

Anna Weysenhoff
Ewa Kruk-Krymula
Jacek Biłko
Marian Piekarski

PORADNIK

Orientacja zawodowa.
Poradnik dla doradców zawodowych,
nauczycieli i pedagogów szkolnych



Z serii: "Wybór Zawodu"
Dla klas IV-VI

Seria wydawnicza: „Wybór Zawodu”

Koordynator serii: Joanna Aksman

Recenzent: dr Bożena Czerska

Korekta: Margerita Krasnowolska

Projekt okładki: Agencja Reklamy EURA7

Skład i łamanie: Agencja Reklamy EURA7

Wydawnictwo:

© Ministerstwo Edukacji Narodowej, Kraków 2011

Wszelkie prawa zastrzeżone, kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie całości lub fragmentów bez zgody wydawcy zabronione.

ISBN:

Poradnik opracowany został w ramach projektu: „Opracowanie narzędzi diagnostycznych i materiałów metodycznych wspomagających proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów” realizowanego przez Krakowską Akademię im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Anna Weysenhoff, Ewa Kruk-Krymula

Jacek Biłko, Marian Piekarski

Poradnik Orientacja zawodowa z serii „Wybór Zawodu”

Poradnik dla doradców zawodowych,
nauczycieli i pedagogów szkolnych
(klasa IV-VI)

Kraków 2011

Spis treści

Wprowadzenie	5
1. Poradnictwo zawodowe w Polsce	13
2. Rola szkoły w kształtowaniu zainteresowań zawodowych w klasach IV–VI	32
3. Metody pracy z uczniami	37
4. Sukces edukacyjny i zawodowy ucznia.....	50
5. Współpraca pedagogów z rodzicami.....	53
6. Współpraca szkoły i poradni psychologiczno-peda- gogicznych	57
Podsumowanie	61
Bibliografia	62

*Dorosły to nie ktoś, kto „ulepi” dziecko według jakiegoś wzoru czy ideału,
ale ktoś, kto pomaga mu rozwijać się, ujawniać swoje możliwości.*

Elżbieta Czerwińska

Wprowadzenie

Niniejszy poradnik ma na celu przedstawienie podstawowych informacji i wskazówek dotyczących wyboru zawodu oraz pokazanie możliwości prowadzenia efektywnych działań w zakresie orientacji zawodowej i poradnictwa zawodowego dla dzieci szkoły podstawowej w klasach IV–VI. Skierowany jest do wszystkich pracowników sektora edukacji (doradców zawodowych, nauczycieli, wychowawców i pedagogów szkolnych), którzy poszukują nowych sposobów realizacji swoich pomysłów w zakresie pomocy dzieciom w trafności kolejnych decyzji edukacyjno-zawodowych.

Praca zawodowa stanowi jedną z głównych form aktywności ludzkiej. Realizowana jest w okresie dorosłości, czyli w czasie największych możliwości człowieka. Zanim to jednak nastąpi, potrzebny jest wybór zawodu i odpowiednie do niego przygotowanie. Szczególnie chętnie z pomocy doradczej korzystają dzieci i młodzież, dla których współczesna rzeczywistość niesie tyle nowych i trudnych wyzwań, że najbliższa rodzina czy rówieśnicy nie są już w stanie pełnić roli doradczej. Dlatego jednym ze sposobów przewycięzania obaw wobec tego, co nowe i nieznane, jest szeroko rozumiana edukacja oraz związane z nią poradnictwo zawodowe.

Na rozwój potrzeb poradnictwa zawodowego w Polsce zasadniczo wpłynęły zmiany po 1989 r., tj. rozwój gospodarki wolnorynkowej, pojawiające się bezrobocie – dotyczące również absolwentów szkół – oraz wstąpienie do Unii Europejskiej 1 maja 2004 r., kiedy to staliśmy się członkiem społeczności europejskiej. Celem realizacji ścieżki orientacji zawodowej od tamtej chwili stało się dążenie do standardów powszechności i dostępności

usług w procesie kształcenia i aktywności zawodowej. W szkołach dawnych krajów członkowskich Unii Europejskiej zatrudnieni są doradcy zawodowi, najczęściej nauczyciele, którzy organizują i przeprowadzają zajęcia z planowania kariery zawodowej. W Polsce jednak niewiele szkół zatrudnia doradców zawodowych, a poradnie psychologiczno-pedagogiczne ze względu na realizację licznych zadań statutowych, niewiele uwagi mogą poświęcić poradnictwu zawodowemu.

Uczeń kończący szkołę i wchodzący na rynek pracy, powinien być przygotowany do planowania kariery zawodowej, a podejmując decyzje winien brać zawsze pod uwagę swoją wiedzę, umiejętności, zainteresowania, mieć na uwadze potencjał intelektualny, społeczny oraz czuć odpowiedzialność za własne decyzje. Pojawia się zatem konieczność permanentnego przygotowywania młodego pokolenia do właściwego postrzegania swojej roli zawodowej oraz motywowania uczniów do kształcenia ustawicznego – już od etapu edukacji wczesnoszkolnej. Tym samym obecność doradcy zawodowego w szkole i usytuowanie profesjonalnej pomocy w zakresie poradnictwa zawodowego w środowisku szkolnym, w bezpośrednim kontakcie z uczniem, staje się koniecznością.

Termin „doradztwo” utożsamiany jest z terminem „poradnictwo”. Według M. Czerepiak-Walczak, „doradztwo jest procesem społecznym, który przebiega w interakcji dwupodmiotowej. Jego wyróżnikami są: dobrovolność, dialog, spotkanie podmiotów, prowadzące do zmiany w każdym z nich i w ich położeniu. Celem tak pojmowanego doradztwa jest wspomaganie człowieka w samodzielnym osiąganiu przez niego dojrzałości poprzez rozwijanie racjonalności, krytycyzmu i odwagi w ocenie i wyborach. Jest środkiem i ośrodkiem emancypowania się podmiotu od odczuwanych i uświadomionych sobie ograniczeń i opresji. Znamienne jest to, że zarówno decyzja o zasięgnięciu rady, jak i sposób wykorzystania jej w określonych sytuacjach jest wynikiem samodzielnego wyboru” (Czerepiak 2000: 11).

Według autorów *Nowego słownika pedagogiki pracy* poradnictwo zawodowe to „system zorganizowanego dostarczania informacji o warunkach pracy i wymaganiach rozmaitych zawodów. Jego celem jest przygotowanie

wszystkich uczniów do wyboru drogi zawodowej i pomaganie w procesie kształtowania się decyzji wyboru zawodu” (Nowacki 2000: 204). W edukacji poradnictwo zawodowe traktowane jest jako długofalowy proces, w którym doradca zawodowy, nauczyciel wychowawca czy pedagog szkolny, pomaga uczniowi osiągnąć lepsze zrozumienie samego siebie w odniesieniu do przyszłego zatrudnienia po to, aby umożliwić mu trafny wybór zawodu lub uzyskanie właściwego dostosowania zawodowego.

Doradztwo zazwyczaj kojarzone jest z pracą specjalnie przygotowanych doradców zatrudnionych w różnych placówkach i może być przeprowadzane w różnych układach:

- układ dwuosobowy, w którym udział w spotkaniu ma tylko doradca i jego klient (uczeń), wspólnie wybierający najbardziej korzystne rozwiązanie dla konkretnej sytuacji,
- grupa problemowa (np. klasa szkolna), w której z doradcą spotyka się grupa osób zainteresowanych tą samą problematyką: zadaniem doradcy jest przekazanie wiedzy na konkretny temat oraz omówienie i wybranie odpowiednich sposobów zwiększania szans na rozwiązanie danej sytuacji oraz zdobycie odpowiednich umiejętności budowania mocnej pozycji na rynku edukacyjnym i zawodowym,
- działalność o charakterze masowym: przekazywanie informacji, wskazówek i instrukcji przez środki masowej komunikacji.

Natomiast orientacja zawodowa „obejmuje całokształt zabiegów wychowawczych mających pomóc jednostce w samodzielnym, właściwym i uzasadnionym wyborze zawodu”. Z tym terminem wiąże się także orientacja szkolna. Jest to „pojęcie podporządkowane pojęciu orientacja zawodowa. Sprawą podstawową jest bowiem wybór zawodu, a pochodną tej decyzji wybór szkoły umożliwiający uzyskiwanie tego zawodu”. Można je traktować łącznie. Wtedy „orientacja szkolna i zawodowa to ogół poczynań wychowawczych, które mają na celu takie pokierowanie rozwojem ucznia, aby sam dojrzał do podejmowania optymalnych decyzji w sprawie kierunku dalszej swojej nauki oraz swojego zawodu” (Paszowska-Rogacz 2002: 11–12).

Zatem orientacja zawodowa to „długofalowa działalność wychowawcza, obejmująca swym zasięgiem wszystkie działania wychowawcze – szkoły, rodziców i innych osób, grup oraz instytucji – mające na celu przygotowanie młodzieży do podejmowania kolejnych decyzji edukacyjno-zawodowych oraz planowania kariery zawodowej” (Szajek 1987). Przygotowanie to następuje przez:

- przekazywanie uczniom informacji o możliwościach kształcenia na różnych poziomach i etapach rozwoju zawodowego oraz szansach zatrudnienia po ukończeniu nauki i zdobyciu zawodu,
- kształtowanie umiejętności samopoznania i samooceny predyspozycji psychofizycznych,
- kształtowanie aktywnej postawy wobec własnej kariery zawodowej, na podstawie wskazywania roli aspiracji edukacyjnych i zawodowych w życiu jednostki oraz roli pozytywnej motywacji do dalszego kształcenia,

Trzeba pamiętać, że w zakres szeroko rozumianej orientacji zawodowej wchodzi tak ważne obszary, jak: metodologia uczenia się, radzenie sobie ze stresem, trening twórczego myślenia, komunikacja, asertywność i współpraca w grupie, podejmowanie decyzji. Rolą doradcy zawodowego w szkole jest więc przygotowanie i wspieranie uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych, które w praktyce przekładają się na wybór zawodu, prowadzącej do niego ścieżki kształcenia, planowanie, rozwój i zarządzanie karierą zawodową. W dalszej perspektywie jest to wychowanie młodzieży do aktywnego udziału w życiu społecznym i gospodarczym (w tym przygotowanie do roli pracownika), przygotowanie do radzenia sobie w trudnej sytuacji (np. zmiana społeczna, bezrobocie), kształtowanie jednostek ukierunkowanych na rozwój osobisty i zawodowy, zmotywowanych do ciągłego kształcenia się, podnoszenia swoich kwalifikacji i kompetencji.

W tym miejscu przytoczonych zostanie kilka terminów, istotnych z punktu widzenia szkolnej orientacji zawodowej.

Predyspozycje zawodowe – właściwości anatomiczno-fizjologiczne, głównie budowa i funkcjonowanie układu nerwowego, w tym zadatki wrodzone podlegające rozwojowi, warunkujące pomyślne rozwiązywanie zadań zawodowych. Każdy człowiek posiada określone predyspozycje, właściwe ich rozpoznanie pomaga w prawidłowym ukierunkowaniu zawodowym. Nie zawsze aspiracje młodzieży i dorosłych są w zgodzie z ich predyspozycjami, co może być jedną z przyczyn niepowodzeń w pracy zawodowej.

Preferencje zawodowe – emocjonalne, uczciwe nastawienie ku pewnym zawodom, niezwerifikowane przez doświadczenie i wiedzę o możliwościach uzyskania odpowiedniego przygotowania zawodowego i trudnościach wykonywania zawodu. Preferencje zawodowe są wskaźnikiem postrzegania i oceny pewnych zawodów jako godnych zdobycia, czemu nie zawsze towarzyszy wiedza o istotnej wartości i trudnościach zawodowych. Najczęściej preferencje zawodowe dotyczą zawodów uznawanych za atrakcyjne i cieszących się wysokim prestiżem. Kształtowanie preferencji na podstawie rzeczywistej wiedzy o zawodach jest zdaniem orientacji zawodowej.

Zainteresowania zawodowe – utrzymująca się tendencja do poznawania, obserwowania jakiegoś obszaru rzeczywistości, który wiąże się z odpowiednimi rodzajami pracy zawodowej, np. pracę marynarza, kierowcy, lekarza czy lotnika wybierają osoby zainteresowane taką właśnie działalnością. Dla odkrycia zainteresowań zawodowych służą odpowiednie kwestionariusze i inwentarze osobowości, na podstawie których można z pewnym prawdopodobieństwem orzekać o zawodach odpowiadających zainteresowaniom badanego.

Zainteresowanie – trwała skłonność do obserwowania i poznawania ukierunkowana na jakąś dziedzinę działania czy obszar zjawisk. Zainteresowanie są ważne przy podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu. Przyjęto stosować podział amerykański wyodrębniający zawody, w których przedmiotem działania są osoby, rzeczy i dane. Zainteresowanie ludźmi przynoszą preferencje zawodów związanych z ludźmi: opiekuńczych, nauczyciel-

skich, lekarskich; zawody związane z przetwarzaniem danych: księgowość, statystyka, praca na komputerach – przyciągają osoby o takich zainteresowaniach. Naturalnie można też stosować daleko bardziej szczegółowy podział zawodów, stosownie do ich treści, zakładając, że przyciągną one osoby interesujące się tymi właśnie treściami.

Zamiłowania – to względnie trwała właściwość jednostki do wykonywania określonych czynności, sprawiających jej zadowolenie. Zamiłowania, podobnie jak zainteresowania, czasem nawet w silniejszym stopniu, są sygnałem poszukiwania zawodów, w których te zamiłowania znalazłyby ujście, np. zamiłowanie do przebywania z dziećmi może ułatwić wybór zawodu pielęgniarki dziecięcej, opiekunki w żłobku czy przedszkolu, nauczycielki. Przez zamiłowania i zainteresowania o maksymalnym zaangażowaniu osobistym, najpełniej rozwijają się poglądy i plany życiowe (Nowacki: 205 i 303).

Efektywny, kompetentny proces doradczy opiera się na: kierowaniu jako sposobie wywoływania zmian u osób poszukujących odpowiedzi, przekonaniu, perswazji, pouczeniu, dostarczaniu racjonalnych informacji oraz podawaniu ścisłych instrukcji. Doradca ma dawać klientowi wsparcie emocjonalne, moralne oraz intelektualne przez: udzielanie informacji, negocjowanie, stawianie swego rodzaju diagnozy oraz podawanie instrukcji.

Ważnym składnikiem procesu jest również stosunek doradcy do samego siebie i do klientów w zakresie tej problematyki. Doradca zawodowy pomaga więc i wspiera uczniów w konstruowaniu planów edukacyjnych i określaniu celów życiowych, bazując na takich fundamentach, jak preferencje, zainteresowania, pasje i wyobrażenia o zawodach. Musi kierować się rzeczywistymi wymaganiami i predyspozycjami do wybranego zawodu oraz warunkami wykonywania danego zawodu w konkretnym środowisku zawodowym. Pomyślna realizacja planów edukacyjno-zawodowych dostarcza zadowolenia i satysfakcji, co rozwija w młodych osobach poczucie własnej wartości i w naturalny sposób motywuje do dalszej pracy.

Doradca zawodowy w szkole powinien być osobą towarzyszącą uczniowi i mobilizującą go do samodzielnego, odpowiedzialnego podejmowania

decyzji i świadomego działania, przy czym stroną wyraźnie aktywną w tej relacji musi być uczeń. Doradca może być zatem tym nauczycielem, który przez zachęcanie uczniów do udziału w różnego rodzaju kołach zainteresowań, projektach szkolnych, konkursach, działalności w organizacjach szkolnych, każdej formie aktywności na terenie i na rzecz szkoły, stwarza im warunki do poznania siebie, swoich umiejętności i możliwości, samodzielnego i świadomego decydowania o tym, w jaki sposób je wykorzystać w planowaniu i zarządzaniu własną karierą zawodową.

Dla dzieci i młodzieży poradnictwo zawodowe realizowane jest w szkole, która wpisuje się na trwałe w życie każdego człowieka jako instytucja społeczna, która przygotowuje do dorosłego życia. Dynamika zmian na współczesnym rynku pracy, zdolność i umiejętność elastycznego dostosowania się do wymogów i oczekiwań pracodawców sprawiają, że planowanie kariery zawodowej przez młodego człowieka nabiera coraz większej wagi. Stąd niezwykle istotne staje się uświadamianie dzieciom i młodzieży ważności decyzji o wyborze zawodu. Niezwykle ważna staje się tutaj rola wychowawców klas, nauczycieli, pedagogów i szkolnych doradców zawodowych. Orientacja i poradnictwo zawodowe dla dzieci i młodzieży uczącej się w systemie szkolnym powinna obejmować cztery etapy:

1. etap I – orientacja zawodowa dzieci w klasach I–III; obejmuje poznanie pracy w wybranych zawodach w ramach kształcenia zintegrowanego. Szkoła i nauczyciele kształtują właściwe postawy dziecka wobec pracy ludzkiej, zapoznają z różnorodnymi zawodami, szczególnie tymi z najbliższego otoczenia dziecka, zawodami ich rodziców i najbliższej rodziny;
2. etap II – orientacja zawodowa dzieci w klasach IV–VI polega na wstępnej analizie znaczenia pracy w życiu osobistym człowieka i w życiu całych społeczeństw oraz organizacji pracy i jej efektów na przestrzeni czasu. Podczas lekcji przedmiotowych dzieci wstępnie poznają i oceniają różne cechy, własne możliwości i preferencje, potrzebne do wyboru kolejnego etapu kształcenia, czyli gimnazjum, a zwłaszcza gimnazjum z klasami profilowanymi;

3. etap III – poradnictwo zawodowe decyzyjne w gimnazjum, w oparciu o programy nauczania, opisy zawodów, klasyfikacje zawodów, teczki zawodów i literaturę z zakresu poradnictwa zawodowego. Uczy młodzież podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych, poznawania siebie, własnych uzdolnień i zainteresowań prowadzących do świadomego wyboru zawodu. Uczniowie poznają zawody i otrzymują informację edukacyjno-zawodową potrzebną do wyboru szkoły ponadgimnazjalnej: ogólnokształcącej lub zawodowej.
4. etap IV – poradnictwo zawodowe obserwacyjno-decyzyjne w szkole ponadgimnazjalnej, obok uczenia umiejętności określania własnych predyspozycji i cech osobowościowych, ma za zadanie kształtowanie umiejętności studiowania i wybierania ofert pracy, prezentowania swoich kwalifikacji i możliwości, stałej gotowości do podnoszenia swojej wiedzy i doskonalenia umiejętności. Szkoła ponadgimnazjalna przygotowuje do świadomego, trafnego wyboru studiów wyższych oraz do wejścia na rynek pracy i do nowej roli pracownika.

1. Poradnictwo zawodowe w Polsce

Poradnictwo zawodowe w Polsce zakłada, że planowanie ścieżki edukacyjnej i rozwój kariery zawodowej jest procesem trwającym od wczesnego dzieciństwa i trwa przez całe życie człowieka. Edukacja i praca zawodowa są ze sobą ściśle powiązane, praca zawodowa bazuje na edukacji, a ta z kolei przygotowuje do pracy zawodowej. Zachodzi pomiędzy nimi ścisła synergia.

Rozwojem poradnictwa zawodowego zajmują się następujące instytucje:

1. Instytucje sektora publicznego (państwowe i samorządowe):
 - a) instytucje działające w ramach resortu edukacji,
 - b) instytucje działające w ramach resortu pracy,
 - c) instytucje działające w ramach innych resortów,
 - d) instytucje samorządowe.
2. Instytucje sektora niepublicznego,
3. Instytucje III sektora (organizacje pozarządowe).

Główna realizacja zadań z zakresu poradnictwa zawodowego należy do dwóch resortów:

1. edukacji: Ministerstwo Edukacji Narodowej (www.men.gov.pl),
2. pracy: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (www.mpips.gov.pl).

Ministerstwu Edukacji Narodowej podlega orientacja i poradnictwo zawodowe dla młodzieży uczącej się w systemie szkolnym. Jest ono realizowane w ramach poradni psychologiczno-pedagogicznych (PPP) i szkół. Poza tym powołano:

- Szkolne Ośrodki Kariery (SzOK),
- Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego (WSDZ).

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zajmuje się poradnictwem zawodowym dla osób dorosłych zarejestrowanych w urzędach pracy. Realizowane jest na trzech szczeblach, z wykorzystaniem publicznych służb za-

trudnienia:

- szczebel pierwszy (krajowy): Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Wydział Polityki Społecznej i Sieci EURES, działający w ramach Departamentu Rynku Pracy – zajmuje się doskonaleniem metod i technik poradnictwa zawodowego, rozwojem krajowej informacji zawodowej,
- szczebel drugi (regionalny): Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkich Urzędów Pracy; ich zadaniem jest bezpośrednia praca z klientami oraz koordynacja usług poradnictwa zawodowego na terenie województwa,
- szczebel trzeci (podstawowy): bezpośrednio pracujący z klientami doradcy zawodowi powiatowych i grodzkich urzędów pracy,
- szczebel dodatkowy (w ramach podstawowego): Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) – realizacja zadań poradnictwa zawodowego i zatrudnienia, przeciwdziałania marginalizacji oraz wykluczeniu społecznemu młodzieży do 25 roku życia.

Celem poradnictwa realizowanego w stosunku do klientów bezrobotnych i poszukujących pracy jest zapoznanie z:

- możliwościami i zainteresowaniami klienta z punktu widzenia dostosowania zawodowego,
- możliwościami zawodowymi klienta na rynku pracy,
- warunkami ekonomicznymi określonych prac i zawodów,
- przeciwskazaniami i szczególnymi wymaganiami z punktu widzenia minimalnego i najlepszego dostosowania zawodowego,
- sposobami poszukiwania pracy,
- sposobami kontaktowania się z pracodawcą.

Każda jednostka ma prawo do korzystania z pomocy różnych placówek/instytucji świadczących usługi na rzecz rozwoju zawodowego. Tymi instytucjami są zarówno publiczne instytucje ulokowane w resorcie edukacji i pracy, jak i niepubliczne instytucje działające na wolnym rynku, świadczące usługi w zakresie poradnictwa zawodowego dla różnych grup klientów.

Grupy takich klientów to m. in.:

- uczniowie stojący przed wyborem szkoły,
- absolwenci szkół na różnym poziomie kształcenia,
- osoby bezrobotne i poszukujące pracy,
- osoby pracujące zarobkowo zagrożone utratą zatrudnienia.

Klientami korzystającymi z poradnictwa zawodowego są osoby napotykające szereg problemów związanych z podjęciem decyzji zawodowej, np. w sytuacji gdy:

- posiadają ograniczone doświadczenie zawodowe lub w ogóle go nie mają i po raz pierwszy chcą dokonać wyboru zawodu,
- dokonali wyboru zawodu, który wydaje im się błędny i chcą go wybrać ponownie,
- posiadają doświadczenie zawodowe, lecz chcą lub muszą dokonać zmiany zawodu (rozważają taką możliwość ze względu na okoliczności zewnętrzne),
- zamierzają uzupełnić wiadomości i umiejętności zawodowe,
- zamierzają podjąć działalność gospodarczą i oczekują oceny szans takiego przedsięwzięcia,
- mają problemy z przystosowaniem zawodowym.

Podstawowym celem tak rozumianego poradnictwa zawodowego jest udzielenie pomocy jednostce w przygotowaniu się do realizacji jej zadań w świecie pracy. Istnieje jednak wiele różnic w pracy doradców zawodowych, związanych zarówno z charakterem instytucji, w których udzielają porad, jak i rodzajem problemów, z jakimi przychodzą do nich klienci. Najczęstsze obecnie stosowane metody grupowego poradnictwa zawodowego (zaadaptowane do warunków polskich) to: francuska „Metoda edukacyjna”, duńskie – „Kurs inspiracji” i „Gotowość do zmian” oraz tzw. metoda hiszpańska: „Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia”, realizowane jako programy doradcze, adresowane do osób mających problemy radzenia sobie na rynku pracy.

Cechy poradnictwa zawodowego w szkole i urzędzie pracy¹

Poradnictwo w systemie oświatowym

- podstawowym problemem jest wybór zawodu; rozwiązanie tego problemu nie oznacza, że jest to wybór związany z wykonywaniem przyszłej pracy,
- wszystkie możliwości zawodowe dotyczące wyboru zawodu są otwarte i mogą być nierealne w odniesieniu do aktualnych możliwości rynku pracy,
- problemy doradcze rozwiązywane są w jednej grupie rozwojowej młodzieży uczącej się, która najczęściej jeszcze nigdy nie pracowała,
- poradnictwem zajmują się specjaliści o ściśle zdefiniowanym statusie (nauczyciele i doradcy zawodowi),
- wspomaga rozwój osobowości w procesie wychowawczym populacji ludzi młodych, przygotowujących się do wejścia w życie społeczne i pełnienia ról zawodowych.

1. Poradnictwo dla bezrobotnych

- podstawowym problemem jest zatrudnienie; wybór zawodu (często jego zmiana) jest wyborem określonej pracy,
- wybór zawodu jest ściśle ograniczony możliwościami lokalnego rynku pracy,
- problemy doradcze dotyczą różnych grup społecznych, z których większość ma już określoną świadomość zawodową, określoną przeszłość i doświadczenie zawodowe, głównym problemem jest brak zatrudnienia,
- poradnictwem zajmują się często ludzie urzędnicy – doradcy,
- jest to forma rehabilitacji społecznej i psychologicznej ludzi nieprzystosowanych (bezrobocie jest formą nieprzystosowania).

¹ Na podstawie: <http://www.wup-rzeszow.pl/cipkz/?cPath=6/28/4>.

W urzędzie pracy doradca funkcjonuje w specyficznym układzie, podporządkowanym zasadom postępowania administracyjnego oraz pośrednictwu pracy, którego podstawowym i nadrzędnym celem jest kojarzenie ofert pracy z bezrobotnymi. Pozostałe usługi (szkolenia, badania psychologiczne, poradnictwo zawodowe) są tylko uzupełnieniem tej podstawowej i świadczone są zgodnie z wymaganiami pośrednictwa.

Podsumowując, można wyodrębnić cztery podstawowe aspekty poradnictwa zawodowego:

1. Poradnictwo zawodowe jako system instytucji, zbiorowości społecznych, urzędów i organizacji wyposażenia materialnego, idei i systemów wartości.
2. Poradnictwo zawodowe jako zestaw bardzo zróżnicowanych i złożonych działań, mających w instytucji i organizacji przekazywać członkom społeczeństwa określone treści z zakresu wiedzy i wartości.
3. Poradnictwo zawodowe jako stan poinformowania społeczeństwa, przygotowania do wyboru zawodu, zasób wiedzy i poziom zainteresowania tą problematyką.
4. Poradnictwo zawodowe jako system rehabilitacji społecznej i readaptacji do rynku pracy jednostek nieprzystosowanych (bezrobotnych) i zagrożonych alienacją na rynku pracy.

Zatem podstawowe cele poradnictwa zawodowego w obydwu resortach, to:

Dla jednostki:

- umożliwienie jej dokonania właściwych wyborów edukacyjnych i zawodowych (trafne decyzje),
- złagodzenie problemu startu zawodowego młodzieży (przejście z okresu nauki w szkole do okresu pracy zawodowej),
- lepsza znajomość oferowanych możliwości kształcenia i zatrudnienia.

Dla rządów i społeczeństw:

- racjonalne gospodarowanie zasobami ludzkimi,
- zmniejszanie dystansu między podażą siły roboczej a wymaganiami rynku pracy.

Akty prawne regulujące organizację poradnictwa zawodowego w edukacji

Ministerstwo Edukacji Narodowej przygotowało podstawowe regulacje prawne, które dotyczą między innymi: obowiązku przygotowania uczniów do wyboru kierunku kształcenia, organizacji systemu poradnictwa zawodowego, organizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, zadań doradcy zawodowego.

Podstawowym aktem prawnym jest Ustawa z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. Nr 95, poz. 425 z późn. zm.), wedle której system oświaty i wychowania zapewnia w szczególności: przygotowanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia.

W latach 2001–2003 ukazały się dwa rozporządzenia:

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. Nr 61, poz. 624), w myśl którego statut szkoły określa organizację wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia;
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. Nr 11, poz.114). Z aktu tego wynikają zadania doradców.

Znaczącym aktem prawnym jest również rozporządzenie z 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (na podstawie art. 9 ust. 2 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta

Nauczyciela – Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674, z późn. zm.). Akt ten określa kwalifikacje doradców.

W świetle powyższych rozporządzeń istnieje możliwość zatrudnienia doradcy zawodowego w szkole, ale ponieważ nie jest to obligatoryjne, kwestia zatrudnienia doradcy pozostaje w kategoriach możliwości organu prowadzącego szkołę. Nie jest również ustalone pensum dydaktyczne doradcy zawodowego oraz program realizowany przez doradcę w ramach zajęć przeznaczonych na poradnictwo zawodowe.

2. Rozwój zawodowy uczniów

Na wybór ścieżki kształcenia, a w efekcie zawodu, wpływ ma wiele czynników. Do opisu procesu podejmowania przydatna jest teoria pola Kurta Levina. Stwierdził on, że jednostka znajduje się w polu psychologicznym, w którym podlega naciskom. Decyzje są wypadkową sił zewnętrznych i wewnętrznych. Tym torem myślenia podążył Osipow, który po dokonaniu gruntownych badań i analiz, wyróżnił czynniki wpływające na wybór zawodu:

1. presja środowiska (zwłaszcza wpływ rodziny),
2. jakość procesu edukacyjnego,
3. świat emocji zaangażowanych w wybór,
4. system wartości, jakie preferuje jednostka.

Są to powiązane ze sobą siły, których wypadkowa stanowi czynnik wyboru zawodu. Znaczenie poszczególnych elementów jest zmienne w różnych okresach życia.

Proces uczenia się i wzrostu, któremu przyporządkowana jest szeroko pojęta aktywność zawodowa, nosi miano rozwoju zawodowego. Trwa on całe życie. Jego ważną częścią jest zbudowanie mostu między marzeniami i pragnieniami a możliwościami wynikającymi z ograniczeń i wymagań środowiska, w którym żyje jednostka. Niektórzy badacze (Super 1974; Ginzberg 1984) zajmujący się rozwojem zawodowym mówią o kilku etapach, które pokonuje człowiek w ciągu swojego życia zawodowego. Dzieciń-

stwo to czas przechodzenia od zabawy do „orientacji na pracę”. Zainteresowania stają się coraz bardziej konkretne, świat marzeń zostaje zastąpiony realnością. Ważną rzeczą jest odkrywanie tego, „co lubi” i łączenie z tym, „co może”, choć nie pojawiają się jeszcze plany zawodowe. Ważną rolę w tym procesie odgrywa nauka w szkole. Zdobywanie doświadczenia dokonuje się przez rozwijanie zainteresowań.

Orientacja szkolno-zawodowa w szkole powinna uwzględniać wszystko to, co wynika z rozwoju dziecka ponieważ okres dzieciństwa służy przygotowywaniu młodego człowieka do podjęcia różnych ról. Niezależnie od podziałów i klasyfikacji teorii rozwoju zawodowego człowieka, funkcjonujących w literaturze, bezsporny jest fakt, że jednostka przechodzi różne fazy: od wczesnego dzieciństwa, poprzez edukację, pracę, aż do przejścia na emeryturę. Rozwój zawodowy jest wpisany w rozwój osobisty każdego człowieka i uwarunkowany wieloma różnorodnymi czynnikami: biologicznymi, psychologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi. Wszystkie teorie rozwoju zawodowego starają się wytłumaczyć, dlaczego ludzie dokonują określonych wyborów zawodowych. Kazimierz Czarnecki rozwój zawodowy określił jako „społecznie pożądaną proces przemian kierunkowych jednostki (ilościowych i jakościowych), które warunkują jej aktywny i społecznie oczekiwany udział w przekształcaniu oraz doskonaleniu siebie samego i poprzez to swojego otoczenia materialnego, społecznego i kulturowego” (Czarnecki 1985: 65). Rozwój zawodowy jest jednym z najistotniejszych procesów, jakie dokonują się w człowieku. Przebiega według określonych okresów rozwojowych. Czarnecki rozróżnił następujące okresy w rozwoju dzieci, młodzieży i dorosłych:

- preorientację zawodową dzieci,
- orientację zawodową młodzieży,
- uczenie się zawodu przez młodzież,
- kwalifikowaną pracę zawodową dorosłych,
- reminiscencję zawodową emerytów i rencistów.

Rozwój zawodowy w poszczególnych okresach podlega wsparciu i sty-

mulacji za pomocą określonych zasad, form, metod i środków stosowanych wobec dzieci, młodzieży i dorosłych. Szkoły, wraz z swoim procesem wychowania i kadrą pedagogiczną kierującą jego przebiegiem, są odpowiedzialne za pomoc w rozwoju zawodowym dzieci i młodzieży, a firmy i zakłady pracy za rozwój zawodowy pracujących tam ludzi dorosłych (Czarnecki 1985: 63).

Rozwój zawodowy, jego przebieg, warunki i wyniki zostały w literaturze opisane przez wielu badaczy. Jedną z głównych teorii rozwoju zawodowego jest koncepcja Franka Persons, rozwinięta przez J. Hollanda, zwana teorią cech i czynników. Persons sformułował podstawowe reguły postępowania w doradztwie zawodowym:

1. lepiej jest wybierać zawód niż „polować” na jakąkolwiek pracę,
2. wybór zawodu powinien być poprzedzony gruntowną autodiagnozą oraz rzetelną poradą zawodową,
3. powinno się dostarczać młodzieży szerokiej wiedzy o zawodach, by nie dokonywała przypadkowych wyborów,
4. zalety wynikające z zasięgnięcia rady eksperta w sytuacji wyboru zawodu powinny być dla młodzieży wyraźnie dostrzegalne – w porównaniu z podejmowaniem takiej decyzji samodzielnie,
5. wszelkie ustalenia wynikające z porady zawodowej powinny przybierać formę pisemnego protokołu.

Jednym z istotnych dokonań Persons był także trzyczęściowy opis warunków efektywnego planowania wyboru zawodowego:

- pierwszy: pełne poznanie własnej osoby, zdolności, wartości, zainteresowań,
- drugi: wiedza o zawodach, rynku pracy, warunkach zatrudnienia, wynagrodzenia, perspektywach i kierunkach rozwoju kariery zawodowej,
- trzeci: tzw. realne rozważenie związków między poprzednimi dwoma warunkami.

Wkład F. Personsa do teorii rozwoju zawodowego jest niekwestionowany, ponieważ:

1. usankcjonował w doradztwie zawodowym wywiad jako metodę diagnostyczną,
2. w ocenie potencjału człowieka stosował podejście uwzględniające indywidualne różnice pomiędzy ludźmi,
3. podkreślał istotną rolę informacji w podejmowaniu decyzji zawodowych,
4. posługiwał się modelem dopasowania pracownika do środowiska pracy, uznając dopasowanie za właściwe kryterium wyboru zawodu (Paszowska-Rogacz 2003: 33).

John Holland z kolei w swojej teorii rozwoju zawodowego podkreśla wagę kontaktów międzyludzkich w przebiegu kariery zawodowej. Jego zdaniem, wybór zawodu jest wyrazem dojrzałości osobowości. Po wieloletnich obserwacjach ludzi i ich funkcjonowaniu w różnych środowiskach pracy, sformułował następujące wnioski:

1. zainteresowania zawodowe człowieka i skłonność do wybierania określonych zawodów są odzwierciedleniem jego cech osobowości,
2. stabilność zawodowa i satysfakcja z wykonywanej pracy są wynikiem zgodności tych cech z cechami innych ludzi tworzących dane środowisko zawodowe. Dlatego każdy typ osobowości szuka dla siebie odpowiedniego środowiska pracy, które pozwoli mu wykorzystać własne zdolności i umiejętności, ujawnić postawy i zrealizować wartości,
3. pracownicy wykonujący taki sam zawód i efektywnie realizujący podobne zadania zawodowe, mają podobne osobowości,
4. istnieje sześć typów środowisk pracy, każde środowisko przyciąga konkretne typy osobowości,
5. ludzie poszukują takiego środowiska pracy, które umożliwi im realizację własnych umiejętności, wyrażanie wartości, cech charakteru, preferowanych ról oraz będzie zgodne z ich postrzeganiem samego siebie (Sołtyńska 2003: 7).

Koncepcja Hollanda

Holland określił sześć typów osobowości wraz z odpowiadającymi im środowiskami pracy:

1. typ realistyczny: reprezentowany przez osoby, które lubią pracować z narzędziami i maszynami. Wykazują one sprawności manualne, związane z mechaniką, określane są jako wykwalifikowane, konkretne, uzdolnione technicznie lub mechanicznie, podejmują pracę w takich zawodach, jak: mechanik, rolnik, elektryk,
2. typ badawczy: osoby tego typu lubią w swojej pracy stykać się z pojęciami abstrakcyjnymi, tworzyć teorie, dążą do zrozumienia otaczającego świata i poszukiwania prawdy, wykazują zdolności matematyczno-naukowe. Określane są przez innych jako racjonalne, abstrakcyjne, analityczne. Chętnie podejmują pracę jako np. biolog, fizyk, chemik,
3. typ artystyczny: jednostki tego typu preferują zachowania kreatywne, umożliwiające wyrażanie samego siebie, lubią tworzyć i rozwijać idee, pomysły i koncepcje. Mają zdolności artystyczne: muzyczne, pisarskie, malarskie, rzeźbiarskie. Określane są jako bardzo twórcze, o rozwiniętej wyobraźni i estetyce. Podejmują pracę w takich zawodach, jak: aktor, muzyk, malarz, pisarz, dekorator wnętrz,
4. typ społeczny: osoby takie lubią pomagać innym, informować, uczyć i pouczać, wykazują mocno rozwinięte umiejętności społeczne. Określane są jako współpracujące, empatyczne i ciepłe, lubią pracować jako nauczyciel, psycholog, doradca zawodowy, opiekun społeczny,
5. typ przedsiębiorczy: osoby tego typu preferują pracę z ludźmi, ukierunkowaną na konkretne korzyści materialne, wykazują umiejętności przywódcze i wybitne zdolności komunikowania się z innymi. Określane są jako energiczne, kontaktowe i pewne siebie. Podejmują pracę w takich zawodach, jak: przedsiębiorca, akwizytor, menedżer,

6. typ konwencjonalny: osoby tego typu preferują pracę z danymi, ich porządkowanie i strukturalizację, mają zdolności urzędnicze i rachunkowe. Są określane jako zorganizowane, praktyczne, uległe. Podejmują pracę jako np. urzędnik bankowy, księgowy, sekretarka.

Według teorii Hollanda, satysfakcja zawodowa jest uzależniona od stopnia zbieżności osobowości zawodowej i środowiska pracy. Każdy człowiek wykazuje cechy każdego typu, ale występujące hierarchicznie, w malejącym natężeniu. Holland opracował metody diagnostyczne, np. Zestaw do Samobadania czy Kwestionariusz Preferencji Zawodowych, które pozwalają na określenie stopnia podobieństwa osobowości człowieka do wymienionych typów. Profil wyniku uzyskany w badaniu wskazuje na trzy typy osobowości najbliższe badanemu. Profil ten Holland nazwał kodem sumarycznym jednostki. Koncepcja Hollanda w doradztwie zawodowym do dziś jest wysoko oceniana zarówno przez teoretyków, jak i praktyków. Porównywanie profilu osobowości z profilami środowisk pracy pozwala na określenie obszarów zgodności i niezgodności w zakresie czynności, kompetencji i uzdolnień, a tym samym na wyjaśnienie przyczyn satysfakcji zawodowej lub jej braku (Paszowska-Rogacz 2003: 37).

Teoria Hollanda jest bardzo użyteczna dla doradców zawodowych, pedagogów i nauczycieli. Efektem badania tą metodą jest profil złożony się z trzech typów najbliższych osobowości badanego, np. kod ABS oznacza, że osoba ma najwięcej cech przynależnych typowi artystycznemu, w nieco mniejszym badawczemu, a w najmniejszym społecznemu. Każdemu kodowi przypisano listę zawodów. Doradca, mając takie narzędzia, może pomóc wybrać najbardziej optymalną ścieżkę kariery zawodowej. Jest w stanie pokazać zawody najbardziej spójne z osobowościowymi predyspozycjami młodego człowieka. Szczególnie jest to istotne w sytuacji wahań i wątpliwości. W przypadku pracy z młodzieżą takie skrupulatne trzymanie się kodu może mieć jednak negatywne następstwa. Nastolatek może poczuć się wtłoczony w konkretną rolę, która nie do końca odpowiada jego celom. Stygmatyzacja konkretnymi zawodami ograniczyć może twórczą fazę eksperymentów i marzeń, dlatego posługując się teorią Hollanda w szkole, zwłaszcza podstawowej, zachęca się, aby pozostawać na poziomie ogólności.

Koncepcja Supera

Koncepcja Supera może być dopełnieniem poglądów Hollanda. Zbieżność tych dwóch teorii widoczna jest w znaczeniu, jakie obaj badacze nadali kategorii tożsamości zawodowej. Super kładł nacisk na rozwój zawodowy, karierę zawodową i kryterium dojrzałości. Karierę zawodową zdefiniował jako „pole zdarzeń składających się na życie; sekwencję kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracy w jej ogólnym wzorcu samorozwoju”.

Analizując wzory karier, Super wyszczególnił 4 typy:

1. kariera stabilna: praca rozpoczyna się bezpośrednio po szkole, rozwój zawodowy jest ciągły,
2. kariera konwencjonalna: możliwa jest faza przygotowawcza, po szkole następuje okres poszukiwań, a po nich wybór stałej pracy,
3. kariera niestabilna: osoba przeplata okresy stabilizacji kolejnymi poszukiwaniami, brak jednoznacznej ścieżki rozwoju kariery,
4. kariera wielokrotnych prób: zmiany pracy są częste i przypadkowe, brak stabilnego wzorca kariery.

Wybór zawodu nie jest pojedynczym aktem decyzyjnym, zachodzącym w pewnym okresie życia człowieka. Jest to proces przebiegający w czasie ciągłym i nieodwracalnym, proces przewidywalny, dynamiczny i wspólny dla wszystkich jednostek. Istotne znaczenie ma w jego trakcie zjawisko identyfikacji z rodzicami lub opiekunami, których rola w rozwoju zawodowym zwiększa się wraz z rozwojem jednostki. Obszar zawodowy, jaki wybiera młody człowiek jest zależny od jego zainteresowań i potrzeb, ale również duży wpływ na to ma identyfikacja z modelami i wzorcami zawodowymi rodziców lub opiekunów. D. Super podkreślił znaczenie trzech czynników wpływających na rozwój zawodowy człowieka: czynnika roli, czynników osobistych i czynników sytuacyjnych. Czynnikiem roli wiąże się z pojęciem „ja” i przyjęciem określonej roli zawodowej, najczęściej rodziców i opiekunów. Pojęcie „ja” to jeden z ważniejszych czynników w procesie przyjęcia określonej roli zawodowej. Czynniki osobiste to uzdolnienia,

zainteresowania, wartości, postawy i osobowość człowieka. Czynniki sytuacyjne to takie, które wyrażają położenie społeczno-ekonomiczne rodziców, przekonania religijne, atmosferę domową, postawę rodziców wobec dziecka, jego nauki i zawodu oraz ogólną sytuację ekonomiczną kraju (Czerwińska-Jasiewicz 1991: 35). Założenia swojej teorii Super przedstawił w postaci 12 głównych twierdzeń:

1. rozwój zawodowy jest procesem postępującym, ciągłym i zwykle nieodwracalnym,
2. rozwój zawodowy jest procesem wzorcowym i nieodwracalnym. Celem rozwoju zawodowego jest więc wybór zawodu, którego kryteria oparte są na takich samych zasadach dla wszystkich jednostek,
3. rozwój zawodowy jest procesem zawodowym. Cecha ta wskazuje na związek między dotychczasowym repertuarem zachowań jednostki a zadaniami, które muszą być wykonywane przez nią, a które zawierają nowe wzory, zaprezentowane jednostce. Pociąga to za sobą konieczność wypracowania kompromisu między czynnikami osobowościowymi a społecznymi,
4. pojęcie „ja” zaczyna się krystalizować w okresie dojrzewania i wówczas może być ono określone w terminach zawodowych,
5. wraz z wiekiem jednostki, czynniki obiektywne (obiektywność osobowościowej charakterystyki i obiektywność społeczna) odgrywają coraz większą rolę w rozwoju zawodowym,
6. identyfikacja z rodzicami lub opiekunami wiąże się z rozwojem ról społecznych, a także roli zawodowej,
7. kierunek i tempo przechodzenia jednostki od jednego poziomu rozwoju zawodowego do drugiego jest uzależnione od jej inteligencji, pozycji społecznej i ekonomicznej jej rodziców, potrzeb jednostki, jej zainteresowań i wartości, a także od aktualnych warunków ekonomicznych kraju,
8. dziedzina zawodowa, którą jednostka wybiera, zależy od jej zainteresowań, wartości i potrzeb, jej identyfikacji z modelami ról zawodowych rodziców lub opiekunów, poziomu jej wykształcenia, ale także

od samej struktury zawodowej i jej kierunków oraz działalności jednostki zmierzającej do przystosowania się do tejże struktury,

9. chociaż każdy zawód wymaga specyficznych zdolności, zainteresowań i cech osobowościowych jednostki, w zakresie doboru zawodowego istnieje jednak pewien margines tolerancji, pozwalający jednostce na wybranie różnych specjalizacji w ramach danego zawodu lub różnorodność w doborze kilku zawodów;
10. satysfakcja życiowa i zawodowa zależy od zakresu, w jakim jednostka może w swojej pracy wyrazić własne zdolności, zainteresowania, wartości i cechy osobowości. Gdy jednostka może wyrazić w swojej pracy swój psychologiczny charakter, ma poczucie samo-realizacji, przynależności i stałości, z powodu wykonywania takiej roli zawodowej, która ją inspiruje i motywuje do efektywnej pracy,
11. stopień satysfakcji jednostki wynikający z jej pracy jest proporcjonalny do stopnia, w jakim jest ona w stanie dostosować do tej pracy swoje pojęcie „ja”,
12. praca i zawód stanowią główny czynnik kształtowania się osobowości człowieka i dla większości ludzi stanowią centrum zainteresowań (Paszowska-Rogacz 2003: 84).

Super stworzył także własny podział na stadia życia zawodowego, które nazwał: rośnięcia, eksploracji, stabilizacji, zachowania status quo i schyłkowe. Proces rozwoju zawodowego człowieka obejmuje całe życie, od dzieciństwa do późnej starości.

1. Stadium rośnięcia (od urodzenia do 14 roku życia). W tej fazie życia człowieka początkowo dominują potrzeby oraz fantazja, znaczenie zaś zainteresowań i zdolności wzrasta w miarę uspołecznienia się dziecka i nabywania doświadczeń. Jest to czas początków formowania się i rozwoju struktury „ja”. Występują w nim następujące pod-okresy:
 - a) fantazja (4–10 rok życia),
 - b) zainteresowania (11–12 rok życia),

- c) zdolności (15–24 rok życia).
2. Stadium eksploracji (15–24 rok życia). To okres badania samego siebie i wypróbowania różnych ról zawodowych. Występują w nim podokresy:
- a) próbowania (15–17 rok życia): w tym podokresie zainteresowania, zdolności, wartości i korzyści przez młodzież są łącznie brane pod uwagę, dokonuje ona próbnego wyboru zawodu,
 - b) przejściowy (18–21 rok życia): młodzież zaczyna mieć bardziej realne sądy o rzeczywistości, ponieważ wzrasta zakres umiejętności i doświadczeń odnoszących się do pracy, związanych z odbywanym szkoleniem zawodowym i rozpoczęciem pracy zawodowej,
 - c) próby (22–24 rok życia): w tym podokresie jednostka rozpoczyna pracę, którą uznaje za próbę pracy na okres całego swojego życia zawodowego.
3. Stadium stabilizacji (25–44 rok życia): w tym stadium człowiek usiłuje ustalić się w dziedzinie, w której znalazł odpowiednie dla siebie pole pracy zawodowej. Czasami, we wczesnym okresie tego stadium, jednostka zmienia pracę. Stadium wyróżnia się podokresami:
- a) doświadczenie (25–30 rok życia),
 - b) stabilizacja (31–44 rok życia).
4. Stadium zachowania status quo (45–64 rok życia). W tym stadium jednostka czyni starania o utrzymanie swego ustabilizowanego miejsca w świecie pracy.
5. Stadium schyłkowe (od 65 roku). W tym stadium powstają nowe role w związku z przechodzeniem z pozycji czynnego uczestnika procesu pracy na pozycję obserwatora. Występują w nim dwa podokresy:
- a) osłabienie (65–70 rok życia),
 - b) wycofanie się (70 rok życia i więcej) (Czerwińska-Jasiewicz 1991: 36).

Dla doradcy zawodowego ważna jest także propozycja postępowania diagnostycznego w poradnictwie zawodowym, którą zaproponował D. Super.

Model ten składa się z czterech podstawowych etapów podejmowanych przez doradcę i radzącego się ucznia:

1. etap I – wywiad podstawowy: określenie głównego problemu, wstępna ocena danych,
2. etap II – wywiad pogłębiony i propozycja poznania własnych zasobów ucznia w oparciu o testy diagnostyczne – wartości, dojrzałości do realizacji indywidualnej kariery zawodowej, oceny własnej osoby, zdolności, zainteresowań, przewidywanych kierunków aktywności,
3. etap III – ocena zebranych danych – porównanie, prognoza, dopasowanie ucznia do zawodu, sposób funkcjonowania w rolach pozazawodowych, rozmowa z rodzicami,
4. etap IV – poradnictwo zawodowe – rozmowa z uczniem: rewizja lub akceptacja oceny, przyswojenie oceny przez ucznia, planowanie, sposób realizacji, monitorowanie wykonania, plany alternatywne (Paszowska-Rogacz 2003: 96).

Teoria Donalda Supera okazała się bardzo przydatna w poradnictwie zawodowym. Rozwój zawodowy został opisany w sposób wyczerpujący w oparciu o rzetelne dane empiryczne, co stanowiło podstawę do kolejnych badań dotyczących decyzji zawodowych młodzieży szkolnej. Z punktu widzenia praktyki doradczej potraktowanie wyboru zawodu nie jako jednorazowego aktu decyzyjnego, ale jako procesu w czasie całej edukacji, pozwala na zastosowanie wobec dzieci i młodzieży takich oddziaływań wychowawczo-doradczych, które zwiększają trafność decyzji, zarówno edukacyjnych, jak i zawodowych (Wołk 2009: 27).

Koncepcja Ginzberga

Wśród teorii rozwojowych na uwagę zasługuje teoria Eli Ginzberga, która zakłada, że istotne znaczenie dla tożsamości zawodowej mają początkowe stadia rozwoju człowieka. Ginzberg stwierdził, że właśnie wtedy uczeń w dokonywanych wyborach powinien otrzymać wsparcie doradcy zawodowego. Wyróżnił trzy podstawowe stadia rozwojowe:

1. stadium fantazji – trwa do 11 roku życia i charakteryzuje się wykorzy-

stywaniem ról zawodowych w zabawie,

2. stadium próby – trwa pomiędzy 11 a 17 rokiem życia i cechuje go żywe zainteresowanie możliwościami i zdolnościami zawodowymi,
3. stadium realizmu – rozpoczyna się od 17 roku życia i następują wtedy próby dokonywania wyboru zawodu.

Zdaniem Ginzberga, aby uniknąć przyszłych problemów z brakiem satysfakcji w wyborach zawodowych i innych trudności z karierą zawodową młodych ludzi, potrzebna jest „praca profilaktyczna” doradcy zawodowego z uczniem. W tym celu sformułował aktualne do dziś tezy:

- szkoła i doradztwo zawodowe powinny stanowić pierwszy stopień rozwoju zawodowego ucznia,
- doradca zawodowy odpowiada przede wszystkim za rozwój zawodu ucznia, a dopiero później za zadania zlecone przez administrację,
- osoby niepełnosprawne mają prawo do doradztwa zawodowego, które powinno także poprawiać ich sytuację życiową,
- doradcy zawodowi, nauczyciele i wychowawcy powinni dysponować szeroką wiedzą na temat rynku pracy,
- doradztwo zawodowe powinno obejmować wszystkie grupy wiekowe i społeczne,
- szkolny doradca zawodowy to ważna, odrębna profesja i nie powinna być związana z procesem nauczania,
- doradcy powinni doskonalić się w prowadzeniu zajęć grupowych dziećmi i młodzieżą oraz korzystać w różnych źródłach informacji,
- doradztwo zawodowe powinno zyskać nowy status – „ważnej i profesjonalnie prowadzonej działalności publicznej” (Paszowska-Rogacz 2003: 82).

Podsumowując przedstawione teorie rozwoju zawodowego, można stwierdzić, że wszystkie próbują wyjaśnić zachowania zawodowe człowieka, jego rozwój osobisty i zawodowy. Akcentują znaczenie czynników

wewnętrznych i zewnętrznych, decydujących o trafnym wyborze zawodowym oraz traktują rozwój zawodowy człowieka jako proces przebiegający w dłuższym przedziale czasowym, który uwzględnia wiele zmian ilościowych i jakościowych zachodzących w obrębie istotnych właściwości jednostki.

2. Rola szkoły w kształtowaniu zainteresowań zawodowych

Podstawa programowa mówi o tym, że nauczanie w klasach IV–VI szkoły podstawowej, ma za zadanie m.in.:

1. dostosować przekazywanie odpowiedniej wiedzy, kształtowanie umiejętności i postaw do naturalnej w tym wieku aktywności dzieci,
2. umożliwić uczniom poznanie świata w jego jedności i złożoności,
3. wspomagać ich samodzielność uczenia się,
4. inspirować je do wyrażania własnych myśli i przeżyć,
5. rozbudzać ich ciekawość poznawczą oraz motywację do nauki,
6. przygotować do trafnego wyboru szkoły gimnazjalnej.

Przygotowanie ucznia do świadomego wyboru dalszej edukacji na poziomie gimnazjum jest procesem długotrwałym, mającym na celu lepsze zrozumienie samego siebie w odniesieniu do przyszłego środowiska edukacyjnego, a w dalszej perspektywie – zawodowego. Pod wpływem działań szkoły w świadomości ucznia kształtują się kolejne wyobrażenia i dążenia edukacyjne i zawodowe. Nauczyciel i pedagog pracujący z dziećmi ma więc możliwość zaobserwowania, ku jakiemu rodzajowi działalności zawodowej skłaniają się zainteresowania ucznia. Głównym zadaniem szkoły w tym okresie nauki jest pomoc dzieciom przy rozpoznaniu własnego potencjału intelektualnego, osobowościowego i zawodowego tak, aby w oparciu o własne zasoby, mogły trafnie wybrać odpowiedni dla siebie profil kształcenia w szkole gimnazjalnej. Zasadnym rozwiązaniem jest kontynuowanie w klasach IV–VI obowiązkowych zajęć z orientacji zawodowej.

Wszyscy uczniowie w tych klasach powinni zostać objęci programem z orientacji zawodowej, czyli działań wychowawczych rodziców, szkoły i innych osób, grup i instytucji – mającym na celu przygotowanie do wyboru kolejnych etapów kształcenia, a potem do podejmowania decyzji zawodowych.

Orientacja zawodowa w szkole podstawowej to nie tylko obowiązek szkoły, ale także spełnienie oczekiwań rodziców i dzieci. Jak wynika z doświad-

czeń innych krajów, to właśnie szkoła powinna przygotować dzieci i młodzież do przejścia ze świata edukacji do świata pracy. W szkole jest czas na zdobywanie całego wachlarza niezbędnych umiejętności zawodowych, bez których trudno dać sobie radę nie tylko na rynku edukacyjnym, ale także później, na rynku pracy.

Fachowo przygotowana orientacja zawodowa – przy pomocy doradcy zawodowego, to początek przekształcania obecnego systemu poradnictwa zawodowego w taki, który uwzględni zatrudnienie doradcy zawodowego w każdej szkole i na każdym poziomie kształcenia.

Wybór szkoły i zawodu w kolejnym etapie kształcenia, jest jedną z najważniejszych decyzji podejmowanych przez dzieci i młodzież. Nie jest to wybór jednorazowy, lecz długi proces decyzyjny, który obejmuje etap: przygotowawczy, podjęcia decyzji i jej realizacji.

Proces rozwoju zawodowego rozpoczyna się już w dzieciństwie, w okresie przedszkolnym, a bezpośrednio formy przybiera u dzieci i młodzieży w wieku szkolnym. Uczniowie wypracowują wówczas względnie stały sposób spostrzegania siebie, zbierają informacje na temat różnorodnych zawodów i dokonują pierwszych wyborów zawodowych. Procesy te zachodzą niezależnie od możliwości korzystania z poradnictwa zawodowego. Jednak przyswajane przez dzieci informacje bywają niepełne i oparte bardziej na wyobrażeniach, niż na faktach. Dlatego szczególnie ważna jest dla młodych osób możliwość korzystania już w szkole podstawowej z profesjonalnego poradnictwa zawodowego, które nie tylko dostarcza aktualnych informacji o zawodach i drogach kształcenia, ale także informacji na temat możliwości wykorzystania swojego potencjału.

Oddziaływanie pedagogiczne w zakresie orientacji zawodowej w klasach IV–VI szkoły podstawowej ma na celu:

- ukazanie dzieciom podstawowych aspektów pracy człowieka,
- dostarczenie wiedzy o zawodach,
- formowanie właściwego stosunku do pracy,
- przybliżanie do świata nauki i techniki,

- przekazanie informacji edukacyjnej o szkołach gimnazjalnych.

Inicjatorem wszelkich form pracy związanej z orientacją zawodową są: wychowawca klasy, pedagog szkolny, nauczyciele. W czasie nauki w klasach IV–VI w ramach np. lekcji wychowawczych, szkoła powinna opracować specjalny program przygotowujący do właściwego wyboru gimnazjum. Realizacja programu może opierać się na następujących blokach tematycznych:

1. Zajęcia grupowe:

- „Poznaj siebie”,
- „Poznaj zawody”,
- „Poznaj system kształcenia w gimnazjum”.

2. Gimnazja w danej miejscowości:

- spotkania informacyjno-promocyjne z przedstawicielami gimnazjów dla uczniów klas VI,
- udział uczniów klas V–VI w dniach otwartych gimnazjów.

3. Cykl spotkań z przedstawicielami zawodów, którymi interesują się dzieci,

4. Konkursy plastyczne „Kim będę?”,

5. Spotkania z rodzicami na temat ich roli „pierwszych doradców zawodowych”.

Podstawy programowe w klasach IV–VI powinny zostać również wykorzystane dla celów orientacji zawodowej. Analiza treści podstawy programowej nauczania w tych klasach pozwala stwierdzić, że znajdują się tam elementy orientacji zawodowej. Przedmioty, takie jak: język polski, matematyka, muzyka, plastyka czy wychowanie fizyczne, mają istotne znaczenie dla kultury ogólnej dziecka i są niezbędne do kształtowania właściwych postaw wobec pracy człowieka i przyszłych wyborów edukacyjnych. W programie klas IV–VI znajdują się i takie przedmioty, które mają szczególne znaczenie dla wychowania do pracy, przez pracę oraz dla właści-

wych wyborów edukacyjno-zawodowych. Są to: historia i wiedza o społeczeństwie, technika, informatyka, etyka i wychowanie do życia w rodzinie. Szczególnie ważne znaczenie mają w nich takie treści, jak:

- społeczeństwo – prawa i obowiązki obywatelskie, postawy prospołeczne i antyspołeczne,
- praca – jej znaczenie w życiu indywidualnym i zbiorowym, organizacja pracy i jej efekty oraz wartość dla człowieka,
- wartości – prawda, dobro, piękno, sprawiedliwość w otaczającym świecie,
- ja i inni – co lubię, co potrafię, co jest dla mnie ważne, moje prawa i prawa innych, koleżeństwo, przyjaźń,
- moje możliwości organizacyjne i predyspozycje techniczne,
- korzystanie z różnych źródeł i sposobów zdobywania informacji oraz jej przedstawiania, przetwarzania i wykorzystania,
- zastosowanie nowoczesnych technologii informatycznych we własnym sposobie uczenia i poznawania świata,
- człowiek jako osoba: prawa i obowiązki, zasady i reguły postępowania,
- uczestnictwo w grupie, porozumiewanie się z innymi,
- wychowanie do życia w rodzinie,
- edukacja regionalna – dziedzictwo kulturowe w regionie,
- wychowanie patriotyczne i obywatelskie.

Istotną częścią orientacji zawodowej w klasach IV–VI jest także wychowanie do pracy. Do najbardziej charakterystycznych cech kształcenia przedzawodowego w tym okresie można zaliczyć:

- kształtowanie elementów kultury pracy,
- zdobycie przez uczniów wiedzy o własnych predyspozycjach,
- kształtowanie zainteresowań i umiejętności samokształcenia,
- postawy prospołeczne i obywatelskie.

Zatem w klasach IV–VI rezultaty orientacji zawodowej przejawiają się poprzez:

1. opanowanie przez dzieci podstawowej wiedzy o pracy ludzkiej,
2. kształtowanie odpowiedniego stosunku do każdej pracy i jej wytworów,
3. poznawanie interesujących dzieci zawodów,
4. kształtowanie gotowości do wyborów edukacyjnych zgodnych z preferencjami zawodowymi i możliwościami osobistymi.

3. Metody pracy z uczniami

Informacja

Uczeń planujący swoją przyszłość edukacyjno-zawodową potrzebuje następujących informacji:

- o zawodach (charakterystyka zawodów i specjalności, opisy zadań zawodowych wykonywanych w danym zawodzie, warunków i charakteru pracy, predyspozycje do danego zawodu, przeciwwskazania, możliwości rozwoju zawodowego i zatrudnienia, społeczne i gospodarcze znaczenie zawodu),
- o możliwościach kształcenia (oferta edukacyjna szkół na różnych poziomach kształcenia, zawierająca rodzaje i typy szkół, kryteria przyjęć, zasady rekrutacji, programy kształcenia, zasady egzaminowania i uzyskiwania świadectw, informacje o zajęciach dodatkowych i kołach zainteresowań w danej szkole, osiągnięcia szkoły, miejsce w rankingach, stypendiach – informacje te ułatwiają zestawienie samooceny z wymaganiami szkoły i dopasowanie własnych planów/wyników do konkretnej oferty edukacyjnej),
- związane z aktywnym poszukiwaniem pracy (niezbędne bo sprzyjające znalezieniu odpowiednich ofert, umożliwiające przygotowanie dokumentów aplikacyjnych: cv, list motywacyjny, przygotowujące do spotkania z potencjalnym pracodawcą).

Łatwy dostęp do informacji edukacyjno-zawodowych jest podstawą wszystkich działań doradcy zawodowego w szkole. Decyzje dotyczące wyboru szkoły, profilu kształcenia i zawodu mogą być podejmowane tylko dzięki aktualnej informacji edukacyjno-zawodowej. Źródłami informacji są: media, Internet, informatory, broszury i foldery promujące szkoły, ulotki, filmy i teczki o zawodach, programy komputerowe. Umiejętność ich przetwarzania jest podstawą wszystkich działań doradczych.

Poradnictwo grupowe

Jest to podstawowy sposób pracy z dziećmi i młodzieżą. Pracując w grupie i będąc jej członkiem, w atmosferze akceptacji i otwartości uczniowie mają możliwość zbadania i zdefiniowania własnego problemu edukacyjnego

i zawodowego, dokonania adekwatnej oceny siebie oraz rozwijania umiejętności podejmowania decyzji dotyczących planowania kariery zawodowej.

W ramach poradnictwa grupowego doradcy zawodowi mogą prowadzić zajęcia warsztatowe np. z zakresu poznania samego siebie, podejmowania decyzji zawodowych, planowania i rozwoju zawodowego oraz z kształtowania umiejętności pozazawodowych, autoprezentacji, technik poszukiwania pracy.

W szkołach podstawowych nie ma zatrudnionych doradców zawodowych i dlatego ich rolę pełnią pedagodzy i nauczyciele. Zajęcia grupowe organizowane w klasach IV—VI przez nauczyciela czy pedagoga mogą, przykładowo, zawierać tematy:

1. zainteresowań,
2. uzdolnień,
3. preferencji zawodowych,
4. współpracy w grupie,
5. informacji edukacyjnej,
6. poznania zawodów – możliwości osobistych a wymagań zawodu.

W edukacyjnym poradnictwie zawodowym praca z grupą powinna zajmować szczególne miejsce. Jej cele to: profilaktyka, edukacja i wsparcie psychologiczne. Jest to metoda skuteczna i dająca wiele satysfakcji doradcom zawodowym. Młodzież szkolna chętnie uczestniczy w tego rodzaju zajęciach. Interakcje, które powstają podczas pracy grupowej pomagają uczniowi uzyskać informacje zwrotne, dotyczące relacji z innymi członkami grupy i funkcjonowania w grupie. Dodatkowo atmosfera pracy w grupie jest źródłem konstruktywnych informacji zwrotnych dla wszystkich uczestników, umożliwiającym rozwój pożądaných umiejętności interpersonalnych. Praca z grupą w poradnictwie to nie tylko poszerzanie wiedzy uczestników o rozwiązywaniu konkretnych problemów, dostarczanie informacji ważnych dla podejmowania decyzji, ale również ukierunkowanie uczestników na poszukiwanie i uświadamianie zasobów własnych: budowanie poczucia wartości i pokonywanie barier, które utrudniają kontakty

z innymi. Dzięki pracy grupowej kształtuje się zachowania i umiejętności społeczne, ułatwiające funkcjonowanie dzieciom i młodzieży w grupie rówieśniczej, co w dalszej perspektywie przekłada się na funkcjonowanie w środowisku zawodowym. Udział w zajęciach grupowych może też być wskazówką dla doradcy zawodowego na temat tego, który uczeń potrzebuje poradnictwa indywidualnego.

Prowadzenie spotkań grupowych będzie efektywne, jeżeli doradca zaplanuje swoją pracę według następujących zasad:

- określi i omówi z grupą cel spotkania,
- ustali z grupą zasady współpracy,
- program spotkania dopasuje do potrzeb uczestników, poziomu kształcenia,
- spełni określone warunki organizacyjne dotyczące liczby uczestników, gospodarowania czasem, organizacji przestrzeni.

Praktyka pracy z grupami dowodzi, że jest ona znacznie efektywniejsza od pracy samodzielnej. Podkreśla się, że praca w grupie:

- zwiększa odpowiedzialność za siebie i innych,
- stwarza poczucie przynależności do grupy,
- zachęca do refleksji,
- kształci umiejętność współpracy,
- inspiruje innych,
- pomaga dostrzec siebie na tle grupy,
- stwarza okazję do rozmów i dyskusji,
- zwiększa poczucie bezpieczeństwa,
- umożliwia wymianę doświadczeń.

O większej skuteczności poradnictwa grupowego – w porównaniu z poradnictwem indywidualnym – przesądza proces dynamiki grupowej, a więc wszystkie interakcje zachodzące pomiędzy członkami grupy. Poznanie dynamiki grupy prowadzi do wypracowania technik skutecznego jej dzia-

łania, podejmowania decyzji, opartych na czynnikach wspierających lub utrudniających funkcjonowanie. Istotą spotkań grupowych jest kreowanie różnego rodzaju sytuacji, zmuszających uczestników do otwartości, spontaniczności i bardzo dużej aktywności. Należą do nich np.: dydaktyczne gry zespołowe, inscenizacje, symulacje, burza mózgów, analiza przypadku, dyskusja, praca w podgrupach.

Spotkanie grupowe powinien rozpoczynać krótki wstęp w formie wykładu, przedstawiający cel i tematykę. Zajęcia zawsze kończy podsumowanie prowadzącego lub jednego z uczestników. Prowadzący zajęcia grupowe nie występuje nigdy w roli eksperta, natomiast organizuje pracę grupy, uważnie obserwuje proces grupowy i podąża za grupą, buduje atmosferę zaufania, otwartości i zachęty, interweniuje w sytuacjach, gdy zachowanie uczestników uniemożliwia przeprowadzenie zajęć. W procesie grupowym zatem doradca zawodowy nie prowadzi uczestników „za rękę”, ale stwarza warunki, aby potrafili oni uczyć się, poszukiwać twórczych rozwiązań, dokonywać właściwych wyborów, a także działać i współpracować w relacji z innymi. Nie daje im więc „ryby, ale wędkę” i uczy korzystania z niej.

Aby poradnictwo grupowe było skuteczne, powinny być spełnione warunki, oparte na czynnikach wspierających funkcjonowanie grupy, czyli m.in.: akceptująca atmosfera, aktywne uczestnictwo w pracy grupy, dostrzeganie i akceptowanie postaw i zachowań uczestników, uzyskanie wglądu w to, jak działa grupa, sporo pomocnych, wyjaśniających i zachęcających komentarzy prowadzącego (nacisk na komunikację z grupą: wyjaśnienia, tłumaczenie, wczuwanie się w sytuację).

Należy podkreślić, że proces grupowego doradzania jest wieloetapowy – rozpoczyna się z chwilą określenia celu, organizacji przebiegu zajęć, wyboru metod i technik pracy z grupą, a kończy się wówczas, gdy cel zostaje zinternacjonalizowany (uzewnętrzniony), np. przybierając formę nowych umiejętności czy sposobu działania lub zachowania. Skutecznymi środkami umożliwiającymi efektywną pracę w grupie i opanowanie przez uczestników nowych sposobów myślenia i działania są opisane poniżej metody i techniki.

Metody integracyjne

To ćwiczenia i gry inicjujące spotkania grupowe. Odprężają, relaksują, wprowadzają uczestników w dobry nastrój i budują życzliwą atmosferę, zapewniają bezpieczeństwo w grupie, gwarantują poczucie tożsamości, uczą efektywnej komunikacji i przygotowują do kolejnych form aktywności.

Wykład

Wykład jest szeroko stosowaną, dobrze znaną metodą przekazywania wiedzy. Dostarcza informacji, pomysłów i idei w grupie uczestników; wspomaga przeprowadzenie innych przewidzianych działań w zajęciach grupowych, może nakłaniać uczestników do aktywnego włączenia się w proces grupowy. Możliwe są interakcje, generalnie jednak sprowadzają się one do zadawania pytań po zakończeniu wykładu.

Dyskusja

Jest szczególnie przydatna do gruntownego badania różnych zagadnień, rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji. Metoda ta jest również jednym z głównych sposobów skłonienia grupy do analizy postaw. Pobudza logiczne myślenie, uczy dyskusji, prezentowania własnego stanowiska. Poprzez wspólne poszukiwania i odkrycia, uczestnicy zyskują poglądy, które rzeczywiście są ich własnymi, a także zaufanie do siebie samych wynikające ze zwerbalizowania tych poglądów. Można też osiągnąć zmiany postaw wśród członków grupy. Metoda uczy krytycznego i twórczego myślenia oraz łączenia wiedzy z doświadczeniem, wyrażania własnych poglądów. Pozwala uczestnikom planować metody rozwiązywania swoich problemów. Do dyskusji muszą być przygotowani zarówno uczestnicy, jak i prowadzący, co oznacza, że powinien zostać sformułowany jasny cel dyskusji, a podejmowane szczegółowe tematy powinny do niego zmierzać.

Burza mózgów

Jest techniką służącą rozwiązywaniu problemów. Polega na wykorzystywaniu wspólnej wiedzy i energii grupy do zaprezentowania jak największej liczby pomysłów. W bezpieczny sposób uczestnicy zgłaszają pomysły i roz-

wiązania – nie podlegają one ocenie aż do chwili sporządzenia ostatecznej listy pomysłów. Dopiero wówczas ta lista jest podstawą do dalszych wspólnych rozważań. Metoda ta uczy myślenia twórczego i odkrywania swoich predyspozycji i zdolności.

Analiza przypadku

Metoda polegająca na rozwiązywaniu, najczęściej w małych grupach dyskusyjnych, problemów i zadań. Zadania te oparte są na opisach sytuacji danego problemu zawodowego. W badaniu przypadku sprawa przedstawiana jest w postaci problemu rzeczywistego lub symulowanego. Polega na opisywaniu konkretnej sytuacji problemowej, która jest analizowana przez uczestników. Celem tej analizy jest określenie jej rozwiązania. Uczestnicy zdobywają również nowe wiadomości, umiejętności, kształtują swoje postawy.

Odgrywanie ról, drama, symulacja

Odgrywanie ról z życia własnego lub innych ludzi powoduje, że uczestnicy lepiej poznają swoje emocje, reakcje, dystansują się od pewnych sytuacji, patrząc na nie oczami osób trzecich, poznają sposób myślenia i reagowania innych, zbliżają się do odgrywanych postaci. Metoda jest szczególnie przydatna przy realizacji bloku zajęć związanych z umiejętnością prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych z pracodawcą.

Drama jest improwizacją, która umożliwia przeżycie pewnych problemów i poszukiwanie ich rozwiązań. Stawia się pewien problem, pytanie, które staje się pretekstem do udzielenia odpowiedzi w postaci scenki do odegrania. Odegranie takiej scenki wywołuje u uczestników emocje, pomaga je uzewnętrznić, przeżyć i zrozumieć.

Symulacja jest naśladowaniem rzeczywistości. Jej celem jest doskonalenie umiejętności, bezpieczne ćwiczenie sytuacji. Często stosowana jest jako trening przed właściwą prezentacją. Jest skuteczną metodą zmiany postaw. Podczas odgrywania ról między uczestnikami zachodzą pewne zdarzenia, które powinny być przedyskutowane w grupie. To efektywny sposób pokazania uczestnikom, jak należy postępować w konkretnej sy-

tuacji, uczy nabywania doświadczeń i przyjmowania uwag w bezpiecznej i zabawowej formie, umożliwia przećwiczenie tego, czego się członkowie grupy nauczyli.

Praca we współpracy (podgrupy/zespoły zadaniowe)

Grupy zadaniowe to kilkusobowe zespoły (podgrupy), których członkowie pracują razem przez krótki czas nad konkretnym zadaniem lub rozwiązaniem problemu. Metodę stosuje się w celu pobudzenia zainteresowania wszystkich członków grupy omawianymi zagadnieniami. Uczy również pracy w grupie i z grupą, akceptowania różnic indywidualnych, sprawnego komunikowania się i negocjowania.

W ramach grupowego poradnictwa zawodowego odbywają się zajęcia w małych grupach, prowadzonych pod kierunkiem doradcy zawodowego. Wykorzystuje on aktywne metody i techniki pracy stymulujące członków do podejmowania działań zmierzających do osiągnięcia założonych celów. Są to na ogół zajęcia o charakterze warsztatowym lub przybierające formę programów aktywizujących, angażujących sferę emocjonalno-motywyacyjną uczestników, które umożliwiają im sprawdzanie własnych zachowań, konfrontowanie podejmowanych działań z innymi i uzyskanie informacji zwrotnych na temat osobistego funkcjonowania w rolach społecznych i zawodowych.

W pracy grupowej ważny jest dobór metod i technik, które pogłębiają doświadczenia klientów, umożliwiają rozszerzenie zakresu wiedzy i pomagają w szybszej adaptacji do nowych sytuacji, a także samodzielnej konstruowania własnej kariery zawodowej. Charakterystyczną cechą aktywnych metod pracy grupowej jest uczenie się przez wykorzystanie zebranych doświadczeń, dlatego powinny one angażować wszystkie zmysły uczestników. Decyzja o wyborze metod i technik pracy zależy od osoby prowadzącej (doradcy zawodowego). Odpowiednio dobrane metody i techniki rozwijają samodzielność, zachęcają do odpowiedzialności za organizację i przebieg procesu, ułatwiają różnicowanie wymagań, pomagają w tworzeniu zintegrowanego zespołu, wspierają ocenianie zespołowej i twórczej pracy uczestników. Muszą one być powiązane z celami, treściami, ramami

organizacyjnymi, a przede wszystkim z potrzebami uczestników, którzy mają poczucie ważnego życiowego problemu i poszukują jego rozwiązania.

Po wykonaniu każdego ćwiczenia następuje podsumowanie, pozwalające uczestnikom na przemyślenie i odniesienie ćwiczenia do własnej sytuacji, podzielenia się uwagami na temat jego przebiegu. Należy podkreślić, że reguła ta dotyczy wszystkich ćwiczeń stosowanych w ramach grupowego poradnictwa zawodowego.

Poradnictwo indywidualne

Jedną z form w ogólnym cyklu pomocy uczniowi jest poradnictwo indywidualne. To rozmowa osoby radzącej się – potrzebującej porady lub wsparcia, ze specjalistą, czyli doradcą zawodowym. Jest formą indywidualnej pomocy uczniowi, który znalazł się w trudnej sytuacji, traci w niej orientację i nie potrafi sam poradzić sobie z jej rozwiązaniem.

Duża liczba dzieci i młodzieży odczuwa obawy i niepokoje związane ze zwróceniem się o pomoc do doradcy zawodowego czy nauczyciela. Mogą one być następujące:

1. znalezienie się w roli „klienta”,
2. strach przed ośmieszeniem się,
3. obawa związana z kompetentnym przedstawieniem problemu,
4. niepewność dotycząca rozwiązywalności problemu,
5. strach przed doświadczeniem zawodu,
6. niepokój o efekty podjęcia wysiłku.

Każda rozmowa indywidualna powinna uwzględniać podstawowe wymogi formalne:

1. czas trwania,
2. miejsce rozmowy,
3. pytania doradcy,
4. informacje o uczniu,
5. informacje dla ucznia (cele krótko- i długoterminowe, alternatywne rozwiązania).

Prowadzenie efektywnej rozmowy doradczej powinno przebiegać w następujących etapach:

Etap 1 – zdefiniowanie problemu przez ucznia:

- nawiązanie kontaktu między doradcą a uczniem,
- słowna i niesłowna zachęta do rozmowy,
- obszerny opis problemu dokonany przez ucznia,
- emocjonalne nastawienie do problemu doradcy i ucznia.

Etap 2 – zdefiniowanie celów porady z punktu widzenia ucznia:

- uczeń na podstawie swojej wiedzy i zasobów definiuje cele, z którymi przyszedł do doradcy,
- doradca, uwzględniając warunki ucznia i swoje możliwości, określa zakres pomocy w rozwiązaniu problemu.

Etap 3 – zawarcie „umowy doradczej”:

- wyrażenie zgody przez ucznia na propozycje doradcy, dotyczące celów, terminów, zdań i priorytetów.

Etap 4 – analiza „deficytów informacji”:

- określenie deficytów (braków) informacji na temat ucznia,
- zdefiniowanie celów i zadań na następne dni, następne spotkanie,
- postawienie pierwszych hipotez.

Etap 5 – diagnoza:

- zebranie faktów na temat sytuacji ucznia,
- próba określenia przyczyn,
- prognoza.

Etap 6 – wypracowanie alternatywnego postępowania:

- propozycje rozwiązania problemu ucznia.

Etap 7 – podsumowanie:

- skutki pozytywne i negatywne.

W poradnictwie indywidualnym doradca zawodowy powinien zastosować odpowiednie procedury:

1. zachęta do mówienia,
2. pytania otwarte i zamknięte,
3. parafraza,
4. refleksja uczuć,
5. pozytywne wzmocnienie,
6. podsumowanie.

Reguły i zasady prowadzenia rozmowy doradczej:

- przygotuj się do rozmowy,
- rozmowę prowadź językiem zrozumiałym dla ucznia,
- zachęcaj do rozmowy przy pomocy komunikacji werbalnej i niewerbalnej,
- aktywnie słuchaj,
- parafrazuj wypowiedzi ucznia,
- nie śpiesz się,
- cisza jest konstruktywna,
- nie angażuj się emocjonalnie.

Rozmowy indywidualne w zakresie orientacji zawodowej z uczniami przeprowadzają doradcy zawodowi, pedagodzy i nauczyciele. Dla uczniów klas IV–VI, zwłaszcza przed podjęciem decyzji o wyborze gimnazjum, to nauczyciel lub wychowawca jest, obok rodziców, ich pierwszym doradcą. Ważne jest zatem, by rozmowa dziecka z nauczycielem odbyła się w przyjaznej atmosferze, zapewniającej uczniowi poczucie zrozumienia. W rozmowie doradczej rolą nauczyciela jest być przyjacielem dziecka, gotowym wysłuchać jego wątpliwości i pokierować rozmową w taki sposób, by ono samo doszło do rozwiązania nurtującego je problemu. Stosując tę metodę doradca zawodowy całkowicie koncentruje się na jednostce, pomaga jej zrozumieć siebie w odniesieniu do właściwego wyboru zawodu i planowania przyszłości edukacyjno-zawodowej. W praktyce oznacza to

organizowanie cyklu spotkań indywidualnych, służących lepszemu zrozumieniu sytuacji i problemów ucznia, planowanie działań oraz przypisanie im konkretnego czasu. Poznawanie ucznia to rozmawianie z nim na temat jego systemu wartości, celów życiowych, motywacji do nauki, zainteresowań, osiągnięć – wspólne poszukiwanie tych zasobów, które będą fundamentalne w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych.

Spotkania indywidualne mają charakter rozmowy doradcy z uczniem, ukierunkowanej na poznanie, określenie i wspólne zrozumienie jego sytuacji tak, aby uaktywnić ucznia, skuteczniej indywidualizować i wspierać proces planowania kariery zawodowej. Podczas spotkań indywidualnych z uczniem, doradca nie tylko przekazuje pewną wiedzę, ale przede wszystkim pomaga w kształtowaniu umiejętności obiektywnej oceny, poznawania samego siebie i realistycznego planowania. Doradca ustala wspólnie z uczniem cel spotkania, problem, określa priorytety umożliwiające osiągnięcie celu, uzgadnia plan działania i osiągnięcia celu oraz pomaga w jego realizacji ustalając cykl spotkań. Efektem takiego spotkania może być podjęcie decyzji edukacyjnej odnoszącej się do najbliższej przyszłości (np. poprawy oceny z danego przedmiotu) lub samodzielne nakreślenie przez ucznia krótkofalowego planu edukacyjnego. Celem tych spotkań jest więc zaktywizowanie i zmotywowanie ucznia do stosowania własnych rozwiązań, bezpośrednio przekładających się na realizację planów edukacyjno-zawodowych.

Niekiedy spotkania indywidualne mogą mieć charakter czysto informacyjny. Doradca pomaga wówczas zdobyć informacje o: zawodach, możliwościach kształcenia i zdobycia zawodu, procedurach i kryteriach rekrutacji, podnoszeniu kwalifikacji i zdobywaniu specjalizacji w ramach wybranego zawodu, wskazuje źródła i sposoby samodzielnego poszukiwania i przetwarzania informacji niezbędnych do planowania kariery. Podczas rozmów doradca dostarcza zawsze informacji zwrotnych, które podsumowują pojedyncze spotkania i kończą cały cykl spotkań. W trakcie pojedynczych spotkań pamięta o tym, aby nie oceniać ucznia, a w pracy z nim koncentrować się na jego zasobach i przekazywaniu mu konkretnych, krótkich

i czytelnych komunikatów, zapewniających skuteczność zaplanowanych i podjętych działań.

O skuteczności poradnictwa indywidualnego w dużym stopniu decyduje przygotowanie doradcy zawodowego, czyli:

- wiedza (psychologiczna i pedagogiczna, o zawodach, predyspozycjach osobowościowych i umiejętnościach potrzebnych do pracy w danym zawodzie),
- praktyka i doświadczenie w prowadzeniu rozmów indywidualnych (kompetencje komunikacyjne),
- umiejętności potrzebne do nawiązania i podtrzymania kontaktu (obserwacja, słuchanie, analiza informacji zwrotnych, wnioskowanie, podtrzymanie i kontynuacja rozmowy),
- osobowość doradcy (zwłaszcza takie cechy osobiste, jak wrażliwość, dyskrecja, kultura osobista, empatia, szacunek dla innych, chęć pomagania i działania, skuteczność oddziaływania).

Na efekty poradnictwa indywidualnego mają również wpływ środki pozawerbalne, tzw. mowa ciała, czyli to wszystko, co nie jest wyrażone słowami, ale w istotny sposób wpływa na wynik końcowy spotkania (np. sposób mówienia, wyraz twarzy, postawa ciała). Doradca powinien stosować je świadomie – w trakcie rozmowy stały ton, wolny i spokojny sposób mówienia odczuwane są jako sympatia i zmniejszają lęk. Ważne jest także utrzymanie kontaktu wzrokowego w trakcie rozmowy (bezwzględnie w chwilach, gdy uczeń się wypowiada), przyjazny uśmiech (zwłaszcza na powitanie). Postawa ciała może być swobodna, wygodna, bez nerwowych i niepotrzebnych ruchów (np. bawienie się jakimś przedmiotem, przekładanie dokumentów). Własną postawą doradca powinien zapewniać ucznia, że w tej chwili i w tym miejscu ma dla niego czas i jego problemy są dla niego najważniejsze.

Podstawowym narzędziem w poradnictwie indywidualnym jest rozmowa. Jest ona najbardziej naturalnym, powszechnym sposobem udzielania pomocy. Pozwala na dużą indywidualizację, ale wymaga od doradcy dobre-

go przygotowania, doświadczenia i sporego zaangażowania emocjonalnego. Wspomniane zaangażowanie jest także konieczne ze strony ucznia. Niezależnie jednak od sytuacji wychowawczej i jakości relacji z uczniem, doradca zawodowy najbardziej powinien zadbać o zbudowanie właściwej atmosfery spotkań, przez zdobycie zaufania, postawę akceptującą i pełną szacunku, liczenie się z emocjami i uczuciami oraz gotowość do udzielenia pomocy.

4. Sukces edukacyjny i zawodowy ucznia

Na kształtowanie postaw młodych ludzi wpływa środowisko, w którym spędzają najwięcej czasu, czyli przede wszystkim dom rodzinny i szkoła. To, czy uczeń odniesie w przyszłości sukces zawodowy, czy szerzej – życiowy, zależy więc od zasad panujących w tych miejscach oraz od jego nastawienia.

Szkoła może pomóc osiągnąć sukces zawodowy, nie może jednak go zagwarantować ani wyręczyć ucznia w jego osiągnięciu. Przez przygotowanie dydaktyczne i wychowawcze można jednak wzbudzić w uczniu chęć do działania i dalszego kształcenia się, która na pewno ułatwi mu start.

Rodzina stanowi najbliższe środowisko człowieka. Jest grupą społeczną o wyjątkowym znaczeniu. W hierarchii wartości zajmuje jedno z czołowych miejsc, uważa się, że jest istotnym czynnikiem decydującym o szczęściu i sukcesie jednostki. Zadania rodziców w zakresie zaspokajania potrzeb zmieniają się wraz z rozwojem dziecka. W pierwszym okresie życia dziecka podejmują oni działania przede wszystkim pielęgnacyjne i opiekuńcze, które stopniowo ustępują miejsca świadomym zabiegom wychowawczym. Rodzice pomagają dziecku kształtować umiejętność mowy, poruszania się, wprowadzają w świat wartości, kształtują przyzwyczajenia, nawyki i potrzeby. Są pierwszymi osobami, które zaspokajają potrzeby biologiczne i rozwijają potrzeby psychiczne, a dostarczając wielu przeżyć, mają także ogromny wpływ na sukces edukacyjny swojego dziecka. Bardzo istotne znaczenie w stymulowaniu rozwoju psychoruchowego mają zabawy rodziców z dziećmi.

Ogromny wpływ na wychowanie oraz kształcenie dziecka ma postawa rodziców wobec dzieci: akceptacja, przyjmowanie dziecka z jego zaletami i wadami, dostrzeganie nawet najmniejszych osiągnięć, współdziałanie w zabawie i czynnościach życia codziennego. Poprzez postawę współdziałania rodzice dają wyraz zainteresowania, uczą dziecko, jak współpracować w zabawie i życiu codziennym. Przyjazna sytuacja domowa, motywowanie i zaplanowana edukacja – to podstawowe warunki sprzyjające wzrastaniu potencjału intelektualnego.

Istotne miejsce w procesie edukacji dziecka zajmuje edukacja przedszkolna i szkolna. Od nauczycieli tych placówek w znacznym stopniu zależy bowiem stymulacja rozwoju dziecka, uzupełniająca i wzmacniająca oddziaływanie rodziców. Sukces edukacyjny dziecka, którego niezbędną bazę stanowi rozwój fizyczny, intelektualny, zaspokojone potrzeby emocjonalne, kulturalne, zainteresowania i przygotowanie do samodzielnego życia, zależą przede wszystkim od rodziny, ale też od takich instytucji, jak przedszkole czy szkoła. Zatem ważna jest również współpraca rodziny z przedszkolem i szkołą, aby możliwe było oddziaływanie równoległe, dążące do intensyfikacji rozwoju wychowanków pod względem intelektualnym, społecznym i moralnym.

Odpowiednie przygotowanie to nie tylko wiedza, którą przekazuje się w trakcie nauczania, ale również dbałość o rozwój osobowości ucznia. Każdy jest bowiem inny i uzyskana taka sama ocena nie musi świadczyć o tym, że wiedza i umiejętności uczniów są jednakowe. Czasem oceny nie są adekwatne do rzeczywistych możliwości ucznia. To, czy w przyszłości osiągnie on sukces, zależy w dużej mierze od wyznaczonych celów i sposobów ich osiągnięcia. W szkole uczniowi dostarczany jest ogromny zasób informacji, dlatego ważny staje się odpowiedni sposób ich podania – można pokazać, jak w praktyce te informacje wykorzystać, zachęcić ucznia do samokształcenia przez zgłębianie jakiejś dziedziny, zapewnić warunki i pomoc w rozwijaniu zainteresowań i pasji. Istotne jest zaangażowanie z obu stron – zarówno ucznia, jak i nauczyciela, ich wzajemne relacje. Autorytet nauczyciela może stać się inspiracją i zachęcić do dalszych działań. Aktywizowanie ucznia i odpowiednie motywowanie do działań jest niezwykle ważne. Pozwoli mu to na poznanie i doskonalenia swoich umiejętności, zdobywanie nowych oraz zmobilizuje go do pracy. Właściwe jest okazywanie uczniowi wsparcia, wiary w jego możliwości, dostrzeganie jego potrzeb i uzmysłowienie mu, jak wiele może osiągnąć. Niestety, nie wszyscy uczniowie takiego wsparcia doświadczają ze strony najbliższych, a jest to niezbędne osiągnięcia sukcesu.

Ważne, by uczeń uwierzył w siebie, wyznaczył sobie cel i dążył do jego

realizacji. W szkole może nauczyć się, jak radzić sobie w trudnych sytuacjach, np. ze stresem czy jak przyjmować sukcesy i porażki. Umiejętność przystosowania się do rozmaitych sytuacji jest niezwykle istotna, wiąże się bowiem z podejmowaniem decyzji i dokonywaniem wyborów. Są rzeczy, których można się nauczyć, ale do innych potrzebne są odpowiednie predyspozycje, umiejętności.

5. Współpraca pedagogów z rodzicami

Pracując z uczniem nad przyszłymi wyborami edukacyjno-zawodowymi, doradca jednocześnie musi pracować z rodzicami. Rodzice powinni poznać szeroki kontekst czynników mających wpływ na wybory i zrozumieć swoją rolę. Przeprowadzone badania dowodzą jednoznacznie, że pierwszymi ważnymi doradcami dzieci i młodzieży są zawsze rodzice. Rodzice mogą więc mieć wpływ negatywny lub pozytywny. Pracując z rodzicami doradca musi uświadomić im ich rolę, przygotować do rozumienia sytuacji dziecka, pozytywnego motywowania i wspierającego wpływania na podejmowane decyzje. Wśród rodziców widać obecnie duże zainteresowanie możliwością otrzymania takiego rodzaju wsparcia. Warto więc zyskać sobie ich sympatię i zrozumienie, zaplanować i przeprowadzić cykl spotkań do nich adresowanych, uświadamiających im ich rolę oraz przybliżających problematykę wyboru szkoły/zawodu (predyspozycje do wykonywania zawodów, rodzaje szkół, zasady rekrutacji). W pracy z uczniem i rodzicami doradca musi wziąć pod uwagę informacje dotyczące sytuacji społeczno-ekonomicznej rodziny, relacji panujących w rodzinie, doświadczeń życiowych rodziny, stylu życia, cenionych wartości, relacji ucznia z rówieśnikami, problemów emocjonalnych i społecznych. Doradca zawsze powinien postrzegać plany i aspiracje ucznia w kontekście sytuacji jego rodziny i wsparcia, jakie może od niej otrzymać. „Wychowawca winien dążyć do pełnej współpracy z rodzicami, gdyż tylko w przypadku dobrej, wzajemnej znajomości potrzeb dziecka manifestującego ich niezaspokojenie, będą mogły być kompensowane przez jedno z tych środowisk” (Jundziłł 2005: 118).

Z doświadczeń wynika, że na postępy w nauce wpływa znaczenie, jakie w rodzinie przypisuje się wykształceniu. Zdarzają się uczniowie o sporych możliwościach intelektualnych, dobrze zintegrowani emocjonalnie, którzy ponosili porażki edukacyjne. Czasami taką sytuację przypisuje się lenistwu, głębsza analiza systemu rodzinnego ujawnia jednak niewielkie znaczenie, jakie rodzina przypisuje wykształceniu. Nie chodzi tu o status zawodowy rodziców. Istnieją takie rodziny, w których osoby niewykształcone stymu-

lują dzieci do zdobywania kolejnych etapów edukacji i osiągnięcia profesjonalnego wykształcenia. Doradca zawodowy jest w stanie zidentyfikować taką sytuację, dysponuje też narzędziami wpływu. W klasach I–III może korygować postawy rodzicielskie – w czasie spotkań z dorosłymi wskazywać znaczenie, jakie w dzisiejszym świecie ma profesjonalne kształcenie. W ten sposób wtórnie jest w stanie wyzwolić w rodzicach motywację do wpływania na dzieci.

Innym kierunkiem działań jest organizowanie dodatkowych zajęć, na których uczniowie mogą odrabiać zadania i przygotowywać się do lekcji, gdyż brak nawyku systematyczności może skutkować w dorosłości rezygnacją z ambitnych celów. W klasach IV–VI wspomniane wcześniej trudności ujawniają się z dużą siłą. Nauczyciele często mówią o kryzysie IV klasy. W takiej sytuacji głównym zadaniem pedagoga wchodzącego w rolę doradcy zawodowego, będzie stymulowanie systematyczności. Zdiagnozowane zaległości z lat poprzednich muszą zostać w porę wyrównane. Należy zorganizować dodatkowe zajęcia, aby dziecko nie wchodziło do gimnazjum z zaległościami ze szkoły podstawowej.

Przebieg i efekty orientacji zawodowej w dużej mierze zależą od współpracy i wzajemnego zrozumienia nauczycieli, wychowawców, pedagoga szkolnego, dyrektora, rodziców i całego otoczenia szkoły. Już w szkole podstawowej powinny być to działania systemowe i planowe, a nie sporadyczne i doraźne. Przy realizacji orientacji zawodowej wszyscy pracujący z dziećmi i młodzieżą powinni przestrzegać swego „dekalogu doradcy zawodowego”:

1. zawsze wspieraj ucznia – bądź jego powiernikiem zarówno sukcesach i osiągnięciach, jak i w problemach oraz porażkach,
2. obserwuj dzieci i młodzież i umiejętnie motywuj ich do pracy,
3. wspieraj i rozwijaj pasje i zainteresowania, pomóż wybrać dodatkowe zajęcia, wolontariat,
4. pomóż uczniowi ocenić jego potencjał (jego osobiste zasoby na ścieżce edukacyjnej) – będą to m.in. zainteresowania, cechy charakteru, zdolności, umiejętności itp.,

5. wszelkie wybory na drodze rozwoju zawodowego powinny być dokonywane przez ucznia; pozwól mu realizować jego pragnienia i marzenia, a nie twoje wizje i ambicje,
6. pomóż poznać dzieciom i młodzieży specyfikę zawodów i branż, które ich interesują, opowiedz (lub najlepiej pokaż) znane ci stanowiska pracy, znajdź źródła informacji o zawodach, poszukaj informacji o rynku pracy,
7. zbierz razem z uczniem informacje o sieci szkół, typach i kierunkach kształcenia, warunkach nauki oraz treści realizowanego programu kształcenia,
8. poznaj wspólnie z uczniem wymogi rekrutacyjne w wybranych szkołach, spróbujcie ocenić szanse i możliwości dostania się do konkretnej szkoły,
9. zawsze pamiętaj o tworzeniu planów awaryjnych – opracuj różne ścieżki dojścia do założonych celów lub cele alternatywne,
10. uczeń powinien podejmować decyzje sam, ale nie samotnie, jest mu potrzebny wychowawca, nauczyciel, pedagog, rodzic, doradca zawodowy.

Dla efektywnej współpracy nauczyciela z rodzicem ważna jest osobowość wychowawcy. Otwartość, szczerłość, komunikatywność to cechy, które ułatwiają nawiązywanie kontaktów. Wychowawca powinien starać się, by uzyskać maksimum zaufania. Tak jak we wszelkich kontaktach międzyludzkich, tak i na to zaufanie trzeba sobie zasłużyć. Najlepszą i najprostszą ku temu drogą jest okazywanie stałej troski o rozwój i wychowanie dziecka. Chęć pomocy dziecku, wypływająca z postawy wychowawcy, wzbudza zaufanie rodziców. Łatwiej jest wówczas nawiązać dobrą współpracę. Bezpośredni kontakt pozwala na wzajemne poznanie się i zrozumienie potrzeb, problemów i oczekiwań. Zatem, aby współpraca nauczyciela z rodzicem układała się dobrze, nauczyciel musi od początku starać się nawiązać kontakt, odrzucić ewentualne uprzedzenia, dbać o dobrą atmosferę i komunikację w trakcie spotkań i przepływ informacji, angażować do działania wszystkich rodziców, być otwartym na możliwą krytykę ze strony rodziców.

Dla wychowawców, rodziców i opiekunów dzieci można sformułować kilka ogólnych zasad współdziałania!

Zasada pozytywnej współpracy mówi, że ważnym warunkiem skutecznej współpracy wychowawców i rodziców jest całkowicie dobrowolny w niej udział. Wszystkie strony powinny być świadome znaczenia współpracy i korzyści z nią związanych.

Zasada partnerstwa podkreśla równorzędne prawa i obowiązki wychowawców i rodziców. Żadna ze stron nie może czuć się mniej wartościowa od drugiej, powinny tworzyć rodzaj wspólnoty, której członkowie mają w miarę jednakowy udział w podejmowaniu decyzji i razem ponoszą odpowiedzialność za wprowadzenie ich w życie.

Zasada jedności oddziaływań przypomina o konieczności realizowania przez wychowawców i opiekunów dziecka zgodnych celów w pracy wychowawczej. Oprócz zgodności celów, ważne jest także uzgadnianie metod i form oddziaływań.

Zasada systematycznej współpracy ukazuje potrzebę czynnego i stałego zaangażowania się w wykonywanie zadań, inicjowanych i organizowanych podczas współdziałania wychowawców i rodziców.

Nie są z pewnością wszystkie zasady, którymi powinni kierować się zarówno wychowawcy, jak i rodzice. Wychowanie jest z pewnością tym skuteczniejsze, im mocniej opiera się na współdziałaniu wychowawców, rodziców i opiekunów dzieci. Należy pamiętać, że dobra współpraca warunkuje harmonijny rozwój dziecka, a to jest najważniejsze.

1 <http://www.edukacja.edux.pl/p-279-wspolpraca-przedszkola-z-rodzina-i-srodowiskiem.php>.

6. Współpraca szkoły i poradni psychologiczno-pedagogicznych

Poradnie psychologiczno-pedagogiczne działają w oparciu o ustawy edukacyjne i rozporządzenia ministra edukacji. Poniżej zostaną przedstawione główne obszary działań, do jakich placówki te są powołane.

Ustawa z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity Dz.U. z 2004r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.) umieszcza poradnie psychologiczno-pedagogiczne wśród placówek oświatowych. Art. 2 ustawy mówi o tym, że system oświaty obejmuje między innymi „poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym poradnie specjalistyczne udzielające dzieciom, młodzieży, rodzicom i nauczycielom pomocy psychologiczno-pedagogicznej, a także pomocy uczniom w wyborze kierunku kształcenia i zawodu”. Zgodnie z art. 1, „system oświaty zapewnia w szczególności [...] przygotowywanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia”.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 11 grudnia 2002r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U. z 2003 r. Nr 5, poz. 46) w paragrafie 1 mówi o misji omawianych placówek.

Publiczne poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym publiczne poradnie specjalistyczne, zwane dalej poradniami, udzielają dzieciom (od urodzenia) i młodzieży pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w tym pomocy logopedycznej, w wyborze kierunku kształcenia i zawodu, a także udzielają rodzicom i nauczycielom pomocy psychologiczno-pedagogicznej związanej z wychowaniem i kształceniem dzieci i młodzieży.

Zadania poradni to w szczególności:

- wspomaganie wszechstronnego rozwoju dzieci i młodzieży, efektywności uczenia się, nabywania i rozwijania umiejętności negocjacyjnego rozwiązywania konfliktów i problemów oraz innych umiejętności z zakresu komunikacji społecznej,

- profilaktyka uzależnień i innych problemów dzieci i młodzieży, udzielanie pomocy psychologiczno-pedagogicznej dzieciom i młodzieży z grup ryzyka,
- terapia zaburzeń rozwojowych i zachowań dysfunkcyjnych,
- pomoc uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej,
- prowadzenie edukacji prozdrowotnej wśród uczniów, rodziców i nauczycieli,
- pomoc rodzicom i nauczycielom w diagnozowaniu i rozwijaniu potencjalnych możliwości oraz mocnych stron uczniów,
- wspomaganie wychowawczej i edukacyjnej funkcji rodziny,
- wspomaganie wychowawczej i edukacyjnej funkcji szkoły.

Poradnie specjalistyczne prowadzą działalność ukierunkowaną na specyficzny, jednorodny charakter problemów, z uwzględnieniem potrzeb środowiska. Działalność poradni specjalistycznych może być ukierunkowana przede wszystkim na:

- wczesną interwencję i wspomaganie rozwoju dziecka od chwili urodzenia do 7 roku życia,
- pomoc dzieciom i młodzieży niepełnosprawnym lub z dysfunkcjami rozwojowymi oraz ich rodzicom,
- pomoc młodzieży w rozwiązywaniu problemów okresu dojrzewania,
- pomoc uczniom w wyborze kierunku kształcenia, zawodu i planowania kariery zawodowej,
- pomoc uczniom i młodzieży z wybitnymi uzdolnieniami,
- profilaktykę problemową, w tym profilaktykę uzależnień dzieci i młodzieży,
- wspomaganie wychowawczej funkcji rodziny.

Poradnie realizują zadania przez diagnozę, konsultację, terapię, psychoedukację, rehabilitację, doradztwo, mediację, interwencję w środowisku

ucznia, działalność profilaktyczną i informacyjną.

Jak widać, spektrum działań poradni jest ogromne. Ważne miejsce zajmuje tu wybór kierunku kształcenia zawodu i planowanie kariery. Misja doradcza powinna być realizowana przez wykwalifikowanych doradców oraz działania diagnostyczne i terapeutyczne. Trudno sobie wyobrazić pracę terapeutyczną z dorastającym nastolatkiem bez uwzględniania jego planów i dążeń zawodowych.

W tym miejscu należy przedstawić główne zadania, które stoją przed doradcą zawodowym zatrudnionym w poradni. Zgodnie z zapisami Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. z 2003 r. Nr 11, poz. 114), „Pomoc psychologiczno-pedagogiczna udzielana w publicznych placówkach oświatowych polega między innymi na wspieraniu uczniów, metodami aktywnymi, w dokonywaniu wyboru kierunku dalszego kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej oraz udzielaniu informacji w tym zakresie i wspieraniu nauczycieli w organizowaniu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu”.

Zadania doradcy zawodowego w poradni¹:

1. systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz na pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej,
2. gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych danemu poziomowi kształcenia,
3. wskazywanie uczniom, rodzicom i nauczycielom dodatkowych źródeł informacji na poziomie regionalnym, ogólnokrajowym, europejskim i światowym, dotyczących: rynku pracy, trendów rozwojowych w świecie zawodów i zatrudnienia, wykorzystania posiadanych

1 Na podstawie: <http://www.ekonom.jgora.pl/preorientacja-zawodowa/spotkanie-z-doradc-zawodowym.html>.

uzdolnień i talentów przy wykonywaniu przyszłych zadań zawodowych, instytucji i organizacji wspierających funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu codziennym i zawodowym, alternatywnych możliwości kształcenia dla uczniów z problemami emocjonalnymi i uczniów niedostosowanych społecznie, programów edukacyjnych Unii Europejskiej,

4. udzielanie indywidualnych porad uczniom i rodzicom,
5. prowadzenie grupowych zajęć aktywizujących, przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej,
6. koordynowanie działalności informacyjno-doradczej szkoły,
7. wspieranie w działaniach doradczych rodziców i nauczycieli przez organizowanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych, udostępnianie informacji i materiałów do pracy z uczniami,
8. współpraca z radą pedagogiczną w zakresie tworzenia i zapewnienia ciągłości działań wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, realizacji działań z zakresu przygotowania uczniów do wyboru drogi zawodowej, zawartych w programie wychowawczym szkoły i programie profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach,
9. współpraca z instytucjami wspierającymi wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, w szczególności z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym z poradniami specjalistycznymi oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom.

Na podstawie przytoczonych zadań, widać, jak niezbędna i celowa jest ścisła współpraca szkoły i poradni.

Podsumowanie

Kończąc rozważania na temat pracy doradcy zawodowego w szkole, należy podkreślić, że wybór zawodu jest jedną z najważniejszych decyzji podejmowanych przez młodzież. Nie jest to wybór jednorazowy, lecz długi proces decyzyjny, który obejmuje etapy: przygotowawczy, podjęcia decyzji i jej realizacji. Niezbędna zatem jest pomoc i opieka, wspomaganie i przyspieszanie fazy osiągania dojrzałości do podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych, bowiem długofalowa i systematyczna praca z uczniem przekłada się bezpośrednio na lepsze efekty. Wielość i różnorodność zadań zawodowych realizowanych przez doradcę w szkole jednoznacznie sugeruje, że funkcji doradcy zawodowego nie może pełnić nauczyciel przypadkowo przypisany do tych zadań. W edukacji potrzebni są doradcy wykształceni, kompetentni, dobrze przygotowani do pracy, świadomi swojej roli, zaangażowani, rozumiejący zmiany i potrzeby współczesnego rynku pracy i potrzeby współczesnych uczniów oraz umiejący się na tych potrzebach koncentrować.

Sam fakt zatrudnienia w szkole pedagoga lub bliskiej współpracy szkoły z poradnią psychologiczno-pedagogiczną, nie warunkuje jednak wystarczająco skutecznej pomocy w zakresie przygotowania uczniów do planowania i zarządzania karierą zawodową. Nie można też zadań związanych z poradnictwem zawodowym powierzyć wychowawcom klas i nauczycielom. Szkolne programy wychowawcze nie zawierają zagadnień orientacji zawodowej, a nauczyciele ani nie rozumieją swojej roli wychowawczej w odniesieniu do realizacji tych zadań, ani też nie czują się przygotowani do ich wypełniania. Dlatego zasadne jest zatrudnienie w szkole nauczyciela/doradcy zawodowego z pełnymi kwalifikacjami, kompetentnego, zaangażowanego oraz uwzględnienie jego pracy w planie dydaktyczno-wychowawczym szkoły, gdyż aby praca z uczniem przy planowaniu kariery była skuteczna, musi być ciągła i systematyczna.

Bibliografia

Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C. S., *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.

Baraniak B., *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej*, IBE, Warszawa 2008.

Biały J., Pilszek A., *Czynniki warunkujące wybory edukacyjno-zawodowe młodzieży*, [w:] *Doradztwo zawodowe i zarządzanie kompetencjami. Wybory edukacyjno-zawodowe a problemy rynku pracy*, red. K. Szczepańska-Woszczyna, G. Wieczorek, WSB, Dąbrowa Górnicza 2009.

Czarnecki K., *Rozwój zawodowy człowieka*, IWZZ, Warszawa 1985.

Czerepniak-Walczak M., *Doradztwo w reformowanej szkole – gimnazjum jako ośrodek doradztwa*, [w:] *Podjęmowanie decyzji zawodowej przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno-politycznej*, red. B. Wojtasik, Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2001.

Czerwińska-Jasiewicz M., *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*, UW, Warszawa 1991.

Drąg J., *Doradztwo zawodowe w gimnazjum*, [w:] *Doradztwo zawodowe i zarządzanie kompetencjami...*

Dymek D., *Czynniki wpływające na wybory edukacyjno-zawodowe dzieci i młodzieży*, [w:] *Doradztwo zawodowe i zarządzanie kompetencjami...*

Fisher R., *Lepszy start*, Rebis, Poznań 2002.

Fuller C., *Jak zachęcić dziecko do nauki*, Vocatio, Warszawa 2003.

Gladding S. T., *Poradnictwo zawodowe – zajęcie wszechstronne*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1994.

Hamer H., *Rozwój umiejętności społecznych*, Veda, Warszawa 1999.

Jundziłł E., *Potrzeby psychologiczne dzieci i młodzieży*, UG, Gdańsk 2005.

- Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa*, PWN, Warszawa 2006.
- Łukasiewicz A., Sołtysińska G., *Szkolny doradca zawodowy*, KOWEŻiU, Warszawa 2003.
- Paszkowska–Rogacz A., *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWEŻiU, Warszawa 2002.
- Rachalska W., *Problemy orientacji zawodowej*, WSiP, Warszawa 1987.
- Szajek S., *Orientacja i poradnictwo zawodowe*, PWN, Warszawa 1980.
- Vopel K. W., *Gry i zabawy interakcyjne dla dzieci i młodzieży*, Jedność, Kielce 2009.
- <http://www.edukacja.edux.pl/p-279-wspolpraca-przedszkola-z-rodzina-i-srodowiskiem.php>
- <http://www.ekonom.jgora.pl/preorientacja-zawodowa/spotkanie-z-doradc-zawodowym.html>
- <http://www.wup-rzeszow.pl/cipkz/?cPath=6/28/4>
- <http://zskowalow.edupage.org/text/?text=teachers/58&subpage=2>

ORIENTACJA ZAWODOWA

Orientacja zawodowa to działania wychowawcze szkoły, rodziców, i innych osób, grup i instytucji - mające na celu przygotowanie młodzieży do planowania kariery zawodowej, których ważnym elementem jest podejmowanie kolejnych decyzji wyboru zawodu i szkoły.

Lukasiewicz A., Softysińska G., Szkolny doradca zawodowy KOWEZIU, Warszawa 2003, s.26.

PORADNICTWO ZAWODOWE

Poradnictwo zawodowe to system zorganizowanego dostarczania informacji o warunkach pracy i wymaganiach rozmaitych zawodów. Jego celem jest przygotowanie wszystkich uczniów do wyboru drogi zawodowej i pomaganie w procesie kształtowania się decyzji wyboru zawodu.

T.W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, Nowy słownik pedagogiki pracy, WSP TWP, Warszawa 1999, s. 191.

DORADZTWO ZAWODOWE

Doradztwo zawodowe to proces, w którym doradca zawodowy pomaga klientowi w osiągnięciu lepszego zrozumienia samego siebie w odniesieniu do środowiska pracy, aby umożliwić mu realistyczny wybór lub zmianę zatrudnienia lub też osiągnięcie właściwego dostosowania zawodowego.

Podoska-Filipowicz E., Zarys zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego, WSHIT, Częstochowa 2008, s. 83



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

