



TalentGame



Doradztwo zawodowe w praktyce

**Poradnik dla doradców zawodowych
pracujących z wykorzystaniem narzędzia TalentGame**



**Autorzy:
Anna Paszkowska-Rogacz, Ewa Wojtowicz**

Warszawa 2012



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja została wydana jako rezultat projektu „TalentGame – metodyka i narzędzia badania predyspozycji zawodowych uczniów, realizowanego w ramach konkursu nr 4/POKL/3.4.3/08 "Opracowanie narzędzi diagnostycznych i materiałów metodycznych wspomagających proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów"

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wyłączne prawa autorskie i majątkowe przysługują Skarbowi Państwa – Ministrowi Edukacji Narodowej

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Realizacja Projektu: Konsorcjum firm



Spis treści

WSTĘP	4
1. NOWE SPOJRZENIE NA KARIERĘ ZAWODOWĄ	6
2. ROZWÓJ ZAWODOWY	11
2.1. Znaczenie wieku wczesnoszkolnego (późnego dzieciństwa) w tworzeniu potrzeb osobistych oraz potrzeb związanych z przyszłym zawodem	12
2.2. Szczególne cechy wieku dojrzewania w procesie planowania zawodu	14
3. PSYCHOLOGICZNE UWARUNKOWANIA WYBORÓW ZAWODOWYCH	19
3.1. Temperament	19
3.1. Zdolności, umiejętności.....	21
3.2. System wartości.....	23
3.3. Zainteresowania zawodowe, preferencje, osobowość.....	25
4. ROZMOWA DORADCZA Z WYKORZYSTANIEM NARZĘDZIA TALENTGAME – GRY TAJEMNICE AEROPOLIS	34
4.1. Rola doradcy i rozumienie procesu poradnictwa zawodowego.....	34
4.2. Zagrożenia w rozmowie doradczej	38
4.3. Reakcje ułatwiające rozwiązywanie problemów	43
4.4. Rozpoczęcie i zakończenie – ważne etapy rozmowy.....	48
4.5. Rezultaty gry – rozmowa na temat uzyskanych wyników	51
5. UCZEŃ NA ROZDROŻU – CZYLI JAKĄ SZKOŁĘ WYBRAĆ? WSKAZÓWKI DLA DORADCY	57
ŹRÓDŁA WYKORZYSTANE	62
WARTO PRZECZYTAĆ	63
UŻYTECZNE STRONY INTERNETOWE.....	64

Niniejszy poradnik został opracowany z myślą o tych doradcach zawodowych, którzy zdecydowali się na pracę z uczniami oraz ich rodzinami, stosując grę komputerową Tajemnice Aeropolis jako narzędzie diagnozy i wspierania rozwoju przyszłej kariery zawodowej młodego człowieka. Zawiera on zbiór informacji na temat uwarunkowań wyborów ścieżek kariery zawodowej oraz sugestii, które doradca pracujący z wykorzystaniem metody zaproponowanej przez zespół projektowy TalentGame może uwzględnić budując dobre kontakty z klientami, motywując ich do działania, wyznaczania celów, rozwijania umiejętności i cech charakteru ułatwiających analizę potencjalnej ścieżki kariery i podjęcie decyzji edukacyjnej lub zawodowej.

Wstęp

Zmiany na rynku pracy, bezrobocie, wzrastająca stale liczba informacji na temat zawodów i dróg kształcenia, wpływają na dezorientację, niezdecydowanie oraz niedoinformowanie młodzieży w kwestii wyboru własnej ścieżki kariery. Największy dylemat przeżywają uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, stojący przed wyborem kolejnego etapu kształcenia, który być może zdeterminuje ich przyszłe życie zawodowe. Uczniowie ostatnich klas, najczęściej wybierają szkołę w ostatniej chwili motywowani zbliżającymi się terminami. Sytuacja taka jest niekorzystna z co najmniej dwóch względów. Po pierwsze decyzja zostaje podjęta w sposób nieprzemyślany, za szybko i przy niewielkiej liczbie potrzebnych informacji, po drugie może być nieadekwatna do życiowych planów zawodowych, gdyż młodzi ludzie najczęściej wybierają szkołę, a nie zawód. Tymczasem wśród znawców problematyki panuje powszechna opinia, iż najpierw trzeba wybrać zawód, to znaczy wiedzieć (choćby w przybliżeniu), co chce się robić w przyszłości i mieć wizję przyszłej pracy w danym zawodzie, dopiero później zastanowić się nad tym, które szkoły mogą umożliwić realizację zawodowych planów, a w konsekwencji osiągnięcie sukcesu zawodowego. W tej sytuacji młodzież często niewiele wie na temat rynku pracy, zawodów,

szkół, egzaminów. Nie zna również przeciwwskazań do wykonywania zawodów i nie potrafi podjąć decyzji zawodowej. Reakcją na ten problem powinna być pomoc w trafnej ocenie własnych słabych i mocnych stron oraz poznanie zawodów: zadań i czynności oraz wymagań psychofizycznych, stawianych kandydatom do pracy, poznanie dróg zdobycia określonych zawodów, wykształcenie umiejętności decyzyjnych i właściwego zaprezentowanie siebie. Już w bardzo młodym wieku dziecko czuje, że posiada pewne zdolności i talenty, i że niektóre rzeczy, które robi, są "Bliskie jego sercu". Im wcześniej ktoś zdobędzie umiejętność autoanalizy i znajomość samego siebie, tym łatwiej będzie mu zaadaptować się w życiu i rozwiązywać codzienne problemy.

Wybór edukacyjno-zawodowy jest ciągłym procesem, poprzez który jednostka rozwija swoje zdolności i zdobywa narzędzia pozwalające jej na świadomość oraz krytycyzm wobec otaczającej ją rzeczywistości, a także na dokonywanie odpowiedzialnych wyborów zarówno na poziomie indywidualnym, jak i społecznym. Jest to proces, który obejmuje zbieranie i wykorzystywanie przez daną osobę doświadczeń z całego życia, w dynamiczny sposób reagującą na rzeczywistość, która mimo, że z czasem staje się coraz bardziej złożona to jednocześnie bardziej zrozumiała. To konkretne działanie angażuje wiedzę, jaką jednostka posiada, jej zdolności oraz osobowość, ale również inne elementy, takie jak: motywacja, oczekiwania związane z przyszłością, wyniki w nauce, itd. .

Psycholog amerykański John Holland, twórca teorii, która zainspirowała twórców gry Aeropolis dowodził, że wybór kariery jest w głównej mierze pochodną czynników osobowościowych (np. cech charakteru) oraz środowiskowych (np. rodzina, szkoła). Dokonując wyboru kariery, 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. Jeśli poszukiwanie środowiska nie

kończy się powodzeniem, jednostka odczuwa konflikt i frustrację, ma niskie osiągnięcia i niską motywację do pracy.

Niniejszy poradnik omawia czynniki składające się na wybory ścieżki kariery takie jak: zdolności, umiejętności, zachowanie, osobowość, oczekiwania i plany, zawodowa przeszłość rodziny, zdrowie i kondycja, zainteresowania, etap rozwoju dziecka, wyobrażenia dzieci o zawodach związane z ich temperamentem oraz system wartości. Wymienione czynniki odgrywają niezwykle ważną rolę w wyborze kariery. Zanim jednak zostaną one zaprezentowane, warto zastanowić się co we współczesnym życiu zawodowym oznacza pojęcie kariery.

1. Nowe spojrzenie na karierę zawodową

Jednym z głównych elementów określających jakość ludzkiego życia jest **kariera**. Skuteczna kariera umożliwia człowiekowi realizację jego umiejętności i zainteresowań w osobistej, zawodowej i społecznej sferze życia. Jednak bardzo często kariera jest postrzegana jako proces, który zależy od tego jak skuteczny ktoś jest w wyborze zawodu, czy awansuje lub też czy realizuje się w działaniach związanych z wykonywanym zawodem. Pojęcie kariery w języku potocznym oznacza więc zdobywanie coraz wyższej pozycji zawodowej, naukowej lub wojskowej. Utożsamiane jest też z przebiegiem pracy zawodowej, spisem kolejno osiągniętych stanowisk w danym zawodzie (pracy) czy wykonywanych w ramach konkretnej organizacji lub instytucji zawodowej. Można zatem powiedzieć, że kariera to droga profesjonalnego rozwoju, którą człowiek zamierza przejść w swoim życiu zawodowym.

Warto krótko prześledzić jaką ewolucję przeszło tak rozumiane pojęcie kariery. W XIX wieku ludzie wybierali zawody kierując się rodzinną tradycją, na przykład poprzez dziedziczenie gospodarstwa lub warsztatu. Niektóre, wyjątkowo silne jednostki podejmowały ryzyko tworząc własne, nowe firmy, czego konsekwencją było wzrastanie wielkich miast wokół fabryk i przemysłowych imperiów. O ile rzemieślnicy i właściciele gospodarstw

rolnych zachowali swoje specyficzne obyczaje zawodowe, o tyle budowniczowie wielkich przedsiębiorstw, wkraczając w XX wiek potrzebowali nowej kultury pracy. Ogromne organizacje i życie w miastach zmieniały dotychczasowe znaczenie pracy jako obowiązku i powołania. Coraz częściej określając ścieżki kariery, odwoływano się do klasyfikacji i tytułów zawodowych po to, by umiejscowić pracownika w hierarchii organizacyjnej oraz określić jego status społeczny. Wyniki testów pozwalały na kierowanie ludzi do odpowiednich dla nich zawodów i organizacji. Ten rodzaj drogi zawodowej przestał być obecnie powszechnie akceptowany, ponieważ wyrósł na zjawisku walki i rywalizacji.

W wielu krajach, w tym również w Polsce, jednostki są mniej skłonne do poświęcenia wszystkiego dla kariery zawodowej. Często czują się zdradzone przez pracodawców, niepewne co do przyszłości zawodowej, zmęczone koniecznością ciągłej autoprezentacji i „sprzedaży” siebie na rynku pracy. Okazało się, że wędrowka w górę drabiny kariery wiąże się często z poczuciem samotności i pozostawieniem na dole przyjaciół, którzy nie wspinali się równie szybko.

Zmiany, jakie niesie za sobą początek nowego wieku, spowodowały modyfikację podejścia do kwestii kariery zawodowej. Zmienia się, bowiem spojrzenie człowieka na problematykę pracy i wyboru zawodu. Ostatnie lata przyniosły wiele przeobrażeń gospodarczych. Wraz z nimi pojawiały się turbulencje na rynku pracy – jest on mniej przewidywalny, a tym samym trudniejszy i bardziej niebezpieczny dla potencjalnych pracowników niż kiedyś. Przejście od ekonomii przemysłowej do gospodarki opartej na wiedzy (GOW) wymusza zmiany w zarządzaniu organizacjami, a tym samym tworzy nowy paradygmat kariery. I choć Polska wciąż jeszcze nie należy do krajów wykorzystujących tę wiedzę, jednak optymistyczne spojrzenie nakazuje przygotować się do sprostania wyzwaniom nowej gospodarki. Ma to szczególne znaczenie w sytuacji, gdy podmiotem troski stają się

młodzi ludzie. To oni, wchodząc za kilka lat na rynek pracy, będą musieli zmierzyć się z nową rzeczywistością.

W tradycyjnym podejściu do pracowników akcentowało się ich zależność od pracodawcy – to on projektował i kształtował karierę jednostki. Granicę rozwoju zawodowego wyznaczały potrzeby pracodawcy. Praca wykonywana była dla jednego pracodawcy przez całe życie, a zmiany w karierze uzależnione były od hierarchicznej struktury firmy. Dziś, sekwencyjność kariery odchodzi do lamusa.

W modelu nowoczesnym to człowiek jest inicjatorem, kreatorem i promotorem zmian w swojej karierze. Samodzielne zarządzanie karierą traktuje się dziś jako wstęp do odniesienia sukcesu na rynku pracy. Przejęcie odpowiedzialności za własną karierę przejawia się przede wszystkim niezależnością i autonomią w dokonywaniu wyborów zawodowych. A pracownicy oczekują, że wybory te będą zgodne z ich potrzebami, preferencjami, możliwościami oraz, że nowe zadania zawodowe będą dla nich wyzwaniem i podstawą dalszego rozwoju zawodowego. Praca przestaje być „złem koniecznym”, a staje się aspektem życia, z którego pracownik chce czerpać satysfakcję. Co więcej, kariera zawodowa nie jest oderwana od życia jednostki – ma być z nim spójna i zaspakajać również osobiste potrzeby.

Odpowiedzialność za własną karierę przejawia się również w ustawicznym kształceniu przez całe życie (life-long learning). Nieprzewidywalne trendy na rynku pracy, nagłe zmiany oraz rozwój różnorodnych dziedzin generuje zapotrzebowanie na specjalistów w zupełnie nowych obszarach. Ta sytuacja wymusza, ale i inspirowa do rozwoju i nabywania innych niż dotychczasowe umiejętności – poprzez edukację lub doświadczenie. W nowej gospodarce, tak zależnej od informacji i wiedzy, kluczowe dla zarządzania karierą jest doświadczanie nowych sytuacji i zadań, w których można wykorzystać potencjał osobisty. Środowisko pracy ma stymulować rozwój osobistymi i zachęcać do stawiania sobie wciąż nowych celów

zawodowych, w których pracownik może realizować zainteresowania, aspiracje, preferencje i wartości.

Jakie to ma znaczenie dla młodych ludzi? Należy podkreślić, że nie istnieją ewidentnie złe wybory edukacyjne i zawodowe, choć niekiedy młodzież podejmuje decyzję w sposób nieracjonalny, bez uprzedniej analizy swoich chęci i możliwości. Ten, nie do końca trafiony wybór, będzie do pewnego stopnia determinował obszar aktywności zawodowej. Jednak zmienność rynku powoduje, że nie trzeba traktować wyborów, jako ostatecznych. Prawdopodobnie, zadania zawodowe będą podlegały zmianom kilka, a może nawet kilkanaście razy w ciągu całego życia. Pracownicy będą angażować swoje zasoby i mocne strony w różnorodne zadania i korzystać z nowych możliwości i szans pojawiających się na rynku pracy. Przewidywanie tych zmian jest trudne – dziś nie sposób jest określić na przykład, jakie zawody powstaną za 20 lat, które powrócą do łask czy zostaną zmarginalizowane. Istnieją jednakże pewne trendy i przewidywania. Do najczęściej wymienianych należą: dalszy wzrost zatrudnienia w branży usługowej, skupienie uwagi na kształceniu osób o specyficznych, inżynieryjno-technicznych kompetencjach, czy przekonanie o konieczności ciągłego zdobywania i pogłębiania kompetencji zawodowych w pozaszkolnych formach kształcenia. Akcentuje się także wzrost znaczenia kompetencji psychospołecznych (np.: komunikatywność, umiejętność rozwiązywania problemów). Zmienne warunki sprawiają, że oprócz kompetencji specjalistycznych pracodawcy cenią osoby dobrze reagujące w sytuacjach kryzysowych (odporne na stres), umiejące pracować w zespołach i chętne do nauki.

Brak przygotowania do poszukiwania pracy i zmiany zawodu zgłasza aż co trzeci absolwent – to pokazuje skalę problemu związanego z efektywnym funkcjonowaniem na rynku pracy. Znaczącą rolę w budowaniu poczucia skuteczności w poruszaniu się po nieprzewidywalnym rynku pracy pełni system edukacyjny, co podkreśla się w wielu

opracowaniach. Ze względu na trudność w przewidywaniu zawirowań, kluczowa dla efektywnego zarządzania decyzjami edukacyjnymi i zawodowymi, staje się, przede wszystkim, samoświadomość własnych preferencji oraz umiejętności i kierowanie się nimi w życiu. Ich wykorzystanie w różnorodnej działalności pozwoli na dopasowanie się do realiów rynku pracy i odniesienie sukcesu, niezależnie od zachodzących zmian.

Ilustracją tego zjawiska niech będzie następująca przypowieść:

„Nad rwącą rzeką trzech zaprzyjaźnionych rybaków łowiło pstrągi. Rybacy z przyjemnością oddawali się temu zajęciu. Niestety ich spokój często burzył widok martwych ciał, które sphywały rzeką. Jeden z rybaków postanowił, zatem wyruszyć w górę rzeki, żeby sprawdzić, co jest przyczyną powtarzających się wypadków. Po kilku dniach wędrówki dotarł do wsi, położonej tuż nad wysokim i stromym brzegiem rzeki. Okazało się, że jej mieszkańcy mylili niekiedy w nocy drogę, spadali do rzeki z wysokiego brzegu i w ten sposób stawali się ofiarami wartkiego nurtu. Rybak ustawił, więc tuż przy brzegu rzeki znak ostrzegawczy, mając nadzieję, że on ochroni mieszkańców przed utonięciem. Niestety wkrótce po jego powrocie do przyjaciół historia się powtórzyła i ponownie rybacy stali się świadkami tragedii. Wówczas drugi z rybaków zdecydował się na wędrówkę do odległej wsi. Gdy do niej dotarł, zaobserwował, że wypadki zdarzają się tylko w bezksiężycowe noce, zbudował wobec tego latarnię w środku wsi, by oświetlała drogę nocnym wędrowcom. Jego pomysł przyniósł poprawę sytuacji, ale tylko przez kilka następnych miesięcy. Po tym czasie widok topielców znów zaczął przerażać rybaków, a zatem trzeci rybak udał się na wędrówkę. Na miejscu okazało się, że wiatr przewrócił latarnię, a mieszkańcy znowu zaczęli błądzić w ciemnościach. W tej sytuacji rybak zwołał wszystkich ludzi nad rzekę i tam zaczął udzielać im lekcji pływania. Dopiero upewniwszy się, że całą wieś opanowała tę sztukę, powrócił do swojego dawnego zajęcia. Odtąd rybacy łowili pstrągi w spokoju, spotykając jedynie dzielnych pływaków, którzy pozdrawiali ich radośnie.

Inspiracją do przedstawienia tej historii stały się poglądy współczesnych przedstawicieli psychologii, którzy zamiast pomocy młodemu człowiekowi w jednorazowym akcie **wyboru** kariery proponują pomoc w jej samodzielnej **budowie**. Szczególną rolę przypisuje się wspieraniu samego przebiegu uczenia się, które pozwala człowiekowi na szybką adaptację do zmian i nowych sytuacji. W ostatnich latach w psychologii pojawił się również nurt akceptacji zdarzeń nieprzewidywalnych. Można go krótko scharakteryzować hasłem: „Zaplanuj w swoim życiu czas na zdarzenia przypadkowe”.

Widoczne więc jest to, że współczesne definicje kariery obejmują więcej niż jej tradycyjne pojmowanie, a eksperci zajmujący się tą tematyką podkreślają, że współczesne pojęcie kariery współtowarzyszy wolności danej osoby, jej samorealizacji oraz jej pojmowaniu sukcesu. W ten sposób, jednym z warunków pomyślnej kariery jest równowaga pomiędzy pracą, rodziną i czasem wolnym.

2. Rozwój zawodowy

Jak wspomniano w poprzednim rozdziale, powinno się postrzegać planowanie kariery, jako proces trwający całe życie, na który składa się kilka etapów. Etapy te mniej więcej odpowiadają przedziałom wiekowym człowieka. Planowanie kariery zaczyna się już w niemowlęctwie i trwa przez całe życie. Podstawy pod planowanie kariery dziecka kładzione są przez jego rodziców. W systemach rodzinnych premiowane są określone postawy i wartości. Dzieci w rodzinie przez długi czas uczą się poprzez naśladowanie stylu życia i preferencji zawodowych rodziców, chociaż nie zawsze zdają sobie z tego sprawę. Szczególnie istotnie na kształtowanie kariery wpływają relacje między rolami rodzinnymi a zawodowymi. Mówimy wówczas o pewnych typach tych relacji, zwanych niekiedy modelami kariery. Model kariery jest więc określany przez czynniki społeczno-ekonomiczne, ale także przez zdolności umysłowe i psychiczne danej osoby, jej osobiste cechy charakteru oraz możliwości, jakie napotyka w życiu. Wszystkie te czynniki są ściśle związane z etapami

rozwoju człowieka. W tym podrozdziale przedstawiona zostanie analiza związku pomiędzy etapami rozwoju człowieka a etapami rozwoju kariery.

Dzieciństwo i dojrzewanie to dwa najważniejsze okresy w życiu, podczas których rozwija się fizycznie, intelektualnie, emocjonalnie i społecznie. Zatem w tym czasie człowiek nie tylko rośnie, ale rozwija się także jego osobowość - jako czynnik kształtujący przyszłą karierę zawodową. Ważną rolę w tym procesie odgrywają ludzie, którzy w tym czasie otaczają dziecko: rodzice, nauczyciele, pedagodzy szkolni, doradcy zawodowi. Kiedy są oni świadomi relacji pomiędzy etapami rozwoju dziecka a elementami rozwoju kariery, mogą lepiej przyjrzeć się potrzebom dziecka związanym z karierą i stać się nieocenionymi pomocnikami w procesie podejmowania decyzji przez dziecko.

2.1. Znaczenie wieku wczesnoszkolnego (późnego dzieciństwa) w tworzeniu potrzeb osobistych oraz potrzeb związanych z przyszłym zawodem

Dzieci spędzają większość lat późnego dzieciństwa na przygotowywaniu się do dorosłego życia. Uczą się i walczą o wszystko, co może im pomóc przeżyć w otaczającym świecie. Dzieci aktywnie fantazjują na temat tego, kim będą, gdy dorosną. Oczywiście marzenia w tym wieku nie opierają się na żadnych poważnych argumentach. Według badaczy kariery, dzieci w wieku szkoły podstawowej typowo przechodzą przez tak zwany **etap fantazji**. Podczas tego okresu, oczekiwania wobec przyszłej kariery są najczęściej nierealistyczne i wymaginowane, np. dziecko chce być czarodziejem albo astronautą.

Jak twierdzi psycholog rozwoju Eric Erikson, to w tym wieku dziecko przechodzi przełom w dojrzewaniu psychicznym. Opanowuje ważne umiejętności poznawcze i społeczne. Jednym z najważniejszych wyzwań, z którymi musi zmierzyć się dziecko jest **kryzys pracowitości i niższości**. Dziecko dużo pracuje, ale nie zawsze odnosi sukces. Po pomyślnym wykonaniu zadania, poznaje smak sukcesu i kompetencji. I odwrotnie, jeśli dziecko poniesie porażkę w swoich działaniach, rozwija w sobie poczucie niższości. Wiara we własne możliwości odgrywa ważną rolę w określaniu jakości życia człowieka.

Uczucia takie, jak pewność siebie i zaufanie do własnych umiejętności, gdy są dobrze rozwinięte, umożliwiają człowiekowi angażowanie się w nowe czynności i wspierają rozwój zarówno w osobistej, jak i zawodowej sferze życia.

Autodiagnoza przyczynia się również do pomyślnej kariery. Dlatego też, podczas tego etapu, w znacznym stopniu rozwija się **wiedza dziecka na temat samego siebie**. Dzieci uczą się porównywać siebie z innymi i stają się zdolne do oceny własnych zalet i braków.

W tym wieku dzieci również **uczą się uczyć**, uzyskując w ten sposób kompetencje ważne dla ich przyszłej kariery: umiejętność uczenia się, gromadzenia danych i wykorzystywania swojej wiedzy. Od dziecka w tym wieku oczekuje się chodzenia do szkoły, nauki czytania, pisania, matematyki i wiedzy o sztuce, wykonywania celowych zadań i rozwijania umiejętności koncentracji uwagi oraz wytrwałości.

Dzieci w tej fazie uwielbiają się **bawić**. Ich zabawy jednak przenoszą się na inny poziom, stają się zorientowane na pracę. Obserwując dzieci podczas zabawy, możemy zauważyć preferowane przez nie dziedziny aktywności. Można zaobserwować ich zainteresowania i uzdolnienia, które później będą wymagać naszego wsparcia. Dziedzinami takimi są na przykład muzyka, sztuki plastyczne, taniec itp. Podczas zabawy dzieci najczęściej naśladują osoby, które uważają za największy autorytet: nauczycieli, strażaków, lekarzy, etc.

Wiek ten ma kluczowe znaczenie dla rozwoju umiejętności związanych z pracą. Rodzice powinni upewnić się, że dziecko uczy się wykonywać zadania samodzielnie, bez przypominania i sprawdzania, mimo możliwości popełnienia błędu. Ważne jest, żeby dziecko w tym wieku było zachęcane do odkrywania świata. Jeśli w tym okresie nie otrzyma ono wsparcia, może wyrosnąć na osobę, z niskim poczuciem własnej wartości, która będzie podążała w ślad za decyzjami i opiniami otaczających ją ludzi.

Rozwój kompetencji osobistych takich jak np. samopoznanie, samokontrola, poczucie własnej skuteczności i społecznych takich jak umiejętności komunikacja i współpracy staje się coraz ważniejszy w okresie przedszkolnym. Kończąc szkołę podstawową, dziecko posiada już szereg przekonań i postaw, które mogą się utrzymać przez całe życie. Jeśli opiekunowie i doradcy chcą uczestniczyć celowo w procesie planowania kariery dziecka, powinni:

- pomagać dziecku w osiągnięciu sukcesu na polu zawodowym, tzn. przydzielane zadania powinny odpowiadać umiejętnościom dziecka i nie być zbyt skomplikowane;
- z drugiej strony warto nieco podnosić poprzeczkę i stawiać przed dzieckiem ambitne wyzwania nieco wykraczające ponad jego dotychczasowe możliwości
- chronić dziecko tak, by nie stało się zbyt wymagające w stosunku do samego siebie i innych;
- organizować edukację opierającą się o aktywność;
- pomagać dziecku tylko wtedy, gdy poprosi o pomoc;
- pozwolić pilnej osobowości na rozkwitnięcie.

2.2. Szczególne cechy wieku dojrzewania w procesie planowania zawodu

W rozwoju zawodowym istotną rolę odgrywa okres dorastania. Oznacza on dosłownie wchodzenie w świat dorosłości. Na tym etapie rozwoju młodzi ludzie poszukują tożsamości, która doprowadzi ich do dorosłości i starają się odpowiedzieć na pytanie: „Kim jestem?”. Większość z nich, aż do końca okresu dorastania, nie jest w stanie tej odpowiedzi uzyskać. Jest to jedna z przyczyn trudności w dokonywaniu wyborów dotyczących zawodu i pracy.

Okres rozwoju nastolatka można podzielić na trzy etapy – wczesny, średni i późny okres młodzieńczy. W tabeli 1 opisane zostały typowe odczucia i zachowania młodych ludzi na każdym z etapów:

Tabela 1. Rozwój w okresie dorastania

Przybliżony wiek	Wczesny okres dorastania Dziewczęta 11-14 lat, Chłopcy 13-15 lat	Średni okres dorastania Dziewczęta 15-17 lat, Chłopcy 16-19 lat	Okres młodzieńczy Dziewczęta 18-25 lat, Chłopcy 20-26 lat
Właściwości myślenia	Myślenie konkretne: Tu i teraz. Rozumienie bezpośrednich reakcji na zachowanie, przy jednoczesnym braku przewidywania konsekwencji własnych zachowań	Wczesne myślenie abstrakcyjne: Umiejętność łączenia pojedynczych zdarzeń w związki przyczynowo-skutkowy. Skoncentrowanie na sobie, zachowania introspekcyjne, sny na jawie, fantazjowanie	Myślenie abstrakcyjne: Zdolność dorosłych do myślenia abstrakcyjnego. Filozoficzne i idealistyczne podejście do miłości, religii oraz problemów społecznych.
Pola działań 1. Niezależność od rodziny	<ul style="list-style-type: none"> Przejście od posłuszeństwa do buntu; Zastanowienie się nad rodzicielskimi wskazówkami; Niezdecydowanie dotyczące własnych pragnień (zależność/niezależność); Prawdziwa potrzeba usatysfakcjonowania dorosłych; Potrzeba posiadania autorytetu 	<ul style="list-style-type: none"> Naleganie na uzyskanie niezależności oraz prywatności; Jawny bunt, dąsanie wycofywanie Sprawdzanie granic; Odgrywanie ról dorosłych (bez poczucia, że są „prawdziwe” Charakterystyczny brak wytrwałości i rezygnacja 	<ul style="list-style-type: none"> Wyzwolenie (opuszczenie domu); Wznowienie więzi rodzinnych; Przybranie prawdziwych ról dorosłych ze zobowiązaniami;
2. Koledzy / partnerzy seksualni	<ul style="list-style-type: none"> Najlepszy przyjaciel / przyjaciółka tej samej płci; Problemy typu „czy jestem normalny/a?”; Damsko-męskie fantazje wywołujące wesołość; Eksperymenty seksualne (uprawianie seksu) nie są normalne w tym wieku. . Przyczyny: podniesienie poczucia własnej wartości, zyskanie przyjaciół, upokorzenie rodziców. 	<ul style="list-style-type: none"> Umawianie się na randki, silne zainteresowanie płcią przeciwną; Próby podejmowania współżycia seksualnego; Powszechne jest podejmowanie ryzyka; Nierealistyczne podejście do idei roli partnera; Potrzeba usatysfakcjonowania ważnych rówieśników obojga płci. Dla dziewcząt chłopak może być „ważnym rówieśnikiem”. 	<ul style="list-style-type: none"> Wybór partnera; Realistyczne podejście do roli partnera; Dojrzałe przyjaźnie; Biskie kontakty z innymi ludźmi możliwe tylko po określeniu własnej tożsamości; Potrzeba usatysfakcjonowania również siebie („oświecone zainteresowanie własną osobą”)
3. Szkoła/praca	<ul style="list-style-type: none"> Potrzeba uporządkowanego środowiska szkolnego; Cele nierealne, zmienne; Pogorszenie ocen - najczęściej z powodu pierwszoplanowej roli przyjaciół i znajomych 	<ul style="list-style-type: none"> Większy wybór zajęć w szkole; Pojawia się zdolność do rozpoznawania własnych umiejętności i zainteresowań Podejmowanie pracy – najczęściej na część etatu Reakcje na oczekiwania systemu: próby pokonania systemu jego własną bronią (super prymusi) bądź odrzucenia zasad gry („margines”) 	<ul style="list-style-type: none"> Praca na pełen etat lub szkoła wyższa; Identyfikacja celów własnej kariery zawodowej; Możliwa apatia (brak planów na przyszłość) bądź alienacja, ponieważ brak wyznaczonego celu jest powiązany z nieplanowaną ciężką bądź przestępstwami popełnionymi przez nieletnich, itd.
4. Postrzeganie samego siebie. Tożsamość społeczna. Odpowiedzialność Wartości	<ul style="list-style-type: none"> Niezdolność do prawdziwej samoświadomości, związana z myśleniem konkretnym; Wyjście z roli dziecka, bez wejścia w role dorosłych– efekt niska samoocena; Tendencja do stosowania mechanizmu wypierania (to mi się nie może przytrafić) Wartości – dobre zachowanie w zamian za nagrody 	<ul style="list-style-type: none"> Dezorientacja / ciągłe zmiany samooceny; Poszukiwanie tożsamości grupowej; Narcyzm; Impulsywność, brak cierpliwości; Wartości – zgodność – zachowanie zgodne z wartościami grupy rówieśników) 	<ul style="list-style-type: none"> Realistyczna, pozytywna samoocena; Zdolność do brania pod uwagę potrzeb innych, mniejszy narcyzm; Zdolność do odrzucenia nacisku grupy, jeśli nie leży to w ich interesie; Wartości - odpowiedzialność społeczna – zachowanie zgodne z prawem oraz zobowiązaniami)
5. Główne problemy zdrowotne (inne niż poważne)	<ul style="list-style-type: none"> Symptomy psychosomatyczne; Zmęczenie oraz „narastające bóle”; Troska o normalność; 	<ul style="list-style-type: none"> Skutki podejmowania prób współżycia seksualnego (choroby przenoszone drogą płciową, ciąży u nastolatek); 	<ul style="list-style-type: none"> Dbanie o zdrowie / zdrowy tryb życia Antykoncepcja Ponoszenie odpowiedzialności

schorzenia)	<ul style="list-style-type: none"> • Obserwacja pod kątem problemów związanych z dojrzewaniem i dorastaniem 	<ul style="list-style-type: none"> • Zachowania szkodliwe dla zdrowia (narkotyki, alkohol) • Doradztwo kryzysowe (ucieczki, konflikty rodzinne) 	za własne zdrowie
-------------	--	---	-------------------

Wielki krok w rozwoju fizycznym i psychicznym nastolatka podczas dojrzewania, określa wysokie wymagania związane z planowaniem kariery. W tym wieku człowiek podejmuje swoje pierwsze decyzje, związane z realnym życiem, dotyczące przyszłego zawodu, kariery, etc. np. wybiera szkołę, kierunek studiów itd. Jest to okres samopoznania, poszukiwania własnego miejsca w życiu, dlatego jednym z głównych pytań nastolatka jest „**Kim jestem?**” Nastolatki szukają odpowiedzi na to pytanie w różnych źródłach, takich jak: ciało, seks, kariera, zawód, narodowość, ideologia, religia, postrzeganie świata, przekonania, indywidualne wartości, a także indywidualne talenty i sposoby ich wyrażania.

Wspomniany już psycholog Erikson definiuje ten okres, jako kryzys pomieszania tożsamości i roli. Główny problem, związany z tym etapem życia, leży w próbie oceny poczucia własnej tożsamości: Kim jestem? Co robię na tym świecie? Co będę robił w przyszłości? etc. Bardzo często nastolatek nie jest w stanie znaleźć właściwych odpowiedzi. Kryzys tożsamości sprawia, że dziecko czuje się zdezorientowane, nie jest w stanie zrozumieć, czego chce i co jest warte walki. Nastolatek krąży i pozostaje zagubiony: zaczyna się czymś zajmować i porzuca to, próbuje czegoś innego, marnuje energię i koncentrację, albo rezygnuje z podejmowania prób, staje się osobą bierną, która podąża za nurtem, oddaje się przyjemnościom. Ktoś, komu nie udaje się pokonać tego kryzysu, nie będzie zdolny do wyboru dalszych działań, związanych z edukacją i pracą. Osoba taka nie jest pewna swoich celów, nie potrafi zdefiniować sukcesu, do którego dąży, dlatego jej kariera może nie spełnić jej oczekiwań. Jeśli nastolatek pomyślnie wyjdzie z tego kryzysu, to rozwinięte poczucie tożsamości, indywidualności, pewność siebie oraz poczucie bezpieczeństwa co do przyszłości. Niektórym nastolatkom zdarzają się okazje do realizacji prawdziwej kariery

zawodowej Dlatego budowanie tożsamości jest jednym z najważniejszych celów społecznej aktywności młodzieży. Na tym etapie rozwoju kariery zawodowej, nastolatek lub młody dorosły eksperymentuje z rolami społecznymi i zawodowymi, wypróbowuje różne wizje samego siebie, traktuje je jako możliwości do wykorzystania w przyszłym zawodzie.

Na tym etapie rozwoju warto też uczulić młodych ludzi na umiejętne korzystanie z nadarzających się szans i okazji. Psycholog amerykański Krumboltz rozwinął nawet teorię „szczęśliwego trafu” w odniesieniu do kariery zawodowej. Mówi ona o konieczności bycia otwartym na zmiany i o zdolności korzystania z doświadczeń, jakie niosą nieplanowane i nieoczekiwane zdarzeń.

W ciągu życia najczęściej utrzymuje się i utrwała te aspekty, które dają największe zadowolenie, podczas gdy nieprzyjemne i negatywne doświadczenia są wymazywane z pamięci. W związku ze zwiększoną aktywnością i jakościowym rozwojem procesów poznawczych w okresie dojrzewania, nastolatek, gdy zda sobie sprawę z własnych zainteresowań, skłonności i innych zasobów, związanych z wykonywaniem zawodu oraz gdy je oceni, formułuje wstępny cel zawodowy lub kierunek swoich przyszłych działań.

Jak widać potrzeba samopoznania, komunikacji oraz działania w środowisku społecznym nastolatka odgrywa dużą rolę w procesie planowania kariery w okresie dojrzewania. Na podstawie wciąż rosnącej wiedzy o samym sobie rozwija się koncepcja samego siebie, związana z przyszłą pracą, zawiera ona informację, w jaki sposób nastolatek sam siebie postrzega w procesie wyboru i aktualizacji kariery zawodowej.

Specjaliści od spraw kariery wyróżniają kilka etapów, kluczowych dla planowania kariery w okresie dojrzewania:

- Podczas **etapu zainteresowań** (od 11 do 12 roku życia), rośnie u nastolatka potrzeba realizowania samego siebie, swojego powołania. Zaczyna on wówczas odróżniać

rzeczy, które lubi, od tych, których nie lubi. Przeważnie rodzaj czynności wiąże się z obszarami aktywności zawodowej;

- Podczas **etapu umiejętności** (od 12 do 14 roku życia), nastolatek zaczyna zdawać sobie sprawę z wymagań wiążących się tym czy innym zawodem; próbuje zdefiniować swoje silne i słabe strony, związane z ulubionym typem aktywności. Zaczyna doceniać znaczenie wykształcenia i praktyki, wymaganych w niektórych zawodach;
- Podczas **etapu wartości** (od 14 do 16 roku życia), w uzupełnieniu wcześniej ustanowionej charakterystyki, nastolatek zaczyna zdawać sobie sprawę, jakie znaczenie dla wyboru zawodu mają osobiste postawy i cele. Jednostka staje się świadoma, że różne rodzaje czynności zawodowych wiążą się z jej wewnętrznymi wartościami w różny sposób, co oznacza, że niektóre zawody lepiej pasują do wewnętrznych wartości niż inne.
- **Etap przejściowy** (od 16 do 17 roku życia) to okres konsolidacji, podczas którego nastolatek jest konfrontowany z potrzebą podejmowania życiowych decyzji, dotyczących przyszłego zawodu. Gromadzi i wykorzystuje wszystkie swoje uzdolnienia, zainteresowania i wartości.
- Podczas **etapu realizmu** (od 17 do 25 roku życia) bierze pod uwagę wszystkie czynniki podczas badania źródeł informacji i dochodzi do ostatecznej decyzji, poszukuje optymalnego planu przygotowania kariery i próbuje dopasować swoje cele do istniejącej rzeczywistości związanej z pracą zawodową.

Należy zwrócić uwagę, że poszczególne etapy rozwoju kariery nie są niezmiennie. Nie każdy przechodzi przez te etapy w tym samym wieku ani w ten sam sposób, dlatego podane przedziały wiekowe są jedynie orientacyjne. Każda jednostka ma swoje unikalne

zainteresowania związane z karierą, a różne zainteresowania mogą nabierać znaczenia w różnych okresach życia.

Podsumowując, można stwierdzić, że nastolatek dąży do poznania własnych zainteresowań, uzdolnień, talentów, skłonności i wartości w celu odkrycia prawdziwego powołania oraz zastosowania go w działalności zawodowej. Jest to proces poznawczy, podczas którego odbywa się stopniowa budowa celu zawodowego. Proces ten oparty jest o znajomość własnych zasobów, zdolności, zainteresowań, rozumienie znaczenia zasad i jego wpływ na podążanie ścieżką wybranej profesji. Pod koniec tego przedziału wiekowego, nastolatki stają się zdolne do efektywnego analizowania różnych dostępnych możliwości oraz do adekwatnej oceny własnego potencjału i realistycznych możliwości kariery.

W kolejnym rozdziale omówione zostaną elementy wchodzące w zakres samopoznania.

3. Psychologiczne uwarunkowania wyborów zawodowych

Celem niniejszego rozdziału jest: zilustrowanie tych istotnych elementów warunkujących wybór kariery zawodowej, nauczenie rozpoznawania ich u uczniów, zaproponowanie narzędzi do wspierania ich rozwoju osobowości oraz korzystanie z uzyskanych informacji, aby "towarzyszyć" dziecku w jego wyborach dotyczących przyszłości.

3.1. Temperament

Temperament to właściwość dużym stopniu różnicująca ludzi. Niektóre osoby są np. bardzo wytrwałe, inne szybko się męczą; niektóre reagują bardzo spokojnie na trudne sytuacje, inne zaś gwałtownie – mówimy wówczas, że ktoś jest "wybuchowy". Pod pojęciem temperamentu należy rozumieć specyficzne cechy zachowania. W porównaniu z innymi zjawiskami psychicznymi, charakteryzuje się on względną stałością w ciągu życia, ma podłoże biologiczne i w bardzo niewielkim stopniu ulega zmianom w wyniku oddziaływania czynników zewnętrznych. Chodzi tu głównie o reagowanie emocjonalne, z którym związana

jest ogólna ruchliwość człowieka. Jednak temperament przejawia się nie tylko w emocjach, lecz także w innych procesach psychicznych, np. spostrzeganiu, myśleniu. Najbardziej znana jest typologia temperamentów stworzona w II wieku n.e. przez greckiego lekarza Galena, na podstawie poglądów Hipokratesa. Wyróżnił on cztery typy temperamentalne: choleryk, sangwinik, melancholik, flegmatyk. Samo nazewnictwo ma tutaj stosunkowo niewielkie znaczenie, istotne natomiast są parametry poszczególnych parametry poszczególnych składowych temperamentu, tj.: siła procesu pobudzania i hamowania, ruchliwość procesów nerwowych oraz równowaga tych procesów. Po przeanalizowaniu tych czynników można więc:

- ustalić rodzaj temperamentu,
- odnieść parametry temperamentu do wymagań zawodów.

Warto zastanowić się nad temperamentem dziecka i jego cechami, takimi jak siła procesu pobudzenia i hamowania, ruchliwość i równowaga. Siła procesu pobudzenia będzie przejawiała się w zdolności do wytrzymania długotrwałego, ale silnego pobudzenia. Siła procesu hamowania jest cechą, która pozwala na powstrzymywanie się od pewnych czynności. Jeśli można powiedzieć o temperamencie dziecka, że spełnia oba te warunki, nie ma wówczas przeszkód do wyboru zawodów wymagających zarówno wysiłku fizycznego, jak i psychicznego. Pod pojęciem równowagi należy rozumieć stosunek siły procesu pobudzenia do siły hamowania. Równowaga jest niezbędna w zawodach wymagających odpowiedzialności, częstych kontaktów z ludźmi (kelner, pielęgniarka, lekarz, nauczyciel, sprzedawca). "Zimnej krwi", rozwagi, szybkiego refleksu wymaga praca maszynisty kolejowego czy kierowcy samochodowego. Gdy równowaga temperamentu jest mała, jednostka powinna unikać zawodów, w których występują częste stresy i presja czasu. Istota ruchliwości polega na zdolności układu nerwowego do szybkiej zmiany procesu pobudzenia w proces hamowania i odwrotnie. Jeśli dziecko lubi spokój, ciszę, samotność, jest cierpliwe i

staranne, to będzie się dobrze czuło wykonując w przyszłości zawód programisty, monter, ekonomisty. Jeśli jego poziom ruchliwości jest wysoki (lubi ruch, zmianę, towarzystwo ludzi), to warto byłoby zastanowić się nad wyborem zawodu o charakterze społecznym, z grupy wymagającej kontaktu z ludźmi (fryzjer, pielęgniarka, lekarz, nauczyciel, stewardesa).

3.1. Zdolności, umiejętności

Zdolności reprezentują posiadany potencjał do uczenia się oraz do osiągnięcia sukcesu w jednej konkretnej dziedzinie. Poprzez ćwiczenia i naukę zdolności przekształcają się w umiejętności, które jednostka posiada w konkretnej dziedzinie. Są one rozpoznawalne poprzez badanie zachowania. Na przykład dziecko, które posiada zdolności mechaniczne, dzięki nauce i praktyce prawdopodobnie zdobędzie umiejętności obsługiwanie maszyn oraz urządzeń. Takie zdolności mechaniczne można bezpośrednio zauważyć poprzez obserwację zachowania dziecka.

Talent mają ci, którzy rozwinęli swoje predyspozycje i wykorzystali je, tworząc genialne dzieła. Najwięcej przeprowadzonych badań dotyczy talentu muzycznego. Psychologowie przeprowadzali analizy biografii wybitnych ludzi, zajmujących się muzyką i zwrócili uwagę na specyficzne warunki w rozwoju tych ludzi, które mogły pobudzić ich zdolności. Ich zdaniem musiał zaistnieć kompleks warunków stymulujących rozwój zdolności. Są to:

1. Wczesne rozpoczęcie pobudzania przez otoczenie rozwoju umysłowego; jest to uczenie pewnych reakcji na długo przed okresem uznanym powszechnie za odpowiedni;
2. Pobudzanie intensywne, często w postaci regularnych, krótkich lekcji, odbywanych kilka razy dziennie;
3. Pobudzanie długotrwałe, wieloletnie, obejmujące całe dzieciństwo i młodość („wybitni spędzili całe dzieciństwo na uczeniu się”);

4. Kładzenie nacisku na uczenie symboli i wypowiedanie się za ich pomocą (język mówiony, język matematyki, muzyki), doprowadzało to również do rozwoju myślenia;
5. Nauczycielem wybitnych osobowości była zazwyczaj osoba o starannym wykształceniu i nieprzeciętnym umyśle;
6. Stosowanie różnorodnych metod kształcenia. Wpływ na rozwijanie i utrwalanie zainteresowań;
7. Otoczenie dziecka ceniło wysoko wartości kulturalne.

Interesujący wydaje się fakt, że mali geniusze szybko tracą kontakt ze swoimi rówieśnikami na rzecz interakcji z dorosłymi, zwykle mistrzami w swojej dziedzinie. Wyniki prezentowanych badań pokazują, że warto umożliwić dzieciom realizowanie pasji również poza szkołą i domem rodzinnym, gdzie kontakt z mistrzami może być szczególnie satysfakcjonujący i tworzyć warunki rozwoju tych zdolności.

Istotnym elementem kariery jest samoocena własnych zdolności, rozumianych jako predyspozycje do robienia czegoś, do wykonywania lepiej od innych pewnych czynności lub działań. Zdolność oznacza tu w szczególności umiejętność uczenia się i nabywania określonych sprawności. Zdolności mogą się różnić poziomem: od wyrastania ponad przeciętność, aż po wybitne uzdolnienia czy wręcz talent. Spełniają ważną rolę w życiu człowieka, ponieważ decydują o jego powodzeniu w określonej działalności, o sukcesach i zadowoleniu z wykonywanej pracy, a także o efektach działań ucznia w szkole, o umiejętności organizowania nauki etc.

Obiektywny pomiar zdolności jest zwykle przeprowadzony w ramach indywidualnych badań psychologicznych. Niemniej istotne jednak jest subiektywne, nie zawsze trafne, spojrzenie dziecka na swoje mocne i słabe strony. Ocena zdolności dziecka nie jest więc sprawą łatwą, a wyniki w nauce nie są wystarczające. Dwaj uczniowie mogą mieć np.

jednakowe oceny z matematyki, ale jednemu na rozwiązanie zadania wystarcza kwadrans, a drugi musi przeznaczyć na nie godzinę. Zdolności mierzymy więc nie tylko osiągnięciami, ale i włożonym w nie wysiłkiem.

Przed wyborem zawodu i szkoły trzeba się zastanowić, do czego uczeń ma uzdolnienia, jakie przedmioty przyswaja łatwiej, jakie trudniej, czy ma uzdolnienia do nauki teoretycznej, czy wybierze raczej szkołę zawodową ze względu na uzdolnienia praktyczne.

3.2. System wartości

Młodzi ludzie mają wpojony pewien zestaw wartości, który ma wpływ na ich myśli, odczucia, działania oraz wybory. Każdy człowiek ma swoje własne wyobrażenie o otaczającym świecie, swój osobisty klucz, który pomaga w rozeznaniu i podejmowaniu decyzji. Wartości stanowią podstawę motywacji, ponieważ nadają działaniom kierunek wskazujący dokąd iść, kiedy należy podjąć działanie, a kiedy takiego działania lepiej zaniechać.

W praktyce wartości działają „po kolei” w zhierarchizowany sposób. Każda wykonywana czynność – łącznie z nauką nowych zadań – jest podporządkowana i spójna z hierarchią z wartości, którą każdy z nas posiada. Jeśli to, co zamierzamy zrobić, zgodne jest z tym, co uważamy za ważne oraz z naszymi wartościami, to motywacja nie napotka na żadne przeszkody i będzie mogła swobodnie być przekształcona w działanie. Znajomość i wyrażanie własnych wartości pozwala na dokonywanie wyborów świadomie i w umotywowany sposób oraz daje pewność, że cel sformułowany jest w zgodzie z postawami oraz indywidualnymi preferencjami.

Niektóre dzieci od najmłodszych lat wyrażają swoje życzenia co do przyszłego zawodu. Chcą być piłkarzami, nauczycielami, lekarzami, policjantami lub strażakami. Problem polega jednak na tym, że nie wszystkie dzieci mówią o swoich pragnieniach. Co więcej, ich życzenia często się zmieniają. Później, w okresie dojrzewania, marzenia zawodowe chłopców i dziewcząt związane są z reguły z ich ulubionymi przedmiotami

szkolnymi lub tymi, z których są dobrzy. Jeśli dzieci mają takie wyobrażenia, nie powinny one być w żaden sposób ograniczane przez rodziców. Zawsze, gdy chce się pomóc dziecku wybrać odpowiedni zawód, należy wziąć pod uwagę trzy czynniki: 1) czego dziecko chce; 2) w czym jest dobre; 3) możliwości oferowane przez rynek pracy. Dobrze jest uświadomić dzieciom/młodzieży, że aby dokonać właściwego wyboru, należy połączyć te trzy czynniki.

Jeśli wyobrażenia o przyszłym zawodzie nie idą w parze z możliwością rozwoju ani możliwością osiągnięcia sukcesu, należy uświadomić dziecku, że to nie jest właściwy cel. Podobnie wybór „najłatwiejszej drogi” może być wyborem nieodpowiednim, jeśli dziecko nie wykazuje umiejętności ani chęci podążenia nią.

Gdy dziecko zbliża się do wieku, w którym zaczyna podejmować decyzje dotyczące przyszłej kariery zawodowej, koniecznym jest, by ludzie z jego otoczenia dostarczyli mu jak najwięcej informacji na ten temat.

Doradca może udzielić pewnego rodzaju informacji lub rady, ale to rodzice znają swoje dziecko lepiej. Należy upewnić się, że dzieci otrzymają jak najwięcej informacji od ludzi (np. członków rodziny, przyjaciół, itp.), którzy mają do czynienia z danym zawodem i mogą objaśnić, jak wyglądały ich studia oraz jakie są dobre i złe strony ich decyzji.

Dobrze jest również, jeśli uczniowie rozmawiają między sobą przy podejmowaniu decyzji. Może to być bardzo pomocne dla tych młodych ludzi, którzy nie bardzo wiedzą, na czym oprzeć swoją decyzję o wyborze przyszłej kariery zawodowej bądź studiów.

Należy zrobić wszystko, by ostateczna decyzja została podjęta z uwzględnieniem życzeń dziecka, jego zdolności oraz możliwości oferowanych przez rynek pracy. Niezmiernie ważne jest również, żeby młodzi ludzie czuli się kowalami własnego losu. Dobrze jest, jeśli dzieci będą czuły, że ta decyzja to początek ich drogi do samorealizacji. Nikt nie powinien odbierać im możliwości wyboru. Powinniśmy pomagać im w każdy możliwy sposób przy

podejmowaniu decyzji, uświadomić im wszystkie zalety i wady ich decyzji oraz wspierać, jeśli decyzja już zostanie podjęta.

3.3. Zainteresowania zawodowe, preferencje, osobowość

Istnieje wiele prób zdefiniowania, czym są zainteresowania i jaką spełniają rolę w rozwoju człowieka. Według Antoniny Guryckiej - psychologa rozwoju - **zainteresowanie** to „...względnie trwała, obserwowalna dążność do poznawania otaczającego świata, przybierającą postać ukierunkowanej aktywności poznawczej o określonym nasileniu, przejawiającą się w selektywnym stosunku do otaczających zjawisk”. Selektywność ta oznacza, że człowiek dostrzega niektóre cechy przedmiotów i zależności między nimi, dąży do ich zbadania oraz przeżywa w związku z tym procesem różnorodne uczucia (pozytywne i negatywne). Wtedy, gdy kierunek aktywności jest wyznaczany przede wszystkim zaangażowaniem emocjonalnym, mamy do czynienia z **zamiłowaniem**. Podsumowując: zainteresowanie to stan wzmożonej uwagi i skupienie na czymś. Długotrwałe zainteresowanie jakąś dziedziną znakomicie ułatwia pogłębianie związanej z nią wiedzy oraz opanowanie umiejętności.

Zainteresowania to bez wątpienia jeden z najważniejszych wskaźników rozwoju kariery zawodowej. Należy zdefiniować edukacyjno-zawodowe zainteresowania uczniów oraz wykorzystać zdobyte informacje do ułatwienia im wyboru.

Wykonywanie jakiejś pracy bądź zawodu daje możliwość pokazania zdolności w różnych dziedzinach, które są powszechnie określane mianem „sektorów”. Wybór sektora zawodowego, gdzie powinna znaleźć zastosowanie posiadana zdolność, jest kwestią zainteresowań. Zainteresowania reprezentują skłonność, która zwraca uwagę jednostki w stronę określonej dziedziny wiedzy, a co za tym idzie – ułatwia jej naukę.

Istnieje kilka procedur umożliwiających określenie, jakie zainteresowania ma dana osoba i pozwalających dostrzec najważniejsze z nich:

a) *zainteresowania wyrażone* – jawne wykazywanie preferencji w odniesieniu do zadań, czynności, materiałów oraz zawodów; są one często zależne od jakości oraz ilości wiedzy, jaką dany uczeń posiada w związku z różnymi zawodami i jaka jest przywoływana przez społeczny stereotyp zawodu;

b) *zainteresowania demonstrowane* – zdobyte poprzez systematyczną obserwację w czasie rozwoju określonej działalności (przykład: nauczyciele itp.); ludzie nie zawsze robią to, co ich najbardziej interesuje;

c) *zainteresowania „testowane”* – diagnozowane z użyciem testów, dzięki którym możliwe jest określenie wiedzy oraz informacji, jakie posiada dana osoba, ze względu na to, że w testach pod uwagę bierze się kilka rodzajów działań;

d) *zainteresowania odkryte dzięki samoocenie* – wskazane preferencje jakościowe i ilościowe na podstawie przeglądu listy zajęć i zawodów;

Pierwsze dwa z opisanych rodzajów zainteresowań mogą z łatwością być sprawdzone w czasie rozwoju dziecka oraz w czasie nauki. Niestety, młodzi ludzie bardzo często na pytanie „Czym się interesujesz?” odpowiadają „Niczym się nie interesuję; nie wiem, co mnie interesuje”. Te odpowiedzi wynikają czasem z braku wiedzy o sobie, a czasem wydają im się, że o rzeczywistych zainteresowaniach można mówić tylko w wypadku posiadania spektakularnej pasji lub hobby. W związku z tym wstydzą się przyznać, że ich pasją są wizyty na blogach lub gry komputerowe.

Druga metoda badania zainteresowań polega na codziennym obserwowaniu aktywności dziecka. Jest to metoda dostępna w największym stopniu rodzicom i osobom, z którymi dziecko związane jest najbliżej. Nietrudno bowiem zauważyć, przy jakich czynnościach dziecko wykazuje największe zaangażowanie, a kiedy szybko się zniechęca i określone działania porzuca.

Po trzecie psychologowie wykorzystują w badaniu zainteresowań testy uwagi, pamięci i wiadomości. Wówczas osoba badana ujawnia swoje zainteresowania, niekoniecznie zdając sobie z tego sprawę, po prostu przez zwracanie uwagi na coś lub przypominanie sobie rzeczy widzianych lub zasłyszanych w przeszłości.

W poradnictwie zawodowym znajduje też zastosowanie czwarta grupa metod - profesjonalnie opracowane narzędzia psychologiczne, których wyniki są porównywane z wynikami innych uczniów z tej samej grupy wiekowej. Niektóre z nich, jak na przykład gra Tajemnice Aeropolis, mogą okazać się przydatne również w rozpoznawaniu zainteresowań, ponieważ w sposób klarowny pozwalają przełożyć listę zainteresowań na wybory dróg kariery.

Gra Tajemnice Aeropolis jest oparta na jednej z najbardziej znanych i najlepiej zweryfikowanych koncepcji preferencji zawodowych jako aspektu osobowości człowieka, jaką jest koncepcja Johna Hollanda. Według Hollanda do poszczególnych zawodów predysponuje ludzi własna osobowość oraz wiele czynników wywodzących się z ich otoczenia. Wybór zawodu jest formą połączenia osobistych zainteresowań z perspektywami, jakie stwarza rynek pracy. Holland wyróżnia sześć dominujących typów osobowości zawodowej i sześć odpowiadających im środowisk pracy. Typy osobowości mieszane powstają z kombinacji typów dominujących. I tak wyróżnione zostały następujące typy dominujące:

TYP REALISTYCZNY- w grze Tajemnice Aeropolis reprezentują go mieszkańcy wyspy Navigarii

- Praktyczny, fizycznie silny i skoordynowany, lubiący konkurencję, stabilny, wytrwały, szczery, naturalny.

- Zainteresowany czynnościami wymagającymi konkretnych zdolności, siły fizycznej lub koordynacji w pracy z przedmiotami, maszynami, narzędziami, sprzętem, roślinami lub zwierzętami.
- Lubi czynności na zewnątrz, sport, budowanie przy pomocy narzędzi, maszyny; woli rzeczy niż idee lub ludzi, rzeczy konkretne niż pojęcia abstrakcyjne.
- Postrzega siebie jako osobę praktyczną, mechaniczną i realistyczną.
- Podejmują pracę w zawodach takich, jak na przykład mierniczy, rolnik, elektryk;

TYP BADAWCZY - w grze Tajemnice Aeropolis reprezentują go mieszkańcy wyspy Empirii

- Intelktualny, ciekawski, potrafi myśleć abstrakcyjnie, analityczny, zorientowany na zadania, niezależny, oryginalny, niekonwencjonalny.
- Szczególnie zainteresowany czynnościami wymagającymi zdolności intelektualnych lub analitycznych, aby móc obserwować, ocenić i sformułować teorię, co umożliwi rozwiązanie problemu.
- Lubi nauki ścisłe, szkołę, problemy abstrakcyjne, „twarde dane”, idee, liczby, wykresy, wzory, wieloznaczne wyzwania, komputery, kalkulatory, gry elektroniczne.
- Ceni naukę; postrzega siebie jako osobę precyzyjną, naukową i intelektualną.
- Podejmuje pracę w zawodach takich jak na przykład: biolog, fizyk, chemik, technolog medyczny

TYP ARTYSTYCZNY - w grze Tajemnice Aeropolis reprezentują go mieszkańcy wyspy

Katharsiss

- Posiada dużą wyobraźnię i poczucie estetyki, niezależny, twórczy, emocjonalny, idealistyczny, impulsywny, introspektywny, nonkonformista, oryginalny, ekspresywny, uczuciowy.

- Preferuje czynności wymagające zdolności artystycznych, twórczych, ekspresywnych i intuicyjnych, które umożliwią wyrażenie estetyki, myśli i uczuć w słowach, ruchu, dźwięku, kolorach i formach.
- Lubi swobodne środowisko, niewielkie grupy, wytwarzać rzeczy, podejmować ryzyko, rzeczy niekonwencjonalne, słowa, muzykę, sztukę, teatr.
- Postrzega siebie jako osobę ekspresywną, oryginalną i niezależną.
- Podejmuje pracę w zawodach takich na przykład jak muzyk, malarz, pisarz, dekorator wnętrz, aktor;

TYP SPOŁECZNY - w grze Tajemnice Aeropolis reprezentują go mieszkańcy wyspy

Empatii

- Chętny do współpracy, przyjazny, dobrotliwy, pomocny, idealistyczny, taktowny, odpowiedzialny, wyrozumiały, radosny, odnoszący sukcesy, zorientowany na słuzenie ludziom.
- Preferuje czynności wiążące się z interakcją z ludźmi.
- Lubi związki, pracę w grupach, omawiać pomysły, przewodzić działaniom grupy, znajdować się w centrum uwagi i oświecać innych.
- Postrzega siebie jako osobę pomocną, przyjazną i godną zaufania.
- Podejmuje pracę w zawodach takich jak na przykład nauczyciel, psycholog, opiekun społeczny;

TYP PRZEDSIĘBIORCZY - w grze Tajemnice Aeropolis reprezentują go mieszkańcy

wyspy Bissnesium

- Ekstrawertyczny, agresywny, przekonujący, spragniony przygód, ambitny, pełen energii, impulsywny, pewny siebie, optymistyczny, towarzyski, rozmowny, entuzjastyczny.
- Lubi czynności wymagające zdolności perswazyjnych, kierowniczych, nadzorczych i przywódczych, prowadzących do zyskania korzyści społecznych, politycznych, instytucjonalnych czy ekonomicznych.
- Lubi sprzedawać, przekonywać, prowadzić spotkania, organizować komitety, aktywność konkurencyjną, wpływać na innych, wprowadzanie idei w życie.
- Postrzega siebie jako osobę pełną energii, ambitną i towarzyską.
- Podejmuje pracę w takich zawodach jak na przykład akwizytor, zarządzający, przedsiębiorca;

TYP KONWENCJONALNY - w grze Tajemnice Aeropolis reprezentują go mieszkańcy wyspy Systematix

- Opanowany, ułożony, wydajny, konserwatywny, towarzyski, uporządkowany, sumienny, wytrwały, praktyczny, spokojny.
- Preferuje czynności wymagające przywiązywania wagi do szczegółu, dokładności i zdolności urzędniczych ułatwiających spisanie, zgromadzenie i uporządkowanie danych numerycznych i werbalnych zgodnie z konkretnymi konwencjami i procedurami.
- Lubi porządek, jasno ułożone zadania, zwracać uwagę na szczegóły, regularne godziny, przebywać wewnątrz pomieszczeń, wiedzieć, czego się od niego oczekuje, mieć władzę i wysoki status.
- Postrzega siebie jako osobę uporządkowaną i dobrą w działaniu według ustalonego planu.

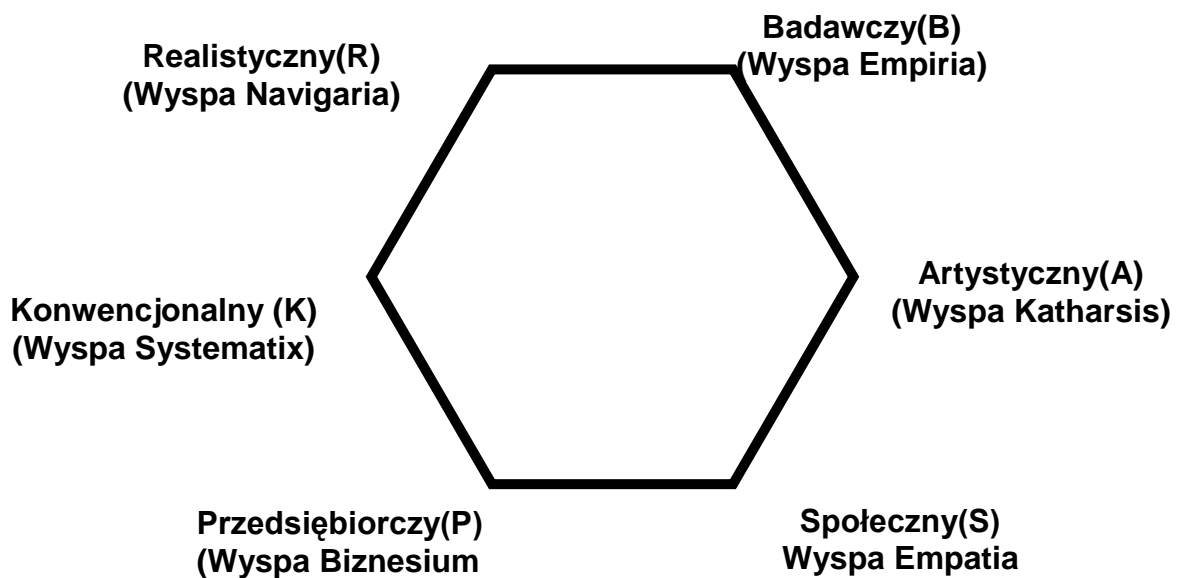
- Podejmuje pracę w takich zawodach jak na przykład księgowy, kasjer, urzędnik bankowy, sekretarka.

Powyższe opisy preferencji mają charakter czysto orientacyjny, zazwyczaj ma się do czynienia z połączeniem kilku typów.

Każdy człowiek posiada cechy każdego typu, występujące hierarchicznie, w malejącym natężeniu. Na przykład ktoś może posiadać wiele cech wspólnych z typem społecznym, w średnim stopniu odpowiadać typowi przedsiębiorczemu oraz w niewielkim stopniu przypominać pozostałe typy. Typy mieszane powstają z kombinacji typów dominujących. Holland podkreśla, że wszystkie typy są integralną częścią osobowości człowieka, a model ten nie powinien w żadnym razie sugerować istnienia tylko sześciu kategorii pracowników. Wskazuje on natomiast na istnienie 720 różnych wzorów osobowości i szerokiego repertuaru ludzkich zachowań zawodowych. Zależność pomiędzy typami obrazuje schemat sześciokąta, przedstawiony na rysunku 1. Jest on wizualną prezentacją typów osobowości oraz odpowiadających im środowisk zawodowych.

Analogicznie do sześciu kategorii osobowości, można wyróżnić sześć typów środowisk pracy. Zaliczamy do nich: realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze, konwencjonalne. Środowisko tworzą osoby o określonym typie osobowości oraz jego właściwości fizyczne, problemy oraz wymagania zawodowe. Ludzie w określonych grupach zawodowych mają podobne wzorce osobowości i reagują na wiele sytuacji w podobny sposób. Na przykład realistyczny typ osobowości i realistyczne środowisko pracy są podobne, ponieważ typ realistyczny lubi wykorzystywać umiejętności manualne, a środowisko realistyczne stawia takie problemy, które tych umiejętności wymagają. W każdym środowisku można zaobserwować tendencję do otaczania się osobami podobnymi do siebie ze względu na zainteresowania i uznawane wartości. Innymi słowy dane środowisko „przyciąga” określony typ osobowości.

Ludzie poszukują takiego środowiska pracy, które umożliwi im realizację własnych umiejętności, wyrażanie postaw, wartości, cech charakteru, preferowanych ról oraz będzie zgodne z ich spostrzeganiem samego siebie. Jeśli poszukiwanie środowiska nie kończy się powodzeniem, jednostka odczuwa konflikt, frustrację, ma niskie osiągnięcia i niski poziom satysfakcji z pracy. Sytuacja taka ma miejsce, gdy na przykład osoba o typie społecznym zmuszona jest pracować w środowisku realistycznym.



Rysunek 1. Typy osobowości według Johna Hollanda reprezentowane przez wyspy gry

Tajemnice Aeropolis

Oprócz wymienionych sześciu typów preferencji Holland wyróżnia pięć innych wymiarów osobowości takich jak:

SAMOKONTROLA - można ją zdefiniować jako nawyk powstrzymywania się od wyładowywania impulsów w zachowaniu, myśleniu i fantazji

MĘSKOŚĆ-KOBIECOŚĆ - cecha ta wskazuje na preferencję ról zawodowych typowo męskich lub typowo kobiecych

STATUS - jest wskaźnikiem preferowania zawodów posiadających duży prestiż

NIETYPOWOŚĆ- wskazuje na nietypowe preferencje zawodowe

UGODOWOŚĆ – może być wskaźnikiem entuzjazmu i aktywności osób interesujących się dużą liczbą zawodów i wskaźnikiem niskiej samooceny osób interesujących się niewielką liczbą zawodów

Zróżnicowanie w zakresie preferencji zawodowych i cech osobowości jest wynikiem wpływu wielu uwarunkowań indywidualnych i społecznych. Kierunek rozwoju jednostki wyznaczają preferowane rodzaje czynności, które sprzyjają nabywaniu określonych kompetencji. Zainteresowania i kompetencje decydują o indywidualnej tendencji do określonego sposobu myślenia, postrzegania rzeczywistości i działania w ciągu całego życia. Zadaniem ucznia jest odnalezienie siebie wśród tych sześciu typów, by potem dopasować indywidualny profil zawodowy.

Badanie zainteresowań służy rozwinięciu samoświadomości dziecka, identyfikacji z określonymi opcjami zawodowymi oraz stymulacji poszukiwań zawodowych. Pozwala także rozróżnić zainteresowania zawodowe od hobby. Wymienione metody dostarczają różnych, często uzupełniających się danych. Warto używać wielu metod pogłębiania tej świadomości, nie tylko kwestionariuszy i testów. Jak wspomniano wcześniej, obserwacja własnego dziecka, w czasie jego codziennej aktywności, jest nieocenionym i czasem niedocenianym źródłem informacji o nim, jako o przyszłym pracowniku. W kolejnym rozdziale przedstawione jest praktyczny wymiar koncepcji Hollanda i jej zastosowanie w pracy doradcy zawodowego, który wykorzystuje grę Tajemnice Aeopolis w diagnozie i wspieraniu rozwoju zawodowego młodego człowieka.

4. Rozmowa doradcza z wykorzystaniem narzędzia TalentGame - gry Tajemnice Aeropolis

4.1. Rola doradcy i rozumienie procesu poradnictwa zawodowego

Celem rozmowy doradczej jest stymulowanie rozwoju zawodowego klienta poprzez zdobywanie przez niego wiedzy o świecie i sobie, nowych doświadczeń (uczenie się) i kształtowanie kompetencji. Aktywności te pomagają rozwijać zainteresowania i zdolności wykorzystywane w życiu zawodowym i osobistym. Cel ten realizowany jest na różne sposoby. Od udzielania prostych porad o znaczeniu informacyjnym, po wszystkie działania pomagające klientom w poznawaniu siebie (rozwój samoświadomości), planowaniu i zarządzaniu własną karierą, w tym również kształtowanie umiejętności niezbędnych do skutecznego poruszania się po rynku pracy.

Różne modele pracy doradczej inaczej rozumieją rolę doradcy w tej relacji. Od taktyki zupełnie niedyrektywnej, zakładającej podążanie i towarzyszenie klientowi w procesie zmian, których jest on przyczyną i skutkiem, aż po całkowicie oddającą ster w ręce doradcy – diagnozę problemu, komunikowanie rozwiązań i nakazanie zmian (doradca w tym ujęciu „wie wszystko”). Niezależnie jednak od różnic, jedno, co powtarza się w wielu opracowaniach to określenie, że rozmowa doradcza jest interpersonalnym procesem, w którym obie strony (klient-doradca) wpływają na siebie wzajemnie.

Nie wdając się w rozważania na temat zastosowań i skuteczności różnych modeli, trzeba jednak zaznaczyć, że choć rozmowa jest najbardziej naturalnym sposobem pozostawania w relacji z drugim człowiekiem, to w przypadku poradnictwa zawodowego jest też najtrudniejszą formą poznawania i stymulowania rozwoju człowieka. Stopień trudności może zwiększyć się szczególnie, gdy w rolę doradcy zawodowego wciela się nauczyciel. W doradztwie jest ona bowiem inaczej rozumiana niż relacja uczeń – nauczyciel, co obu stronom kontaktu może przysporzyć kłopotów. Nie oceniając, a jedynie podkreślając pewien aspekt,

warto zwrócić uwagę na jej wartościujący charakter. Jaką informację dostaje dziecko po klasówce czy dyktandzie? Ile błędów zostało popełnionych i ile punktów brakuje mu do oceny bardzo dobrej. Z perspektywy dziecka, nauczyciel to osoba oceniająca jego umiejętności, skoncentrowana bardziej na jego deficytach niż mocnych stronach i oczekująca właściwego realizowania zadań. Do zadań zawodowych nauczyciela należy sprawdzanie, kontrolowanie i ewaluacja osiągnięć szkolnych uczniów. Wieloletni trening, jaki przechodzą uczniowie oraz nauczyciele umieszczony w tej konwencji może determinować sposób budowania relacji na wzór znany obu stronom kontaktu. Rozmowa doradcza pozbawiona jest elementów takich jak ocena czy kontrola i nie stawia przed klientem standardów do których, zdaniem doradcy, powinien dążyć. Warto o tym pamiętać, szczególnie gdy proces poradnictwa odbywa się w murach szkoły, a rolę doradcy pełni nauczyciel.

Towarzystwo uczniowi w budowaniu samoświadomości ma na celu uruchomienie procesów pozwalających lepiej radzić sobie z aktualnymi i przyszłymi problemami zawodowymi. Zaowocuje to wzrostem motywacji wewnętrznej do podejmowania decyzji i spadkiem w tym zakresie zależności od innych osób. Dzieci mają od urodzenia naturalną potrzebę eksplorowania otoczenia i nabywania nowej wiedzy. Jeśli mogą wybierać rodzaj środowiska i sposoby zachowania, poziom wewnętrznej motywacji wzrasta. Praktyczna implikacja tego stwierdzenia przejawia się, przede wszystkim, w pozwoleniu uczniom na dokonywanie jak największej liczby samodzielnych wyborów umożliwiających im zaspakajanie potrzeby bycia efektywną, skuteczną i autonomiczną jednostką.

Dla zwiększenia motywującego oddziaływania postawę doradcy wobec ucznia powinna cechować również wiara w jego możliwości (tzw. *challenging* i *championing*). Pozytywne przekonanie o potencjale oraz stymulowanie do przekraczania własnych barier i ograniczeń, pozwala uczniom osiągać cele traktowane dotychczas jako niemożliwe do zrealizowania. Akceptujące nastawienie doradcy odzwierciedla się również w informacjach przekazywanych

uczniowi. Kluczem do skuteczności klienta są jego zasoby, te o których wie oraz te, z których istnienia nie zdaje sobie sprawy. Znaleźć je można wszędzie: w wartościach, działaniach (najczęściej wcześniejszych), umiejętnościach, wiedzy, rodzinie i innych bliskich osobach. Wnikliwa obserwacja, analiza i poznawanie perspektywy klienta (bez moralizatorstwa i upartego przekonywania do punktu widzenia doradzającego) pozwalają odkrywać mocne strony innych ludzi. Przeszkoda jest tylko jedna – brak chęci doradcy. Aby zrozumieć, jak niebagatelne znaczenie ma wola doradcy w dostrzeganiu różnorodnych cech, przeanalizujemy opis Karola:

Karol jest uczniem drugiej klasy gimnazjum. Jego oceny są mniej niż przeciętne i raz już powtarzał klasę. Jedyny przedmiot, z którym nie ma problemów to informatyka. Opuszcza zajęcia, czasem po kilka dni z rzędu. Często udaje mu się przekonać kolegów z klasy, aby dołączyli do niego. Na lekcjach zazwyczaj nie słucha i zagaduje kolegów. Do nauczycieli odnosi się bez szacunku, nie reaguje na ich próśb.

Większość osób scharakteryzowałaby Karola, jako ucznia niezdolnego lub leniwego, wagarującego i trudnego. Natomiast nastawiony na poszukiwanie mocnych cech doradca postawiłby sobie kilka pytań. To, co powinno zastanowić, to na pewno dobre oceny z informatyki – być może to właściwy kierunek rozwoju zawodowego? Wagaruje – na co przeznaczają czas, którego nie spędza w szkole? Może to jest informacja na temat jego zainteresowań? Opuszcza lekcje, jednak wciąż pojawia się w szkole. Dlaczego? Co jest dla niego ważne, jakie wartości tu realizuje? Co go motywuje do tej aktywności? Z sukcesem namawia kolegów do wspólnych wagarów? Umiejętność perswazji i przekonywania to cecha niezbędna w wielu zawodach (np.: handlowiec). Utrudnia nauczycielowi prowadzenie lekcji przez swoją gadatliwość? A jak rozbudowane są jego kompetencje społeczne i werbalne? Może to obszar, w którym czuje się pewnie i warto to uwzględnić w planie kariery? Nie reaguje na uwagi nauczycieli? Jakiej odwagi to wymaga!

Zmiana perspektywy spowodowała, że z krnąbrnego chłopca, Karol przeobraził się w osobę z potencjałem zawodowym. Jego słabe strony stają się stabilną podstawą do dalszego rozwoju. Jedyne od postawy doradcy zależy chęć spojrzenia „przychylnym” okiem na ucznia, zakomunikowanie mu sposobu, w jaki go postrzega, a w dalszej perspektywie, włączenie do procesu doradczego zdobytych informacji.

W zetknięciu z nowościami, w tym przypadku nowoczesnym narzędziem opracowanym przez zespół projektowy TalentGame, szczególnie wśród niedoświadczonych doradców, może pojawić się wiele obaw. Przekazywanie informacji zawartych w raportach generowanych po zakończeniu gry Tajemnice Aeropolis to element procesu doradczego, mający pomóc w rozbudowywaniu świadomości zawodowej uczniów. Niepewność doradców wobec zastosowania i przydatności gry w procesach związanych z orientacją zawodową będzie systematycznie malała wraz z doświadczeniami przez nich zdobywanymi.

Dane uzyskane przez ucznia będą zawierały się w dwóch kategoriach. Pierwsza, to jego preferencje dotyczące krain (wysp), z którymi mógł się zapoznać podczas gry. Każda wyspa odzwierciedla inne postawy życiowe, zainteresowania i upodobania zawodowe. Druga, to informacja na temat predyspozycji i cech, których pomiar dokonywany był w trakcie różnych zadań wykonywanych w trakcie gry. Zdolności te mogą wspierać preferencje zawodowe. Na przykład, uczeń wybrał wyspę Systematix, odpowiadającą rzeczywistości zorganizowanej i konwencjonalnej, w której istnieją proste, niezawodne rozwiązania. Ten świat zawodowy wymaga umiejętności arytmetycznych i zdolności operowania danymi, a mniejsze znaczenie mają w nim umiejętności artystyczne. Zdolnościami wspierającymi ten wybór będą więc np.: pamięć, analityczne myślenie czy wyobraźnia przestrzenna. Przy interpretacji rezultatów ucznia trzeba jednak pamiętać o dwóch kwestiach. Diagnozowane przy pomocy narzędzia TalentGame predyspozycje i cechy można rozwijać w ciągu życia poprzez różnorodne ćwiczenia. Gra nie jest też pełnym badaniem psychologicznym – jej

wyniki powinny być więc traktowane z ostrożnością, a informacja zwrotna przekazywana z dużą rozwagą.

Podsumowując, poradnictwo zawodowe pomaga w modelowaniu kariery zawodowej w ciągu całego życia. Doradca, poprzez komunikację z klientem i podejmowanie szeregu działań (w tym wykorzystywanie narzędzi np. testów, kwestionariuszy czy innych instrumentów pomagających osiągnąć cele rozmowy) wspiera go w odkrywaniu i budowaniu potencjału zawodowego oraz rozwiązywaniu różnych dylematów zawodowych. Skuteczne poradnictwo opiera się, przede wszystkim, na kompetencjach doradcy zawodowego (wiedzy i umiejętnościach) oraz na jego oddziaływaniach psychologicznych (tj.: motywowanie, dowartościowywanie, akceptowanie, wpływanie i kształtowanie postaw).

4.2. Zagrożenia w rozmowie doradczej

Każda ze stron procesu doradczego - klient i doradca - wnosi w sytuację różne elementy: przekonania, stereotypy, wartości, etykę, seksualność, emocje czy motywację. Doradca powinien dążyć do jak najlepszego poznania opinii, motywów czy przekonań rozmówcy, a przez komunikację zwrotną, wspierać go w rozwiązywaniu problemów zawodowych. Powinien też minimalizować swój własny wpływ na klienta. Wartości, przekonania czy osobiste opinie doradcy mogą ograniczać indywidualność klienta. Warto, aby doradca w czasie spotkań zwracał uwagę na to, czy ujawniane przez niego prywatne sądy, oczekiwania wobec nastolatka nie zakłócają procesu poradnictwa. Nakazy, próby nakłaniania do zmiany zdania, nachalne przekonywanie, ignorowanie niektórych informacji uzyskiwanych od klienta lub niewłaściwy stosunek emocjonalny do ucznia zagrażają płynnemu przeprowadzeniu procesu doradztwa, utrudniają mu samopoznanie i realizację celów. Świadomość niebezpieczeństw mogących kształtować opinie, poglądy czy oceny, może uchronić doradcę przed utrudnieniami w rozmowie, a tym samym zwiększyć efektywność jego działań.

W sytuacjach niepewnych - nowych, niejasnych lub ryzykownych - ludzie stosują niealgorytmiczne sposoby rozumowania. Zawężenie zbioru przetwarzanych danych pozwala na intuicyjne uproszczenie procesu myślenia. Te skróty nazywa się heurystykami. Zazwyczaj, heurystyczny sposób myślenia aktywizuje się w sytuacji formułowania hipotez na temat klienta i diagnozy różnych obszarów. Heurystyki mogą wpływać na proces doradczy na wiele sposobów. Na przykład, doradca może postrzegać swojego klienta w stereotypowych kategoriach (takich jak płeć, status ekonomiczny) i tak prowadzić proces, aby klient i jego decyzje „pasowały” do tych schematycznych reprezentacji. Pomijanie informacji niezgodnych z tym, co myśli doradca, a koncentrowanie na poszukiwaniu potwierdzeń ogranicza szerokie spojrzenie na potencjał, czy preferencje ucznia, a tym samym niekorzystnie wpływa na proces doradczy.

Inny wpływ heurystyk może objawić się w tendencji doradcy do kwalifikowania rozmówców jako „dobrych klientów” lub „złych klientów” (w odniesieniu do doświadczeń doradcy). W konsekwencji, działania doradcy będą zdeterminowane tą początkową oceną. Aby zminimalizować wpływ heurystyk na proces doradczy można:

- 1) Notować wszystkie informacje uzyskiwane od klienta, niezależnie od tego, czy doradca ma dla nich akceptację czy też nie. Na przykład, klient płci męskiej mówi doradcy, że nie potrafi wybrać między dwoma zawodami, które chciałby wykonywać: kwiaciarza i mechanika samochodowego. Pierwszy z zawodów postrzegany jest raczej jako wykonywany przez kobiety. Doradca nie powinien jednak ignorować tej informacji lub nakłaniać klienta do wyboru drugiej opcji sugerując się jego płcią. Zapisanie obu propozycji pozwoli na rzetelną analizę predyspozycji klienta do wykonywania każdej z tych prac (np. obie wymagają umiejętności manualnych). Zapiski pozwolą nie zapomnieć o różnych danych przy formułowaniu końcowych wniosków ze spotkania.

- 2) Jeśli tylko w myślach pojawi się jakaś hipoteza na temat klienta (np.: „on jest beznadziejny, na pewno nic tu nie wskóram”) można porozmawiać z nim o sukcesach w różnych dziedzinach. Mając do dyspozycji raporty z gry Tajemnice Aeropolis łatwo można zauważyć, że każda osoba posiada kilka wysoko rozwiniętych kompetencji – to informacja dla doradcy o obszarach sprawnego funkcjonowania klienta. Rozmowa o doświadczeniach i umiejętnościach ujawni wiele mocnych stron rozmówcy, a uwaga doradcy zostanie skoncentrowana na pozytywnych cechach.
- 3) Jeśli mamy kotwiczące, negatywne odczucia wobec klienta („jesteś niezdecydowany”, „jesteś roztargniony”, „nie jesteś wystarczająco mądry”), można też skoncentrować się na poszukiwaniu informacji zaprzeczających. Eksplorowanie nowych obszarów pozwoli uzyskać dane osłabiające działanie negatywnego przekonania. Na przykład, jeśli sądzimy, że Jaś jest leniwy, zapytajmy o to, co robi w wolnym czasie, jaka aktywność przynosi mu najwięcej zadowolenia, co ważnego dzięki temu osiąga. To okazja do poznawania ucznia, a tym samym wiedza o zainteresowaniach czy preferencjach pomocna w podejmowaniu decyzji edukacyjnych lub zawodowych.

Na proces oceny dokonywany przez doradcę i klienta może również wpływać zjawisko zwane podstawowym błędem atrybucji. Jest to generalna skłonność ludzi do wyjaśniania zachowania czynnikami wewnętrznymi (osobowościowymi), a niedocenywanie siły wpływu społecznego (czynników sytuacyjnych). Doradcy postrzegają problem klienta z perspektywy jego osobowości. Temu błędowi ulega też klient. On z kolei postrzega swoją sytuację, jako niewygodną, umieszczając przyczynę zdarzeń poza swoją osobą, a nie we własnych dyspozycjach. Niebezpieczeństwo takiego sposobu myślenia może objawić się tym, że doradca będzie chciał zmienić perspektywę klienta w patrzeniu na daną sytuację z zewnętrznej na wewnętrzną. Niezgoda między dwiema osobami nie ułatwia budowania relacji doradczej. Podstawowy błąd atrybucji może również skutkować przypisywaniem, klientowi

negatywnych cech, a jak już wcześniej wspomniano, znacząco determinuje to sposób pracy doradcy np.: jego motywację czy życzliwość. Ujawnianie opinii w trakcie rozmowy (np.: „To dla Ciebie za trudne”, „Nic nie wiesz na ten temat”) utrudnia klientowi budowanie poczucia skuteczności i zaangażowania w działanie. Rozmówca może uwierzyć doradcy, że przyczyna kłopotów czy niepowodzeń tkwi w jego stałych cechach. Brak wiary w siebie i optymizmu, co do skutecznego wykonania działań może zniechęcić ucznia do podejmowania wyzwań i realizowania marzeń.

Warto też odnotować, że jeśli bariera w realizowaniu celu klienta tkwi według niego w zachowaniu (np.: wkładanym wysiłku), a nie w cechach (np.: leniwy) może on je kontrolować i zmieniać. Cechy trudniej modyfikować ze względu na ich stałość, natomiast warunki utrudniające realizację zamierzeń (np.: wysiłek, niewłaściwe sposoby działania, brak czasu) łatwiej ulegają zmianom i klient ma na nie wpływ. Poczucie kontroli, możliwość wyboru czy poczucie skuteczności to czynniki, które powiązane są z poczuciem sprawstwa, a więc przekonaniem o tym, że sami możemy być przyczyną zdarzeń. Należy więc wzmacniać wiarę klienta w siebie i wspierać w odnajdywaniu drogi do realizowania celów, bez narzucania „najlepszego” rozwiązania.

Co można zrobić, aby minimalizować wpływ podstawowego błędu atrybucji na jakość relacji klient-doradca?

- 1) Formułować alternatywne hipotezy dotyczące sytuacyjnych (a nie dyspozycyjnych) przyczyn zdarzeń. Zamiast uznać, że Kasia jest roztrzępana i stąd jej trudność w wyborze kierunku studiów, można upewnić się, czy ma wystarczającą wiedzę na temat swoich wyborów. Być może to, co ją powstrzymuje to brak elementarnych informacji na temat studiów, które rozpatruje pod kątem przyszłego zawodu.
- 2) Koncentrować się na perspektywie klienta i poszukiwaniu zasobów klienta pomocnych w rozwiązaniu dylematów.

Do pozostałych błędów wpływających na oceny doradców, a tym samym na proces doradczy, można zaliczyć:

Czarne okulary (selektywne abstrahowanie) – koncentracja na jednym, negatywnym elemencie powoduje, że wszystko postrzegamy w gorszym świetle.

Ukryte teorie osobowości – Na podstawie jednej cechy wnioskujemy o innych. Jest to możliwe dzięki temu, że każda osoba ma swoje własne przekonania na temat współwystępowania różnych cech (np.: jeśli ktoś jest uśmiechnięty sądzimy, że jest także optymistą).

Efekt aureoli – przypisywanie negatywnych lub pozytywnych cech na podstawie pierwszego wrażenia.

Efekt uporczywości – przywiązanie do własnych opinii i ocen, nawet jeśli zdobywane w trakcie poznawania klienta dane temu zaprzeczają.

Efekt świeżości – największy wpływ na ocenę ma informacja uzyskiwana na końcu.

Efekt pierwszeństwa – informacja początkowa wpływa na dalszą ocenę. Każde zachowanie i nowa wiadomość interpretowana jest w kontekście wiedzy początkowej.

Wzrost świadomości istnienia błędów spostrzegania drugiej osoby to pierwszy krok do zmniejszania ich negatywnego działania w trakcie spotkania z klientem. Podsumowując, z przedstawionymi zagrożeniami pojawiającymi się w trakcie spotkania z uczniem można radzić sobie na kilka sposobów:

- Analizując raporty z gry i informacje uzyskane od ucznia skoncentrować się na mocnych stronach i pozytywnej wiedzy na temat ucznia.
- Zwrócić uwagę na informacje, które nie potwierdzają naszych przekonań. Można to robić na przykład poprzez zadawanie pytań o sukcesy, inną działalność, czas wolny czy zainteresowania.

- Zapisywać wszystkie uzyskiwane informacje, żeby nie zapomnieć o nich w późniejszych etapach rozmowy.
- Być świadomym tendencji do poszukiwania przyczyn problemów rozmówców w ich cechach, niedoceniaania roli kontekstu.
- Konstruować alternatywne hipotezy z uwzględnieniem czynników sytuacyjnych.
- Weryfikować osobiste przekonania i oceny klienta poprzez zadawanie pytań uszczegóławiających i otwartych.

4.3. Komunikacja ułatwiająca rozwiązywanie problemów

Zrozumienie i poznanie klienta to klucz do efektywnych działań doradczych. Decydujące znaczenie w poradnictwie odgrywają więc umiejętności interpersonalne doradcy wykorzystywane w kontakcie z klientem. W trakcie spotkania, doradca może posługiwać się wieloma sposobami pomagającymi klientom budować samoświadomość, rozwiązywać problemy zawodowe i planować karierę. Najczęściej bazuje się na umiejętnym zadawaniu pytań oraz aktywnym słuchaniu.

Pytania pozwalają zrozumieć i przyjrzeć się perspektywie rozmówcy na różne kwestie. Zadawanie pytań jest też informacją o naszej otwartej postawie i zachętą do współpracy. Czasami ludzie koncentrują się na poszukiwaniu odpowiedzi na trapiące ich problemy tylko w jednym miejscu. Pytanie pomaga analizować sytuację wielostronnie.

W pracy doradcy warto przyjąć zasadę „*lepsze trzy znaki zapytania niż jeden wykrzyknik*”. Co oznacza, że zamiast oceniać i konstruować sądy wartościujące, zdecydowanie lepiej upewnić się, co do słuszności własnego myślenia poprzez zadawanie pytań. Jeśli na przykład, po wypowiedziach klienta, doradca zaczyna myśleć o nim, jako o osobie nieodpowiedzialnej, to zamiast formułować taki oceniający sąd może wykorzystać pytanie („Popraw mnie, jeśli się mylę, ale z tego, co powiedziałeś, wydaje mi się, że chyba

czasem zachowujesz się nieodpowiedzialnie?). Klient ma wtedy możliwość zweryfikowania treści wypowiedzi, a także swojej wiedzy o sobie i wyciągnięcia nowych wniosków.

Pytania pozwalają też konkretyzować wypowiedzi drugiej osoby, co usprawnia komunikację, a doradcy pozwala lepiej rozumieć klienta. Pytania uszczegóławiające mogą brzmieć następująco:

Klient1: Wszyscy uważają, że po ogrodnictwie nie znajdę pracy

Doradca1: Wszyscy? Znaczący kto, konkretnie?

Klient2: Zrobię to, na pewno!

Doradca2: Kiedy zamierzasz się do tego zabrać?

Dobrze zadawane pytania koncentrują uwagę klienta na poszukiwaniu rozwiązań, zamiast na tym, co jest złe, kłopotliwe lub niewłaściwe. Główna idea tego typu pytań zbudowana jest na założeniu, że kierują uwagę klienta na pewne obszary (znane lub takie, których klient jeszcze nie analizował). Sposób zadawania pytania jest już pewną informacją np. gdy pytamy „*Ale w czym jest problem?*”, przyjmujemy tym samym założenie, że ten problem istnieje. Natomiast pytanie „*Co chcesz osiągnąć?*” zakłada, że klient jest w stanie poradzić sobie z trudną sytuacją i odnieść sukces. Istnieje kilka zasad, do których warto się stosować, aby pytania były pomocne klientom w rozwiązywaniu problemów. Pytania powinny być:

- Zorientowane na przyszłość i prowadzące do działania
- Zorientowane na cel (osiągnięcie, rozwiązanie) a nie problem
- Otwarte
- Skoncentrowane na pozytywach i zasobach
- Raczej rozpoczynające się od pytajnika „co?”, a nie „dlaczego?”

Przykładowo, dobrze skonstruowane pytania będą brzmiały:

- Jakie widzisz rozwiązanie? (a nie: Kto jest winny?)

- Co możesz zrobić, aby to osiągnąć? (a nie: Czy wiesz, dlaczego Ci się nie udaje?)

Aktywne słuchanie pozwala lepiej poznać klienta, okazać mu zainteresowanie i szacunek. Do podstawowych technik wykorzystywanych w rozmowie doradczej należą: parafraza, klaryfikacja, odzwierciedlanie uczuć.

Parafraza to powtórzenie usłyszanej od klienta treści z użyciem innych słów w celu sprawdzenia, czy dobrze zrozumieliśmy jego intencje i treść wypowiedzi. Parafraza zaczyna się najczęściej zwrotami typu: czy dobrze rozumiem, że ty..., z tego co mówisz, zrozumiałem, że..., czy chcesz przez to powiedzieć, że....

Odzwierciedlanie uczuć służy uświadomieniu sobie przez rozmówcę, jakie emocje wiążą się z tematami poruszonymi w rozmowie. Nawet jeśli doradca nietrafnie określi stan emocjonalny klienta, on sam może skorygować tę informację, a tym samym skupić się na własnych doznaniach. Warstwa emocjonalna komunikatów jest równie ważna, jak warstwa informacyjna, a nie każdy klient ma łatwość w docieraniu do swoich uczuć. Sygnalizowanie rozmówcy emocjonalnych aspektów wypowiedzi jest świadectwem uważnego słuchania np.:

- Wydajesz się zdenerwowany, gdy o tym mówisz
- Wydaje mi się, że moje słowa Cię zniechęciły

Klaryfikacja jest przydatnym narzędziem szczególnie w pracy z rozmówcami, którzy mówią dużo lub niejasno. Pozwala uporządkować informacje, uściślić fakty i uniknąć nieporozumień. Z informacji przekazywanych przez klienta, doradca wyszukuje najważniejsze i najistotniejsze z punktu widzenia tematu rozmowy. Oto przykładowe zwroty wykorzystywane do klaryfikacji: Inaczej mówiąc..., Poczekaj, bo się zgubiłam. Rozumiem, że ..., A więc Twoim zdaniem..., Podsumowując to, co powiedziałeś....

Inne sposoby usprawniające komunikację zostały zamieszczone w tabeli 2.

Wszystkie techniki pomagają rozmówcom budować porozumienie i właściwą atmosferę rozmowy doradczej stymulującej rozwój zawodowy klienta.

Tabela 2. Wypowiedzi doradcy wspierające komunikację

„Otwieracze”	Potwierdzenie i akceptacja	Wzmocnienia i komplementy	Komunikacja wspierające podejmowanie zadań
<p>Czy chciałbyś, abyśmy o tym porozmawiali?</p> <p>Ciekaw jestem, co o tym myślisz?</p> <p>Jakie jest Twoje zdanie na ten temat?</p> <p>Chętnie Ci pomogę, jeśli tylko potrafię</p> <p>Twoja opinia na ten temat jest bardzo ważna</p> <p>To, co mówisz jest bardzo interesujące. Może przyjrzymy się temu dokładniej?</p> <p>Może chcesz jeszcze coś dodać?</p>	<p>Rozumiem</p> <p>Z tego, co słyszę, ta sprawa jest dla Ciebie bardzo ważna</p> <p>To bardzo fajny pomysł!</p> <p>Z Twoich słów wnioskuję, że to było bardzo trudne doświadczenie</p> <p>Domyślam się, że to niełatwe</p> <p>Teraz rozumiem, dlaczego jeszcze nie podjąłeś decyzji</p> <p>Słyszę, że się wahasz... To naturalne przy podejmowaniu tak ważnej decyzji</p>	<p>Naprawdę? To, co zrobiłeś wymagało sporej odwagi!</p> <p>Jestem pod wrażeniem!</p> <p>Tak wiele już zdążyłeś się dowiedzieć – jesteś bardzo skrupulatny i dobrze zorganizowany</p> <p>Jesteś bardzo rozważną osobą, skoro chcesz przeanalizować swoje wybory</p> <p>Ileż wytrwałości wymagała realizacja tego planu!</p> <p>Masz tyle zainteresowań! Jesteś bardzo wszechstronny!</p>	<p><u>Uczeń zaangażowany</u>: motywuj sukcesami i realnymi perspektywami np.: „Znalezienie informacji na ten temat pozwoli Ci dowiedzieć się, co można robić po ukończeniu wybranych przez Ciebie studiów. To ułatwi Ci właściwy wybór”</p> <p><u>Uczeń obojętny</u>: Motywuj zestawieniem kosztów i zysków np.: „Po rozmowie z bratem wiesz, co robi biolog. Bardzo dobrze, że poznajesz opinie ludzi, którzy w praktyce wykorzystują wiedzę zdobytą na studiach. To zapewne jedna z możliwości. Sprawdź, jakie inne zastosowania ma wiedza biologiczna na rynku pracy. Być może znajdziesz coś, co mocniej Cię zainteresuje</p> <p><u>Uczeń sceptyczny</u>: Znajdź przyczynę obaw, w miarę możliwości wyeliminuj je i wzmacniaj pozytywnie np.: Widzę, że podchodzisz niechętnie do tej propozycji. Co Cię nie przekonało? (...). No tak, rzeczywiście, to wymaga wysiłku. Ale dzięki temu znajdziesz rozwiązanie</p>

4.4. Rozpoczęcie i zakończenie – ważne etapy rozmowy

Literatura przedmiotu opisuje fazy procesu doradczego. Długość tego procesu (jednorazowy kontakt czy wieloetapowa forma) determinuje, w pewien sposób, jego strukturę. Najprościej ujmując, wyróżniane części najczęściej dotyczą:

- a) Budowania kontaktu.
- b) Określenia problemu i zdefiniowanie celów porady.
- c) Etapu diagnostycznego obejmującego określenie deficytów utrudniających rozwiązanie problemu.
- d) Wypracowania rozwiązań i lub alternatyw postępowania w zależności od celów klienta.
- e) Zakończenia rozmowy.

W trakcie całego procesu doradca, poprzez zachęcanie do mówienia i aktywne słuchanie, zdobywa o rozmówcy wartościowe informacje i wykorzystuje je w celu zwiększenia efektywności poradnictwa. Aby wspierać klientów w rozwoju zawodowym, doradca powinien zadbać, od samego początku, o właściwą atmosferę spotkań. Budowaniu relacji doradczej pomaga przede wszystkim postawa doradcy. Cechy takie jak aprobaty, życzliwość, szacunek dla odrębności klienta i jego punktu widzenia czy empatia sprawiają, że klient doświadcza komfortu w trakcie spotkania. Im bardziej pewnie czuje się w tej relacji, tym większa szansa na wzrost jego otwartości i lepszą współpracę z doradcą. W konsekwencji, ujawnia więcej informacji o sobie, a to podnosi skuteczność i przydatność procesu w rozwiązywaniu problemów klienta.

Pamiętając o wszystkich wskazówkach z poprzednich rozdziałów rozmowę najlepiej rozpocząć od przedstawienia uczniowi celu spotkania i określenie, czego może się spodziewać po rozmowie. Ludzie mają często swoje wyobrażenia na jej temat i oczekiwania wobec doradcy. Wyjaśnienie, co będzie się działo w jej trakcie, rozwianie wątpliwości,

nadziei oraz obaw rozmówcy to pierwszy etap rozmowy. Komunikat powinien być odpowiednio dobrany do możliwości poznawczych dziecka - im młodszy uczeń, tym używany język powinien być prostszy. Można na przykład powiedzieć:

„Nazywam się Anna Marcówna i jestem doradcą zawodowym. Spotykam się z ludźmi – młodszymi i starszymi – aby porozmawiać o ich talentach i mocnych stronach. Pomagam im też podejmować decyzje dotyczące przyszłego zawodu, czy wyboru szkoły, aby byli z niej zadowoleni. W czasie tego spotkania, chciałabym poznać Twoją opinię na temat gry, co Ci się w niej podobało, a także porozmawiać o Twoich zainteresowaniach i preferencjach, które mógłbyś wykorzystać (kiedyś) w pracy.

Młodszy uczniowie mogą mieć niesprecyzowane oczekiwania dotyczące rozmowy i niejasność, co do jej efektów. Wstęp pozwoli im zrozumieć cel spotkania. W przypadku bardzo młodych uczniów, warto poprosić rodziców o wcześniejsze wytłumaczenie dziecku, co będzie się działo w trakcie rozmowy i jaki będzie jej przebieg, aby ograniczyć obawy i wzbudzić motywację do spotkania z doradcą.

Starszy, bardziej świadomi uczniowie, mogą mieć więcej nadziei dotyczących wskazania właściwej ścieżki edukacyjnej lub zawodowej. Dlatego, po wstępie, warto chwilę rozmowy poświęcić dwóm kwestiom: oczekiwaniom ucznia wobec doradcy oraz określeniu jego problemów edukacyjno-zawodowych. Informacje zawarte w raportach mogą być rozważane, w dalszej części rozmowy, pod kątem trudności, z jakimi zgłosił się uczeń.

Rozpoczęcie rozmowy to okazja do budowania kontaktu, ale także pierwsza możliwość uzyskania informacji na temat ucznia: jego problemów, zainteresowań, mocnych i słabych stron. W tym celu można wykorzystać pytania z tabeli 3.

Tabela 3. Pytania dotyczące wrażeń ucznia z przebiegu gry

Opinie o grze	Pytania konkretyzujące cel ucznia
<p>Jak Ci się podobała gra?</p> <p>Jaka jest Twoja opinia o grze?</p> <p>Co podobało Ci się najbardziej?</p> <p>Która z wysp zupełnie Ci się nie podobała i dlaczego?</p> <p>Co sprawiło, że na wybranych wyspach czułeś się najlepiej?</p>	<p>Na czym najbardziej zależy Ci w trakcie tego spotkania?</p> <p>Czego chciałbyś się dowiedzieć?</p> <p>Co musi się wydarzyć na tym spotkaniu, abyś był zadowolony?</p> <p>Co chciałbyś osiągnąć w trakcie naszego spotkania?</p>

Rozmowa, w trakcie której klient współpracował z doradcą, dostarcza każdemu z nich wiedzy i informacji. Jej zakończenie to okazja do:

- Podsumowania przez klienta najważniejszych dla niego wątków
- Przypomnienia ustaleń i planów działań
- Upewnienia się obu stron, że zostały dobrze zrozumiane
- Informacji zwrotnej od klienta na temat wspólnej pracy, w celu poprawy działań doradcy w przyszłości.

Gdy spotkanie zbliża się do końca doradca może zaproponować klientowi, aby powiedział, które fragmenty rozmowy były dla niego istotne i co dzięki nim osiągnął. To również szansa na otrzymanie informacji zwrotnej dotyczącej pracy doradcy. Można to zrobić na przykład poprzez zadanie pytań: Co w naszej rozmowie było dla Ciebie najważniejsze? Co z tego, o czym rozmawialiśmy jest dla Ciebie wartościowe? Czego dowiedziałeś się na tym spotkaniu, co pomoże Ci rozwiązać Twój problem? Gdybyś miał podsumować naszą rozmowę, co ciekawego dla Ciebie się tu wydarzyło? Jak się czułeś w

trakcie tej rozmowy? Czy tak wyobrażałeś sobie nasze spotkanie? Co zrobisz z tym, czego tu się dowiedziałeś? Gdy już wiesz tyle rzeczy, co teraz zrobisz? Jakie działania podejmiesz, gdy stąd wyjdiesz? Czego Ci zabrakło w naszej rozmowie? To co jeszcze zrobisz, aby osiągnąć swój cel?

4.5. Rezultaty gry – rozmowa na temat uzyskanych wyników

Ludzie, po wykonaniu zadań, rozwiązaniu kwestionariuszy czy testów psychologicznych, oczekują omówienia uzyskanych rezultatów. Gra Tajemnice Aeropolis pozwala na pomiar wielu aspektów funkcjonowania ucznia. Rozmowa o wynikach gry ma na celu przekazanie informacji na temat:

- wizerunku samego siebie,
- wartości,
- mocnych i słabych stron,
- cech i predyspozycji
- zainteresowań zawodowych,
- możliwości zawodowych

W trakcie rozmowy dotyczącej klienta, a szczególnie wyników uzyskiwanych przy pomocy różnego rodzaju narzędzi (testów, kwestionariuszy, gier itp.) zaleca się szczególną ostrożność i dbałość o rzetelną informację zwrotną. Doradca dzieli się z klientem swoimi spostrzeżeniami i przemyśleniami na temat treści ujawnianych w trakcie spotkania. W ten sposób pomaga klientowi w lepszym samopoznaniu i wykorzystaniu informacji w dalszym rozwoju zawodowym.

Spotkanie dotyczące wyników gry Tajemnice Aeropolis powinno więc zawierać w sobie następujące elementy:

- a) Rozpoczęcie – ogólna rozmowa na temat gry.
- b) Przekazanie informacji zwrotnej na temat preferencji ucznia i wyników gry.

- c) Odczucia, opinie i spostrzeżenia klienta na temat informacji zwrotnej.
- d) Odniesienie wyników do aktualnej sytuacji ucznia (np.: wyborów edukacyjnych).

Uwzględniając fakt, że cała rozmowa doradcza jest procesem interpersonalnym, punkty b, c i d mogą w niej występować zamiennie (informacja od doradcy – ustosunkowanie klienta wobec niej – wykorzystanie informacji do rozwiązania problemu). Zachęcając klienta do mówienia, doradca może stosować pytania: Co o tym sądzisz? A jak Ty widzisz tę kwestię? A jaka jest Twoja opinia na ten temat?.

Doradca, po wysłuchaniu uwag i zdania klienta na temat gry (jeśli są one negatywne, nie należy klientowi narzucać innej perspektywy), może poczynić z nim ustalenia dotyczące dalszego etapu spotkania np.:

„Cieszę się, że mogłem poznać Twoje zdanie na temat gry. Jak wiesz, gra miała na celu wskazać Ci Twoje preferencje zawodowe, zainteresowania i mocne strony. Chciałbym teraz porozmawiać z Tobą na temat Twoich wyborów i wyników uzyskiwanych w grze.”

Rozmowę można rozpocząć od swobodnej analizy wyborów ucznia i ich opisów zawartych w raporcie (czy się z nimi zgadza, jakie ma wątpliwości, czy może dziś zmieniłby swoją decyzję i wybrał inną wyspę? który z trzech światów pasuje najbardziej, jego zdaniem do niego i dlaczego?). Następnie, doradca może własnymi słowami opisać preferowane przez ucznia „światy”, aby wraz z nim ustalić, w jakim zakresie, jego potencjał osobisty i zawodowy odpowiada danej rzeczywistości zawodowej. W trakcie tej rozmowy można poszukiwać:

- zasobów ucznia wspierających wybór (np.: W tym świecie ważne są zdolności mechaniczne. Jak oceniasz swoje zainteresowania w tym kontekście? W jaki sposób wykorzystujesz te zdolności na co dzień?).
- utrudnień, na które uczeń może natrafić wybierając dany obszar aktywności zawodowej (np.: Aby dobrze się czuć w tym środowisku pracy, ludzie nie powinni

mieć problemu z tym, że ktoś im wydaje polecenia. A jak to jest u Ciebie? Lubisz dowodzić innymi i wszystko sam organizować, czy raczej wolisz, pracować w grupie nad zadaniem zaproponowanym przez kogoś?)

- wartości istotnych dla ucznia (np.: Co sprawiło, że wybrałeś właśnie tę wyspę? Czym ona różniła się od pozostałych?)
- poszerzania wiedzy ucznia na temat różnych zawodów i jego preferencji (np.: Czy wiesz, czym zajmuje się inspektor? Który z opisanych zawodów wydaje Ci się najbardziej interesujący? Który mógłbyś wykonywać, a którego na pewno nie i dlaczego?)

W trakcie całej rozmowy, doradca udziela również informacji na temat kompetencji i cech, o poziomie których świadczą rezultaty uzyskiwane przez ucznia w zadaniach realizowanych podczas gry.

W przypadku przekazywania informacji zwrotnej na temat mocnych stron ucznia i talentów, można wzmacniać ich świadomość poprzez rozmowy o sukcesie, w którym dana właściwość mogła się ujawnić. W formie nierozbudowanej mogą one być częścią omawiania wyników, a w formie rozbudowanej całego procesu. W ten sposób, rozmówca odnajdzie potwierdzenie uzyskiwanych informacji w swoim dotychczasowym życiu. Na przykład, jeśli uczeń uzyskał wysokie rezultaty w zadaniach matematycznych, a jego preferencje zawodowe uwzględniają ten aspekt, rozmowa o sukcesie dotyczyć może zainteresowań arytmetycznych: ocen z przedmiotów wymagających tych umiejętności lub innych doświadczeń, w których z wprawą je wykorzystuje. Pomocne w prowadzeniu takiej rozmowy mogą być pytania:

- A w jakich innych sytuacjach wykorzystujesz te umiejętności?
- Co robisz lepiej niż inni ?
- Czy czegoś uczysz się lepiej/szybciej niż inni?
- Jakie uczucia Ci towarzyszą podczas tej aktywności?

- Jakie Twoje cechy są pomocne w takim rodzaju aktywności?
- Jak radzisz sobie z problemami, które wystąpiły/występują?
- Co dokładnie robiłeś, aby zwiększyć swoją szansę na sukces?
- Czy jakoś specjalnie się do tego przygotowywałeś?

W przypadku rozmowy na temat wyników gry Aeropolis, jak i w całym procesie doradczym, wyjątkowe znaczenie nadaje się procedurze komunikacji tej wiedzy klientom. Sposób prezentacji rezultatów wpływa na przydatność przekazanych klientowi informacji. Jeśli sposób okaże się niewłaściwy, może dojść do zniekształcenia (złej interpretacji) lub odrzucenia wiedzy na swój temat, a sama rozmowa straci swój rozwojowy charakter. Informacja zwrotna jest elementem oceny klienta, co często, może być przyczyną stresu i nieść ze sobą negatywne konsekwencje dla jego samooceny, świadomości i dalszych zachowań. Formuła nie może więc zagrażać poczuciu wartości i uruchamiać mechanizmów obronnych. Każda osoba podejmująca się tego zadania musi uczynić wiele, aby rozmowa była odczuwana przez klienta, jako bezpieczna i wspierająca. Propozycje sformułowań, które można wykorzystać przy komunikowaniu wyników gry zostały zamieszczone w tabeli 4. Istnieją też zasady konstruowania właściwej informacji zwrotnej:

- Struktura „kanapki” – wiadomości o trudnościach, deficytach klienta prezentowane są w środku rozmowy. Rozpoczynamy i kończymy wypowiedź pozytywnymi informacjami.
- Język komunikatu powinien być jasny i czytelny dla klienta (brak żargonu, niezrozumiałych słów). Należy upewniać się, że informacja jest zrozumiała
- Informacja nie zawiera wyników liczbowych (np.: większość moich klientów uzyskuje wynik w okolicach 45 punktów, a Ty masz tylko 32). Lepiej używać słów: mniej, więcej, podobnie, dalej, bliżej itp.

- Dane zawarte w komunikacie dotyczą spostrzeżeń, a nie wniosków. Dzielenie się z klientem nie tylko informacjami, ale też konkluzjami wysnutymi przez doradcę może być inspirujące i wartościowe dla klienta. Jednak za każdym razem należy poinformować rozmówcę, że przekazywana treść jest jedynie naszym wnioskiem, który poddajemy klientowi pod rozważenie.
- Wypowiedzi nie zawierają uogólnień (zawsze, każdy, nigdy, nikt, tylko, aż) i ocen (nie nadajesz się, nie umiesz, nie dasz rady).
- Informacje nie dotyczą osoby, a jedynie jej cech, zachowań, preferencji, zachowań. Nie stygmatyzują klienta. Pomocne są przysłowki, a nie przymiotniki (zamiast „jesteś chaotyczny”, powiedz „nie przywiązujesz wagi do porządku”; zamiast „jesteś nieodpowiedzialny”, powiedz „zachowałeś się nieodpowiedzialnie”).
- Klient ma prawo nie zgodzić się z informacją zwrotną – nie dyskutujemy i nie przekonujemy go do naszych informacji.

Tabela 4. Wypowiedzi doradcy komunikujące rezultaty gry

Źle	Dobrze	Uwagi
Wyszło Ci, że zupełnie nie umiesz liczyć.	Uzyskane rezultaty sugerują, że zawód, w którym będziesz musiał dokonywać analiz matematycznych może nie dać Ci zadowolenia.	<ul style="list-style-type: none"> • Unikaj zdecydowanych twierdzeń, szczególnie negatywnych („zupełnie nie umiesz”). Wykorzystuj słowa: prawdopodobnie, przypuszczalnie, być może, chyba, wygląda na to, że..., może • Nie oceniaj klienta, skoncentruj się na kompetencjach i preferencjach. • Informacje na temat słabych stron klienta formułuj pod kątem zachowań, zadań czy pracy. • Mocne strony akcentuj! Poproś klienta, aby opowiedział o różnych sytuacjach, w których daną kompetencje wykorzystał. W ten sposób, jego własne zachowania, będą dodatkowym wzmocnieniem informacji zwrotnej. • Pamiętaj o strukturze „kanapki”: pozytywne informacje – negatywne informacje – pozytywne informacji.
Do Twoich słabych stron można zaliczyć to, że nie umiesz się skupić przez dłuższy czas na zadaniu.	Być może, zadania wymagające uwagi i koncentracji będą sprawiały Ci trudność.	
Masz problem z komunikacją z ludźmi, za to świetne zdolności muzyczne.	Istnieją zawody, w których bardzo ważne jest kontakt i porozumiewanie się z innymi ludźmi. Uzyskany wynik sugeruje, że takie zawody nie będą dla Ciebie satysfakcjonujące. Dużo więcej radości sprawią Ci, prawdopodobnie zadania, w których będziesz mógł wykorzystać swoje zdolności muzyczne lub zmysł estetyczny.	
Mówisz, że chcesz zostać prawnikiem? Oj, a tu Ci wychodzi, że masz kiepską pamięć.	Wyniki sugerują, że zapamiętywanie długich tekstów, czy zadania wymagające pamięci mogą nie być dla Ciebie interesujące. Z perspektywy zawodu prawnika pamięć jest bardzo ważna. Jeżeli wybierzesz takie studia, prawdopodobnie będziesz musiał poświęcić więcej czasu i zaangażowania na zapamiętywanie różnych rzeczy.	
Architektura w Twoim przypadku odpada – nie masz zdolności myślenia przestrzennego.	Podejmując decyzje o architekturze warto rozważyć, czy zadania wymagające myślenia przestrzennego nie będą sprawiały Ci trudności i będą interesujące. A w pracy architekta to kluczowa umiejętność.	
Zdecydowanie – kierunek zarządzanie w Twoim przypadku to dobry wybór. Masz zdolności organizatorskie, werbalne i myślisz analitycznie.	Wiele zadań związanych z zarządzaniem może sprawić Ci przyjemność. Wyniki sugerują, że posiadasz zdolności organizatorskie, dobrze porozumiewasz się z innymi ludźmi i potrafisz analizować problemy z różnych perspektyw.	

5. Uczeń na rozdrożu – czyli jaką szkołę wybrać? Wskazówki dla doradcy

W czasie spotkań opartych na rozmowie, z wykorzystaniem wyników gry, doradcy spotkają się najczęściej z dwoma sytuacjami:

- W przypadku młodszych uczniów – dążenie klienta może nie być jasno sprecyzowane. Głównym celem będzie przekazanie informacji zwrotnej na temat rezultatów i wzrost świadomości na temat własnych możliwości i ograniczeń
- W przypadku starszych uczniów – cel rozmowy może być wyznaczony przez rozmówcę i dotyczyć decyzji o dalszym kształceniu i planowaniu kariery

Wskazówki do przeprowadzenia rozmowy na temat rezultatów gry Aeropolis zostały szerzej omówione w rozdziale 4. W tym miejscu zostanie opisany szczególny element rozmowy skutecznie aktywizujący ucznia do dalszej pracy i ułatwiający doradcy odniesienie wyników gry do aktualnej sytuacji klienta.

Uczniowie podejmujący decyzje dotyczące dalszej edukacji (lub wyboru zawodu) stoją przed bardzo ważnym zadaniem w ich życiu. Oprócz stresu związanego z egzaminami, dochodzi też niepewność o dalsze losy, zarówno edukacyjne, jak i zawodowe. Dla zdecydowanej większości młodzieży, wybór szkoły średniej czy uczelni dokonywany jest pod kątem przyszłego zawodu. Często opierają się na wskazówkach rodziców, kolegów czy innych znaczących osób. To wartościowa wiedza, o ile podchodzi się do niej z należytej perspektywy. Wskazówki mogą okazać się przydatne, jeśli uwzględniają preferencje danej osoby. Rodzice, w dobrej intencji, proponują, a czasem nawet wywierają presję na młodych ludzi, by wybierali te szkoły, które ich zdaniem są perspektywiczne i pozwolą synowi lub córce na płynne budowanie kariery i uniknięcie trudności w życiu zawodowym. Problemem może być fakt, że rzadko są oni ekspertami od rynku pracy, a ich wiedza często nie uwzględnia nowych zawodów, czy rokowań dla danych branż. Praca z młodzieżą stojącą przed dalszym wyborem edukacyjnym jest więc dla doradcy szczególnym wyzwaniem. Diagnoza preferencji i zainteresowań to tylko jeden z obszarów wsparcia. Czasami niezbędna jest praca z całą rodziną zainteresowaną dalszym rozwojem syna lub córki.

Jaką szkołę wybrać? Pytanie pojawiające się chyba najczęściej w tej grupie osób. Młodzi ludzie w trosce o swój los poszukują osoby, która pomoże im dokonać tego wyboru. Niektórzy z nich przychodzą jedynie skonsultować swój wybór – podjęli decyzję, wyznaczyli cel, ale chcą jeszcze poznać opinię osoby, która w ich mniemaniu jest specjalistą. Zazwyczaj jednak nie wiedzą lub mają wiele wątpliwości jak pokierować swoją dalszą edukacją. Nie potrafią wybrać spośród dwóch - czterech profili szkół lub dopasować możliwości edukacyjnych do swoich zainteresowań. Swoje dylematy ujmują zazwyczaj w słowa:

- Właściwie to niczym się nie interesuję jakoś szczególnie mocno.
- Najbardziej interesuje mnie śpiewanie, ale wiem, że po tym nie ma pracy.
- Interesuje mnie tak wiele rzeczy! Martwię się, że jeśli wybiorę jedną szkołę, stracę możliwość rozwoju w innych dziedzinach.
- Świetnie znam chiński, ale zupełnie nie wiem, jak może mi się to przydać na rynku pracy
- Uwielbiam gotować, ale nie chcę kształcić się w tym kierunku.
- Myślę o politologii, inżynierii genetycznej i anglistyce. Zupełnie nie wiem na co się zdecydować.
- Najbardziej chciałabym pomagać ludziom. Wszyscy mówią, że tak świetnie im doradzam, gdy są w kłopotcie. Jednak nie wiem, co mogłabym robić.

Klienci najczęściej zgłaszają się do doradców z „problemem”. Problem, z ich perspektywy, to sytuacja, w której sobie nie radzą, a samodzielne próby jego rozwiązania nie przynoszą efektu lub w ogóle nie zostały podjęte (z różnych względów, najczęściej z braku motywacji lub wiedzy i umiejętności potrzebnych do aktywnego poradzenia sobie w danych warunkach). Rzadko dostrzegają możliwość pozytywnego rozwiązania problemu, traktując swoją sytuację, jako zagrażającą funkcjonowaniu i pełną ograniczeń. Słowo problem, w słowniku Kopalińskiego (1983), definiowane jest na dwóch poziomach – jako zagadnienie do rozwiązania i zadanie stwarzające trudność. Zazwyczaj, klient postrzegają swoją sytuację z tej drugiej perspektywy. Doradca powinien więc podjąć próbę jej transformacji, w taki sposób, by dylemat stał się rozwojowym

zadaniem, a klient miał motywację do jego realizacji. Pomocne w przemianie jest zamienienie problemu w cel, który klient może osiągnąć. Zamiast myśleć o tym, co jest źle (np. nie potrafię dokonać wyboru), należy skoncentrować się na tym, co dana osoba chce osiągnąć. To właśnie cele (a nie problemy) nadają naszemu życiu sens, motywują oraz pozwalają planować i realizować marzenia.

Aby cel mógł być zrealizowany warto poświęcić trochę czasu na jego właściwie sformułowanie. Najpopularniejszą koncepcją wykorzystywaną przy ustalaniu celów jest tzw. SMART - to zbiór wskazówek pomocnych w tworzeniu celów atrakcyjnych i możliwych do osiągnięcia.

- **S (ang. Simple)** – prosty - cel musi być prosty. Najlepiej sformułować go w jednym zdaniu, nie pozostawiając miejsca na dowolną interpretację.
- **M (ang. Measurable)** – mierzalny - po czym klient pozna, że cel został osiągnięty? Wskaźniki pozwalające ocenić stopień realizacji celu (np.: jeśli poznam wszystkie „za” i „przeciw” każdego wyboru).
- **A (ang. Ambitious)** – ambitny - cel ma być stymulujący. Jego zrealizowanie jest ważnym etapem w życiu, a sam cel wartościowy dla klienta. Klienci poszukujący poradnictwa zawodowego, często stoją właśnie przed takim życiowym wyborem.
- **R (ang. Realistic)** – realny - cel musi być możliwy do osiągnięcia. Chęć studiowania anglistyki, bez wcześniejszego kontaktu z tym językiem, może okazać się nierealna.
- **T (ang. Timely defined)** – określony w czasie - cel ma określone ramy czasowe jego realizacji (np.: w ciągu dwóch tygodni dowiem się, gdzie może pracować metalurg i jaki jest zakres jego obowiązków zawodowych)

W początkowej fazie rozmowy, doradca przez zadawanie różnych pytań i stosowanie podstawowych zasad komunikacji (tj.: parafraza, komunikat „ja”, wyrażanie uczuć itp.) pozwala klientowi na zmianę postrzegania swojej pozycji: z bezradnej i bezsilnej, na pozycję osoby, która

ma wpływ na sytuację i może ją kontrolować. Przykładowe transformacje problemu (skargi) na dążenie i pytania pomocne doradcy w pracy z formułowaniem celu zawarte są w tabeli 5.

Tabela 5. Pytania przekształcające problem w cel

Problem	Pytania	Cel
Nie wiem, jaką szkołę wybrać.	<p>Opisałeś swój problem, a co chcesz osiągnąć w związku z tym?</p> <p>Co jest Twoim celem?</p> <p>Jakiego rezultatu oczekujesz?</p> <p>Kiedy uznasz, że osiągnąłeś cel?</p> <p>Po czym poznasz, że osiągnąłeś cel?</p> <p>Czy ten cel jest realny do osiągnięcia?</p> <p>Czy ten cel jest pod Twoją kontrolą?</p> <p>Czy masz wpływ na realizację tego celu?</p>	Chcę wiedzieć, jaka szkoła będzie dla mnie właściwa.
Ze wszystkiego mam trójki, właściwie nie wiem, w czym jestem dobry.		Chcę dowiedzieć się, jakie są moje mocne strony.
Nie wiem, co zrobić, aby zostać kucharzem.		Chcę być kucharzem. Czego potrzebuję, aby to osiągnąć?
Chciałabym pójść na fizjoterapię, ale nie wiem, czy po tym kierunku będzie praca.		Chcę poznać możliwości zawodowe dla absolwentów kierunku fizjoterapia.
Tyle rzeczy mnie interesuje, zupełnie nie wiem, co chcę robić w przyszłości.		Chcę określić, w jakich zawodach mogę wykorzystać to, co mnie interesuje i jakie mam możliwości rozwijania zainteresowań.
Nie wiem, co chcę robić w życiu.		Chcę mieć świadomość moich zalet i wad oraz możliwości wykorzystania ich w przyszłości.
Rozważam wybór architektury i weterynarii. Nie wiem jednak, czy to są dobre wybory.		Chcę przeanalizować swoje możliwości, aby podjąć decyzję, co studiować.

Z perspektywy doradcy ważna jest świadomość, że nie zawsze można dokładnie określić i zidentyfikować obszary, które mogłyby pomóc klientowi w podjęciu decyzji. Ograniczony czas spotkania, brak chęci klienta do poznawania siebie lub odkrywania przed obcą osobą mogą znacząco utrudnić interwencje doradcy. To jednak nie powinno odstraszać i zniechęcać do pracy z uczniem, ani rodzić obaw co do własnych kompetencji doradcy. Zarówno on, jak i uczeń, powinni postrzegać dylematy, jako część naturalnego procesu podejmowania decyzji. W takiej sytuacji, pozwolenie klientowi na werbalizację problemu, rozmowa na jego temat, służy raczej zarządzaniu

dylematem niż jego rozwiązaniem w trakcie spotkania. Uporządkowanie informacji, emocji, myśli na dany temat zbliża klienta do rozwiązania, nawet jeśli nie nastąpi ono w trakcie rozmowy z doradcą. Ze spotkania wychodzi on już ze zmienionym, w stosunku do wyjściowego, spojrzeniem na różne kwestie. Wysiłek obu stron, włożony w eksplorację problemu, owocuje przemyśleniami zbliżającymi ucznia do podjęcia decyzji.

Źródła wykorzystane

- Heppner, P.P., Dickson, D.N. (1981). A Review of the Interpersonal Influence Process in Counseling. *Personnel and Guidance Journal*, 58, 542-550
- Erickson, E. H. (1997). *Dzieciństwo i społeczeństwo*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Fouad, N. A., Chen, L.Y., Guillen, A., Henry, C., Kantamneni, N., Novakovic, A., Priester, P. E., Terry, S. (2007). Role Induction in Career Counseling. *The Career Development Quarterly*, 56, 19 – 33
- Gurycka, A. (1978). *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Holland, J. L. (1973, 1997). *Making Vocational Choices*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Krumboltz, J. D. (1996). A Learning Theory of Career Counseling. W: M. L. Savickas, W. B. Walsh (red.), *Handbook of Career Counseling Theory and Practice* (s. 55- 80). Palo Alto, California: Davies-Black Publishing.
- Ipate, D. M., Parvu I. (2010). *Employability skills for the knowledge-driven economy*. Materiały konferencyjne: 4th World Congress on the Advancement of Scholarly Research in Science, Economics, Law, and Culture / Addelton Academic Publishers/ New York.
- Morrow, K. A., Deidan, C.T. (2001). Bias in the Counseling Process: How to recognize and avoid it. *Journal of Counseling and Development*, 70, 571 - 577
- Super, D. E. (1980) A life span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. W.: D Brown & L. Brooks (red.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (wyd.2, s. 197-261). San Francisco: Bass.

Warto przeczytać

- Hebda, P., Madejski, J. (2004). *Zawód z pasją*. Bielsko-Biała: Wydawnictwo Park.
- Herr, E. L. Cramer, S. H. (2001). Planowanie kariery zawodowej, Część I, W.: *Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego*, Warszawa: CMIiPZ KUP.
- Krawczyk, L., Kulpa, A., Maicka, M. (1999). *Orientacja zawodowa. Przewodnik dla nauczyciela gimnazjum i szkoły podstawowej*, Warszawa-Łódź: Wydawnictwo Szkolne PWN.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2002). *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, Warszawa: KOWEZ.
- Paszkowska-Rogacz, A. (red.). (2006). *Materiały metodyczno dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów. Część I, II i III*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Tieger, P. D., Tieger, B. (1999). *Rób to do czego jesteś stworzony*. Warszawa: Wydawnictwo Studio EMKA.
- Sołtysińska G., Woroniecka J. (red.) (2001) *Orientacja szkolna i zawodowa w gimnazjum*. Warszawa: KOWEZ. MEN.
- Sołtysińska G., Woroniecka J. (red.) (2003) *Przygotowanie uczniów gimnazjum do wyboru zawodu*, Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej

Użyteczne strony internetowe

Edukator Zawodowy	http://www.koweziu.edu.pl/edukator
Eurodoradztwo:	http://www.praca.gov.pl/eurodoradztwo/zeszyty.html
Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej	http://www.koweziu.edu.pl
Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa	http://www.nrcgkovez.edu.pl
Poradnictwo w sieci	http://www.doradca-zawodowy.pl
Przewodnik po zawodach,	http://www.psz.praca.gov.pl
Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	http://www.sdsiz.pl