorowska K., *Przykładowy program orientacji zawodowej dla klas IV–VI – szkoły podstawowej z proponowanymi scenariuszami*, ORE, Warszawa 2017 [on-line:] <https://doradztwo.ore.edu.pl/programy-i-wsdz/>.
- Wybieram zawód – pakiet edukacyjny dla klas 4–6 szkoły podstawowej [on-line:] <https://zpe.gov.pl/b/wybieram-zawod---pakiet-edukacyjny-dla-klas-4-6-szkoly-podstawowej/P18Xtq1Ws?prevProjects=searcher%3AXfdKP5md>.
- Dołęga-Herzog H., Rosalska M., *Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu*, KOWEŻIU, Warszawa 2014 [on-line:] <http://euroguidance.pl/ksiazki/>.
- Greiner I., Kania I., Kudanowska E., Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M., *Materiały metodyczno-dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów*, KOWEŻIU, Warszawa 2006.

- Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M., *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWEŻIU, Warszawa 2004.

KLASY VII–VIII

I. OBOWIĄZKOWE ZAJĘCIA Z DORADCĄ ZAWODOWYM

- **Tematyka zajęć w klasie VII**
 1. W czym może pomóc Ci doradca zawodowy?
 2. Co warto brać pod uwagę, wybierając zawód?
 3. Bogaty świat zawodów
 4. Zawód, który do mnie pasuje
 5. Moje zasoby i ograniczenia
 6. System edukacji w Polsce
 7. Oferty edukacyjne po szkole podstawowej, czyli gdzie i jak mogę się dalej rozwijać?
 8. Jak analizować oferty szkół ponadpodstawowych?
 9. Fakty a przekonania. Mity dotyczące kariery zawodowej
 10. Kto i gdzie może pomóc Ci zaplanować ścieżkę edukacyjno-zawodową?
- **Tematyka zajęć w klasie VIII**
 1. Jak dobrze przygotować się do wyboru szkoły i zawodu?
 2. Jak dobrze przygotować się do rekrutacji?
 3. Szkoły kształcące w zawodach – plusy i ograniczenia
 4. Liceum – plusy i ograniczenia
 5. Pułapki na drodze podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych
 6. Praca po znajomości? Rola networkingu w projektach karierowych
 7. Jak zostać fachowcem, czyli o roli kwalifikacji i kompetencji w profilu zawodowym
 8. Czym różnią się kompetencje twarde od miękkich? Jak można je rozwijać?
 9. Uczymy się nie tylko w szkole
 10. Mam szansę na sukces! O umiejętnościach sprzyjających realizacji planów i aspiracji (plan rozwoju osobistego)

II. LEKCJA WYCHOWAWCZA (klasy VIII) „Procedura rekrutacyjna do szkół ponadpodstawowych”

III. ZAJĘCIA Z NAUCZYCIELEM WYCHOWAWCĄ

- Klasa VII – Jakie wartości są dla mnie ważne?
- Klasa VIII – Rozpoznaję swoje aspiracje (<https://doradztwo.ore.edu.pl/programy-i-wsdz/>)

IV. Udział w ARENIE ZAWODÓW

V. Udział w TARGACH EDUKACYJNYCH

VI. Projekt DNI KARIERY dla klas VIII

VII. INDYWIDUALNE DORADZTWO zawodowo-edukacyjne

LITERATURA DLA UCZNIA

- Cottrell S., *Podręcznik umiejętności studiowania*, Zys i S-ka Wydawnictwo, Poznań 2007.
- Covey S., *7 nawyków skutecznego nastolatka*, Rebis, Poznań 2011.
- Zawadka M., *Chcę być kimś*, Części 1, 2, 3, Wydawnictwo Mind&dream, 2016.

LITERATURA DLA WYCHOWAWCY, NAUCZYCIELA, DORADCY

- Bartosz B., *Poradnik metodyczny dla nauczycieli, pedagogów i doradców zawodowych* [on-line:] <https://static.zpe.gov.pl/porta/f/res/R140I9zfTw2JO/1611744534/IPBBo9WgpxxHAV7Jto1uRW50ZCuuB9hW.pdf> [22.10.2024].
- Chirkowska-Smolak T., Hauziński A., Łaciak M., *Drogi kariery. Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2011.
- Dołęga-Herzog H., Rosalska M., *Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu*, KOWEŻiU, Warszawa 2014 [on-line:] <http://euroguidance.pl/ksiazki/> [22.10.2024].
- Dziurkowska A. i in., *Przykładowy program doradztwa zawodowego dla klas VII-VIII szkoły podstawowej z proponowanymi scenariuszami*, ORE, Warszawa 2017 [on-line:] <https://doradztwo.ore.edu.pl/programy-i-wsdz/> [22.10.2024].
- Gardner H., *Inteligencje wielorakie*, MT Biznes, Warszawa 2009.
- Gladwell M., *Poza schematem. Sekrety ludzi sukcesu*, Wydawnictwo ZNAK, Kraków 2008.
- Greiner I., Kania I., Kudanowska E., Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M., *Materiały metodyczno-dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów*, KOWEŻiU, Warszawa 2006.
- Rosalska M., *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego*, KOWEŻiU, Warszawa 2012.
- Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M., *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWEŻiU, Warszawa 2004.

Zaprezentowany WSDZ jest przykładem tego typu opracowania. Nie jest to wzór. W każdej szkole można podejść do redakcji tego dokumentu w inny sposób, adekwatny do potrzeb i możliwości danej placówki. Warto jednak zadbać o to, aby były to założenia możliwe do realizacji i nastawione na realizację precyzyjnie określonych celów. Warto także pamiętać, aby uwzględnić w nim wszystkie formy wsparcia, także doradztwo indywidualne realizowane w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

Dokumentem, który jest opracowywany na każdy rok szkolny, jest program realizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego. W tabeli przedstawiam program, który został przyjęty w omawianej szkole na rok 2024/2025. Zawiera on wszystkie konieczne elementy (działania i podmioty, z którymi szkoła współpracuje). Warto zauważyć, że nie za wszystkie zaplanowane działania odpowiedzialny jest doradca zawodowy. Zadania zostały przydzielone także wychowawcom klas oraz osobom realizującym w szkole pomoc psychologiczno-pedagogiczną.

PROGRAM REALIZACJI WEWNĄTRZSZKOLNEGO SYSTEMU DORADZTWA ZAWODOWEGO
w roku szkolnym 2024/2025

1. Działania związane z realizacją doradztwa zawodowego

TEMATYKA DZIAŁAŃ	ODDZIAŁY, których dotyczy czą zadania	METODY I FORMY REALIZACJI	TERMIN	OSOBA ODPO- WIEDZIALNA
SEMESTR I				
1. spotkanie zespołu ds. realizacji doradztwa zawodowego, analiza założeń programu doradztwa zawodowego na rok szkolny 2024/2025	---	dyskusja, analiza potrzeb	wrzesień	doradca zawodowy/koordynator
2. diagnoza potrzeb doradczych uczniów	klasy VIII	sondaż (ankieta) dyskusja grupowa	wrzesień	doradca zawodowy/koordynator
3. diagnoza planów i aspiracji edukacyjnych i zawodowych	klasy VIII	sondaż	wrzesień	doradca zawodowy/koordynator
4. analiza danych uzyskanych z diagnozy	---	prezentacja i omówienie uzyskanych informacji; spotkanie z wychowawcami klas, pedagogiem	październik	doradca zawodowy/koordynator

5.	realizacja zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla klas VIII i VII	klasy VIII, klasy VII	zajęcia obowiązkowe	wrzesień–styczeń	doradca zawodowy
6.	Noc Zawodowców	klasy VIII, klasy VII	udział w wydarzeniu	04.10.2024	wychowawcy klas
7.	aktualizacja gazetki dotyczącej doradztwa edukacyjnego i zawodowego	---	gazetka ścienna	cały semestr	doradca zawodowy
8.	indywidualne doradztwo edukacyjno-zawodowe	uczniowie klas VIII	indywidualne konsultacje	październik–styczeń	pedagog, psycholog, doradca zawodowy
9.	ewaluacja formatywna	klasy VIII	sondaż dyskusja grupowa	koniec semestru	doradca zawodowy
10.	spotkanie zespołu ds. realizacji doradztwa zawodowego, analiza realizacji założeń programu doradztwa zawodowego w I semestrze	---	dyskusja	koniec semestru	doradca zawodowy
SEMESTR II					
11.	realizacja zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla klas VII i VIII	klasy VIII, klasy VII	zajęcia obowiązkowe	luty–czerwiec	doradca zawodowy

12.	koordynowanie działań związanych z rekrutacją do szkół ponadpodstawowych	klasy VIII	lekcje wychowawcze, indywidualne konsultacje	semestr II	wychowawcy klas
13.	konkurs plastyczny dla klas I-III Każdy zawód jest potrzebny!	klasy I-III	konkurs	kwiecień	wychowawcy klas, doradca zawodowy
14.	spotkanie informacyjno-doradcze dla rodziców „Rekrutacja – jak wykorzystać szanse i uniknąć pułapek”	rodzice uczniów VIII klasy	spotkanie informacyjno-doradcze	kwiecień	doradca zawodowy, wychowawcy klas
15.	targi edukacyjne	klasy VIII	udział w wydarzeniu	wiosna 2025	wychowawcy klas
16.	aktualizacja gazetki dotyczącej doradztwa edukacyjnego i zawodowego	---	gazetka ścienna	cały semestr	doradca zawodowy
17.	indywidualne doradztwo edukacyjno-zawodowe	klasy VIII	indywidualne konsultacje	luty–maj	pedagog, psycholog, doradca zawodowy
18.	ewaluacja końcowa	uczniowie klas VIII, VII, wychowawcy	sondaż	pod koniec II semestru	doradca zawodowy

Zadania realizowane przez wychowawców i nauczycieli nie zostały ujęte w harmonogramie. Termin ich realizacji zależy od planów zajęć i lekcji wychowawczych dla poszczególnych klas.

Zajęcia oparte na współpracy z instytucjami zewnętrznymi będą warunkowane sytuacją pandemiczną.

2. Podmioty, z którymi szkoła współpracuje przy realizacji zadań

- Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Wydział Studiów Edukacyjnych, Zakład Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Zawodowego
- Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu
- Mapa Karier
- Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu (zasoby internetowe)

1.5 Zadbaj o promocję

Doradztwo zawodowe ma w szkołach szczególną pozycję. Nawet niektórzy nauczyciele i dyrektorzy mają wątpliwości, czy są to zajęcia obowiązkowe, czy mają one sens i czy na pewno powinny być realizowane w ramach lekcji. Także uczniowie, którzy już są zdecydowani na konkretną szkołę czy zawód, mają wątpliwości co do sensu uczęszczania na zajęcia. W tym kontekście to do zadań doradcy zawodowego należy promowanie szkolnego doradztwa zawodowego jako oferty ważnej, potrzebnej i specjalistycznej.

Warto wykorzystać tu zasady i rozwiązania z zakresu *public relations*, które są jednym z elementów zarządzania procesami realizowanymi w szkole. Mogą one pomóc pozyskać zrozumienie, sympatię i poparcie tych, którzy nie tylko są odbiorcami oferty, ale także kształtują opinie na jej temat.

W procesie pracy nad wizerunkiem doradztwa zawodowego w szkole można podejmować działania kształtujące oceny ofert i procesów podejmowanych przez doradcę. Mając na uwadze, że *public relations* jest traktowane jako działanie ciągłe i zaplanowane, zadaniem doradcy jest wypracowanie nie tylko pożądanego wizerunku oferty, ale także strategii do jego osiągnięcia i wypromowania. Jest to proces wieloetapowy, wymagający twórczej współpracy. W tym miejscu warto przywołać etapy planowania strategicznego *public relations* zaproponowane przez Rolanda D. Smitha. Autor wskazał dziewięć kroków:

1. analiza sytuacji,
2. analiza organizacji,
3. analiza adresatów,
4. formułowanie celów,
5. tworzenie planu działania,
6. rozwój strategii informacyjnej,
7. wybór sposobów komunikowania się,
8. wdrożenie planu,
9. ewaluacja działań¹⁵.

Nawet pobieżna analiza tych etapów wskazuje jak rozbudowany i złożony jest to proces. W kontekście doradztwa zawodowego warto podkreślić znaczenie etapów o charakterze diagnostycznym. Aby dobrze i efektywnie zaplanować działania, konieczne jest rozpoznanie przekonań uczniów, rodziców oraz nauczycieli na temat roli i zadań doradcy zawodowego. Być może część z nich nadal oczekuje, że doradztwo to przede wszystkim testy i praca oparta na ich wynikach.

¹⁵ R.D. Smith, *Strategic Planning for Public Relation. 6th Edition*, Routledge 2021.

Ważne są także strategia komunikacji oraz dobór jej kanałów. Informacje o doradztwie zawodowym powinny być obecne:

- na stronie internetowej szkoły,
- w szkolnych kanałach w mediach społecznościowych,
- na szkolnych gazetkach ściennych,
- w korespondencji z nauczycielami,
- w korespondencji z rodzicami,
- w korespondencji z uczniami,
- w ofercie szkolnej biblioteki.

Podczas wykorzystywania narzędzi marketingowych do zarządzania relacjami między szkołą a jej otoczeniem warto zwrócić szczególną uwagę na indywidualne relacje z adresatami oferty, czyli uczniami, rodzicami oraz nauczycielami. Przypomnę w tym miejscu cztery elementy marketingu relacyjnego, które w obszarze edukacji mają zasadnicze znaczenie:

- zaufanie,
- zaangażowanie,
- jakość usług oraz
- wykorzystywanie technologii¹⁶.

O ile zaufanie i zaangażowanie wydają się oczywiste, tak jakość świadczonych usług niekoniecznie. W kontekście doradztwa zawodowego jest ona wyznaczana poprzez nie tylko realizowane treści, ale także organizację zajęć. Realizowanie tych lekcji w ramach zastępstw nie będzie służyć ani kształtowaniu wizerunku doradcy, ani promowaniu sensowności oferty. Istotne jest także to, aby treści proponowane uczniom miały charakter ekspercki, aby nie dotyczyły zagadnień, które mogą być zrealizowane podczas lekcji wychowawczych lub projektów w zakresie rozwijania kompetencji miękkich.

Co zatem warto robić w ramach promocji doradztwa zawodowego w szkole?

- Zadbaj o widoczność treści.
- Wykorzystaj możliwie dużo kanałów komunikacji.
- Komunikuj to, co robisz, wszystkim zainteresowanym, także nauczycielom i rodzicom.
- Wykorzystuj nowe technologie na zajęciach.
- Zadbaj o eksperckość zajęć.
- Zadbaj o to, aby zajęcia były w planie zajęć.
- Pracuj na aktualnych danych i materiałach.

Czego nie warto robić w ramach promocji doradztwa zawodowego?

- Nie realizuj treści, które może zrobić każdy nauczyciel w czasie zajęć z poszczególnych przedmiotów lub podczas lekcji wychowawczych.
- Nie zgadzaj się, aby doradztwo było realizowane wyłącznie w ramach zastępstw.

¹⁶ P.J. Surej, R. De Villiers, *Factors affecting the success of marketing in higher education: a relationship marketing perspective*, "Journal of Marketing for Higher Education" 2022.

1.6 Monitoruj jakość

Podstawową metodą dbania o jakość szkolnego doradztwa zawodowego jest jego uważna i stała ewaluacja. Istotne jest, aby nie ograniczała się ona tylko do ewaluacji końcowej. Jeśli chcesz rzetelnie monitorować ten proces w Twojej szkole, zaplanuj także ewaluację początkową i formatywną.

Zanim podpowiem Ci, jak to zrobić, zastanówmy się, co warto poddać analizie. Badania ewaluacyjne nad jakością doradztwa w szkole można realizować w różnych perspektywach. Dwie najbardziej oczywiste to perspektywa procesu doradczego i perspektywa organizacyjna.

1.6.1 Ewaluacja z perspektywy procesu doradczego

Analizując szkolne doradztwo w perspektywie procesu doradczego w ramach ewaluacji początkowej, warto zbadać nie tylko oczekiwania i potrzeby uczniów, stan ich wiedzy, ale także potrzeby i oczekiwania rodziców. Dobrze także – jeśli jest taka możliwość – rozpoznać zakres wiedzy i potrzeby wychowawców klas oraz nauczycieli przedmiotów.

O ile diagnoza potrzeb i oczekiwań uczniów jest powszechnie zrozumiała, tak rozpoznanie oczekiwań, potrzeb i wiedzy nauczycieli może budzić wątpliwości, a nawet opór. Z mojego doświadczenia wynika, że warto podjąć to wyzwanie. Nauczyciele, a szczególnie wychowawcy klas silnie modelują myślenie uczniów na temat wyborów szkół i zawodów. Ważne jest, aby mieli aktualną wiedzę oraz świadomość, jak ich opinie i komentarze wpływają na procesy decyzyjne uczniów. Poznanie oczekiwań nauczycieli umożliwi także skonfrontowanie ich przekonań na temat celów szkolnego doradztwa zawodowego, z tym, jak chcesz je realizować, jakie zadania podejmiesz, jakie zostaną pominięte (i dlaczego) oraz z jakiego powodu i w jakim zakresie różni pracownicy szkoły będą zapraszani do podejmowania działań w tym obszarze.

Warto zaplanować konkretne działania ewaluacyjne już na etapie tworzenia rocznego planu realizacji WSDZ. W klasie VIII może to wyglądać tak:

TERMIN	PRZEDMIOT EWALUACJI	METODA
Początek roku szkolnego (ewaluacja początkowa)	Potrzeby doradcze Postawy wobec perspektywy podjęcia decyzji o wyborze szkoły i zawodu	Checklista Ankieta Dyskusja grupowa
Koniec I semestru (ewaluacja formatywna)	Potrzeby doradcze Wiedza o procesie rekrutacji Opinie nt. sposobu realizacji zajęć	Ankieta Checklista
Koniec cyklu zajęć (ewaluacja końcowa)	Opinie na temat doboru treści i sposobu realizacji zajęć	Ankieta Skale Dyskusja grupowa

Realizując tak zaplanowaną ewaluację, należy zwrócić uwagę na trzy sprawy.

- Dobór technik i narzędzi. To nie muszą być rozbudowane kwestionariusze ankiet. Można wykorzystać krótkie formy, także online. Dobrze sprawdzi się tu Mentimeter, Kahoot czy inne aplikacje służące do zbierania odpowiedzi. Nie potrzebujemy tutaj rozbudowanych raportów. Taka ewaluacja służy budowaniu procesu doradczego, a nie sprawozdawczości. Konkretnie propozycje narzędzi znajdziesz w Niezbędniku.
- Wyniki ewaluacji powinny zostać omówione z uczniami. Mamy wówczas szansę na komentarz, przedstawienie naszych intencji i celów, wyjaśnienie, dlaczego niektóre wskazane przez uczniów tematy nie pojawią się na zajęciach, a omówione będą te, których nie wskazali.
- Badania robione w ramach ewaluacji procesu doradczego nie służą statystykom i porównaniom. Ważne jest, aby omawiać je w kontekście danej klasy lub konkretnego ucznia.

1.6.2 Ewaluacja z perspektywy organizacyjnej

Ewaluacja sposobu realizacji doradztwa w szkole to jeden z kluczowych czynników zapewnienia odpowiedniej jakości. Można ją realizować na różne sposoby.

Pierwsza propozycja to **analiza funkcji założonych i rzeczywistych**. Ten rodzaj ewaluacji służy do rozpoznania relacji pomiędzy założeniami a rzeczywistością. Trzeba sprawdzić, które działania są realizowane efektywnie, a które zaniedbywane lub marginalizowane. Taka analiza pozwala urealnić założenia i weryfikować, czy i w jakim stopniu są one realizowane. Warto konfrontować szczytne cele i ambitne propozycje z tym, co rzeczywiście jest wykonywane. Co ważne, ten rodzaj ewaluacji powinien dotyczyć wszystkich etapów edukacyjnych.

Kolejna propozycja to **ewaluacja zasobów szkoły i jej sojuszników**. Tu należy sprawdzić, jakimi materiałami metodycznymi i diagnostycznymi dysponuje doradca i wychowawcy klas, jakie publikacje związane z procesem planowania ścieżek edukacyjno-zawodowych proponuje uczniom szkolna biblioteka. Warto rozpoznać możliwości współpracy z osobami wewnątrz szkoły (nauczyciele, pedagog, psycholog), jak i z instytucjami zewnętrznymi. Taka ewaluacja nie tylko pokaże, jak jest, ale pozwoli także na zaplanowanie realnej współpracy z instytucjami z lokalnej społeczności, które mogą wspierać proces doradztwa zawodowego w szkole. Mogą to być konkretne instytucje, ale także pracodawcy, pracownicy, przedstawiciele organizacji pozarządowych.

Ostatnia propozycja jest oparta na **Gatsby benchmarks** (*Gatsby benchmarks of Good Career Guidance*, 2014) i **ma charakter całościowy**. Są to kryteria zaprojektowane do analizy jakości szkolnego doradztwa zawodowego. Mogą być one pomocne w projektowaniu środowiska sprzyjającego podejmowaniu przemyślanych decyzji edukacyjnych i zawodowych, które będą się opierać na merytorycznych i rzetelnych przesłankach. Według tej koncepcji dobre poradnictwo karierowe obejmuje tematy takie jak:

1. Stabilny program kariery zawodowej.
2. Uczenie się na podstawie informacji o karierze i rynku pracy.
3. Wychodzenie naprzeciw potrzebom każdego ucznia.
4. Powiązanie nauczania podstawy programowej z karierą zawodową.

5. Spotkania z pracodawcami i pracownikami.
6. Doświadczenia związane z miejscami pracy.
7. Organizowanie spotkań dotyczących dalszych ścieżek edukacyjnych.
8. Poradnictwo indywidualne.

Te osiem punktów z jednej strony jest podstawą do projektowania form pracy doradczej, z drugiej stanowi interesujący katalog zmiennych do ewaluacji doradztwa zawodowego realizowanego w szkołach. Jeśli brakuje Ci pomysłów na kryteria oceny jakości ofert doradczych proponowanych w placówce, warto się tą propozycją zainspirować. Model ten akcentuje rolę środowiska szkolnego. Zwraca uwagę, że zajęcia z doradztwa są ważne, ale niewystarczające, a sposób myślenia o przyszłości edukacyjno-zawodowej jest kształtowany przez wszystkich nauczycieli i pracowników szkoły. Istotną rolę odgrywają rodzice i opiekunowie uczniów, przedstawiciele lokalnego rynku pracy, znaczące osoby ze społeczności lokalnej.

Gatsby benchmarks to metoda, która pomaga rozpoznać i ocenić relacje między wskazanymi zmiennymi. Na podstawie tych ośmiu punktów można zaproponować konkretne pytania, które ułatwią refleksję nad jakością doradztwa w szkole.

Stabilny program kariery zawodowej	<i>Czy w szkole jest opracowany program doradztwa zawodowego dla wszystkich etapów edukacyjnych? Czy wszyscy pracownicy zaangażowani w realizację programu są z nim zapoznani? Czy i jak często zmienia się program zajęć z doradztwa zawodowego? Jakie są tego powody?</i>
Uczenie się na podstawie informacji o karierze i rynku pracy	<i>Na podstawie jakich źródeł informacji uczniowie podejmują decyzje edukacyjno-zawodowe? Jakie materiały informacyjne wykorzystywane są na zajęciach z doradztwa? Jakie materiały informacyjne są dostępne w szkolnej bibliotece? Jakie informacje są dostępne na stronie internetowej szkoły?</i>
Wychodzenie na przeciw potrzebom każdego ucznia	<i>W jaki sposób rozpoznawane są potrzeby doradcze uczniów? Jaka jest oferta dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i doradczymi?</i>
Powiązanie nauczania podstawy programowej z karierą zawodową	<i>W jaki sposób treści z doradztwa zawodowego realizowane są w klasach I–III, IV–VI? Jakie treści z edukacji karierowej realizują nauczyciele przedmiotów oraz wychowawcy w ramach lekcji wychowawczych?</i>
Spotkania z pracodawcami i pracownikami	<i>Z przedstawicielami jakich zawodów organizowane są spotkania? Jaki jest format tych spotkań? Gdzie one się odbywają?</i>

Doświadczenia związane z miejscami pracy	<i>Do jakich miejsc organizowane są wycieczki zawodowawcze? Czy uczniom klas VII–VIII proponowany jest job shadowing?</i>
Organizowanie spotkań dotyczących dalszych ścieżek edukacyjnych	<i>W jaki sposób uczniowie są zapoznawani z ofertą szkół ponadpodstawowych? Jak i kiedy są organizowane spotkania dotyczące rekrutacji?</i>
Poradnictwo indywidualne	<i>Kto realizuje w szkole indywidualne doradztwo zawodowe? Jaka jest dostępność tej oferty?</i>

Źródło: opracowanie własne.

Warto pamiętać, że celem ewaluacji jest poprawa jakości proponowanej oferty. Po przeprowadzeniu diagnozy należy opracować wnioski i propozycje zmian. Ważne jest, aby były one realne, możliwe do wprowadzenia w szkolnej codzienności. Pomocna może być tutaj bardzo prosta, a efektywna analiza SWOT. Ustalenie mocnych i słabych stron przy jednoczesnym wskazaniu szans oraz zagrożeń pozwala wytypować najważniejsze do poprawy obszary, by działania podejmowane w zakresie doradztwa zawodowego były spójne, przemyślane i ukierunkowane na efektywne realizowanie celów.

2

O czym warto rozmawiać na zajęciach z doradztwa zawodowego w szkole podstawowej

Z tego rozdziału dowiesz się:

- jakie są cele współczesnej edukacji karierowej,
- czym są zasoby karierowe i jak można je rozwijać,
- jakiej wiedzy o zawodach potrzebuje uczeń,
- jakie treści z obszaru networkingu omawiać w szkole podstawowej,
- czy treści z autoprezentacji trzeba koniecznie omawiać na zajęciach z doradztwa zawodowego.

Współczesna edukacja karierowa wyraźnie różni się od tradycyjnie postrzeganego doradztwa zawodowego. Proste dopasowanie cech ucznia, jego zainteresowań i predyspozycji do zawodu jest już niewystarczające. Dynamika przemian rynku pracy, postęp technologiczny, ale także całonocowa perspektywa projektowania własnej ścieżki karierowej sprawiają, że nie tylko cele doradztwa uległy zmianom, ale także styl pracy doradcy. Współczesna edukacja karierowa ma charakter bardziej dynamiczny, holistyczny i długofalowy w porównaniu do tradycyjnego doradztwa zawodowego. Skupia się na przygotowaniu jednostki do aktywnego zarządzania swoją karierą w świecie pełnym zmian.

Celem tego rozdziału jest wskazanie na najważniejsze przemiany w postrzeganiu edukacji karierowej. Ta książka jest poradnikiem dla doradcy, a nie podręcznikiem z doradztwa zawodowego, dlatego poszczególne zagadnienia tylko zarysuję. Do pogłębienia wiedzy w danym obszarze zaproponuję źródła przydatne w samokształceniu.

Zacznijmy od zauważenia przemian. W tabeli zebrałam najważniejsze różnice między tradycyjnie realizowanym doradztwem zawodowym a współczesną edukacją karierową. Oczywiście są to uproszczenia, ale pozwalają dostrzec, w jakim kierunku zmieniają się cele doradztwa i sposoby jego realizowania. Kiedyś skupiano się na jednorazowym wyborze zawodu lub ścieżki kształcenia, który miał określać zawodową przyszłość jednostki. To tłumaczy, dlaczego tak ważne było optymalne dopasowanie i dlaczego tak popularne były testy. Współcześnie planowanie kariery to proces całonocowy, wymagający nie tylko dobrego planu, ale także kompetencji ułatwiających zarządzanie nim. O karierze myśli się nie tylko jako o efektywnym umiejscowieniu się na rynku pracy, ale także jako zadaniu biograficznym, jako wykorzystywaniu własnego potencjału do realizacji samodzielnie projektowanych celów i aspiracji.

KATEGORIA	TRADYCYJNE DORADZTWO ZAWODOWE	WSPÓŁCZESNA EDUKACJA KARIEROWA
Podejście do planowania kariery	Jednorazowy wybór zawodu lub ścieżki kształcenia na określonym etapie życia	Proces trwający całe życie (<i>lifelong career development</i>), obejmujący ciągłe dostosowywanie i rozwój
Zakres tematyczny	Koncentracja na dopasowaniu osoby do istniejących zawodów i wymagań rynku pracy	Budowanie kompetencji, takich jak adaptacja, przedsiębiorczość czy zarządzanie zmianą
Narzędzia	Proste testy predyspozycji i zainteresowań zawodowych	Nowoczesne technologie, np. platformy e-learningowe, gry symulacyjne, aplikacje do planowania kariery
Perspektywa jednostki	Dostosowanie jednostki do ustalonych struktur i zawodów	Wspieranie indywidualnego potencjału i autonomicznych decyzji
Reakcja na zmiany	Oparte na założeniu stabilności rynku pracy i przewidywalności zawodów	Przygotowanie do funkcjonowania w zmiennym, niepewnym środowisku pracy (<i>VUCA world, BANI world</i>)
Umiejętności kluczowe	Głównie techniczne, związane z danym zawodem	Umiejętności miękkie (np. komunikacja, kreatywność), przydatne niezależnie od zawodu
Rola doradcy/edukatora	Ekspert wskazujący możliwe opcje zawodowe, relacja informacyjna	Partner wspierający w odkrywaniu potencjału i budowaniu kompetencji zarządzania karierą
Perspektywa czasowa	Skupienie na krótkoterminowych decyzjach zawodowych	Podejście długoterminowe, obejmujące rozwój kariery na różnych etapach życia

2.1 Czym jest kariera?

Kariera jest jednym z tych pojęć, które wzbudzają wiele skojarzeń i emocji. W pracy doradczej warto rozpoznawać jej subiektywne znaczenia. U niektórych kariera wywołuje pozytywne asocjacje. Uruchamia myślenie o rozwoju, sukcesie, pracy, przebytej drodze – tej edukacyjnej i zawodowej. Dla innych kojarzy się ze stresem, wysiłkiem, poświęceniem innych ważnych wartości, porażką, utratą zdrowia. W pracy doradcy zawodowego ważne jest rozpoznanie, jakie znaczenia pojęciu „kariera” przypisują uczniowie i ich rodzice. Warto także, aby doradca zawodowy sam przeanalizował, do jakich sposobów myślenia o karierze jest mu bliżej.

Zacznijmy bardzo „szkolnie”, od definicji. Wielki Słownik Języka Polskiego wskazuje trzy sposoby rozumienia karier:

- *stopniowe osiągnięcie coraz wyższej pozycji w jakiejś dziedzinie lub coraz wyższych stanowisk w pracy zawodowej,*
- *działalność zawodowa,*
- *wzrost popularności rzeczy lub określonego zjawiska¹.*

Spojrzenie na te definicje już potwierdza, jak ważne jest rozpoznanie, co mamy na myśli, mówiąc o karierze. Refleksja nad tym pojęciem nie jest rozważaniem akademickim. Ma ona bardzo praktyczny, a nawet metodyczny wymiar. Wystarczy spojrzeć na dwie pierwsze propozycje Słownika Języka Polskiego. **Kariera może wiązać się z awansowaniem, ale nie musi.** Warto podkreślać, że współczesne kariery są bardzo zróżnicowane i nie muszą zawsze oznaczać awansowania. Doradca zawodowy powinien zwrócić uczniom uwagę przynajmniej na dwa rodzaje karier:

- wertykalne, w których jest możliwy awans pionowy,
- horyzontalne, w których możliwości awansu pionowego nie ma.

Proponuję do namysłu nad charakterem współczesnych karier wykorzystać metafory. Bardzo inspirująca może tu być książka Normana E. Amundsen *Metaphor: making your career, your life, your way*². Autor proponuje 40 metafor kariery. Polecam ją wszystkim doradcom, którzy szukają pomysłów nie tylko do indywidualnej pracy doradczej, ale także do ciekawych i nieszablonowych rozwiązań metodycznych na warsztaty lub lekcje.

Metafory, które pomogą w refleksji nad karierą zaproponowałam także w dołączonej do tego Poradnika broszurze dla rodziców. Wskazałam tam dwie grupy. Pierwsza to przerośnięte, które utrudniają spokojny namysł nad projektem własnej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Są to:

- kariera jako wspinanie się po kolejnych szczeblach awansu,
- kariera jako wyścig,
- kariera jako strzał w dziesiątkę.

Są to bardzo popularne sposoby myślenia o karierze zawodowej. Są one także często promowane w systemie edukacji. Rankingi, porównywanie średnich ocen, nagradzanie tylko tych uczniów, którzy osiągną najwyższe wyniki, umacniają myślenie w kategoriach rywalizacji.

¹ Kariera [w:] *Wielki Słownik Języka Polskiego*.

² N.E. Amundsen, *Metaphor making: your career, your life, your way*, Ergon Communications, 2010.

Metafory, które sprzyjają dobremu przygotowaniu do efektywnego realizowania kariery zawodowej, to:

- kariera jako kalejdoskop,
- kariera jako droga,
- kariera jako projekt.

Metafora kalejdoskopu trafnie obrazuje dynamikę zmian zachodzących na współczesnym rynku pracy. Tak jak niewielki ruch w kalejdoskopie zmienia obserwowany obraz, tak również zmiany w branżach mogą być gwałtowne i skokowe. Analizując tę metaforę, można zastanowić się, które aspekty kariery zawodowej pozostają pod kontrolą jednostki, a które zależą od czynników zewnętrznych.

Metafora drogi pozwala na postrzeganie kariery zawodowej jako procesu trwającego przez całe życie. Wykorzystanie tej metafory umożliwia analizę dotychczasowych osiągnięć oraz identyfikację planów, aspiracji i marzeń zawodowych. Kariere, jak drogę, można rozważać pod kątem jej celu, przygotowań do realizacji, dostępnych zasobów, mapy działań czy towarzyszy tej drogi. Ta perspektywa pomaga również w konstruktywnym podejściu do kryzysów i trudności, które mogą pojawić się w trakcie rozwoju zawodowego. Obrazy takie jak „złapanie gumy”, „brak przejazdu” czy „konieczność poszukiwania objazdu” mogą stanowić metaforyczne odniesienia do momentów wymagających zatrzymania się, analizy sytuacji i podjęcia nowych decyzji.

Myślenie o karierze jako projekcie akcentuje konieczność jej planowania i świadomego zarządzania jej przebiegiem. W tym kontekście pojawiają się pytania o zasoby, kompetencje, zdolność podejmowania decyzji, gotowość na ryzyko oraz współpracę z innymi osobami. Projekt zakłada jasno określony cel, jednocześnie uwzględniając możliwość elastycznego dostosowywania się do zmieniających się warunków zewnętrznych. Taka perspektywa uwarunkowuje potrzebę strategicznego podejścia do kariery, które obejmuje zarówno wyznaczanie kierunku działań, jak i reagowanie na dynamiczne okoliczności środowiska zawodowego.

Doradca zawodowy powinien mieć świadomość, że podczas zajęć modeluje uczniom myślenie o karierze i sukcesie – zarówno tym edukacyjnym, jak i zawodowym. Nadaje znaczenie oraz wartość wyborom i decyzjom. Trzeba być tu uważnym, także pod względem etycznym. Uważność powinna dotyczyć celu działań – doradca powinien dynamizować refleksję nad współczesnymi karierami i ich uwarunkowaniami, a nie narzucać własne poglądy i interpretacje.

2.2 Czym są zasoby karierowe i jak można je rozwijać?

Uczeń, podejmując decyzje edukacyjne i zawodowe, powinien mieć ogłód własnych zasobów karierowych. To pojęcie jest dość nieprecyzyjne, ale bardzo użyteczne w projektowaniu oferty metodycznej. Zamiast koncentrować się na poszczególnych elementach, takich jak zdrowie, uzdolnienia, finanse, cechy osobowościowe, warto modelować uczniom myślenie całościowe, uwzględniające

wszystkie zasoby, które może on wykorzystać, planując własną ścieżkę kariery. Najogólniej **zasoby karierowe** (ang. *career resources*) to wszelkie wewnętrzne i zewnętrzne czynniki, które wspierają jednostkę w planowaniu kariery, rozwijaniu jej oraz zarządzaniu nią³. Można je podzielić na kilka kategorii.

2.2.1 Zasoby osobiste

Te zasoby wynikają z indywidualnych cech, umiejętności i kompetencji jednostki.

- **Kompetencje miękkie**: np. komunikacja, umiejętność współpracy, zarządzanie czasem
- **Kompetencje twarde**: np. specjalistyczna wiedza, certyfikaty, umiejętności techniczne
- **Umiejętności adaptacyjne**: zdolność do radzenia sobie z niepewnością, elastyczność, otwartość na zmiany
- **Motywacja i determinacja**: wewnętrzna potrzeba realizacji celów zawodowych
- **Samopoznanie**: świadomość swoich mocnych i słabych stron, zainteresowań, wartości oraz aspiracji

2.2.2 Zasoby społeczne

Zasoby te wynikają z relacji i sieci wsparcia, które jednostka buduje.

- **Kontakty zawodowe**: np. znajomość przedstawicieli zawodów lub branż, możliwość realizacji praktyk
- **Znajomości**
- **Wsparcie społeczne**: pomoc rodziny, przyjaciół, nauczycieli

2.2.3 Zasoby materialne

Zasoby materialne są związane z dostępnymi środkami, które mogą wspierać rozwój kariery.

- **Finanse**: środki potrzebne na edukację, szkolenia lub inne inwestycje w rozwój zawodowy
- **Technologia**: dostęp do narzędzi, oprogramowania czy urządzeń wspierających rozwój kompetencji zawodowych
- **Infrastruktura**: przestrzeń do pracy, dostęp do internetu, biblioteki czy zasoby edukacyjne

2.2.4 Zasoby informacyjne

Związane z dostępem do wiedzy i danych potrzebnych do budowania kariery.

- **Informacje o rynku pracy**: trendy, zapotrzebowanie na określone zawody, wynagrodzenia
- **Materiały edukacyjne**: kursy, książki, szkolenia online, certyfikaty
- **Wiedza o ścieżkach kariery**: informacje o wymaganiach na poszczególnych etapach kariery i możliwościach rozwoju

³ *Career Work in Action: Discussions and Activities for Professionals*, CERIC [on-line:] <https://ceric.ca/publications/guiding-principles-of-career-development/>

2.2.5 Zasoby psychologiczne

Te zasoby są związane z postawą i stanem emocjonalnym jednostki.

- **Poczucie własnej skuteczności:** wiara w możliwość osiągnięcia celów zawodowych
- **Rezyliencja:** zdolność do radzenia sobie z trudnościami i wytrwałość w dążeniu do celów
- **Optymizm:** pozytywne nastawienie wobec przyszłości zawodowej

2.2.6 Zasoby środowiskowe

Zasoby te są zależne od otoczenia i warunków zewnętrznych.

- **Polityki i regulacje:** systemy wsparcia, programy pomocowe czy regulacje wspierające rozwój zawodowy
- **Dostępność instytucji wspierających:** np. doradztwo zawodowe, urzędy pracy, organizacje szkoleniowe, fundacje i stowarzyszenia

Taka prezentacja zasobów podczas lekcji z doradztwa zawodowego jest korzystna przynajmniej z trzech powodów. Pierwszy to poszerzenie zasobów słownictwa, którymi uczeń może opisywać swoje zasoby. Drugi powód to dostarczenie uczniowi matrycy do analizy, co jest jego zasobem, a co deficytem. Takie rozpoznanie stanowi dobre wyjście do pracy nad realnymi do osiągnięcia planami rozwojowymi. Trzeci powód to walor metodyczny. Podczas warsztatów z doradztwa często proponuję uczniom ćwiczenie z wykorzystaniem tego zestawienia: uczniowie otrzymują kartkę z narysowanymi 6 zbiorami, które są podpisane poszczególnymi kategoriami zasobów. Otrzymują także „rozsypankę” z przykładami tych zasobów. Ich zadaniem jest przyporządkowanie elementów do właściwych zbiorów.

Rozmawiając z uczniami o planowaniu karier, warto odpowiedzieć im także modele myślenia o zasobach. Na potrzeby tego poradnika chcę odpowiedzieć dwie kategorie, które mogą być pomocne w pokazywaniu, co jest ważne i w co warto inwestować. Jest to o tyle istotne, że wielu uczniów może przywiązywać zbyt dużą wagę do ocen szkolnych i edukacji formalnej. Lekcje z doradztwa zawodowego są czasem, kiedy warto podpowiadać uczniom, że na rynku pracy, to nie oceny na świadectwie będą decydować o tym, jakie będą mieć szanse na zrealizowanie własnych karierych aspiracji.

2.2.7 Zatrudnialność

Opisując potencjał zawodowy, warto odnieść się do kategorii zatrudnialności (ang. *employability*). Jest to zdolność do bycia zatrudnionym. Termin ten oznacza także posiadanie cech i kompetencji atrakcyjnych z perspektywy potencjalnych pracodawców. Dla doradcy zawodowego ważne jest, aby oceniać poziom zatrudnialności danej osoby w kontekście zawodu i branży, w której poszukuje ona pracy. Zatrudnialność pomaga wyjaśnić, dlaczego niektóre osoby znajdują pracę zdecydowanie szybciej niż inne, mimo że mają takie same kwalifikacje i wykształcenie.

Zdolność do zatrudnienia obejmuje wszystkie możliwości jednostki do osiągnięcia sukcesu w różnych zawodach w danej sytuacji na rynku pracy. Szersza definicja obejmuje wszystkie cechy jednostki, które determinują jej obecną i przyszłą pozycję na rynku pracy, w tym zwłaszcza zdolność i chęć osiągnięcia sukcesu w różnych zawodach oraz zdolność do nauki. Do tych definicji można jeszcze dodać czynniki kontekstowe i warunki realizacji (czynniki ułatwiające lub utrudniające). Wówczas zatrudnialność obejmuje wszystkie indywidualne i kontekstowe czynniki, które determinują obecną i przyszłą pozycję pracownika na rynku pracy – przy czym nacisk jest kładziony na zdolności pracowników oraz ich chęć do bycia proaktywnymi, które dają im silną pozycję na rynku pracy⁴.

W diagnozie zatrudnialności analizuje się tak zwane kompetencje zatrudnieniowe. Można je podzielić na 3 grupy: poznawcze, metodyczne i społeczne.

KOMPETENCJE POZNAWCZE	KOMPETENCJE METODYCZNE	KOMPETENCJE SPOŁECZNE
• myślenie analityczne • myślenie kreatywne • znajomość języków obcych	• umiejętność uczenia się • podejmowanie decyzji • zarządzanie sobą • orientacja na wyniki • rozwiązywanie problemów • kompetencje cyfrowe	• komunikacja interpersonalna • kompetencje do pracy w zespołach zróżnicowanych kulturowo • zarządzanie konfliktami • umiejętność pracy zespołowej • radzenie sobie ze stresem oraz zmianami

Przyglądając się tym kompetencjom, nietrudno znaleźć odpowiedź, dlaczego osoby z takim samym wykształceniem mogą doświadczać różnego poziomu zainteresowania pracodawców. Zatrudnialność to zdecydowanie więcej niż tylko suma dyplomów, certyfikatów, świadectw i zaświadczeń.

Dla zainteresowanych:

- S. Wiśniewska, *Zatrudnialność – pojęcie, wymiary, determinanty*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” 35(1) [on-line:] <https://econjournals.sgh.waw.pl/EEiM/article/view/1719>

⁴ M.A. Paszkowicz, *Zdolność do zatrudnienia – stulecie idei: koncepcje – definicje – wyznaczniki*, „Problemy Profesjologii” 2008, nr 2, s. 71–78.

2.2.8 Kapitał profesjonalny

Jest to bardzo ciekawy sposób myślenia o zasobach karierowych. Andy Hargreaves i Michael Fullan⁵ twierdzą, że kapitał profesjonalny jest **funkcją kapitału ludzkiego, kapitału społecznego oraz kapitału decyzyjnego**. Kapitał ludzki odnosi się do wiedzy i umiejętności, które pozwalają uczestniczyć, współtworzyć, uczyć się. Są to kompetencje, które pozwalają optymalnie wykorzystywać szanse, które są aktualne tu i teraz.

Kapitał ludzki to nasza wiedza, umiejętności, refleksyjność i inne cechy, które ułatwiają efektywne wykorzystywanie możliwości. Kapitał społeczny to w opinii autorów przede wszystkim zasoby społeczne. Są one konieczne w procesie realizacji kariery zawodowej. Odnoszą się do tego, jak ilość i jakość interakcji i relacji społecznych wśród ludzi wpływa na ich dostęp do wiedzy i informacji. Kapitał decyzyjny definiowany jako zdolność do podejmowania samodzielnych osądów jest związany z takimi kategoriami jak wewnątrzsterowność, proaktywność, refleksyjność, niezależność myślenia. Odnosi się zarówno do myślenia, jak i działania. Pozwala uniezależnić się od myślenia grupowego, sposobu interpretowania świata narzucanego przez media, grupy społeczne, ale także inne instytucje edukacyjne czy rynek pracy. Umożliwia podejmowanie decyzji ukierunkowanych na realizację indywidualnych celów i wartości. Pozwala na uniezależnienie się od rankingów szkół. Dane te są nadal brane pod uwagę, ale jako jedno z wielu przesłanek mających wpływ na projektowanie indywidualnej ścieżki kariery. Ten rodzaj kapitału ma szczególne znaczenie dla decyzyjności.

Ten model pokazuje, że nie wystarczy inwestować w rozwój osobisty i relacje społeczne. Ważne jest także kształtowanie proaktywnej postawy wobec własnych planów. Doradca zawodowy może wskazywać uczniom sytuacje, kiedy osoby mniej utalentowane dzięki własnej pracy i konsekwencji osiągały lepsze wyniki niż Ci, którzy dzięki swoim talentom, możliwościom i wsparciu najbliższych byli w założeniach „skazani na sukces”.

2.3 Proces podejmowania decyzji

Jest wiele czynników, które wpływają na kształt i dynamikę indywidualnych ścieżek zawodowych. Niektóre z nich mają charakter losowy. Inne warunkowane są sytuacją na rynku pracy. Jeszcze inne wynikają z cech środowiska, w którym żyjemy. Nie na wszystko mamy wpływ, jednak – jak zauważają A.S. Levin i John D. Krumboltz – szczęście to nie przypadek⁶. Według ich koncepcji uczenia się (ze) szczęśliwych zbiegów okoliczności, szczęście sprzyja tym, którzy są przygotowani, aby je przyjąć. W odniesieniu do karier zawodowych warto zastanawiać się, na co uczeń ma realny wpływ, co może kształtować, inicjować i rozwijać, a co rzeczywiście ma charakter losowy, nieprzewidywalny i niezależny od niego.

⁵ A. Hargreaves, M. Fullan, *Professional Capital. Transforming Teaching in Every School*, Teacher College Press, Ontario Principals' Council, New York 2012.

⁶ A.S. Levin, J.D. Krumboltz, *Szczęście to nie przypadek*, Wydawnictwo Funky Books, 2014.

Z pewnością warto formułować cele zawodowe i w ich kontekście dobierać możliwie najbardziej efektywne sposoby ich osiągnięcia. Podczas realizowania planów oraz aspiracji warto także zastanowić się nad alternatywnymi sposobami osiągnięcia celów. Takie myślenie wynika głównie z faktu, że rynek pracy nie jest rzeczywistością statyczną. Uczni na zajęciach z doradztwa zawodowego powinien nauczyć się planować. Konkretnie rozwiązania metodyczne rozwijające te umiejętności zostaną omówione w rozdziale 4. W tym miejscu chcę zaproponować refleksję nad tym, jakie kompetencje są potrzebne uczniowi, aby potrafił zarządzać własną karierą. Pomocny podział kompetencji zarządzania karierą zaproponowali autorzy projektu LE.A.DE.R. Mamy tu 5 obszarów kompetencyjnych. Do każdego z nich wskazano punkty odniesienia, które mogą ułatwić dokonanie rzetelnej samooceny⁷.

Osobista efektywność

- » *Wiem, kim jestem i w czym jestem dobry.*
- » *Potrafię określić swoje mocne strony i radzić sobie z własnymi słabościami.*
- » *Podejmuję efektywne decyzje dotyczące życia, nauki i pracy.*
- » *Nie zniechęcam się w sytuacjach niepowodzeń i mam pozytywne nastawienie na przyszłość.*
- » *Korzystam z technologii, aby rozwijać swoją karierę.*
- » *Potrafię wyznaczyć sobie cele zawodowe.*
- » *Generuję pomysły, które pomagają mi osiągnąć moje cele.*
- » *Analizuję swoje umiejętności w kontekście tego, czego szukają pracodawcy.*

Zarządzanie relacjami

- » *Potrafię znaleźć i wykorzystać informacje oraz wsparcie innych osób.*
- » *Potrafię efektywnie współpracować z innymi.*
- » *Buduję profesjonalne relacje i sieci, aby wspierać moją (przyszłą) karierę.*
- » *Utrzymuję moje (zawodowe) relacje i sieci.*
- » *Potrafię korzystać z sieci społecznościowych.*
- » *Rozumiem potrzebę korzystania z mediów społecznościowych w kontekście mojej (przyszłej) kariery.*

Poszukiwanie pracy i dostęp do nauki

- » *Uczę się przez całe życie.*
- » *Potrafię znaleźć odpowiednie dla mnie możliwości pracy lub nauki.*
- » *Poszukuję nowych możliwości, aby wspierać budowanie własnej kariery zawodowej.*
- » *Potrafię rozwijać umiejętności, które pomogą mi uzyskać to, czego chcę.*
- » *Oceniam wady i zalety formalnych i nieformalnych źródeł informacji.*
- » *Potrafię sobie poradzić ze zmianami w świecie pracy.*

Zarządzanie życiem i karierą

- » *Potrafię podejmować decyzje i wyznaczać sobie cele zawodowe w odpowiednich ramach czasowych.*
- » *Zarządzam swoimi celami, czasem i finansami w sposób, który wspiera moje plany karierowe.*
- » *Jestem innowacyjny i kreatywny w myśleniu o mojej pracy, nauce i życiu.*

⁷ Improving career management skills. Models, practices and guidance resources. Handbook for practitioners. LE.A.DE.R. [on-line:] https://www.leaderproject.eu/wp-content/uploads/2024/08/Handbook_LEADER_EN2017.pdf, s.22.

- » *Utrzymuję równowagę w moim życiu, nauce i pracy.*
- » *Potrafię sprostać wyzwaniom i zmianom, które zachodzą w życiu.*

Rozumienie świata

- » *Rozumiem, jak zmiany w społeczeństwie odnoszą się do mojej nauki i pracy.*
- » *Rozumiem, jak nauka i praca zmieniają się w czasie.*
- » *Mogę wywrzeć pozytywny wpływ na społeczeństwo.*
- » *W pełni wykorzystuję możliwości, z którymi się spotykam.*
- » *Jestem otwarty na możliwości, także w innych krajach.*

Zaproponowany zestaw kompetencji zarządzania karierą jest bardzo szeroki. Jego zaletą jest to, że ujmuje zarządzanie karierą jako proces całościowy. W szkole podstawowej jest odpowiedni moment, aby pomóc uczniowi ukształtować właśnie taką postawę – patrzenia na karierę w perspektywie długofalowej, a nie tylko najbliższych zadań związanych z wyborem szkoły i zawodu.

2.3.1 Proaktywność

Drugie wyzwanie, które stoi przed doradcą w szkole podstawowej, to kształtowanie proaktywnych postaw ucznia wobec jego własnych celów kariery. Ważne jest, aby uczeń sam projektował swoje cele, przejawiał inicjatywę i podejmował konkretne działania. Proaktywność można opisywać poprzez cechy człowieka, u którego ją dostrzegamy. Warto tu odwołać się do koncepcji osobowości proaktywnej Thomasa Batemana i Michaela Cranta⁸. Według założeń tej koncepcji ludzie proaktywni szukają możliwości, wykazują inicjatywę, podejmują działania aż do momentu, w którym dojdzie do pożądanej i oczekiwanej przez nich zmiany. Osoby proaktywne opisuje się najczęściej poprzez zestaw takich cech jak:

- dążenie do zmiany,
- dostrzeganie możliwości,
- kreowanie sytuacji,
- inicjatywność,
- podejmowanie działania.

Powyższy zestaw cech może być przydatny do autodiagnozy w zakresie proaktywności. Wiadomo jednak, że cech tych **nie można traktować zerojedyńkowo**: albo mam, albo nie mam. Jest to raczej kontinuum. W refleksji na temat proaktywności na rynku pracy szczególnie inspirujący metodycznie jest model zaproponowany przez Augustyna Bańkę⁹. Autor wyróżnił w nim cztery rodzaje proaktywności:

- **proaktywność ogólną**, czyli inicjatywę skierowaną na budowanie siebie z ukierunkowaniem na cel, jakim jest „pozytywny karieryzm”,
- **proaktywność poznawczą**, czyli inicjatywę skierowaną na poszukiwania informacji o środowiskach, od których zależy nasz rozwój,

⁸ T.S. Bateman, J.M. Crant, *The proactive component of organizational behavior*, „*Journal of Organizational Behavior*” 1993, 14, s. 103–118.

⁹ A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań–Warszawa 2016.

- **proaktywność w budowaniu sieci wsparcia,**
- **proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego,** która obejmuje inicjatywy w zakresie zdolności budowania kapitału społecznego, wzmacniania zdolności radzenia sobie ze stresem i wykorzystania sieci wsparcia do rozwiązywania problemów.

Ten model proaktywności jest niezwykle inspirujący doradczo, i to w dwóch aspektach. Pierwszy ma charakter diagnostyczny. Jeśli pracujemy z uczniem, który doświadcza niepowodzeń karierowych lub edukacyjnych, możemy przeanalizować jego zasoby w tych czterech obszarach. Rozpoznanie deficytów w tych sferach dokładniej określi potrzeby wsparcia doradczego. Drugi aspekt ma charakter metodyczny. Te cztery obszary można potraktować jako punkty w programie wspierania proaktywności. Taką ofertę można zaprojektować dla wszystkich uczniów i potraktować jako pierwszorzędną profilaktykę niepowodzeń na rynku pracy. Można ją zaadresować także do tych, którzy jakichś trudności już doświadczają. Poza pierwszym obszarem – proaktywnością ogólną – który można potraktować także jako dyspozycję osobowościową, trzy pozostałe łatwo jest przeformułować na cele doradcze. Pierwszy będzie dotyczył umiejętności wyszukiwania informacji i krytycznej analizy ich źródeł. Drugi, związany z proaktywnością w budowaniu sieci wsparcia, obejmie rozwijanie kompetencji w zakresie formułowania swoich potrzeb i proszenia o pomoc. Trzeci cel, dotyczący kompetencji w zakresie budowania komfortu psychicznego, skupi się na szukaniu zasobów w sobie lub w najbliższym otoczeniu.

W procesie rozwijania proaktywności ucznia ważne jest także zrozumienie przyczyn bierności. Zanim doradca zaprojektuje działania wspierające aktywność, powinien rozpoznać przyczyny niskiej aktywności ucznia lub jego oporu przed podejmowaniem działań lub decyzji. W literaturze wskazuje się wiele potencjalnych źródeł takiej sytuacji. Na potrzeby tego poradnika wskażę kilka wybranych, z którymi doradca może się spotkać w pracy z uczniami szkoły podstawowej.

- **Bierność z przesytu.** Pojawia się, kiedy uczeń ma zbyt wiele opcji i ofert. Wielość możliwości go przytłacza lub utrudnia wybór. Nie jest łatwo oszacować, która propozycja jest rzeczywiście atrakcyjna i przydatna, gdyż trzeba wziąć pod uwagę zbyt wiele wersji. Taka sytuacja może spotkać uczniów z wszechstronnymi zainteresowaniami i wysokimi ocenami. Świadomość, że dostaną się do każdej szkoły, może im utrudniać wybór tych konkretnych, do których będą się rekrutować.
- **Bierność ludzi zewnątrzsterownych.** Człowiek zewnątrzsterowny jest zależny od otoczenia – od ludzi, instytucji, organizacji. Podejmuje działania, gdy ktoś go do nich zmotywuje. I nie ma tu znaczenia, czy jest to kij czy marchewka. Istotne jest to, że jest to czynnik zewnętrzny. Uczeń zewnątrzsterowny nie podejmuje aktywności z własnej inicjatywy. Ktoś musi go zachęcić, wskazać korzyści lub niekorzystne konsekwencje w przypadku niepodjęcia działania.
- **Bierność jako rezultat treningu społecznego.** Zachowania bierne mogą być efektem treningu społecznego. Trening ten przechodzimy w ramach socjalizacji lub wychowania. Czasem przekazy są tu bardzo bezpośrednie: *to nie dla ciebie, nie wychylaj się, gdzie się pchasz, lepiej siedź cicho...* Czasem trening dotyczy konkretnych miejsc lub sytuacji, np. wyboru szkoły

lub zawodu. Uczeń, mimo że ma potencjał, nie wybiera liceum, ponieważ przez lata słyszał, że się nie nadaje, że jest słabszy od innych.

- **Bierność jako konsekwencja wyuczonej bezradności.** Jest to znany mechanizm opisany przez Martina Seligmana. Jeśli komuś dotychczasowe działania nie przynosiły korzystnych efektów lub – co gorsza – utrudniały sytuację, nie będzie miał powodu, aby je kontynuować lub poszukiwać nowych rozwiązań. U podstaw takiej postawy może być też przekonanie o braku wpływu czy kontroli nad sytuacją. Ważną rolę w kształtowaniu się tego typu bierności odgrywają wcześniejsze doświadczenia. Odnosząc to do szkolnego doradztwa zawodowego, taka sytuacja może się ujawnić wówczas, gdy każda rozmowa z rodzicami na temat wyboru innej szkoły niż ta, o której myślą rodzice, kończy się kłótnią. W pewnym momencie uczeń może stwierdzić, że w ogóle nie opłaca mu się rozmawiać na ten temat¹⁰.

2.3.2 Gotowość do kariery

W tym miejscu warto przywołać pojęcie gotowości do kariery (*career readiness*). Można przyjąć, iż jest to zestaw umiejętności, cech i wiedzy, które są konieczne w procesie podejmowania aktywności zawodowej. Obejmują one także etap planowania i podejmowania decyzji. Jest to zestaw kompetencji, które sprawiają, że plany i aspiracje mają większe szanse się urzeczywistnić. Można się ich nauczyć, stale je wzmacniać i rozwijać. Ich zestawy mogą być pomocne także w procesie samooceny. Dają one punkt odniesienia do analizy rzeczywistych zasobów karierowych. Przykładem może tu być propozycja zestawu kompetencji opracowana przez National Association of Colleges and Employers. Autorzy opracowania wskazali na znaczenie ośmiu kompetencji związanych z gotowością do kariery:

- rozwój osobisty,
- komunikacja,
- krytyczne myślenie,
- równość i integracja,
- przywództwo,
- profesjonalizm,
- praca zespołowa,
- wykorzystywanie technologii¹¹.

Są to kompetencje uniwersalne, transwersalne. Ich znaczenie nie jest zależne od wykształcenia i zawodu, chociaż można przyjąć, że w różnych branżach ich przydatność będzie zróżnicowana. Są one też bardzo ogólne, a to oznacza, że można je uszczegóławiać i operacjonalizować. Powyższa propozycja zawiera osiem elementów, ale w różnych opracowaniach można znaleźć również inne. Wśród kompetencji związanych z gotowością karierową niektórzy wymieniają dodatkowo m.in. rezyliencję, zaangażowanie, samoświadomość, inicjatywność, dobrą organizację działań, kompetencje interpersonalne.

¹⁰ W. Poznaniak, *O niektórych przyczynach i mechanizmach bierności społecznej* [w:] H. Sęk, S. Kowalik (red.), *Psychologiczny kontekst problemów społecznych*, Poznań 1999.

¹¹ *What is career readiness?*, National Association of Colleges and Employers [on-line:] <https://www.nacweb.org/career-readiness/competencies/career-readiness-defined/>

Pojęcie gotowości do kariery integruje różne wątki związane z zasobami karierowymi, proaktywnością, profilaktyką bierności i kompetencjami związanymi z podejmowaniem decyzji. Być może warto je wkomponować w zestaw celów, którym ma służyć doradztwo zawodowe w szkole podstawowej.

2.4 Wiedza o zawodach i o rynku pracy

Najczęściej jest tak, że uczeń zastanawia się, czy dany zawód do niego pasuje. Rozpoznaje swoje zainteresowania, predyspozycje, uzdolnienia, mocne strony i do nich dobiera zawód. Takie postępowanie wydaje się racjonalne i sensowne. Ale... Jest tu ukryta pewna nieoczywista pułapka. O zawodzie myślimy jako o czymś stabilnym i niezmiennym. Pomaga w tym także definicja zawodu, która określa go jako zbiór czynności i zadań. Jednak takie ujmowanie zawodu z jednej strony jest wąskie, a z drugiej sugeruje pewną stałość. Rzeczywistość jest jednak zdecydowanie bardziej dynamiczna i niestabilna. Zakresy czy sposoby wykonywania zawodów zmieniają się. W niektórych branżach zmiany mają charakter ewolucyjny, w innych nawet rewolucyjny.

Rozwijając wiedzę zawodoznawczą ucznia, warto upewnić się, że ma on aktualną wiedzę na temat zawodu, o którym myśli. Pomocna może tu być krótka checklista spraw, które warto poddać do przemyślenia uczniowi. Refleksja nad punktami, które ta lista zawiera może zminimalizować ryzyko wyborów nietrafionych, bo opartych na dyskusyjnych przesłankach. Analizując wiedzę ucznia na temat zawodu, warto przedyskutować poniższe kwestie.

- **Konieczne kwalifikacje i wymagania formalne.** Ma to szczególne znaczenie przy zawodach regulowanych. Czasem konieczne jest także zaświadczenie o niekaralności.
- **Ścieżki kształcenia w zawodzie.** Warto rozpoznać te dostępne uczniowi zaraz po szkole podstawowej, jak i te dla dorosłych. Wiele osób nie wie, że aby zdobyć zawód, nie muszą iść do szkoły. Warto rozpoznać, co można zrobić w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych, walidacji efektów uczenia się, nauki zawodu prowadzonej przez izby rzemieślnicze. Nie wszyscy też wiedzą, że nie zawsze zostanie technikiem, wymaga ukończenia technikum. Zagadnienie ścieżek kształcenia i dojścia do konkretnego zawodu to ważny obszar wsparcia doradczego, tym bardziej, że zmiany są tu dość dynamiczne, a opcji jest coraz więcej.
- **Odpowiedzialność związana z wykonywaniem danego zawodu.** Nie tylko prawna i finansowa, ale też społeczna i etyczna. O tym też warto porozmawiać. Tym bardziej, że niektóre zawody obciążone są szczególnymi ryzykami.
- **Typowe zadania zawodowe – zarówno wykonywane indywidualnie, jak i zespołowo.** Sposób wykonywania zawodów ulega zmianom technologicznym, organizacyjnym. W tym punkcie warto sprawdzić, jakie są zadania przypisane do zawodu, na jakim sprzęcie się pracuje, jakie dominują formy organizacyjne.
- **Korzyści wynikające z wykonywania zawodu.** Warto rozpoznać, nazwać lub poszerzyć opcje potencjalnych korzyści.

- **Zagrożenia związane z zawodem.** Podejmując decyzję o wyborze zawodu, naturalnie koncentrujemy się na zyskach i korzyściach. Rolą doradcy zawodowego jest pomóc w dostrzeżeniu także minusów, ograniczeń, ryzyk. Należy upewnić się, czy uczeń ma ich świadomość i czy czasem nie minimalizuje ich znaczenia. Rzetelne rozpoznanie zagrożeń urealnia przesłanki będące podstawą decyzji.
 - **Typowe formy zatrudnienia w zawodzie.** Są zawody, w których oczywistą formą zatrudnienia są umowy o pracę. Są też jednak takie, w których dominuje samozatrudnienie lub umowy cywilno-prawne. Wybierając zawód, trzeba mieć świadomość konsekwencji wynikających z dominujących form zatrudnienia. Każda ma swoje plusy i minusy.
 - **Możliwości zatrudnienia i zarobki na lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim rynku pracy.** Warto pokazać, jakie jest zapotrzebowanie na specjalistów w danej dziedzinie, czy czasem na danym terenie nie jest to zawód mocno nadwyżkowy.
 - **Stabilność zatrudnienia w danym zawodzie.** Jest to ważne szczególnie w sytuacji, kiedy uczenie się zawodu wiąże się z nakładami finansowymi i czasu. Warto rozpoznać, czy jest to inwestycja, którą warto podjąć, i czy nie ma zbyt wielu ryzyk związanych z labilnością lub sezonowością zatrudnienia.
 - **Ścieżki rozwoju i awansu zawodowego.** Są zawody, gdzie awans jest dynamiczny, i takie, w których rozwój niekoniecznie wiąże się z kolejnymi szczeblami.
 - **Zawody komplementarne i kwalifikacje wspólne dla grup zawodów.** Na to też warto popatrzeć. Daje to szansę na pomyślenie, w jakich innych zawodach można pracować przy niewielkim wysiłku zdobycia dodatkowych, częściowych uprawnień. Takie myślenie poszerza perspektywę potencjalnych miejsc pracy.
 - **Relacja do innych sfer życia i do innych odgrywanych w życiu ról.** Trzeba się upewnić, czy uczeń ma świadomość, jak praca w nowym zawodzie wpłynie na inne aspekty życia nie tylko tej osoby, ale także jej najbliższych.
- Ten katalog obszarów analizy zawodu nie jest zamknięty. Jest to propozycja podstawowa, którą warto rozszerzać o wątki charakterystyczne dla danej branży lub zawodu. Im więcej uczeń wie o zawodzie, który chce wykonywać, tym jego decyzje mają większe szanse być celne.

Poza wiedzą o zawodach uczeń w szkole podstawowej powinien otrzymać informacje o rynku pracy. Nie musi to być szczegółowa wiedza ekspercka na temat dynamiki struktury rynku pracy. Ważne jest jednak, aby miał wiedzę o:

- zawodach nadwyżkowych i deficytowych w perspektywie lokalnej, regionalnej i krajowej,
- potencjalnych miejscach pracy,
- kompetencjach oczekiwanych przez pracodawców.

2.5 Jak projektować ścieżki edukacyjne

Kolejne zagadnienie, o którym warto rozmawiać na zajęciach z doradztwa zawodowego w szkole podstawowej, to możliwości projektowania ścieżek edukacyjnych. W tym celu doradca powinien zapoznać uczniów z „mapą możliwości”. Oznacza to, że na zajęciach należy omówić całe spektrum opcji edukacyjnych w obszarze edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej. O ile systemem edukacji formalnej uczniowie są zainteresowani z powodu perspektywy wyboru szkoły ponadpodstawowej, to warto także w sposób interesujący zaprezentować im rozwiązania z obszaru edukacji nieformalnej oraz pozaformalnej.

- **Edukacja formalna** to zorganizowany proces kształcenia, realizowany zgodnie z określonymi programami nauczania, prowadzony w instytucjach uznawanych przez państwo. Kończy się uzyskaniem formalnych kwalifikacji (np. świadectwa, dyplomu). Edukacja formalna realizowana jest w przed-szkolach, szkołach, na uczelniach.
- **Edukacja pozaformalna** to zorganizowany proces uczenia się poza systemem edukacji formalnej. Nie kończy się uzyskaniem oficjalnego dyplomu, ale może dostarczać certyfikatów czy potwierdzenia ukończenia kursu. Edukacja pozaformalna jest realizowana w centrach szkoleniowych, domach kultury, uniwersytetach ludowych, szkołach językowych.
- **Edukacja nieformalna** to proces uczenia się, który odbywa się w sposób spontaniczny, poza zorganizowanymi instytucjami, w codziennych sytuacjach życiowych. Można ją realizować w takich miejscach jak biblioteki, internetowe platformy edukacyjne, koła zainteresowań. Edukacja nieformalna ma także miejsce w rodzinie, czy w kręgu znajomych.

Lekcje z doradztwa zawodowego to także dobry moment, aby przybliżyć uczniom ideę uczenia się przez całe życie. Jest to koncepcja, która zakłada, że proces edukacji nie kończy się wraz z ukończeniem szkoły lub zdobyciem kwalifikacji zawodowych. Jest to ciągły, świadomy proces zdobywania wiedzy, umiejętności i kompetencji na różnych etapach życia, zarówno w kontekstach formalnych (szkoły, uczelnie), jak i pozaformalnych (kursy, szkolenia) oraz nieformalnych (codzienne doświadczenia, samokształcenie). Koncepcja ta leży u podstaw wszystkich polityk edukacyjnych w Europie.

Uczniom w szkole podstawowej warto wskazać na korzyści z takiego sposobu myślenia w procesie planowania karier. Warto wskazać na:

- dynamikę rynku pracy,
- konieczność aktualizacji kompetencji,
- potrzebę rozwijania kompetencji miękkich.

Przy okazji omawiania idei **lifelong learning (LLL)** można także odnieść się do równie ważnej, ale mniej popularnej koncepcji **lifewide learning (LWL)**¹². Odnosi się ona do uczenia się w perspektywie przestrzennej, czyli we wszystkich możliwych obszarach życia, takich jak praca, rodzina, społeczeństwo, hobby czy społeczność lokalna. Podkreśla, że uczenie się odbywa się nie tylko w instytucjach edukacyjnych, ale również w codziennych działaniach i doświadczeniach. Kładzie nacisk na różnorodność kontekstów, w których zachodzi uczenie się. Może obejmować naukę w miejscu pracy, w środowisku rodzinnym, podczas

12 Zob. Lifewide Education [on-line:] <https://www.lifewideeducation.uk/>.

wykonywania hobby czy angażowania się w działania społeczne. Ważny jest całokształt doświadczeń edukacyjnych jednostki, niezależnie od ich formalnego charakteru.

Celem omawiania koncepcji LLL i LWL jest nie tylko wskazywanie możliwości edukacyjnych, ale przede wszystkim zaakcentowanie tego, że uczenie się jest naturalną aktywnością człowieka na każdym etapie jego życia.

2.6 Kompetencje i kwalifikacje

Kompetencje i kwalifikacje to jedne z kluczowych terminów, wokół których organizowane są zajęcia z doradztwa zawodowego. Omówienie wszystkich modeli kompetencji przydatnych na współczesnym rynku pracy zdecydowanie wykracza poza założenia tego poradnika. Dlatego do tego zagadnienia odniosę się poprzez wskazanie możliwości wprowadzania tych treści na zajęcia z doradztwa zawodowego. Można to zrobić na kilka sposobów:

- omówienie różnic między kwalifikacjami a kompetencjami,
- omówienie różnic między kompetencjami twardymi i miękkimi,
- wskazanie na wybrane modele kompetencyjne (np. kompetencje przekrojowe, piramida kompetencji),
- wskazanie możliwości zdobywania kwalifikacji i rozwijania kompetencji,
- omówienie idei Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji,
- omówienie idei kwalifikacji wolnorynkowych i tematu walidacji efektów uczenia się.

Zacznijmy od definicji. Tak w literaturze, jak i w Internecie można znaleźć mnóstwo różnych ujęć, ale ważne, aby odwoływać się do sprawdzonych źródeł. Mogą to być słowniki lub dokumenty, w których zdefiniowano analizowane pojęcia. Osobiście, omawiając temat kompetencji i kwalifikacji z uczniami klasy VIII, odwołuję się do dokumentu *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030. Część Ogólna*¹³, w którym temat kompetencji i kwalifikacji jest omówiony bardzo przejrzysto. Zaproponowano tam następujące definicje:

Kompetencja – oznacza szeroko rozumianą zdolność podejmowania określonych działań i wykonywania zadań z wykorzystaniem efektów uczenia się (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) oraz własnych doświadczeń. Dlatego kompetencji nie można utożsamiać z efektami uczenia się.

Kompetencje kluczowe – połączenie wiedzy, umiejętności i postaw możliwych do zastosowania w wielu różnych kontekstach i rozmaitych powiązaniach, potrzebnych każdej osobie do samorealizacji i rozwoju osobistego, uzyskania szans na zatrudnienie, włączenia społecznego i aktywnego obywatelstwa.

Kompetencje społeczne – rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestnicze-

¹³ *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030. Część Ogólna*, Zintegrowany System Kwalifikacji, Warszawa 2019 [on-line:] <https://kwalifikacje.gov.pl/images/zsu.pdf>.

nia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.

Kompetencje społeczno-emocjonalne – obszar zachowań wymagających współwystępowania kompetencji społecznych i emocjonalnych, w tym samoświadomość, świadomość społeczną, odpowiedzialne podejmowanie decyzji, zarządzanie własnym zachowaniem, zarządzanie relacjami z innymi.

Kwalifikacja – zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący¹⁴.

W celu wyjaśnienia uczniom różnicy między kompetencjami a kwalifikacjami można także odnieść się do definicji zaproponowanych na stronie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Te definicje zostały wykorzystane w scenariuszu zajęć dla klasy VIII „Jak zostać fachowcem, czyli o roli kwalifikacji i kompetencji w profilu zawodowym”. Scenariusz znajduje się w *Niezbędniku doradcy zawodowego w szkole podstawowej*.

Co to są kwalifikacje?

Bardzo wiele zawodów i stanowisk pracy wymaga od pracowników określonych kwalifikacji. Innymi słowy: żeby być np. stolarzem, lekarzem albo specjalistą ds. social mediów, musimy wiedzieć i umieć wszystko to, co przy wykonywaniu danego zawodu jest niezbędne. Nasze kwalifikacje powinien potwierdzić dokument, np. świadectwo ukończenia odpowiedniej szkoły, dyplom, certyfikat. Zdobycie niektórych kwalifikacji trwa długo, np. lekarzem można zostać dopiero po ukończeniu studiów lekarskich i pomyślnym zdaniu egzaminu państwowego. Inne kwalifikacje można zdobyć znacznie szybciej. Kwalifikacje są ważne, bo – zwłaszcza te potwierdzone odpowiednim dokumentem – dają nam możliwość wykonywania określonej pracy. W odróżnieniu od kompetencji kwalifikacje są zerojedynkowe, tzn. albo się je posiada, albo nie.

Czym są kompetencje?

Kompetencje to również pewne umiejętności, z których część jest wrodzona, część może być nabywana lub ćwiczona. Nie odnoszą się jednak do konkretnego zawodu, lecz są znacznie szersze. Niektóre bardzo się przydają do wykonywania jakiejś pracy, albo są w niej wręcz niezbędne. Wiele z nich możemy określić jako cechy charakteru, osobowości albo wrodzone zdolności, które jednak – nawet jeśli nie są naszą mocną stroną – możemy rozwijać lub ćwiczyć. Właśnie te nazywane są kompetencjami miękkimi, ponieważ, w odróżnieniu od kwalifikacji, można je posiadać w pewnym stopniu. Miękkie są również dlatego, że ciężko nauczyć się ich w szkole czy na kursie (choć niektóre z nich tak, wielu też uczymy się mimochodem, np. tylko przez sam fakt chodzenia do szkoły). W życiu zawodowym kompetencje miękkie są jednak równie ważne jak kwalifikacje.

¹⁴ Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030. Część Ogólna, dz. cyt., s. 5–6.

Kompetencje miękkie

Zaliczamy do nich np. te, które pomagają funkcjonować w społeczeństwie, czyli: komunikatywność, empatię, umiejętność rozwiązywania konfliktów, budowania relacji, współpracy w grupie. Dzięki innym kompetencjom możemy być cenieni jako dobrzy pracownicy. Są to m.in.: zaangażowanie w powierzone zadania, dobra organizacja pracy, terminowość, kreatywność czy umiejętność delegowania zadań. Kompetencje menedżerskie to m.in. efektywne zarządzanie zespołem, umiejętność szybkiego podejmowania decyzji, motywowania pracowników czy zdolności prezentacyjne¹⁵.

Poza ustaleniami definicyjnymi warto zaproponować uczniom także spójne modele kompetencji. Na potrzeby doradztwa zawodowego w szkole podstawowej proponuję wykorzystanie dwóch modeli.

2.6.1 Kompetencje przekrojowe

Warto się tutaj posłużyć modelem wskazanym w przywoływanej już Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030. Wskazano w nim kompetencje przekrojowe:

- cyfrowe,
- osobiste, społeczne i w zakresie uczenia się,
- obywatelskie,
- w zakresie przedsiębiorczości,
- w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej,
- w zakresie myślenia krytycznego i kompleksowego rozwiązywania problemów,
- w zakresie pracy zespołowej,
- zdolność do adaptacji do nowych warunków,
- przywódcze,
- związane z wielokulturowością,
- związane z kreatywnością i innowacyjnością¹⁶.

To zestawienie jest bardzo rozbudowane i zawiera również kompetencje, które nie nawiązują bezpośrednio do celów doradztwa zawodowego, jednak budują one szeroką perspektywę analizowania tematu, który ma znaczenie w różnych sferach życia. To zestawienie otwiera także wiele możliwości metodycznych. Najprostszym ćwiczeniem, które można zaproponować uczniom w szkole podstawowej, jest ocena, które z tych kompetencji są szczególnie potrzebne w wybranych zawodach.

2.6.2 Piramida kompetencji

Jest to bardzo prosty model myślenia o kompetencjach. Jego zaletą jest to, że pozwala kategoryzować kompetencje ze względu na ich przydatność w konkretnych zawodach. Są one tu analizowane na trzech poziomach¹⁷.

¹⁵ Kompetencje a kwalifikacje – czym się różnią?, Zintegrowany System Kwalifikacji [on-line:] <https://kwalifikacje.edu.pl/kompetencje-a-kwalifikacje-czym-sie-roznia/>.

¹⁶ Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030. Część ogólna, dz. cyt., s. 17–18.

¹⁷ M. Rosalska, *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego*, Warszawa 2012, s. 65.

Poziom pierwszy – podstawowy to **kompetencje bazowe**, konieczne, wspólne dla wszystkich zawodów i branż. Do tej grupy zaliczyć można wszystkie kompetencje społeczne, interpersonalne, kulturę osobistą, kompetencje związane z poruszaniem się po rynku pracy i planowaniem kariery. Warunkują one styl funkcjonowania zawodowego, jakość kontaktu ze współpracownikami, wizerunek zawodowy. Na tym poziomie ułożone są także kompetencje podstawowe związane z umiejętnościami pisania, czytania, liczenia i kompetencje cyfrowe. Warto zauważyć, że to kompetencje uniwersalne i transferowalne. To właśnie one budują zdolność do bycia zatrudnionym.

Drugi poziom to **kompetencje zawodowe**, specyficzne dla danej branży i środowiska zawodowego. Do tej grupy można zaliczyć te kompetencje, które budują profesjonalizm zawodowy. Są to fachowa, aktualna i specjalistyczna wiedza oraz wysoka biegłość w zakresie wykonywania zadań zawodowych.

Trzeci poziom to **kompetencja wyróżniająca**, charakterystyczna dla jednostki. Jest to kompetencja, która wyróżnia spośród innych absolwentów danego kierunku czy profesjonalistów. Może to być specyficzna, mało dostępna i wysoko specjalistyczna wiedza, wyjątkowa umiejętność, niepowtarzalne doświadczenie lub praktyka niedostępna dla większości osób z branży. Może to być znajomość mało popularnego języka obcego lub specjalistycznego oprogramowania. Kompetencja wyróżniająca daje przewagę na rynku pracy, wyróżnia z tłumu, pozwala być zauważonym i pozytywnie zapamiętanym.

Zaletą tego modelu jest to, że odpowiada uczniom możliwości rozwijania wskazanych poziomów kompetencji. Można go wykorzystać do wzmacniania motywacji w zakresie wykorzystywania ofert, jakie proponowane są uczniom w szkole. Szczególną uwagę warto jednak zwrócić na znaczenie wspomnianej już w tym rozdziale proaktywności. To ona odgrywa kluczową rolę w projektowaniu i rozwijaniu przez ucznia kompetencji wyróżniających.



Dla zainteresowanych:

- *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030. Część Ogólna*, Zintegrowany System Kwalifikacji, Warszawa 2019 [on-line:] <https://kwalifikacje.gov.pl/images/zsu.pdf>.

2.7 Autoprezentacja i networking

Ostatnie – choć nie mniej ważne – zagadnienie, o którym warto rozmawiać z uczniami szkół podstawowych na lekcjach z doradztwa zawodowego, to autoprezentacja i networking. Temat bardzo bliski uczniom, szczególnie ze względu na social media. Warto już na etapie szkoły podstawowej rozmawiać o networkingu i budowaniu zasobów społecznych, z uwzględnieniem budowania wizerunku w Internecie, w którym nic przecież nie ginie.

Prowadząc zajęcia doradcze z uczniami klas VIII, czasem zadaję im nieco „podkręcone” pytanie: czy szukanie pracy po znajomości jest uczciwe? Zazwyczaj odpowiedzi dzielą się pół na pół. Część uczniów twierdzi, że tak, część, że nie. Mam wrażenie, że problem z wykorzystywaniem relacji społecznych w poszukiwaniu pracy wynika z pomieszania dwóch pojęć: znajomości oraz nepotyzmu. Warto wyjaśnić różnicę między nimi, ponieważ może to rzutować na późniejsze strategie poszukiwania pracy i poszukiwania wsparcia w tym procesie.

Pytania o szukanie pracy po znajomości pojawiają się przy okazji omawiania tematu networkingu. Okazuje się, że temat ten nie tylko nie jest oczywisty, ale też wyzwała wiele – czasem trudnych i sprzecznych – emocji. Dla wielu osób wykorzystywanie prywatnych relacji do poszukiwania pracy nadal wydaje się nieuczciwe lub przynajmniej dyskusyjne pod względem etycznym. A przecież **relacje społeczne są postrzegane jako jeden z kluczowych zasobów karierowych**. Powinny być świadomie budowane, rozwijane, a gdy zajdzie potrzeba także dobrze kończone. Rodzina, przyjaciele i znajomi stanowią nie tylko system wsparcia oraz pomocy w sytuacjach trudnych czy kryzysowych, ale są też ważnym źródłem informacji. Szczególną rolę w tym zakresie odgrywają znajomi dalsi, peryferyjni.

Umiejętność budowania zasobów społecznych jest jedną z podstawowych kompetencji karierowych. Często związana jest z zarządzaniem relacjami lub z szeroko rozumianym networkingiem. W obszarze tej tematyki warto z uczniami szkoły podstawowej omówić następujące zagadnienia.

2.7.1 Networking a nepotyzm

Niekiedy te pojęcia traktowane są jako synonimy, albo przynajmniej granice między nimi są słabo dostrzegalne. Nepotyzm polega na wykorzystywaniu zajmowanego stanowiska w celu protegowania własnych krewnych. Zatrudnia się kogoś tylko dlatego, że jest członkiem rodziny, znajomym, kolegą, bez względu na jego rzeczywiste kompetencje i z pominięciem procedur konkursowych. Są to także różne formy faworyzowania oraz promowania pracowników na podstawie pozamerytorycznych kryteriów. Jest to zjawisko niepożądane i nieuczciwe.

Natomiast nieporozumieniem i dużą szkodą jest zestawianie nepotyzmu z szukaniem pracy „po znajomości”, przez networking. Wykorzystywanie znajomości polega na informowaniu otoczenia, że poszukujemy pracy, w której chcemy wykorzystać konkretne kompetencje, kwalifikacje i doświadczenie. Warto podpowiadać uczniom, iż pracodawcy często wykorzystują tę strategię. Jeśli nie znają kandydata do pracy, to proszą go o przedstawienie referencji i rekomendacji lub podczas rekrutacji stosują system premiowania pracowników, którzy polecą zatrudnionego kandydata.

2.7.2 Kompetencje w zakresie networkingu

Networking to proces wymiany informacji, udzielania wzajemnego poparcia i możliwości. Co ważne – założeniem networkingu jest wykorzystywanie zdobytych kontaktów, oparte na zaufaniu i uczciwości. Budowanie relacji, także tych zawodowych, jest procesem długotrwałym. Wymaga kompetencji związanych z zawieraniem znajomości, pielęgnowaniem ich i rozwijaniem oraz pozytywnym i kulturalnym kończeniem. W relacjach opartych na networkingu mamy prawo prosić o pomoc, wsparcie, rekomendacje. Networking jest obecnie jedną z podstawowych form poszukiwania nie tylko pracy, ale też pracowników czy współpracowników. Wystarczy przeanalizować w tym zakresie rolę branżowych portali społecznościowych.

2.7.3 Aktywności w zakresie budowania sieci wsparcia i autoreklamy

Wiele osób ma kłopot z pozytywnym mówieniem o sobie i aktywnym poszukiwaniem pomocy i wsparcia. Dla niektórych mówienie o swoich problemach, także tych dotyczących aktywności zawodowej, jest przejawem nieradzenia sobie, słabości lub porażki. Proaktywność w tym obszarze powinna polegać na wychodzeniu z pomysłami i potrzebami do środowiska, na promowaniu własnej osoby i budowaniu sieci wsparcia. Osoby proaktywne potrafią nie tylko przedstawiać swoje poglądy, ale również mają zdolność zarażania swoimi ideami innych ludzi. Coraz częściej mówi się o świadomym kształtowaniu własnej marki. Personal branding staje się elementem warsztatów i ofert doradczych. Budowanie własnej reputacji zawodowej jest ważnym elementem budowania „znajomości”. Jeśli dajemy się poznać z jak najlepszej strony, jeśli ujawniamy własne dokonania i sukcesy, jeżeli informujemy innych o naszych zasobach kompetencyjnych, ścieżkach rozwoju oraz nowych doświadczeniach, to inni mają szansę zobaczyć w nas profesjonalistę, z którym warto pozostawać w kontakcie. Realizując plany i aspiracje zawodowe, trzeba pamiętać o widoczności i rozpoznawalności we własnym środowisku zawodowym oraz w branży.

2.7.4 Wizerunek w mediach społecznościowych

Jest to wątek związany z autoprezentacją. W szkole podstawowej wydaje się on być zdecydowanie bardziej istotny niż zajęcia z autoprezentacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Rolą doradcy zawodowego jest wskazanie na takie aspekty, które kształtują myślenie ucznia o możliwościach i ryzykach, jakie media społecznościowe dają w procesie planowania kariery zawodowej. Proponuję, aby w szkole podstawowej poruszyć poniższe tematy.

Znaczenie wizerunku online

- Wpływ obecności w mediach społecznościowych na postrzeganie przez potencjalnych pracodawców, szkoły czy organizacje
- Budowanie pierwszego wrażenia w Internecie i jego znaczenie dla kariery zawodowej

Budowanie profesjonalnego profilu

- Znaczenie spójnego i profesjonalnego wizerunku w sieci
- Wybór odpowiednich zdjęć profilowych i treści publikowanych na własnym profilu
- Tworzenie treści pokazujących zainteresowania, pasje i osiągnięcia

Kreowanie wartościowych treści i unikanie tych nieodpowiednich

- Jak udostępniać informacje, które pozytywnie wpływają na wizerunek (np. udział w projektach, wolontariacie, konkursach)
- Wzmacnianie wizerunku przez dzielenie się wiedzą i inspiracjami
- Jakie treści mogą negatywnie wpłynąć na przyszłą karierę (np. obraźliwe komentarze, kontrowersyjne posty)

Zasady netykiety

- Kultura komunikacji w mediach społecznościowych
- Szanowanie prywatności
- Poszanowanie praw autorskich
- Unikanie „trollowania” i dezinformacji
- Sfera profesjonalna a prywatna

Korzyści i zagrożenia wynikające z autoprezentacji

- Możliwości rozwoju dzięki aktywności w mediach społecznościowych (np. nawiązywanie kontaktów zawodowych, promowanie własnych talentów)
- Ryzyko negatywnego odbioru, hejtu czy utraty wiarygodności
- Jakie informacje pozostają w Internecie po użytkowniku (*digital footprint*)

2.7.5 Wizerunek i autoprezentacja w kontaktach bezpośrednich

Jest to temat chętnie omawiany przez doradców zawodowych. Istnieje tu jednak ryzyko, że zostanie on sprowadzony do wątków ubioru na rozmowę kwalifikacyjną lub sposobów podawania ręki na powitanie. Temat wizerunku i autopromocji warto potraktować szerzej.

Znaczenie wizerunku osobistego

- Co to jest wizerunek i dlaczego jest ważny w życiu codziennym oraz zawodowym
- Jak inni postrzegają człowieka na podstawie wyglądu, zachowania i mowy ciała
- Związek między wizerunkiem a budowaniem pierwszego wrażenia

Elementy wizerunku

- Wygląd zewnętrzny – higiena, ubiór dostosowany do sytuacji (np. rozmowy kwalifikacyjnej)
- Zachowanie – kultura osobista, sposób komunikacji, szacunek wobec innych
- Mowa ciała – znaczenie postawy, gestykulacji, kontaktu wzrokowego
- Komunikacja werbalna – odpowiednie używanie języka, sposób wypowiedzi

Autoprezentacja – co to jest i jak ją świadomie budować

- Definicja autoprezentacji – świadome kształtowanie swojego wizerunku w oczach innych
- Rola autoprezentacji w sytuacjach zawodowych
- Podstawowe zasady skutecznej autoprezentacji: autentyczność, pewność siebie, umiejętność dostosowania się do odbiorcy

Kultura osobista jako element wizerunku

- Znaczenie uprzejmości, punktualności i stosowania zasad savoir-vivre'u
- Rola odpowiedniego języka i tonu głosu w komunikacji

Przygotowanie do konkretnych sytuacji autoprezentacyjnych

- Rozmowa kwalifikacyjna na staż/praktyki
- Wystąpienia publiczne (np. prezentacja projektu szkolnego)
- Budowanie pierwszego wrażenia w nowym środowisku

Przy tym temacie dobrze jednak zastanowić się, ile czasu warto poświęcić na te zagadnienia na zajęciach z doradztwa zawodowego. Temat wizerunku i autoprezentacji równie dobrze może być omówiony z uczniami podczas lekcji wychowawczych. W sytuacji, kiedy łącznie w klasach VII i VIII doradca ma na spotkanie z uczniami tylko 20 godzin lekcyjnych, szczególnie istotnym staje się odpowiedni podział treści z doradztwa między wszystkie osoby w szkole, które są zaangażowane w realizację edukacji karierowej. Być może to właśnie temat autoprezentacji jest tym, który z powodzeniem mogą realizować inni nauczyciele i wychowawcy klas.

Jeśli doradca uzna, że temat ten jest ważny i potrzebny uczniom, z którymi pracuje, warto, aby omawiane treści były im bliskie. W klasie VII i VIII nie ma potrzeby omawiania autoprezentacji w kontekście rozmowy kwalifikacyjnej do pracy. Lepiej jest, gdy uczeń ma możliwość omówienia i przećwiczenia tych zagadnień na przykładzie takich sytuacji, jak:

- pierwszy dzień w nowej szkole,
- wizyta u pracodawcy,
- rozmowa kwalifikacyjna na staż lub praktyki,
- autoprezentacja w sytuacjach formalnych.



3

Diagnostyka indywidualnych zasobów karierowych ucznia

Z tego rozdziału dowiesz się:

- w jakim celu robi się diagnozę,
- jakie są rodzaje diagnoz,
- co warto diagnozować,
- jak dobierać metody, techniki i narzędzia diagnostyczne.

3.1 Cel jako podstawa diagnostyki w doradztwie zawodowym

Diagnozowanie jest ważnym elementem doradztwa zawodowego. Dla niektórych stanowi nawet konieczny etap procesu doradzania, bez którego nie wyobrażają sobie zaprojektowania oferty doradczej. W tej części publikacji zastanowimy się nad tym, jakie jest rzeczywiste miejsce diagnozy w procesie doradczym oraz kto i do czego potrzebuje informacji o zainteresowaniach, predyspozycjach czy innych kategoriach, które są rozpoznawane w tym procesie.

Wielu osobom doradztwo nadal jeszcze kojarzy się głównie z testami, na podstawie których dokonuje się dopasowania konkretnych zawodów do zainteresowań i preferencji danej osoby. Przez wiele lat doradcy zawodowi tak pracowali – na podstawie wyników testów proponowali konkretne rozwiązania. Współcześnie mamy do dyspozycji wiele nowych metod, technik i narzędzi, dzięki którym podejmowanie decyzji o wyborze szkoły i/lub zawodu może stać się prostsze. Warto także pamiętać, że diagnoza nie jest celem samym w sobie ani jednoznaczną odpowiedzią. To jedynie pomoc w zebraniu informacji, które będą przydatne podczas podejmowania decyzji. Doradca zawodowy zawsze powinien zadać sobie pytania:

- w jakim celu chcę zebrać informacje?,
- jakie to mają być informacje?,
- jak mogę je zebrać?

Pytanie o sposób jest zawsze wtórne wobec tego o cel. Zacznijmy więc od **celu diagnozowania**, a kolejne dwa punkty omówimy w dalszych podrozdziałach. Najprościej można ująć to tak: celem diagnozowania jest znalezienie danych, które pomogą nam zaproponować uczniowi odpowiedź na postawione pytanie lub problem. W szkole podstawowej mogą to być na przykład takie wątpliwości jak:

- *Do jakiego zawodu mam predyspozycje?*
- *Jak mogę najsensowniej wykorzystać moje uzdolnienia?*
- *Czy mam wystraszające zasoby, aby odnieść sukces?*
- *Do czego się nadaję?*
- *Czy mam szansę dostać się do...?*

Ta różnorodność pytań wskazuje, że funkcji i rodzajów diagnoz jest wiele. Mogą to być funkcje:

- opisująco-oceniająca, która odpowiada na pytanie „**jak jest?**”
- wyjaśniająca – „**dłaczego tak jest?**”
- predykcyjna – „**do czego to prowadzi?**”
- korekcyjna – „**co robić, aby osiągnąć oczekiwany efekt?**”¹

Dla doradcy zawodowego planującego działania związane z diagnozą pomocny może być także podział diagnoz zaproponowany przez Stefana Ziemskiego. Jest to podział klasyczny, do którego nawiązuje wielu autorów zajmujących się współczesną diagnostyką. Jest to także podział bardzo ułatwiający myślenie o praktycznych aspektach diagnozowania. Autor wskazał, że pełna diagnoza zawiera 5 diagnoz szczegółowych:

- diagnozę klasyfikacyjną,
- diagnozę genetyczną,
- diagnozę znaczenia,
- diagnozę fazy,
- diagnozę prognostyczną².

3.1.1 Diagnoza klasyfikacyjna

Jest popularna nie tylko wśród doradców. Także uczniowie i ich rodzice oczekują, że na zajęciach z doradztwa będą wykorzystywane testy. Jest to diagnoza, w której indywidualne cechy jednostki przyporządkowywane są pewnym ogólnym typom, zbiorom. Najczęściej stosowanymi narzędziami są tu różnego rodzaju testy, kwestionariusze, inwentarze, skale. Przykładem takiego sposobu postępowania diagnostycznego jest dostępny na Mapie Karier Filtr Preferencji³ lub Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (MŁOKOZZ)⁴.

» Przykład

Metody

- Kwestionariusz zainteresowań zawodowych dla uczniów klas VII–VIII
- Test stylu uczenia się

Opis

Kwestionariusz wykazał, że Darek ma szczególne zainteresowania w obszarze technicznym (np. obsługa maszyn, rozwiązywanie problemów technicznych) oraz w obszarze praktyczno-manualnym (np. majsterkowanie, praca z narzędziami). Darek wykazuje także umiarkowane zainteresowanie przedmiotami ścisłymi (matematyka, fizyka). Darek preferuje styl kinestetyczny i wzrokowy. Najlepiej uczy się poprzez wykonywanie praktycznych zadań, eksperymentowanie oraz oglądanie ilustracji, schematów i filmów edukacyjnych.

1 W.J. Paluchowski, *Diagnoza psychologiczna. Proces – narzędzia – standardy*, Warszawa 2007, s. 13.

2 S. Ziemiński, *Problemy dobrej diagnozy*, Warszawa 1973.

3 Filtr Preferencji, Mapa Karier [on-line:] <https://mapakarier.org/filtr-preferencji/>.

4 Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych, Zintegrowana Platforma Edukacyjna [on-line:] <https://zpe.gov.pl/b/mlodziezowy-kwestionariusz-zainteresowan-zawodowych---mlokozz/Pm05ypwQT>.

Rekomendacje

- **Obszary rozwoju edukacyjno-zawodowego:**
 - Rozważenie wyboru szkoły branżowej I stopnia, technikum lub profilu opartego na przedmiotach technicznych (np. mechatronika, mechanika, elektryka)
 - Uczestnictwo w dodatkowych warsztatach praktycznych, takich jak zajęcia techniczne, robotyka czy modelarstwo
- **Dalsze działania:**
 - Organizacja wizyty w lokalnym technikum i zakładzie pracy związanym z zawodami technicznymi
 - Konsultacja z rodzicami na temat wspierania zainteresowań Darka w domu

3.1.2 Diagnoza genetyczna

Jest szczególnie przydatna w procesie rozpoznawania przyczyn niepowodzeń edukacyjnych lub trudności z podjęciem decyzji. Analizuje sytuację w perspektywie przyczyn i skutków. Ten rodzaj diagnozy umożliwia zebranie informacji potrzebnych do zrozumienia, dlaczego problemy lub trudności mają miejsce. W procesie diagnozowania pojawiają się pytania o przyczyny, motywy, wartości. Ten typ diagnozy pozwala także pogłębić samoświadomość i zrozumieć motywy swoich zachowań i decyzji.

» Przykład

Metody

- **Wywiad z uczennicą:** rozmowa o jej zainteresowaniach, celach, osiągnięciach i trudnościach w nauce
- **Wywiad z rodzicami:** informacje na temat środowiska rodzinnego, wsparcia w rozwijaniu talentów i zainteresowań
- **Analiza dokumentacji szkolnej:** oceny, udział w konkursach, projekty szkolne, opinia wychowawcy i nauczycieli przedmiotowych
- **Obserwacja uczennicy:** zachowanie na lekcjach i w trakcie warsztatów rozwojowych organizowanych w szkole

Opis

Środowisko rodzinne:

Anna pochodzi z rodziny, w której dużą wagę przywiązuje się do edukacji. Rodzice wspierają ją w rozwoju, zapisując na zajęcia pozaszkolne, takie jak kursy językowe i plastyczne. Starsze rodzeństwo studiowało na kierunkach humanistycznych, co mogło wpłynąć na zainteresowania Anny.

Dotychczasowe osiągnięcia:

Anna wykazuje wyraźne zdolności w obszarze przedmiotów humanistycznych. Regularnie uczestniczy w konkursach literackich i artystycznych, osiągając wysokie wyniki. Jest aktywna w szkolnym kole teatralnym.

Środowisko szkolne:

Nauczyciele oceniają Annę jako osobę ambitną i kreatywną, choć czasami brakuje jej pewności siebie w wystąpieniach publicznych. Wskazują, że jest systematyczna i dobrze współpracuje z grupą.

Zainteresowania i doświadczenia:

Anna interesuje się literaturą, sztuką i historią. Marzy o zawodzie związanym z pisarstwem, edytorstwem lub projektowaniem graficznym. W wakacje uczestniczyła w warsztatach kreatywnego pisanie, co utwierdziło ją w wyborze przyszłego kierunku.

Rekomendacje

- Kontynuowanie rozwijania zainteresowań humanistycznych i artystycznych
- Udział w zajęciach rozwijających pewność siebie, takich jak warsztaty z występów publicznych
- Rozważenie wyboru liceum ogólnokształcącego z klasą o profilu humanistycznym lub artystycznym
- Poszukiwanie dodatkowych warsztatów z zakresu edytorstwa, grafiki komputerowej lub dziennikarstwa
- Wsparcie w rozwoju kompetencji cyfrowych, które będą przydatne w zawodach kreatywnych

3.1.3 Diagnoza znaczenia

Jej celem jest określenie roli analizowanej sytuacji lub zjawiska. Pozwala wyjaśnić, jakie znaczenie dla szerszego systemu ma podtrzymywanie zjawisk, cech lub zachowań. Przykładem może być sytuacja, kiedy uczennica z bardzo słabymi ocenami upiera się, aby kontynuować naukę po szkole podstawowej w liceum i w ogóle nie bierze pod uwagę szkoły branżowej I stopnia lub technikum. Wyzwaniem dla doradcy jest wówczas rozpoznanie, jakie znaczenie lub wartość ta osoba przypisuje liceum i dlaczego neguje możliwość wyboru innej szkoły. Doradca może zaproponować tu wiele hipotez, które w toku procesu doradczego będzie weryfikował.

» Inny przykład

Metody

- **Kwestionariusz wartości i motywacji zawodowych:** narzędzie do identyfikacji priorytetów ucznia, takich jak stabilność, niezależność, kreatywność czy pomoc innym
- **Rozmowa indywidualna:** dyskusja na temat przyszłych planów, marzeń i tego, co jest dla ucznia najważniejsze w życiu i pracy
- **Zadanie refleksyjne:** pisemna praca na temat „Jak wyobrażam sobie moje życie za 10 lat”
- **Obserwacja:** analiza aktywności ucznia podczas warsztatów doradztwa zawodowego oraz jego interakcji w grupie

Opis

Wartości:

Maria wskazała, że w życiu najważniejsze są dla niej pomaganie innym, możliwość rozwoju osobistego oraz praca w środowisku, które sprzyja współpracy. Ceni sobie równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Motywacje:

Uczennica motywowana jest chęcią bycia użyteczną i robienia czegoś, co przynosi korzyść innym ludziom. Ważne jest dla niej poczucie sensu w pracy oraz możliwość wpływu na życie innych.

Preferencje zawodowe:

Maria interesuje się zawodami związanymi z medycyną, psychologią lub edukacją. Lubi pracę w grupie i często bierze aktywny udział w działaniach wolontariackich, takich jak organizacja zbiórek charytatywnych.

Refleksje na przyszłość:

W pracy refleksyjnej Maria opisała siebie jako osobę, która chciałaby zostać psychologiem lub nauczycielem. Podkreśliła, że ważna jest dla niej możliwość ciągłego uczenia się i pomagania innym w rozwiązywaniu problemów.

Rekomendacje

- **Kierunki edukacyjne:**
 - Maria powinna rozważyć wybór liceum ogólnokształcącego z klasą o profilu biologiczno-chemicznym lub humanistycznym, co pomoże jej rozwijać zainteresowania związane z pracą z ludźmi.
 - Udział w dodatkowych zajęciach z zakresu psychologii, komunikacji interpersonalnej lub pierwszej pomocy
- **Dalsze wsparcie:**
 - Organizacja warsztatów rozwojowych, np. na temat budowania empatii i umiejętności komunikacyjnych
 - Możliwość uczestnictwa w programie mentoringowym lub rozmowy z osobami pracującymi w zawodach, które interesują Marię
- **Rozwój umiejętności:**
 - Wzmocnienie pewności siebie w wystąpieniach publicznych, które mogą być przydatne w zawodach wymagających kontaktu z ludźmi
 - Zachęcanie do dalszego angażowania się w wolontariat, co pomoże Marii zdobywać praktyczne doświadczenia

3.1.4 Diagnoza fazy

Jest rzadko stosowana przez doradców zawodowych. Wskazuje etap rozwoju rozpoznawanego zjawiska lub procesu. W procesie doradczym można odwołać się do teorii rozwojowych – na przykład do teorii rozwoju zawodowego Donalda Supera. Ten rodzaj diagnozy częściej jest przydatny w realizacji doradztwa grupowego. Odnosząc się do koncepcji rozwoju grupy, można ocenić, w jakiej fazie procesu grupowego są osoby, z którymi pracuje. Wiedza ta pozwoli mu tak dobierać cele i metody pracy, aby odpowiednio regulować dynamikę procesu grupowego.

» Przykład**Metody**

- **Kwestionariusz zainteresowań zawodowych:** analiza zainteresowań i potencjalnych kierunków rozwoju
- **Ćwiczenie „Mój idealny dzień pracy”:** pomoc w identyfikacji wyobrażeń o przyszłym zawodzie
- **Rozmowa indywidualna:** omówienie aspiracji zawodowych, celów i wpływu środowiska
- **Analiza działań uczennicy:** udział w aktywnościach szkolnych, zajęciach dodatkowych oraz zainteresowania pozaszkolne

Opis

Faza rozwoju zawodowego:

Lena znajduje się w fazie wzrostu z elementami wczesnej eksploracji. Rozwija świadomość swoich mocnych stron i preferencji, ale potrzebuje wsparcia w podejmowaniu konkretnych decyzji dotyczących wyboru szkoły oraz ścieżki zawodowej.

Zainteresowania zawodowe:

Uczennica wyraziła zainteresowanie zawodami związanymi z biologią i opieką nad innymi, np. zawodem weterynarza lub nauczyciela. Jej zainteresowania są zróżnicowane, co wskazuje na fazę eksploracji.

Czynniki wpływające:

- Środowisko rodzinne: Rodzice wspierają Lenę, ale wyrażają preferencje, aby wybrała kierunek techniczny.
- Środowisko szkolne: Lena uczestniczy w zajęciach przyrodniczych i warsztatach związanych z pracą zespołową.
- Wartości: Dla uczennicy ważne są pomaganie innym i praca zgodna z jej zainteresowaniami.

Poziom gotowości do podejmowania decyzji:

Lena jest na etapie wstępnego rozważania różnych opcji. Ma świadomość swoich mocnych stron, ale potrzebuje konkretnych informacji o zawodach i kierunkach kształcenia.

Rekomendacje

- **Wsparcie w eksploracji:**
 - Organizacja wycieczek zawodoznawczych do szkół średnich o profilu biologiczno-chemicznym oraz technicznych
 - Udział w dniach otwartych szkół i spotkaniach z profesjonalistami w interesujących ją zawodach
- **Działania rozwijające świadomość zawodową:**
 - Uczestnictwo w warsztatach przyrodniczych i zajęciach związanych z opieką nad zwierzętami (np. w schroniskach)
- **Wsparcie rodziny:**
 - Rozmowy z rodzicami na temat równowagi między aspiracjami Leny a ich oczekiwaniami
- **Dalsze działania:**
 - Regularne monitorowanie postępów w eksploracji zainteresowań i gotowości do podejmowania decyzji
 - Zachęcenie Leny do stworzenia własnego „portfolio zawodowego” z opisem jej pasji, sukcesów i celów

3.1.5 Diagnoza prognostyczna

Jej celem jest ustalenie kierunku rozwoju analizowanych problemów. Można zaliczyć do niej także działania ukierunkowane na rozpoznawanie konsekwencji podejmowania lub zaniechania dalszych działań. Diagnoza ta integruje dane pochodzące z diagnozy genetycznej, znaczenia i fazy.

» **Przykład****Metody**

- **Kwestionariusz zainteresowań i postaw zawodowych:** ocena preferencji i stosunku do nauki oraz pracy
- **Test uzdolnień i umiejętności:** sprawdzenie potencjału intelektualnego i obszarów, w których uczeń mógłby rozwijać się z mniejszym wysiłkiem
- **Rozmowa indywidualna:** zbadanie przyczyn niskiej motywacji, określenie postaw wobec nauki i przyszłości
- **Wywiad z rodzicami:** zidentyfikowanie środowiskowych czynników wpływających na postawy ucznia

Opis**Predyspozycje:**

Paweł wykazuje potencjał w obszarze przedmiotów technicznych i analitycznych, jednak nie wykorzystuje swoich zdolności ze względu na brak zaangażowania i trudności z utrzymaniem koncentracji. Często odkłada obowiązki na później, co prowadzi do zaległości w nauce.

Zainteresowania:

Uczeń nie ma jasno określonych zainteresowań zawodowych. W rozmowie wyraził, że „jeszcze się nad tym nie zastanawiał” i „nie wie, co chce robić w przyszłości”. Najchętniej unika zadań wymagających dużego wysiłku lub systematyczności.

Postawa wobec nauki:

Paweł często zgłasza brak motywacji do nauki i podejmuje minimum wysiłku, aby zaliczyć przedmioty. Wykazuje niską samodyscyplinę i niechęć do angażowania się w dodatkowe aktywności edukacyjne.

Środowisko rodzinne:

Rodzice starają się motywować Pawła, ale wskazują na trudności w utrzymaniu jego uwagi i zainteresowania nauką. Rodzina wspiera go w dostępie do materiałów oraz zajęć dodatkowych, ale uczeń nie wykazuje inicjatywy.

Prognoza rozwoju

1. Bez odpowiedniego wsparcia i zmian w postawie Paweł może napotkać trudności w wyborze i realizacji dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej.
2. W krótkim okresie uczeń może skłaniać się ku kierunkom edukacyjnym i zawodowym, które wymagają minimalnego wysiłku lub są zgodne z jego naturalnymi zdolnościami (np. techniczne, manualne).
3. W dłuższej perspektywie ryzyko utraty motywacji może prowadzić do problemów z adaptacją w wymagającym środowisku zawodowym, co może ograniczyć jego perspektywy na rynku pracy.

Rekomendacje

- **Wsparcie w zwiększeniu motywacji:**
 - Wprowadzenie drobnych, krótkoterminowych celów edukacyjnych, aby Paweł mógł doświadczyć sukcesu i budować poczucie własnej skuteczności
 - Rozmowy motywacyjne z wychowawcą i doradcą zawodowym na temat korzyści wynikających z nauki i pracy zawodowej
 - Udział w warsztatach rozwijających umiejętności planowania i organizacji czasu

- **Edukacja:**
 - Poszukiwanie kierunków technicznych lub zawodów manualnych, które mogą zainteresować Pawła (np. mechanik, elektryk, operator maszyn)
- **Rodzina:**
 - Zachęcanie Pawła do podejmowania małych, prostych obowiązków w domu, aby budować nawyk systematyczności
 - Wprowadzenie jasnych zasad dotyczących nauki i obowiązków, z jednocześnie podkreśleniem korzyści płynących z ich realizacji
- **Dodatkowe wsparcie:**
 - Zapewnienie udziału w zajęciach praktycznych lub wizytach w zakładach pracy, aby pokazać mu konkretne zawody i korzyści wynikające z pracy zawodowej.
 - Zachęcanie do udziału w konkursach lub projektach związanych z technologią, aby wzbudzić ciekawość i zainteresowanie

Mam nadzieję, że zaproponowane przykłady jasno wskazują na różnice pomiędzy poszczególnymi rodzajami diagnoz. W praktyce doradczej zazwyczaj łączymy je ze sobą, integrujemy różne perspektywy rozpoznawania sytuacji ucznia. Ważne jest, aby doradca miał świadomość podejmowanych działań. Wiedział, w jakim celu projektuje diagnozę i w jaki sposób chce wykorzystać uzyskane dane. Istotne jest także, aby kierował się wymogami etycznymi. Najważniejsze kwestie w tym obszarze postarałam się wypunktować poniżej.

- Upewnij się, że masz uprawnienia do stosowania danego narzędzia. Niektóre wymagają specjalistycznego przygotowania (np. studiów na kierunku psychologia lub kursu nadającego uprawnienia do jego stosowania).
- Nie stosuj pirackich wersji płatnych narzędzi.
- Nie wykorzystuj narzędzia diagnostycznego, jeśli nie masz możliwości udzielenia informacji zwrotnej. Nie zostawiaj ucznia samego z wynikami testu czy kwestionariusza, zawsze omawiaj rezultaty.
- To co odróżnia, diagnozowanie od zwykłego zbierania danych, to analiza i interpretacja uzyskanych informacji. Upewnij się, że masz wiedzę umożliwiającą interpretację wyników.
- Jeśli do narzędzia dołączony jest podręcznik, zapoznaj się z nim.
- Unikaj nadinterpretacji.
- Diagnozę proponuj na podstawie różnych źródeł informacji. Nie ograniczaj się do testów i kwestionariuszy.
- Stale dbaj o swoje kompetencje w zakresie diagnozy.

3.2 Jaką wiedzę o sobie powinien posiadać uczeń, aby podjąć decyzję o wyborze szkoły i zawodu?

Skoro już określiliśmy, po co w doradztwie zawodowym podejmuje się działania diagnostyczne, można się zastanowić, co warto rozpoznawać w ramach diagnozy. Wskazówką jest odpowiedź na pytanie: jakiej wiedzy o sobie potrzebuje uczeń, aby podjąć opartą na stabilnych przesłankach decyzję o wyborze szkoły lub zawodu?

W tym podrozdziale omówię krótko wybrane kategorie diagnostyczne: predyspozycje, zainteresowania, postawy, wartości, uzdolnienia i aspiracje. Wiedza o przedmiocie diagnozy bardzo ułatwia namysł nad wyborem odpowiedniej metody, techniki i narzędzia diagnostycznego, dlatego warto uzupełnić lub zaktualizować informacje o podstawowych obszarach diagnozy w doradztwie zawodowym.

3.2.1. Zainteresowania

Zainteresowania należą do grupy najczęściej wskazywanych elementów trafnych wyborów zawodowych. Są najczęstszym – wraz z predyspozycjami i uzdolnieniami – wymiarem diagnozowanym w doradztwie zawodowym. W tym miejscu chcę jednak zwrócić uwagę na ryzyko przeszacowania znaczenia zainteresowań w procesie podejmowania decyzji i wyborów zawodowych. Jest to ważne kryterium, ale nie jedyne. Doradca zawodowy powinien przyrzeć się, czy uczeń i jego rodzice nie przywiązują zbyt dużej wagi do zainteresowań i nie pomijają innych istotnych przesłanek. Wspomniane ryzyko związane jest z tym, że:

- zainteresowania są zmienne w czasie,
- nie są statyczne,
- niekoniecznie są zgodne z predyspozycjami,
- mogą być rozwijane lub zmieniane.

Bazowanie wyłącznie na zainteresowaniach z klasy VII lub VIII może skutkować rozczarowaniem i chęcią zmiany zawodu jeszcze w trakcie uczenia się go. Na ten problem zwracam uwagę szczególnie w pracy z uczniami, którzy myślą o wyborze technikum lub szkoły branżowej I stopnia. W liceum łatwiej dokonać korekty. W sytuacji kształcenia w zawodach jest to zdecydowanie trudniejsze (ale nie niemożliwe).

Aby rozpoznawać zainteresowania, nie trzeba korzystać z testów. Ujawniają się one poprzez:

- wybór aktywności w czasie wolnym,
- opowiadanie o pasjach, marzeniach, sukcesach,
- angażowanie się w określony typ zadań,
- zaangażowanie w zajęcia pozalekcyjne, koła zainteresowań,
- preferencje aktywności,
- chęć pogłębiania wiedzy i rozwijania umiejętności,
- przeżywanie różnych uczuć związanych z tematem lub rodzajem aktywności.

Oznacza to, że wystarczająca jest uważna obserwacja i rozmowa z uczniem, której celem jest wzmocnienie refleksji na temat zainteresowań ogólnych oraz zawodowych.

W literaturze jest wiele propozycji typologii zainteresowań. W doradztwie zawodowym najczęściej wskazuje się na kategoryzacje zaproponowane przez Frederica Kuderę, który wyróżnił 9 obszarów zainteresowań zawodowych:

1. naukowe – związane z rozwiązywaniem problemów, poszukiwaniem danych, odkrywaniem relacji,
2. literackie – ujawniające się poprzez pisanie i czytanie,
3. perswazyjne – przejawiające się dążeniem do bycia w relacjach z ludźmi, do spotkań, dyskusji, argumentowania i przekonywania,

4. artystyczne – praca twórcza, tworzenie, przedstawianie,
5. muzyczne – ujawniające się zarówno poprzez aktywność muzyczną, jak i zainteresowania teorią muzyki, twórcami i ich dziełami,
6. biurowe – to inklinacje do działań wymagających dobrej organizacji i dokładności,
7. mechaniczne – zainteresowanie światem maszyn, urządzeń, elektroniki,
8. rachunkowe – skłonność do pracy z liczbami,
9. społeczne – to tendencje do pracy z ludźmi, do opiekowania się nimi, troszczenia się o nich, udzielania pomocy i wsparcia⁵.

Inną typologię zainteresowań zawodowych można znaleźć w Młodzieżowym Kwestionariuszu Zainteresowań Zawodowych (MŁOKOZZ) autorstwa Anny Paszkowskiej-Rogacz. W tym kwestionariuszu, wykorzystując założenia teorii Johna Hollanda i koncepcję „Mapy Świata Pracy”, autorka wyróżniła zainteresowania:

- przedmiotowe,
- innowacyjne,
- artystyczne,
- społeczne,
- kierownicze,
- metodyczne⁶

Ponieważ ten kwestionariusz jest udostępniony doradcom i jest dobrze obudowany teoretycznie, warto wykorzystać go do pracy z uczniami w VII i VIII klasie szkoły podstawowej. Podręcznik daje doradcy możliwość uzupełnienia lub poszerzenia wiedzy nie tylko o tym narzędziu, ale także o budowaniu informacji zwrotnej na podstawie przeprowadzonej diagnozy.

Test MŁOKOZZ i podręcznik są dostępne na stronie <https://zpe.gov.pl/a/mlo-dziezowy-kwestionariusz-zainteresowan-zawodowych---mlokozz/DIE0tmUzX>.

Dla doradcy zawodowego ważna jest umiejętność nie tylko kategoryzowania zainteresowań, ale także ich opisywania. Zainteresowania mogą być opisywane przez ich:

- kierunek,
- zakres,
- siłę,
- trwałość,
- strukturę.

Kierunek zainteresowań określa ich treść, wskazuje na obiekt zainteresowania. Może to być zainteresowanie informatyką, muzyką, majsterkowaniem. Możliwości jest tu nieograniczona ilość. Zakres wyznacza granice, w ramach których uczeń podejmuje czynności poznawcze. Na przykład: ktoś może interesować się sportem w taki sposób, że aktywnie trenuje kilka dyscyplin i prowadzi bardzo aktywny tryb życia, inna osoba może interesować się wyłącznie dyscyplinami wodnymi, a kolejna tylko kajakarstwem. Siła z kolei określa częstotliwość podej-

⁵ B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, C.S. Nosal, *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006, s. 16.

⁶ A. Paszkowska-Rogacz, *Młodzieżowy Inwentarz Zainteresowań Zawodowych MŁOKOZZ, Podręcznik*, Warszawa 2011, s. 46–47.

mowanych działań. Są osoby, które wytrwale i systematycznie realizują swoje pasje, inne zajmują się przedmiotem zainteresowania incydentalnie i często przy motywacji płynącej z zewnątrz (na przykład od rodziców, kolegów, szkoły). Trwałość mierzona jest czasem utrzymywania się zainteresowania, a strukturę tworzą łącznie liczba zainteresowań, ich siła, zakres i wzajemne powiązania⁷.

3.2.2 Postawy

Diagnozę postaw utrudnia fakt, że terminu „postawa” używa się w bardzo różnych kontekstach zarówno w języku profesjonalnym, jak i potocznym. Często stosuje się go z przymiotnikami wartościującymi, co nadaje mu charakter normatywny – mówi się o postawie aktywnej, biernej, odpowiedzialnej, godnej naśladowania. W każdej postawie można wskazać trzy komponenty:

- poznawczy,
- afektywny (emocjonalno-oceniający),
- behawioralny⁸.

Komponent poznawczy to wiedza o obiekcie postawy. Można ją analizować ze względu na rozległość i prawdziwość. Wiedza ta może być bardzo zróżnicowana pod względem zakresu i charakteru – może być bardzo rozległa i całościowa lub lekko zarysowana, oparta na systemie przekonań tylko w odniesieniu do pewnych elementów przedmiotu postawy.

Komponent afektywny to oceny, opinie, nastawienia, emocje. Wśród tych ostatnich warto podkreślić lęk, zniechęcenie, obawy. Mogą one być silnym hamulcem do podejmowania działań.

Komponent behawioralny opisuje zachowania wobec przedmiotu postawy. Są to także dyspozycje do działania, które wyrażać się mogą jako pragnienia, dążenia, poczucie powinności, zamiary.

» Przykład

Postawa ucznia VIII klasy wobec wyboru szkoły ponadpodstawowej

I. Komponent poznawczy

Uczeń ma wiedzę na temat różnych typów szkół ponadpodstawowych, takich jak licea ogólnokształcące, technika i szkoły branżowe. Jest świadomy, że wybór odpowiedniej szkoły ma duży wpływ na jego przyszłość zawodową oraz edukacyjną. Rozumie, że zależnie od wyboru, może mieć różne ścieżki kariery, np. w technikum przygotowanie do zawodu, a w liceum kontynuowanie nauki na studiach wyższych. Uczeń posiada przekonanie, że wybór szkoły to ważna decyzja, ale często nie jest jeszcze w pełni pewny, która opcja będzie dla niego najlepsza.

II. Komponent afektywny

Uczeń czuje niepokój związany z wyborem szkoły, ponieważ wie, że będzie to miało duży wpływ na jego przyszłość. Z jednej strony odczuwa podekscytowanie możliwością zdobycia nowych doświadczeń i wyzwań, z drugiej strony pojawia się lęk przed porażką lub niezadowolaniem z wybranego kierunku. Czuje presję, ponieważ wybór ten często jest oczekiwany przez rodziców i nauczycieli, co czasami pogłębia jego stres.

7 T. Mądrycki, *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*, Gdańsk 2002, s. 102–103.

8 G. Bohner, M. Wanke, *Postawa i zmiany postaw*, Gdańsk 2004.

III. Komponent behawioralny

Uczeń aktywnie szuka informacji na temat szkół ponadpodstawowych, chodzi na Dni Otwarte, przegląda strony internetowe szkół i rozmawia z kolegami, którzy już podjęli decyzję o wyborze szkoły. Zastanawia się nad swoimi zainteresowaniami i mocnymi stronami, analizując, które szkoły mogą być najlepiej dopasowane do jego pasji. Uczestniczy również w dodatkowych zajęciach, które mogą pomóc mu w podjęciu decyzji.

Już tak krótki opis postawy ilustruje, jak trudno jest ją diagnozować. Ograniczanie się tylko do opisu zachowań można porównać do opisywania góry lodowej na podstawie tego, co wystaje ponad wodę. Jest to zdecydowanie niewystarczające. Diagnozując postawę, trzeba odnieść się do jej trzech komponentów, a to z kolei wymaga zróżnicowanych metod i technik. Wiedzę można sprawdzić z pomocą testów i quizów, emocje przez rozmowę i techniki projekcyjne, a zachowania poprzez obserwację. Dopiero zebranie oraz przeanalizowanie tak zgromadzonych danych pozwala uchwycić postawę we wszystkich trzech wymiarach.

3.2.3 Wartości

Kolejny przedmiot diagnozy to wartości. Stanowią one punkt wyjścia w procesie formułowania celów i ustalania priorytetów. Mogą być uświadomione lub nie, rzeczywiste lub tylko deklarowane. Warto poświęcić im czas i uwagę, bo bywają czynnikiem mocno dynamizującym działania. Znaczenie rozpoznawania hierarchii wartości i relacji pomiędzy nimi może stanowić odpowiednią podstawę do pracy nad podejmowaniem decyzji. Uczeń powinien przede wszystkim potrafić nazywać wartości, a w dalszej kolejności dokonywać refleksji nad ich znaczeniem w jego życiu i w procesie wyboru zawodu.

Praca diagnostyczna może być nastawiona na rozpoznawanie zarówno wartości życiowych, jak i tych, które odnoszą się do aktywności edukacyjnej lub zawodowej. Temat ten może pomóc zrozumieć ich własne motywacje oraz preferencje. Ważnym celem jest tu także poszerzenie zasobów ucznia, w zakresie nazywania i opisywania własnego sposobu myślenia.

Praca w obszarze rozpoznawania wartości może być realizowana na trzech poziomach:

- rozpoznawania kategorii wartości,
- rozpoznawania wartości życiowych,
- rozpoznawania wartości zawodowych.

Dwa pierwsze mogą być omawiane na lekcjach wychowawczych. Rozmowa na temat wartości zawodowych to temat na zajęcia z doradztwa zawodowego. Najbardziej popularną koncepcją rozpoznawania wartości w doradztwie zawodowym jest propozycja Edgara Scheina. Na podstawie badań dotyczących karier zawodowych udowodnił, że istnieje ścisły związek pomiędzy wyznawanym systemem wartości, potrzebami, kompetencjami a wybranym rodzajem kariery. Elementy te określił jako „kotwice kariery”.

Na podstawie własnych analiz Schein opracował propozycję ośmiu kotwic kariery. Są to:

- **kompetencje zawodowe** – dążenie do profesjonalizmu, mistrzostwa, większe zainteresowanie wzmacnianiem kompetencji niż kwalifikacji,
- **kompetencje menadżerskie** – zarządzanie, kierowanie, możliwość decydowania, posiadanie wpływu i władzy, ukierunkowanie na awans pionowy,
- **autonomia i niezależność** – niezależność i możliwość decydowania o sobie samym, unikanie organizacji, struktur i zależności, wybieranie zawodów wolnych, praca jako freelancer,
- **bezpieczeństwo i stabilizacja** – przywiązanie do firmy, lojalność, pewność zatrudnienia ważniejsza niż możliwość awansu, większe znaczenie przypisane pewności zarobków niż ich wysokości; unikanie umów cywilno-prawnych, chęć pracy na etacie,
- **kreatywność** – dążenie do zmian, wprowadzanie innowacji, rozwiązywanie problemów, praca twórcza i dynamiczna, unikanie zadań typowych i powtarzalnych, unikanie rutyny,
- **usługi i poświęcenie dla innych** – praca dla ludzi, użyteczna społecznie, ukierunkowana na pomoc i rozwiązywanie problemów społecznych, praca ukierunkowana na tworzenie dobra i poprawę sytuacji innych ludzi,
- **wyzwanie** – podejmowanie ryzyka, walka, rywalizacja, działanie w warunkach niepewności i nieprzewidywalności,
- **styl życia** – dbanie o właściwe relacje między pracą zawodową i innymi sferami życia, dążenie do równowagi i harmonii celów życiowych⁹.

Koncepcja ta jest bardzo użyteczna metodycznie. Jej dużym walorem jest to, że jest stosunkowo łatwa do wykorzystania w doradztwie grupowym, a metafora kotwicy jest dla uczniów bardzo czytelna.

3.2.4 Uzdolnienia i predyspozycje

Uzdolnienia to najogólniej wrodzone predyspozycje. Pominę tu temat koncepcji teoretycznych dotyczących uzdolnień, bo jest on trudny i rozbudowany. Kierując się celem tej publikacji, wybrałam dwa podejścia, które mają dużą wartość dla projektowania działań diagnostycznych. Pierwszym z nich jest koncepcja inteligencji wielorakiej Howarda Gardniera, a druga związana jest z analizą uzdolnień szczegółowych w wybranych obszarach.

Teoria inteligencji wielorakich została opracowana przez Howarda Gardniera w 1983 roku. Autor wyróżnił 8 typów inteligencji:

- językową,
- matematyczno-logiczną,
- przestrzenną,
- kinestetyczną,
- muzyczną,
- interpersonalną,
- intrapersonalną,
- przyrodniczą¹⁰.

⁹ A. Paszkowska-Rogacz, dz. cyt., s. 25–26.

¹⁰ H. Gardner, *Inteligencje wielorakie. Nowe horyzonty w teorii i praktyce*, Warszawa 2009.

Teoria inteligencji wielorakich ułatwia myślenie o indywidualnych zasobach w kontekście decyzji zawodowych. Uczeń dostaje schemat do bezpiecznej analizy swojego potencjału. Bezpiecznej, ponieważ nieoceniającej. Jej zaletą jest także to, że nie wiąże się wyników w zakresie poszczególnych inteligencji z poziomem wykształcenia. Inteligencja matematyczno-logiczna jest w takim samym stopniu potrzebna prawnikowi, jak i absolwentowi szkoły branżowej, który ma obliczyć, ile litrów farby musi kupić, aby pomalować konkretne pomieszczenie.

Cechy poszczególnych rodzajów inteligencji

	CECHY OSÓB	SZCZEGÓLNIE POTRZEBNA W ZAWODACH
Językowa	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję językową, lubią czytać, słuchać, pisać, opowiadać, przemawiać. Lubią zabawy ze słowami, nie mają problemów z ortografią. Często są systematyczne i uporządkowane.	Sprzedawca, kelner, przedstawiciel handlowy, dziennikarz, pisarz, poeta, copywriter, polityk, tłumacz, korektor
Matematyczno-logiczna	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję logiczno-matematyczną, lubią liczyć, rozwiązywać zagadki logiczne, eksperymentować, wyciągać wnioski. Często uczą się poprzez robienie notatek, schematów. Są to osoby zorganizowane, systematyczne, dokładne, potrafią myśleć abstrakcyjnie.	Mechanik samochodowy, kucharz, prawnik, detektyw, księgowy, bankier, statystyk, analityk, informatyk, architekt, inżynier
Wizualno-przestrzenna	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję wizualno-przestrzenną, lubią rysować, nie mają problemów z czytaniem map, wykresów, schematów, tabel, mają dobre wyczucie koloru. Są to osoby, które myślą obrazowo, robią notatki w formie rysunków i wykresów. Osoby te myślą, używając wyobraźni i obrazów. Są wrażliwe na otaczające przedmioty, kolory i wzory, lubią rysować, rzeźbić i wytwarzać, używając kolorów i różnego typu materiałów.	Krawcowa, dekorator wnętrz, cukiernik, malarz, architekt

Kinestetyczna	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję ruchową, lubią prace ręczne, prace mechaniczne. Najchętniej uczą się poprzez wykonywanie konkretnych zadań. Zapamiętują wtedy, gdy same coś wykonają, a nie gdy o tym przeczytają lub ktoś im to pokaże. Mają szybki refleks, ale nie lubią siedzieć zbyt długo w jednym miejscu.	Fryzjer, kucharz, cukiernik, mechanik
Muzyczna	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję muzyczną, są wrażliwe na muzykę i dźwięki, ton głosu. Często uczą się poprzez słuchanie. Chętnie słuchają muzyki. Zdecydowanie preferują lektury w formie audiobooków. Uczą się języków obcych ze słuchu.	Osoby zajmujące się nagłośnieniem, muzycy
Interpersonalna	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję interpersonalną, lubią być z ludźmi, chętnie uczestniczą w zajęciach grupowych, łatwo dochodzą do porozumienia z innymi. Szybko odgadują intencje innych osób, potrafią rozwiązywać konflikty, łatwo nawiązują kontakty, dobrze prowadzą negocjacje.	Sprzedawca, przedstawiciel handlowy, kelner, wszystkie zawody związane z usługami
Intrapersonalna	Osoby o rozwiniętej inteligencji intrapersonalnej mają dobrze rozwiniętą intuicję. Nie potrzebują motywacji do działania z zewnątrz – same wiedzą, co i dlaczego chcą robić. Mają dużą wiedzę na temat samego siebie – potrafią nazwać swoje cele, aspiracje, plany, mocne strony, ale także ograniczenia. Są refleksyjne, często preferują pracę samodzielną.	pisarz, poeta, kompozytor, scenarzysta, psychiatra, psycholog, pedagog, etyk, ksiądz
Przyrodnicza	Osoby, które mają rozwiniętą inteligencję przyrodniczą, lubią pracę na świeżym powietrzu. Wszystko, co jest związane z ekologią i ochroną środowiska, ma dla nich duże znaczenie. Często lubią pracę związaną z hodowlą zwierząt lub uprawą roślin.	rolnik, ogrodnik, florysta, zootechnik, weterynarz, dietetyk

Opracowanie własne na podstawie: H. Gardner, *Inteligencje wielorakie. Nowe horyzonty w teorii i praktyce*, Warszawa 2009.

Drugi sposób myślenia o uzdolnieniach opiera się na założeniu, że w poszczególnych zawodach są preferowane specyficzne uzdolnienia szczegółowe. Najczęściej wskazuje się na:

- myślenie przestrzenne,
- myślenie matematyczne,
- myślenie logiczno-słowne,
- myślenie logiczno-abstrakcyjne,
- wyobraźnia przestrzenna,
- ciągi symboli,
- słownik¹¹.

Te grupy uzdolnień diagnozowane są poprzez testy i zadania. W literaturze można znaleźć wiele propozycji tego typu zadań¹². W diagnostyce doradczej w szkole podstawowej można zastosować dwie strategie pracy nad rozpoznawaniem uzdolnień szczegółowych. Pierwsza polega na tym, że proponuje się uczniowi zbiór zadań, aby na ich podstawie określić profil jego uzdolnień. Wybiera się lub tworzy takie, które są szczególnie istotne w zawodzie, o którym myśli uczeń. Druga strategia opiera się na projektowaniu profilu uzdolnień do konkretnego zawodu. Jest to praca uruchamiająca myślenie, jakie uzdolnienia są przydatne w wykonywaniu konkretnych zadań zawodowych. Doradca w trakcie takich ćwiczeń, może wzmacniać refleksję ucznia, czy ma konkretne uzdolnienia i jak może je rozwijać.

» Przykład

Przykładowy profil uzdolnień dla zawodu PILOTA

I. Myślenie przestrzenne

- Zdolność do oceny odległości, wysokości i prędkości podczas lotu
- Umiejętność szybkiego przetwarzania i interpretowania informacji o otoczeniu w przestrzeni (np. widok z kabiny, manewry w przestrzeni powietrznej)
- Znajomość map i schematów lotniczych
- Zdolność do orientowania się w przestrzeni 3D, zarówno w trakcie lotu, jak i przy lądowaniu

II. Myślenie matematyczne

- Zdolność do wykonywania szybkich obliczeń, takich jak przeliczanie prędkości, odległości, wysokości, zużycia paliwa
- Umiejętność obliczania trasy lotu, a także przewidywania warunków atmosferycznych w kontekście planowania lotu
- Zrozumienie parametrów technicznych samolotu (np. obciążenie, moc silnika)

III. Myślenie logiczno-słowne

- Umiejętność komunikowania się w jasny i precyzyjny sposób z kontrolą ruchu lotniczego i innymi członkami załogi
- Szybkie rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji w trudnych sytuacjach na podstawie analizowanej informacji

¹¹ J. Barrett, *Testy niezbędne przy wyborze zawodu i kierunku studiów*, Warszawa 2002.

¹² Zob. K. Guth, M. Mery, *Testtreiner für alle Arten von Einstellungstests, Eignungstests und Berufseignungstests*, Ausbildungspark Verlag 2024.

IV. Myślenie logiczno-abstrakcyjne

- Umiejętność pracy z abstrakcyjnymi modelami i schematami (np. prognozy pogodowe, zasady fizyczne dotyczące aerodynamiki)
- Szybkie dostosowywanie się do zmieniających się warunków w lotnictwie, np. nieprzewidziane zmiany pogody, awarie techniczne
- Rozumienie i stosowanie teorii lotu oraz zasad działania systemów nawigacyjnych

V. Wyobrażenia przestrzenna (bryły i figury)

- Umiejętność wyobrażenia sobie manewrów samolotu w przestrzeni powietrznej oraz orientowania się w trudnych warunkach, takich jak mgła czy turbulencje
- Rozumienie dynamiki ruchu statku powietrznego, a także przestrzennych zależności w trakcie manewrów lądowania czy startu

VI. Ciągi symboli

- Zdolność do pracy z systemami komputerowymi i nawigacyjnymi, które działają na podstawie symboli, numerów i kodów
- Biegłość w interpretowaniu symboli w systemach nawigacyjnych i radarowych oraz umiejętność przetwarzania danych w czasie rzeczywistym

VII. Słownik

- Zdolność do rozumienia terminologii technicznej związanej z lotnictwem, jak również znajomość słownictwa związanego z procedurami awaryjnymi i komunikacją z kontrolą ruchu lotniczego
- Znajomość terminologii międzynarodowej, zwłaszcza w języku angielskim, który jest dominującym językiem w lotnictwie

3.2.5 Aspiracje

Aspiracje to jedna z bardziej popularnych kategorii omawianych w kontekście projektowania karier zawodowych. Są one definiowane jako plany, skłonności, dążenia, zamiary. Aspiracje początkowo dotyczą kontekstu szkolnego, z czasem zaczynają się rozszerzać na takie obszary życia, jak rodzina, praca zawodowa, status materialny, styl życia. Rozpoznając aspiracje uczniów w szkole podstawowej, warto zadać pytania:

- *Jaki poziom wykształcenia chcesz osiągnąć?*
- *Jaki zawód chcesz w przyszłości wykonywać?*
- *Jak wyobrażasz sobie przebieg twojej kariery zawodowej?*
- *Jakie zarobki byłyby dla ciebie satysfakcjonujące?*
- *Po czym poznasz, że osiągnąłeś sukces zawodowy?*
- *Co byłoby dla ciebie porażką w kontekście kariery?*

Rozpoznanie aspiracji pozwala ustalić, czy są one adekwatne do rzeczywistych możliwości ucznia. To z kolei daje podstawę do projektowania działań doradczych mających na celu wzmocnienie refleksji na temat zasobów w kontekście planów i zamierzeń. Praca doradcza ukierunkowana jest na wspieranie osób z zaniżonymi – wobec możliwości – aspiracjami lub urealnienia sytuacji w przypadku uczniów z zawyżonymi aspiracjami. W tym drugim przypadku celem nie jest wygaszanie aspiracji, ale uruchomienie refleksji nad rzeczywistymi możliwościami ucznia. Zdarza się, że taka refleksja silnie motywuje go do intensywnej pracy nad wzmocnieniem swoich zasobów

W kontekście diagnozowania aspiracji edukacyjnych uczniów istotnym aspektem jest również zrozumienie aspiracji rodziców względem przyszłości edukacyjnej i zawodowej ich dzieci. To bardzo ważny obszar badań diagnostycznych, który pozwala doradcy lepiej zrozumieć szerszy kontekst planów i ambicji ucznia. Aspiracje rodziców często opierają się na pragnieniu, by ich dziecko „osiągnęło jak najwięcej” i „miało lepsze życie niż oni”. W wielu przypadkach edukacja jest postrzegana przez rodziców jako kluczowy element umożliwiający awans społeczny oraz zdobycie prestiżowej pozycji w społeczeństwie. Zrozumienie aspiracji rodziców pozwala doradcy zdiagnozować, jakie przekonania o roli wykształcenia funkcjonują w rodzinie. Często stanowi to punkt wyjścia do rozmów na temat potencjału dziecka, przekonań rodziców oraz konieczności prowadzenia z dzieckiem otwartej dyskusji o przyszłości edukacyjnej i zawodowej.

3.3 Jak dobierać metody, techniki i narzędzia diagnostyczne?

Dobierając konkretne rozwiązania diagnostyczne, warto zadać sobie szereg pytań.

- Jaki jest cel diagnozy?
- Co diagnozuję?
- Do czego uczeń może wykorzystać informację zwrotną?
- Jakie są cechy ucznia (wiek, motywacja, refleksyjność, wiedza, indywidualne potrzeby)?
- Czy mam uprawnienia i wiedzę do wykorzystania metody czy narzędzia?
- Czy mam wiedzę umożliwiającą zinterpretowanie wyników i opracowanie informacji zwrotnej?

Po odpowiedzi na te pytania doradca powinien zastanowić się, które metody i techniki czy narzędzia będą najbardziej adekwatne. Im więcej doradca ma do dyspozycji rozwiązań diagnostycznych, tym łatwiej jest mu dobrać to najlepiej dopasowane do potrzeb ucznia. W tej części poradnika zwięźle omówię trzy metody i techniki, z których doradcy zawodowi często korzystają na zajęciach z doradztwa zawodowego w szkole podstawowej. Te przykłady oczywiście nie wyczerpują bogatego katalogu metod diagnostycznych. Większość z nich integruje jednak diagnozę z pracą doradczą nad konkretnymi zasobami, dlatego będą one omówione w rozdziale 4.

3.3.1 Kwestionariusze/ankiety

Ankieta to bardzo popularna w szkołach technika badań. Poprzez różnorodne kwestionariusze nauczyciele próbują dowiedzieć się więcej o zainteresowaniach, potrzebach i opiniach uczniów. Technika ta może być także pomocna w poszukiwaniu danych potrzebnych doradcy zawodowemu.

Ankieta, obok wywiadu, należy do metod sondażowych. Można nią pozyskać informacje na temat postaw, aspiracji, potrzeb, opinii, oczekiwań, przekonań,

zainteresowań, wartości. Jest to bardzo rozbudowany zbiór danych przydatnych doradcy w procesie planowania i realizowania wsparcia doradczego.

Aby kwestionariusz był przydatny, powinien być poprawnie sformułowany. Warto zwrócić uwagę na to, czy nie pojawiają się w nim błędy, które utrudnią pozyskanie przydatnych informacji¹³. Szczególnie warto przypilnować takich błędów jak:

- **Błąd multiplikacji**, który polega na tym, że jedno pytanie odnosi się do więcej niż jednego zagadnienia. Na przykład:
 - » *Czy podjąłeś już decyzję dotyczącą wyboru szkoły i kierunku kształcenia?*
 - » *Czy byłeś na Targach Edukacyjnych i na Drzwiach Otwartych w wybranej przez siebie szkole?*
- **Zbyt trudne sformułowania**. Jest to częsty błąd w kwestionariuszach opracowywanych przez ekspertów i specjalistów. Zdarza się, że jest im trudno przeformułować język ekspercki na pytania zrozumiałe dla ucznia. Na przykład:
 - » *Oceń, które twoje kompetencje transversalne są twoją mocną stroną.*
- **Przypisywanie respondentowi z góry określonych postaw lub przekonań**. Na przykład:
 - » *Twoim zdaniem szkoły branżowe są gorsze od liceów, ponieważ...*

W szkołach często proponuje się uczniom ankiety anonimowe. Jeśli wykorzystujesz kwestionariusz na zajęciach doradztwa zawodowego, to opcja anonimowa nie ma większego sensu. Zbierasz przecież informacje o wyborach uczniów lub ich potrzebach doradczych. Ankiety anonimowe mają uzasadnienie jedynie, gdy zbierasz dane do analiz statystycznych.

» Przykład

Ankieta diagnozująca potrzeby doradcze w klasie VIII (na początku roku szkolnego)

1. Czy podjąłeś/podjęłaś już decyzję o wyborze szkoły ponadpodstawowej?
 - a) Tak, jestem już pewien/pewna wyboru.
 - b) Tak, ale jeszcze nie ostatecznie.
 - c) Nie, ale mam już jakieś pomysły.
 - d) Nie mam pojęcia co wybrać...
2. Czy czujesz, że potrzebujesz wsparcia w wyborze szkoły ponadpodstawowej?
 - a) Tak, bardzo potrzebuję.
 - b) Tak, w pewnym stopniu.
 - c) Nie, poradzę sobie samodzielnie.
3. Jakie formy doradztwa zawodowego preferujesz?
 - a) Indywidualne spotkania z doradcą zawodowym
 - b) Lekcje z doradztwa zawodowego
 - c) Konsultacje online

¹³ L.A. Gruszczyński, *Kwestionariusze w socjologii. Budowa narzędzi do badań survey-owych*, Katowice 2001, s. 16.

- d) Warsztaty
- e) Dni kariery w szkole
- f) Wyjścia do szkół ponadpodstawowych
- g) Wyjścia do miejsc pracy
- h) inne – napisz, proszę, jakie:

4. Czy potrzebujesz pomocy w określeniu swoich mocnych stron?

- a) Tak
- b) Nie

5. Czy potrzebujesz pomocy w określeniu swoich słabych stron?

- a) Tak
- b) Nie

6. Jak oceniasz swoją wiedzę na temat procedury rekrutacyjnej do szkół ponadpodstawowych?

- a) Wiem wszystko o tej procedurze.
- b) Coś wiem, ale nie jestem pewien/pewna, czy jest to wiedza wystarczająca.
- c) Nic nie wiem na ten temat.

7. Czy uważasz, że nasza szkoła wystarczająco wspiera Cię w planowaniu przyszłości zawodowej?

- a) Tak
- b) Nie

Jeśli uważasz, że nie, to napisz, proszę, jak jeszcze możemy Ci pomóc?

8. Które z poniższych informacji byłyby dla Ciebie najważniejsze przy wyborze szkoły ponadpodstawowej?

- a) Oferta edukacyjna (przedmioty rozszerzone, profile)
- b) Możliwości rozwoju pozaszkolnego (zajęcia dodatkowe, kółka zainteresowań)
- c) Wymagania rekrutacyjne
- d) Perspektywy zawodowe po ukończeniu szkoły
- e) Czy uczą się w niej moi znajomi
- f) Czas dojazdu do szkoły

9. Jakie czynniki najbardziej wpływają na Twoje decyzje dotyczące wyboru przyszłej szkoły lub zawodu?

- a) Moje zainteresowania
- b) Wskazówki rodziny
- c) To, ile mogę zarobić w danym zawodzie
- d) Wskazówki nauczycieli i doradców
- e) Wybory moich znajomych

Zaproponowane przykłady pytań są dobrą ilustracją tego, jak nieprecyzyjną techniką bywa ankieta. Na przykład pytanie nr 6 ma bardzo dyskusyjną wartość diagnostyczną. To, że uczeń uważa, że ma wiedzę wystarczającą wcale

nie musi oznaczać, że tak jest. Przy takich pytaniach warto zwracać szczególną uwagę na problem nieuświadomionej niekompetencji.

3.3.2. Checklista

Checklista to rozbudowana kafeteria do jednego pytania. Jest to po prostu lista różnych propozycji, opcji, alternatyw. Jest to zbiór możliwości lub lista zadań. Dobrze opracowana checklista spełnia dwie funkcje:

- porządkuje proces myślenia i/lub działania,
- pozwala na szybkie i przejrzyste uzyskanie potrzebnych danych.

» Przykład

Zaznacz, w których zadaniach potrzebujesz pomocy doradcy zawodowego.

- Określenie zainteresowań zawodowych
- Rozpoznanie moich mocnych stron
- Rozpoznanie moich słabych stron
- Wybór szkoły ponadpodstawowej
- Wybór zawodu
- Wybór przedmiotów rozszerzonych w liceum
- Podjęcie decyzji
- Opracowanie planu działania
- Zebranie informacji o szkołach
- Zebranie informacji o zawodzie
- Rozmowa z rodzicami na temat wyboru szkoły
- Rozpoznanie moich uzdolnień
- Zapoznanie się z procedurą rekrutacji do szkół podstawowych
- Oszacowanie szans dostania się do wybranych szkół

3.3.3 Testy i kwestionariusze

Testy i kwestionariusze są nie tylko bardzo popularne wśród doradców zawodowych, ale także są oczekiwane przez uczniów i ich rodziców. **Mają one jednak swoje ograniczenia i wcale – wbrew pozorom – nie są łatwe do wykorzystania w szkolnym doradztwie zawodowym.** Najczęściej ujawniają one deklaracje i opinie uczniów. Mogą być jednak bardzo pomocne w prowadzeniu refleksji nad zasobami i ich postrzeganiem. Jeśli są wykorzystywane jako jedna z wielu technik diagnostycznych, to mogą być wartościowe jako jedno ze źródeł informacji potrzebnych do analizy sytuacji ucznia. Wykorzystując testy i kwestionariusze, pamiętaj, aby spełniały one kryteria profesjonalnych narzędzi (trafność, rzetelność, standaryzacja). Warto także upewnić się, czy ma się uprawnienia i kompetencje do wykorzystywania danego testu.

Zawsze jednak dobrze mieć na uwadze ograniczenia narzędzi diagnostycznych, które oparte są na założeniach teorii cechy i czynnika (np. teorii Johna Hollanda). Najważniejsze z nich to:

- głównie opisowy charakter wyników,
- testy nie wyjaśniają motywów i źródeł decyzji zawodowych,

- nie uwzględniają możliwości rozwojowych człowieka,
- nie uwzględniają kontekstu społecznego¹⁴.

Drugą pułapką jest tu **efekt horoskopowy**, który polega na dostarczeniu opisu wyników badań jednostki, który wydaje się unikatowy, a w rzeczywistości pasuje do każdego ze względu na swoją trywialność, banalność i stereotypowość¹⁵. W przypadku opisu wyników testów i kwestionariuszy stosuje się często typologię i wskazuje cechy poszczególnych typów. Czasem rzeczywiście wygląda to jak horoskop... Uczniowie wypełniający takie narzędzie dowiadują się, jacy są, do czego się nadają, a nawet jaki zawód powinni wybrać. Jeżeli test jest w wersji elektronicznej, to wynik opracowywany jest na podstawie algorytmu. Kłopot polega na tym, iż jest on generowany dla adresata w formie spersonalizowanej – często w nagłówku jest imię, nazwisko, wiek. Osoby nieświadome mechanizmów opracowywania tego typu narzędzi mogą postrzegać takie opinie jako zindywidualizowany opis ich własnych uzdolnień, preferencji, predyspozycji czy innych zasobów karierowych.

Z testów opartych na teoriach cechy i czynnika polecam doradcom zawodowym wspomniany już Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (MŁOKOZZ). Poza tym, że jest profesjonalnie opracowany, dostępny bezpłatnie, to dodatkowo doradcy zawodowi mają udostępniony podręcznik wyjaśniający zasady korzystania z testu. Warto się z nim zapoznać. Można także sprawdzić ofertę innych narzędzi diagnostycznych zamieszczonych na stronie Ośrodka Rozwoju Edukacji (<https://doradztwo.ore.edu.pl/narzedzia-dia-gnostyczne-dla-doradcow-zawodowych/>). Narzędzia te dostępne są bezpłatnie, zawsze jednak spójrz na nie krytycznie – zarówno pod względem jakości, jak i rozwiązań technicznych.

Doradców zawodowych w szkołach podstawowych mogą także zainteresować testy opracowywane przez Pracownię Testów Psychologicznych (<https://www.practest.com.pl/>). Są to jednak narzędzia nie tylko odpłatne, ale także obwarowane koniecznością posiadania podstawowych kompetencji statystycznych.

3.3.4 Analiza SWOT

Analiza SWOT jest popularną techniką analityczną. Jej zaletą jest prosta i uporządkowana forma. Zaletą tej techniki jest poszerzenie perspektywy namysłu nad rzeczywistymi szansami na powodzenie w realizacji planów edukacyjnych i zawodowych. Uczniowie mają szansę oszacować, na co mają wpływ, a co jest poza ich realnymi możliwościami.

Nazwa SWOT pochodzi od czterech angielskich słów:

- **Strengths** – mocne strony,
- **Weaknesses** – słabe strony,
- **Opportunities** – szanse,
- **Threats** – zagrożenia.

¹⁴ Zob. A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003, s. 43.

¹⁵ W.J. Paluchowski, dz. cyt., s. 89.

Analiza ta opiera się na rozpoznaniu dwóch grup czynników: wewnętrznych (zależnych od osoby) i zewnętrznych. Każda z tych grup jest rozpatrywana pod względem pozytywnego i negatywnego wpływu na analizowaną sytuację.

Mocne strony są zależne od jednostki. Mogą to być jej pozytywne cechy, umiejętności, doświadczenia, kwalifikacje, wykształcanie, znajomość języka obcego.

Słabe strony także są zależne od osoby. To one ograniczają możliwości i sprawiają, że wiele szans nie zostaje wykorzystanych. Mogą to być braki w umiejętnościach, wiedzy, kompetencjach społecznych. Może to być także trudna sytuacja rodzinna lub finansowa.

Na **szanse i zagrożenia** nie mamy wpływu. Są one ulokowane w otoczeniu, na zewnątrz. Można jedynie starać się unikać zagrożeń i próbować wykorzystywać pojawiające się szanse. Do zagrożeń można zaliczyć liczny rocznik kandydatów do szkół ponadpodstawowych, zwolnienia w danej branży, brak dostępu do szkoleń lub instytucji edukacyjnych. Szanse to na przykład dynamiczny rozwój branży i zapotrzebowanie na fachowców w danym zawodzie.

W procesie diagnostycznym w pogłębianiu refleksji nad wynikami analiz SWOT mogą pomóc pytania:

- » *Jak mogę wykorzystać moje mocne strony, aby przeciwdziałać zagrożeniom?*
- » *Czy mam wpływ na moje słabe strony?*
- » *Co mogę zrobić, aby wzmocnić to, co aktualnie stanowi moją słabą stronę?*
- » *Co warto zrobić, aby jeszcze bardziej wzmocnić swoje mocne strony?*

Doradcy zawodowi mają do dyspozycji coraz więcej technik i narzędzi. Wybierając konkretne rozwiązania, zastanów się nad ich trafnością i rzetelnością. To naprawdę istotne, ponieważ wyniki oceny umiejętności są często podstawą decyzji o wyborze szkoły lub zawodu. Narzędzia niespełniające standardów generują diagnozy, których wartość jest wysoce dyskusyjna.

Czego potrzebujemy, aby się przed takimi sytuacjami bronić?

Po pierwsze **warto krytycznie podchodzić do metod i narzędzi diagnostycznych**. Mają one różną wartość, a poza tym to, jak są wykorzystywane w procesie oceny, w dużym stopniu zależy od kompetencji, profesjonalizmu i refleksyjności osoby tę ocenę przeprowadzającej. Szczególnie krytycznym warto być wobec narzędzi niewystandaryzowanych, bez autora. Można jest stosować jako źródło inspiracji, czy propozycje kierunku myślenia nad własnymi zasobami, ale na pewno nie są to źródła rzetelne.

Po drugie **warto krytycznie podchodzić do różnego rodzaju interpretacji wyników, opinii i rekomendacji**. Warto z nimi dyskutować, a nawet je podważać czy negować. Im bardziej krytycznie podchodzimy do tych danych, tym mamy większą szansę na pogłębienie refleksji, na przyglądanie się różnicom pomiędzy wynikami metod deklaracyjnych a rzeczywistymi umiejętnościami, uzdolnieniami i kompetencjami, które mamy okazję wykorzystywać w sytuacjach codziennych i zawodowych.

Na koniec tego rozdziału chcę polecić jeszcze dwa webinaria, które mogą być pomocne doradcom zawodowym pracującym w szkołach podstawowych nie tylko

w uporządkowaniu swojej wiedzy z zakresu diagnozowania, ale także w kwestii budowania adekwatnego do celów diagnozy warsztatu diagnostycznego.

- *Diagnostyka w doradztwie zawodowym - prof. Małgorzata Rosalska – <https://youtu.be/-WObl0cffJc?si=g7XYJ5Kes0CySixr>*
- *Jak odróżnić dobry test od „wyrobu testopodobnego”? Kilka zasad doboru inwentarzy psychologicznych w diagnostyce doradczej – dr Jakub Wierzbicki – <https://www.youtube.com/watch?v=dhkq84FgSQo>*



4 Metody pracy z klasą na zajęciach z doradztwa zawodowego

Z tego rozdziału dowiesz się:

- jak motywować uczniów do uczestniczenia w zajęciach z doradztwa zawodowego,
- jak dobierać metody pracy na lekcjach z doradztwa,
- jak wykorzystywać TIK na lekcjach z doradztwa zawodowego.

4.1 Jak motywować uczniów do aktywnego udziału w zajęciach z doradztwa zawodowego?

Doradztwo zawodowe w szkole podstawowej odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu świadomości zawodowej uczniów i przygotowywaniu ich do podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych. Jednak, aby ten proces był skuteczny, konieczne jest zaangażowanie uczniów w zajęcia. Motywowanie młodych ludzi, szczególnie w wieku wczesnej adolescencji, może być wyzwaniem, które wymaga od doradcy zawodowego kreatywności, empatii i umiejętności pracy z grupą.

Doradca może spotkać się z sytuacją, kiedy uczeń będzie negował sens chodzenia na zajęcia. Może się to ujawniać przez pytania:

- *Czy muszę chodzić na te zajęcia, skoro już wybrałem szkołę?*
- *Czy muszę chodzić na lekcje, skoro już wiem, w jakim zawodzie chcę pracować?*
- *Czy te zajęcia są obowiązkowe?*
- *Czy, skoro nie ma tu ocen, to muszę przychodzić?*

Jednym z najważniejszych elementów budowania motywacji ucznia jest uświadomienie mu znaczenia podejmowanych działań. Warto już na początku cyklu lekcji wyjaśnić, w jaki sposób doradztwo zawodowe może pomóc mu w lepszym zrozumieniu możliwości, zainteresowań i przyszłych ścieżek kariery. Dla ucznia klasy VIII szczególnie motywujące mogą być konkretne efekty udziału w zajęciach, takie jak pomoc w wyborze szkoły średniej czy lepsze zrozumienie tego, jakie przedmioty warto rozszerzać. Doradca zawodowy powinien pokazywać, że podejmowane decyzje, nawet jeśli teraz wydają się odległe, mają realny wpływ na przyszłość. Uczniowie, którzy dostrzegą praktyczne korzyści, z większym zaangażowaniem podejmą pracę nad swoimi umiejętnościami i wiedzą.

Ważnym narzędziem motywacyjnym jest również aktywizowanie uczniów podczas zajęć. Stosowanie różnorodnych metod, takich jak gry, projekty grupowe czy spotkania z przedstawicielami różnych zawodów, może zwiększyć ich zaangażowanie.

Aby wzmocnić motywację ucznia do aktywnego udziału w lekcjach z doradztwa zawodowego proponuję zastosować poniższe strategie.

4.1.1 Odwoływanie się do argumentów

Nauczyciel przedstawia korzyści wynikające z udziału w zajęciach. Ważne jest, aby używać tu języka korzyści.

Pomoc w wyborze szkoły ponadpodstawowej:

- » *Lekcje pomagają lepiej zrozumieć, które szkoły i kierunki odpowiadają twoim zainteresowaniom i możliwościom.*
- » *Umożliwiają poznanie wymagań rekrutacyjnych, co pomaga lepiej się przygotować do procedury rekrutowania się do nowej szkoły.*

Poznanie swoich zainteresowań i predyspozycji:

- » *Dzięki testom i ćwiczeniom możesz odkryć swoje mocne strony i to, co naprawdę cię interesuje.*
- » *Możesz lepiej zrozumieć, jakie zawody pasują do twoich zdolności.*

Planowanie przyszłości:

- » *Nauczysz się tworzyć plan działania, który pomoże ci osiągnąć wymarzoną ścieżkę edukacyjną i zawodową.*
- » *Zrozumiesz, jak twoje obecne decyzje mogą wpłynąć na przyszłe możliwości.*

Poznanie rynku pracy:

- » *Dowiesz się, jakie zawody są obecnie poszukiwane i jak wygląda rynek pracy.*
- » *Lekcje pomogą ci zrozumieć, jakie kompetencje są potrzebne w różnych branżach.*

Zwiększenie pewności siebie:

- » *Dzięki rozmowom i ćwiczeniom lepiej poznasz swoje możliwości, co pozwoli ci podejmować bardziej świadome decyzje.*
- » *Zyskasz wsparcie w radzeniu sobie ze stresem związanym z wyborem przyszłości.*

Poznanie nowych perspektyw:

- » *Zajęcia pokazują różnorodność ścieżek edukacyjnych i zawodowych, o których wcześniej mogłeś nie wiedzieć.*
- » *Możesz zainspirować się doświadczeniami innych osób, które odnalazły swoją drogę zawodową.*

Indywidualne wsparcie:

- » *Lekcje to także możliwość porozmawiania z doradcą zawodowym o swoich obawach, pytaniach i wątpliwościach.*
- » *Doradca pomoże ci znaleźć rozwiązania dopasowane do twoich potrzeb i sytuacji.*

Wsparcie w radzeniu sobie z presją i stresem:

- » *Doradztwo zawodowe pomaga zmniejszyć stres związany z wyborem szkoły czy zawodu, pokazując, że zawsze istnieje kilka dobrych rozwiązań.*
- » *Otrzymasz praktyczne wskazówki, jak radzić sobie z presją związaną z testami i wyborami.*

Inspiracja do działania:

- » *Lekcje mogą zmotywować cię do rozwijania swoich pasji i zdobywania nowych umiejętności.*

- » *Dowiesz się, jak przekuć swoje marzenia w konkretne cele i kroki do ich realizacji.*

Lepsze zrozumienie siebie:

- » *Zajęcia pomogą ci spojrzeć na swoje życie i możliwości z nowej perspektywy.*
- » *To czas, który poświęcasz na zastanowienie się nad sobą i tym, czego naprawdę chcesz.*

4.1.2 Uświadamianie nieuświadomionej niekompetencji

Tę strategię wykorzystuję na pierwszej lekcji doradztwa w klasie VII. Scenariusz tej lekcji znajdziesz w Niezbędniku doradcy. Proponuję uczniom test z pytaniami, na które w większości nie będą znali odpowiedzi. Jest to trudne doświadczenie, ale pokazuje uczniom jaką wiedzę warto posiadać, aby dobrze wybrać szkołę i zawód. Doświadczenie z testem komentuję w taki sposób, że właśnie po to są zajęcia z doradztwa zawodowego, aby pozyskali aktualną i poprawną wiedzę, która będzie bazą przemyślanych decyzji.

4.1.3 Budowanie relacji

Zbudowanie relacji z uczniem jest jednym z najważniejszych elementów skutecznego doradztwa zawodowego. Relacja ta, oparta na zaufaniu i wzajemnym szacunku, nie tylko wzmacnia zaangażowanie ucznia w proces doradczy, ale także zwiększa jego motywację do aktywnego udziału w zajęciach. W ten sposób powstaje przestrzeń sprzyjająca otwartości, refleksji i zaangażowaniu, co ma kluczowe znaczenie w kształtowaniu świadomego podejścia ucznia do swojej przyszłości.

Najważniejszym efektem budowania takiej relacji z uczniem jest poczucie bezpieczeństwa emocjonalnego. Uczniowie, szczególnie w wieku dojrzewania, często obawiają się oceny lub krytyki, co może prowadzić do unikania rozmów na tematy związane z ich aspiracjami czy obawami. Doradca, który okazuje zrozumienie oraz akceptację, daje uczniowi sygnał, że jego myśli i emocje są ważne. W takiej atmosferze uczeń czuje się swobodnie, co pozwala mu otwarcie wyrażać swoje obawy lub marzenia.

Zaufanie, które wynika z dobrej relacji, wzmacnia motywację ucznia do współpracy. Kiedy uczeń wierzy, że doradca zawodowy działa w jego najlepszym interesie, z większą chęcią angażuje się w proponowane ćwiczenia i rozmowy. Relacja oparta na zaufaniu pozwala uczniowi dostrzec, że doradca jest nie tylko osobą wspierającą, ale również przewodnikiem, który pomaga mu zrozumieć siebie i swoje możliwości.

Budowanie relacji z uczniem wzmacnia także jego poczucie własnej wartości. Doradca zawodowy, który podkreśla mocne strony ucznia i docenia jego wysiłek, pomaga mu dostrzec jego potencjał. Takie podejście nie tylko buduje pewność siebie ucznia, ale również motywuje go do dalszej pracy nad sobą i podejmowania decyzji dotyczących swojej przyszłości.

Relacja zbudowana na wzajemnym szacunku umożliwia także skuteczniejsze pokazanie praktycznej wartości zajęć z doradztwa zawodowego. Doradca, który dobrze zna swojego ucznia, może lepiej wyjaśnić, w jaki sposób

uczestnictwo w zajęciach pomoże mu w realizacji jego celów. Przykłady dopasowane do zainteresowań ucznia sprawiają, że zaczyna on postrzegać te lekcje jako narzędzie wspierające jego rozwój, a nie jedynie szkolny obowiązek.

Nie mniej ważnym elementem relacji jest minimalizowanie oporu i lęku. Uczniowie, którzy nie mają zaufania do doradcy lub nie widzą sensu w proponowanych zajęciach, mogą unikać angażowania się w proces doradczy. Relacja zbudowana na zrozumieniu pozwala doradcy przełamać te bariery.

4.2 Metody pracy grupowej

Celem tego podrozdziału jest wskazanie szerokiej oferty rozwiązań metodycznych, które mogą być wykorzystane podczas zajęć z doradztwa zawodowego. Ponieważ w kolejnych podrozdziałach wskażę zadania i ćwiczenia, których funkcją jest realizacja założonych celów, w tej części publikacji odniosę się do ogólnych grup metod wykorzystywanych na zajęciach z doradztwa.

Podaję tu metody i techniki, które postrzegam jako aktywizujące. Chcę jednak ustrzec się potocznego rozumienia ich znaczenia w metodyce pracy doradczej. Nie są one opozycją do metod podających. Ciekawa prezentacja także może być inspirująca. Metody aktywizujące można ujmować jako sposoby działania, które pomogą uczniom:

- pogłębić zainteresowanie tematem,
- znaleźć i zrozumieć nową wiedzę,
- rozwinąć pomysły i idee,
- komunikować się,
- dyskutować i spierać na różne tematy,
- podejmować działania¹.

Zanim przejdę do konkretnych metod, chcę jeszcze podkreślić, że ważne jest, aby doradca bardzo uważnie rozróżniał metody pracy indywidualnej od technik grupowych. Metody indywidualne nie stają się grupowymi tylko dlatego, że robi się to wspólnie w klasie. Warto na to uważać. W tej części książki proponuję trzy rozwiązania, które z pewnością pozwolą nie tylko zdynamizować lekcje, ale także pogłębić refleksję uczniów w omawianym obszarze.

4.2.1 Dyskusje

Dyskusja jest jedną z najbardziej wszechstronnych metod pracy, szczególnie przydatną w doradztwie zawodowym. Jej wszechstronność wynika z możliwości dostosowania do różnych celów edukacyjnych i wychowawczych. W kontekście doradztwa zawodowego dyskusja może pełnić kluczową rolę, wspierając proces podejmowania decyzji edukacyjnych oraz zawodowych przez uczniów, a także rozwijając ich kompetencje społeczne i komunikacyjne.

Dyskusje prowadzone podczas zajęć doradczych pozwalają na osiągnięcie różnorodnych celów. Po pierwsze, stanowią okazję do wypracowywania wspólnego stanowiska lub poszukiwania rozwiązania dla określonego problemu.

¹ E. Brudnik, A. Moszyńska, B. Owczarska, *Ja i mój uczeń pracujemy aktywnie. Przewodnik po metodach aktywizujących*, Kielce 2000, s. 4.

Nauczyciel pełniący rolę moderatora nie tylko wspiera uczniów w procesie analizy, ale także modeluje kulturę prowadzenia rozmowy oraz konstruktywnego reagowania na różnice poglądów. W procesie tym można sięgać zarówno do retrospekcji – odnosząc się do wcześniejszych doświadczeń – jak i do refleksji nad przebiegiem oraz wynikami dyskusji.

Taka forma nie tylko angażuje uczniów w proces poznawczy, ale także umożliwia rozwijanie ich kompetencji społecznych, np. argumentowania, rozwiązywania konfliktów czy pracy zespołowej. Daje również możliwość obserwacji ich postaw wobec omawianego tematu oraz oceny ich zdolności komunikacyjnych. Uczniowie mają szansę nie tylko zrozumieć złożone problemy, ale także doświadczyć dynamiki pracy grupowej, poznając różnice między grupą a zespołem oraz idee współpracy opartej na komplementarności kompetencji. To doświadczenie może okazać się bezcenne w kontekście ich przyszłych wyzwań zawodowych.

Dyskusja pełni także różnorodne funkcje dydaktyczne. **Funkcja informacyjna** objawia się przez gromadzenie danych, analizowanie ich oraz weryfikowanie źródeł. **Funkcja edukacyjna** oznacza nie tylko poszerzanie wiedzy, ale również rozwijanie umiejętności, takich jak autoprezentacja, argumentacja czy zarządzanie projektami. **Funkcja identyfikacji osobistej** polega na tym, że dyskusja umożliwia uczniom utożsamianie się z wartościami prezentowanymi przez innych uczestników. Dzięki **funkcji integracyjnej** klasa ma szansę budować więzi poprzez wspólne działania, zaś w zaangażowaniu i rywalizacji odświeżać się **funkcją mobilizacyjną**. Dobrze poprowadzona dyskusja może również wnieść **element rozrywki, humoru i emocjonalnego zaangażowania**, co dodatkowo wzmacnia aktywność uczestników².

W kontekście doradztwa zawodowego dyskusja wyróżnia się wysokim poziomem aktywności uczniów na każdym etapie jej realizacji. Choć wymaga ona od nauczyciela i uczestników pewnych umiejętności organizacyjnych, jej korzyści przewyższają potencjalne trudności. Kluczowe jest umiejętne moderowanie procesu oraz tworzenie przestrzeni, w której uczniowie czują się bezpieczni i zmotywowani do wyrażania swoich opinii.

Dyskusje, szczególnie w ramach doradztwa zawodowego, są skuteczną metodą wspierającą rozwój uczniów. Pozwalają one na kształtowanie logicznego myślenia, umiejętności argumentowania oraz przygotowanie do prezentacji publicznych. Dają także szansę na lepsze zrozumienie siebie i otaczającego świata, co jest kluczowe dla trafnego planowania ścieżki zawodowej.

4.2.1.1 Dyskusja „za i przeciw”

Rodzaj debaty, który koncentruje się na przekonywaniu lub rozstrzyganiu sporów, opiera się na prezentowaniu argumentów zarówno popierających, jak i podważających konkretną tezę. Tego typu dyskusje rozwijają u uczniów umiejętności przygotowywania racjonalnych argumentów z obu stron danego zagadnienia, co pozwala na kompleksowe przeanalizowanie problemu.

² K. Tomasik, *Rola i znaczenie debaty publicznej na rzecz edukacji* [w:] I. Nowosad, I. Mortag, J. Ondrakova (red.), *Jakość życia i jakość szkoły. Wprowadzenie w zagadnienia jakości i efektywności pracy szkoły*, Zielona Góra 2010, s. 90.

W kontekście edukacyjnym szczególnie przydatne są tematy o charakterze kontrowersyjnym, które umożliwiają łatwe znalezienie silnych argumentów zarówno za, jak i przeciw. Aby tego rodzaju debata mogła przynieść realne korzyści w doradztwie zawodowym, kluczowe jest jej staranne zaplanowanie i organizacja. W zależności od liczby uczestników, w dyskusji mogą wziąć udział dwie, cztery, sześć grup. Ważne jest, aby taka sama liczba grup wylosowała stanowisko za i stanowisko przeciw. Grupy zapisują argumenty na papierze A3 lub kartce z flipchartu, następnie prezentują je. Rolą nauczyciela jest moderowanie dyskusji.

W tym rodzaju dyskusji istotne jest to, że uczeń musi na chwilę „oderwać się od własnych poglądów” i zaproponować te, które są zgodne ze stanowiskiem wylosowanym przez grupę.

Poniżej proponuję kilka tematów, które dobrze nadają się do tego typu zajęć. Do każdego z nich proponuję także po jednym „mocnym” argumentem za i przeciw.

1. Czy warto wybierać zawód zgodnie z zainteresowaniami?

- **Za:** Praca zgodna z zainteresowaniami daje satysfakcję i motywację do rozwoju.
- **Przeciw:** Nie wszystkie pasje dają stabilność finansową lub szerokie możliwości zatrudnienia.

2. Czy lepiej wybrać szkołę zawodową niż liceum ogólnokształcące?

- **Za:** Szkoła zawodowa daje konkretne umiejętności i przygotowanie do pracy.
- **Przeciw:** Liceum daje więcej czasu na podjęcie decyzji dotyczących przyszłości.

3. Czy rozwój technologii oznacza, że większość zawodów stanie się niepotrzebna?

- **Za:** Automatyzacja i sztuczna inteligencja eliminują potrzebę wielu zawodów.
- **Przeciw:** Pojawiają się nowe zawody, które wymagają kreatywności i specjalistycznych umiejętności.

4. Czy młodzi ludzie powinni zaczynać pracę jak najwcześniej?

- **Za:** Wczesne doświadczenie zawodowe uczy odpowiedzialności i daje przewagę na rynku pracy.
- **Przeciw:** Może to negatywnie wpływać na naukę i czas na rozwijanie pasji.

5. Czy sukces zawodowy zależy głównie od wykształcenia?

- **Za:** Wykształcenie otwiera drzwi do lepszych stanowisk i rozwoju kariery.
- **Przeciw:** Praktyczne doświadczenie i umiejętności miękkie są często ważniejsze niż formalne wykształcenie.

7. Czy warto być przedsiębiorcą, zamiast pracować na etacie?

- **Za:** Własna firma to możliwość samodzielnego zarządzania czasem i wyższe zarobki.
- **Przeciw:** Własna firma to większe ryzyko i brak stabilności finansowej.

8. Czy media społecznościowe są dobrym sposobem na budowanie kariery zawodowej?

- **Za:** Dają możliwość autopromocji i nawiązywania kontaktów.

- **Przeciw:** Mogą prowadzić do uzależnienia i nie zawsze są profesjonalnym środowiskiem.

9. Czy pieniądze są najważniejszym czynnikiem w wyborze zawodu?

- **Za:** Stabilność finansowa zapewnia komfort życia.
- **Przeciw:** Ważniejsze są pasja, rozwój i równowaga między pracą a życiem osobistym.

10. Czy warto zmieniać zawód w trakcie życia?

- **Za:** Zmiana zawodu pozwala na rozwój i odkrycie nowych możliwości.
- **Przeciw:** Może to być ryzykowne i wiązać się z koniecznością dodatkowej edukacji.

4.2.1.2 Debata oksfordzka

Debata oksfordzka to wyjątkowa metoda dydaktyczna, która łączy w sobie elementy edukacji obywatelskiej, rozwijania kompetencji miękkich oraz krytycznego myślenia. W kontekście doradztwa zawodowego w klasie VII i VIII jest to narzędzie, które pomaga uczniom kształtować umiejętności przydatne w przyszłej karierze zawodowej.

Debata oksfordzka to formalna forma dyskusji, oparta na jasno określonych zasadach i strukturze, w której dwie drużyny argumentują za lub przeciw określonej tezie. Charakterystyczne dla tego typu debaty są:

1. Struktura:

- Dwie drużyny: **propozycja** (broniąca tezy) i **opozycja** (sprzeciwiająca się tezie).
- Moderator (prowadzący debatę) oraz publiczność, która pełni funkcję oceniającą lub uczestniczy w dyskusji otwartej.

2. Przebieg:

- Każda drużyna przedstawia swoje stanowisko w ustalonej kolejności.
- Mówcy mają określony czas na wypowiedź (zwykle 3–5 minut).
- Debata kończy się podsumowaniem oraz, w zależności od formy, głosowaniem publiczności lub oceną jury.

Dlaczego debata oksfordzka jest przydatna w doradztwie zawodowym? Doradztwo zawodowe w szkole podstawowej ma za zadanie pomóc uczniom w świadomym wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej. Debata oksfordzka **rozwija kluczowe kompetencje miękkie** i stymuluje krytyczne myślenie, dlatego doskonale wspiera te cele.

Organizacja debaty oksfordzkiej w klasie VIII

Aby skutecznie wykorzystać debatę oksfordzką jako narzędzie dydaktyczne w doradztwie zawodowym, warto przestrzegać następujących kroków:

1. Organizacja:

- **Wybór tezy** – związanej z tematyką zawodową i angażującą uczniów, np.:
 - „Lepiej wybrać technikum niż liceum ogólnokształcące”.
 - „Zarobki są ważniejsze niż pasja w wyborze zawodu”.
 - „W przyszłości sztuczna inteligencja zastąpi większość zawodów”.

- **Podział ról.** Każda drużyna składa się z 3–4 osób, które pełnią różne funkcje: mówcy główni, wspierający i podsumowujący.
- **Zapoznanie z zasadami.** Przed rozpoczęciem należy omówić zasady i strukturę debaty, aby uczniowie czuli się pewnie.

2. Przygotowanie merytoryczne:

- **Czas na zebranie argumentów.** Uczniowie powinni otrzymać możliwość przygotowania się w grupach, opracowania argumentów oraz przewidywanych kontrargumentów.
- **Wsparcie nauczyciela** – może wspierać drużyny, pomagając im w wyszukiwaniu wiarygodnych źródeł informacji.

3. Przeprowadzenie debaty:

- **Otwarcie.** Moderator przedstawia tezę, zasady i kolejność wystąpień.
- **Wystąpienia drużyn.** Każdy mówca przedstawia swoje argumenty, zgodnie z wcześniej ustaloną strukturą.
- **Podsumowanie.** Ostatni mówcy z każdej drużyny podsumowują swoje stanowiska.
- **Dyskusja otwarta (opcjonalnie):** Po zakończeniu formalnej części publiczność może zadawać pytania lub wyrazić swoje opinie.

4. Ocena debaty:

- Debatę może ocenić jury (np. nauczyciel i uczniowie) według wcześniej ustalonych kryteriów, takich jak siła argumentów, kultura wypowiedzi, spójność zespołu.

5. Refleksja i wnioski

Po zakończeniu debaty warto zorganizować krótką refleksję, podczas której uczniowie podzielą się swoimi wrażeniami. Pytania, które można zadać, to:

- Czego nauczyliście się dzięki tej debacie?
- Jakie umiejętności zdobyte podczas debaty mogą przydać się w przyszłej karierze?
- Co było najtrudniejsze w przygotowaniach i wystąpieniu?

Oto kilka propozycji tematów do debaty oksfordzkiej, które mogą być interesujące i odpowiednie dla uczniów klasy VIII w kontekście doradztwa zawodowego:

- *Czy wybór szkoły średniej przesądza o naszej przyszłości zawodowej?*
- *Lepszą przyszłość zapewnia wykształcenie teoretyczne niż praktyczne.*
- *Pasja powinna być ważniejsza niż zarobki przy wyborze zawodu.*
- *Współczesny rynek pracy wymaga bardziej elastyczności niż specjalizacji.*
- *Nowoczesne technologie niszczą tradycyjne zawody.*
- *Praca zespołowa jest ważniejsza niż indywidualne umiejętności.*
- *Wybór zawodu powinien być oparty na aktualnym zapotrzebowaniu rynku pracy.*
- *Zawody przyszłości to wyłącznie te związane z technologią.*
- *Praca zdalna to przyszłość rynku pracy.*
- *Sukces zawodowy zależy bardziej od umiejętności miękkich niż twardych.*
- *Każdy powinien przejść obowiązkowe zajęcia z doradztwa zawodowego w szkole.*
- *Porażki w życiu zawodowym uczą więcej niż sukcesy.*

4.2.1.3 Dyskusja panelowa

Dyskusja panelowa różni się od klasycznej formy debaty „za i przeciw” tym, że jej celem nie jest rozstrzygnięcie sporu, lecz zaprezentowanie różnych punktów widzenia na dany temat. Kluczową rolę w tym formacie odgrywają eksperci, którzy omawiają wybrane zagadnienie z różnych perspektyw. Na przykład do dyskusji na temat praktyk zawodowych warto zaprosić takie osoby jak pracodawca, nauczyciel przedmiotów zawodowych, absolwent szkoły czy rodzic. Każdy z nich wnosi unikalne spostrzeżenia i doświadczenia. W szkolnym kontekście eksperci mogą być zastąpieni przez uczniów, którzy – po odpowiednim przygotowaniu – wcielają się w te role, prezentując wybrane aspekty tematu kolegom i koleżankom z klasy. Jeśli jednak istnieje taka możliwość, warto zaprosić autentycznych specjalistów: przedstawicieli wybranych zawodów czy osoby zatrudnione w szkole, np. pedagoga lub psychologa. Co więcej, angażowanie rodziców w roli panelistów może być doskonałym pomysłem – często są oni „naturalnymi” ekspertami, których wiedza i doświadczenie mogą być cenne dla młodzieży.

W dyskusji panelowej nauczyciel pełni kluczową rolę na każdym etapie przygotowań. Jego zadania obejmują:

- **wybór tematu:** można to zrobić w konsultacji z uczniami, opierając się na wcześniejszych zajęciach;
- **wsparcie organizacyjne:** pomoc w zaplanowaniu harmonogramu działań, wyznaczeniu terminów, wyborze miejsca i ustaleniu szczegółów, uzyskanie zgód od dyrekcji;
- **dobór panelistów:** ustalenie, ilu ekspertów zaprosić i jakie stanowiska mają reprezentować;
- **tworzenie zaproszeń i kontakt z ekspertami:** wspieranie uczniów w przygotowaniu zaproszeń i komunikacji z panelistami;
- **monitorowanie postępów:** nadzorowanie przygotowań, takich jak opracowanie pytań, przygotowanie prowadzącego i omówienie zasad zachowania;
- **przebieg dyskusji:** zapewnienie płynności wydarzenia, dbanie o przestrzeganie zasad i wspieranie uczniów w trakcie debaty;
- **podsumowanie:** po zakończeniu dyskusji warto nawiązać do jej treści podczas kolejnych zajęć, podkreślając jej wartość edukacyjną.

Przebieg dyskusji panelowej zazwyczaj obejmuje następujące etapy:

1. **Wprowadzenie:** prezentacja tematu, zasad i panelistów wraz z ich doświadczeniem.
2. **Wypowiedzi panelistów:** eksperci przedstawiają swoje stanowiska w wyznaczonym czasie.
3. **Dyskusja:** wymiana opinii między panelistami, pytania i argumenty.
4. **Udział obserwatorów:** uczniowie mają możliwość zadawania pytań i dzielenia się opiniami.
5. **Podsumowanie:** prowadzący streszcza kluczowe wnioski z dyskusji.
6. **Zakończenie:** podziękowania dla panelistów i pożegnanie.

Tematy do dyskusji panelowej warto dostosować nie tylko do potrzeb i zainteresowań uczniów, a także do lokalnych uwarunkowań rynku pracy. Można poruszyć takie tematy jak:

- *Liceum ogólnokształcące czy technikum – co wybrać i dlaczego?*
- *Czy szkoła branżowa jest dobrym początkiem kariery?*
- *Czy warto planować swoją przyszłość zawodową już w ósmej klasie?*
- *Jakie umiejętności będą najbardziej potrzebne na rynku pracy za 20 lat?*
- *Czy roboty zastąpią ludzi w większości zawodów?*
- *Czy warto rozwijać tylko jedną pasję, czy lepiej być wszechstronnym?*
- *Czy edukacja jest ważniejsza niż doświadczenie zawodowe?*
- *Czy studia są niezbędne do osiągnięcia sukcesu zawodowego?*
- *Czy pasja powinna decydować o wyborze zawodu?*

4.2.2 Studium przypadku (case study)

Studium przypadku jest jedną z najbardziej efektywnych metod pracy doradczej z młodzieżą, szczególnie w kontekście doradztwa zawodowego. Kluczem do sukcesu w tej technice jest odpowiednie przygotowanie przypadków oraz zapewnienie przestrzeni do ich szczegółowej analizy, tak aby uczniowie mogli wyciągnąć praktyczne wnioski, które będą przydatne w ich codziennym życiu. Ta metoda ma na celu nie tylko rozwijanie umiejętności analitycznych, ale także umożliwienie uczniom nauki podejmowania decyzji i szukania najlepszych rozwiązań w różnych sytuacjach. Dzięki pracy z rzeczywistymi przypadkami uczniowie uczą się, m.in. jak oceniać ryzyka, dostrzegać szanse oraz jak wykorzystać teoretyczną wiedzę do rozwiązywania problemów, które mają bezpośredni wpływ na ich przyszłość zawodową.

Aby studium przypadku było skuteczne, powinno angażować uczniów na każdym etapie analizy. Najlepiej, gdy praca odbywa się w małych grupach, ponieważ dzięki tej formie uczniowie wymieniają się pomysłami i rozwiązaniami, co prowadzi do bardziej kreatywnych i różnorodnych odpowiedzi. Zamiast jednostkowego podejścia, praca w zespole pozwala na szersze spojrzenie na dany problem, co sprzyja rozwojowi umiejętności współpracy i negocjacji. Ponadto, uczniowie uczą się otwartości na różne perspektywy i rozwiązania, co jest szczególnie istotne w kontekście zmieniającego się rynku pracy.

Studium przypadku to metoda, którą można zastosować do omawiania wielu kwestii związanych z doradztwem zawodowym, takich jak zapobieganie niepowodzeniom edukacyjnym i zawodowym czy planowanie ścieżki zawodowej. Aby studium przypadku przyniosło pożądane efekty, ważne jest, by problem przedstawiony w przykładzie był realistyczny i odpowiadał rzeczywistym doświadczeniom uczniów. Jeśli omawiana sytuacja będzie zbyt abstrakcyjna lub oderwana od codziennego życia ucznia, może to spowodować brak zaangażowania w dyskusję.

Przygotowanie skutecznego studium przypadku wymaga kilku kroków. Przede wszystkim należy określić cel, jaki chcemy osiągnąć, przygotowując dany temat. Zastanówmy się, jakie zadanie pomoże uczniom rozwinąć umiejętności, których potrzebują w omawianym kontekście. Kolejnym krokiem jest opracowanie okoliczności, w których rozgrywa się analiza, czyli stworzenie wstępnego

scenariusza sytuacji, która wymaga rozwiązania. Ważne jest, by w scenariuszu znalazły się informacje pozwalające uczniom na realną ocenę sytuacji. Opis sytuacji powinien być jasny, zrozumiały i przystępny, a także powinien odnosić się do problemów, które mogą dotyczyć uczniów w najbliższym czasie.

Po opracowaniu scenariusza warto zwrócić uwagę na strukturalną spójność studium przypadku. Powinno ono zawierać wstępny opis sytuacji, kontekst, w którym ma ona miejsce, a także dokładny opis problemu, który uczniowie mają przeanalizować. Kluczowe jest również precyzyjne określenie polecenia dla uczniów, czyli pytania, na które mają znaleźć odpowiedź. To dzięki jasnym instrukcjom uczniowie będą w stanie skoncentrować się na rozwiązaniach i analizować sytuację z różnych perspektyw.

Dobrze przygotowane case study to skuteczne narzędzie doradcze, które może znacząco wspomóc proces nauki i rozwój młodych ludzi w kontekście zawodowym. Opracowując własne przypadki, doradcy zawodowi powinni starać się, by były one jak najbardziej zgodne z rzeczywistymi potrzebami uczniów, uwzględniając ich sytuację życiową i wyzwania, przed którymi stoją. W ten sposób studium przypadku staje się nie tylko sposobem na naukę, ale także okazją do rozwijania kompetencji, które będą nieocenione w przyszłości.

» Przykłady

Sytuacja 1

Julia stała przed trudnym wyborem: czy pójść do liceum, czy do technikum. Z jednej strony wiedziała, że chce iść na studia – marzyła o pracy w zarządzaniu projektami, ale z drugiej strony zależało jej, aby już teraz nauczyć się konkretnego zawodu, który da jej praktyczne umiejętności.

Liceum kusiło ją możliwością zdobycia szerokiej wiedzy ogólnej, co dawałoby jej dużą swobodę w wyborze kierunku studiów. Wiedziała, że dzięki temu będzie mogła później wybrać coś, co będzie odpowiadało jej pasjom – może psychologia albo marketing? Z drugiej strony technikum, szczególnie to o profilu informatycznym, wydawało się bardziej konkretne. Julia uwielbiała programowanie, a technikum oferowało solidne przygotowanie do pracy w branży IT, co mogłoby dać jej doświadczenie zawodowe jeszcze przed studiami.

Po rozmowie z doradcą zawodowym Julia uświadomiła sobie, że każda z opcji ma swoje zalety. Liceum otworzyłoby przed nią szerokie możliwości wyboru studiów, ale technikum dałoby jej praktyczne umiejętności, które przydadzą się na rynku pracy. Ostatecznie Julia zdecydowała się na liceum, wierząc, że wszechstronność tego wyboru pomoże jej podjąć lepszą decyzję o przyszłości. Wiedziała, że jeśli naprawdę chce, może w przyszłości uzupełnić swoją wiedzę o umiejętności zawodowe na przykład przez kursy czy staże.

Analizując sytuację Julii, zastanów się nad pytaniami:

1. Jakie były główne dylematy, przed którymi stanęła Julia?
2. Dlaczego Julia zastanawiała się nad wyborem technikum zamiast liceum?
3. Jakie korzyści widziała Julia w wyborze liceum?
4. Jakie korzyści widziała Julia w wyborze technikum?
5. Czy myślisz, że Julia podjęła dobrą decyzję? Uzasadnij swoją odpowiedź.
6. Jakie inne czynniki, oprócz chęci pójścia na studia, mogłyby wpłynąć na wybór Julii?

Sytuacja 2

Konrad stał przed ważnym wyborem – musiał zdecydować, które przedmioty rozszerzone wybrać w liceum: matematykę czy biologię. Marzył o studiach medycznych, chciał zostać lekarzem, ale jednocześnie fascynowała go technika i myślał, że może spróbować swoich sił na politechnice, zwłaszcza w kierunku inżynierii biomedycznej.

Z jednej strony matematyka dawała mu solidne podstawy do późniejszej nauki na politechnice, zwłaszcza w dziedzinach takich jak informatyka czy inżynieria. Czuł, że ma talent do liczb i rozwiązywania trudnych zadań, co mogłoby pomóc mu na studiach technicznych. Z drugiej strony biologia była kluczowym przedmiotem, jeśli chciałby realizować marzenia o medycynie, to ona dawała podstawy do nauki o ciele człowieka, anatomii, fizjologii – a te tematy były niezbędne, by dostać się na studia medyczne.

Konrad długo zastanawiał się, co zrobić. Z jednej strony czuł, że matematyka może być bezpiecznym wyborem, bo daje więcej opcji na przyszłość, ale z drugiej – wiedział, że medycyna wymaga głębokiej wiedzy biologicznej. Ostatecznie postanowił wybrać biologię jako przedmiot rozszerzony. Uważał, że to kluczowy krok w stronę medycyny, a na politechnice mógłby zawsze uzupełnić swoją wiedzę matematyczną, jeśli zdecyduje się na inny kierunek w przyszłości.

Decyzja była trudna, ale Konrad uznał, że nie ma sensu rezygnować z marzeń o medycynie tylko po to, by mieć szerokie opcje na politechnice. Był pewien, że jego pasja do nauk przyrodniczych i chęć pomagania ludziom pomoże mu odnaleźć się w tym trudnym, ale fascynującym świecie.

Analizując sytuację Konrada, zastanów się nad pytaniami:

1. Jakie były główne dylematy, przed którymi stanął Konrad przy wyborze przedmiotów rozszerzonych?
2. Dlaczego Konrad rozważał wybór matematyki jako przedmiotu rozszerzonego?
3. Jakie korzyści wiązały się z wyborem biologii przez Konrada?
4. Jakie argumenty mogłyby przemawiać za wyborem matematyki, a jakie za biologią w kontekście medycyny?
5. Co zdecydowało o tym, że Konrad wybrał biologię, a nie matematykę?
6. Czy wybór biologii mógłby ograniczyć Konradowi możliwości na politechnice? Jakie wyzwania mógłby napotkać?
7. Czy myślisz, że Konrad podjął właściwą decyzję? Dlaczego?
8. Jakie inne czynniki mogłyby wpłynąć na decyzję Konrada, poza jego marzeniami o medycynie i technice?
9. Gdybyś był na miejscu Konrada, jaką decyzję byś podjął? Jakie miałbyś argumenty na wybór matematyki lub biologii?
10. W jaki sposób wybór przedmiotów rozszerzonych może wpłynąć na Twoje dalsze decyzje edukacyjne i zawodowe?

Sytuacja 3

Marta miała przed sobą trudny wybór – musiała zdecydować, do jakich szkół aplikować w procesie rekrutacji. Wiedziała, że nie ma najlepszych ocen na świadectwie, a dodatkowo nie czuła się pewnie przed nadchodzącym

sprawdzianem końcowym z VIII klasy. Często zaniedbywała naukę, co teraz zaczynała ją martwić, bo nie wiedziała, czy będzie w stanie uzyskać wystarczająco wysokie wyniki, by dostać się do wybranych przez siebie szkół.

Marta mogła wybrać w rekrutacji trzy szkoły, ale nie wiedziała, czy postawić na te, które były bardziej prestiżowe, ale z wyższymi wymaganiami, czy może na te, które miały mniejsze wymagania, ale oferowały równie interesujące kierunki. Z jednej strony chciała aplikować do szkoły z renomą, ale z drugiej strony obawiała się, że nie spełni wymagań rekrutacyjnych.

Po długim zastanowieniu postanowiła wybrać trzy szkoły, które miały różne poziomy trudności. Jedną z nich wybrała jako swoją „bezpieczną” opcję, w której miała większe szanse na przyjęcie, jeśli wyniki sprawdzianu końcowego nie byłyby idealne. Dwie pozostałe szkoły wybrała z nadzieją, że uda jej się dostać, ale nie były to szkoły z najwyższymi wymaganiami.

Marta wiedziała, że teraz musi dać z siebie wszystko na sprawdzianie, ale poczuła się bardziej pewna, że niezależnie od wyniku, ma szansę na dobrą przyszłość. Jej decyzja była świadoma – chciała mieć opcje, ale także liczyła na to, że wysiłek, który włoży w naukę w ostatnich tygodniach, pomoże jej w zdobyciu jak najlepszych wyników.

Analizując sytuację Marty, zastanów się nad pytaniami:

1. Jakie były główne obawy Marty przed procesem rekrutacyjnym?
2. Dlaczego Marta zdecydowała się na wybór trzech szkół o różnym poziomie trudności?
3. Co mogło wpłynąć na decyzję Marty o tym, które szkoły wybrać?
4. Jakie ryzyko Marta podjęła, wybierając szkoły z wyższymi wymaganiami?
5. Jakie korzyści wiązały się z wyborem szkoły o niższych wymaganiach?
6. Czy Marta mogła podjąć inną decyzję w kwestii wyboru szkół? Jaką?
7. Co myślisz o podejściu Marty do wyboru szkół? Czy uważasz, że to dobre rozwiązanie w jej sytuacji?
8. Jakie inne czynniki, poza wynikami świadectwa i sprawdzianu, mogą wpływać na decyzję o wyborze szkoły?

4.2.3 Q-sort

Wielu doradców zawodowych, nauczycieli, a także rodziców często sugeruje, że decyzje dotyczące wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej powinny opierać się na analizie zasobów ucznia w kontekście wymogów rynku pracy. Choć brzmi to racjonalnie, w rzeczywistości bywa to podejście bardziej życzeniowe niż oparte na faktach. Praktyka wskazuje, że wiele decyzji podejmowanych przez uczniów nie wynika z rzetelnej analizy dostępnych informacji, lecz z przyjętych wcześniej przekonań, które często są nieświadome. Taki system przekonań posiadamy wszyscy, a stanowi on fundament naszych ocen, interpretacji i wartościowania rzeczywistości. Nie da się go zupełnie pozbyć, ale warto być go świadomym.

W kontekście decyzji edukacyjnych i zawodowych przekonania mają duży wpływ na wybory, szczególnie te związane z edukacją, karierą zawodową oraz rozumieniem sukcesu. Są one najczęściej formułowane na podstawie tego, co

uczniowie słyszeli od rodziców, nauczycieli lub w mediach. Warto zauważyć, że te przekonania mogą być nieświadome, a ich wpływ ujawnia się szczególnie w sytuacjach kryzysowych, takich jak niepowodzenia edukacyjne lub zawodowe. W takich momentach uczniowie zaczynają zadawać pytania o przyczyny swoich trudności, a także o schematy działania, które prowadzą do oceny sytuacji.

Pomoc doradcy zawodowego polega na rozpoznawaniu tych przekonań i ich wpływu na sposób myślenia ucznia o jego przyszłości zawodowej. Praca nad tymi przekonaniami jest szczególnie istotna w momentach podejmowania decyzji o wyborze dalszej edukacji lub zawodu. Doradca, dzięki odpowiednim ćwiczeniom i rozmowom doradczym, ma szansę odkryć, na jakich założeniach opierają się decyzje ucznia. Dzięki temu może wskazać możliwe konsekwencje wynikające z tych przekonań i pomóc w ich ewentualnej korekcie.

Szczególnie ważnym obszarem w pracy doradczej są przekonania związane ze stereotypami dotyczącymi zawodów i kierunków kształcenia. W takich przypadkach doradca może skoncentrować się na analizie kryteriów oceny prestiżu zawodów oraz wagi przypisywanej poszczególnym ścieżkom kariery. Na przykład w analizie wartości zawodów można uwzględnić czynniki takie jak poziom wymaganej wiedzy, władza wynikająca z wykonywanego zawodu, status materialny oraz szacunek społeczny. Porównując te dane z innymi informacjami dotyczącymi uzdolnień, zainteresowań czy wartości ucznia, doradca może pomóc w znalezieniu bardziej trafnych i realistycznych wyborów.

W pracy nad rozpoznawaniem przekonań warto skupić się na tych grupach twierdzeń, które dotyczą kluczowych kwestii: kryteria wyboru zawodu i kierunku kształcenia, postrzeganie zawodów prestiżowych, definicja sukcesu, preferencje co do kierunków studiów, a także zalety i wady różnych typów szkół. W tym procesie pomocne są techniki projekcyjne oraz różnego rodzaju kwestionariusze, które umożliwiają zgłębienie osobistych poglądów ucznia.

Jednym z najskuteczniejszych narzędzi do rozpoznawania przekonań w doradztwie zawodowym jest technika Q-sort. Polega ona na sortowaniu zestawu stwierdzeń według określonych kryteriów na specjalnie zaprojektowanej skali. Może być wykorzystywana wielokrotnie, zmieniając kryteria sortowania, co pozwala na elastyczne dopasowanie metody do różnych potrzeb. Q-sort może być stosowany zarówno indywidualnie, jak i w grupach, a wyniki tej pracy mogą stanowić punkt wyjścia do dalszych dyskusji oraz pomóc w głębszym zrozumieniu motywacji ucznia. To narzędzie pozwala doradcom na aktywne angażowanie uczniów w proces odkrywania ich wartości, przekonań i aspiracji, co może prowadzić do bardziej świadomych decyzji o przyszłości zawodowej i edukacyjnej.

Metoda Q-sort jest prostym i elastycznym narzędziem, które doskonale sprawdza się w pracy z uczniami VII i VIII klas. Wymaga minimalnych zasobów materiałowych, a jej zastosowanie jest możliwe w różnych warunkach.

Pracę z Q-sortem można podzielić na trzy główne etapy, które pomagają uczniom w refleksji nad własnymi przekonaniami i wyborami edukacyjnymi.

Etap 1 – Praca indywidualna

Na początek przygotowuję Q-set, czyli zestaw elementów związanych z danym tematem. Zwykle obejmuje on 15–25 stwierdzeń, dotyczących wybranych kwestii, np.:

- kryteria wyboru zawodu,
- wskaźniki sukcesu zawodowego,
- czynniki sprzyjające sukcesowi na rynku pracy,
- cechy „dobrej” pracy.

Uczniowie otrzymują kartki z Q-setem i indywidualnie zaznaczają 10 elementów, które według nich są najważniejsze w omawianym temacie. Celem tego etapu jest zmotywowanie uczniów do refleksji nad własnymi przekonaniami oraz umożliwienie im określenia swojego stanowiska wobec poruszanego zagadnienia. Jeśli doradca nie ma przygotowanego Q-setu, można przeprowadzić burzę mózgów, w której uczestnicy sami zaproponują odpowiednie elementy, które staną się takim zestawem.

Etap 2 – Praca w małych grupach

Następnie doradca dzieli uczniów na pięcio-, sześcioposobowe grupy. Ich zadaniem jest wspólne wybranie sześciu najważniejszych czynników związanych z tematem, opierając się na elementach, które wskazali indywidualnie. Grupy zapisują te elementy na oddzielnych kartkach A5 (najlepiej kolorowych) i porządkują je według ustalonej hierarchii. Może to być prosta kolejność od najważniejszego do najmniej ważnego, lub bardziej złożony układ, np. trójkąt, w którym jeden element znajduje się na pierwszym miejscu, dwa na drugim, a trzy na trzecim. Celem jest wywołanie dyskusji na temat przekonań i argumentów, które za nimi stoją. Po zakończeniu pracy grupy przyklejają kartki w odpowiednim porządku na tablicy lub ścianie, prezentując efekty swojej pracy.

Etap 3 – Praca na forum

Na tym etapie doradca pełni rolę facylitatora, czyli osoby wspierającej analizę i pomagającej w przeprowadzeniu dyskusji. Przedstawiciele poszczególnych grup prezentują swoje wyniki i uzasadniają podjęte decyzje. Doradca zadaje pytania, które mają na celu zgłębienie rozumienia danej kategorii, a także sprawdzenie, czy zaprezentowana interpretacja jest jedyną możliwą. Warto zaznaczyć, że w tym ćwiczeniu nie ma jednoznacznych odpowiedzi – celem jest zrozumienie, jak różne perspektywy mogą kształtować decyzje i działania. Doradca może również podkreślić, że w grupach pojawiają się różne poglądy, co jest naturalne, i warto przyjąć postawę wysłuchania, zamiast dążyć do obalania opinii innych. Refleksja nad konsekwencjami poszczególnych przekonań i sposobów myślenia jest kluczowa.

Q-sort to narzędzie, które sprawdza się w pracy z młodzieżą, bo pomaga im w rozważaniach nad własnymi wyborami zawodowymi i edukacyjnymi. Umożliwia uczniom przeanalizowanie swoich przekonań w kontekście różnych zagadnień, a także daje możliwość wyrażenia swojego zdania i argumentowania swojego stanowiska. Praca w grupach i na forum angażuje wszystkich uczestników, co sprawia, że dyskusja jest dynamiczna, a każdy ma szansę na wyrażenie swojej opinii. Metoda ta jest szczególnie efektywna także dlatego, że rozwija zasoby słownikowe uczniów oraz zapobiega konformizmowi – najpierw każdy uczeń określa swoje stanowisko, a dopiero potem włącza się w dyskusję grupową. Q-sort jest również dobrym narzędziem do pracy w większych grupach, gdzie często dominuje tylko kilka osób. Dzięki tej metodzie każdy uczestnik ma możliwość aktywnego włączenia się w dyskusję.

Jednak metoda ta ma również pewne ograniczenia. Wymaga sporego nakładu czasu – minimalny czas potrzebny na to ćwiczenie to 45 minut, ale najlepiej przeznaczyć na nie około 60 minut. Ponadto Q-sort może nie sprawdzić się wśród uczniów, którzy oczekują prostych i jednoznacznych odpowiedzi. Wymaga także opracowania Q-setów, co może być czasochłonne, ale jest to proces twórczy, który może być bardzo wartościowy³.

Przykładowy Q-set do tematu *Co warto brać pod uwagę, wybierając zawód?*

- zainteresowania i pasje
- umiejętności i talenty
- preferencje dotyczące pracy indywidualnej lub w zespole
- potrzeba stabilności finansowej
- możliwość rozwoju zawodowego w danym zawodzie
- kwalifikacje do wykonywania zawodu
- czas konieczny, aby zdobyć zawód
- warunki pracy
- potrzebne cechy osobowościowe do wykonywania zawodu
- możliwości awansu i rozwoju kariery
- wysokość zarobków
- poziom stresu związany z wykonywaniem zawodu
- elastyczność godzin pracy
- wymagania dotyczące mobilności
- trendy na rynku pracy
- wpływ zawodu na życie prywatne
- wysokość konkurencji na rynku pracy w danej branży
- bezpieczeństwo
- zapotrzebowanie na ten zawód w przyszłości
- opinie innych ludzi o danym zawodzie
- możliwości pracy zdalnej lub elastycznego grafiku
- wpływ wykonywanego zawodu na zdrowie
- możliwość łączenia zawodu z innymi zainteresowaniami lub projektami

Przykładowy Q-set do tematu *Od czego zależy sukces?*

- wytrwałość w dążeniu do celu
- pozytywne nastawienie
- wiara w siebie
- umiejętność radzenia sobie z porażkami
- odpowiedzialność za decyzje i działania
- dobra organizacja czasu
- kreatywność
- umiejętność współpracy
- umiejętność podejmowania decyzji
- rozwijanie swoich talentów
- uczenie się i poszerzanie wiedzy
- wykształcenie

³ Zob. M. Rosalska, *Q-sort. Technika, która mnie nigdy nie zawiodła*, EPALE, 30.07.2018 [on-line:] <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/q-sort-technika-ktora-mnie-nigdy-nie-zawiodla>

- znajomość swoich mocnych i słabych stron
- zrozumienie rynku pracy i jego wymagań
- wsparcie ze strony rodziny i przyjaciół
- otoczenie ludzi ambitnych i zmotywowanych
- pieniądze
- czas
- odpowiednie miejsce nauki lub pracy
- szczęśliwe zbiegi okoliczności
- jasno określone cele
- motywacja wewnętrzna
- pasja i zaangażowanie
- dobry plan

4.3 Metody kształtowania proaktywnych postaw wobec kariery edukacyjnej i zawodowej

Poszukując rozwiązań metodycznych, które będą sprzyjać rozwijaniu postaw proaktywnych warto zwrócić uwagę na to, że postawa, składa się z trzech komponentów: poznawczego, afektywnego i behawioralnego. Więcej na ten temat pisałam w rozdziale poświęconym diagnozie w doradztwie zawodowym.

W tym podrozdziale, chcę zaproponować rozwiązania metodyczne związane z każdym z tych komponentów. Aby kształtować postawy proaktywne, doradca powinien stworzyć uczniowi warunki do rozszerzania wiedzy, przyglądania się wpływowi emocji na wybory i decyzje oraz rozwijania umiejętności.

4.3.1 Komponent poznawczy

Aby dobrze wybrać szkołę i zawód, uczeń powinien posiadać wiedzę w kilku kluczowych obszarach, które pomogą mu świadomie podejmować decyzje edukacyjne i zawodowe. Poniżej przedstawiam te najważniejsze, absolutnie podstawowe⁴.

Samoświadomość (wiedza o sobie)

- mocne strony
- talenty
- uzdolnienia
- słabe strony i ograniczenia
- styl pracy
- wartości
- zainteresowania i preferencje
- stan zdrowia

⁴ Punktem odniesienia do projektowania zestawu wiedzy jest Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. 2019 poz. 325).

Znajomość różnych zawodów i ścieżek kariery

- zawody i branże
- wymagania edukacyjne i zawodowe
- możliwości rozwoju zawodowego
- trendy na rynku pracy
- zapotrzebowanie na zawody
- warunki zatrudnienia
- zmiany na rynku pracy

System edukacyjny

- rodzaje szkół ponadpodstawowych i ich oferta edukacyjna
- zasady rekrutacji
- formy kształcenia i nauki (edukacja formalna, nieformalna i pozaformalna)

Ponieważ do doradztwa zawodowego nie ma podręczników, istotne jest, aby doradca zaproponował uczniom dobre źródła informacji i zadbał o odpowiednie warunki do zapoznania się z nimi. Proponuję na zajęciach wykorzystywać w tym celu:

• Filmy edukacyjne

Szczególnie polecam kanał YouTube Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu (<https://www.youtube.com/c/CDZdMPozna%C5%84>). Są tam filmy przystępnie prezentujące aktualne, sprawdzone i przydatne uczniom informacje.

Doradca może znaleźć dobre materiały wideo także na stronie Ośrodka Rozwoju Edukacji lub na stronach innych projektów, które miały na celu tworzenie materiałów z doradztwa zawodowego. Trzeba być tu jednak szczególnie uważnym, bo wiele z tych materiałów nie jest aktualizowanych. Pokazywanie takich filmów uczniom niesie ryzyko przekazywania im przeterminowanych informacji. Część filmów zamieszczonych na stronie Ośrodka Rozwoju Edukacji dotyczy doradztwa realizowanego jeszcze w gimnazjach.

Podczas zajęć warto wykorzystywać także filmy o konkretnych zawodach, które można znaleźć na YouTube oraz filmy dotyczące kwalifikacji opracowywane przez Instytut Badań Edukacyjnych. Pomocne będzie także odwoływanie się do filmów ukazujących lokalnych pracodawców.

Kilka wskazówek do pracy z filmem

- Określ dokładny cel, któremu ma sprzyjać wykorzystanie filmu na lekcji (rozwijanie wiedzy, uwrażliwienie na jakiś aspekt wykonywania pracy, rozwijanie refleksyjności).
- Wybierz film adekwatny do celu zajęć (film edukacyjny, dokumentalny, reportaż, wywiad, fragment filmu fabularnego).
- Upewnij się, czy jest sens oglądać cały film. Być może warto wybrać jedynie fragment.
- Opracuj pytania i zadania do filmu sprawdzające wiedzę i pogłębiające refleksję.
- Nie traktuj filmu jako „wypełniacza” lekcji.

- **Strony internetowe**

W mojej pracy jako doradca zawodowy korzystam głównie z czterech zasobów internetowych. Są to:

- Mapa Karier – <https://mapakarier.org/>,
- Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu – <https://www.cdzdm.pl/>,
- Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu⁵ – <https://cwrkdiz.poznan.pl/>,
- Barometr Zawodów – <https://barometrzawodow.pl/>.

Dobrze, kiedy doradca rozpozna zasoby internetowe, które mogą być pomocne do pracy z uczniami także w kontekście lokalnego rynku pracy. W tym celu warto wykorzystywać strony internetowe urzędów pracy, szkół ponadpodstawowych, instytucji edukacji pozaformalnej, pracodawców.

- **Czasopisma i lektury**

Mimo że źródła cyfrowe są dla uczniów atrakcyjniejsze niż papierowe, czasami podpowiadam im, co warto przeczytać. Na zajęciach z doradztwa zawodowego można wykorzystać wybrane artykuły z czasopisma „Victor” oraz fragmenty książek. Mogą to być publikacje o zawodach, wywiady lub biografie osób sukcesu.

Na moich lekcjach doradztwa zawodowego w klasach VII i VIII wykorzystuję fragmenty publikacji:

- S. Covey, *7 nawyków skutecznego nastolatka*, Poznań 2022
- S. Cottrell, *Podręcznik umiejętności studiowania*, Poznań 2007.

4.3.2 Komponent afektywny, czyli emocje

Komponent afektywny postaw jest bardzo ważny w pracy z uczniami. To on dynamizuje lub osłabia działania.

Wybór szkoły i zawodu to jedno z pierwszych ważnych wyzwań w życiu ucznia, które wiąże się nie tylko z analizą zainteresowań, umiejętności i możliwości, ale także z szeregiem emocji. Zrozumienie tych emocji pozwala uczniom lepiej radzić sobie z presją, stresem i niepewnością, które często towarzyszą temu procesowi. Decyzja dotycząca przyszłości edukacyjnej i zawodowej jest dla uczniów w wieku 14–15 lat szczególnie intensywna emocjonalnie, ponieważ oznacza pierwszy krok w kształtowaniu ich dorosłego życia.

W tym okresie młodzież doświadcza różnych emocji, takich jak niepewność, lęk, presja czy ekscytacja. Obawiają się, czy dokonają właściwego wyboru, czy poradzą sobie w nowym środowisku, a także jak ich decyzja zostanie oceniona przez rodziców, nauczycieli i rówieśników. Równocześnie mogą czuć ekscytację związaną z wizją nowego etapu życia oraz smutek wynikający z konieczności opuszczenia dotychczasowego środowiska. W takich sytuacjach rozmowa o emocjach pozwala uczniom zrozumieć, że ich reakcje są naturalne i nie

⁵ Ponieważ pracuję w szkole w Poznaniu, korzystam głównie z oferty Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu. Doradcy z Wielkopolski mogą zainteresować się także ofertą Centrów z Konina, Kalisza, Leszna i Piły.

wynikają z ich słabości czy braku przygotowania. Pomaga im także lepiej poznać siebie i swoje potrzeby.

Emocje mają istotny wpływ na zdolność podejmowania decyzji. Nieprzepracowany stres może prowadzić do pochopnych wyborów, niepewność – do kierowania się opiniami innych, a presja – do wyboru opcji niespełniającej rzeczywistych potrzeb ucznia. Dlatego tak ważne jest, aby doradca zawodowy pomógł uczniom zrozumieć swoje emocje i nauczył ich, jak mogą one wpływać na proces decyzyjny. Rozmowy na ten temat pozwalają redukować stres, budować pewność siebie i wzmacniać samoświadomość. Uczniowie uczą się wyrażać swoje emocje w sposób otwarty, co rozwija ich kompetencje interpersonalne.

Doradca zawodowy odgrywa ważną rolę w tym procesie. Może stworzyć bezpieczną przestrzeń, w której uczniowie mogą otwarcie mówić o swoich uczuciach. Ważne jest, aby słuchać ich aktywnie i zadawać pytania otwarte, które zachęcają do refleksji.

Praca z emocjami może przybierać różne formy. Praca z metaforami ułatwia uczniom wyrażanie uczuć. Tworzenie map emocji pozwala zidentyfikować emocje towarzyszące różnym etapom procesu decyzyjnego, a analiza przypadków innych osób daje perspektywę, jak radzić sobie z podobnymi wyzwaniami.

Poniżej proponuję kilka rozwiązań metodycznych, które ułatwiają uczniom myślenie o emocjach związanych z wyborem szkoły i zawodu oraz konstruktywne radzenie sobie z nimi.

- Dyskusja moderowana z elementami burzy mózgów na temat „Jakie emocje towarzyszą nam przy podejmowaniu ważnych decyzji?”
- Mapa emocji – uczniowie wykonują dowolną techniką rysunek obrazujący ich emocje związane z daną sytuacją
- Techniki dramowe – uczniowie przedstawiają scenki dotyczące wybranych sytuacji
- Praca z użyciem metafor:
 - Mogą to być zadania werbalne, np. *Myśląc o rekrutacji do szkoły ponadpodstawowej czuję się jak...*
 - Mogą to być także zadania z wykorzystaniem kart metaforycznych⁶
- Analiza przypadków

Analiza przypadków to technika bardzo ułatwiająca rozmowy o emocjach. Jest tu wykorzystywany mechanizm projekcji. Czasem uczniom łatwiej jest analizować cudze emocje niż własne.

» Przykładowa historia na takie zajęcia

Marek, uczeń klasy VIII, od kilku tygodni nie może skupić się na nauce. Zbliża się termin składania wniosków do szkół ponadpodstawowych, a on wciąż nie wie, na co się zdecydować. Codziennie myśli o tym, jak jego wybór wpłynie na przyszłość. Mama sugeruje mu technikum, bo uważa, że zawód techniczny zapewni mu stabilność. Tata natomiast przekonuje, że liceum ogólnokształcące otwiera więcej możliwości. Koledzy rozmawiają o tym, kto gdzie idzie, a Marek boi się, że podejmie złą decyzję i straci kontakt z przyjaciółmi.

⁶ Jeśli doradca nie posiada kart metaforycznych przygotowanych specjalnie do tego zadania, może wykorzystać różnego rodzaju zdjęcia. Może także poprosić uczniów, aby przynieśli ilustracje pokazujące ich emocje.

Wieczorem, leżąc w łóżku, Marek czuje, jak ściska go w żołądku. Myśli: „A co, jeśli nie dostanę się tam, gdzie chcę? Albo okaże się, że wybrałem źle i zmarnuję czas?”. Czuje strach przed porażką, niepokój o przyszłość i presję, by spełnić oczekiwania rodziców. Kiedy rozmawia z przyjaciółmi, którzy wydają się bardziej zdecydowani, czuje zazdrość, że inni mają wszystko zaplanowane, i wstyd, że sam wciąż nie wie, co zrobić.

Podczas rozmowy z wychowawcą w szkole Marek mówi: „Nie wiem, co mam robić. Mam wrażenie, że cokolwiek wybiorę, będzie źle”. Po tej rozmowie Marek odczuwa ulgę, ale jego wątpliwości wciąż pozostają.

Emocje Marka

- **Strach:** obawa przed porażką i błędnym wyborem
- **Niepokój:** niepewność co do przyszłości i konsekwencji decyzji
- **Presja:** nacisk ze strony rodziców i otoczenia
- **Zazdrość:** wobec rówieśników, którzy wydają się mieć jasny plan
- **Wstyd:** związany z brakiem decyzji i poczuciem „bycia gorszym”
- **Ulgę:** chwilowe złagodzenie napięcia po wyrażeniu emocji

Pytania do analizy sytuacji Marka

- Jakie emocje przeżywa Marek w tej sytuacji? Czy te emocje są naturalne?
- Co wywołuje strach i niepokój Marka? Jak można sobie z nimi poradzić?
- Dlaczego Marek odczuwa presję? Jak można pomóc mu zmniejszyć jej wpływ?
- W jaki sposób rozmowa z wychowawcą wpłynęła na Marka?
- Jakie kroki mógłby podjąć Marek, aby poczuć się pewniej w procesie podejmowania decyzji?
- Czy Marek powinien kierować się oczekiwaniami innych przy wyborze szkoły? Dlaczego tak lub dlaczego nie?
- Co mogą zrobić rodzice Marka, aby pomóc mu w tej trudnej sytuacji?
- Jakie są zalety i wady rozmowy o emocjach z innymi osobami?
- Jak wy byście postąpili na miejscu Marka? Co doradzilibyście mu jako przyjaciele?

4.3.3 Komponent behawioralny, czyli zachowania

Trzeci komponent postawy to zachowania. W perspektywie celu, jakim jest wzmacnianie postaw proaktywnych, zachowania są ważnym wskaźnikiem. Poprzez obserwację nauczyciel może rozpoznać, czy uczeń sam szuka informacji, zastanawia się nad wyborem, dokonuje koniecznych analiz, czy biernie czeka na odpowiedź doradcy, rodziców, rówieśników. Komponent behawioralny, który odnosi się do konkretnych działań uczniów, takich jak zbieranie informacji o szkołach i zawodach, uczestnictwo w dniach otwartych czy podejmowanie decyzji. Jest on stosunkowo łatwy do rozpoznania, ponieważ jest obserwowalny.

Komponent behawioralny odzwierciedla, na ile uczeń podejmuje aktywność w procesie planowania swojej kariery edukacyjnej i zawodowej. Rozpoznanie tego aspektu pozwala doradcy zidentyfikować, czy uczeń wykazuje proaktywne

postawy, czy też unika działań i decyzji. Działania takie jak przeglądanie ofert edukacyjnych, rozmowy z osobami pracującymi w interesujących zawodach czy analiza własnych predyspozycji wskazują na zaangażowanie ucznia w proces wyboru. Brak tych działań może wynikać z nieświadomości, braku motywacji lub obaw, które wymagają odpowiedniego podejścia.

Rozwijanie komponentu behawioralnego można osiągnąć poprzez różnorodne działania. Doradca może pomagać uczniowi w planowaniu konkretnych kroków, takich jak zbieranie informacji o interesujących szkołach i zawodach, uczestnictwo w dniach otwartych czy analizowanie swoich mocnych stron i zainteresowań. Na zajęciach doradczych można wprowadzać ćwiczenia praktyczne, tworzenie portfolio edukacyjno-zawodowego czy przygotowywanie planu działań. Istotne jest także pokazywanie przykładów osób, które dzięki aktywności osiągnęły swoje cele zawodowe. Takie historie mogą inspirować uczniów i motywować ich do działania.

Kolejnym krokiem jest zapewnienie uczniowi wsparcia w podejmowaniu decyzji. Doradca może pełnić rolę mentora, który monitoruje postępy ucznia i pomaga w przezwyciężaniu trudności. Regularne rozmowy na temat postępów, wspólne analizowanie wyzwań i sukcesów oraz dostarczanie narzędzi do radzenia sobie ze stresem to ważne elementy wsparcia.

Rozwijanie komponentu behawioralnego to także praca nad redukowaniem barier, które mogą utrudniać podejmowanie działań. Doradca powinien pomóc uczniowi zrozumieć, jakie przeszkody stoją na jego drodze oraz wspierać go w ich pokonywaniu. Może to obejmować ćwiczenia z radzenia sobie z lękiem, wskazywanie dostępnych zasobów czy rozwijanie umiejętności organizacyjnych.

Z mojego doświadczenia pracy jako szkolny doradca zawodowy wynika, że najlepiej rozwijam komponent behawioralny postaw ucznia wobec jego kariery edukacyjno-zawodowej, kiedy nie wykonuję za niego (i jego rodziców) działań, które może wykonać sam. Podawanie uczniowi informacji, które sam może znaleźć w Internecie, ma konsekwencje przeciwnie.

4.4 Metody rozwijania krytycznego myślenia

Krytyczne myślenie jest jedną z kluczowych kompetencji, a jego znaczenie w procesie doradztwa zawodowego jest nie do przecenienia. Uczniowie, którzy stoją przed wyborem dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej, muszą podejmować decyzje w złożonym, dynamicznie zmieniającym się świecie. Krytyczne myślenie pozwala im nie tylko ocenić dostępne opcje, ale również świadomie analizować informacje, identyfikować swoje potrzeby i wartości oraz przewidywać konsekwencje swoich wyborów. W doradztwie zawodowym rozwijanie tej kompetencji jest niezbędnym elementem wspierania uczniów w podejmowaniu świadomych i odpowiedzialnych decyzji dotyczących ich przyszłości.

Krytyczne myślenie to zdolność do logicznego, refleksyjnego analizowania informacji, wyciągania wniosków oraz podejmowania decyzji opartych na faktach i rzetelnych przesłankach. W kontekście doradztwa zawodowego obejmuje ono umiejętność rozróżniania między istotnymi a nieistotnymi informacjami, ocenę wiarygodności źródeł, kwestionowanie stereotypów, a także

identyfikowanie potencjalnych błędów poznawczych, które mogą wpływać na postawy i wybory uczniów.

Jednym z największych wyzwań w pracy doradcy jest pomoc uczniom w zrozumieniu, że wybór szkoły i zawodu nie jest jedynie decyzją intuicyjną czy opartą na modnych trendach, ale wymaga analizy dostępnych informacji i przewidywania długoterminowych skutków. Często uczniowie podejmują decyzje na podstawie emocji, presji społecznej lub przekonań rodziny, bez głębszej refleksji nad własnymi możliwościami, zainteresowaniami czy potrzebami rynku pracy. Krytyczne myślenie pomaga uczniom przełamać te schematy, zachęcając ich do samodzielnego poszukiwania informacji i oceny ich jakości.

Rozwijanie krytycznego myślenia w procesie doradczym powinno opierać się na praktycznych działaniach. Doradca zawodowy może wykorzystywać różnorodne metody, takie jak analiza case studies, debaty czy warsztaty, w których uczniowie uczą się oceniać różne opcje edukacyjne i zawodowe w kontekście swoich indywidualnych predyspozycji. Na przykład analiza historii osób, które odniosły sukces zawodowy, może być punktem wyjścia do dyskusji o różnych ścieżkach kariery i czynnikach, które wpływają na ich powodzenie⁷.

Krytyczne myślenie pozwala także lepiej radzić sobie z dezinformacją, która może wpływać na wybory uczniów. W dobie łatwego dostępu do informacji młodzi ludzie są narażeni na fałszywe dane, przesadnie optymistyczne obietnice dotyczące określonych zawodów czy nieprawdziwe informacje o wymaganiach rekrutacyjnych. Doradca zawodowy, rozwijając krytyczne myślenie, uczy uczniów, jak weryfikować informacje, rozpoznawać manipulację oraz identyfikować źródła rzetelnych danych.

Ważnym aspektem krytycznego myślenia w doradztwie zawodowym jest także zdolność do kwestionowania własnych przekonań i uprzedzeń. Uczniowie często podchodzą do wyboru szkoły lub zawodu z pewnymi założeniami, które mogą być nieprawdziwe lub ograniczające. Na przykład pogląd, że „informatyka jest tylko dla chłopców” lub „medycyna to jedyna ścieżka do sukcesu” może zniechęcać do eksploracji innych możliwości. Krytyczne myślenie pomaga im przełamać takie stereotypy i otworzyć się na różnorodne opcje, które lepiej odpowiadają ich predyspozycjom i aspiracjom.

W obszarze krytycznego myślenia na zajęciach z doradztwa zawodowego warto poświęcić czas na:

- krytyczną analizę stereotypów o zawodach,
- rozróżnianie faktów od opinii,
- krytyczną analizę źródeł informacji,
- rozróżnienie między informacją a promocją.

Przykładem ćwiczenia, które realizuje ostatni ze wskazanych celów, jest jedno z zadań zawartych w scenariuszu z Niezbędnika doradcy. Uczniowie mają odgadnąć, jakie przedmioty rozszerzone są w klasach o dość intrygujących nazwach:

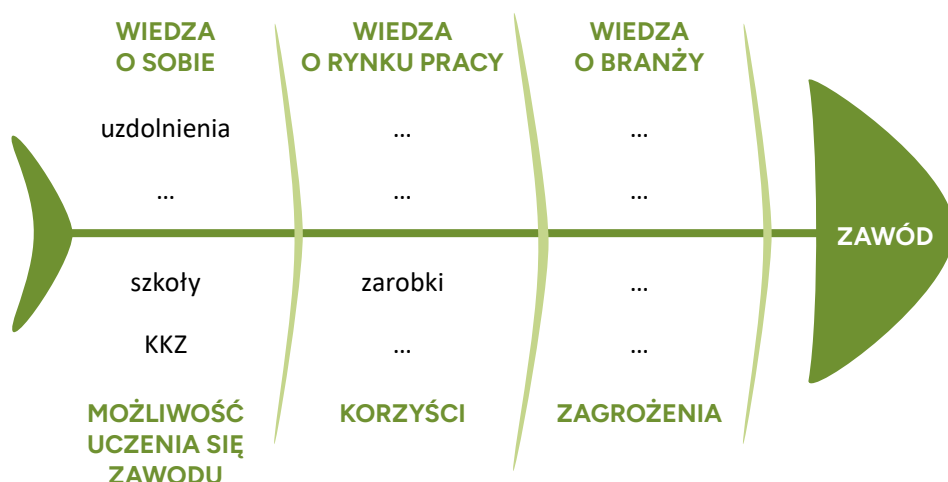
- Abakus
- Columbus
- Klasa prawnicza

⁷ Przy omawianiu biografii osób, które odniosły sukces pomocna może być książka Malcolma Gladwella *Poza schematem. Sekrety ludzi sukcesu* (Kraków 2019).

- Vespucci
- Klasa psychologiczno-prawnicza
- Klasa medialna
- Klasa europejska
- Klasa psychologiczna SELF-CARE
- Klasa LEX-CINEMA⁸

W rozwijaniu krytycznego myślenia pomocne mogą być także takie techniki, jak diagram Ishikawy lub matryca Eisenhowera.

Diagram Ishikawy (diagram przyczyn i skutków) to doskonałe narzędzie do rozwijania krytycznego myślenia uczniów na zajęciach z doradztwa zawodowego. Jest przydatny w analizie problemów, identyfikacji ich przyczyn oraz planowaniu działań naprawczych.



Za pomocą diagramu Ishikawy można omówić wiele różnych zagadnień. Poniżej podaję jedynie przykładowe.

Dlaczego trudno podjąć decyzję o wyborze szkoły ponadpodstawowej?

Potencjalne kategorie przyczyn:

- » Brak wiedzy o szkołach (np. niewystarczająca promocja szkół, brak dni otwartych)
- » Niejasne zainteresowania ucznia
- » Presja otoczenia
- » Ograniczenia lokalne

Co wpływa na sukces w pracy?

Potencjalne kategorie przyczyn:

⁸ Nazwy klas pochodzą ze strony Nabór PCSS [on-line:] <https://nabor.pcass.pl/poznan/szkolapnadpodstawowa/?SchoolType=14>.

- » Wykształcenie
- » Umiejętności miękkie
- » Doświadczenie zawodowe
- » Czynniki zewnętrzne

Co decyduje o efektywnej nauce w szkole ponadpodstawowej?

Potencjalne kategorie przyczyn:

- » Organizacja czasu
- » Wsparcie nauczycieli
- » Zasoby edukacyjne
- » Motywacja wewnętrzna

Drugą techniką to **matryca Eisenhowera**. To narzędzie do zarządzania czasem i priorytetami, które dzieli zadania według dwóch kryteriów: ważność i pilność. Na zajęciach z doradztwa zawodowego można ją wykorzystać, aby rozwijać krytyczne myślenie uczniów, ucząc ich analizy priorytetów, podejmowania decyzji i efektywnego planowania działań.

Jak wprowadzić matrycę Eisenhowera?

Omówienie: wyjaśnij uczniom cztery ćwiartki matrycy:

	WAŻNE	NIEWAŻNE
PILNE	Ćwiartka 1: Ważne i pilne – zadania do wykonania natychmiast	Ćwiartka 3: Nieważne, ale pilne – zadania do delegowania (jeśli to możliwe)
NIEPILNE	Ćwiartka 2: Ważne, ale niepilne – zadania do zaplanowania	Ćwiartka 4: Nieważne i niepilne – zadania do wyeliminowania

Ćwiczenia praktyczne: uczniowie analizują konkretne sytuacje i zadania, klasyfikując je do odpowiednich ćwiartek.

Za pomocą tej techniki można omówić na przykład temat: *Jak efektywnie przygotować się do egzaminu ósmoklasisty?* Lista zadań może obejmować: powtarzanie materiału, rozwiązywanie testów próbnych, uczestnictwo w dodatkowych zajęciach, relaks przed egzaminem. Uczniowie analizują, które działania są kluczowe dla osiągnięcia sukcesu, a które odciągają ich od celu. W ramach podsumowania nauczyciel może zaproponować dyskusję na temat tego, jak zaplanować przygotowania, aby uniknąć nagromadzenia zadań w ćwiartce „ważne i pilne”.

4.5 Metody rozwijania wiedzy zawodoznawczej i o rynku pracy

Jednym z najważniejszych elementów doradztwa zawodowego jest dostarczanie uczniom rzetelnej wiedzy zawodoznawczej oraz informacji o rynku pracy, co pozwoli im lepiej zrozumieć współczesne realia zawodowe, ocenić swoje możliwości i dokonać wyborów zgodnych z zainteresowaniami, wartościami oraz realnym kontekstem społecznym.

Poprawna wiedza zawodoznawcza to przede wszystkim znajomość specyfiki różnych zawodów, wymagań stawianych kandydatom, ścieżek edukacyjnych prowadzących do ich wykonywania oraz perspektyw rozwoju w danej profesji. Wiedza ta pomaga uczniom wyobrazić sobie, na czym polega praca w wybranym zawodzie, jakie umiejętności i kompetencje są w nim kluczowe oraz jakie wyzwania mogą ich czekać. Dzięki temu młodzi ludzie mogą lepiej dopasować swoje wybory do swoich mocnych stron, preferencji i ambicji.

Wiedza o rynku pracy obejmuje natomiast informacje o aktualnych trendach w zatrudnieniu, sektorach rozwijających się dynamicznie, zapotrzebowaniu na określone kompetencje oraz o regionalnych i globalnych uwarunkowaniach ekonomicznych wpływających na możliwości zatrudnienia. Pozwala to uczniom zrozumieć, jakie zawody oferują największe perspektywy rozwoju, a także jakie umiejętności warto rozwijać, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Wiedza ta pomaga również zminimalizować ryzyko związane z wyborem zawodów o malejącym zapotrzebowaniu lub tych, które w przyszłości mogą zostać zastąpione przez automatyzację.

Brak rzetelnej wiedzy zawodoznawczej i informacji o rynku pracy może prowadzić do wielu problemów. Uczniowie często podejmują decyzje oparte na stereotypach lub mitach, takich jak przekonanie, że pewne zawody są „lepsze” lub „bardziej prestiżowe”, bez zrozumienia ich rzeczywistej specyfiki. Może to skutkować rozczarowaniem, frustracją i niepowodzeniami w życiu zawodowym.

W doradztwie zawodowym kluczowe jest więc przekazywanie uczniom nie tylko danych o zawodach i rynku pracy, ale także umiejętności ich krytycznego analizowania i interpretacji. Doradca zawodowy powinien wskazać narzędzia, które pozwolą im samodzielnie wyszukiwać i weryfikować informacje, takie jak raporty o rynku pracy, dane statystyczne czy opisy zawodów dostępne na portalach edukacyjnych.

Warto tu wykorzystywać różnorodne metody:

- **spotkania z praktykami**

Zapraszanie do szkoły osób pracujących w różnych zawodach lub organizowanie spotkań online. Uczniowie mogą zadawać pytania o ścieżki kariery, codzienne obowiązki czy potrzebne kompetencje. To także okazja do przełamania stereotypów związanych z płcią, statusem czy prestiżem zawodów⁹.

- **wycieczki do zakładów pracy lub szkół ponadpodstawowych**

Organizacja wizyt w firmach, urzędach, warsztatach czy uczelniach technicznych umożliwia uczniom bezpośredni kontakt z różnorodnym środowiskiem zawodowym. To pozwala im lepiej zrozumieć specyfikę pracy w różnych branżach oraz wymagania w zakresie wykształcenia¹⁰.

- **analiza rynku pracy**

Zajęcia, podczas których uczniowie analizują raporty i dane statystyczne dotyczące zapotrzebowania na konkretne zawody w kraju i regionie. Można skorzystać z dostępnych online raportów rynku pracy, np. publikowanych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy. Uczniowie mogą tworzyć prezentacje lub infografiki na podstawie zdobytych informacji.

- **wykorzystanie technologii i Internetu**

Uczniowie mogą korzystać z portali zawodoznawczych, takich jak Mapy Karier, Pracuj.pl czy publicznych stron edukacyjnych, aby poznawać zawody, ścieżki edukacyjne i zapotrzebowanie na rynku pracy. Można zadawać im zadania polegające na samodzielnym wyszukiwaniu informacji, np. o zawodach przyszłości lub analizie ścieżek kariery w wybranej branży.

- **dyskusje problemowe i analiza przypadków**

Prowadzenie zajęć, podczas których uczniowie analizują scenariusze związane z różnymi wyborami zawodowymi. Mogą to być fikcyjne historie młodych ludzi, którzy stoją przed dylematami związanymi z wyborem ścieżki edukacyjno-zawodowej. Dyskusje pomagają rozwijać umiejętność krytycznego myślenia i podejmowania świadomych decyzji.

- **projekty grupowe**

Uczniowie mogą realizować projekty związane z wybraną branżą, np. stworzenie miniprzewodnika po zawodach w regionie, opracowanie prezentacji na temat zawodów przyszłości lub nakręcenie filmu o codziennym życiu osób pracujących w różnych profesjach.

Warto wykorzystywać także krótkie ćwiczenia, które mogą stanowić wprowadzenie do lekcji lub jej domknięcie. Kilka propozycji zamieściłam poniżej¹¹.

Pomóż mi zgadnąć, kim jestem

Uczniowie stają w dwóch rzędach naprzeciw siebie. Nauczyciel każdemu uczniowi przykleja na plecach inną nazwę zawodu. Uczniowie dobierają się w pary. Nawzajem zadają sobie pytania, które umożliwią im zgadnięcie, jaki zawód mają przyklejony na plecach. Mogą zadawać tylko pytania zaczynające się od „Czy..?” Druga osoba może odpowiedzieć tylko tak lub nie.

⁹ Zob. H. Dołęga-Herzog, M. Rosalska, *Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu. Propozycje rozwiązań metodycznych*, Warszawa 2014, s. 48.

¹⁰ Tamże, s. 47.

¹¹ Tamże, s. 75.

Znajdź zawody dla... (praca w grupach)

- moli książkowych
- rannych ptaszków
- śpiochów
- lubiących podróżować
- lubiących ciszę i spokój
- potrzebujących wyzwań
- potrzebujących dużo czasu wolnego
- kochających sport
- miłośników muzyki
- lubiących być podziwianymi (itd.)

Gdzie mogę pracować? (praca w grupach)

Wskaż miejsca, gdzie mogą zostać zatrudnieni przedstawiciele różnych zawodów.

- mechanik samochodowy
- pielęgniarka
- sprzedawca
- strażak
- nauczyciel
- prawnik

Plan B bardzo wskazany

Uczniowie pracują w małych grupach. Ich zadaniem jest wskazanie 5 zawodów podwyższonego ryzyka, czyli takich, w których prawdopodobieństwo nagłego przerwania kariery jest dość wysokie.

Uczniowie wskazują te zawody oraz proponują plan B, czyli alternatywną ścieżkę realizacji kariery zawodowej dla przedstawicieli tych zawodów.

Reklama

Uczniowie w małych grupach opracowują reklamę:

- filmową,
- wizualną,
- hasło reklamowe.

dotyczącą wylosowanej branży.

- Przemysł ciężki
- IT
- Rolnictwo
- Usługi
- Finanse i bankowość
- Show biznes
- Edukacja

4.6 Metody rozwijania wybranych kompetencji miękkich

Z kompetencjami miękkimi na zajęciach z doradztwa zawodowego jest pewien problem – częściej o nich mówimy niż nad nimi pracujemy. Nie jest łatwo zorganizować 45-minutowe zajęcia, które rzeczywiście, a nie tylko deklaratywnie będą rozwijać kompetencje społeczne. Można przyjąć, że są one rozwijane „przy okazji” innych działań realizowanych w klasie i w szkole – w ramach różnych warsztatów, projektów, wycieczek.

Na lekcjach z doradztwa zawodowego istotne jest, aby:

- pokazywać kompetencje miękkie jako jeden z zasobów karierowych,
- stwarzać uczniom warunki do konfrontowania własnych wyobrażeń na temat ich kompetencji miękkich z rzeczywistością,
- udzielać informacji zwrotnej nad czym i jak warto popracować.

W tym celu polecam w miarę możliwości wykorzystywać różnego rodzaju gry i zabawy interakcyjne. Można je zaprojektować w taki sposób, aby rozpoznawać oraz rozwijać takie cechy i kompetencje jak:

- współpraca,
- twórczość,
- komunikacja,
- mediowanie,
- negocjowanie,
- funkcjonowanie w konflikcie,
- poszukiwanie rozwiązań,
- cierpliwość,
- wytrwałość,
- odwaga,
- dokładność¹².

Przy wykorzystywaniu gier i zabaw interakcyjnych istotne jest dobieranie ich ze względu na precyzyjnie określony cel. Nie powinny one być jedynie ciekawym i atrakcyjnym przerywnikiem w zajęciach. Warto gromadzić przykłady gier i zabaw związanych nie tylko z pracą w zespole i komunikacją, ale także takie, które dynamizują kompetencje związane z twórczym podejściem do problemów i orientacją na ryzyko. Kilka przykładowych rozwiązań proponuję poniżej.

Ślepy Matematyk

Cel: rozwijanie kompetencji komunikacyjnych, przywódczych, kreatywności
Grupa 6–10 osób otrzymuje linę (10–20 metrów). Wszyscy stają w kręgu, lina leży przed nimi (związane końce). Uczestnicy zawiązują sobie oczy. Uczniowie mają z liny ułożyć kwadrat. Jeśli wykonają to zadanie, można wprowadzić utrudnienia:

- inne kształty figur,
- wprowadzając zasadę, iż nie można się komunikować werbalnie.

¹² Tamże, s. 50.

Lądowanie na Marsie

Cel: rozwijanie kompetencji komunikacyjnych, przywódczych, kreatywności, negocjowania

Zadaniem małej grupy jest zapakowanie piłki pingpongowej (kosmonauty), tak aby nie wypadła z kubka plastikowego przy upuszczaniu go z wysokości. Zadanie wygrywa grupa, który osiągnie największą długość lotu. Do zabezpieczenia kubka uczniowie wykorzystują różne materiały, które warto im przygotować (wytlaczanki, papier, materiały, taśmy, nici, klej itp.)

Zatruty staw

Cel: rozwijanie kompetencji komunikacyjnych, przywódczych, kreatywności
Oznaczamy teren, który jest „zatrutym stawem”. Zadaniem grupy jest przeprawienie się przez ten staw bez dotykania powierzchni. Zadanie jest zakończone wówczas, kiedy cała grupa przejdzie przez oznaczony teren. Dla ułatwienia można grupie zaproponować nieliczne przedmioty, które ułatwią im przeprawę – 3 skrzynki, linę, deskę (deska także nie może dotknąć podłoża).

Budowa namiotu

Cel: rozwijanie kompetencji komunikacyjnych, przywódczych, kreatywności
Zadaniem grupy (5–6 osób) jest rozbicie namiotu bez możliwości komunikowania się słowami. Możemy większą grupę podzielić na mniejsze zespoły i wprowadzić element rywalizacji ze względu na czas.

Tego typu zadania nauczyciel może znaleźć na stronach programów Odyseja umysłu, Destination Imagination. Polecam szczególnie filmy zamieszczone na YouTube. Można się tam zapoznać z dokładnym przebiegiem ćwiczeń – <https://www.youtube.com/@DestinationImaginationInc>

4.7 Wykorzystywanie TIK na zajęciach

Rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) zrewolucjonizował niemal wszystkie aspekty współczesnego życia, w tym również edukację i doradztwo zawodowe. W dobie cyfrowej transformacji systemy edukacyjne stają w obliczu nowych wyzwań i możliwości związanych z integracją technologii w procesie kształcenia. Doradztwo zawodowe jako kluczowy element wspierający uczniów w planowaniu ścieżki kariery zyskuje dzięki TIK nowoczesne narzędzia, które pozwalają na bardziej angażujące, spersonalizowane oraz efektywne wspieranie ucznia w wyborach i decyzjach.

Technologie informacyjno-komunikacyjne odgrywają kluczową rolę w przekształcaniu tradycyjnych modeli edukacji, oferując nowe formy interakcji, uczenia się oraz przekazywania wiedzy. W kontekście doradztwa zawodowego TIK umożliwia m.in.:

- szeroki dostęp do informacji o zawodach, rynku pracy i ścieżkach edukacyjnych,
- personalizację treści edukacyjnych oraz narzędzi diagnostycznych, dostosowanych do indywidualnych potrzeb i predyspozycji uczniów,

- wzbogacenie procesu nauczania poprzez wykorzystanie multimediiów, symulacji, gier edukacyjnych czy wirtualnej rzeczywistości,
- budowanie kompetencji cyfrowych, które są niezbędne w nowoczesnym środowisku pracy.

Integracja technologii w procesie doradztwa zawodowego przynosi liczne korzyści. Umożliwia uczniom zdobycie wiedzy w sposób bardziej angażujący, zwiększa dostępność informacji oraz ułatwia nauczycielom dostosowanie materiałów edukacyjnych do potrzeb grupy. TIK wspiera również rozwój kluczowych kompetencji XXI wieku, takich jak umiejętności cyfrowe, analityczne myślenie czy elastyczność.

Jednak wykorzystanie TIK wiąże się także z pewnymi wyzwaniami, takimi jak konieczność zapewnienia równego dostępu do technologii, odpowiedniego przygotowania nauczycieli oraz ochrony danych uczniów. Kluczowym aspektem jest także zachowanie równowagi między technologią a rzeczywistym spotkaniem. Trzeba pamiętać, że relacja doradcy z uczniem jest ważna i potrzebna. Nie każdą potrzebę wsparcia można zaspokoić zdalnie.

Dla zainteresowanych

- A. Kargulowa, *O poradnictwie społeczeństwa sieci*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja” 2010, nr 2(50) [on-line:] <https://core.ac.uk/download/pdf/51278846.pdf>
- N. Walter, *Internetowe wsparcie społeczne*, Poznań 2016 [on-line:] <https://repozytorium.amu.edu.pl/server/api/core/bitstreams/3c1f1dda-9591-4c24-8baa-bb423652f44c/content>

Jak można wykorzystywać TIK na lekcjach doradztwa? Poniżej podpowiadam kilka rozwiązań.

4.7.1 Narzędzia do diagnozy i analizy preferencji zawodowych

Dzięki internetowym narzędziom diagnostycznym możliwe jest szybkie, precyzyjne i atrakcyjne dla ucznia gromadzenie danych, ich analiza oraz przedstawianie wyników w zrozumiałej formie. Narzędzia te nie tylko ułatwiają pracę doradcom, lecz także zwiększają zaangażowanie uczniów, którzy na co dzień korzystają z technologii cyfrowych.

Jednym z kluczowych atutów narzędzi online jest ich dostępność. Wiele z nich funkcjonuje w formie bezpłatnych aplikacji, platform edukacyjnych czy serwisów internetowych, które można wykorzystać zarówno w klasie, jak i podczas indywidualnych sesji doradczych. Uczniowie, korzystając z komputerów, tabletów czy smartfonów, mogą w dogodnym dla siebie momencie przystąpić do wypełniania testów diagnostycznych, co znacząco zwiększa ich komfort i poczucie autonomii. Ważną cechą tych narzędzi jest możliwość personalizacji. Wiele platform pozwala użytkownikom na stworzenie indywidualnego konta, w którym zapisywane są wyniki testów, historia działań czy materiały edukacyjne. Dzięki temu proces doradczy staje się bardziej uporządkowany i efektywny.

Wdrażanie narzędzi online do diagnozy preferencji zawodowych przynosi wiele korzyści – od ułatwienia pracy doradcy, przez podniesienie motywacji uczniów, aż po zwiększenie dokładności diagnoz. Niesie jednak też wiele ryzyk, których doradca zawodowy pracujący w szkole podstawowej powinien być świadomy, m.in.:

- brak krytycznego podejścia do wyników¹³,
- powierzchowność i ryzyko automatyzacji doradztwa,
- problemy z ochroną danych osobowych,
- ryzyko marginalizacji doradcy zawodowego.

Aby ograniczyć te zagrożenia, doradca zawodowy powinien pełnić aktywną rolę w procesie korzystania z narzędzi online. Kluczowe jest omówienie wyników z uczniem, dostosowanie narzędzi do potrzeb i możliwości danej grupy oraz włączenie metod tradycyjnych, takich jak rozmowy indywidualne i grupowe warsztaty. Szczególną uwagę należy zwrócić na edukację uczniów w zakresie krytycznego myślenia, interpretacji wyników oraz bezpieczeństwa danych. Tylko połączenie technologii z empatią oraz wsparciem doradcy pozwoli w pełni wykorzystać potencjał tych rozwiązań.

Nie wskazuję tu konkretnych narzędzi diagnozy i analizy zasobów kariery ucznia z dwóch powodów: (1) część z nich to narzędzia komercyjne, a chcę uniknąć sytuacji reklamowania poszczególnych rozwiązań; (2) to doradca zawodowy powinien sam ocenić, które narzędzia najlepiej korespondują z potrzebami i możliwościami jego uczniów.

4.7.2 Prezentacje

Prezentacje w programach takich jak PowerPoint, Canva czy Prezi mogą zawierać materiały wizualne i interaktywne dotyczące rynku pracy, kompetencji przyszłości czy ścieżek edukacyjnych. Warto zwrócić uwagę, że uczniowie mogą też przygotowywać prezentację w zespole. To zwiększa ich kompetencje cyfrowe.

4.7.3 Webinary, MOOC

Można je wykorzystywać na różne sposoby: jako fragmenty pokazywane podczas zajęć albo jako źródło materiałów i inspiracji metodycznych. Polecane przeze mnie webinary są dostępne na YouTube. Kursy internetowe są bezpłatnie dostępne na platformie Navoice.

- *Akademia Rozwoju Kariery* – https://navoica.pl/courses/course-v1:PolitechnikaBialostocka+PBARK012021+2022_3/about
- *English for Work, Career and Job-hunting* – https://navoica.pl/courses/course-v1:UJD+Mooc5Work+2022_2/about
- *Sukces to nie przypadek. Zbuduj swoje kompetencje przedsiębiorcze* – <https://navoica.pl/courses/course-v1:UAM+Sukces3+2024/about>

¹³ Doradca powinien mieć świadomość efektu horoskopowego przy tego typu narzędziach – zob. rozdział 3.3.3, a także: A. Margasiński, *Popularna literatura samopomocowa a ryzyko efektu Barnuma i fałszywych autodiagnoz*, „Kultura i Edukacja” 2011, 3, s. 7–25.

- Zarządzanie procesem uczenia się – <https://navoica.pl/courses/course-v1:AkademiaWSB+ZPU1.1+2022.3/about>

Polecam także MOOC dla doradców zawodowych proponowany przez Mapę Karier: *Coaching kariery na miarę XXI wieku* – <https://mapakarier.org/blog/63/kurs-coaching-kariery-na-miare-xxi-wieku-faq/>

4.7.4 Bazy danych i wyszukiwarki informacji

Pomocne mogą tu być zarówno portale o rynku pracy, takie jak Pracuj.pl albo OLX Praca, jak i strony internetowe urzędów pracy. Dobrze jest, jak uczeń ma okazję analizować rzeczywiste oferty pracy i dane o lokalnym rynku pracy.

4.7.5 Aplikacje mobilne i gry edukacyjne

Szczególnie polecam aplikacje takie jak Kahoot, Quizlet lub Socrative do tworzenia testów wiedzy. Nie tylko nauczyciel musi je tworzyć. Na lekcjach dobrze sprawdza się rozwiązywanie, kiedy uczniowie tworzą testy dla siebie nawzajem.

4.7.6 Wirtualna i rozszerzona rzeczywistość (VR i AR)

Mogą to być symulacje zawodów – uczniowie mogą wówczas „przetestować” różne zawody w środowisku wirtualnym – lub interaktywne, wirtualne wycieczki do firm i zakładów pracy.

4.7.7 Media społecznościowe

Warto podpowiadać uczniom szanse i ryzyka związane z wykorzystywaniem mediów społecznościowych w kontekście celów karierowych. Ciekawym ćwiczeniem może być zakładanie konta na LinkedIn. Jest to sytuacja, w której uczniowie mogą zobaczyć, za pomocą jakich kwalifikacji, cech i doświadczeń osoby aktywne na rynku pracy budują swój profesjonalny wizerunek. Doradca musi się jednak zastanowić, jak przeprowadzić tego typu zadanie zgodnie z prawem ze względu na ograniczenia wiekowe platform społecznościowych. Jako że LinkedIn jest przeznaczony dla osób powyżej 16. roku życia, nauczyciel może zaproponować wspólne przejście procesu zakładania konta dla siebie.



5

Rozmowa doradcza

Z tego rozdziału dowiesz się:

- jakie cele są realizowane podczas rozmowy doradczej,
- jakie etapy można wyodrębnić w rozmowie doradczej,
- jak zadawać odpowiednie do celu rozmowy pytania.

Rozmowa doradcza stanowi jedno z kluczowych narzędzi pracy doradcy zawodowego, szczególnie w kontekście uczniów szkół podstawowych. To proces, który nie tylko umożliwia zdobycie informacji o aspiracjach, zainteresowaniach czy potencjale ucznia, ale także stwarza przestrzeń do budowania jego samoświadomości i wspierania w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych. W pracy z uczniami szkoły podstawowej rozmowa doradcza wymaga szczególnego podejścia – uwzględniającego zarówno ich wiek, poziom rozwoju emocjonalnego i poznawczego. Ważnym elementem tej pracy jest także elastyczność, pozwalająca na dostosowanie treści i formy rozmowy do indywidualnych potrzeb ucznia.

Celem tego rozdziału jest omówienie specyfiki rozmowy doradczej w pracy z uczniami klas VII–VIII, przedstawienie jej struktury oraz kluczowych zasad, które powinny towarzyszyć temu procesowi. Zostaną również zaprezentowane przykładowe scenariusze rozmów, które mogą stanowić inspirację dla doradców zawodowych w codziennej praktyce. Szczególny nacisk zostanie położony na funkcję wspierającą rozmowy doradczej, która nie tylko pomaga uczniowi w podejmowaniu decyzji, ale również wzmacnia jego pewność siebie i poczucie sprawczości w budowaniu własnej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Rozdział ten ma na celu dostarczenie praktycznych wskazówek i narzędzi, które pomogą doradcom zawodowym efektywnie przeprowadzać rozmowy doradcze.

5.1 Cele rozmowy doradczej

Na początku warto ustalić, czym rozmowa doradcza różni się od zwykłej rozmowy. Choć oba rodzaje interakcji opierają się na komunikacji, ich cel, struktura i sposób prowadzenia odmiennie wpływają na uczestników. Zrozumienie tych różnic jest kluczowe dla skutecznej pracy doradcy zawodowego, szczególnie w kontekście wspierania uczniów w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących ich przyszłości edukacyjnej i zawodowej.

Jedną z podstawowych różnic jest cel rozmowy. Zwykła rozmowa, jaką prowadzimy na co dzień, często ma charakter swobodny i spontaniczny. Jej głównym celem może być wymiana informacji, budowanie relacji lub po prostu przyjemność z samego kontaktu z drugim człowiekiem. Rozmowa doradcza jest natomiast nastawiona na osiągnięcie konkretnego celu, takiego jak

wsparcie ucznia w podjęciu decyzji dotyczącej wyboru szkoły, zawodu czy dalszej ścieżki rozwoju. Kluczowym elementem rozmowy doradczej jest pomoc uczniowi w zrozumieniu jego potrzeb, aspiracji i możliwości, a także w wypracowaniu planu działania, który będzie miał praktyczne zastosowanie.

Istotną różnicą jest także struktura tego spotkania. Zwykła rozmowa przebiega w sposób naturalny, bez wyraźnego planu czy etapów – ta doradcza jest starannie zaplanowana, ma określony schemat, dzięki któremu staje się bardziej efektywna.

Kolejnym istotnym aspektem jest rola uczestników. W codziennych rozmowach często role są symetryczne – każda ze stron dzieli się swoimi myślami, emocjami czy doświadczeniami na równych zasadach. W rozmowie doradczej te role są jasno określone. Doradca pełni funkcję osoby wspierającej, która kieruje procesem i pomaga uczniowi w analizie jego sytuacji. Uczeń jest z kolei aktywnym uczestnikiem, który analizuje swoje potrzeby, wartości i cele.

Na uwagę zasługuje także sposób prowadzenia rozmowy. Na co dzień nie potrzebujemy specjalistycznych technik komunikacyjnych – przebieg spotkania zależy od naturalnego stylu komunikacji uczestników. Rozmowa doradcza wymaga jednak profesjonalnego podejścia i zastosowania odpowiednich narzędzi, takich jak aktywne słuchanie, zadawanie pytań otwartych, parafrazowanie czy klaryfikacja. Te techniki pozwalają doradcy na skuteczne prowadzenie rozmowy i pomagają uczniowi w pogłębieniu refleksji nad własną sytuacją.

Ostatecznym efektem rozmowy doradczej, w przeciwieństwie do zwykłej rozmowy, jest konkretne działanie. Ma ona doprowadzić ucznia do wypracowania planu działania, który pomoże mu osiągnąć jego cele edukacyjne lub zawodowe. Doradca dba o to, aby uczeń wyszedł ze spotkania z jasnym kierunkiem dalszych działań i poczuciem sprawczości.

Rozmowa doradcza spełnia określone funkcje:

- informacyjną
- komunikacyjną
- poznawczą
- eksploracyjną
- terapeutyczną¹.

Funkcja informacyjna to dostarczenie uczniowi konkretnych i rzetelnych informacji dotyczących wyborów edukacyjnych i zawodowych.

» **Przykład:**

Doradca: *Technikum budowlane w twojej okolicy oferuje kierunki takie jak technika architektury krajobrazu oraz technika budownictwa. Nauka trwa pięć lat, a po jej zakończeniu możesz zdobyć tytuł technika i przystąpić do matury.*

Funkcja komunikacyjna wspiera budowanie relacji między doradcą a uczniem, opiera się na zrozumieniu i wymianie informacji.

» **Przykład:**

Doradca: *Powiedz mi, co najbardziej cię interesuje w szkole – jakie zajęcia lubisz szczególnie?*

Uczeń: *Lubię geografię i biologię, ale nie przepadam za matematyką.*

¹ Z. Wołk, *Całociżowe poradnictwo zawodowe*, Zielona Góra 2007, s. 250.

Doradca: *W takim razie możemy pomyśleć o kierunkach związanych z przyrodą, które nie wymagają zaawansowanej matematyki. Co ty na to?*

Funkcja poznawcza pomaga doradcy i uczniowi zrozumieć lepiej sytuację, potrzeby, zdolności i preferencje ucznia.

» **Przykład:**

Doradca: *Czy próbowałeś kiedyś swoich sił w działaniach kreatywnych, takich jak rysunek, projektowanie czy programowanie? Jak się wtedy czułeś?*

Uczeń: *Tak, rysowałem plakaty do szkolnych wydarzeń i bardzo to lubię.*

Funkcja eksploracyjna polega na wspólnym poszukiwaniu rozwiązań i odkrywaniu możliwości edukacyjnych oraz zawodowych.

» **Przykład:**

Doradca: *Zastanówmy się razem, jakie zawody mogłyby łączyć twoje zainteresowania rysunkiem i technologią. Na przykład, czy myślałeś o zawodzie grafika komputerowego lub architekta?*

Uczeń: *Nie, ale grafika komputerowa brzmi interesująco. Są jeszcze jakieś zawody, w których mogę wykorzystać moje zdolności do rysowania?*

Doradca: *Poszukajmy w informatorze. Może coś cię zainteresuje.*

Celem **funkcji terapeutycznej** jest wsparcie emocjonalne ucznia w sytuacjach związanych z wyborem szkoły i zawodu.

» **Przykład:**

Uczeń: *Nie wiem, co wybrać, bo boję się, że popełnię błąd i będę żałować. Wszyscy mówią coś innego i czuję się zagubiony.*

Doradca: *Rozumiem, że możesz czuć presję w takiej sytuacji. Porozmawiajmy o tym.*

5.2 Schemat rozmowy doradczej

Analiza wspomnianych funkcji rozmowy doradczej wskazuje, że trudno jest mówić o jednym prostym schemacie rozmowy doradczej. Każde spotkanie doradcze jest inne, unikatowe. Uczeń przychodzi do doradcy z różnymi celami, potrzebami, przekonaniami i oczekiwaniami. Są one warunkowane jego osobistymi doświadczeniami, zasobami i wartościami. Doradztwo indywidualne ma inną dynamikę niż grupowe. O ile do zajęć grupowych można (a nawet należy) opracować scenariusz, dobrać odpowiednie do celów metody pracy, to w przypadku doradztwa indywidualnego podstawowym narzędziem pracy doradcy jest rozmowa, a jej przebieg i kierunek zależy zarówno od ucznia, jak i od doradcy.

5.2.1 Schemat według modelu Guerriero i Allena

Mimo że doradztwo indywidualne trudno ubrać w schemat, to w tej części poradnika chcę podzielić się konspektem, który od lat wykorzystuję, pracując z uczniami szkoły podstawowej w ramach doradztwa indywidualnego. Ten schemat nie jest algorytmem, protokołem postępowania. Są to raczej podpowiedzi i wskazówki. Schemat ten opracowałam na podstawie modelu

zaproponowanego przez J.M. Guerriero i R.G. Allena². W mojej pracy sprawdza się on dobrze prawdopodobnie dlatego, że nie jest zbyt ścisły i precyzyjny. Autorzy podpowiadają kolejne etapy, ale nie mówią, jak je realizować, dlatego doradca ma tu przestrzeń do własnych pomysłów i rozwiązań, a w działaniach może podejmować decyzje zgodne z własną koncepcją pracy doradczej.

Schemat składa się z 6 etapów. W każdym z nich autorzy wskazali kolejne zadania, które może podjąć doradca.

I. Etap podstawowy

1. Dowiedz się czy uczeń miał już jakiś kontakt z doradcą zawodowym. Określ, jak trafił do Ciebie.
2. Spróbuj zrozumieć, dlaczego teraz poszukuje Twojej pomocy. Omów z nim jego oczekiwania wobec Ciebie.
3. Wyjaśnij, jak będzie wyglądało spotkanie. Opowiedz, w czym możesz mu pomóc, a w czym nie.

II. Etap diagnozy

1. Zbierz informacje o uczniu. Porozmawiaj z nim o jego planach, obawach, potrzebach. Możesz także zebrać informacje na temat jego ocen, wsparcia, jakie otrzymuje od rodziców. Zapytaj, czy ma jakieś ograniczenia związane z sytuacją zdrowotną.
2. Tylko jeśli jest to z jakiegoś powodu konieczne, dobierz narzędzie diagnostyczne, które pomoże Ci zebrać dodatkowe informacje o uczniu.

III. Etap informacji zwrotnej

1. Wyniki omów z uczniem. Daj mu konkretną informację zwrotną.
2. Wypunktuj możliwości i obszary działania. Określ czy uzyskane dane odpowiadają na pytania ucznia.

IV. Etap stawiania celów

1. Wypunktuj możliwości ucznia (edukacyjne, zawodowe). Porozmawiajcie o priorytetach.
2. Opracujcie plan działania.

V. Etap pracy nad ewentualnym oporem ucznia

1. Określ przyczyny ewentualnego impasu w działaniu (cechy ucznia, braki w umiejętnościach i kompetencjach, przyczyny środowiskowe).
2. Rozwiąż te problemy, stosując adekwatne propozycje działań.
3. Wskaż uczniowi źródła wsparcia w procesie realizowania planu.

VI. Etap realizowania planu

1. Przenieś odpowiedzialność na ucznia.
2. Wyznacz i (ewentualnie) monitoruj punkty w planie działania.
3. Zakończ, wzmacniając motywację ucznia do działania.

² J.M. Guerriero, R.G. Allen, *Key Questions in Career Counseling. Techniques to Deliver Effective Career Counseling Services*, Lawrens Erlbaum Associates Publishers, Mahwah, New Jersey, London 1998.

Jednym z plusów tego modelu pracy z uczniem jest odpowiednie ustawienie relacji między czynnościami diagnostycznymi a pracą nad poszukiwaniem rozwiązań. Najbardziej popularne postrzeganie roli diagnostyki w procesie doradczym sytuuje ją na początku tego procesu. Diagnostyka postrzegana jest jako sposób pozyskiwania informacji, na podstawie których – w dalszej kolejności – może być zaprojektowany proces wsparcia doradczego. W tym modelu dane mają znaczenie w całym procesie i służą uczniowi w konstruowaniu jego własnych odpowiedzi na pytania dotyczące jego przyszłości edukacyjnej oraz zawodowej.

Przy posługiwaniu się schematami czy modelami istnieje jednak ryzyko, że zwalniamy się z uważności. Pojawia się tu także niebezpieczeństwo rutyny i odhaczania kolejno wykonanych działań. Mam wrażenie, że akurat ten schemat zachęca do uważności i refleksyjności. Nie wyręcza doradcy, ale proponuje mu punkty, w których może sprawdzać, jak postępuje proces doradczy i gdzie warto wprowadzić korekty lub zatrzymać się na dłużej.

5.2.2 Rodzaje rozmów doradczych

Niezależnie od zaproponowanego schematu warto podkreślić, że doradcy zawodowi rozróżniają kilka typów rozmowy doradczej. Rzadko kiedy występują one w postaci „czystej”. Najczęściej podczas jednego spotkania „dzieje się” kilka rodzajów rozmów doradczych.

- **Rozmowy dotyczące poznania samego siebie** proponowane są uczniom, którzy mają kłopot z określeniem własnych zasobów, zainteresowań, predyspozycji, uzdolnień, ale też deficytów i słabych stron. Takie spotkania często obejmują działania diagnostyczne. Doradca za pomocą rozmowy, kwestionariuszy, technik projekcyjnych lub konkretnych zadań ułatwia uczniowi analizę własnych zasobów i ograniczeń, ale także określenia aspiracji, celów, motywacji. Są to bardzo ważne spotkania – rzetelna i refleksyjna samoocena i autoanaliza są punktem wyjścia do planów i projektów karierowych, które są mocno osadzone w realiach. To z kolei pomaga przekuć marzenia w cele i zadania.

Doradca może tu zadać pytania:

- » *Jak myślisz, jakie cechy są potrzebne, aby osiągnąć sukces? Czy widzisz je u siebie?*
- » *Z jakich swoich osiągnięć jesteś najbardziej dumny?*
- » *Jakie zajęcia w szkole sprawiają ci największą przyjemność? Co cię w nich szczególnie interesuje?*
- » *Jakie sytuacje sprawiają ci trudność? Jak sobie z nimi radzisz?*
- » *Jakie przedmioty w szkole wydają ci się najbardziej przydatne dla twojej przyszłości? Dlaczego?*
- » *Co najbardziej motywuje cię do działania? Czy to, co robisz teraz, daje ci taką motywację?*
- » *Jakie kroki podjąłbyś, aby zrealizować swoje marzenia?*
- » *Co robisz, gdy czujesz, że coś ci nie wychodzi? Jak wtedy motywujesz się do dalszego działania?*

- **Spotkania dotyczące eksploracji możliwości karierowych** przeznaczone są na poszukiwanie opcji, rozwiązań, możliwości. Doradca i uczeń nie tylko szukają odpowiednich ofert edukacyjnych lub zawodów, ale także poddają je krytycznej analizie.

Doradca może tu zadać pytania:

- » *Czy masz już pomysł na to, jakie zawody cię interesują? Co cię w nich najbardziej przyciąga?*
- » *Jakie znasz zawody, które twoim zdaniem mogłyby pasować do twoich zainteresowań?*
- » *Czy wiesz, jak wygląda codzienna praca w zawodzie, który cię ciekawi? Skąd czerpiesz takie informacje?*
- » *Kiedy wyobrażasz sobie siebie za 10 lat, co robisz zawodowo? Gdzie pracujesz?*
- » *Jakiego rodzaju pracę chciałbyś wykonywać? Na przykład: w biurze, w terenie, w laboratorium czy z ludźmi?*
- » *Jakie szkoły ponadpodstawowe znasz i które z nich wydają ci się interesujące? Dlaczego?*
- » *Czy w twojej rodzinie ktoś wykonuje ciekawy zawód, o którym chciałbyś dowiedzieć się więcej?*
- » *Co jest dla ciebie najważniejsze przy wyborze szkoły lub zawodu?*
- » *Jakie umiejętności chciałbyś zdobyć w przyszłości? Jak mogą one pomóc ci w wyborze zawodu?*
- » *Gdzie szukasz informacji o szkołach ponadpodstawowych i zawodach? Czy jest coś, co mogłoby ci pomóc lepiej je poznać?*
- » *Kto w twoim otoczeniu pomaga ci w myśleniu o przyszłości zawodowej? Jakiego rodzaju wsparcia potrzebujesz?*
- » *Jeśli twój pierwszy wybór szkoły lub zawodu się nie sprawdzi, jakie masz alternatywy?*

- **Spotkanie informacyjne** to typ spotkania wprost odpowiadającego na potrzeby ucznia. Mogą to być zapytania dotyczące rynku pracy, procedur rekrutacyjnych, możliwości zrealizowania staży lub praktyk. Tu doradca postrzegany jest jako ekspert, który posiada nie tylko poprawne merytorycznie, ale też aktualne informacje.

Podczas takiego spotkania to głównie uczeń zadaje pytania.

- **Spotkania o charakterze decyzyjnym** to oferta dla uczniów, którzy rozważają różne opcje. Mają dane, analizują alternatywy, ale potrzebują wsparcia w krytycznym namyśle nad rozważanymi możliwościami. Najczęściej tematem jest tu wybór rozszerzeń w liceum lub dylematy związane z uczeniem się zawodu w technikum lub w szkole branżowej. Rolą doradcy jest tu przede wszystkim proponowanie kryteriów analizy opcji.

Doradca może tu zadać pytania:

- » *Co jest dla ciebie najważniejsze przy wyborze szkoły? Na czym najbardziej ci zależy?*
- » *Co skłania cię do wyboru tej konkretnej szkoły?*
- » *Jakie inne opcje brałeś pod uwagę? Co sprawiło, że je odrzuciłeś?*
- » *Czym różnią się szkoły, które rozważasz? Jakie są ich największe plusy i minusy?*

- » *Jak ten wybór może wpłynąć na twoje plany na przyszłość?*
- » *Czy rozmawiałeś o swoim wyborze z rodziną lub nauczycielami? Jakie są ich opinie?*
- » *Czy chciałbyś omówić jeszcze jakieś wątpliwości przed ostatecznym wyborem?*
- » *Czy masz jakieś obawy związane z tym wyborem? Jakie?*
- » *Co mogłoby się wydarzyć, gdyby okazało się, że ten wybór nie spełnia twoich oczekiwań?*
- » *Czy masz plan B? Opowiedz mi o nim.*
- » *Co mogłoby cię skłonić do zmiany decyzji?*
- » *Jakich informacji jeszcze potrzebujesz, aby mieć pewność co do swojego wyboru?*
- » *Jak się czujesz z tą decyzją? Czy jesteś jej pewny?*

5.2.3 Fazy rozmowy doradczej

Ostatnie zagadnienie, na które warto zwrócić uwagę, projektując rozmowę doradczą, to jej podział na fazy. Jest to także propozycja pewnego schematu. Dla doradcy zawodowego może być pomocna w utrzymaniu struktury rozmowy i świadomego prowadzenia jej do założonego celu. Trzymanie się wyznaczonych faz rozmowy doradczej zapewnia uporządkowany, logiczny i efektywny przebieg spotkania. Struktura ta pełni kluczową rolę zarówno w kontekście jakości wsparcia, jakiego doradca udziela uczniowi, jak i w budowaniu zaufania oraz poczucia bezpieczeństwa w relacji.

Przede wszystkim zastosowanie faz pozwala doradcy na dokładne przygotowanie się do rozmowy i dostosowanie podejścia do indywidualnych potrzeb ucznia. Faza przygotowawcza minimalizuje ryzyko przypadkowego przebiegu rozmowy, a wprowadzenie jasnych zasad podczas fazy wstępnej tworzy przestrzeń opartą na wzajemnym szacunku. Uczniowie często czują się niepewnie w sytuacjach wymagających refleksji nad sobą. Dobrze zaplanowana struktura daje im poczucie kontroli i zrozumienia, co sprawia, że są bardziej otwarci na dialog.

Każda z faz pełni określoną funkcję, a jej pominięcie może wpłynąć na jakość rozmowy. Na przykład brak odpowiedniej klaryfikacji może prowadzić do nieodprecyzowania problemu, a w konsekwencji do nieadekwatnych rozwiązań. Strukturowanie i eksploracja pozwalają uniknąć chaosu informacyjnego, co jest szczególnie ważne w rozmowach z uczniami, którzy często dopiero uczą się analizować swoje potrzeby i wybory. Konsolidacja natomiast daje uczniowi narzędzia do przełożenia wniosków na konkretne działania, co wzmacnia jego sprawczość i pewność siebie. Ponadto, trzymanie się tych faz umożliwia doradcy monitorowanie przebiegu rozmowy i reagowanie na pojawiające się trudności. Jeśli uczeń napotyka opór lub trudność w wyrażeniu swoich myśli, struktura rozmowy pozwala doradcy wrócić do wcześniejszego etapu, np. klaryfikacji, by lepiej zrozumieć problem. To elastyczne podejście czyni proces doradczy bardziej efektywnym. Daje również możliwość ewaluacji rozmowy – uporządkowana struktura pozwala doradcy zidentyfikować, które elementy procesu wymagałyby poprawy w przyszłości.

Fazy rozmowy doradczej:

- przygotowawcza,
- wstępna,
- właściwa,
 - klaryfikacja,
 - strukturuwanie,
 - eksploracja,
 - konsolidacja,
- zakończeniowa³.

Faza przygotowawcza to etap, w którym doradca przygotowuje się do rozmowy z uczniem. Obejmuje analizę dostępnych informacji z dotychczasowych rozmów czy dane zebrane od nauczycieli lub rodziców. W tej fazie doradca opracowuje wstępny plan spotkania, definiuje cele rozmowy oraz przewiduje ewentualne trudności. Przygotowawcza faza jest kluczowa, aby rozmowa przebiegała płynnie i koncentrowała się na rzeczywistych potrzebach ucznia.

W **fazie wstępnej** doradca nawiązuje kontakt z uczniem, budując atmosferę zaufania i otwartości. Kluczowe jest określenie celu spotkania oraz wprowadzenie jasnych zasad, takich jak na przykład wzajemny szacunek czy poufność rozmowy. Ten etap pozwala uczniowi poczuć się swobodnie i zrozumieć, czego może oczekiwać od doradcy.

Faza właściwa jest najważniejszym i najdłuższym etapem rozmowy doradczej, obejmującym cztery kluczowe elementy: klaryfikację, strukturuwanie, eksplorację i konsolidację.

- **Klaryfikacja.** Na tym etapie doradca stara się sprecyzować problem lub wyzwanie, przed którym stoi uczeń. Poprzez zadawanie odpowiednich pytań i aktywne słuchanie doradca pomaga uczniowi zrozumieć jego sytuację oraz wyrazić własne potrzeby, obawy czy aspiracje. Ważne jest, aby upewnić się, że zarówno doradca, jak i uczeń tak samo postrzegają cel rozmowy.
- **Strukturuwanie.** Doradca porządkuje informacje zebrane w poprzednich etapach i pomaga uczniowi nadać im logiczny układ. To moment na wskazanie najważniejszych elementów problemu i ustalenie, które z nich wymagają dalszego omówienia. Strukturuwanie pozwala uczniowi zobaczyć sytuację w bardziej przejrzysty sposób.
- **Eksploracja.** To etap, w którym doradca i uczeń wspólnie poszukują rozwiązań oraz możliwości. Doradca pomaga uczniowi analizować różne opcje, biorąc pod uwagę jego predyspozycje, zainteresowania oraz warunki zewnętrzne, takie jak wymagania rynku pracy czy dostępność szkół. Ważne jest, aby uczeń był aktywnym uczestnikiem tego procesu, co zwiększa jego zaangażowanie i poczucie sprawczości.
- **Konsolidacja.** Konsolidacja polega na podsumowaniu uzyskanych wniosków i ustaleniu planu działania. Doradca pomaga uczniowi zdefiniować konkretne kroki, które powinien podjąć w celu realizacji wybranego rozwiązania. Na tym etapie ważne jest również wzmocnienie motywacji ucznia i zapewnienie go o wsparciu w dalszym procesie.

Ostatnia faza rozmowy doradczej – **faza zakończeniowa** – obejmuje podsumowanie całego spotkania. Doradca powinien upewnić się, że uczeń rozumie

³ Z. Wołk, dz. cyt., s. 250.

ustalenia i ma jasność co do dalszych działań. Warto również zaproponować możliwość kontaktu w przyszłości w razie pojawienia się dodatkowych pytań lub wątpliwości. Dzięki temu etapowi uczeń opuszcza rozmowę z poczuciem, że otrzymał realne wsparcie i jest gotowy do podejmowania dalszych kroków.

Przykładowy przebieg rozmowy doradczej z uczniem klasy VIII z podziałem na fazy

I. Faza przygotowawcza

- **Cel:** Przygotowanie doradcy do rozmowy

Doradca: analizuje dostępne informacje o uczniu (np. oceny, opinie nauczycieli) oraz przygotowuje materiały, które mogą być pomocne podczas rozmowy (np. karty pracy, informacje o szkołach, kwestionariusze).

II. Faza wstępna

- **Cel:** Zbudowanie zaufania i ustalenie zasad rozmowy

Doradca: *Dzisiaj porozmawiamy o twoich planach związanych z wyborem szkoły ponadpodstawowej. Pamiętaj, że możesz zadawać pytania w dowolnym momencie. Wszystko, o czym będziemy rozmawiać, pozostanie między nami.*

III. Faza właściwa

• Klaryfikacja

- **Cel:** Wyjaśnienie celu spotkania i oczekiwań ucznia.

Doradca: *Powiedz mi, proszę, co chciałbyś osiągnąć dzięki temu spotkaniu? Czy masz już jakieś pomysły na to, co chciałbyś robić po szkole podstawowej?*

Uczeń: *Chciałbym się dowiedzieć, która szkoła będzie dla mnie najlepsza, bo mam kilka pomysłów, ale nie jestem pewny.*

• Strukturywanie

- **Cel:** Uporządkowanie rozmowy i wskazanie etapów pracy.

Doradca: *Dobrze, więc zrobmy to krok po kroku. Najpierw zastanowimy się nad Twoimi planami i mocnymi stronami, potem omówimy dostępne opcje szkół, a na końcu spróbujemy połączyć te informacje w plan działania. Brzmi dobrze?*

• Eksploracja

- **Cel:** Pogłębienie wiedzy o uczniu – jego predyspozycjach, zainteresowaniach i wartościach.

Doradca: *Opowiedz mi, co najbardziej lubisz robić w wolnym czasie? Jakie przedmioty w szkole sprawiają ci największą przyjemność, a które są dla ciebie trudne?*

Uczeń: *Interesuję się grafiką komputerową, ale trochę obawiam się matematyki, bo mam słabe oceny.*

Doradca: *To ciekawe! Grafika komputerowa wymaga kreatywności, ale w wielu przypadkach także podstaw matematyki. Zastanowimy się, jak to pogodzić.*

• Konsolidacja

- **Cel:** Podsumowanie zdobytych informacji i stworzenie planu działania.

Doradca: *Z tego, co powiedziałaś, wynika, że interesują cię kreatywne zawody, szczególnie związane z grafiką komputerową. Myślę, że szkoły techniczne oferujące kierunki takie jak techniki grafiki i poligrafii cyfrowej mogłyby cię zainteresować. Możemy teraz sprawdzić szkoły w twojej okolicy i wymagania rekrutacyjne. Co ty na to?*

IV. Faza zakończeniowa

- **Cel:** Zamknięcie rozmowy, upewnienie się, że uczeń wie, jakie kroki podjąć.

Doradca: *Podsumowując: dowiedzieliśmy się dzisiaj, jakie masz zainteresowania i mocne strony. Sprawdzimy teraz kilka szkół technicznych, które oferują kierunki związane z grafiką. Proponuję, żebyś do następnego spotkania poszukała informacji o jednej z tych szkół i przygotowała pytania. Co o tym myślisz?*

Uczeń: *Dobrze. Dziękuję za pomoc.*

Doradca: *Cieszę się, że mogłam pomóc. Do zobaczenia na kolejnym spotkaniu!*

5.3 Pytanie jako najważniejsze narzędzie doradcy zawodowego

Zadawanie pytań w rozmowie doradczej odgrywa kluczową rolę, szczególnie w pracy z uczniem klasy VIII, który stoi przed ważnymi decyzjami związanymi z wyborem ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Poprawnie sformułowane pytania pełnią funkcję nie tylko poznawczą, pozwalając doradcy lepiej zrozumieć potrzeby, zainteresowania i predyspozycje ucznia, ale także wspierającą, wzmacniając w uczniu poczucie sprawczości i zdolność do autorefleksji.

W tym podrozdziale przyjrzymy się pytaniom jako podstawowemu narzędziu pracy doradcy zawodowego. Można przyjąć, że od jakości i precyzji zadawanych pytań w istotnym stopniu zależy jakość procesu doradczego. Pytaniem, tak jak każdym innym narzędziem, warto operować świadomie.

Zacznijmy od rodzajów pytań⁴. Jest ich wiele. Istotne jest, aby doradca intencjonalnie decydował, kiedy i w jakim celu chce z danego formatu pytania skorzystać.

• Pytania otwarte

To pytania, które wymagają od rozmówcy dłuższej odpowiedzi, zachęcając go do refleksji i wyrażenia swoich myśli, emocji i opinii. Często zaczynają się od słów co..., jak..., dlaczego...

» *Co wydaje ci się najbardziej interesujące w tym zawodzie? Co bierzesz pod uwagę, wybierając szkołę? Jakie przedmioty rozszerzone wybrałeś w liceum?*

• Pytania zamknięte

Wymagają krótkiej odpowiedzi, jedno- lub dwuwyznaczonej, najczęściej „tak” lub „nie”. Są użyteczne do uzyskania konkretnych informacji, weryfikacji danych lub podsumowań.

⁴ D. Ustjan, *Pytania i inne instrumenty konwersacyjne. Zastosowania praktyczne podczas wywiadu diagnostycznego* [w:] K. Stemplewska-Żakowicz, K. Krejtz (red.), *Wywiad jako spotkanie z człowiekiem*, Warszawa 2005, s. 153.

» *Czy podjąłeś już decyzję o wyborze szkoły ponadpodstawowej? Czy sprawdziłeś informacje na temat rekrutacji?*

- **Pytania sugerujące**

Pomagają ukierunkować rozmowę na określoną tematykę lub aspekt problemu, umożliwiając przejście do istotnych kwestii. Są wciąż otwarte, ale bardziej szczegółowe. Doradca zawodowy powinien się jednak zawsze zastanowić, do jakiego stopnia chce sugerować uczniowi kierunek myślenia.

» *Jakie cechy pracy są dla ciebie najważniejsze – stabilność, wyzwania, możliwość rozwoju, zarobki?*

- **Pytania wyjaśniające**

Mają na celu uzyskanie dokładniejszych informacji na temat już poruszonego zagadnienia. Pomagają doradcy lepiej zrozumieć myśli ucznia i doprecyzować jego potrzeby i preferencje.

» *Co masz na myśli, mówiąc, że ta decyzja jest dla ciebie trudna?*

- **Pytania refleksyjne**

Składają ucznia do głębszego zastanowienia się nad swoimi uczuciami, motywacjami, przekonaniami i decyzjami. Celem takich pytań jest pomaganie rozmówcy w odkrywaniu swoich prawdziwych potrzeb i pragnień.

» *Jak się czujesz, kiedy myślisz o wyborze szkoły?*

- **Pytania alternatywne**

Oferują rozmówcy wybór między (co najmniej) dwiema opcjami. Są użyteczne w sytuacjach, gdy chcemy pomóc uczniowi w podjęciu decyzji lub rozważeniu różnych możliwości.

» *Czy wolałbyś pracować w biurze, czy na świeżym powietrzu?*

- **Pytania parafrazujące**

Służą powtórzeniu i przekształceniu wypowiedzi rozmówcy w celu upewnienia się, że doradca dobrze zrozumiał to, co zostało powiedziane. Pomagają także w analizie i przemyśleniu odpowiedzi.

» *Rozumiem, że chcesz wybrać zawód, w którym jednocześnie ma się dużo wolnego czasu i wysokie zarobki. Czy dobrze zrozumiałem?*

- **Pytania prowadzące**

Zachęcają do wyrażania opinii w określony sposób, kierując rozmowę w stronę konkretnego zagadnienia lub tematu. Należy jednak uważać, by nie narzucać uczniowi swoich przekonań i opinii.

» *Czy nie sądzisz, patrząc na swoje oceny, że szkoła branżowa byłaby dla ciebie lepsza?*

- **Pytania podsumowujące**

Pozwalają zebrać wszystkie wcześniej poruszone tematy i zapytać o ogólną refleksję. Takie pytania są przydatne w zakończeniu rozmowy lub przejściu do kolejnych etapów doradztwa.

» *Na podstawie dzisiejszej rozmowy powiedz, jakie zawody wydają ci się najbardziej odpowiednie?*

- **Pytania motywujące**

Mają na celu zachęcenie ucznia do podjęcia działań, zainspirowanie go do rozważenia różnych scenariuszy zawodowych i zastanowienia się nad możliwością realizacji planów.

- » *Co musiałbyś zrobić, aby osiągnąć ten cel zawodowy, który wydaje ci się najciekawszy?*

Kolejny podział pytań, jakie doradca zawodowy może wykorzystać podczas rozmowy doradczej, dotyczy przedmiotu pytania⁵. Pod tym względem można wyróżnić następujące.

- **Pytania o opinie**
 - » *Co twoim zdaniem warto brać pod uwagę przy wyborze ponadpodstawowej?*
 - » *Co twoim zdaniem bardziej się opłaca – iść do technikum czy do liceum?*
- **Pytania o fakty**
 - » *Czy zapoznałeś się z ofertą szkół ponadpodstawowych w twoim mieście?*
 - » *Czy byłeś na Targach Edukacyjnych w tym roku?*
- **Pytania o wiedzę**
 - » *Czy znasz ofertę szkół ponadpodstawowych w twoim mieście?*
 - » *Ile szkół możesz wybrać w rekrutacji?*
- **Pytania o źródła informacji**
 - » *Skąd czerpiesz informacje o zawodach?*
- **Pytania o motyw**
 - » *Co zdecydowało, że wybrałeś akurat te przedmioty rozszerzone w liceum?*

Ostatni podział pytań dotyczy obszarów tematycznych, które pojawiają się na rozmowach doradczych. Poniżej zaproponuję kilka pytań wykorzystywanych przy rozpoznawaniu zainteresowań, wartości, aspiracji.

- **Pytania o aspiracje**
 - » *Jakie zawody wydają ci się interesujące?*
 - » *Gdybyś mógł wybrać dowolną pracę, co by to było?*
 - » *Co chciałbyś robić w przyszłości? Dlaczego właśnie to?*
 - » *Gdzie widzisz siebie za 5 lat?*
 - » *Jaka praca byłaby dla ciebie najbardziej satysfakcjonująca?*
 - » *Dlaczego akurat ten zawód cię interesuje?*
 - » *Co w tej pracy jest dla ciebie najbardziej atrakcyjne?*
 - » *Jakie wyzwania chciałbyś podjąć w przyszłej pracy?*
 - » *Czy planujesz kontynuować naukę po szkole podstawowej? Jeśli tak, to gdzie?*
- **Pytania o zainteresowania**
 - » *Co lubisz robić w wolnym czasie?*
 - » *Jakie zajęcia sprawiają ci najwięcej radości?*
 - » *Czy jest jakiś temat, o którym możesz rozmawiać godzinami?*
 - » *Czy masz jakieś hobby, które angażuje cię regularnie?*
 - » *Jakie aktywności sprawiają ci największą przyjemność?*
 - » *W czym czujesz się naprawdę dobry, a co sprawia ci satysfakcję?*
 - » *Które przedmioty w szkole sprawiają ci najwięcej frajdy?*
- **Pytania o mocne strony ucznia**
 - » *Jakie sukcesy w szkole lub poza nią są dla ciebie powodem do dumy?*
 - » *Z jakiego swojego osiągnięcia jesteś najbardziej dumny?*

⁵ L.A. Gruszczyński, *Kwestionariusze w socjologii. Budowa narzędzi do badań survey-owych*, Katowice 2001, s. 100.

- » *Co przychodzi ci z łatwością?*
- » *Jakie umiejętności twoim zdaniem masz opanowane lepiej niż twoi rówieśnicy?*
- » *Czy jest coś, co robisz wyjątkowo dobrze – w szkole lub poza nią?*
- » *Jakie cechy charakteru pomagają ci osiągać sukces?*
- » *Jakie twoje cechy inni najczęściej chwalą?*
- » *W jaki sposób radzisz sobie ze stresem lub presją?*
- » *Co najbardziej w sobie lubisz?*
- » *Czy są rzeczy, które twoim zdaniem mógłbyś robić jeszcze lepiej dzięki swojej determinacji lub pracy?*
- » *W jakiej roli zawodowej widzisz siebie w przyszłości, bazując na swoich mocnych stronach?*
- » *Jakie twoje umiejętności lub cechy mogą cię wyróżniać na rynku pracy?*
- » *Co inni ludzie najczęściej podziwiają w tobie?*
- **Pytania o słabe strony ucznia**
 - » *Z jakimi trudnościami najczęściej się spotykasz w szkole lub w codziennym życiu?*
 - » *Czy jest coś, co sprawia ci szczególną trudność w nauce?*
 - » *Jakie sytuacje powodują, że czujesz się niepewnie?*
 - » *Czy są umiejętności, które chciałbyś lepiej opanować?*
 - » *Co uważasz za swoją najsłabszą stronę, jeśli chodzi o naukę?*
 - » *Czy zdarza ci się unikać pewnych zadań, bo wydają się zbyt trudne? Jakich?*
 - » *Czy są jakieś cechy twojego charakteru, które chciałbyś zmienić lub poprawić?*
 - » *Jakie sytuacje w pracy w grupie sprawiają ci największą trudność?*
 - » *Co inni ludzie czasami krytykują u ciebie? Czy zgadzasz się z tą opinią?*
 - » *Jakie uwagi najczęściej dostajesz od nauczycieli?*
 - » *Czy zdarza ci się myśleć, że coś ci nie wychodzi tak dobrze, jakbyś chciał? Co to jest?*
 - » *Czy są obszary, w których wiesz, że potrzebujesz się poprawić, ale jeszcze nie wiesz, jak to zrobić?*
 - » *Czy jest coś, co cię szczególnie frustruje w twoich umiejętnościach lub zachowaniu?*

Myśląc o swoim warsztacie w zakresie prowadzenia rozmowy doradczej, doradca powinien pamiętać, że dobrze skonstruowane pytania umożliwiają uczniowi analizowanie własnych celów, aspiracji oraz obaw. Wykorzystanie pytań otwartych, takich jak „Co jest dla Ciebie najważniejsze w przyszłej pracy?” lub „Jakie zajęcia w szkole sprawiają Ci największą przyjemność?”, zachęca ucznia do samodzielnego wyrażania swoich myśli i emocji, co z kolei buduje jego zaangażowanie w proces doradczy. Pytania te pozwalają także doradcy eksplorować obszary, które mogą nie być oczywiste na pierwszy rzut oka, np. ukryte talenty, pasje czy bariery. W rozmowie doradczej warto unikać pytań zamkniętych, które ograniczają możliwości odpowiedzi do „tak” lub „nie”. Na przykład pytanie „Czy myślisz o technikum?” może zamknąć dyskusję i nie dać przestrzeni do pogłębionej analizy. Zamiast tego lepiej zapytać: „Jakie szkoły bierzesz pod uwagę?”. Ważne jest również, aby unikać pytań sugerujących odpowiedź, które mogą wpłynąć na ucznia, zamiast pozwolić mu wyrazić własne zdanie.

Podsumowując część dotyczącą pytań, chcę jeszcze raz podkreślić, że poprawne zadawanie pytań w rozmowie doradczej jest fundamentem skutecznej pracy z uczniem. To właśnie pytania pozwalają doradcy odkryć potencjał ucznia, wspierać go w podejmowaniu świadomych decyzji oraz budować jego poczucie wartości i sprawczości. Właściwie skonstruowane pytania nie tylko służą zgromadzeniu informacji, ale także inspirują ucznia do spojrzenia na swoją przyszłość z większą odwagą i pewnością siebie.

5.4 Sytuacje trudne podczas rozmowy doradczej

Ostatnia część rozdziału o rozmowie doradczej to propozycja przykładowych rozmów doradcy z uczniem. Są to wymyślone dialogi, które mogą ilustrować, jakie pytania i techniki aktywnego słuchania doradca może wykorzystywać podczas rozmowy doradczej z uczniem. Proponuję tu sześć dialogów, które dotyczą różnych sytuacji i problemów, z którymi uczeń może przyjść do doradcy zawodowego.

Dialog doradcy zawodowego z uczniem, który ma problemy z decyzywnością

Doradca: Cześć, Kamilu. Jak się dzisiaj czujesz?

Kamil: Dzień dobry... Sam nie wiem. Mam wrażenie, że cały czas coś muszę wybierać, a nie potrafię podjąć żadnej decyzji.

Doradca: To brzmi jak coś, co może być przytłaczające. Rozumiem, że decyzje bywają trudne, szczególnie gdy wydają się ważne. Możesz mi powiedzieć, co cię najbardziej stresuje?

Kamil: Chyba wszystko... Szkoła, wybór profilu klasy, co będę robił w przyszłości. Mam wrażenie, że każdy krok może być pomyłką.

Doradca: To naturalne, że się tak czujesz, zwłaszcza gdy masz wrażenie, że decyzje teraz zaważą na całym twoim życiu. Chcę cię jednak uspokoić – większość wyborów można zmienić, a każda decyzja jest krokiem w kierunku lepszego poznania siebie. Może spróbujemy uporządkować to, co cię martwi?

Kamil: Chyba mogę spróbować...

Doradca: Zaczniemy od czegoś konkretnego. Na przykład, jeśli chodzi o wybór profilu klasy – co najbardziej cię blokuje?

Kamil: Nie wiem, w czym jestem dobry. Czasem myślę, że matematyka jest moją mocną stroną, ale nie jestem pewien, czy chcę iść w tym kierunku.

Doradca: Rozumiem. A co sprawia, że wątpisz w swoje umiejętności? Czy to bardziej brak pewności, czy może obawa, że to nie jest coś, co sprawia ci przyjemność?

Kamil: Chyba jedno i drugie. Czasami mam wrażenie, że powinienem coś wybrać, bo tak się od mnie oczekuje, ale nie jestem pewien, czy to moje.

Doradca: To ważne, że o tym mówisz. Decyzje podejmowane pod presją innych często są trudniejsze do zrealizowania, bo brak w nich twojej własnej motywacji. Powiedz mi, co robisz w wolnym czasie? Może znajdziemy tam jakieś wskazówki?

Kamil: W sumie lubię majsterkować, naprawiać różne rzeczy albo grać w gry strategiczne.

Doradca: To brzmi jak zainteresowanie techniczne i kreatywne! Czy myślałeś kiedyś o kierunkach związanych z technologią, inżynierią albo informatyką?

Kamil: Trochę tak, ale znowu... Boję się, że wybiorę źle i się zniechęcę.

Doradca: Rozumiem ten strach, ale pamiętaj, że każda decyzja to proces – nie musisz od razu wiedzieć wszystkiego, warto wypróbować różne rzeczy. Możemy podejść do tego etapami. Co byś powiedział na udział w warsztatach technicznych albo informatycznych?

Kamil: To chyba dobry pomysł... Może łatwiej mi będzie coś poczuć, kiedy spróbuję.

Doradca: Dokładnie! Działanie często pomaga rozwiązać wątpliwości. Przygotuję ci też kilka zadań do zrobienia. Pierwsze będzie dotyczyło znalezienia zawodów technicznych i związanych z informatyką. Możesz w tym celu wykorzystać Mapę Karier. No i zapisz się na te warsztaty. Czy chcesz, żebym ci pomógł w tym pierwszym kroku?

Kamil: Tak, to by mi bardzo pomogło.

Doradca: Świetnie, Kamile! To duży krok naprzód. Pamiętaj, że każda próba to okazja do nauki. Spotkamy się za tydzień i omówimy twoje wrażenia. Co ty na to?

Kamil: Brzmi dobrze. Dziękuję!

Doradca: Do zobaczenia na kolejnym spotkaniu!

Kamil: Do zobaczenia!

Dialog doradcy zawodowego z uczniem z trudnościami edukacyjnymi

Doradca: Cześć, Michał. Miło, że przyszedłeś na nasze spotkanie. Jak się dzisiaj czujesz?

Michał: Szczerze mówiąc, nie za dobrze. Ciągłe coś mi nie wychodzi, mam słabe oceny, a teraz jeszcze ten wybór szkoły. Nie wiem, co robić.

Doradca: Rozumiem, że czujesz się przytłoczony. Wybór szkoły to ważna decyzja, ale pamiętaj, że nie jesteś sam – możemy porozmawiać o twoich trudnościach i razem spróbować znaleźć rozwiązanie. Co najbardziej cię teraz martwi?

Michał: Najbardziej to chyba to, że wszyscy mają jakieś plany, a ja nie. Mam wrażenie, że nic mi nie idzie. Powtarzałem klasę, nie radzę sobie z nauką... Boję się, że wybiorę szkołę i znowu mi się nie uda.

Doradca: Rozumiem twoje obawy. To, że powtarzałeś klasę albo masz trudności, nie oznacza, że nie możesz znaleźć swojej drogi. Każdy ma inne mocne strony i czasem potrzeba więcej czasu, żeby je odkryć. Zacznijmy od tego, co lubisz robić albo co sprawia ci frajdę, niekoniecznie w szkole.

Michał: W sumie lubię naprawiać różne rzeczy, może trochę gotować. Ale w szkole z techniki czy innych przedmiotów praktycznych też nie miałem najlepszych ocen.

Doradca: Oceny to tylko jedna strona medalu. To, że coś cię interesuje, jest znacznie ważniejsze. Widzisz, zawody praktyczne, takie jak mechanik, kucharz czy elektryk, dają wiele możliwości rozwoju. Czy myślałeś o szkole branżowej albo technikum?

Michał: Trochę tak, ale inni mówią, że lepiej iść do liceum. Że szkoła branżowa to gorsza opcja.

Doradca: Rozumiem, że możesz czuć presję, ale pamiętaj, że to twoja decyzja i to, co wybierzesz, musi być zgodne z twoimi predyspozycjami i zainteresowaniami. Szkoły branżowe i technika przygotowują do konkretnych zawodów, co może być dobrym wyborem, jeśli wolisz praktyczne zajęcia. A po technikum też możesz zdawać maturę, jeśli będziesz chciał.

Michał: Czyli nie muszę od razu wybierać czegoś, co wszyscy uważają za najlepsze?

Doradca: Dokładnie! Ważne jest, żeby wybrać to, co pasuje do ciebie. Możemy też pomyśleć o twoich mocnych stronach. Czy chciałbyś zrobić test predyspozycji zawodowych, żeby zobaczyć, jakie kierunki mogłyby ci odpowiadać?

Michał: Myślę, że mogę spróbować. Może to mi coś podpowie.

Doradca: Świetnie. Po wynikach będziemy mogli bardziej konkretnie porozmawiać o możliwych kierunkach. A jeśli zdecydujesz się na coś praktycznego, możemy razem poszukać informacji o szkołach w twojej okolicy, które oferują ciekawe zawody, jak np. mechanik, kucharz czy fryzjer.

Michał: To brzmi dobrze. Może faktycznie szkoła branżowa albo technikum byłoby dla mnie lepsze.

Doradca: Dokładnie. Każdy ma swoją ścieżkę, Michał, i każda decyzja to krok naprzód. Ważne, żebyś próbował i się nie poddawał, nawet jeśli pojawią się trudności. Umówmy się, że najpierw zrobimy testy, a potem przejdziemy do konkretów. Co ty na to?

Michał: Okej, spróbuję.

Doradca: Jesteś tu po to, żeby znaleźć swoją drogę, a ja jestem tu, żeby ci pomóc. Spotkamy się za tydzień, dobrze?

Michał: Dobrze. Do zobaczenia!

Doradca: Do zobaczenia, Michał! Pamiętaj, że każdy krok do przodu to twój sukces.

Dialog doradcy zawodowego z uczennicą, która nie ma wsparcia w rodzicach

Doradca: Cześć, Aniu. Jak się dzisiaj masz?

Ania: Dzień dobry. Chyba w porządku, ale nie do końca. Muszę wybrać szkołę ponadpodstawową, a nie mam pojęcia, co wybrać.

Doradca: Rozumiem, że to dla ciebie trudny moment. Podejmowanie decyzji o dalszej edukacji może być stresujące, zwłaszcza gdy masz wrażenie, że jesteś z tym sama. Chciałabyś o tym porozmawiać?

Ania: Tak... Bo rodzicom to w sumie wszystko jedno. Nie pytają mnie o szkołę, nie pomagają mi. Mam wrażenie, że ich to w ogóle nie interesuje.

Doradca: To na pewno przykre uczucie, gdy brakuje wsparcia. Ale pamiętaj, że jesteś tu, żebyśmy razem zastanowiły się, co będzie dla ciebie najlepsze. Możemy spróbować wspólnie to uporządkować. Co myślisz?

Ania: Byłoby fajnie, bo sama nie wiem, od czego zacząć.

Doradca: W porządku. Powiedz mi, czy jest coś, co lubisz robić w wolnym czasie albo co cię ciekawi, nawet jeśli nie jest związane ze szkołą?

Ania: Lubię pomagać ludziom. Często zajmuję się młodszą siostrą, kiedy rodzice są zajęci. Czasem myślę, że chciałabym pracować z dziećmi albo coś podobnego.

Doradca: To bardzo wartościowa umiejętność – troska o innych i chęć pomocy to cechy, które mogą się świetnie sprawdzić w różnych zawodach, na przykład w pracy nauczyciela, opiekunki, pielęgniarki czy pedagoga. Czy któraś z tych opcji brzmi dla ciebie ciekawie?

Ania: Może praca z dziećmi. Ale nie wiem, czy się nadaję. W szkole moje oceny nie są najlepsze, więc nie wiem, czy poradzę sobie w technikum czy liceum.

Doradca: Nie martw się – oceny to tylko jeden z elementów. Ważniejsze jest to, co cię interesuje i w czym czujesz się dobrze. Chciałabym jednak, abyśmy nie koncentrowały się tylko na zawodach związanych z opieką. Wiem, że zajmujesz się siostrą i że poświęcasz na to dużo czasu. Może poprzyglądamy się też innym twoim zainteresowaniom?

Ania: Bardzo chętnie! Ale... Ja w sumie to nie wiem, czym się interesuję...

Doradca: Zajmiemy się tym. Może na początek wypełnisz krótki test?

Ania: Tak, mogę go wypełnić.

Doradca: Świetnie. Później popatrzymy na zawody, które mogą cię zainteresować. Możemy też porozmawiać o tym, co zrobić, jeśli potrzebujesz dodatkowego wsparcia w nauce. A co do rodziców – czy myślisz, że mogłybyśmy ich zaangażować w rozmowę, żeby chociaż wiedzieli, jakie są twoje plany?

Ania: Nie wiem... Raczej się tym nie przejmują, ale mogę spróbować im powiedzieć, co ustalimy.

Doradca: To dobry pomysł. Możesz przedstawić im swoją decyzję i pokazać, że masz konkretny plan. Nawet jeśli nie zaangażują się tak, jakbyś chciała, to najważniejsze, że ty idziesz do przodu.

Ania: Dzięki, to mi pomaga. Sama chyba bym tego nie ogarnęła.

Doradca: Cieszę się, że mogę ci pomóc, Aniu. Pamiętaj, że to twoja przyszłość i każda decyzja to krok w dobrą stronę. Spotkamy się za kilka dni, żeby omówić te zawody, dobrze?

Ania: Jasne. Dziękuję, do zobaczenia!

Doradca: Do zobaczenia, Aniu! Trzymaj się!

Dialog doradcy zawodowego z uczennicą, która ma wysokie wyniki we wszystkich szkolnych przedmiotach i nie potrafi zdecydować się na konkretne przedmioty rozszerzone w liceum

Doradca: Cześć, Martyno. Gratuluję ci wspaniałych wyników w nauce! Słyszałam, że masz świadectwo z wyróżnieniem i wygrywasz konkursy. To duże osiągnięcie! Jak się z tym czujesz?

Martyna: Dziękuję. Cieszę się, że dobrze mi idzie, ale... Mam trochę problem. Wszyscy mówią, że mogę wybrać, co chcę, ale właśnie dlatego nie wiem, co wybrać. Jestem dobra ze wszystkiego, a to mi nie ułatwia decyzji.

Doradca: Rozumiem. Bycie wszechstronną to wielka zaleta, ale może być też trudne, gdy trzeba się zdecydować na coś konkretnego. Czy są jakieś przedmioty albo tematy, które lubisz trochę bardziej od innych?

Martyna: Właśnie nie do końca. Lubię matematykę i biologię, ale historia i języki też mnie interesują. Wydaje mi się, że mogłabym pójść w każdym kierunku, ale nie wiem, który wybrać.

Doradca: To normalne, że trudno wybrać, zwłaszcza gdy masz tyle możliwości.

A co myślisz o tym, co chciałabyś robić w przyszłości? Czy masz jakieś marzenia dotyczące kariery albo dziedzin, w których chciałabyś się rozwijać?

Martyna: Szczerze? Jeszcze o tym nie myślałam. Wszyscy pytają, kim chcę być, ale ja nie wiem. Może lekarzem, może prawnikiem, a może coś zupełnie innego...

Doradca: Nie musisz wiedzieć już teraz. Wybór rozszerzeń w liceum nie zamyka drogi na różne kierunki studiów, ale możemy spróbować przyjrzeć się twoim zainteresowaniom i mocnym stronom. Czy chciałabyś zrobić test predyspozycji zawodowych, żeby zobaczyć, w jakich obszarach mogłabyś się realizować?

Martyna: To brzmi dobrze. Może taki test coś mi podpowie.

Doradca: Świetnie. Po teście będziemy miały więcej informacji, które pomogą ci zdecydować. Tymczasem zastanówmy się nad twoimi priorytetami. Czy chciałabyś wybrać rozszerzenia bardziej uniwersalne, które pozwolą ci później zmieniać kierunek, czy wolisz już teraz skupić się na jednym obszarze?

Martyna: Chyba wolałabym coś uniwersalnego, bo boję się, że jak teraz wybiorę źle, to potem będę żałować.

Doradca: To bardzo rozsądne podejście. Możesz na przykład wybrać zestaw, który da ci szerokie możliwości – np. matematykę, biologię i język angielski – co otwiera drogę do kierunków ścisłych, medycznych albo ekonomicznych. Możesz też wziąć pod uwagę takie kombinacje, które pozwolą ci rozwijać różne umiejętności.

Martyna: To ma sens. A co jeśli w trakcie liceum stwierdzę, że jednak chcę iść w innym kierunku?

Doradca: Wiele osób zmienia swoje plany w trakcie nauki. Dlatego ważne jest, żebyś wybrała coś, co cię interesuje i nie ogranicza twoich opcji.

Martyna: To mnie trochę uspokaja. Może rzeczywiście nie muszę decydować o całej przyszłości już teraz.

Doradca: Dokładnie! Wybór rozszerzeń to tylko jeden krok. Najważniejsze, żebyś rozwijała swoje zainteresowania i dawała sobie przestrzeń do odkrywania, co naprawdę cię pasjonuje. Zróbmy tak – przygotuję dla ciebie test predyspozycji i kilka przykładów zestawów rozszerzeń, które mogłyby do ciebie pasować. Potem porozmawiamy o tym, co wybrać. Co ty na to?

Martyna: To brzmi świetnie! Dziękuję za pomoc.

Doradca: Z przyjemnością. Spotkamy się za kilka dni, żeby omówić wyniki testu i przemyśleć twoje opcje. Do zobaczenia, Martyno!

Martyna: Do zobaczenia!

Dialog doradcy zawodowego z uczennicą, która przeżywa stres, ponieważ boi się, że nie wybierze właściwych przedmiotów rozszerzonych w liceum

Doradca: Cześć, Majka! Jak się dziś czujesz?

Majka: Dzień dobry... Szczerze mówiąc, czuję się coraz bardziej zestresowana. Mam wrażenie, że wybór przedmiotów rozszerzonych w liceum to ogromna odpowiedzialność, a ja boję się, że wybiorę źle i potem nie dostanę się na wymarzone studia.

- Doradca:** Widzę, że to bardzo ważny temat dla ciebie i wywołuje sporo emocji. Możemy o tym porozmawiać i spróbować rozwiązać twoje wątpliwości. Może zacznij od tego, co jest twoim wymarzonym kierunkiem studiów.
- Majka:** Myślę o psychologii albo pedagogice, ale nie jestem jeszcze w stu procentach pewna. Oba kierunki mnie interesują, ale boję się, że jeśli wybiorę złe rozszerzenia, to nie będę miała szansy na żaden z nich.
- Doradca:** Rozumiem twoje obawy. Ważne jest, że już teraz masz pewien pomysł na swoją przyszłość. To świetny punkt wyjścia. Powiedz mi, które przedmioty w szkole sprawiają ci najwięcej przyjemności i są dla ciebie najłatwiejsze?
- Majka:** Lubię język polski, biologię i historię. Ale nie jestem pewna, czy któreś z tych przedmiotów są odpowiednie, jeśli chcę iść na studia związane z psychologią albo pedagogiką.
- Doradca:** To ciekawe, że wymieniałś te przedmioty, bo zarówno psychologia, jak i pedagogika często wymagają zdawania matury z takich rozszerzeń jak biologia, język polski albo historia. Czy sprawdzałaś już wymagania rekrutacyjne na uczelnie, które cię interesują?
- Majka:** Jeszcze nie. Boję się, że jak zacznę je sprawdzać, to tylko bardziej się zestresuję.
- Doradca:** To naturalne, że myśl o tym może być przytłaczająca. Może moglibyśmy wspólnie poszukać informacji? Zobaczymy, jakie przedmioty są wymagane na tych kierunkach, i stworzymy listę. To pomoże ci zobaczyć wszystko bardziej klarownie. Co o tym myślisz?
- Majka:** To brzmi dobrze. Myślę, że razem byłoby mi łatwiej.
- Doradca:** Świetnie. Sprawdźmy to przy naszej kolejnej rozmowie. A tymczasem pomyślmy, jak możesz podejść do wyboru rozszerzeń. Powiedz mi, które z wymienionych przez ciebie przedmiotów chciałabyś pogłębiać, nawet jeśli nie byłyby bezpośrednio związane z maturą?
- Majka:** Chyba biologia i język polski. Lubię uczyć się tych przedmiotów i wydają mi się ciekawe.
- Doradca:** To bardzo ważna wskazówka. Wybór rozszerzeń, które cię interesują, często sprawia, że nauka staje się łatwiejsza i bardziej satysfakcjonująca. A jeśli zdarzyłoby się, że w przyszłości zdecydujesz się na coś innego niż psychologia czy pedagogika, to wiedza zdobyta z biologii czy polskiego może okazać się równie przydatna.
- Majka:** Czyli nie muszę znać teraz swojej przyszłości na sto procent?
- Doradca:** Dokładnie tak! Wiele osób na tym etapie życia nie ma jeszcze całkowitej pewności, co chcą robić. Wybór rozszerzeń powinien być przede wszystkim zgodny z twoimi zainteresowaniami i predyspozycjami. Jeśli podążysz za tym, co cię pasjonuje, z czasem łatwiej będzie ci określić, jak wykorzystać to w przyszłości.
- Majka:** Ale co, jeśli okaże się, że jednak wybiorę złe?
- Doradca:** Pamiętaj, że edukacja to proces, a nie jeden ostateczny wybór. Nawet jeśli z czasem zmienisz zdanie co do swojej drogi, zawsze są możliwości uzupełnienia wiedzy lub zmiany kierunku. Ważne, żeby podejmować decyzje świadomie i nie bać się dostosowywać planów do swoich potrzeb.

Majka: To trochę mnie uspokaja.

Doradca: Cieszę się, że tak mówisz. Ważne jest, żebyś pamiętała, że podejmujesz tę decyzję na podstawie tego, co teraz wiesz o sobie i swoich marzeniach. Jeśli coś się zmieni, zawsze możemy znaleźć rozwiązanie. Jestem tu, żeby ci w tym pomóc.

Majka: Dziękuję, naprawdę mi to pomaga.

Doradca: Cała przyjemność po mojej stronie. Wierzę w ciebie, Majka! Zrobisz wszystko, co w twojej mocy, żeby osiągnąć swoje cele, a my będziemy nad tym razem pracować.

Dialog doradcy z uczniem, który martwi się, czy problemy zdrowotne nie utrudnią mu pracy w wymarzonej zawodzie

Doradca: Dzień dobry, Piotrek. Co chciałbyś omówić dzisiaj na naszym spotkaniu?

Piotrek: Dzień dobry. Ostatnio trochę myślę o wyborze zawodu i mam pewne obawy. Chcę pracować jako kucharz, bo uwielbiam gotować, ale boję się, że przez moje problemy ze zdrowiem to może być trudne.

Doradca: Rozumiem, że to dla ciebie ważna sprawa. Dobrze, że o tym mówisz – możemy wspólnie zastanowić się, jak podejść do tej sytuacji. Czy mogę zapytać, jakie dokładnie problemy zdrowotne cię martwią w kontekście pracy jako kucharz?

Piotrek: Mam astmę i czasami zdarza mi się, że muszę przerwać to, co robię, żeby złapać oddech. W kuchni jest dużo dymu i zapachów, które mogą to pogarszać. Boję się, że nie dam rady.

Doradca: To dobrze, że zdajesz sobie sprawę z tych wyzwań, ale pamiętaj, że są różne sposoby, aby radzić sobie z takimi trudnościami. Może zaczniemy od tego, co najbardziej podoba ci się w zawodzie kucharza?

Piotrek: Lubię wymyślać nowe potrawy i eksperymentować ze smakami. Gotowanie sprawia mi ogromną frajdę, szczególnie gdy widzę, że komuś smakuje moje danie.

Doradca: To wspaniałe, że masz taką pasję. Bycie kucharzem to nie tylko praca fizyczna w kuchni, ale też kreatywność i planowanie. Możliwe, że istnieją sposoby, żeby realizować swoje marzenie, uwzględniając twoje zdrowie. Czy zastanawiałeś się, jakie inne role w gastronomii mogą pasować do twoich zainteresowań?

Piotrek: Myślałem o tym, żeby może prowadzić własny blog kulinarny albo być dietetykiem...

Doradca: To świetne pomysły! Praca w gastronomii jest naprawdę różnorodna. Możesz na przykład specjalizować się w planowaniu menu, albo zajmować się gotowaniem w bardziej kontrolowanych warunkach, na przykład w mniejszych restauracjach czy cateringu, gdzie możesz unikać dużego kontaktu z dymem i intensywnymi zapachami.

Piotrek: To brzmi ciekawie, ale czy to nie oznacza, że będę musiał całkowicie zrezygnować z pracy jako kucharz w restauracji?

Doradca: Niekoniecznie. Możesz spróbować pracować w środowiskach, które mniej obciążają twoje zdrowie. Na przykład w kuchniach, które mają dobrą wentylację, albo w takich, gdzie specjalizują się w daniach wymagających

mniej smażenia. Ważne jest też, aby otwarcie rozmawiać o swoich potrzebach z potencjalnymi pracodawcami – wielu z nich jest gotowych dostosować warunki pracy.

Piotrek: Nie pomyślałem o tym...

Doradca: Warto też zastanowić się nad zdobyciem dodatkowych umiejętności, które dadzą ci więcej możliwości w gastronomii. Na przykład kursy związane z pieczeniem, gotowaniem na parze czy zdrową kuchnią. Mogą to być dziedziny, które są bardziej przyjazne dla twojego zdrowia.

Piotrek: To rzeczywiście może być dobry pomysł. A co, jeśli moja astma się pogorszy i będę musiał zrezygnować?

Doradca: To rozumiacie, że martwisz się o przyszłość. Dlatego warto już teraz pomyśleć o alternatywach. Twój pomysł na blog kulinarny albo dietetykę jest świetny – daje ci możliwość pracy związanej z jedzeniem, ale w inny sposób. Możesz rozwijać te pomysły równolegle, żeby mieć różne opcje.

Piotrek: Czyli nie muszę od razu zrezygnować z marzeń?

Doradca: Absolutnie nie. Ważne jest, żeby być elastycznym i otwartym na różne ścieżki. Twoja pasja do gotowania może prowadzić cię w wielu kierunkach, a to, że myślisz o swoim zdrowiu, świadczy o dojrzałości. Pamiętaj, że masz czas na eksperymentowanie i sprawdzanie, co najlepiej się sprawdzi.

Piotrek: Dziękuję. Czuję się trochę spokojniejszy. Spróbuję dowiedzieć się więcej o różnych opcjach i zobaczę, co będzie dla mnie najlepsze.

Doradca: Bardzo się cieszę, że tak mówisz. Jeśli będziesz potrzebował wsparcia albo więcej informacji, zawsze możesz do mnie przyjść. Wspólnie znajdziemy najlepsze rozwiązanie.

Piotrek: Dziękuję. To naprawdę mi pomogło.

Doradca: Cieszę się, że mogłem pomóc. Powodzenia!



6

Doradztwo zawodowe dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi

Z tego rozdziału dowiesz się:

- którzy uczniowie potrzebują szczególnego wsparcia doradcy zawodowego,
- na co warto zwrócić uwagę projektując wsparcie doradcze dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

6.1 Uczniowie, którzy potrzebują szczególnego wsparcia doradczego

Ten podrozdział rozpocznę nietypowo – od wskazania wybranych publikacji, w których szkolni doradcy zawodowi mogą znaleźć informacje o pracy z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Ze względu na cel tego poradnika nie będę tu opisywać potrzeb poszczególnych grup uczniów. Jest obszerna literatura na ten temat. Jeśli ten poradnik ma zachować charakter praktyczny, muszę odnieść się tylko do tych wątków, które mają bezpośredni związek z jego głównym tematem.

Aby doradca zawodowy mógł efektywnie i profesjonalnie zająć się wsparciem doradczym dla ucznia ze specjalnymi uwarunkowaniami karierowymi, powinien uzupełniać wiedzę na temat specyficznych cech ucznia i specyficznych cech sytuacji, w której się on znajduje. Doradca tę wiedzę może uzyskać przez m.in.:

- analizę dokumentów ucznia,
- rozmowę z rodzicami lub opiekunami ucznia,
- konsultacje z innymi specjalistami,
- analizę dostępnej literatury.

Stąd, zanim przejdę do krótkiej charakterystyki potrzeb uczniów, z którymi doradca zawodowy może spotkać się w szkole zawodowej zaproponuję kilka lektur, które pomogą zbudować teoretyczną „bazę”.

Dla zainteresowanych

- B. Cytowska, A. Drzazga, I. Jagoszewska, P. Plichta, B. Szczypał, *Specjalne potrzeby edukacyjne uczniów z niepełnosprawnościami*, Kraków 2018.
- M. Gładwell, Dawid i Goliat. Jak skazani na niepowodzenie mogą pokonać gigantów, Znak Literanova, Kraków 2020.
- T. Grandin, K. Duffy, *Rozwijanie talentów. Ścieżki kariery dla osób z zespołem Aspergera i autyzmem wysokofunkcjonującym*, Warszawa 2013 [on-line:] <http://pfzw.pl/wp-content/uploads/2015/11/05talenty.pdf>.

- T. Knapik, *Kapitał różnorodności. Doradztwo zawodowe dla uczniów ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi*, Warszawa 2022 [on-line:] <https://doradztwo.ore.edu.pl/kapital-roznorodnosci-doradztwo-zawodowe-dla-uczniow-ze-zroznicowanymi-potrebami-edukacyjnymi/>.
- H. Olechnowicz, R. Wiktorowicz, *Dziecko z autyzmem. Wyzwalanie potencjału rozwojowego*, Warszawa 2012.
- E. Piotrowski, M. Miśkiewicz-Porzuć (red.), *Praca z uczniem zdolnym*, Poznań 2019.
- M. Porzuć-Miśkiewicz, *Jednostka zdolna w przestrzeniach edukacyjnych*, Poznań 2021.
- G. Sołtysińska, *ABC doradcy zawodowego. Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych. Materiały dla szkolnego doradcy zawodowego*, Warszawa 2010.

6.1.1 Praca z uczniem uzdolnionym

Praca z uczniem zdolnym w doradztwie zawodowym stanowi jedno z najbardziej wymagających, ale i satysfakcjonujących zadań. Zdolni uczniowie często wyróżniają się nie tylko wysokimi osiągnięciami edukacyjnymi, ale także wyjątkową ciekawością świata, szerokimi zainteresowaniami i aspiracjami, które wykraczają poza standardowe ścieżki edukacyjne. Mimo to, ich wyjątkowy potencjał wiąże się z licznymi wyzwaniami, które doradca zawodowy musi rozpoznać i odpowiednio zaadresować.

Jednym z głównych wyzwań w pracy z uczniem zdolnym jest ogromna presja otoczenia. Z jednej strony oczekiwania społeczne — zarówno ze strony nauczycieli, jak i rodziców — mogą nakładać na ucznia niezwykle ambitne cele. Z drugiej strony sami uczniowie często stawiają sobie poprzeczkę bardzo wysoko, co prowadzi do sytuacji, w której każda decyzja związana z przyszłością staje się obciążona stresem i lękiem przed popełnieniem błędu. Tego rodzaju presja, szczególnie w kontekście wyboru szkoły czy zawodu, może paraliżować, sprawiając, że wybór staje się szczególnie trudny.

Zdolni uczniowie często są zainteresowani tak szerokim zakresem tematów, że nie potrafią wskazać jednej, dominującej pasji, która zdefiniowałaby ich dalszą drogę zawodową. Z jednej strony jest to ogromny atut, z drugiej jednak może prowadzić do poczucia zagubienia, niepewności i niemożności dokonania wyboru. Ich potencjał intelektualny i kreatywny może sprawiać, że dostrzegają wiele możliwości, ale nie potrafią wybrać tej, która będzie najbardziej spójna z ich talentami oraz ambicjami.

Kolejnym wyzwaniem jest perfekcjonizm. Uczniowie nie tylko stawiają sobie ogromne wymagania, ale także obawiają się porażki i często nie dopuszczają do siebie myśli o błędach. Może to skutkować odwlekaniem decyzji, a także unikaniem jakiegokolwiek drogi, która mogłaby prowadzić do „nieidealnego” rozwiązania. Lęk przed niewłaściwym wyborem sprawia, że zdolni uczniowie nierzadko szukają sposobów na uniknięcie ryzyka, nawet jeśli oznacza to rezygnację z rozwoju lub możliwości, które mogłyby okazać się dla nich bardziej satysfakcjonujące.

W pracy z uczniem zdolnym niezbędne jest także dopilnowanie jego realistycznej samooceny. Choć osoby te zwykle odnoszą liczne sukcesy, ich zdolności

bywają przeceniane — zarówno przez nie same, jak i ich otoczenie. Zdarza się, że mają trudności z oceną swoich rzeczywistych umiejętności i potencjału w kontekście przyszłej kariery zawodowej. Inni uczniowie odwrotnie, mimo swoich licznych osiągnięć mają niskie poczucie własnej wartości. Tego typu paradoksy często prowadzą do niepewności w wyborach edukacyjnych i zawodowych oraz braku zaufania do własnych decyzji.

Następnym wyzwaniem, z którym mierzy się doradca zawodowy, jest niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb ucznia zdolnego. W polskim systemie edukacyjnym brakuje opcji wystarczająco elastycznych, by sprostać potrzebom osób, które pragną rozwijać swoje talenty w bardziej specjalistyczny sposób. Uczniowie ci często muszą walczyć o dostosowanie programów do swoich aspiracji, a ścieżka edukacyjna nie zawsze oferuje im przestrzeń wystarczającą do pełnego wykorzystania potencjału. Zdarza się, że uczniowie muszą wybierać pomiędzy szkołami, które nie oferują im wyzwań, a tymi, które mogą nie być idealnie dopasowane do ich indywidualnych zainteresowań.

Aby efektywnie pracować ze zdolnym uczniem, doradca zawodowy musi wykazać się nie tylko szeroką wiedzą o możliwościach edukacyjnych i zawodowych, ale także umiejętnością dostrzegania oraz adresowania tych specyficznych wyzwań. Potrzebne jest stworzenie przestrzeni, w której uczeń czuje się bezpiecznie, a jego decyzje są wspierane, nie tylko w kontekście wyboru zawodu, ale także w szerszym wymiarze — osobistego rozwoju i odkrywania pasji.

Zadania doradcy zawodowego

- **Indywidualizacja podejścia**
 - Przeprowadzenie szczegółowej diagnozy zainteresowań, predyspozycji i talentów ucznia (np. testy psychometryczne, rozmowy)
 - Uwzględnienie osobistych wartości i priorytetów ucznia przy wyborze ścieżki kariery
- **Wsparcie w zarządzaniu oczekiwaniami**
 - Rozmowy z uczniem i jego rodzicami w celu omówienia realistycznych możliwości
 - Wspólne analizowanie plusów i minusów różnych opcji
- **Rozwijanie kompetencji decyzyjnych**
 - Nauka, jak podejmować decyzje oparte na faktach i danych zamiast z powodu emocji lub presji zewnętrznej
 - Przedstawienie możliwych scenariuszy kariery i edukacji, co pomoże uczniowi zrozumieć konsekwencje jego wyborów
- **Pomoc w wyborze odpowiednich programów edukacyjnych**
 - Poszukiwanie szkół oferujących programy dla uczniów zdolnych (np. klasy dwujęzyczne, szkoły o profilu akademickim, międzynarodowe programy IB)
 - Rekomendowanie konkursów, olimpiad czy dodatkowych zajęć rozwijających umiejętności
- **Zarządzanie stresem i obawami**
 - Pomoc w radzeniu sobie z lękiem przed porażką (np. techniki relaksacyjne, budowanie pewności siebie)
 - Podkreślanie, że wybór szkoły czy zawodu to proces, który można modyfikować w przyszłości

- **Wspieranie rozwoju umiejętności miękkich**
 - Pomoc w rozwijaniu kompetencji takich jak komunikacja, praca w zespole czy zarządzanie czasem, które są kluczowe niezależnie od wybranej ścieżki zawodowej
- **Tworzenie planu działania**
 - Opracowanie wspólnie z uczniem i jego rodzicami planu, który uwzględni jego cele krótko- i długoterminowe, oraz regularne monitorowanie postępów

6.1.2 Praca z uczniem doświadczającym niepowodzeń edukacyjnych

Praca z uczniem, który doświadcza niepowodzeń edukacyjnych, wymaga dużej empatii, cierpliwości oraz podejścia dostosowanego do indywidualnych potrzeb. Zadaniem doradcy jest stworzenie atmosfery bezpieczeństwa i zaufania, w której uczeń poczuje się akceptowany, mimo swoich trudności.

Pierwszym krokiem jest przeprowadzenie szczegółowej analizy sytuacji. Doradca powinien postarać się zrozumieć, jakie czynniki wpływają na trudności ucznia — czy są to problemy natury edukacyjnej, emocjonalnej, rodzinnej czy może związane z niezdiagnozowanymi trudnościami. Ważne jest, aby doradca podjął współpracę z nauczycielami, rodzicami oraz specjalistami, aby uzyskać pełen obraz sytuacji. Może to również obejmować skierowanie ucznia na testy diagnostyczne, które pozwolą na wykrycie źródła trudności, jak np. dysleksja, ADHD, czy inne zaburzenia, które utrudniają naukę.

Kolejnym ważnym aspektem pracy z uczniem jest wspieranie jego motywacji. Doradca powinien starać się znaleźć sposób, by uczniowi przywrócić wiarę w siebie i swoje możliwości. Ważne jest, by skupić się na mocnych stronach ucznia, a także na osiągnięciach, które mogą budować poczucie własnej wartości. Dobrze jest ustalić z uczniem małe, osiągalne cele, które pozwolą mu stopniowo zbudować poczucie sukcesu. Uznanie małych postępów może motywować do dalszej pracy, a także pokazać uczniowi, że zmiana jest możliwa.

Osoba, która doświadcza niepowodzeń, może mieć trudności z wyobrażeniem sobie swojej przyszłości zawodowej. Doradca może pomóc mu w nauce wyznaczania realistycznych celów, tworzeniu planów rozwoju, uwzględniających jego mocne strony i potencjał. Ważne jest, aby unikać dawania zadań zbyt ambitnych, a skupić się na osiągalnych i realistycznych krokach, które będą dostosowane do obecnego stanu ucznia.

Kolejne zadanie to wsparcie w rozwijaniu umiejętności organizacyjnych i samodzielności. Uczniowie, którzy doświadczają niepowodzeń, często mają też trudności z zarządzaniem czasem, planowaniem nauki i utrzymaniem motywacji. Doradca może pomóc uczniowi w opracowaniu prostych metod organizacji pracy, takich jak ustalanie harmonogramu nauki, wyznaczanie priorytetów czy podział materiału na mniejsze, łatwiejsze do opanowania części.

Pomoc może też dotyczyć szukania alternatywnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych, które będą bardziej dostosowane do predyspozycji ucznia. Czasem tradycyjne rozwiązania nie są odpowiednie dla uczniów z trudnościami, dlatego warto rozważyć różne możliwości, takie jak uczenie się w rzemiośle

czy programy oparte na nauce praktycznej. Ważne jest, by doradca pomógł uczniowi dostrzec, że sukces zawodowy nie zależy tylko od wyników akademickich, ale także od jego umiejętności praktycznych, pasji oraz wytrwałości.

Zadania doradcy zawodowego

- **Diagnoza trudności edukacyjnych**
 - Przeprowadzenie analizy przyczyn niepowodzeń (np. problemy emocjonalne, brak motywacji, trudności w nauce, zaburzenia neurobiologiczne)
 - Współpraca z nauczycielami, rodzicami i specjalistami w celu dokładniejszego zrozumienia sytuacji ucznia
- **Stworzenie bezpiecznej i wspierającej atmosfery**
 - Budowanie relacji opartej na zaufaniu i akceptacji, w której uczeń czuje się na tyle swobodnie, by otwarcie mówić o swoich problemach i obawach
 - Przeciwdziałanie stygmatyzacji ucznia, wzmacnianie jego poczucia własnej wartości
- **Pomoc w motywowaniu ucznia**
 - Rozmowa o potencjale ucznia i pomoc w (ponownym) odkryciu mocnych stron
 - Wyznaczanie małych, realistycznych celów edukacyjnych, które pomogą uczniowi odczuwać sukces i motywację do dalszej pracy
- **Pomoc w rozwiązywaniu problemów organizacyjnych i planistycznych**
 - Wspólne opracowanie planu nauki, ustalenie harmonogramu oraz sposobów organizowania czasu, które pomogą uczniowi w lepszym zarządzaniu obowiązkami szkolnymi
 - Pomoc w planowaniu powtórek przed sprawdzianem ósmoklasisty
- **Wspieranie ucznia w rozwoju umiejętności społecznych**
 - Pomoc w budowaniu pewności siebie i umiejętności komunikacyjnych, co może wpływać na poprawę relacji z rówieśnikami i nauczycielami
 - Doradztwo w zakresie radzenia sobie z trudnościami emocjonalnymi związanymi z porażkami
- **Edukacja na temat różnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych**
 - Prezentowanie alternatywnych ścieżek kariery, które mogą lepiej pasować do umiejętności i zainteresowań ucznia
 - Uświadamianie uczniowi, że sukces zawodowy nie zależy tylko od wyników akademickich, ale również od praktycznych umiejętności i pasji
- **Kreowanie pozytywnego obrazu przyszłości zawodowej**
 - Pomoc w odkrywaniu zainteresowań i talentów zawodowych ucznia, co pozwala na zbudowanie realistycznej wizji jego przyszłości zawodowej
 - Motywowanie ucznia do aktywności poza szkołą, takich jak wolontariat czy kursy dodatkowe, które mogą rozwijać jego kompetencje
- **Wsparcie w rozwiązywaniu problemów**
 - Współpraca z rodzicami i pedagogiem szkolnym w celu zapewnienia spójnego wsparcia uczniowi w domu, szczególnie w zakresie radzenia sobie z trudnościami emocjonalnymi
 - Wskazywanie uczniowi i jego rodzinie możliwości pomocy psychologicznej, jeśli problemy edukacyjne mają swoje źródło w trudnościach emocjonalnych

- **Rozwijanie zdolności do samodzielności i odpowiedzialności za własną edukację**
 - Wspieranie ucznia w nauce odpowiedzialności za własną naukę i rozwój
 - Pomoc w nauce podejmowania świadomych decyzji dotyczących wyborów edukacyjnych i zawodowych

6.1.3 Praca z uczniem z rozproszonymi zainteresowaniami

Praca doradcy zawodowego z uczniem, który ma rozproszone i płytkie zainteresowania, stawia przed doradcą szereg wyzwań, związanych głównie z trudnościami w wyborze konkretnej ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Tacy uczniowie często przejawiają szeroką ciekawość i otwartość na różnorodne dziedziny, ale brakuje im głębszego zaangażowania w jakąkolwiek z nich. Ich zainteresowania są rozproszone na wiele obszarów, które nie tworzą spójnej całości, co utrudnia podjęcie decyzji o przyszłości. Często uczniowie tacy zmieniają preferencje, nie zatrzymując się w żadnej dziedzinie wystarczająco długo, by w pełni odkryć jej potencjał zawodowy. Dla doradcy zawodowego kluczowym zadaniem jest pomóc uczniowi skupić się na wybranych zainteresowaniach w sposób, który pozwoli mu zrozumieć ich wartość i praktyczne zastosowanie w kontekście wyboru szkoły czy zawodu.

Uczniowie z rozproszonymi zainteresowaniami często borykają się z poczuciem niepewności co do przyszłości, ponieważ każde z ich zainteresowań wydaje się warte zgłębiania. W takiej sytuacji bardzo ważne jest, aby doradca zawodowy pomógł uczniowi dostrzec, jak różnorodne pasje mogą być wykorzystane w przyszłości zawodowej, często łącząc je w jedną spójną wizję. Osoba zainteresowana zarówno sztuką, jak i nowymi technologiami, może na przykład kierować się w stronę grafiki komputerowej, gdzie połączone zostaną jej pasje do twórczości artystycznej i nowoczesnych technologii.

Pomoc doradcy może polegać także na stworzeniu warunków do refleksji, w której uczeń ma możliwość przemyślenia swoich pasji i zastanowienia się nad tym, jak można je wykorzystać w kontekście zawodowym. Zamiast koncentrować się na konieczności wyboru jednej ścieżki, doradca może pokazać uczniowi, że istnieje wiele możliwości zawodowych, które pozwalają na łączenie różnych pasji.

W przypadku uczniów z rozproszonymi zainteresowaniami ważne jest także, aby doradca wspierał ich w procesie stopniowego odkrywania swoich mocnych stron. Często mają oni trudności z dostrzeganiem, które z zainteresowań mogą stać się fundamentem ich przyszłej kariery zawodowej. Dlatego doradca powinien zachęcać do angażowania się w różne doświadczenia zawodowe i praktyczne, takie jak staże, praktyki, kursy czy wolontariat. Uczestnictwo w takich działaniach pozwala uczniowi zdobyć praktyczne doświadczenie w różnych dziedzinach, co może pomóc mu zrozumieć, które z jego zainteresowań rzeczywiście mają potencjał do rozwoju zawodowego. Wspieranie ucznia w tych poszukiwaniach pozwala na stopniowe odkrywanie, w której z dziedzin czuje się najbardziej komfortowo i jaką daje mu to satysfakcję.

Kolejnym ważnym aspektem pracy doradcy z uczniem o rozproszonych zainteresowaniach jest zachęcanie go do elastycznego podejścia do wyboru

ścieżki zawodowej. Uczniowie z szerokimi, ale płytkimi zainteresowaniami często obawiają się, że wybór jednej dziedziny oznacza rezygnację z innych. Warto podkreślać, że na rynku pracy istnieje wiele zawodów, które łączą różne dziedziny i pozwalają na realizowanie pasji w różnych obszarach. Przykładem może być praca w branży technologicznej, gdzie różne umiejętności z zakresu matematyki, informatyki czy sztuki mogą być równie ważne. Pokazanie uczniowi możliwości łączenia zainteresowań w zawodach przyszłości może pomóc w pokonaniu lęku przed podjęciem decyzji.

Zadania doradcy zawodowego

- **Analiza mocnych stron i zainteresowań**

Doradca powinien przeprowadzić szczegółową rozmowę z uczniem na temat jego zainteresowań, starając się rozpoznać, które z nich mogą mieć największy potencjał do rozwoju w przyszłości. Zamiast traktować każde z zainteresowań oddzielnie, warto wskazać, jak mogą się one łączyć w spójną wizję przyszłości zawodowej. Pomocne mogą być również testy predyspozycji zawodowych, które pozwolą uczniowi zobaczyć, które z jego umiejętności i zainteresowań mają realne zastosowanie na rynku pracy.

- **Tworzenie mapy możliwości zawodowych**

Doradca może zaproponować uczniowi stworzenie tzw. „mapy kariery”, w której zidentyfikuje różne zawody lub branże, które mogą obejmować kombinację jego zainteresowań. Ważne jest, aby uczniowi pokazać, że różnorodne pasje mogą współistnieć w jednym zawodzie, na przykład projektowanie graficzne, które łączy sztukę z technologią, czy biotechnologia, która integruje zainteresowanie biologią i inżynierią.

- **Wskazywanie różnic między zainteresowaniami a zainteresowaniami zawodowymi**

Nie wszystkie zainteresowania muszą się wiązać z projektami karierowymi. Doradca może odpowiedzieć grupy zainteresowań zawodowych. Może być to pomocny klucz do analizy branż, środowisk pracy.

- **Zachęcanie do doświadczeń praktycznych**

W przypadku uczniów z szerokimi, ale płytkimi zainteresowaniami, warto skupić się na zdobywaniu doświadczenia zawodowego w różnych dziedzinach. Doradca może zaproponować praktyki, wolontariat, projekty szkolne lub letnie kursy, które pozwolą uczniowi na odkrycie, które z jego zainteresowań daje mu największą satysfakcję w kontekście praktycznym. Tego rodzaju doświadczenia mogą pomóc uczniowi skoncentrować się na tych pasjach, które rzeczywiście mają potencjał do rozwoju zawodowego.

6.1.4 Praca z uczniami z niepełnosprawnościami

Niepełnosprawność ucznia nie jest jedyną cechą, która opisuje ucznia. Poza niepełnosprawnością ma także pasje, zainteresowania, uzdolnienia. Ma także większe lub mniejsze wsparcie bliskich mu osób i rówieśników. W doradztwie zawodowym niepełnosprawność postrzegana jest jako cecha silnie modelująca opcje kariery zawodowej, ale nie jedyna.

Do zbioru „niepełnosprawność” należą różnorodne deficyty ucznia. Trudno jest zatem określić jednolite, wspólne dla wszystkich sytuacji wskazówki, jak doradca powinien pracować z uczniem z niepełnosprawnością. Dlatego w tym podrozdziale wskażę tylko ogólne zasady pracy doradczej, kiedy uczeń potrzebuje specjalistycznego wsparcia doradczego.

- Jesteś doradcą zawodowym, nie pedagogiem specjalnym. Nie musisz znać się na oligofreno-, tyflo- i surdopedagogice. Pracuj w zespole specjalistów. Oni zwrócą Ci uwagę na zagadnienia, które trzeba uwzględnić, wybierając szkołę lub zawód dla ucznia.
- Nie jesteś także lekarzem medycyny pracy. To on określa zdolność do wykonywania konkretnego zajęcia. Warto skorzystać także z jego wiedzy, szukając propozycji dla ucznia z niepełnosprawnością.
- Zapoznaj się z dokumentacją. Czytaj opinie i orzeczenia. Zapoznaj się z dostosowaniami, jakie są zaplanowane dla ucznia w szkole.
- Rozmawiaj z rodzicami. To oni są najlepszymi ekspertami od możliwości i ograniczeń dziecka.
- Dobrze rozpoznaj ofertę edukacyjną w szkołach ponadpodstawowych. Sprawdź, w których szkołach odnajdą się Twoi uczniowie.
- Buduj lokalną sieć wsparcia. Współpracuj z instytucjami, stowarzyszeniami i fundacjami.
- Buduj relacje z pracodawcami. To oni tworzą miejsca, w których uczniowie mogą odbywać praktyki.
- Wykorzystuj efekt synergii. W projektowaniu wsparcia dla ucznia z niepełnosprawnością współpraca jest szczególnie ważna.
- Aktualizuj wiedzę o kwalifikacjach z poziomu 1. i 2. Polskiej Ramy Kwalifikacji. Szczególnie interesujące w kontekście projektów karierowych mogą być kwalifikacje wolnorynkowe. Znajdziesz je w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji <https://kwalifikacje.gov.pl/k>

6.1.5 Praca z uczniami „podwójnie wyjątkowymi”

Uczeń „podwójnie wyjątkowy” (ang. *twice exceptional*, w skrócie *2e*) to termin odnoszący się do osoby, która wykazuje zarówno wyjątkowe zdolności, jak i zmagą się z pewnymi trudnościami lub zaburzeniami, które wpływają na jej naukę i rozwój.

Takie osoby mają:

- **wysokie zdolności intelektualne lub talent w określonych dziedzinach** – np. matematyce, sztuce, muzyce, językach obcych czy technologii, posiadają potencjał do osiągnięcia sukcesów na poziomie ponadprzeciętnym;
- **zaburzenia rozwojowe lub trudności w nauce** – np. ADHD, dysleksję, dysgrafię, zaburzenia ze spektrum autyzmu (ASD), lęki czy trudności emocjonalne, co wpływa na ich funkcjonowanie edukacyjne i społeczne.

Tego rodzaju uczniowie są szczególnie wymagającą grupą do pracy, ponieważ ich zdolności intelektualne mogą maskować trudności, z jakimi się zmagają, co często prowadzi do niewłaściwej diagnozy ich potrzeb edukacyjnych. W praktyce oznacza to, że mogą oni nie otrzymywać odpowiedniego wsparcia, jeśli nauczyciele i specjaliści skoncentrują się na ich talentach, ignorując trudności, które mogą prowadzić do problemów w nauce i funkcjonowaniu społecznym.

Wyzwania w pracy z uczniem podwójnie wyjątkowym obejmują:

- **niedostateczne rozpoznanie potrzeb edukacyjnych** – wysoki poziom zdolności może sprawiać, że trudności ucznia są ignorowane, bo jego potencjał intelektualny maskuje np. zaburzenia uwagi, koncentracji czy motywacji;
- **brak odpowiedniego wsparcia dostosowanego do obu aspektów** – tacy uczniowie wymagają specyficznego wsparcia, które uwzględnia zarówno ich talenty, jak i trudności; system edukacyjny często nie jest wystarczająco elastyczny, by dostarczyć odpowiednich narzędzi i metod pracy;
- **trudności emocjonalne i społeczne** – ze względu na wybitne zdolności takie osoby mogą być postrzegane jako „inne” przez swoich rówieśników, co prowadzi do problemów z integracją społeczną i poczucia osamotnienia;
- **konieczność zindywidualizowanego podejścia** – zarówno talent, jak i trudności wymagają od nauczycieli i ekspertów specjalistycznych metod pracy, które uwzględniają indywidualne potrzeby ucznia i pomagają w efektywnym łączeniu wsparcia dla uzdolnień z pomocą w radzeniu sobie z trudnościami.

Praca z uczniem podwójnie wyjątkowym wymaga indywidualnego podejścia oraz elastyczności w doborze metod pracy. Kluczowe jest zrozumienie, że uczniowie ci wymagają wsparcia na wielu poziomach – zarówno w zakresie rozwoju talentów, jak i pomocy w przezwyciężaniu trudności, które mogą wpływać na ich wybory zawodowe. Tworząc środowisko sprzyjające rozwojowi, trzeba pamiętać o obu tych aspektach.

Pierwszym krokiem w pracy z uczniem *twice exceptional* jest szczegółowa diagnoza jego zdolności i trudności. Konieczna jest tu współpraca z nauczycielami, psychologiem szkolnym oraz rodzicami, aby zebrać jak najwięcej informacji o dziecku, jego mocnych stronach, jak i obszarach, w których doświadcza trudności. Takie osoby często potrafią ukrywać swoje problemy dzięki wysokim zdolnościom intelektualnym, co sprawia, że łatwo ich trudności przeoczyć. Kluczowe jest więc dokładne zrozumienie, jakie są rzeczywiste potrzeby ucznia, aby dostarczyć mu adekwatne wsparcie.

Doradca zawodowy powinien wykazać się kreatywnością podczas odkrywania różnych ścieżek zawodowych. Jako że uczniowie podwójnie wyjątkowi często mają szerokie zainteresowania i nie zawsze potrafią skoncentrować się na jednym temacie, warto pomóc im zrozumieć, jak różne talenty mogą się łączyć w jedną spójną karierę zawodową. Przykładowo, uczeń, który ma zdolności matematyczne i pasjonuje się sztuką, może rozważyć kariery związane z projektowaniem graficznym, inżynierią oprogramowania czy architekturą, gdzie połączenie obu tych pasji jest jak najbardziej możliwe.

Doradca zawodowy może także zachęcić ucznia do uczestnictwa w różnych doświadczeniach, takich jak warsztaty, staże, konkursy czy projekty edukacyjne, które umożliwią uczniowi sprawdzenie swoich talentów w praktyce. Często takie doświadczenia pozwalają na odkrycie nowych pasji i talentów, a także na rozwijanie swoich umiejętności w różnych dziedzinach.

Zbudowanie systemu wsparcia

Praca z uczniem podwójnie wyjątkowym wymaga stworzenia systemu wsparcia, który będzie obejmował nauczycieli, psychologów szkolnych oraz rodziców. Doradca zawodowy powinien współpracować z innymi osobami z otoczenia ucznia, aby stworzyć spójny plan działania, który będzie uwzględniał zarówno wsparcie dla trudności, jak i stymulację rozwoju talentów.

Praca z takim uczniem wymaga szczególnej uwagi, empatii i indywidualnego podejścia. Taki uczeń posiada unikalny potencjał, który – odpowiednio ukierunkowany – może zaowocować sukcesem w przyszłości. Z drugiej strony trudności wymagają zastosowania odpowiednich metod pracy, które pomogą uczniowi pokonać przeszkody edukacyjne i emocjonalne. Kluczowe jest, aby doradca zawodowy nie tylko pomagał odkrywać talenty, ale także wspierał w radzeniu sobie z wyzwaniami, które mogą stanąć na drodze do wyboru odpowiedniej ścieżki zawodowej.

Zadania doradcy zawodowego

- **Diagnoza potrzeb ucznia** – przeprowadzenie szczegółowej diagnozy, uwzględniającej zarówno zdolności intelektualne, jak i trudności edukacyjne oraz emocjonalne, w celu lepszego zrozumienia mocnych stron ucznia oraz obszarów, w których potrzebuje wsparcia.
- **Indywidualne podejście do wyboru ścieżki edukacyjnej** – pomoc w odkrywaniu talentów ucznia i skierowanie go na odpowiednie ścieżki edukacyjne, które będą sprzyjać rozwojowi zdolności, ale jednocześnie uwzględniać jego trudności.
- **Współpraca z nauczycielami i psychologiem szkolnym** – regularna współpraca z nauczycielami, pedagogiem i psychologiem w celu zapewnienia kompleksowego wsparcia ucznia, zarówno w zakresie rozwoju talentów, jak i radzenia sobie z trudnościami.
- **Rozwój umiejętności społecznych** – pomoc uczniowi w budowaniu pozytywnych relacji z rówieśnikami oraz rozwijaniu umiejętności społecznych, co może być utrudnione przez jego problemy emocjonalne lub społeczne.
- **Ustalanie realistycznych celów i planów zawodowych** – pomoc w wyznaczaniu realistycznych celów zawodowych, uwzględniających zarówno mocne strony ucznia, jak i trudności, z jakimi się zmagają, w celu dopasowania ścieżki kariery do jego potencjału.
- **Tworzenie środowiska wsparcia** – budowanie systemu wsparcia obejmującego nauczycieli, rodziców i specjalistów, który pozwala na skuteczną pomoc w przezwyciężaniu trudności oraz na rozwój zdolności ucznia.
- **Zachęcanie do samoświadomości i refleksji** – pomoc uczniowi w rozumieniu własnych mocnych stron i trudności, co może pomóc w lepszym planowaniu przyszłej kariery edukacyjnej i zawodowej.

6.1.6 Praca z uczniem odmiennym kulturowo i z doświadczeniem migracyjnym

W związku z migracją dzieci z Ukrainy do Polski doradcy zawodowi w szkołach podstawowych stają przed wyzwaniem pracy z uczniami, którzy nie tylko muszą zmierzyć się z trudnościami adaptacyjnymi związanymi z nowym środowiskiem, ale także z barierami językowymi, kulturowymi oraz emocjonalnymi. Uczniowie ci często potrzebują wsparcia w odnalezieniu się w polskim systemie edukacyjnym, a także w zrozumieniu, jakie ścieżki kariery i możliwości zawodowe mogą być dostępne w Polsce.

Jednym z największych wyzwań w pracy z uczniami z Ukrainy jest bariera językowa. Dzieci, które nie znają dobrze języka polskiego, mogą mieć trudności ze zrozumieniem nawet podstawowych informacji dotyczących możliwości edukacyjnych, wymagań zawodowych czy różnic w systemie kształcenia. Bariera językowa może także wpływać na poziom zaangażowania uczniów, ich pewność siebie oraz motywację do nauki. Dlatego tak cenne są filmy i materiały udostępniane doradcom przez **Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu. Informacje w języku ukraińskim są dostępne na stronie <https://www.cdzdmp.pl/UA-H726/index-2.html>.**

Filmy na kanale Centrum na YouTube mają napisy w języku ukraińskim. Doradca może je wykorzystywać nie tylko na lekcjach z doradztwa zawodowego, ale także udostępniając je przez dziennik elektroniczny rodzicom i opiekunom uczniów pochodzących z Ukrainy.

Uczniowie z Ukrainy, szczególnie ci, którzy przybyli do Polski w wyniku wojny, mogą przeżywać stres, niepokój i traumę, związane z doświadczeniami migracyjnymi. Trudności emocjonalne, takie jak poczucie zagubienia, tęsknota za ojczyzną czy lęk przed przyszłością, mogą wpływać na ich zachowanie i postawy wobec nauki oraz rozwoju zawodowego. Ważne jest, by doradca zawodowy rozumiał to i dostosował swoje działania do potrzeb emocjonalnych dzieci. Takie potrzeby mogą się ujawniać poprzez brak zainteresowania ofertą polskich szkół ponadpodstawowych i brak motywacji do współpracy z doradcą zawodowym.

Zadania doradcy zawodowego

- **Tłumaczenie i adaptacja informacji**

Doradca zawodowy powinien dostosować informacje do poziomu językowego ucznia. Może to obejmować przygotowanie materiałów w języku ukraińskim lub rosyjskim, korzystanie z tłumacza, a także używanie prostego języka polskiego. Ważne jest, by informacje o możliwościach edukacyjnych i zawodowych były jasne oraz precyzyjne.

- **Wsparcie emocjonalne i psychologiczne**

Szczególną uwagę należy zwrócić na potrzeby emocjonalne uczniów z Ukrainy. Część z nich może zmagać się z traumą, stresem oraz poczuciem niepewności. Pomoc w przystosowaniu się do nowej rzeczywistości, w budowaniu poczucia bezpieczeństwa i stabilności jest kluczowa.

- **Wspieranie w integracji z rynkiem pracy i edukacji**

Doradca zawodowy ma również za zadanie informować o polskim rynku pracy i systemie edukacyjnym. Uczniowie z Ukrainy mogą nie być świadomi, jakie ścieżki edukacyjne są dostępne w Polsce, jakie są różnice w systemach oświatowych, jakie zawody mają w naszym kraju przyszłość i jak uznawane są kwalifikacje zdobyte za granicą. Doradca powinien również poinformować uczniów o możliwościach staży, praktyk zawodowych, kursów językowych oraz programów wsparcia dla migrantów.

- **Motywowanie do rozwoju językowego**

Z uwagi na znaczenie znajomości języka polskiego w dalszym kształceniu oraz przyszłej pracy doradca zawodowy powinien motywować uczniów do intensywnej nauki języka polskiego. Może to obejmować wskazówki dotyczące kursów

językowych, aktywności pozalekcyjnych, które mogą pomóc w rozwijaniu kompetencji językowych, oraz integracji z rówieśnikami.

- **Organizacja warsztatów i spotkań informacyjnych**

Doradca zawodowy może organizować dodatkowe spotkania informacyjne lub warsztaty, w których uczniowie będą mogli poznać lokalne systemy edukacyjne, możliwości zawodowe, procedury rekrutacyjne do szkół ponadpodstawowych. Na te warsztaty warto zapraszać także rodziców i opiekunów uczniów.

6.2 Na co zwrócić uwagę, pracując z uczniem ze specjalnymi potrzebami

Praca z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi jest wyzwaniem i wymaga od doradcy zawodowego szczególnej wrażliwości oraz elastyczności. Doradca powinien łączyć wsparcie merytoryczne z empatycznym podejściem, brać pod uwagę indywidualne potrzeby i mocne strony ucznia. Poniżej podpowiadam kilka zasad, które mogą być pomocne w projektowaniu wsparcia dla tych wyjątkowych uczniów.

6.2.1 Wsparcie rodziców

Współpraca z rodzicami ucznia ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi jest fundamentalna. Często to właśnie rodzice najlepiej rozumieją indywidualne trudności swojego dziecka, a ich zaangażowanie w proces doradczy może znacząco poprawić efektywność działań doradcy. Ważne, aby dostarczyć rodzicom informacji o dostępnych możliwościach edukacyjnych i zasobach wsparcia. Często nie znają oni wszystkich opcji.

6.2.2 Współpraca ze specjalistami

Doradca zawodowy powinien nawiązać współpracę z innymi specjalistami pracującymi z uczniem, takimi jak pedagodzy, psycholodzy, logopedzi, terapeuci zajęciowi czy pracownicy socjalni. Wspólna analiza sytuacji ucznia pozwala na stworzenie kompleksowego planu wsparcia, który uwzględni zarówno potrzeby edukacyjne, jak i zawodowe.

6.2.3 Problem stereotypizacji

Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi mogą spotykać się z nieświadomym stereotypizowaniem ich umiejętności, które negatywnie wpływa na ich poczucie własnej wartości. Zdarza się, że zarówno rówieśnicy, jak i nauczyciele postrzegają daną osobę przez pryzmat jej trudności, co może prowadzić do ograniczenia jej aspiracji i możliwości rozwoju. Doradca zawodowy ma tu do odegrania kluczową rolę – wzmocnić poczucie sprawczości ucznia.

6.2.4 Dostępność zasobów

Doradca zawodowy powinien być dobrze poinformowany o dostępnych zasobach wspierających uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, zarówno w obrębie szkoły, jak i poza nią. Zasoby te mogą obejmować różne formy wsparcia, takie jak programy rehabilitacyjne, dodatkowe zajęcia rozwijające umiejętności społeczne, kursy zawodowe, warsztaty, programy stażowe czy praktyki zawodowe.

Doradca może również wskazywać na szkoły i placówki edukacyjne, które oferują dostosowane programy nauczania dla uczniów z różnymi dodatkowymi potrzebami, a także organizacje pozarządowe, które pomagają w integracji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

6.2.5 Empowerment – Wzmacnianie poczucia sprawczości

Kluczowym elementem pracy doradcy zawodowego z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi jest wzmacnianie poczucia sprawczości, czyli poczucia, że uczniowie są w stanie podejmować decyzje dotyczące swojej przyszłości. Często nie czują się oni pewnie, podejmując decyzje o wyborze szkoły czy zawodu, obawiając się, że ich trudności ograniczają ich możliwości.

Doradca zawodowy powinien zachęcać ucznia do aktywnego udziału w planowaniu swojej przyszłości, uwzględniając jego zainteresowania, pasje oraz mocne strony. Wspieranie ucznia w rozwoju jego samoświadomości i poczucia własnej wartości jest kluczowe. Trzeba pomóc uczniowi dostrzec, że ma wpływ na swoją przyszłość, a trudności, z którymi się zmagają, nie muszą go ograniczać w realizacji marzeń o karierze zawodowej.



7

Współpraca z rodzicami w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych

Z tego rozdziału dowiesz się jak:

- zachęcić rodziców do współpracy,
- o czym i jak warto rozmawiać z rodzicami,
- jak można zorganizować współpracę z rodzicami.

7.1 Jak zachęcić rodziców do współpracy w procesie planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej dziecka

Zaangażowanie rodziców w proces podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych przez ich dzieci jest konieczne. Rola rodziców obejmuje wsparcie emocjonalne, doradcze i pomoc w analizowaniu różnych opcji. Choć dzieci zaczynają szukać swojej ścieżki zawodowej, to rodzice pozostają ich pierwszymi doradcami, których opinie i doświadczenia mogą znacząco wpływać na poczucie pewności siebie ich dzieci.

Rolą doradcy zawodowego jest wskazanie rodzicom ważności tej roli i sposobów, w jakie mogą ją efektywnie realizować. Aby zachęcić rodziców do aktywnego udziału w procesie doradczym, warto dostarczyć im odpowiednie narzędzia i wiedzę. Często rodzice, choć chcą pomóc, czują się zagubieni, nie znając dokładnie systemu edukacji, rynku pracy czy wymagań rekrutacyjnych w szkołach. Organizowanie spotkań informacyjnych, warsztatów czy szkoleń pozwala rodzicom poczuć się pewniej w roli doradców swoich dzieci. Spotkania te mogą obejmować informacje o możliwościach zawodowych, aktualnych trendach na rynku pracy czy szczegółach dotyczących wyboru odpowiedniej ścieżki edukacyjnej. Takie spotkania rozwiewają wątpliwości, ale też pokazują, jaką wiedzę należy uzupełnić lub zaktualizować.

Warto również promować wybór ścieżki edukacyjnej i zawodowej jako proces, który jest nie tylko trudnym, ale także ekscytującym etapem w życiu dziecka. Taki pozytywny przekaz zachęca rodziców do bycia otwartymi na różne możliwości, do wspólnego odkrywania opcji, do wspierania ich w podjęciu decyzji, które są zgodne z ich zainteresowaniami, umiejętnościami i aspiracjami. Dzięki takim działaniom rodzice mogą stać się aktywnymi uczestnikami procesu podejmowania decyzji, a nie tylko obserwatorami. Pokazanie im, jak ważne jest ich wsparcie, jak wiele mogą wnieść do życia dziecka, może sprawić, że poczują się bardziej odpowiedzialni i zmotywowani do działania. Wspólna praca, wsparcie merytoryczne i emocjonalne sprawiają, że rodzice stają się

najważniejszym sojusznikiem w tym procesie, a ich zaangażowanie ma ogromny wpływ na pozytywne decyzje ich dzieci.

Istotnym zadaniem doradcy zawodowego w kontaktach z rodzicami jest promowanie doradztwa zawodowego. Jest to ważne, a nawet konieczne przynajmniej z dwóch powodów:

- rodzice mogą mieć wyobrażenie o doradztwie zawodowym jako dopasowywaniu zawodów do cech ucznia; zadaniem doradcy jest pokazanie rodzicom, jakie są współczesne cele edukacji karierowej, jak szerokie jest spektrum obszarów, w których oni i ich dzieci mogą uzyskać wsparcie;
- rodzice mogą mieć duży obszar nieuświadomionej niekompetencji, czyli nieświadomości swoich braków w wiedzy. Rynek pracy, zawody, jak i warunki rekrutacji do szkół ponadpodstawowych zmieniają się często. Warto podpowiadać rodzicom, w jakich obszarach i w jaki sposób mogą zaktualizować swoją wiedzę, aby podpowiadać aktualne możliwości i opcje swojemu dziecku.

7.1.1 Metody promocji doradztwa wśród rodziców

Oto kilka sposobów, jak można efektywnie promować doradztwo zawodowe wśród rodziców:

- **Organizowanie warsztatów i spotkań dla rodziców**

Spotkania z rodzicami, które pokazują znaczenie doradztwa zawodowego, są doskonałą okazją do przekazania wiedzy i rozwiania wątpliwości. Ważne, aby spotkania miały interaktywną formę, zachęcającą rodziców do udziału w dyskusji.

- **Udostępnianie materiałów informacyjnych**

Przygotowanie broszur, ulotek, infografik czy newsletterów z informacjami na temat ścieżek edukacyjnych, zawodów i aktualnych trendów na rynku pracy. Warto wykorzystać do tego dziennik elektroniczny. Dobrze też co roku zaktualizować „przewodnik dla rodziców”, który wyjaśni, jak wygląda proces rekrutacji do szkół ponadpodstawowych.

- **Wykorzystanie technologii i mediów społecznościowych**

Tworzenie treści na temat doradztwa zawodowego na stronach internetowych szkoły lub w mediach społecznościowych (np. Facebook, Instagram, WhatsApp). Można tam publikować artykuły, filmy instruktażowe oraz zaproszenia na wydarzenia.

- **Zachęcanie rodziców do korzystania z narzędzi online**

Prezentowanie rodzicom platform zawodoznawczych, takich jak na przykład Mapa Karier czy Barometr Zawodów.

- **Zaangażowanie rodziców w szkolne wydarzenia**

Organizacja dni otwartych szkół ponadpodstawowych, targów edukacyjnych czy zawodowych z udziałem rodziców. Można ich także zaprosić na warsztaty z doradcą zawodowym, aby wspólnie z dzieckiem przeanalizowali ścieżki kariery i zainteresowania.

- **Podkreślanie roli rodziców w procesie decyzyjnym**

Podczas spotkań z rodzicami warto mówić o tym, jak ważne jest ich wsparcie w procesie wyboru szkoły i zawodu.

- **Organizowanie konsultacji indywidualnych**

Zaproponowanie rodzicom możliwości umówienia się na spotkanie z doradcą zawodowym, podczas którego mogą omówić indywidualną sytuację dziecka, jego mocne strony, zainteresowania i wątpliwości dotyczące wyboru szkoły.

- **Podkreślanie korzyści z doradztwa zawodowego**

Należy jasno komunikować, że doradztwo zawodowe nie polega na narzucaniu gotowych rozwiązań, ale na wspieraniu uczniów w samodzielnym podejmowaniu decyzji. Rodzice powinni wiedzieć, że doradztwo zawodowe pomaga ich dzieciom rozwijać umiejętności planowania i podejmowania decyzji.

- **Angażowanie rodziców jako ekspertów**

Jeśli rodzice reprezentują różne zawody, można ich zaprosić na spotkania z uczniami jako ekspertów. To pozwala uczniom lepiej zrozumieć różne ścieżki zawodowe, a rodzicom daje poczucie, że są aktywną częścią procesu doradztwa zawodowego.

7.1.2 Metody motywowania rodziców do współpracy

Motywowanie rodziców do współpracy ze szkolnym doradcą zawodowym wymaga pokazania im korzyści płynących z takiej współpracy oraz budowania relacji opartych na zaufaniu i wspólnym celu – wsparciu uczniów w podejmowaniu świadomych decyzji. Oto sposoby, które mogą pomóc w motywowaniu rodziców do zaangażowania:

- **Podkreślenie korzyści dla dziecka**

Rodzice są bardziej skłonni do współpracy, jeśli widzą, że ich działania mogą realnie pomóc dziecku. Należy wyjaśnić, że wsparcie doradcy zawodowego pozwala uczniom lepiej zrozumieć swoje zainteresowania, mocne strony i możliwości, co prowadzi do bardziej świadomego wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej.

- **Budowanie świadomości o zmienności rynku pracy**

Rodzice często bazują na własnych doświadczeniach zawodowych, które mogą być nieaktualne w kontekście współczesnych realiów rynku pracy. Warto organizować spotkania, podczas których doradca wyjaśni trendy w zatrudnieniu, zawody przyszłości i kompetencje kluczowe dla zmieniającego się świata pracy. Zamiast spotkań można także opracowywać krótkie newslettery z najważniejszymi informacjami i ciekawostkami.

- **Organizowanie dostępnych spotkań informacyjnych**

Rodzicom często brakuje czasu, dlatego warto dostosować formę i termin spotkań, aby ułatwić ich udział. Można organizować webinary, konsultacje online lub krótkie prezentacje w trakcie wywiadówek. Dostępność i elastyczność zwiększają szanse na zaangażowanie.

- **Zapewnienie przestrzeni do zadawania pytań**

Rodzice mogą obawiać się, że ich wiedza jest niewystarczająca, by wspierać dziecko. Spotkania z doradcą powinny być miejscem, gdzie mogą swobodnie zadawać pytania, wyrażać wątpliwości i uzyskiwać konkretne wskazówki dotyczące wyborów edukacyjno-zawodowych ich dzieci.

- **Dostosowanie języka i formy komunikacji**

Informacje o doradztwie zawodowym powinny być przedstawiane w prosty i przystępny sposób. Unikanie specjalistycznego języka oraz skomplikowanych

terminów sprawi, że rodzice lepiej zrozumieją rolę doradcy i będą bardziej otwarci na współpracę.

- **Propozycja indywidualnych konsultacji**

Rodzice mogą bardziej angażować się w proces, jeśli będą mieli możliwość indywidualnego spotkania z doradcą, podczas którego omówią potrzeby i plany swojego dziecka. Bezpośredni kontakt buduje zaufanie oraz motywuje do dalszej współpracy.

- **Informowanie o wydarzeniach i możliwościach**

Regularne informowanie rodziców o warsztatach, dniach otwartych szkół ponadpodstawowych, targach edukacyjnych czy innych wydarzeniach związanych z doradztwem zawodowym może zachęcić ich do aktywnego uczestnictwa. Ważne, aby takie informacje były przekazywane w sposób atrakcyjny, np. za pomocą newsletterów, ulotek czy platform komunikacyjnych, jak e-dziennik.

- **Tworzenie przyjaznej atmosfery**

Rodzice są bardziej skłonni do współpracy, gdy czują się wysłuchani i traktowani z szacunkiem. Ważne jest budowanie relacji opartych na zaufaniu, otwartości i zrozumieniu ich perspektywy.

Na koniec tego podrozdziału proponuję także przykład listu, który doradca może wysłać do rodziców na początku roku szkolnego w VIII klasie. Jego celem jest pokazanie rodzicom, jaka jest ich rola w procesie podejmowania decyzji o wyborze szkoły i zawodu, oraz wskazanie, jak ja jako doradca mogę im pomóc.

Szanowni Państwo,

Rodzice i Opiekunowie uczniów z klasy VIII,

Jestem szkolnym doradcą zawodowym, który ma przyjemność wspierać Państwa dziecko w niezwykle ważnym etapie jego życia – podejmowaniu decyzji o wyborze szkoły ponadpodstawowej i zawodu. Jest to czas pełen możliwości, ale także wyzwań. Państwa zaangażowanie jako rodziców i opiekunów jest w tym okresie nieocenione.

Decyzja o wyborze dalszej ścieżki edukacyjnej nie jest łatwa. Państwa wsparcie emocjonalne, wskazówki i pomoc w analizie dostępnych opcji są niezastąpione. To właśnie w rodzinie młody człowiek uczy się podejmowania decyzji, kształtuje swoje wartości i zdobywa pewność, że jego marzenia są ważne i realne do osiągnięcia.

Jako doradca zawodowy jestem w szkole po to, aby wspierać w tym okresie nie tylko uczniów, ale także Państwa. Z uczniami spotykam się podczas lekcji z doradztwa zawodowego. Państwu mogę natomiast zaproponować:

- **indywidualne konsultacje** – spotkania, podczas których możemy porozmawiać o możliwościach edukacyjnych i zawodowych Państwa dziecka, jego zainteresowaniach, talentach i potencjale;
- **spotkania informacyjne** – organizowane dla rodziców, aby przybliżyć aktualne trendy na rynku pracy, zasady rekrutacji do szkół ponadpodstawowych oraz sposoby wspierania dzieci w podejmowaniu świadomych decyzji;
- **porady dotyczące rozmów z dzieckiem** – jak rozmawiać o przyszłości, aby inspirować, wspierać i budować w nim poczucie własnej wartości.

Naszym wspólnym celem jest zapewnienie Państwa dziecku jak najlepsze wsparcia na tym ważnym etapie jego życia. Chcemy, aby jego decyzje były świadome i oparte na solidnych podstawach – zarówno emocjonalnych, jak i merytorycznych.

Serdecznie zapraszam Państwa do kontaktu oraz udziału w organizowanych przeze mnie spotkaniach i warsztatach. Wspólnie możemy stworzyć dla Waszych dzieci przestrzeń, w której będą mogły budować pewność siebie i przygotowywać się do podjęcia decyzji o wyborze szkoły i zawodu.

Z wyrazami szacunku

[podpis i dane kontaktowe]

7.2 Obszary wsparcia dla rodziców

W pracy doradczej można wskazać kilka obszarów wsparcia, w ramach których doradca zawodowy może pomóc rodzicom ucznia stojącego przed decyzją dotyczącą wyboru szkoły i zawodu. Może to być wsparcie informacyjne, emocjonalne, rzeczowe. Na potrzeby tego poradnika obszary wsparcia podzieliłam na dwie główne grupy: wsparcie merytoryczne oraz emocjonalne. Elementy zawierające się w poszczególnych obszarach wypunktuję, tak aby doradca mógł łatwiej ocenić, które elementy są szczególnie ważne w kontekście indywidualnej sytuacji danego ucznia i jego rodzica lub rodziców.

7.2.1 Wsparcie merytoryczne

1. Wybór odpowiedniej ścieżki edukacyjnej

Można pomóc rodzicom w zapoznaniu się z różnymi opcjami edukacyjnymi dostępnymi po ukończeniu szkoły podstawowej, wyjaśnić różnice między technikami, liceami ogólnokształcącymi, szkołami branżowymi.

2. Informacje o rynku pracy

Warto dostarczać rodzicom wiedzę na temat aktualnych i prognozowanych trendów na rynku pracy. Dzięki temu pomogą swojemu dziecku wybrać taką ścieżkę edukacyjną, która będzie odpowiadać na zapotrzebowanie rynku pracy w przyszłości. Doradca zawodowy może udzielać informacji na temat zawodów, które będą szczególnie poszukiwane w nadchodzących latach, oraz tych, które mogą zyskać na znaczeniu w związku z rozwojem nowych technologii.

3. Diagnoza zasobów karierowych dziecka

Można przeprowadzić diagnostykę zainteresowań, talentów i predyspozycji zawodowych ucznia przy użyciu np. testów zainteresowań zawodowych, kwestionariuszy czy wywiadu. Dzięki temu rodzice uzyskają konkretną wiedzę na temat mocnych stron ich dziecka i jego ograniczeń i mogą w sposób bardziej świadomy wspierać je w wyborze odpowiedniej ścieżki edukacyjnej.

4. Wsparcie w procesie podejmowania decyzji

Wspieranie rodziców w procesie podejmowania decyzji jest kluczowym obszarem pracy doradcy zawodowego. W związku z tym można zaprezentować rodzicom narzędzia, które pomogą im w ocenie różnych opcji edukacyjnych i zawodowych. Doradca może także podpowiedzieć, w jaki sposób wspólnie

z dzieckiem analizować dostępne opcje, biorąc pod uwagę jego zainteresowania, predyspozycje i cele zawodowe.

5. Planowanie kariery zawodowej dziecka

Można pomóc rodzicom w zaplanowaniu przyszłości zawodowej ich dziecka, stworzeniu planów rozwoju zawodowego, które uwzględniają zarówno wybór odpowiedniej szkoły ponadpodstawowej, jak i dalsze etapy edukacyjne oraz zawodowe. Doradca może także pomóc określić cele zawodowe dziecka oraz wskazać, jakie kroki należy podjąć, aby te cele osiągnąć, np. uczestnictwo w kursach, praktykach czy wolontariacie.

6. Porady dotyczące wsparcia emocjonalnego w procesie wyboru kariery

Decyzje związane z wyborem szkoły ponadpodstawowej i zawodu mogą wywoływać stres oraz niepewność. Można dostarczyć rodzicom wiedzy na temat tego, jak wspierać dziecko emocjonalnie w tym trudnym momencie, jak mu pomóc radzić sobie z emocjami towarzyszącymi ważnym decyzjom.

7. Dostęp do zasobów edukacyjnych i narzędzi

Doradca zawodowy może udzielać rodzicom informacji o dostępnych narzędziach edukacyjnych i zasobach, które mogą pomóc dziecku w rozwoju jego kompetencji i przygotowania do przyszłego zawodu. Może to obejmować dostęp do materiałów edukacyjnych, kursów online, poradników zawodowych, a także lokalnych wydarzeń edukacyjnych i targów pracy.

8. Wskazówki dotyczące wyboru szkoły ponadpodstawowej

W obliczu zbliżającego się wyboru szkoły można pomóc rodzicom zrozumieć, jakie kryteria powinny być brane pod uwagę przy wyborze odpowiedniej placówki. Doradca dostarcza szczegółowych informacji o ofertach, wymaganiach rekrutacyjnych oraz możliwościach dalszego rozwoju zawodowego. Może także pomóc porównać oferty różnych szkół i wybrać tę, która najlepiej odpowiada zainteresowaniom, predyspozycjom i możliwościom dziecka.

9. Porady dotyczące rynku pracy w lokalnej społeczności

Doradca zawodowy może dostarczyć rodzicom informacji o rynku pracy w regionie, w którym mieszkają, uwzględniając lokalne potrzeby zawodowe i możliwości zatrudnienia. Może to pomóc rodzicom zrozumieć, jakie zawody są poszukiwane w ich okolicy.

7.2.2 Wsparcie emocjonalne

1. Pomoc w zarządzaniu stresem związanym z decyzjami edukacyjnymi

Wybór szkoły średniej, a tym samym przyszłej ścieżki zawodowej, nieraz wywołuje stres i niepewność zarówno u ucznia, jak i u jego rodziców. Doradca zawodowy może pomóc rodzicom zrozumieć, jak ważne jest zachowanie spokoju oraz wspieranie dziecka w tym procesie. Doradca może również nauczyć rodziców technik zarządzania stresem, które będą pomocne w łagodzeniu napięcia związanego z decyzjami edukacyjnymi.

2. Wspieranie rodziców w radzeniu sobie z własnymi obawami

Rodzice uczniów VIII klasy mogą odczuwać lęk związany z przyszłością dziecka – obawy o to, czy dokonane decyzje będą właściwe, czy będzie w stanie poradzić sobie w nowej szkole i w przyszłym zawodzie. Doradca zawodowy może pomóc rodzicom zrozumieć, że ich obawy są naturalną częścią procesu, a decyzje te nie muszą być ostateczne.

3. Pomoc w budowaniu poczucia pewności siebie u dziecka

Decyzje związane z przyszłością zawodową i edukacyjną mogą budzić w uczniach poczucie niepewności co do swoich wyborów. Doradca zawodowy buduje poczucie pewności siebie u dziecka, nie tylko pokazując mu, jak ważne jest zaufanie do swoich umiejętności i predyspozycji, ale także przypominając rodzicom, że mogą wspierać swoje dziecko w przezwyciężaniu wątpliwości przez podkreślanie jego mocnych stron i dostrzeganie jego potencjału.

4. Wspieranie w procesie akceptacji zmian

Przejście ze szkoły podstawowej na kolejny etap edukacyjny to okres zmian i adaptacji, który może budzić zarówno radość, jak i obawy. Doradca zawodowy może pomóc rodzicom w zrozumieniu, że zmiany te są naturalną częścią procesu dojrzewania i rozwoju ich dziecka. Może także odpowiedzieć, jak wspierać dziecko w przystosowywaniu się do nowych warunków edukacyjnych, radzeniu sobie z nowymi wymaganiami i adaptacji do nowych środowisk społecznych.

5. Zrozumienie emocji dziecka związanych z wyborem kariery

Dla uczniów VIII klasy proces wyboru przyszłej ścieżki edukacyjnej i zawodowej może być pełen emocji – od ekscytacji po lęk i niepewność. Doradca zawodowy może pomóc rodzicom zrozumieć te emocje i odpowiedzieć, jak najlepiej wspierać dziecko w wyrażaniu swoich obaw oraz aspiracji.

6. Pomoc w budowaniu pozytywnej relacji między rodzicami a dzieckiem

Wsparcie emocjonalne w doradztwie zawodowym polega także na poprawie komunikacji między rodzicami a dzieckiem. Warto wspierać rodziców w prowadzeniu otwartej rozmowy o przyszłości dziecka, zachęcać do aktywnego słuchania oraz wyrażania zrozumienia dla obaw i pragnień dziecka.

7. Pomoc w radzeniu sobie z niepewnością przyszłości

Dla wielu rodziców niepewność związana z przyszłością ich dziecka jest źródłem dużego stresu. Warto pomóc im zrozumieć, że wybór ścieżki edukacyjnej i zawodowej nie musi być definitywny. Wspieranie rodziców w akceptacji faktu, że dzieci mogą zmieniać zdanie w trakcie swojej edukacji i kariery zawodowej, pozwala im łagodniej podchodzić do tego procesu, wspierając swoje dziecko w tej trudnej fazie jego rozwoju.

8. Radzenie sobie z presją społeczną

Rodzice mogą odczuwać presję ze strony rodziny lub otoczenia, aby ich dziecko dokonało „właściwego” wyboru, np. wybrało popularny zawód lub szkołę. Doradca zawodowy może pomóc rodzicom w zrozumieniu, że decyzje ich dziecka powinny być zgodne z jego zainteresowaniami i predyspozycjami, możliwościami, a nie tylko z oczekiwaniami innych. Pomoc w zarządzaniu presją społeczną jest ważnym elementem wsparcia emocjonalnego, które pozwala rodzicom być bardziej wspierającymi i mniej zestresowanymi.

9. Pomoc w budowaniu odporności psychicznej u dziecka

W trakcie procesu doradztwa zawodowego doradca może odpowiedzieć rodzicom, jak wspierać dziecko w rozwijaniu odporności psychicznej, aby skutecznie radziło sobie z niepowodzeniami, krytyką czy trudnościami związanymi z wyborem kariery. Tego rodzaju wsparcie emocjonalne pomaga dziecku budować wiarę w swoje możliwości i umiejętność pokonywania trudności.

7.3 Formy współpracy z rodzicami

Doradca zawodowy w szkole podstawowej może wykorzystać wiele rozwiązań organizacyjnych do pracy z rodzicami. Ważne jest, aby wybierać je, zastanawiając się nad celem działania i możliwościami rodziców. Niektóre cele trzeba realizować w kontakcie bezpośrednim, ale są też takie, które z powodzeniem można osiągnąć poprzez wystanie informacji przez dziennik elektroniczny.

- **Spotkania indywidualne**

Spotkania indywidualne pozwalają doradcy zawodowemu na dokładne zapoznanie się z sytuacją konkretnego ucznia i jego rodziny. Podczas takich spotkań doradca może omówić potrzeby, obawy i oczekiwania rodziców wobec przyszłości zawodowej ich dziecka. Jest to również doskonała okazja do udzielenia wskazówek, jak wspierać dziecko w wyborze ścieżki edukacyjnej.

- **Warsztaty dla rodziców**

Doradca zawodowy może organizować warsztaty, które pozwalają rodzicom zdobyć praktyczną wiedzę na temat procesów doradztwa zawodowego, dostępnych narzędzi, a także na temat rynku pracy i zawodów. Warsztaty mogą obejmować również tematy związane z tym, jak wspierać dziecko w rozwoju jego zainteresowań i talentów.

- **Spotkania grupowe (np. zebrania rodziców)**

Spotkania grupowe, takie jak zebrania ogólnoszkolne, mogą być wykorzystywane do przekazywania ogólnych informacji dotyczących doradztwa zawodowego. Doradca zawodowy może wtedy przedstawić dostępne formy wsparcia dla uczniów, a także zaprezentować najnowsze informacje o możliwościach edukacyjnych, szkołach ponadpodstawowych, zasadach rekrutacji.

- **Konsultacje online**

Doradca zawodowy może udzielać rodzicom wsparcia na odległość, organizując konsultacje telefoniczne lub spotkania online. Jest to wygodna forma kontaktu, szczególnie jeśli rodzice mają trudności z uczestnictwem w spotkaniach stacjonarnych. Możliwość zadawania pytań i omawiania kwestii doradczych w dogodnym czasie może być dla rodziców pomocna.

- **Materiały informacyjne**

Doradca zawodowy może przygotować materiały informacyjne, takie jak broszury, ulotki czy prezentacje multimedialne, które będą zawierały najważniejsze informacje o dostępnych ścieżkach edukacyjnych, zawodach, wymaganiach rekrutacyjnych do szkół ponadpodstawowych oraz trendach na rynku pracy. Takie materiały mogą być rozdawane podczas spotkań z rodzicami lub umieszczane na stronach internetowych szkoły. Zachęcam, aby opracować spójny pakiet informacji, z zachowaniem zasad identyfikacji wizualnej szkoły. Takie podejście do materiałów informacyjnych buduje także profesjonalny wizerunek doradcy.

- **Punkty doradcze w szkole**

W niektórych szkołach doradcy zawodowi organizują specjalne dni lub godziny otwarte, w których rodzice mogą przyjść, aby uzyskać porady dotyczące wyboru ścieżki zawodowej dla swojego dziecka. Tego typu spotkania są mniej formalne i pozwalają na swobodną wymianę informacji oraz omówienie bieżących problemów.

• Prezentacje multimedialne i wykłady

Doradca zawodowy może organizować prezentacje multimedialne lub wykłady dla rodziców, które będą zawierały informacje o nowoczesnych trendach edukacyjnych, zawodowych i technologicznych. Może to być forma edukacji, która umożliwi rodzicom zrozumienie, jak zmienia się rynek pracy oraz jakie zawody i umiejętności będą szczególnie poszukiwane w przyszłości.

7.4 O czym jeszcze warto rozmawiać z rodzicami

Poza tematami wskazanymi w obszarze wsparcia merytorycznego, w kontaktach doradcy zawodowego z rodzicami mogą się pojawić tematy trudne i wrażliwe. Wynikają one nie z braku wiedzy, ale z poglądów i przekonań rodziców. Zdarza się na przykład, że rodzic od wielu lat ma zaplanowaną wymarzoną ścieżkę kariery swojego dziecka. Problem zaczyna się wówczas, gdy pomysły rodzica mają się nijak do aspiracji i możliwości dziecka.

W tym podrozdziale wskażę kilka tematów, przy których doradca powinien wykazać się delikatnością, wrażliwością i kompetencjami w obszarze mediacji.

7.4.1 Presja rodziców na wybór konkretnych zawodów

Rodzice często wywierają presję na dzieciach, aby wybierały zawody prestiżowe, niezależnie od rzeczywistych zainteresowań i predyspozycji dziecka. Warto podczas rozmowy wskazać im ewentualne konsekwencje takiej presji:

- wewnętrzne konflikty dziecka, które nie chce realizować pomysłów rodziców,
- niezadowolenie i brak satysfakcji z wyboru zawodu w dorosłym życiu,
- uczenia się zawodu, który nie pasuje do zainteresowań i predyspozycji dziecka, co może prowadzić do wypalenia zawodowego lub trudności w znalezieniu pracy.

7.4.2 Brak zrozumienia dla indywidualnych predyspozycji dziecka

Rodzice, którzy nie rozumieją, że każde dziecko ma swoje unikalne predyspozycje i zainteresowania, mogą próbować narzucać swoje własne wybory. Może to się także ujawniać poprzez porównania do starszego rodzeństwa. Często prowadzi to do:

- niezadowolenia dziecka z wyboru ścieżki edukacyjnej lub zawodowej,
- spadku motywacji ucznia do nauki i rozwoju, co może negatywnie wpłynąć na jego osiągnięcia,
- zaniżonej samooceny.

7.4.3 Zbyt duża koncentracja na wynikach, a nie na procesie rozwoju

Rodzice często koncentrują się na osiągnięciu jak najwyższych wyników edukacyjnych, nie dostrzegając, jak ważny jest proces uczenia się i rozwoju osobistego. To podejście może prowadzić do:

- wzrostu stresu u dziecka, które odczuwa, że nie spełnia oczekiwań rodziców,

- zaniżonej samooceny,
- problemów z motywacją, kiedy dziecko czuje się zmuszone do realizacji celów narzuconych przez innych, zamiast własnych marzeń.

7.4.4 Obawy przed nowymi zawodami i technologiami

Rodzice mogą mieć obawy dotyczące nowoczesnych zawodów związanych z nowymi technologiami, takich jak prace w branży IT, sztucznej inteligencji czy gier komputerowych, uważając je za mniej stabilne lub przyszłościowe. Może to prowadzić do:

- ignorowania nowych, rozwijających się ścieżek kariery, które mogą być przyszłościowe i dobrze płatne,
- zniechęcania dziecka do eksplorowania nowych zawodów.

7.4.5 Brak elastyczności w podejściu do edukacji

Zdarza się, że rodzice, nie zauważają przemian w ofertach edukacyjnych. Może to prowadzić do:

- ignorowania alternatywnych ścieżek edukacyjnych, które mogą być lepiej dopasowane do zainteresowań dziecka.

7.4.6 Deprecjonowanie wartości kształcenia w zawodach

Rodzice mogą mieć silne przekonanie, że każde liceum jest lepsze od technikum czy szkoły branżowej. Najczęściej jest to połączone z zawyżonymi aspiracjami wobec dziecka. Takie podejście jest szczególnie szkodliwe w sytuacji, kiedy dziecko ma sprecyzowane plany zawodowe i od razu chce się uczyć konkretnej profesji. Takie podejście może skutkować u dziecka:

- obniżeniem motywacji do nauki w liceum,
- poczuciem straty czasu,
- uczuciem żalu do rodziców, że nie pozwalają iść własną zawodową drogą.

7.4.7 Zawyżone lub zaniżone aspiracje rodziców

Zawyżone i zaniżone aspiracje rodziców to poważne problemy, które mogą wpłynąć na przyszłość edukacyjną i zawodową dziecka. Obie skrajności wiążą się z ryzykiem ograniczenia potencjału dziecka oraz zniekształcenia jego postrzegania własnych możliwości.

Jakie mogą być skutki zawyżonych aspiracji rodziców?

- **Presja na perfekcjonizm i osiągnięcia**

Rodzice, którzy mają wysokie oczekiwania wobec swojego dziecka, mogą wywierać na nim presję, aby osiągnęło sukcesy w obszarach, które są dla niego trudne, lub które nie odpowiadają jego zainteresowaniom. Dziecko, które nie jest w stanie spełnić tych oczekiwań, może zacząć odczuwać chroniczny stres, niepokój i frustrację. Często prowadzi to do wypalenia, utraty motywacji i pogorszenia wyników w nauce.

- **Brak uznania dla indywidualnych predyspozycji dziecka**

Kiedy rodzice mają wygórowane oczekiwania, nie uwzględniają często naturalnych predyspozycji dziecka. Dziecko może być zmuszone do realizacji marzeń rodziców, które nie są zgodne z jego własnymi aspiracjami. Tego typu podejście może prowadzić do braku satysfakcji z wyborów edukacyjnych i zawodowych, ponieważ dziecko nie czuje, że realizuje swoje własne pragnienia, a jedynie oczekiwania innych.

- **Przesadna koncentracja na jednym kierunku kariery**

Rodzice mogą narzucać dziecku wyłącznie jedną ścieżkę edukacyjną lub zawodową, np. stawiając na zawody uważane za prestiżowe, takie jak lekarz, prawnik, inżynier, niezależnie od rzeczywistych zainteresowań dziecka. Taka postawa ogranicza dziecku możliwość odkrywania własnych pasji i talentów, co może prowadzić do niskiej motywacji i trudności w znalezieniu satysfakcjonującej ścieżki kariery w dorosłym życiu.

- **Brak akceptacji dla porażek**

Rodzice z wysokimi aspiracjami mogą mieć trudności z zaakceptowaniem porażek i niepowodzeń dziecka. W przypadku, gdy dziecko nie spełnia oczekiwań, mogą pojawić się emocjonalne reakcje rodziców, takie jak rozczarowanie, krytyka czy nawet wycofanie wsparcia. Tego typu podejście sprawia, że dziecko może zacząć postrzegać porażki jako coś, czego należy unikać za wszelką cenę, zamiast traktować je jako część procesu uczenia się i rozwoju.

Zaniżone aspiracje rodziców to sytuacja, w której rodzice mają niskie oczekiwania wobec przyszłości edukacyjnej i zawodowej swojego dziecka. Często wiąże się to z brakiem wiary w potencjał dziecka lub z przekonaniem, że nie ma ono szans na sukces w bardziej wymagających dziedzinach. Taka postawa również prowadzi do wielu trudności.

Jakie mogą być skutki zaniżonych aspiracji rodziców?

- **Brak motywacji do rozwoju**

Rodzice mogą nie zachęcać dziecka do rozwijania talentów i pasji. W rezultacie dziecko może nie dostrzegać w sobie potencjału do osiągnięcia wyższych celów edukacyjnych lub zawodowych. Tego rodzaju postawa rodziców może prowadzić do braku motywacji do nauki, rozwoju czy poszukiwania nowych możliwości edukacyjnych i zawodowych.

- **Niedoceniać talentów dziecka**

Rodzice, którzy zaniżają aspiracje dziecka, mogą nie dostrzegać jego ukrytych talentów lub predyspozycji do osiągnięcia sukcesów w określonych dziedzinach. Tego rodzaju podejście prowadzi do braku wsparcia w rozwijaniu potencjału. Dziecko może poczuć się niedoceniane i niezdolne do osiągnięcia czegoś większego, nawet jeśli posiada odpowiednie zdolności.

- **Ograniczone możliwości rozwoju zawodowego**

Rodzice z niskimi aspiracjami mogą ograniczać dziecko do bardziej „bezpiecznych” lub „realistycznych” wyborów zawodowych, takich jak prace, które nie wymagają wysokiego wykształcenia lub specjalistycznych umiejętności. W rezultacie dziecko może nie dążyć do realizacji bardziej ambitnych celów zawodowych, takich jak zdobycie wykształcenia wyższego lub rozpoczęcie kariery w zawodach, które wiążą się z wyższymi wymaganiami, ale oferują większe możliwości rozwoju i satysfakcji zawodowej.

- **Trudności w adaptacji do zmieniającego się rynku pracy**

Rodzice, którzy mają zaniżone aspiracje, mogą nie dostrzegać możliwości, jakie oferują nowe technologie czy rozwijające się branże. W skrajnych przypadkach mogą odradzać dziecku naukę w obszarach uznawanych za „nierealistyczne” lub „nowoczesne”, nie zdając sobie sprawy z tego, że właśnie te obszary mogą stanowić kluczowe obszary zatrudnienia i rozwoju zawodowego w przyszłości.

Konsekwencje obu postaw są negatywne. Mogą prowadzić do braku autentycznego rozwoju dziecka, ponieważ w obu przypadkach rodzice ignorują jego potrzeby i możliwości.

Dziecko może odczuwać także brak wsparcia lub nadmierne obciążenia, co negatywnie wpływa na jego zdrowie psychiczne, jak i na poczucie własnej wartości i motywację do nauki.

7.5 Sytuacje trudne w rozmowach z rodzicami

Na zakończenie rozdziału poświęconego współpracy doradcy zawodowego z rodzicami zaprezentuję przykładowe rozmowy doradcy z rodzicami lub rozmowy doradcy jednocześnie z rodzicem i uczniem. Moją intencją jest wskazanie, jakie zabiegi komunikacyjne może zastosować doradca, który chce świadomie pełnić rolę mediatora i facylitatora. Zaproponuję pięć dialogów dotyczących wskazanych wyżej problemów.

Przykład 1. Rozmowa z rodzicem, których chce, aby dziecko wybrało liceum i dalej kształciło się w zawodzie prestiżowym. Rodzic nie widzi potrzeby uwzględniania uzdolnień, predyspozycji i aspiracji dziecka.

Rodzic: Dzień dobry, chciałem porozmawiać o przyszłości mojego syna, Mikołaja.

Doradca: Dzień dobry. Cieszę się, że pan przyszedł.

Rodzic: Uważam, że Mikołaj powinien pójść do liceum ogólnokształcącego, a potem na studia. Chciałbym, żeby zdobył prestiżowy zawód, taki jak prawnik albo lekarz. To przecież gwarancja sukcesu. Tymczasem po ostatnich zajęciach z doradztwa zawodowego wrócił do domu z jakimiś dziwnymi pomysłami.

Doradca: Cieszę się, że chce pan aktywnie uczestniczyć w planowaniu przyszłości Mikołaja. To ważne, żeby rodzice wspierali dzieci w podejmowaniu decyzji edukacyjnych. Proszę powiedzieć, czy Mikołaj rozmawiał z panem o swoich zainteresowaniach i planach na przyszłość?

Rodzic: Owszem, wspominał coś o informatyce i grach, ale to przecież nie jest poważna ścieżka kariery. Gry to zabawa, a ja chcę, żeby miał stabilny i prestiżowy zawód. Informatyk to raczej nie to, czego od niego oczekuję.

Doradca: Rozumiem, że chce pan dla Mikołaja jak najlepszej przyszłości, stabilności i satysfakcji zawodowej. Jednocześnie chciałbym podkreślić, że sukces zawodowy często wiąże się z podążaniem za tym, co się lubi i w czym jest się dobrym. Czy zauważył pan, jakie umiejętności związane z informatyką ma Mikołaj?

Rodzic: Tak, jest bardzo dobry w obsłudze komputerów, zna się na różnych programach, ale przecież to wciąż zabawa. Nie widzę, żeby w tym było coś poważnego, co da mu przyszłość.

Doradca: Warto wziąć pod uwagę, że branża IT i technologie rozwijają się niezwykle dynamicznie. Zawody związane z informatyką są jednymi z najbardziej poszukiwanych na rynku pracy. Połączenie zainteresowań Mikołaja z takim kierunkiem rozwoju może być dla niego nie tylko źródłem satysfakcji, ale również bardzo opłacalnej kariery.

Rodzic: Może i ma pan rację, ale czy to rzeczywiście jest takie pewne? Co jeśli to tylko chwilowe zainteresowanie? Nie chcę, żeby tracił czas na coś, co się nie opłaci.

Doradca: Te obawy są zrozumiałe. Dlatego warto podjąć kroki, które pozwolą nam lepiej zrozumieć zarówno zainteresowania, jak i predyspozycje Mikołaja. Proponuję, aby Mikołaj wziął udział w testach diagnostycznych, które pozwolą określić jego mocne strony i talenty. Dodatkowo moglibyśmy wspólnie porozmawiać o różnych scenariuszach, jakie mogą wynikać z jego wyborów. Co pan o tym sądzi?

Rodzic: Hmm, nie wiem. Myślę, że takie testy mogą być ciekawe, ale czy to naprawdę zmieni fakt, że tylko poważne zawody gwarantują stabilność?

Doradca: Stabilność w dzisiejszym świecie często wynika z elastyczności i dopasowania do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Jeśli Mikołaj ma predyspozycje w obszarze informatyki, a przy tym jest to coś, co go pasjonuje, to warto to rozwijać. Jednocześnie możemy omówić różne opcje, które będą odpowiadały zarówno jego zainteresowaniom, jak i pana oczekiwaniom co do stabilności zawodowej.

Rodzic: A co, jeśli jego zainteresowania zmieniają się w przyszłości?

Doradca: To możliwe, dlatego ważne jest, aby Mikołaj rozwijał zarówno swoje zainteresowania, jak i kompetencje uniwersalne, takie jak umiejętność krytycznego myślenia, komunikacji czy pracy zespołowej. Takie umiejętności pozwalają mu później łatwiej adaptować się do zmian na rynku pracy.

Rodzic: W porządku, mogę przemyśleć to wszystko. Ale chcę, żeby miał dobrą przyszłość, a nie podążał za chwilowymi zachciankami.

Doradca: Rozumiem pana troskę i zapewniam, że zależy nam na znalezieniu drogi, która połączy pasje Mikołaja z realnymi możliwościami zawodowymi. Jeśli pan pozwoli, mogę zaprosić Mikołaja na indywidualne spotkanie, podczas którego przyjrzymy się jego zainteresowaniom i możliwościom. Wspólnie możemy również zaplanować spotkanie z panem, aby omówić wyniki testów i różne scenariusze dalszego kształcenia.

Rodzic: No dobrze. Jeśli to pomoże Mikołajowi i mnie lepiej zrozumieć jego przyszłość, to możemy spróbować.

Doradca: Dziękuję za otwartość. Jestem pewien, że wspólnie znajdziemy najlepsze rozwiązanie dla Mikołaja. W razie pytań lub wątpliwości zapraszam do kontaktu w każdej chwili.

Rodzic: Dziękuję. W takim razie czekam na dalsze informacje.

Doradca: A tak właściwie to mam dla pana jeszcze pewną propozycję...

Rodzic: Tak?

Doradca: Proszę poprosić Mikołaja, aby pokazał panu Mapę Karier. Poszukajcie tam razem zawodów, które łączą informatykę z medycyną lub prawem. To może być ciekawe doświadczenie. No i dobra okazja, aby porozmawiać.

Rodzic: Dobrze, posprawdzamy opcje. Dziękuję!

Przykład 2. Rozmowa z mamą Magdy. Uczennica chce iść do liceum, ale mama upiera się na szkołę branżową. Mama demonstruje zaniżone aspiracje wobec dziecka. Uważa, że najlepiej mieć zawód i szybko się usamodzielnąć, że szkoda tracić czas na naukę.

Doradca: Dzień dobry, pani Anno. Dziękuję, że znalazła pani czas na spotkanie. Chciałbym porozmawiać o planach edukacyjnych Magdy i wspólnie zastanowić się, jak możemy pomóc jej w podjęciu najlepszej decyzji.

Mama: Dzień dobry. Ja uważam, że sprawa jest prosta – Magda powinna iść do szkoły branżowej, zdobyć zawód i szybko zacząć zarabiać. Liceum to strata czasu, bo potem i tak trzeba jeszcze lata studiować, a kto to wie, czy będzie miała z tego jakiś pożytek.

Doradca: Rozumiem pani punkt widzenia, pani Anno. Zdobycie konkretnego zawodu w szkole branżowej rzeczywiście daje możliwość szybszego wejścia na rynek pracy. Jednak z tego, co mówiła mi Magda, wydaje się, że ma ona inne plany. Powiedziała, że chciałaby iść do liceum i w przyszłości studiować. Jak pani widzi jej marzenia?

Mama: Marzenia to marzenia, ale życie jest inne. Ja skończyłam szkołę zawodową, szybko zaczęłam pracować i sobie radzę. Nie chcę, żeby Magda bujała w obłokach. Lepiej niech ma konkretny zawód i pewność pracy.

Doradca: To bardzo odpowiedzialne podejście, że myśli pani o jej przyszłości i chce jej zapewnić stabilność. Jednocześnie warto też spojrzeć na potencjał Magdy i jej zainteresowania. Pewnie dobrze pani wie, że Magda ma bardzo dobre wyniki w nauce, szczególnie w przedmiotach humanistycznych? Ma też duży talent do pisania. Czy rozważała pani, że jej umiejętności mogłyby otworzyć przed nią różne ścieżki kariery, niekoniecznie tylko przez szkołę branżową?

Mama: No tak, wiem, że dobrze się uczy, ale przecież szkoła to jedno, a życie to co innego. Po studiach można i tak skończyć bez pracy. Lepiej mieć fach w rękę.

Doradca: Zgadzam się, że perspektywy na rynku pracy są ważne, ale badania pokazują, że osoby z wykształceniem ogólnym i wyższym mają większą elastyczność w dopasowywaniu się do zmieniających się wymagań rynku. Liceum daje Magdzie więcej czasu na odkrywanie swoich możliwości i rozwijanie zainteresowań, co może pomóc jej w wyborze ścieżki kariery, która nie tylko zapewni dochody, ale także będzie zgodna z jej talentami i marzeniami.

Mama: Ale ja boję się, że jak pójdzie do liceum, to tylko się zagubi. A studia są drogie i czasochłonne. Nie wiem, czy damy radę.

Doradca: To naturalne, że martwi się pani o koszty i czas. Jednak istnieje wiele możliwości wsparcia dla uczniów i studentów, takich jak stypendia naukowe czy socjalne. Poza tym Magda może w liceum zdobywać dodatkowe umiejętności, np. w ramach kursów czy praktyk, które pomogą jej zarabiać już podczas nauki. Zastanówmy się wspólnie, jakie rozwiązania mogłyby pogodzić pani obawy z planami Magdy.

Mama: Nie wiem... Może ma pani rację, ale ja wciąż myślę, że branżowa to pewniejsze rozwiązanie.

Doradca: Może spróbujemy porozmawiać o tym z Magdą. Ona mogłaby opowiedzieć, dlaczego liceum jest dla niej ważne, a my zastanowimy się, jak połączyć jej ambicje z pani oczekiwaniami. W końcu wszyscy chcemy dla niej jak najlepiej.

Mama: Tak, to prawda. Chcę, żeby miała dobrą przyszłość.

Doradca: Porozmawiajmy z Magdą i zobaczmy, jakie rozwiązanie będzie najlepsze. Może uda nam się znaleźć drogę, która połączy pani troskę z jej aspiracjami.

Mama: Dobrze, możemy spróbować.

Przykład 3. Rozmowa z tatą ucznia, który uważa, że jego syn Paweł powinien iść do najlepszych liceów, bo tylko prestiżowa szkoła da szansę na sukces w rekrutacji na studia.

Doradca: Dzień dobry, panie Andrzeju. Dziękuję, że przyszedł pan na nasze spotkanie. Chciałbym porozmawiać o planach Pawła dotyczących wyboru liceum. Mam wrażenie, że to dla pana i Pawła ważny temat.

Tata: Dzień dobry. Tak, to bardzo ważne. Paweł musi się dostać do najlepszego liceum, żeby potem miał szansę na dobre studia. Tylko prestiżowa szkoła da mu odpowiednie możliwości i odpowiedni start.

Doradca: Rozumiem, że zależy panu na zapewnieniu Pawłowi jak najlepszych warunków do rozwoju i przyszłej kariery. To naprawdę godne podziwu, że tak pan wspiera syna. Z tego, co mówił mi Paweł, zastanawia się również nad dodaniem do rekrutacji szkoły, która nie jest na najwyższym miejscu w rankingach, ale która według niego również może mu dać dobre możliwości. Co pan o tym sądzi?

Tata: Uważam, że nie powinien się rozmieniać na drobne. Jeśli chce coś osiągnąć, musi mierzyć wysoko. Prestiżowe liceum to lepsza kadra, lepsze przygotowanie do matury, większa szansa na sukces. Poza tym, jak ktoś jest dobry, to powinien być dobry we wszystkim. Dlatego naciskam, żeby miał świadectwo z paskiem – to dowód na to, że jest pilny i pracowity.

Doradca: To bardzo ambitne podejście. Ambicja jest ważna, ale równie istotne jest to, żeby wybory edukacyjne były dobrze przemyślane i realistyczne. Paweł wydaje się podchodzić do tego tematu bardzo rozważnie. Powiedział mi, że chciałby zwiększyć swoje szanse w rekrutacji, uwzględniając szkołę, która może nie jest na pierwszym miejscu w rankingach, ale odpowiada mu profilem i atmosferą. Czy miał pan okazję porozmawiać z nim o tym wyborze?

Tata: Rozmawialiśmy, ale myślę, że to trochę tchórzliwe podejście. Powinien się postarać bardziej, a nie zabezpieczać się „na wszelki wypadek”. Sukces wymaga ryzyka i ciężkiej pracy.

Doradca: To prawda, ciężka praca jest kluczem do sukcesu. Jednak decyzja o wyborze szkoły średniej powinna również uwzględniać takie kwestie, jak komfort ucznia, jego zainteresowania oraz realne możliwości. Czy zauważył pan, że Paweł ma swoje mocne strony, ale też takie przedmioty, które nie są dla niego priorytetowe? Właśnie dlatego uważa, że niekoniecznie

musi mieć we wszystkim najwyższe oceny. To sensowne podejście, bo pozwala mu skoncentrować się na tym, co jest dla niego najważniejsze.

Tata: Może i ma rację, ale nie chcę, żeby był przeciętny. Świat jest coraz bardziej konkurencyjny, a tylko najlepsi mają szansę coś osiągnąć.

Doradca: Owszem, konkurencja jest duża, ale sukces to nie tylko wyniki i nazwa szkoły. To również umiejętność podejmowania świadomych decyzji, radzenia sobie z presją i rozwijania swoich pasji. Paweł wykazuje się tutaj dużą dojrzałością – zna swoje możliwości i wie, jak zwiększyć szanse na dostanie się do dobrej szkoły, nie ograniczając się tylko do tej najbardziej prestiżowej. To też jest forma odpowiedzialności i planowania przyszłości.

Tata: Może i tak, ale jak nie dostanie się do tego prestiżowego liceum, to będzie żałował.

Doradca: Z pewnością niepowodzenia są trudne, ale mądrym rozwiązaniem jest posiadanie planu B, który minimalizuje ryzyko rozczarowania. Czy nie sądzi pan, że posiadanie alternatywnego wyboru pokazuje, że Paweł myśli przyszłościowo i stara się zabezpieczyć różne scenariusze?

Tata: Może trochę. Chociaż wolałbym, żeby w pełni skupił się na tej najlepszej szkole.

Doradca: Rozumiem to podejście, ale warto zauważyć, że w systemie rekrutacji liczy się nie tylko ranking szkoły, ale również dopasowanie profilu klasy do ucznia. Paweł chce wybrać szkołę, w której będzie się czuł dobrze i rozwijał swoje zainteresowania. Może wspólnie zastanowimy się, jak najlepiej wykorzystać jego potencjał, niezależnie od tego, czy będzie to szkoła z pierwszego miejsca rankingu, czy z niższego. Co pan na to?

Tata: Może warto o tym jeszcze pomyśleć. Chcę dla niego jak najlepiej, ale nie chcę też, żeby się zadowalał byle czym.

Doradca: To bardzo ważne, że zależy panu na jego sukcesie. Myślę, że wspierając Pawła w jego wyborach i jednocześnie motywując go do rozwoju, znajdziecie kompromis. Może porozmawiamy razem z Pawłem, żeby lepiej zrozumieć, jak on widzi swoją przyszłość i jakie argumenty stoją za jego decyzjami?

Tata: To dobry pomysł. Chciałbym lepiej zrozumieć jego punkt widzenia.

Doradca: Świetnie! Wspólnie znajdziemy najlepsze rozwiązanie, które połączy jego ambicje i pana oczekiwania. Dziękuję za spotkanie, panie Andrzeju.

Przykład 4. Rozmowa pomiędzy doradcą zawodowym, Judytą – uczennicą VIII klasy i jej mamą. Judyta chce iść do technikum i zostać technikiem usług fryzjerskich. Mama nie zgadza się na ten wybór. Wiele lat przepracowała w tym zawodzie i wie, jak ciężka jest to praca. Doradca pełni rolę mediatora między Judytą i jej mamą.

Doradca: Dzień dobry, pani Marto, Judyto. Dziękuję, że obie przyszłyście na to spotkanie. Słyszałam, że Judyta ma już pomysł na swoją przyszłość i chciałabym, żebyśmy porozmawiały o tym, jak najlepiej ją wesprzeć.

Judyta: Dzień dobry. Ja już wiem, że chcę iść do technikum na kierunek technik usług fryzjerskich. Od zawsze chciałam być fryzjerką.

Mama Judyty: Dzień dobry. Ja uważam, że to nie jest dobry pomysł. Pracowałam w tym zawodzie przez wiele lat i wiem, jak ciężka i niewdzięczna to praca. Chcę, żeby Judyta miała coś lepszego, nie powtarzała moich błędów.

Doradca: Rozumiem pani punkt widzenia, pani Marto. Praca w zawodzie fryzjera rzeczywiście może być wymagająca fizycznie i psychicznie. Jednocześnie widzę, że Judyta jest bardzo zdeterminowana i pewna swojego wyboru. Judyto, co sprawia, że tak bardzo chcesz być fryzjerką?

Judyta: Od zawsze lubiłam bawić się włosami – swoimi i innych. Czeszę koleżanki przed uroczystościami, robię różne upięcia, oglądam filmy o stylizacji włosów. To coś, co mnie pasjonuje. Wiem, że praca fryzjerki jest ciężka, ale nie wyobrażam sobie robić czegoś innego.

Mama Judyty: Ale Judyto, nie wiesz, jak to wygląda na co dzień. Ciągłe stanie na nogach, klienci mają różne oczekiwania, często ciężkie do spełnienia, a zarobki nie są takie, jak sobie wyobrażasz. Chcę, żebyś miała coś stabilniejszego, mniej męczącego i bardziej dochodowego.

Doradca: Pani Marto, rozumiem, że ma pani takie doświadczenia i chce uchronić córkę przed trudnościami, które sama pani przeżyła. To naturalne, że rodzice chcą zapewnić swoim dzieciom jak najlepsze warunki. Jednak widzę, że Judyta ma do tego zawodu nie tylko pasję, ale też talent. Zastanówmy się, czy są sposoby, aby Judyta mogła rozwijać się w tym kierunku, a jednocześnie poradzić sobie z wyzwaniami, które pani dostrzega w tej pracy.

Mama Judyty: Nie wątpię, że Judyta ma talent, ale to nie wystarczy. Co innego robić fryzury koleżankom, a co innego pracować cały dzień w salonie. Naprawdę chciałabym, żeby spróbowała czegoś innego, gdzie będzie miała więcej możliwości.

Judyta: Ale mamo, to nie znaczy, że nie będę się rozwijać. W technikum nauczę się podstaw, a potem mogę otworzyć własny salon, być może nawet specjalizować się w czymś, co mnie interesuje, jak stylizacje ślubne albo fryzury artystyczne. Wiem, że początki będą trudne, ale każda praca wymaga wysiłku.

Doradca: To, co mówi Judyta, jest bardzo dojrzałe. Każdy zawód niesie ze sobą wyzwania, ale też możliwości rozwoju. Być może warto wspólnie zastanowić się, jak można podejść do tego zawodu bardziej przedsiębiorczo. Pani Marto, czy myślała pani, że Judyta mogłaby w przyszłości połączyć swoje zainteresowania z prowadzeniem własnej działalności?

Mama Judyty: Szczerze mówiąc, nie myślałam o tym. Pracowałam zawsze jako zwykła fryzjerka, nie miałam takich możliwości. Może dla niej byłoby inaczej...

Doradca: Dokładnie. Judyta może rozwijać swoje umiejętności techniczne w technikum, a potem, jeśli będzie chciała, kontynuować naukę, na przykład na kursach menedżerskich lub z zakresu stylizacji artystycznej. To pozwoli jej nie tylko pracować w zawodzie, ale też podejść do niego w sposób nowoczesny i elastyczny.

Mama Judyty: No dobrze, ale co, jeśli po jakimś czasie uzna, że to jednak nie to?

Doradca: Technikum daje wykształcenie średnie, które otwiera drogę również do innych możliwości, w tym do zdawania matury i ewentualnych studiów. To nie zamyka jej opcji. A zdobycie konkretnego zawodu już teraz pozwoli jej zdobyć praktyczne doświadczenie i pewność siebie.

Mama Judyty: Może ma pani rację. Chyba muszę dać jej spróbować.

Judyta: Dziękuję, mam! Obiecuję, że pokażę ci, że dam radę.

Doradca: Cieszę się, że udało nam się znaleźć wspólną drogę. Judyto, twoja pasja i determinacja to świetny fundament. A pani, pani Marto, gratuluję otwartości i wsparcia. To naprawdę cenne dla Judyty. Jeśli będziecie potrzebowały pomocy w dalszym planowaniu, zawsze możecie na mnie liczyć.

Przykład 5. Rozmowa między doradcą zawodowym, Sławkiem – uczniem VIII klasy i jego tatą. Sławek chce iść do liceum, a później na studia. Pasjonuje się chemią. Marzy o zostaniu farmaceutą. Tata nie zgadza się na ten wybór, chce żeby Sławek został mechanikiem samochodowym.

Doradca: Dzień dobry, panowie! Cieszę się, że się spotkaliśmy. Chciałbym, żebyśmy dzisiaj porozmawiali o planach Sławka na przyszłość. Sławku, wiem, że masz już pewne pomysły. Opowiesz nam o nich?

Sławek: Tak, chcę iść do liceum, a potem na studia. Moim marzeniem jest zostać farmaceutą. Zawsze interesowałem się chemią, a farmacja to coś, w czym naprawdę chciałbym się rozwijać.

Tata: Sławek, o czym ty mówisz? Liceum to strata czasu! Studia? Po co ci to? Cały ten plan to bzdura. Chcesz tracić czas? Ja mam świetnie prosperujący serwis samochodowy, czeka na ciebie konkret. Technikum samochodowe to dobry wybór. Będziesz uczyć się zawodu, a potem pomożesz mi w firmie.

Sławek: Tata, nie rozumiesz. Ja naprawdę czuję, że chemia to moja droga. Chciałbym pracować w laboratorium, rozwijać się w tym, co kocham. Farmacja to zawód, w którym mogę się spełniać. A technikum samochodowe... to nie to, czym się interesuję.

Tata: Co ci daje ta chemia? To tylko hobby, nic poważnego! Ty musisz mieć konkretny zawód. Zawód, który da ci pieniądze, stabilizację. Samochody to konkret! Ja mam serwis, muszę mieć kogoś, kto się tym zajmie.

Doradca: Panie Wojtku, rozumiem, że bardzo zależy panu na przyszłości syna i chce pan, żeby miał stabilną sytuację zawodową. Jednak warto dać Sławkowi możliwość podjęcia decyzji na podstawie jego pasji i zainteresowań. Ważne jest, aby w tej rozmowie zrozumieli państwo nawzajem swoje punkty widzenia. Sławek, co jest dla ciebie najważniejsze w wyborze ścieżki zawodowej? Jakie wartości kierują tobą, gdy myślisz o przyszłości?

Sławek: Chciałbym robić to, co mnie interesuje, i to, w czym jestem dobry. A z chemii mam wyjątkowo dobre oceny.

Doradca: Rozumiem, panie Wojtku, że chce pan, żeby syn miał stabilność, ale warto też poszukać sposobów, jak połączyć pasję Sławka z tym, czego pan oczekuje. Ukończenie liceum otwiera wiele opcji. Po maturze Sławek może iść na studia, ale też może uczyć się zawodu. Ma cztery dodatkowe lata, aby przemyśleć, co rzeczywiście chce robić.

Sławek: Tak, te cztery lata pomogą mi się upewnić czy na pewno farmacja to moja droga. A poza tym przecież po liceum i po studiach też mogę się nauczyć zawodu mechanika.

Tata: Jak? Po studiach pójdziesz do technikum?

Sławek: Nie, przecież mogę zrobić kwalifikacyjne kursy zawodowe.

Doradca: Widzę, Sławku, że uważałeś na zajęciach z doradztwa. Rzeczywiście kwalifikacyjne kursy zawodowe to dobra opcja. Moja propozycja jest taka, abyście panowie jeszcze wspólnie na ten temat porozmawiali. Sławku, opowiedz tacie, czym są kwalifikacyjne kursy zawodowe. Oczywiście zapraszam was jeszcze na spotkanie, jeśli pojawią się jakieś kwestie, które chcecie omówić.

Tata: Dziękuję za spotkanie. Chyba rzeczywiście muszę zobaczyć, jakie możliwości ma teraz możliwości. Nic nie wiem o kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

Sławek: Nic nie szkodzi. Opowiem ci. Zaczniemy od kursów, a później jeszcze pokażę ci, o co chodzi z kwalifikacjami wolnorynkowymi...



8

Profesjonalny rozwój doradcy zawodowego

Z tego rozdziału dowiesz się:

- jakie kompetencje są wymagane od profesjonalnych doradców zawodowych,
- jak możesz zadbać o swój profesjonalny rozwój,
- z kim warto współpracować, realizując doradztwo zawodowe w szkole podstawowej.

W doradztwie zawodowym bardzo ważna są wiedza zawodoznawcza, rozwiązania metodyczne sprzyjające kształtowaniu proaktywnych postaw wobec kariery zawodowej oraz narzędzia diagnostyczne ułatwiające rozpoznawanie zasobów karierowych. Najważniejsza jest jednak relacja, która powstaje między doradcą a uczniem, rodzicem, innym nauczycielem. To od kompetencji doradcy w znacznej mierze zależy jakość tej relacji i jakość procesu doradczego. Kwalifikacje uzyskane poprzez studia licencjackie, magisterskie lub podyplomowe są konieczne, ale nie wystarczające. Profesjonalizm doradcy zakłada stały rozwój wiedzy i umiejętności wykorzystywanych w szkolnym doradztwie zawodowym.

Ten rozdział traktuję jako podsumowanie treści zawartych w poszczególnych częściach. Jego celem jest wskazanie obszarów kompetencyjnych, o które doradca powinien zadbać w ramach własnego rozwoju zawodowego. Odwołam się do wybranych profili kompetencyjnych i propozycji zestawów ról doradcy. W dalszej części zaproponuję także konkretne sposoby rozwijania i wzmacniania kompetencji. Mam nadzieję, że będą one pomocne w rozwijaniu własnego doradczego warsztatu.

Profile zawodowe służą różnym celom. Opracowuje się je na potrzeby rekrutacji i selekcji pracowników, aby odnaleźć kandydata najbardziej odpowiedniego, dopasowanego do zadań. Są one także pomocne w ocenie aktualnych kompetencji pracownika oraz ułatwiają zaplanowanie dalszej ścieżki rozwojowej. Ja natomiast zachęcam, aby na poniższe propozycje popatrzeć jak na punkt wyjścia do rzetelnej samooceny własnych doradczych kompetencji i jak na inspirację do pomysłów na własny rozwój zawodowy.

8.1 Profil kompetencyjny doradcy

Na potrzeby tego opracowania odwołam się do opracowań dwóch organizacji, których działania koncentrują się wokół doradztwa zawodowego i edukacji karierowej. Są to:

- International Association for Educational and Vocational Guidance (IAVEG),
- Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe (NICE).

Ich propozycje nawiązują do różnych aspektów pracy doradcy zawodowego. Warto się im przyjrzeć dokładniej.

8.1.1 Ramy Kompetencji opracowane przez International Association for Educational and Vocational Guidance¹

International Association for Educational and Vocational Guidance jest międzynarodowym stowarzyszeniem, które propaguje poradnictwo poprzez promowanie etycznych i społecznie sprawiedliwych praktyk. Stowarzyszenie w roku 2003 opracowało, a w 2018 zaktualizowało zestaw kompetencji dla doradców edukacyjnych i zawodowych. W dokumencie wymieniono adresatów ofert doradczych: uczniów, studentów, osoby dorosłe, osoby ze środowisk tubylczych, osoby z niepełnosprawnościami, ze środowisk marginalizowanych oraz uchodźców. Jednocześnie podkreślono, iż proponowane kompetencje dotyczą doradców pracujących w różnych środowiskach: w szkołach, na uniwersytetach, w publicznych służbach zatrudnienia, organizacjach i poprzez prywatne praktyki. Ramy Kompetencji IAEVG obejmują kompetencje podstawowe i specjalistyczne. Kompetencje podstawowe to umiejętności, wiedza oraz postawy wymagane od doradców edukacyjnych i zawodowych, niezależnie od ich środowiska pracy czy specjalizacji. Te specjalistyczne natomiast uwzględniają różnicowany charakter pracy doradcy w odniesieniu do grup klientów i środowiska pracy.

Kompetencje podstawowe

- Odpowiednie, etyczne zachowanie oraz profesjonalne wypełnianie ról i obowiązków
- Okazywanie wsparcia i przywództwa w zakresie wspierania klientów w nauce, w rozwoju kariery oraz w sprawach osobistych
- Świadomość potrzeby doceniania kontekstów kulturowych, obaw i mocnych stron klientów w celu skutecznej interakcji ze wszystkimi grupami
- Integrowanie teorii oraz badań do praktyki w zakresie poradnictwa, rozwoju kariery, doradztwa czy konsultacji
- Umiejętność projektowania, wdrażania i ewaluacji programów oraz interwencji w zakresie poradnictwa albo doradztwa
- Świadomość własnych możliwości i ograniczeń
- Skutecznie komunikowanie się ze współpracownikami lub klientami, stosowanie odpowiedniego języka
- Znajomość aktualnych informacji na temat edukacji, szkoleń zawodowych, tendencji w zatrudnieniu, rynku pracy i kwestii społecznych
- Społeczna i międzykulturowa wrażliwość
- Umiejętność skutecznej współpracy w zespole profesjonalistów
- Wiedza na temat procesu rozwoju kariery zawodowej przez całe życie
- Umiejętności i wiedza związane ze skutecznym i właściwym wykorzystaniem technologii

Ten zestaw dwunastu punktów stanowi bardzo ogólną perspektywę analizy kompetencji doradcy zawodowego. Autorzy uszczegółowili go poprzez propozycję

¹ *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*, International Association for Educational and Vocational Guidance, 18.12.2018 [on-line:] <https://iaevg.com/competencies>

trzynastu kompetencji specjalistycznych. Ze względu na ich bardziej rozbudowaną formę nie będę ich tutaj przywoływać. Zachęcam jednak do zapoznania się z tekstem źródłowym na stronie <https://iaevg.com/competencies>. Zwróć uwagę tylko na dwa obszary, które w kontekście doradztwa zawodowego realizowanego w szkołach podstawowych mają szczególne znaczenie.

Pierwszym z nich jest **diagnozowanie**, które w tym dokumencie rozumiane jest jako analiza cech i potrzeb poszczególnych grup oraz kontekstu, w którym one funkcjonują. Celem takiej diagnozy jest integrowanie i ocena danych z kwestionariuszy, testów, wywiadów, skal i innych technik, które mierzą zdolności, uzdolnienia, bariery, role życiowe, zainteresowania, osobowość, wartości, postawy, osiągnięcia edukacyjne, umiejętności i inne istotne informacje o uczniu. Ta kompetencja obejmuje także powiązane, ale odrębne umiejętności interpretacji testów. Oznacza to, że doradca powinien potrafić:

- opracować oraz precyzyjnie i starannie przeprowadzić diagnozę potrzeb, w oparciu o różne narzędzia i techniki diagnozy,
- wykorzystać dane pochodzące z diagnozy w odpowiedni sposób i adekwatnie do sytuacji,
- identyfikować sytuacje wymagające specjalistycznego wsparcia,
- facylitować skuteczne rozwiązywanie problemów poprzez inicjowanie kontaktów między jednostkami a osobami i instytucjami, które mogą udzielić koniecznego wsparcia,
- aktualizować listę źródeł wsparcia,
- przeprowadzać diagnozy z uwzględnieniem kontekstu sytuacji ucznia.

Doradztwo edukacyjne

Drugi obszar to doradztwo edukacyjne. Autorzy rozumieją je jako pomaganie jednostkom w wyborze zajęć, tworzeniu planów edukacyjnych, pokonywaniu trudności w nauce i przygotowywaniu się do kształcenia na poziomie ponadpodstawowym, szkolnictwa zawodowego lub wejścia na rynek pracy. W tym obszarze doradca powinien mieć między innymi być w stanie:

- doradzać jednostkom i grupom uczniów w zakresie opracowania planów edukacyjnych,
- pomagać uczniom w procesie podejmowania decyzji,
- pomagać uczniom we wzmacnianiu ich samoświadomości,
- wspierać uczniów w pokonywaniu trudności w nauce,
- prowadzić konsultacje z rodzicami na temat postępów i rozwoju ich dzieci,
- pomagać nauczycielom w realizacji treści z doradztwa w ramach programu nauczania,
- promować umiejętności w zakresie kształcenia zawodowego oraz zarządzania karierą w programach kształcenia i szkolenia zawodowego.

Zaletą takiego uszczegółowienia jest to, że można wskazać konkretne umiejętności, które doradca powinien posiadać, aby efektywnie realizować przypisane do swojej roli zadania. Warto jednak pamiętać, że wskazane przez IAVEG kompetencje są bardzo ogólne i nie uwzględniają narodowych rozwiązań i potrzeb w zakresie doradztwa zawodowego. Zawsze warto je odnosić do lokalnego i szkolnego kontekstu.

8.1.2 Ramy kompetencyjne opracowane przez Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe (NICE)²

W tym modelu kompetencje przypisane są do wcześniej zdefiniowanych ról doradcy zawodowego. Autorzy opracowania *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*³ wskazali pięć ról, które pełnią współcześnie profesjonalni doradcy zawodowi. Są to:

- edukator (*Career Educator*),
- ekspert w zakresie informacji i diagnozy (*Career Information & Assessment Expert*),
- doradca (*Career Counsellor*),
- osoba zarządzająca programem i usługami (*Programme & Service Manager*),
- osoba rozwijająca system społeczny (*Social Systems Intervener & Developer*).

Do tych ról przypisane są zestawy podstawowych kompetencji.

Edukator posiada kompetencje w zakresie:

- uczenia, jak uświadomić sobie swoje mocne strony (zainteresowania, wartości, zdolności), jak korzystać z systemów i technik gromadzenia informacji o dostępnych miejscach pracy, szkoleniach zawodowych i edukacyjnych, jak planować, zarządzać, wdrażać oraz weryfikować swoją karierę zawodową, a także jak skutecznie ubiegać się o pracę lub aplikować w systemie edukacyjnym, opracowywania programów szkoleń,
- planowania sesji szkoleniowych,
- facylitowania nauki w różnych grupach i społecznościach,
- zapewnienia wsparcia w zakresie podnoszenia kompetencji w ramach uczenia się przez całe życie.

Ekspert w zakresie informacji i diagnozy posiada kompetencje w zakresie:

- dostarczania informacji i metod diagnozy, które wspierają jednostki w samodzielnym ocenianiu, w jakim stopniu odpowiednie są dla nich poszczególne możliwości edukacyjne czy zawodowe,
- informowania o wymaganiach edukacyjnych, organizacyjnych, społecznych i politycznych oraz o adekwatnych perspektywach – w kontekście potrzeb i możliwości klientów, a także redukowania poziomu skomplikowania informacji,
- wyjaśniania świata pracy, systemu kształcenia zawodowego i systemu edukacji, a także trendów oraz zmian na rynku pracy czy w systemie edukacyjnym,
- wykorzystywania systemów informatycznych,
- wykorzystywania różnych technik oceny w celu określenia mocnych i słabych stron oraz możliwości i zagrożeń klientów.

Doradca posiada kompetencje w zakresie:

- wspierania klientów w rozwiązywaniu złożonych problemów biograficznych związanych z życiem, pracą i tożsamością,

² Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe [on-line:] <https://www.nice-network.eu/>.

³ *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*, eds. Ch. Schiersmann i in., 2012.

- wspierania klientów w identyfikacji rozwiązań i podejmowaniu decyzji związanych z kompleksowymi kwestiami dotyczącymi kariery zawodowej (np. wyznaczanie celów i priorytetów),
- stosowania metod idiograficznych i refleksyjnych (np. terapii nastawionej na rozwiązanie, storytellingu, przeramowania),
- współpracy ze swoimi klientami w rozwijaniu i realizacji celów długoterminowych, radzenia sobie z tranzycjami w karierze oraz z poczuciem niepewności (w razie potrzeby),
- motywowania klientów, wspierania ich w identyfikowaniu i aktywowaniu zasobów, pozwalając im na jak najbardziej autonomiczną realizację ich projektów życiowych.

Osoba zarządzająca programem i usługami posiada kompetencje w zakresie:

- zarządzania projektami i bieżącą działalnością,
- prezentowania dowodów na zabezpieczenie świadczonych usług najlepiej odpowiadających potrzebom klientów,
- kontraktowania umów z klientami (osobami fizycznymi lub organizacjami),
- marketingu/reklamy usług,
- zapewnienia zgodności z odpowiednimi przepisami,
- podejmowania decyzji organizacyjnych w zakresie zarządzania zasobami (w tym własnymi) w sposób efektywny i skuteczny,
- przewodzenia współpracownikom oraz budowania współpracy ze znaczącymi interesariuszami,
- zarządzania informacjami i wiedzą,
- oceny oraz ewaluacji jakości działań w zakresie doradztwa (procesów i wyników)
- rozwijania zdolności do zarządzania zmianą i rozwoju organizacyjnego.

Osoba rozwijająca system społeczny posiada kompetencje w zakresie:

- ustalania zasad współpracy z interesariuszami,
- uczestniczenia w istniejących i budowania nowych sieci i społeczności,
- doradzania organizacjom w kwestiach związanych z karierą zawodową ich interesariuszy (np. rekrutacja, pośrednictwo pracy lub rozwój zawodowy pracowników, kompetencje uczniów w zakresie zarządzania karierą), opracowywania referencji,
- koordynowania działań różnych specjalistów,
- współpracy z różnymi specjalistami (np. pośrednikami pracy, pracownikami socjalnymi, pedagogami, psychologami, rehabilitantami, kuratorami sądowymi itp.),
- doradzania i negocjowania w imieniu swoich klientów w odpowiednich kontekstach (np. pracy, zespołów, rodziny, postępowania formalnego),
- mediowania w konfliktach między klientami a ich otoczeniem społecznym⁴.

4 Doradcom zainteresowanym profilami kompetencyjnymi doradcy zawodowego polecam także publikację: „*European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners*. NICE Handbook, eds. C. Schiersmann i in., vol. II, 2016 [on-line:] <https://www.nice-net-work.eu/pub/>. Są w niej zaproponowane kolejne sposoby analizowania kompetencji profesjonalnego doradcy zawodowego.

Już sama lektura propozycji kompetencji przypisanych do poszczególnych ról może wzbudzić refleksję nad własnymi zasobami. Są one punktami do autodiagnozy, która z kolei może stać się podstawą do własnego projektu rozwoju zawodowego w roli doradcy zawodowego w szkole podstawowej.

Uczciwa samoocena jest warunkiem koniecznym do zaprojektowania sensownego planu rozwoju. Aby ułatwić Ci to zadanie, przygotowałam tabelę samooceny, w której zamieściłam wybrane zadania, które w szkole podstawowej realizuje doradca zawodowy. Oceń swoje przygotowanie do realizacji tych zadań w skali 1–6, gdzie 1 oznacza bardzo niski poziom przygotowania, a 6 bardzo wysoki.

Realizacja zajęć z zakresu samopoznania	1	2	3	4	5	6
Realizacja zajęć z zakresu wiedzy o zawodach	1	2	3	4	5	6
Wykorzystywanie TIK w doradztwie zawodowym	1	2	3	4	5	6
Prowadzenie rozmowy doradczej	1	2	3	4	5	6
Diagnozowanie predyspozycji	1	2	3	4	5	6
Doradztwo dla ucznia ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi	1	2	3	4	5	6
Diagnozowanie uzdolnień	1	2	3	4	5	6
Diagnozowanie zainteresowań zawodowych	1	2	3	4	5	6
Doradztwo dla ucznia z doświadczeniem migracyjnym	1	2	3	4	5	6
Promowanie idei doradztwa zawodowego wśród innych pracowników szkoły	1	2	3	4	5	6
Praca doradcza z rodzicami ucznia	1	2	3	4	5	6
Opracowywanie szkolnego systemu doradztwa zawodowego	1	2	3	4	5	6
Motywowanie uczniów	1	2	3	4	5	6

Wzmacnianie umiejętności uczniów w zakresie planowania	1	2	3	4	5	6
Wzmacnianie umiejętności uczniów w zakresie podejmowania decyzji	1	2	3	4	5	6

Zaraz podpowiem Ci, co możesz zrobić, żeby poprawić wyniki w najniższej ocenionych punktach.

8.2 Jak rozwijać swoje kompetencje?

Krótkie ćwiczenie autodiagnostyczne z poprzedniego podrozdziału miało na celu pomóc Ci w rozpoznaniu ewentualnych deficytów kompetencyjnych. W tym podrozdziale podpowiem Ci kilka sposobów na to, jak bez nakładów finansowych rozwijać swoją wiedzę i umiejętności. (Proponuję tylko rozwiązania ogólnodostępne i bezpłatne.)

8.2.1 MOOC, czyli otwarte kursy online

Massive Open Online Courses to **otwarte kursy online**, które są dostępne przez Internet dla szerokiej publiczności. Stanowią one formę zdalnej edukacji, często realizowaną w partnerstwie z uniwersytetami, instytucjami edukacyjnymi lub firmami. Jest to doskonała forma rozwijania wiedzy. Kursy w całości odbywają się przez internet, nie ma tutaj opcji hybrydowych. Możesz uczyć się w dowolnym miejscu i czasie. Zawierają zróżnicowane formy nauczania: wideowykłady, materiały tekstowe, interaktywne quizy, a czasem także fora dyskusyjne. Najbardziej popularne platformy oferujące MOOC to Coursera, edX, Udemy, FutureLearn.

MOOC to bardzo przydatna forma uczenia się także dla szkolnych doradców zawodowych. Jeśli założymy, że powinien być on na bieżąco z trendami na rynku pracy, nowoczesnymi technologiami i nowymi rozwiązaniami metodycznymi, to ta forma uczenia się jest bardzo wygodna. Nie tylko masz dostęp do wiedzy wielu ekspertów, ale możesz także (jeśli potrzebujesz) uzyskać certyfikat potwierdzający Twoją nową wiedzę.

Zachęcam Cię do sprawdzenia, czy odpowiada Ci ta forma nauki na przykładzie kursów, które są dostępne bezpłatnie w języku polskim:

- **Coaching kariery na miarę XXI wieku** – <https://careerguidancecourse.eu/pl/>
- **Akademia rozwoju kariery** – https://navoica.pl/courses/course-v1:Politechnika_Bialostocka+PBARK012021+2022_3/about
- **Work Life Balance, czyli jak utrzymać równowagę między pracą a życiem osobistym** – https://navoica.pl/courses/course-v1:Akademia_Finansow_i_Biznesu_Vistula+AFIB_0103+2023_02/about
- **Sukces to nie przypadek. Zbuduj swoje kompetencje przedsiębiorcze** – <https://navoica.pl/courses/course-v1:UAM+Sukces3+2024/about>

- **English for Work, Career and Job-hunting** – https://navoica.pl/courses/course-v1:UJD+Mooc5Work+2022_2/about

Zauważ, że te propozycje, poza pierwszą, znajdują się na polskiej platformie Navoica, której otwarte kursy projektowane są przez polskie uczelnie. Oznacza to, że po ukończeniu kursu certyfikat wystawi Ci uczelnia, która zamieściła go na stronie.

8.2.2 Sieci doradców zawodowych

Sieci doradców zawodowych to organizacje, grupy lub platformy, które zrzeszają doradców zawodowych w celu wymiany doświadczeń, rozwijania kompetencji i wspólnego rozwiązywania problemów zawodowych. Są one tworzone na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym, a czasem nawet międzynarodowym. Ich celem jest wspieranie doradców w ich codziennej pracy. Przynależność do sieci daje wiele korzyści:

- wymiana wiedzy i doświadczeń,
- dostęp do szkoleń, kursów, konferencji,
- wsparcie merytoryczne, możliwość konsultowania trudnych przypadków,
- dostęp do zasobów, narzędzi, projektów,
- budowanie relacji zawodowych i kształtowanie profesjonalnego środowiska doradców zawodowych.

Poszukaj sieci doradców, które funkcjonują w Twojej lokalnej społeczności. Możesz także sprawdzić, co oferują stowarzyszenia i fundacje działające regionalnie lub w skali całego kraju.

8.2.3 Szkolenia, warsztaty, konferencje

To nie tylko forma pozyskiwania nowej wiedzy i umiejętności, ale także okazja do spotkania z innymi doradcami, wymiany doświadczeń, omówienia problemów, poszukiwania rozwiązań.

Pamiętaj, że takie wydarzenia to inwestycja w rozwój, dlatego warto dokładnie przeanalizować ofertę, by była nie tylko atrakcyjna, ale też zgodna z Twoimi potrzebami i celami. Wybór na rynku jest duży. Dlatego zwracaj uwagę na przydatność treści, kompetencje prowadzących, ale także cenę. Czasem może się okazać, że podobne szkolenia są organizowane bezpłatnie.

8.2.4 Samoksztalcenie

Masz do dyspozycji wiele lektur, webinarów i podcastów, z których możesz korzystać za darmo w dowolnym czasie. Szczególnie polecam Ci dwa kanały na YouTube:

- **Mapa Karier** – <https://www.youtube.com/@MapaKarier>
- **Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu** – <https://www.youtube.com/c/CDZdMPozna%C5%84>

Swoją wiedzę możesz też rozwijać poprzez lekturę artykułów i książek. Polecam Ci:

- **czasopismo Studia Poradownawcze** (<https://studiaporadownawcze.pl/>) – rocznik, w którym są zamieszczane artykuły naukowe z obszaru poradownawstwa i doradztwa zawodowego;
- **artykuły na stronie EPALE** (<https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/doradztwo-zawodowe-dla-doroslych>) – jeśli wolisz mniej naukowe opracowania; te treści dotyczą przede wszystkim doradztwa zawodowego dla dorosłych, ale wiele z nich ma charakter uniwersalny i z pewnością znajdziesz tam coś dla siebie.

Trudno polecić konkretne książki, jest bardzo wiele wartościowych publikacji. Mogę jednak podpowiedzieć cztery, które mocno kształtują moje myślenie o temacie. Nie są to treści o charakterze metodycznym, ale inspirują do refleksji nad celami szkolnego doradztwa zawodowego.

- M. Gladwell, *Poza schematem. Sekrety ludzi sukcesu*, Znak Literanova, Kraków 2019.
- M. Gladwell, *Dawid i Goliat. Jak skazani na niepowodzenie mogą pokonać gigantów*, Znak Literanova, Kraków 2020.
- A. Kargulowa, *Poradnictwo od nowa. Emergencja i relacja rezonansu społecznego w dyskursie poradownawczym*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.
- J. Santorski, M. Konkiel, B. le Guern, *Prymusom dziękujemy*, Czarna Owca, Warszawa 2007.

8.3 Gdzie możesz szukać sojuszników?

Dobre przygotowanie uczniów do wyboru szkoły i zawodu jest zadaniem oraz troską wielu podmiotów, z których każdy oferuje innego rodzaju wsparcie. Doradca zawodowy może korzystać z ich zasobów i wiedzy eksperckiej. O tym, że warto współpracować, nie muszę nikogo przekonywać. Efekt synergii będzie tu korzyścią przede wszystkim dla uczniów i ich rodziców. Poniżej wypunktowałam kilka instytucji. Sprawdź, w jakim zakresie mogą one wspierać twoje zadania w roli szkolnego doradcy zawodowego.

Centra Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu, Kaliszu, Koninie, Lesznie i Pile

Są to instytucje, które udzielają wsparcia informacyjnego nauczycielom, doradcom, uczniom i ich rodzicom. Możesz skorzystać z zasobów, które zamieszczają na swoich stronach internetowych lub skontaktować się bezpośrednio z doradcami tam pracującymi.

Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu

ul. Piekary 17, 61-826 Poznań
<https://cwrkdiz.poznan.pl/>

Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Kaliszu

ul. Nowy Świat 13, 62-800 Kalisz
<https://cwrkdiz.kalisz.pl/>

**Centrum Wsparcia Rzemiosła,
Kształcenia Dualnego i Zawodowego
w Koninie**

Ul. Okólna 17a, 62-510 Konin
<https://cwrkdiz-konin.pl/>

**Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształ-
cenia Dualnego i Zawodowego w Pile**

ul. Bydgoska 21, 64-920 Piła
<https://cwrkdiz.pila.pl/>

**Centrum Wsparcia Rzemiosła,
Kształcenia Dualnego i Zawodowego
w Lesznie**

ul. Śniadeckich 5, 64-100 Leszno
<https://cwrkdiz.leszno.pl/>

**Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzę-
du Pracy w Poznaniu**

ul. Szyperska 14, 61-754 Poznań
<https://wuppoznan.praca.gov.pl/>

Centra działają także w Oddziałach Zamiejscowych Wojewódzkiego Urzędu Pracy: w Kaliszu, Koninie, Lesznie i Pile.

W centrum uzyskasz aktualne informacje o zawodach, rynku pracy, możliwościach zdobywania kwalifikacji zawodowych. Pracujący tam doradcy zawodowi pomagają także w podejmowaniu decyzji zawodowych. Jest to najlepsze miejsce do tego, aby pozyskać aktualne informacje o rynku pracy nie tylko w perspektywie województwa, ale także poszczególnych jego regionów.

Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu

ul. Działyńskich 4/5, 61-727 Poznań
<https://www.cdzdm.pl/>

Centrum świadczy usługi dla uczniów ze szkół podstawowych i ponadpodstawowych w Poznaniu. Jednak bogate zasoby strony internetowej tej placówki mogą być przydatne dla wszystkich doradców zawodowych, bez względu na miejsce zamieszkania. Polecam skorzystać z zamieszczonych na stronie informatorów, filmów, webinarów i narzędzi diagnostycznych.

Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu

al. Niepodległości 2, 61-874 Poznań
<https://www.irpoznan.com.pl/>

Pracownicy izb rzemieślniczych są najlepszym źródłem informacji o rzemiośle i rzemieślniczej nauce zawodu. Można u nich uzyskać informacje o egzaminach czeladniczych i mistrzowskich. Warto zaglądać na strony izb, można tam znaleźć wiele aktualnych informacji przydatnych nie tylko doradcom zawodowym, ale także uczniom i ich rodzicom.

Doradcy zawodowi pracujący w technikach i szkołach branżowych

Warto kontaktować się z nimi bezpośrednio. To oni mają najbardziej aktualną wiedzę o zawodach proponowanych w swoich szkołach i najczęściej mogą opowiedzieć o tym, na jakie cechy i uzdolnienia warto zwrócić uwagę, wybierając konkretny zawód.

Poradnie psychologiczno-pedagogiczne

Specjaliści w nich pracujący mogą być szczególnie pomocni w opracowywaniu ścieżek edukacyjno-zawodowych dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

Uczelnie wyższe

Warto współpracować z uczelniami, które prowadzą kształcenie na kierunkach doradztwo zawodowe i edukacja karierowa. Możesz zaprosić studentów do przeprowadzenia warsztatów dla Twoich uczniów. Uczelnie organizują także konferencje i seminaria z tematyki szkolnego doradztwa zawodowego. Warto z tej wiedzy korzystać.



Zakończenie

Praca doradcy zawodowego w szkole podstawowej to nie tylko wsparcie uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, ale także ciągłe poszukiwanie sposobów na inspirowanie młodych ludzi do odkrywania własnych pasji, talentów i potencjału. W tym poradniku starałam się dostarczyć narzędzi, metod i wskazówek, które mogą pomóc doradcom w ich codziennej pracy. Warto jednak pamiętać, że każde środowisko szkolne jest inne, każda klasa i każdy uczeń są wyjątkowi, dlatego tak ważna jest gotowość do twórczego podejścia oraz adaptacji zaproponowanych tu metod do konkretnych potrzeb. Zachęcam, aby traktować ten poradnik jako punkt wyjścia – inspirację do własnych poszukiwań i eksperymentów metodycznych.

W ramach zakończenia chcę przypomnieć pojęcie, które w moim zamiarze miało łączyć wszystkie zaprezentowane tu zagadnienia. Tym pojęciem jest empowerment. To podejście oznacza wspieranie uczniów w odkrywaniu własnego potencjału, budowaniu pewności siebie oraz rozwijaniu umiejętności świadomego kształtowania swojej przyszłości edukacyjnej i zawodowej. Zamiast narzucać gotowe rozwiązania doradca zachęca uczniów do samodzielnych poszukiwań i refleksji nad ich mocnymi stronami, wartościami oraz celami, umożliwiając im przejęcie kontroli nad procesem podejmowania decyzji.

Empowerment w doradztwie zawodowym opiera się na kilku fundamentalnych zasadach. Po pierwsze niezwykle ważne jest wzmacnianie poczucia własnej wartości uczniów. Każdy młody człowiek powinien uwierzyć, że posiada unikalne umiejętności i zdolności, które mogą przyczyniać się do jego sukcesów. Doradca pomaga uczniom dostrzec ich mocne strony, doceniać osiągnięcia i budować pozytywny obraz siebie. Po drugie, empowerment zakłada wspieranie uczniów w rozwijaniu świadomości swoich zasobów – talentów, pasji i zainteresowań – oraz w ich świadomym wykorzystaniu podczas planowania kariery.

Kolejnym filarem tego podejścia jest wspieranie autonomii ucznia. Doradca nie powinien narzucać konkretnych ścieżek edukacyjnych czy zawodowych, lecz inspirować uczniów do poszukiwania odpowiedzi na pytania o własne aspiracje i możliwości. Dzięki temu uczniowie uczą się podejmować decyzje na podstawie zgromadzonych informacji oraz refleksji nad swoimi celami i priorytetami. Ważnym elementem jest również rozwijanie kompetencji decyzyjnych – analiza różnych opcji, przewidywanie konsekwencji wyborów oraz odwaga do podjęcia odpowiedzialności za swoje decyzje.

Korzyści z zastosowania koncepcji empowermentu w doradztwie zawodowym są ogromne. Przede wszystkim uczniowie zyskują większe poczucie sprawczości i pewności siebie, co przekłada się na bardziej świadome podejmowanie decyzji dotyczących ich przyszłości. Wzmacnianie samooceny pomaga młodym ludziom lepiej radzić sobie z wyzwaniami, jakie niesie ze sobą proces

wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Dzięki rozwijaniu świadomości swoich możliwości oraz zasobów uczniowie stają się bardziej otwarci na zmiany, a także gotowi do podejmowania inicjatywy w różnych sytuacjach życiowych.

Jestem przekonana, że bycie doradcą zawodowym to przywilej. Pomaganie młodym ludziom w projektowaniu przyszłości edukacyjno-zawodowej, towarzyszenie im w podejmowaniu decyzji, czyni tę pracę wyjątkową. Każda sytuacja doradcza jest inna. Wiele z nich jest wyzwaniem. Doradca poza profesjonalną wiedzą i kompetencjami związanymi z prowadzeniem doradztwa indywidualnego i grupowego, potrzebuje także uważności i wrażliwości na biograficzne i środowiskowe uwarunkowania sytuacji ucznia.

Mimo że poradnik zawiera wiele konkretnych odpowiedzi i ćwiczeń, chcę go zakończyć pytaniami, które, mam nadzieję, pomogą doradcom zastanowić się, jak jeszcze lepiej i uważniej towarzyszyć uczniom w podejmowaniu decyzji o wyborze szkoły i zawodu.

- » *Co jeszcze mogę zrobić, aby moi uczniowie wierzyli w siebie?*
- » *Co jeszcze mogę zrobić, aby moi uczniowie potrafili projektować cele, ustalać priorytety i podejmować decyzje?*
- » *Co jeszcze mogę zrobić, aby moi uczniowie krytycznie podchodzili do informacji i swoje decyzje opierali na rzetelnych przesłankach?*
- » *Co jeszcze mogę zrobić, aby moi uczniowie potrafili dokonywać uczciwej oceny swoich zasobów i ograniczeń?*

B

Bibliografia

- Amundsen**, N. E. (2010). *Metaphor making your career, your life, your way*. Ergon Communications.
- ASCA** (American School Counselor Association). (n.d.). *ASCA student standards: Mindsets & behaviors for student success*. Retrieved from <https://www.schoolcounselor.org/Standards-Positions/Standards/ASCA-Mindsets-Behaviors-for-Student-Success>
- Bajcar**, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A., & Nosal, C. S. (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bańka**, A. (2016). Proaktywność a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Barrett**. (2002). *Testy niezbędne przy wyborze zawodu i kierunku studiów*. Warszawa.
- Bateman**, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118.
- Bohner**, G., & Wanke, M. (2004). *Postawa i zmiany postaw*. Gdańsk.
- Brudnik**, E., Moszyńska, A., & Owczarska, B. (2000). *Ja i mój uczeń pracujemy aktywnie. Przewodnik po metodach aktywizujących*. Kielce.
- Career** Work in Action: Discussions and Activities for Professionals. CERIC. <https://ceric.ca/publications/guiding-principles-of-career-development/>
- Covey**, S. (2022). *7 nawyków skutecznego nastolatka*. Poznań.
- Cottrell**, S. (2007). *Podręcznik umiejętności studiowania*. Poznań.
- Curry**, J. R., & Milsom, A. (2022). *Career and college readiness counseling in P-12 schools*. Springer Publishing.
- Cytowska**, B., Drzazga, A., Jagoszewska, I., Plichta, P., & Szczypał, B. (2018). *Specjalne potrzeby edukacyjne uczniów z niepełnosprawnościami*. Kraków.
- Dołęga-Herzog**, H., & Rosalska, M. (2014). *Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu. Propozycje rozwiązań metodycznych*. Warszawa.
- Gardner**, H. (2009). *Inteligencje wielorakie. Nowe horyzonty w teorii i praktyce*. Warszawa.
- Gladwell**, M. (2019). *Poza schematem. Sekrety ludzi sukcesu*. Kraków.

- Gladwell, M.** (2013). *Dawid i Goliat. Jak skazani na niepowodzenie mogą pokonać gigantów.*
- Grandin, T., & Duffy, K.** (2013). *Rozwijanie talentów. Ścieżki kariery dla osób z zespołem Aspergera i autyzmem wysokofunkcjonującym.* Warszawa. Retrieved from <http://pfzw.pl/wp-content/uploads/2015/11/05talenty.pdf>
- Gruszczyński, L. A.** (2001). *Kwestionariusze w socjologii. Budowa narzędzi do badań surveyowych.* Katowice.
- Guerriero, J. M., & Allen, R. G.** (1998). *Key questions in career counseling: Techniques to deliver effective career counseling services.* Lawrens Erlbaum Associates Publishers.
- Guth, K., & Mery, M.** (2024). *Testtrainer für alle Arten von Einstellungstests, Eignungstests und Berufseignungstests.* Ausbildungspark Verlag.
- Hargreaves, A., & Fullan, M.** (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school.* Teacher College Press, Ontario Principals' Council.
- Improving** career management skills: Models, practices and guidance resources. LE.A.DE.R. https://www.leaderproject.eu/wp-content/uploads/2024/08/Handbook_LEADER_EN2017.pdf
- John, S. P., & De Villiers, R.** (2022). Factors affecting the success of marketing in higher education: A relationship marketing perspective. *Journal of Marketing for Higher Education.* <https://doi.org/10.1080/08841241.2022.2116741>
- Handbook** for practitioners. LE.A.DE.R. (2017). Pobrano z https://www.leaderproject.eu/wp-content/uploads/2024/08/Handbook_LEADER_EN2017.pdf
- Kargulowa, A.** (2010). O poradnictwie społeczeństwa sieci. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, 2(50). <https://core.ac.uk/download/pdf/51278846.pdf>
- Knapik, T.** (2022). *Kapitał różnorodności. Doradztwo zawodowe dla uczniów ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi.* Warszawa. Retrieved from <https://doradztwo.ore.edu.pl/kapital-roznorodnosci-doradztwo-zawodowe-dla-uczniow-ze-zroznicowanymi-potrebami-edukacyjnymi/>
- Kompetencje** a kwalifikacje – czym się różnią? Zintegrowany System Kwalifikacji. <https://kwalifikacje.edu.pl/kompetencje-a-kwalifikacje-czym-sie-roznia/>
- Levin, A. S., & Krumboltz, J. D.** (2014). *Szczęście to nie przypadek.* Wydawnictwo Funky Books.
- Mądrzycki, T.** (2002). *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany.* Gdańsk.
- Minta, J.** (2015). Oblicza współczesnych karier w perspektywie poradowniczej. *Dyskursy Młodych Andragogów*, 15, 75–90.
- Minta, J.** (2012). *Od aktora do autora: Wspieranie młodzieży w konstruowaniu kariery.* Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

- Olechnowicz, H., & Wiktorowicz, R.** (2012). *Dziecko z autyzmem. Wyzwalanie potencjału rozwojowego*. Warszawa.
- National Association of Colleges and Employers.** (n.d.). What is career readiness? Pobrano z <https://www.naceweb.org/career-readiness/competencies/career-readiness-defined/>
- Paluchowski, W. J.** (2007). *Diagnoza psychologiczna. Proces – narzędzia – standardy*. Warszawa.
- Paszkowicz, M. A.** (2008). Zdolność do zatrudnienia - stulecie idei: Koncepcje - definicje - wyznaczniki. *Problemy Profesjologii*, 2, 71–78.
- Paszkowska-Rogacz, A.** (2011). *Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MŁOKOZZ*. Warszawa.
- Paszkowska-Rogacz, A.** (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Warszawa.
- Piotrowski, E., & Miśkiewicz-Porzućek, M.** (Eds.). (2019). *Praca z uczniem zdolnym*. Poznań.
- Porzućek-Miśkiewicz, M.** (2021). *Jednostka zdolna w przestrzeniach edukacyjnych*. Poznań.
- Poznaniak, W.** (1999). O niektórych przyczynach i mechanizmach bierności społecznej. W H. Sęk & S. Kowalik (Red.), *Psychologiczny kontekst problemów społecznych* (s. 153–165). Poznań.
- Rosalska, M.** (2012). *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego*. Warszawa.
- Rosalska, M.** (n.d.). Q-sort: Technika, która mnie nigdy nie zawiodła. Pobrano z <https://epale.ec.europa.pl/pl/blog/q-sort-technika-ktora-mnie-nigdy-nie-zawiodla>
- Rosalska, M., & Wawrzonek, A.** (2012). *Między szkołą a rynkiem pracy: Doradztwo zawodowe w szkołach podstawowych*. Difin.
- Rozporządzenie** Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego. Dz.U. 2019 poz. 325.
- Santorski, J., Konkiel, M., & le Guern, B.** (2007). *Prymusom dziękujemy*. Czarna Owca.
- Schiersmann, C., Ertelt, B.-J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H., & Weber, P.** (Red.). (2012). *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*. Barbara Budrich.
- Schiersmann, C., Einarsdóttir, S., Katsarov, J., Lerkkanen, J., Mulvey, R., Pouyaud, J., Pukelis, K., & Weber, P. C.** (2016). *European competence standards for the academic training of career practitioners: NICE Handbook Vol. II*. Opladen: Barbara Budrich. Pobrano z <https://www.nice-network.eu/pub/>
- Solarczyk-Ambrozik, E.** (2015). Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery. *Studia Edukacyjne*, 35, 35–50.

- Sołtyśńska, G.** (2010). *ABC doradcy zawodowego. Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych. Materiały dla szkolnego doradcy zawodowego.* Warszawa.
- Tomasik, K.** (2010). Rola i znaczenie debaty publicznej na rzecz edukacji. W I. Nowosad, I. Mortag & J. Ondrakova (Red.), *Jakość życia i jakość szkoły. Wprowadzenie w zagadnienia jakości i efektywności pracy szkoły* (s. 90–102). Zielona Góra.
- Ustjan, D.** (2005). Pytania i inne instrumenty konwersacyjne: Zastosowania praktyczne podczas wywiadu diagnostycznego. W K. Stemplewska-Żakowicz & K. Krejtz (Red.), *Wywiad jako spotkanie z człowiekiem* (s. 153–170). Warszawa.
- Walter, N.** (2016). *Internetowe wsparcie społeczne.* Poznań. <https://repozytorium.amu.edu.pl/server/api/core/bitstreams/3c1f1dda-9591-4c24-8baa-bb423652f44c/content>
- Wiśniewska, S.** (n.d.). Zatrudnialność – pojęcie, wymiary, determinanty. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 35(1). <https://econjournals.sgh.waw.pl/EEiM/article/view/1719>
- Wołk, Z.** (2007). *Całociłowe poradnictwo zawodowe.* Zielona Góra.
- Zawadka, M.** (2016). *Chcę być kimś.* Warszawa: Mind&Dream.
- Ziemski, S.** (1973). *Problemy dobrej diagnozy.* Warszawa.
- Zintegrowana** Strategia Umiejętności 2030. (2019). Zintegrowany System Kwalifikacji. <https://kwalifikacje.gov.pl/images/zsu.pdf>



ISBN 978-83-974010-2-0