

Poradnik metodyczny

KALEJDOSKOP KARIERY

Część 1

Nowoczesne rozwiązania w doradztwie zawodowym
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Recenzja naukowa

dr hab. Alicja Czerkawska, prof. Dolnośląskiej Szkoły Wyższej

dr Anna Bilon, Dolnośląska Szkoła Wyższa

Publikację opracował zespół w składzie

dr Joanna Minta *(Poradnik część 1 – Rozdział 1; Poradnik część 2 – Aneksy 1, 2, 3, 4)*

mgr Monika Siurdyban *(Poradnik część 1 i część 2 – Wstęp; Poradnik część 1 – Rozdziały 1, 2; Poradnik część 1 – Aneks 1)*

mgr Anna Szczepińska *(Poradnik część 1 – Rozdziały 2, 6; Poradnik część 2 – Rozdział 4)*

dr Agnieszka Zembrzuska *(Poradnik część 1 – Rozdziały 1, 3, 4, 5; Poradnik część 1 – Aneks 2)*

dr Daria Zielińska-Pękał *(Poradnik część 2 – Rozdziały 1, 2, 3; Poradnik część 2 – Aneks 2)*

Redakcja językowa i korekta

dr Agnieszka Zembrzuska

Wydawca: Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego

ISBN 978-83-926273-6-4 (cz. 1)

ISBN 978-83-926273-7-1 (całość)

Projekt oraz niniejsza publikacja zostały współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Publikacja udostępniana bezpłatnie. Cytowanie fragmentów wyłącznie z podaniem źródła oraz autorów.

O autorkach

Daria Zielińska-Pękał

Doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki, adiunkt na Wydziale Pedagogiki, Socjologii i Nauk o Zdrowiu Uniwersytetu Zielonogórskiego, a także pracownik naukowo-dydaktyczny w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. Witelona w Legnicy. Absolwentka pedagogiki (specjalizacja z poradnictwa) na Uniwersytecie Wrocławskim. Autorka trzech monografii oraz kilkudziesięciu artykułów z zakresu poradnictwa i komunikowania masowego.

Agnieszka Zembrzuska

Doktor nauk społecznych w zakresie pedagogiki, adiunkt w Międzynarodowym Instytucie Studiów nad Kulturą i Edukacją w Dolnośląskiej Szkole Wyższej. Absolwentka filozofii na Uniwersytecie Wrocławskim oraz stosunków międzynarodowych w DSW. Ukończyła studia podyplomowe kwalifikacyjne w zakresie doradztwa zawodowego. Współautorka i redaktorka publikacji z zakresu edukacji, zajmuje się filozoficznymi aspektami poradnictwa.

Joanna Minta

Doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki społecznej i poradnictwa, doradca kariery, trener i adiunkt w Zakładzie Pedagogiki Społecznej i Poradnictwa Dolnośląskiej Szkoły Wyższej. Absolwentka pedagogiki (specjalizacja z poradnictwa) na Uniwersytecie Wrocławskim oraz studiów podyplomowych z zakresu całonocnego poradnictwa zawodowego. Autorka i współautorka publikacji oraz artykułów z obszaru poradnictwa kariery m.in. *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery.*

Monika Siurdyban

Absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego, kierunku pedagogika. Ukończyła studia podyplomowe kwalifikacyjne w zakresie doradztwa zawodowego. Od 18 lat zajmuje się doradztwem zawodowym, prowadzi zajęcia akademickie oraz warsztaty jako trenerka pracująca zgodnie z Brytyjskimi Standardami Kompetencji.

Anna Szczepińska

Absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego oraz Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, magister psychologii i ekonomii. W 2005 r. ukończyła 3-letnią Szkołę Pomocy Psychologicznej w nurcie Gestalt w Ośrodku Edukacji Psychologicznej we Wrocławiu, a w 2015 roku 4-letnie szkolenie certyfikacyjne dla psychoterapeutów w Krakowskim Centrum Psychodynamicznym. Stypendystka Uniwersytetu w Heidelbergu, Niemcy (2001-2002). Psychoterapeutka, doradczyni zawodowa i coach.

Spis treści

| | |
|---|----|
| Przedmowa | 4 |
| Wstęp | 7 |
| Rozdział 1. | |
| 1.1. Struktura narzędzia diagnostycznego <i>Kalejdoskop Kariery</i> | 9 |
| 1.2. Odwołanie do podstaw teoretycznych, prawnych i do podstawy programowej kształcenia zawodowego w narzędziu diagnostycznym | 11 |
| 1.3. Bilans kompetencji jako efekt diagnozy zrealizowanej w ramach narzędzia | 15 |
| Rozdział 2. | |
| 2.1. Opis wniosków i rekomendacji uzyskanych w trakcie pilotażu narzędzia diagnostycznego | 19 |
| 2.2. Opis warunków stosowania, możliwości i ograniczenia na podstawie informacji uzyskanych w trakcie standaryzacji narzędzia diagnostycznego | 22 |
| 2.3. Możliwości wykorzystania narzędzia diagnostycznego | 26 |
| 2.4. Najważniejsze wskazówki dla nauczycieli i doradców zawodowych w zakresie stosowania narzędzia diagnostycznego w szkole specjalnej | 26 |
| Rozdział 3. | |
| Dyspozycje do wywiadu indywidualnego z uczniem gimnazjum | 31 |
| Rozdział 4. | |
| Dyspozycje do wywiadu indywidualnego z uczniem szkoły ponadgimnazjalnej | 37 |
| Rozdział 5. | |
| Dyspozycje do wywiadu indywidualnego ze słuchaczem szkoły dla dorosłych | 43 |
| Załącznik 1. Czym jest Europass? | 49 |
| Rozdział 6. | |
| Dyspozycje do wywiadu indywidualnego z uczniem z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim | 51 |
| Karty pracy | |
| Karta pracy 1 | 59 |
| Karta pracy 2 | 60 |
| Załączniki | |
| Załącznik 1. Curriculum Vitae | 61 |
| Załącznik 2. Portfolio | 63 |
| Załącznik 3. Kwestionariusz dla rodzica/opiekuna | 65 |
| Aneks | |
| Aneks 1. Kontrakt indywidualny | 67 |
| Aneks 2. Karta diagnozy | 68 |
| Bibliografia | 70 |

PRZEDMOWA

Szanowne Czytelniczki i Szanowni Czytelnicy!

Z przyjemnością prezentujemy Państwu narzędzie **Kalejdoskop Kariery**, które stanowi efekt wielomiesięcznej pracy zespołu realizującego projekt „Nowoczesne rozwiązania w doradztwie zawodowym”.

Doświadczeni projektodawcy wiedzą, że „bez problemu nie ma projektu”. Zdefiniowanie problemu jest podstawą logiki projektowej, ponieważ celem działań projektowych powinno być łagodzenie lub niwelowanie wcześniej określonych trudności i barier. Dlatego zawsze, rozpoczynając pracę nad sprecyzowaniem struktury projektu, należy dokonać głębokiej analizy obszaru, którego działania mają dotyczyć.

Punktem wyjścia do podjęcia przez Fundację „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego i firmę heap mail Internet solutions Sp. z o.o. działań w obszarze doradztwa zawodowego była analiza kondycji doradztwa i dostrzeżenie niedociągnięć procesu diagnozowania predyspozycji i zainteresowań zawodowych młodzieży oraz osób dorosłych w polskiej edukacji. Jest to ważne z uwagi na to, że młodzi ludzie co kilka lat muszą dokonywać kolejnych wyborów edukacyjnych i planować przyszłe życie zawodowe optymalnie w taki sposób, by było to zgodne z ich predyspozycjami i zainteresowaniami. Na podstawie licznych opracowań i badań własnych Fundacji „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego zdefiniowaliśmy z jednej strony problem nieprzemysłanego wyboru ścieżki edukacji przez młodych ludzi, w znacznej mierze spowodowany tym, iż pozbawieni są oni regularnej pomocy doradcy zawodowego. Z drugiej strony zaś, badając opinie doradców zawodowych, zdefiniowaliśmy problem ograniczonej liczby narzędzi diagnostycznych oraz, często, ich nieadekwatny do potrzeb uczniów i wymogów rynku pracy charakter.

Uzasadniając potrzebę realizacji projektu wskazaliśmy, że zamiast realnego poradnictwa kariery dla dzieci i młodzieży w szkołach, poradnictwa o ciągłym, zintegrowanym i przemyślanym charakterze – mamy, w najlepszym przypadku, chwilowe diagnozowanie zainteresowań. Dominujący w szkołach system oparty na rejestracji odbytych zajęć i uzyskanych ocen może być pułapką w procesie pozyskiwania danych z zakresu predyspozycji zawodowych uczniów – oceny nie ujawniają bowiem kompetencji społecznych¹. Pułapką może być również popularna wśród doradców diagnoza klasyfikacyjna, w której indywidualne cechy jednostki są przyporządkowane pewnym ogólnym typom, gatunkom, zbiorom. Na przykład testy oparte na Kwestionariuszu Preferencji Zawodowych J. Hollanda określają kod sumaryczny typu osobowości zawodowej, na podstawie którego można dobrać zawody najbardziej dopasowane do „zawodowej osobowości”. Zgeneralizowany wynik zazwyczaj skutkuje brakiem pogłębienia informacji zwrotnej dla osoby zainteresowanej. „Można założyć, że ktoś, kto otrzymał rozstrzygającą odpowiedź nie będzie już zmotywowany do jej weryfikowania i pogłębiania”, pisze M. Rosalska². Dodatkową wadą metody Hollanda jest zbyt mała liczba zawodów oraz ich nieadekwatność w stosunku do współczesnej rzeczywistości, w której pojawiły się zupełnie nowe zawody. Nadzieję na poprawę w tej dziedzinie położyliśmy w opracowaniu i wprowadzeniu metod indywidualnej i grupowej pracy, rozłożonej w czasie, o charakterze motywującym, otwierającym i twórczym, a nie w stosowaniu technik diagnostycznych o charakterze selekcyjnym.

Wierzmy, że efekty naszej pracy okażą się pomocne dla nauczycieli, pedagogów i doradców zawodowych w odkrywaniu i rozwijaniu świadomości zawodowej uczniów, a narzędzie Kalejdoskop Kariery, powstałe w ramach naszego projektu, złagodzi wyżej wymienione problemy i będzie

1. M. Rosalska, *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, KOWEzIU, Warszawa 2012, s. 11.

2. Tamże, s. 12.

przydatne w codziennej praktyce w określaniu predyspozycji zawodowych i w wyborach karier młodych osób.

Zespół projektowy dziękuje wszystkim tym, którzy przyczynili się do powstania narzędzia i materiałów informacyjno-metodycznych powstałych w ramach projektu:

- Grupie Ekspertek: mgr Monice Siurdyban – koordynatorce Grupy Ekspertek, dr Joannie Mincie – ekspertce ds. informacji zawodowej, dr Darii Zielińskiej-Pękał – ekspertce ds. metodyki grupowej, dr Agnieszce Zembrzuskiej – ekspertce ds. wywiadu oraz mgr Annie Szczepińskiej – ekspertce ds. adaptacji narzędzia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.
- Pani Ewie Zarzyckiej, Dyrektor Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Lubinie i pani Danucie Szaflńskiej-Gityk, nauczycielce podstaw przedsiębiorczości oraz panu Rafałowi Justowi, Wicedyrektorowi Gimnazjum nr 13 im. Unii Europejskiej we Wrocławiu – za umożliwienie przeprowadzenia pilotażu prezentowanego narzędzia.
- Asystentom ds. standaryzacji, paniom i panom: Katarzynie Redo i Katarzynie Druzak (Zespół Szkół nr 5 im. M. T. Hubera w Wałbrzychu), Justynie Urbanowicz i Tomaszowi Gołownikowi (Zespół Szkół Ogólnokształcących LO dla Dorosłych nr I w Świdnicy), Grażynie Ziętek i Irenie Świętochowskiej (Zespół Szkół Zawodowych Specjalnych w Wałbrzychu), Ewie Oleksy-Kuras i Beacie Babicz (Zespół Szkół Specjalnych w Świdnicy), Magdalenie Nociń i Marcinowi Kucowi (Gimnazjum nr 4 im. Noblistów Polskich w Świdnicy), Aleksandrze Wójcik i Magdalenie Wójcikiewicz (Publiczne Gimnazjum w ZS im. Polskich Noblistów w Walimiu), Agacie Filipiak i Marcie Lasockiej (Zespół Szkół Nr 3 w Świdnicy), Marzenie Kuberze i Danucie Gierczak (Zespół Szkół Ogólnokształcących w Bielawie) – za umożliwienie oraz przeprowadzenie standaryzacji narzędzia.
- Pracownikom Gimnazjum nr 1 w Lubinie: panu Dyrektorowi Wiesławowi Bartoszewiczowi, pani Wicedyrektor Iwone Pileckiej oraz paniom pedagog: Małgorzacie Gajowczyk, Jolancie Członce i Edycie Sznabel – za pomoc w rozpoznaniu potrzeb doradców i młodzieży w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Szczególne podziękowania należą się pracownikom Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego z Dzierżoniowa, przede wszystkim paniom: Wiesławie Rychter i Agnieszce Mikołajczyk-Denis – za wsparcie merytoryczne przy tworzeniu narzędzia.

Gorące podziękowania składamy także wszystkim członkom Rady Programowo-Konsultacyjnej za pomoc na każdym etapie realizacji projektu.

Iwona Machoń-Pluszczewska

Kierownik projektu

„Nowoczesne rozwiązania w doradztwie zawodowym”

Fundacja „Krzyżowa” dla Porozumienia Europejskiego

WSTĘP

Publikacja *Poradnik metodyczny Kalejdoskop Kariery* jest pozycją adresowaną do nauczycieli, doradców zawodowych, rodziców oraz uczniów, która powstała jako efekt projektu „Nowoczesne rozwiązania w doradztwie zawodowym” realizowanego w ramach Poddziałania 3.4.3 Upowszechnianie uczenia się przez całe życie – projekty konkursowe, Priorytetu III Wysoka jakość systemu oświaty, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej.





Kalejdoskop Kariery to nazwa własna opracowanego w ramach tego projektu narzędzia diagnostycznego, którego autorkami jest grupa ekspertek w składzie: mgr Monika Siurdyban (koordynatorka Grupy Ekspertek), dr Joanna Minta (ekspertka ds. informacji zawodowej), dr Daria Zielińska-Pękał (ekspertka ds. metodyki grupowej), dr Agnieszka Zembrzuska (ekspertka ds. wywiadów), mgr Anna Szczepińska (ekspertka ds. adaptacji narzędzia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną). Narzędzie składa się z kilku elementów:

- zestawu dyspozycji do wywiadów indywidualnych,
- scenariuszy zajęć grupowych wraz z kartami autodiagnozy,
- 26 kart dyskusyjnych *JobBox*,
- gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*,
- cyklu 194 filmów o zawodach *Zawodowi Zawodowcy*.

Tak jak w kalejdoskopie, elementy te mogą być wykorzystane do pracy z uczniem jako całość lub, w zależności od potrzeb, każdy z nich może być zastosowany oddzielnie. Narzędzie diagnostyczne nawiązuje do założeń teoretycznych następujących badaczy: Johna Krumboltza, Ricka Jarowa, Fritza Schütze’go, Petera Alheita oraz Carla Rogersa. Teoria społecznego uczenia się dotycząca podejmowania decyzji, koncepcja uczenia się (ze) szczęśliwych zbiegów okoliczności Krumboltza, a także koncepcja antykariery Jarowa, stanowią główne założenia teoretyczne narzędzia. Ich uzupełnienie stanowi podejście biograficzne w pracy indywidualnej, a inspiracją tutaj są opracowania Schützego, Alheita, a także poradnictwo skoncentrowane na kliencie Rogersa. *Kalejdoskop Kariery* z jednej strony wskazuje na wielość możliwych rozwiązań w planowaniu przyszłości edukacyjno-zawodowej osób 13+, z drugiej zaś wskazuje na nieprzewidywalne aspekty rzeczywistości.

Poradnik opisuje zastosowanie narzędzia diagnostycznego służącego bilansowaniu kompetencji i aktywizowaniu uczniów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych, słuchaczy szkół dla dorosłych, uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim. Stanowi źródło rozwiązań praktycznych oraz stwarza wiele możliwości zastosowań zarówno podczas zajęć szkolnych, jak i poza nimi.

Publikacja składa się z dwóch części, które z jednej strony tworzą kompleksową całość, z drugiej zaś każda z nich może być stosowana oddzielnie. Część pierwsza *Poradnika* w znacznej mierze skupia się na indywidualnym podejściu do ucznia/słuchacza i zawiera dyspozycje (luźno sformułowane zagadnienia) do przeprowadzenia wywiadów w gimnazjum, szkole ponadgimnazjalnej, szkole dla dorosłych oraz w placówce oświatowej dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim. Celem wywiadów jest przede wszystkim pogłębienie diagnozowania predyspozycji oraz zainteresowań zawodowych uczniów i słuchaczy. Stanowią one również kontynuację części warsztatowej narzędzia stosowanego z udziałem małej grupy czy nieco większej klasy.

W *Poradniku* w cz. 1 i 2 pojawiają się symbole odnoszące się do poszczególnych części narzędzia *Kalejdoskop Kariery*. I tak  odnosi się do cyklu filmów *Zawodowi Zawodowcy*,  do kart dyskusyjnych *JobBox*,  do gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*,  do gry jak w kalejdoskopie.

Sposób wykorzystania każdego z elementów narzędzia został szczegółowo opisany w *Poradniku* cz. 2, Aneks 2, 3.

ROZDZIAŁ 1.

1.1. Struktura narzędzia diagnostycznego *Kalejdoskop Kariery*

Głównym zadaniem projektu „Nowoczesne rozwiązania w doradztwie zawodowym” było stworzenie spójnego narzędzia diagnostycznego służącego bilansowaniu kompetencji uczniów (również osób dorosłych uczących się oraz uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, szczególnie uczniów z niepełnosprawnością) oraz ich aktywizowaniu (zwłaszcza w sytuacji kontaktu z uczniem stawiającym opór).

Opracowane narzędzie jest zorientowaną jakościowo propozycją pracy doradczej: indywidualnej i grupowej zarówno z uczniem 13+, jak i z osobami dorosłymi. Jego celem jest uczynienie procesu podejmowania kolejnych decyzji zawodowych i pozazawodowych naturalną i integralną częścią rozwoju zawodowego poprzez motywowanie, wzmacnianie poczucia wartości, otwieranie na nowe, rozwijanie twórczego działania, budzenie refleksji oraz inspirowanie do działań, w tym przedsięwziętych. W założeniu narzędzie ma charakter procesualny, tzn. powinno być włączone w proces edukacyjny (na danym etapie szkolnym).

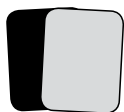
Kalejdoskop Kariery obejmuje w swej strukturze dwuczęściowy *Poradnik* zawierający dyspozycje do wywiadów indywidualnych oraz scenariusze zajęć grupowych wraz z kartami autodiagnozy, a także instrukcje do wykorzystania w pracy z młodzieżą i osobami dorosłymi materiałów metodycznych: kart dyskusyjnych *JobBox*, gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*, filmów o zawodach wymienionych w aktualnej Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

Część pierwsza *Poradnika*, którą stanowią 4 zestawy pytań i zadań do wykorzystania w wywiadach indywidualnych z klientem (ucznieniem gimnazjum, szkoły ponadgimnazjalnej, uczniem z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim oraz słuchaczem szkoły dla dorosłych) to materiał, którego celem jest wspomaganie procesu rozpoznawania i określania predyspozycji zawodowych i uzdolnień przedsięwziętych, celów życiowych i zawodowych, umiejętności zadaniowych oraz analizy dotychczasowych doświadczeń, stanowiących bogate źródło wiedzy o potencjale edukacyjnym człowieka. Uwzględnienie zróżnicowania wiekowego odbiorców (uczniów i słuchaczy wszystkich klas poszczególnych szkół) pozwoli na monitorowanie przebiegu ich rozwoju w trakcie nauki. Uzupelnieniem dyspozycji będzie również możliwość opracowania (w ramach spotkań indywidualnych) życiorysu zawodowego, portfolio czy suplementu Europass w oparciu o autodiagnozę przeprowadzoną podczas zajęć grupowych ze słuchaczami szkoły dla dorosłych. Wynikiem diagnozy prowadzonej w trakcie warsztatów i wywiadów będzie opracowanie raportu zawierającego bilans kompetencji uczennicy/ucznia (słuchaczki/słuchacza), który zostanie omówiony na zakończenie spotkań indywidualnych.

Część druga *Poradnika* zawiera materiały metodyczne i karty autodiagnozy zastosowane w zajęciach grupowych z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Są to również 4 zestawy scenariuszy do zajęć warsztatowych dopasowane do odpowiedniej grupy odbiorców (gimnazjalistów, uczniów szkół ponadgimnazjalnych, osób dorosłych, uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim) oraz 26 kart do dyskusji wraz z instrukcją ich wykorzystania. W opracowaniu zastosowano różnorodne narzędzia, takie jak: techniki projekcyjne, techniki plastyczne, analizy przypadków, techniki wzmacniające krytyczne myślenie, gry (w tym grę w wersji drukowanej *Jak w kalejdoskopie* oraz multimedialną *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*) i inne.

Celem każdego z 4 (z uwzględnieniem wszystkich grup odbiorców) zestawów scenariuszy do zajęć z zakresu doradztwa grupowego (w tym gry) jest nie tylko wspomaganie procesu autodiagnozy posiadanych zasobów, ale przede wszystkim rozwijanie umiejętności istotnych z punktu widzenia przyjętych podstaw teoretycznych narzędzia, tj. umiejętności postrzegania i analizy

rzeczywistości, podejmowania decyzji w zmieniającej się rzeczywistości, umiejętności twórczych i organizacyjnych, jak również umiejętności praktycznych i przedsiębiorczych, ważnych ze względu na aktualne wymagania świata pracy.



Karty dyskusyjne JobBox to zestaw 26 kart, z czego 25 z nich obrazuje przedstawicieli zawodów wywodzących się z 22 grup zawodowych (zgodnie z podstawą programową kształcenia w zawodach). Jedna dodatkowa karta to tzw. Joker, służąca do wyobrażenia zawodu, który nie znalazł się na żadnej innej karcie. Karty są uzupełnieniem pracy doradcy/nauczyciela przy prowadzeniu wywiadów, zajęć grupowych oraz filmów (do wyboru) i posiadają instrukcję wyjaśniającą ich włączenie do pracy z uczniem czy słuchaczem w ramach wymienionych części narzędzia.



Opracowana w ramach narzędzia **gra multimedialna Klocki wiedzy umiejętności i kompetencji społecznych** ma na celu wspomaganie procesu samopoznawania i określania predyspozycji, zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych, syntezy informacji o sobie oraz umożliwienie wirtualnego doświadczenia siebie w rolach zawodowych przez ucznia /uczennicę. Reguły gry będą wymagały wykorzystania kompetencji nabywanych nie tylko w toku edukacji formalnej i pozaformalnej, ale również nieformalnej (np. radzenia sobie w nieprzewidywalnymi sytuacjami życiowymi). Podstawą gry multimedialnej jest baza wybranych celowo 25 zawodów (z nowej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego) wraz z zestawami klocków zawierającymi opisy wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do wykonywania poszczególnych zawodów. Gra polega na ograniczonym w ilości, lecz dowolnym układaniu klocków. Do ułożenia danej figury można dobierać prawidłowe i błędne klocki. Podczas układania następuje nieprzewidziane i przypadkowe zdarzenie w życiu zawodowym danej osoby. W takiej sytuacji zbudowana dotychczas figura będzie się przewracać, a na bazie tego, co pozostało, użytkownik będzie musiał skonstruować nowy układ z pozostałych elementów. Występujące trudności mają symulować przeszkody, jakie napotykamy w rzeczywistym życiu zawodowym oraz sposoby radzenia sobie z nimi. W celu zwiększenia dostępności do gry ma ona również swoją wersję papierową zatytułowaną *Jak w kalejdoskopie* i znajduje się w 4 scenariuszach do zajęć grupowych dla każdego typu szkoły. Do gry multimedialnej przygotowana jest również instrukcja z propozycjami wykorzystania jej podczas zajęć indywidualnych i grupowych z uczniami/słuchaczami.



Cykl 194 filmów o zawodach Zawodowi Zawodowcy prezentuje zawody z aktualnej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Opracowany dla każdego zawodu film, który trwa od 8 do 10 minut, przedstawia bohaterów wykonujących dany zawód, ich drogę dojścia do tej działalności, akcentując znaczenie doświadczenia życiowego, posiadanych zasobów i umiejętności, a także sposobów wykorzystywania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych kluczowych w danym zawodzie i określonych w Krajowych Ramach Kwalifikacji. W filmach podkreślono rolę posiadanych zasobów danej osoby, przedstawiono zarówno klasyczne, jak i niestandardowe drogi dojścia do określonych profesji, uwzględniające rolę przypadkowych oraz nieplanowanych zdarzeń. Do filmów również opracowano instrukcję ich zastosowania na poszczególnych zajęciach.

1.2. Odwołanie do podstaw teoretycznych, prawnych i do podstawy programowej kształcenia zawodowego w narzędziu diagnostycznym

Podstawy teoretyczne narzędzia diagnostycznego

Ideą, która kierowała autorami i autorkami projektu „Nowoczesne narzędzia w doradztwie zawodowym” był pomysł stworzenia jakościowego narzędzia do pracy doradczej z ludźmi młodymi, którzy planują bądź niebawem będą planowali swoją przyszłość, w tym przyszłość zawodową. Podłożem koncepcji narzędzia Kalejdoskop Kariery stało się zatem kilka na pierwszy rzut oka przeciwstawnych, jednak docelowo komplementarnych koncepcji teoretycznych, które z jednej strony zakorzenione są w psychologii poznawczej, akcentującej uczenie się człowieka w określonym otoczeniu, z drugiej zaś wyrastają z interpretatywnego (humanistycznego) nurtu badań społecznych, odwołujących się przede wszystkim do kategorii rozumienia siebie i drugiego człowieka jako warunku wstępnego wszelkiej zmiany i działań praktycznych. Koncepcje te mają swoje źródła tak w psychologii, jak i w pedagogice. Podstawy teoretyczne narzędzia pełnią zatem:

1. Teoria społecznego uczenia się dotycząca podejmowania decyzji (*The Social Learning Theory of Career Decision-Making*) Johna Krumboltza.
2. Koncepcja uczenia się (ze) szczęśliwych zbiegów okoliczności (*The Happenstance Learning Theory*) również Johna Krumboltza.
3. Koncepcja antykariery Ricka Jarowa.
4. Metoda biograficzna opisywana przez Fritza Schützego oraz Petera Alheita.
5. Poradnictwo skoncentrowane na kliencie Carla Rogersa.

Natężenie oraz charakter zmian w kształcie życia społecznego (w tym i zawodowego) pokazały, że popularne od połowy XX w. koncepcje osobowości zawodowej (np. Parsonsa, Hollanda) w doradztwie zawodowym stają się stopniowo coraz bardziej klasyczne i nieadekwatne w zastosowaniu do aktualnej rzeczywistości. Zbudowane na ich podstawie narzędzia nakierowane były na charakterystykę osoby (pod kątem predyspozycji zawodowych) i jej dopasowanie do istniejących (powtarzalnych od pokoleń) wzorów ról zawodowych. Dziś, mimo tego, że nadal posługujemy się opisami zawodów i stanowisk pracy, zdajemy sobie jednak sprawę z tego, jak bardzo uniwersalne mogą być ludzkie cechy i umiejętności, oraz że procesy uczenia się trwają przez całe nasze życie (*life-long learning*), a także że przenikają wszystkie jego sfery. Kariera zawodowa nie jest już postrzegana linearnie jako pokonywanie kolejnych etapów edukacyjnych, a potem zawodowych (choć oczywiście w praktyce takie wzory karier nadal się zdarzają). Kariera bardziej przypomina mozaikę możliwości, spośród których dokonujemy jako podmioty określonych wyborów w określonych warunkach, poruszając się przez życie ruchem przypominającym ruch konika szachowego – do przodu, do tyłu, ale i w bok. Ruchom tym towarzyszy często poczucie niepewności, nieprzewidywalności rzeczywistości, co nie tyle zwalnia osobę z planowania swojego życia, lecz raczej powinno zachęcać do rozważania różnych jego wariantów³. Stąd i inne rozumienie roli doradztwa zawodowego, które pomoc w wyborze zawodu musi traktować dziś o wiele szerzej, jako pomoc osobie (klientowi) w rozpoznaniu swoich cech, słabych i mocnych stron, możliwości, zainteresowań i potrzeb w zestawieniu z możliwościami tkwiącymi w otoczeniu tej osoby, a także z uwzględnieniem różnorodnych zmian, jakie mogą się, często niespodziewanie, pojawić. Odpowiedzialność za przygotowanie do dorosłości i do ról zawodowych przesuwają się coraz bardziej z instytucji, takich jak szkoła czy rodzina, bezpośrednio na daną młodą osobę. W związku z tym zmienia się również rola nauczycieli i doradców, których zadaniem nie jest podawanie wiedzy i gotowych rozwiązań, lecz uczenie innych, jak się uczyć, jak stawiać się samodzielnym i odpowiedzialnym za siebie. To rola bardziej wspierająca i motywująca uczniów, lecz jednocześnie o wiele więcej wymagająca od nauczycieli i doradców.

3. J. Minta, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEziU, Warszawa 2012, s. 32-33.

Takie rozumienie rzeczywistości społecznej kryje się właśnie w rozwijanej od lat 70. XX w. teorii społecznego uczenia się podejmowania decyzji (*The Social Learning Theory of Career Decision-Making*) Johna Krumboltza i jego zespołu⁴, będącej główną podstawą teoretyczną niniejszego narzędzia. Założeniem koncepcji tego amerykańskiego profesora z Uniwersytetu Stanforda, odwołującego się w swoich badaniach do klasyka psychologii poznawczej – Alberta Bandury⁵, było przekonanie, że rozwój osobowości zachodzi na skutek wzajemnych interakcji jednostki z jej otoczeniem. Przyczyną rozwoju jest doświadczanie zmian, a człowiek uczy się uczestnicząc w określonych sytuacjach i wypracowując sobie wzory zachowań i działań. Krumboltz zwracał uwagę na cztery czynniki, które wywołują zmiany w rozwoju zawodowym danej osoby: 1) czynniki genetyczne (na które nie mamy wpływu bądź mamy bardzo ograniczony wpływ, takie jak: płeć, wygląd, inteligencja, szczególne uzdolnienia), 2) warunki środowiskowe (istniejące miejsca pracy, polityka społeczna, prawo pracy, dostępność zasobów), 3) doświadczenia związane z uczeniem się (doświadczenia społeczne, widzenie związków między bodźcami, doświadczenia instrumentalne), 4) umiejętność realizacji zadań (wyznaczanie celów, przewidywanie, poszukiwanie informacji, planowanie)⁶. Doświadczenia uczenia się mogą prowadzić, z punktu widzenia rozwoju danej osoby, do trzech rodzajów rezultatów: 1) rozwoju umiejętności zadaniowych – jeden odniesiony sukces, nawet na małą skalę, motywuje do kolejnych, a to pogłębia umiejętności i przyczynia się do biegłości w realizowaniu podobnych i kolejnych zadań 2) pogłębienie samoświadomości – umiejętność doceniania własnych dokonań oraz postrzegania dokonań innych osób, 3) zmiany zachowań i podejmowania konkretnych działań. Oprócz tego Krumboltz wskazuje jeszcze na czynniki sprzyjające decyzjom zawodowym, takie jak: pozytywne wsparcie otoczenia, zetknięcie się z odpowiednimi wzorami postępowania, posiadanie dostępu do informacji⁷.

W publikacjach z ostatnich lat Krumboltz podkreśla rolę nieprzewidywanych zdarzeń w życiu człowieka oraz umiejętności uczenia się (ze) szczęśliwych zbiegów okoliczności (*The Happenstance Learning Theory*)⁸. Skoro linearne z pozoru życie przerywane jest niespodziewanymi zdarzeniami, zarówno dobrymi, jak i złymi, którym w stu procentach nie możemy zapobiec, ani których nie możemy przewidzieć, nie pozostaje nic innego, jak wyciągać naukę z bieżących doświadczeń, czyli uczyć się, jak stawiać czoła zmianom⁹. Według Krumboltza kluczem do (rozmaicie pojmowanego) sukcesu człowieka jest przyjmowanie przez niego aktywnej postawy w życiu, rozumianej jako: wychodzenie naprzeciw trudnościom, podejmowanie ryzyka i popełnianie błędów, a przede wszystkim uczenie się z niezaplanowanych zdarzeń. Pokazuje on, że tracimy wiele życiowych możliwości, nie podążając za bieżącymi zdarzeniami, które mają jednorazowy, ulotny charakter i już nigdy się nie powtórzą. To są nasze szanse, które w sprzężeniu z osobistymi możliwościami i talentami przyczyniają się do osiągnięcia szczęścia, czy to zawodowego, czy to osobistego. Krumboltz podkreśla wagę otwartości na doświadczenia, uważności na to, co dzieje się wokół nas i elastyczności w zmienianiu planów lub dróg prowadzących do celu. Wizja ta koresponduje z obserwacjami współczesnych socjologów i filozofów, takich jak np. Zygmunt Bauman, podkreślający zmienność i niepewność rzeczywistości, którą on nazywa *płynnością*¹⁰, a współczesność określa mianem *epoki płynnej nowoczesności*¹¹.

4. A. M. Mitchell, G. B. Jones, J. D. Krumboltz (red.), *Social Learning and Career Decision Making*, The Caroll Press, Cranston 1979. Por. A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, KOWEŻiU, Warszawa 2003, rozdz. 6, s. 103-110.

5. A. Bandura, *Teoria społecznego uczenia się*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.

6. A. Paszkowska-Rogacz, H. Skłodowski, *Teorie rozwoju zawodowego*, w: H. Skłodowski (red.), *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego. Materiały do studiowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1999, t. I, s. 140-146; J. Minta, dz. cyt.

7. J. D. Krumboltz, *A social learning theory of career decision-making*, w: D. H. Montrose, C. J. Shinkman (red.), *Career Development in the 1980's: Theory and Practice*, Charles C. Thomas, Springfield – Illinois, 1981, s. 43-50.

8. J. D. Krumboltz, *The Happenstance Learning Theory*, w: *Journal of Career Assessment*, 2009 Vol. 17 No 2.

9. A. S. Levin, J. D. Krumboltz, *Szczęście to nie przypadek*, przeł. Piotr Bucki, Funky Books, Sopot 2014.

10. Z. Bauman, *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, przeł. M. Żakowski, Sic!, Poznań 2007.

11. Z. Bauman, *Płynna nowoczesność*, przeł. T. Kunz, Wydawnictwo Literackie, Warszawa 2000; tenże, *Tożsamość. Rozmowy z Benedetto Vecchim*, przeł. J. Łaszcz, GWP, Gdańsk 2007, s. 33.

Z kolei koncepcja antykariery Ricka Jarowa odwołuje się do zakorzenionego w różnych kulturach tropu wiecznego powrotu, zgodnie z którym „koniec to początek”, a rozwój człowieka przybiera kształt spiralny¹². Myślenie takie pozostaje w zgodzie również z sokratejskim zaleceniem, aby prawdy szukać w sobie samym, a nie w świecie zewnętrznym. Proces rozwoju przebiega w czterech wymiarach: zaufaniu, ciekawości świata, słuchaniu oraz działaniu. Według Marcina Szumigraja poradnictwo kariery w ujęciu Jarowa ma pomagać człowiekowi w zaakceptowaniu własnych zasobów i możliwości, odkrywaniu źródeł życiowej motywacji, dzieleniu się z innymi oraz w twórczym podejściu do przekształcania własnego potencjału¹³. Jarow jest krytyczny pod adresem dominującego modelu kariery w świecie zachodnim, modelu opartego na rywalizacji i osiągnięciu zewnętrznych celów. Korzystając z dorobku filozofii Wschodu i Zachodu Jarow postuluje znajdowanie równowagi między swoim światem wewnętrznym a zewnętrznym, przy czym podkreśla, iż mamy w sobie moce, by współtworzyć świat, który sami zamieszkujemy, a nie jedynie się mu podporządkowywać¹⁴. Poradnictwo zatem powinno skupiać się na wspieraniu innych w osiągnięciu szczęścia na drodze realizacji życiowych pasji, akceptacji własnych potrzeb i emocji¹⁵. Z jednej strony praca jest sposobem, w jaki realizujemy właśnie te pasje, z drugiej zaś pozwala nam wyrażać siebie w wielu wymiarach: duchowym, intelektualnym, emocjonalnym oraz społecznym. Z punktu widzenia celu naszego narzędzia chodzi o to, by wspierać młodych ludzi w rozpoznawaniu własnego potencjału i dopiero wtedy zastanawiać się, jaką ścieżką edukacyjno-zawodową mogliby oni podążać.

Część narzędzia Kalejdoskop Kariery dotycząca wywiadów indywidualnych była inspirowana metodą biograficzną niemieckiego socjologa Fritza Schütze oraz charakterystyką wywiadu narracyjnego przedstawioną przez Petera Alheita. Od końca lat 60. XX w. w naukach społecznych obserwuje się ponowne zainteresowanie biografią (tzw. socjologia interpretatywna)¹⁶ jako źródłem wiedzy o społeczeństwie i człowieku. Schütze jest twórcą metody wywiadu biograficzno-narracyjnego, w którym podkreśla się rolę spontanicznej wypowiedzi osoby badanej, ujawniającej zupełnie inne treści niż wówczas, gdy schemat pytań narzuca/sugeruje określoną pulę odpowiedzi. W klasycznym ujęciu Schützego osoba prowadząca rozmowę zadaje tylko jedno bardzo ogólne pytanie, stanowiące prośbę o opowiedzenie swojego życia. Takie pytanie otwierające powinno zachęcić rozmówczynię/rozmówcę do swobodnej i improwizowanej wypowiedzi o życiu¹⁷. Zebrany materiał (nagranie) poddawane jest szczegółowej analizie pod kątem struktury wypowiedzi i jej zawartości znaczeniowej.

Z kolei Peter Alheit, niemiecki badacz edukacji dorosłych, zwraca uwagę na to, że „opowiadanie” (łac. *narrare*) jest sposobem na ożywianie przeszłości i nie jest tożsame z „mówieniem”, kojarzonym z codzienną rozmową. Co więcej, opowiadanie zakłada, że opowiadając mamy wokół siebie słuchaczy zainteresowanych tym, czym chcemy się z nimi podzielić. Alheit wskazuje na kilka istotnych elementów charakterystycznych dla opowiadania: 1) jego struktura: wprowadzenie, zwrot akcji i rozwiązanie; 2) reguła końca – historia musi mieć zakończenie; 3) reguła szczegółów – opowieść powinna tworzyć obraz sytuacji, jej kontekst, okoliczności i czas; 4) prawo ważności i zwięzłości – koncentrowanie się na sprawach istotnych; 5) atmosfera opowiadania – stworzenie ram dla poufności, zadbanie o odpowiedni czas i miejsce; 6) opowiadanie wymaga czasu – pośpiech jest niewskazany; 7) punkt widzenia narratora – to on/ona jest na planie pierwszym; 8) opowiadanie metodycznie kontrolowane – zadaniem osoby prowadzącej rozmowę jest zbudowanie atmosfery zaufania, zawarcie swoistego kontraktu tak, aby nikt nie czuł się zmuszany

12. R. Jarow, *Antykariery. W poszukiwaniu pracy życia*, przeł. J. P. Listwan, Nowy Marketing, Łódź 1999, s. 170-174; M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery. Systemy i sieci*, Oficyna Wydawnicza Łośgraf, Warszawa 2011, s. 201.

13. M. Szumigraj, *Kariera – spełnianie życiowych marzeń*, w: B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP, Warszawa 2003, s. 108-109.

14. R. Jarow, dz. cyt., s. 18.

15. Tamże, s. 70-71.

16. K. Kazimierska (red.), *Metoda biograficzna w socjologii. Antologia tekstów*, Nomos, Kraków 2012, s. 107.

17. Tamże, s. 112.

do opowiadania i by czytelne były role w tej rozmowie¹⁸. Alheit wymienia też kilka reguł, jakimi powinna kierować się osoba prowadząca wywiad narracyjny. Wśród nich znajdziemy takie, jak: dokładne przygotowanie się do rozmowy; przedstawienie celu wywiadu; ustalenie zasad (kontrakt – może być ustny); gotowość, by podzielić się też wiedzą o sobie (chodzi o uniknięcie sztywnego podziału ról i „przepytowania” rozmówcy); unikanie pośpiechu; powstrzymywanie się od ingerowania w narrację i nie komentowanie tego, co słyszymy; unikanie pytań „dlaczego?”, „po co?”; pozostawienie szczegółowych pytań na koniec wywiadu; dawanie sobie zgody na popełnianie błędów i wyciąganie z nich wniosków¹⁹. Warto podkreślić, że wywiad narracyjny uda się jedynie wówczas, gdy osoba go prowadząca będzie się cechowała zdolnością do empatii i zainteresowania drugim człowiekiem.

Ostatnie odniesienie teoretyczne narzędzia stanowią ogólne założenia koncepcji Carla Rogersa terapii skoncentrowanej na kliencie, tutaj przełożone na sytuację doradczą z udziałem uczniów/słuchaczy. Ten amerykański psycholog, jedna z głównych postaci psychologii humanistycznej, był przekonany, że człowiek jest zdolny do tego, by samodzielnie poszukiwać odpowiedzi na ważne życiowe pytania, jeśli tylko stworzy się odpowiednie do tego warunki. Tym samym Rogers przeciwstawiał się dwóm dominującym w latach 60. XX w. podejściom w psychologii, a mianowicie behawioryzmowi i psychoanalizie, pozostawiającym niewiele wolności osobie. Kładł jednocześnie nacisk na budowanie relacji z klientem – opartych na zaufaniu i empatii, umiejętności słuchania, przy jednoczesnym unikaniu narzucania swojego zdania²⁰.

Podsumowując – celem, jaki postawiły sobie autorki niniejszego narzędzia, było zatem sięgnięcie do takich koncepcji teoretycznych, które pozwolą na pełniejsze poznanie osoby, rozpoznanie jej potencjału (wewnętrznego, jak i zasobów z otoczenia), określenie wiedzy i umiejętności, które pomogą jej w zaplanowaniu i dookreśleniu swojej przyszłości. Natomiast rola nauczyciela/doradcy jest tutaj wyraźnie wspierająca i motywująca, a pożądane cechy i umiejętności to wysoko rozwinięte kompetencje społeczne oraz interpersonalne. Z punktu widzenia narzędzia diagnostycznego, opisane powyżej koncepcje teoretyczne znajdują odzwierciedlenie w idei oraz strukturze narzędzia. Przyjęto, za Krumboltzem i Jarowem, że potencjał i dotychczasowe doświadczenia danej osoby stanowią punkt wyjścia do planowania przyszłości. Dodatkowo niemal wszystkie elementy narzędzia akcentują sposoby radzenia sobie ze zmianami. Dlatego narzędzie (w części grupowej, jak i indywidualnej) pozwala badać kluczowe umiejętności i kompetencje w trzech obszarach odnoszących się do sfery edukacyjno-zawodowej życia człowieka: w I obszarze zasobów osobistych, rodzinnych, środowiskowych, w II obszarze dotyczącym ścieżek edukacyjnych i zawodowych oraz w III obszarze nawiązującym do radzenia sobie ze zmianą. Ponadto koncepcja wywiadu narracyjnego F. Schützego wraz ze szczegółowymi wskazówkami P. Alheita dotyczącymi prowadzenia go, posłużyły do opracowania części indywidualnej narzędzia oraz sporządzenia propozycji kontraktu. Zawarte w narzędziu sugestie jego stosowania, a w szczególności budowania między osobami zaangażowanymi w wywiad przez nauczyciela/doradcę atmosfery podczas zajęć grupowych oraz wywiadów indywidualnych, są inspirowane założeniami psychologii skoncentrowanej na kliencie C. Rogersa.

Podstawy prawne oraz podstawa programowa kształcenia zawodowego w narzędziu diagnostycznym

Narzędzie diagnostyczne obejmuje również swym zakresem obowiązujące podstawy prawne oraz podstawę programową kształcenia zawodowego. Materiały metodyczne wchodzące w skład narzędzia: cykl 194 filmów o zawodach *Zawodowi Zawodowcy*, gra multimedialna *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych* oraz 26 kart dyskusyjnych *JobBox* są zgodne z obowiązującym stanem prawnym, tj. z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r.

18. P. Alheit, *Wywiad narracyjny*, w: *Człowiek – Teraźniejszość – Edukacja*, nr 2 (18), 2002, s. 105-107.

19. Tamże, s. 108-110.

20. B. Thorne, *Carl Rogers*, GWP, Gdańsk 2006, s. 89-90.

w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego oraz z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 8 sierpnia 2014 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, a także z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach. Narzędzia i materiały dydaktyczne uwzględniają również kontekst Krajowych Ram Kwalifikacji.

Każdy ze 194 filmów kończy się tablicą informacyjną prezentującą dostępne w dniu stworzenia filmu formy kształcenia w zawodzie (typy szkół oraz kwalifikacyjne kursy zawodowe, zgodnie z Klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego) oraz możliwości uzyskiwania dodatkowych kwalifikacji zgodnie z podstawą programową kształcenia w zawodach, jak również informacje o egzaminach potwierdzających kwalifikacje w zawodzie, w tym egzaminach eksternistycznych zawodowych – zgodnie z obowiązującymi przepisami. Filmy zawierają informacje zarówno o liniarnych, jak i nieliniarnych karierach osób reprezentujących poszczególne zawody. Natomiast gra multimedialna ściśle nawiązuje do przyjętych przez autorów narzędzia koncepcji planowania nieplanowanych zdarzeń J. Krumboltza i koncepcji antykariery R. Jarowa, odnosząc się do zasobów jednostki, czynników wspierających konstruowanie kariery oraz zmiany i przypadku, powodujących konieczność przekształcania dotychczasowej drogi edukacyjno-zawodowej.

1.3. Bilans kompetencji jako efekt diagnozy zrealizowanej w ramach narzędzia

Narzędzie diagnostyczne *Kalejdoskop Kariery* jest narzędziem jakościowym, które jako jedno z nielicznych pozwala na dokonanie pogłębionej diagnozy pedagogicznej przez nauczycieli i doradców zawodowych pracujących zarówno z uczniami 13+, jak i z osobami dorosłymi.

Istotnym jest, by podczas przeprowadzania diagnozy osoba odpowiedzialna za proces, w tym przypadku nauczyciel czy doradca, pamiętał o kilku podstawowych zasadach:

- „(...) 1. Narzędzia wykorzystywane do diagnostyki mogą być wykorzystywane wyłącznie przez osobę, która będzie miała kompetencje, warunki, czas i możliwości, aby przeprowadzić z uczniem pełen proces diagnozy, włącznie z udzieleniem rzetelnej informacji zwrotnej.
2. Celem diagnozy jest wzmacnianie samoświadomości ucznia na temat własnych zasobów. Służą do tego nie tyle narzędzia, co refleksja umożliwiająca transfer uzyskanych danych do osobistej wiedzy ucznia.
3. Indywidualne doświadczenia i przekonania ucznia są ważnym materiałem diagnostycznym.
4. Warto odróżnić dane deklarowane przez ucznia od jego rzeczywistych kompetencji, możliwości, zdolności i innych zasobów.”²¹

U podstaw narzędzia diagnostycznego *Kalejdoskop Kariery* leży uzyskanie kompleksowej diagnozy ucznia/słuchacza, w skład której wchodzi nie tylko informacje zawarte w **kartach autodiagnozy** uczniów wypełnionych przez nich w części grupowej, odnoszące się do trzech obszarów rozwojowych, czy też w **kartach diagnozy**, które nauczyciel/doradca opracowuje wraz z uczniem na ostatnim etapie części indywidualnej (wywiadów) podczas bilansu kompetencji. Równie istotne są także wiadomości, jakie można uzyskać z: portfolio stworzonego w trakcie wywiadów (w tym suplementu Europass dla słuchaczy szkół dla dorosłych), kart pracy i wytworów działań uczniów/słuchaczy po części grupowej, jak również z refleksji na temat wybranych filmów o zawodach z cyklu *Zawodowi Zawodowcy* oraz informacji zwrotnej na temat stopnia zainteresowania ćwiczeniami z użyciem kart dyskusyjnych *JobBox*, czy grą multimedialną *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*.

21. M. Rosalska, *Diagnostyka w doradztwie zawodowym. Założenia podstawowe*, w: *Metody, techniki i narzędzia diagnostyczne w poradnictwie zawodowym. Materiały poseminaryjne*, KOWEŻiU, Warszawa 2012, s. 11.

Bilans kompetencji zaproponowany w narzędziu diagnostycznym *Kalejdoskop Kariery*, choć w swej nazwie i idei nawiązuje do wywodzącego się z Francji wieloaspektowego badania potencjału ludzkiego opartego na obiektywnej ocenie kompetencji osób²², jednak ze względu na odbiorców narzędzia i warunki, w których może ono być stosowane, nie jest tak kompleksowy i został przygotowany w odniesieniu do kluczowych w tym narzędziu koncepcji teoretycznych. Tak jak w klasycznym bilansie kompetencji, analizie zostały poddane trzy elementy: wiedzy o osobie, wiedzy o jej umiejętnościach i zdolnościach oraz wiedzy o świecie edukacji i pracy.

Opracowany w ramach narzędzia bilans kompetencji, z którego raport przygotowywany jest na zakończenie procesu wsparcia z wykorzystaniem narzędzia diagnostycznego *Kalejdoskop Kariery*, nie jest klasycznym zestawieniem informacji wyłaniających się z wyników psychologicznych testów diagnostycznych, lecz jakościowym podsumowaniem trzech typów wiedzy o osobie radzącej się, w odniesieniu do kluczowych kompetencji w zakresie trzech analizowanych w narzędziu obszarów. Zawarte w bilansie informacje pochodzą zarówno z kart autodiagnozy uczniów/słuchaczy, informacji jakie pojawiły się w trakcie wywiadów indywidualnych, ale także są wynikiem nieustannej obserwacji prowadzonej przez nauczyciela/doradcę, skoncentrowanej na kluczowych w tym podejściu umiejętnościach i kompetencjach interpersonalnych, społecznych i zadaniowych (Krumboltz)²³.

Nauczyciel/doradca, opracowując dla osoby radzącej się bilans kompetencji, odnosi się przede wszystkim do najważniejszych w każdym z trzech obszarów jej umiejętności:

- I. obszaru zasobów osobistych, rodzinnych i środowiskowych, który zawiera: samoocenę, czyli autoanalizę zasobów osobistych i środowiskowych, własnych zainteresowań i umiejętności, w tym umiejętności uczenia się z własnych doświadczeń oraz umiejętności postrzegania i analizy rzeczywistości;
- II. obszaru informacji edukacyjnej i zawodowej, na który składają się: umiejętność projektowania swojej drogi edukacyjno-zawodowej, określania celów, zdobywania informacji o ścieżkach edukacyjnych i zawodowych, analizy i syntezy zdobytych informacji oraz umiejętności twórcze i organizacyjne;
- III. obszaru strategii radzenia sobie ze zmianą, rozumianego jako: umiejętność określenia sposobu i warunków podejmowania decyzji w zmieniającej się rzeczywistości, rozpoznanie sposobów radzenia sobie ze zmianą, umiejętność rekonstruowania projektu własnej kariery, umiejętność tworzenia alternatywnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych, umiejętności praktyczne i przedsiębiorcze.

Stworzony na potrzeby prezentowanego narzędzia bilans kompetencji składa się z trzech faz. **Faza pierwsza** – warsztaty grupowe, w trakcie których uczniowie i słuchacze wykonując zaproponowane przez nauczyciela/doradcę zadania i ćwiczenia, mają okazję sprawdzić poziom swoich kompetencji interpersonalnych, społecznych i zadaniowych, a także dokonać ich samodzielnej oceny, wypełniając karty autodiagnozy doradczej. W tym samym czasie analizy poziomu kompetencji uczniów/słuchaczy dokonuje również nauczyciel/doradca, wykorzystując wykonywane przez młodzież lub osoby dorosłe ćwiczenia i wypełniane karty pracy jako narzędzia diagnostyczne. **Fazę drugą** stanowią wywiady indywidualne poświęcone wyróżnionym w narzędziu obszarom, których podsumowanie zawarte zostanie w karcie diagnozy, jaką opracowuje nauczyciel/doradca. **Faza trzecia** poświęcona jest opracowaniu raportu zbierającego wiedzę o osobie radzącej się.

Ponieważ narzędzie powstało w nurcie jakościowym, autorki nie narzuciły sztywnego schematu opracowywanego raportu, zakładając, iż nauczyciel/doradca uwzględni w nim indywidualne potrzeby i oczekiwania każdej z diagnozowanych osób. Niemniej jednak zaleca się, aby raport miał charakter opisowy i odnosił się do kluczowych w każdym z trzech obszarów umiejętności

22. Por. P. Jurek, *Metody pomiaru kompetencji zawodowych*, Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego, nr 54, Warszawa 2012; W. Trzeciak (i in.) (red.), *Bilans kompetencji – nowe narzędzie planowania i zarządzania karierą zawodową*, BKKK, Warszawa 2000.)

23. A. Paszkowska-Rogacz, H. Skłodowski, dz. cyt., s. 140-146.

i kompetencji, jakie zostały zaobserwowane i zdiagnozowane u danej osoby. W poniższej tabeli zostały przedstawione umiejętności i kompetencje, jakie można poddać obserwacji, analizie i diagnozie w każdym z trzech obszarów, w odniesieniu do poziomu rozwoju edukacyjno-zawodowego uczennicy/ucznia (słuchaczki/słuchacza), jej/jego indywidualnych potrzeb i możliwości przeprowadzenia bilansu kompetencji, jakim dysponuje nauczyciel/doradca (tab.1).

Tab.1. Umiejętności uwzględniane w diagnozie w ramach narzędzia Kalejdoskop Kariery

| Obszar | Rodzaj umiejętności | |
|--|--|--|
| I. Obszar zasobów osobistych, rodzinnych i środowiskowych | umiejętności samooceny | autoanaliza zasobów osobistych i środowiskowych |
| | | autoanaliza własnych zainteresowań i umiejętności |
| | | umiejętności uczenia się z własnych doświadczeń |
| | umiejętności postrzegania i analizy rzeczywistości | umiejętność identyfikacji sieci wsparcia tkwiących w środowisku ucznia |
| umiejętność zaplanowania (skonstruowania) tzw. sieci wsparcia | | |
| II. Obszar informacji edukacyjnej i zawodowej | umiejętności planowania i osiągania założonych celów | umiejętność projektowania swojej drogi edukacyjno-zawodowej |
| | | umiejętność określania i wyznaczania celów |
| | | umiejętność zaplanowania drogi osiągnięcia wyznaczonych celów |
| | umiejętności analityczne | umiejętność zdobywania informacji o ścieżkach edukacyjnych i zawodowych |
| umiejętność analizy i syntezy zdobytych informacji o sobie samym i otoczeniu | | |
| III. Obszar strategii radzenia sobie ze zmianą | umiejętności praktyczne i organizacyjne | umiejętność określenia sposobu i warunków podejmowania decyzji w zmieniającej się rzeczywistości |
| | | umiejętność rekonstruowania projektu własnej kariery |
| | | umiejętność wykorzystania wiedzy szkolnej w radzeniu sobie ze zmianą |
| | | umiejętności w zakresie IT |
| | umiejętności twórcze i przedsiębiorcze | umiejętność tworzenia alternatywnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych |
| | | umiejętność konstruktywnego rozwiązywania problemów |
| | | umiejętność radzenia sobie z emocjami w sytuacji zmiany |
| | | rozpoznanie sposobów radzenia sobie ze zmianą |
| | | umiejętność konsekwentnego dążenia do realizacji zamierzeń |

ROZDZIAŁ 2.

2.1. Opis wniosków i rekomendacji uzyskanych w trakcie pilotażu narzędzia diagnostycznego

Celem pilotażu była weryfikacja stworzonego w ramach projektu narzędzia diagnostycznego służącego bilansowaniu kompetencji i aktywizowaniu uczniów szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych, słuchaczy szkół dla dorosłych, uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim.

Całość pilotażu narzędzia diagnostycznego została przeprowadzona w listopadzie i grudniu 2014 przez Grupę Ekspertek wśród 84 uczniów i słuchaczy czterech szkół województwa dolnośląskiego: Gimnazjum nr 13 we Wrocławiu (24 uczniów), Technikum (24 uczniów) i Szkoły Policealnej dla Dorosłych w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Lubinie (24 słuchaczy) oraz Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Dzierżoniowie (12 uczniów). Uczniowie i słuchacze każdej ze szkół zostali podzieleni na dwie równe grupy, które w 3 blokach trwających po 2 godziny dydaktyczne uczestniczyły w zajęciach warsztatowych. Następnie po 4 uczniów/słuchaczy wzięło udział w indywidualnych 1-godzinnych wywiadach z doradczynią (ekspertką). Podjęte działania (zajęcia warsztatowe i wywiady) miały za zadanie sprawdzenie w warunkach szkolnych trafności, spójności, stopnia rozumienia przez uczniów opracowanego na podstawie założeń teoretycznych narzędzia

Poniżej znajdują się najważniejsze wnioski z przeprowadzonego pilotażu w odniesieniu do poszczególnych szkół, a także rekomendacje z nimi związane.

Gimnazjum

Wnioski

- **Wnioski dotyczące części grupowej – warsztatów:** uczniowie gimnazjum bardzo chętnie brali udział w części warsztatowej; żaden obszar nie sprawiał im kłopotu; najwyżej określili swoje umiejętności w II obszarze dotyczącym ścieżek edukacyjnych i zawodowych; w drugiej kolejności wysoko określili swoje umiejętności w III obszarze radzenia sobie ze zmianą.
- **Wnioski dotyczące części indywidualnej – wywiadów:** ogromne zaangażowanie i duża potrzeba uczestnictwa w indywidualnych spotkaniach z doradcą; otwartość uczniów szkoły gimnazjalnej – chęć rozmowy i opowiadania o sobie; w przypadku wywiadów rozpoczęto pytaniem o to, jak to się stało, że dana osoba znalazła się w tej szkole i klasie (profil sportowy), potem dopiero pojawiły się zagadnienia zasobów, mocnych stron i posiadanych umiejętności; podział wywiadów na obszary w przypadku osób bardzo otwartych jest płynny, ponieważ wiele wątków z różnych obszarów spontanicznie rozwija się w rozmowie; wywiady miały swobodny charakter, gdy uczestniczyła w nim osoba ekstrawertyczna, pewna siebie, mająca wsparcie bliskich, zaś dla osoby bardziej introwertycznej rozmowa przebiegała ściślej według dyspozycji; uczniowie wydawali się zadowoleni, że mogą komuś o sobie opowiedzieć, a jednocześnie nie być ocenianymi.

Rekomendacje

- **Zajęcia grupowe:** powinna nastąpić redukcja kart autodiagnoz w odniesieniu do ćwiczeń – propozycja wprowadzenia kart nie po każdym ćwiczeniu, a po danym obszarze.
- **Wywiady indywidualne:** ze względu na dużą potrzebę indywidualnego podejścia do ucznia powinno nastąpić ustalenie zasad pracy przy prowadzeniu cyklu indywidualnych rozmów (np. zawarcie kontraktu indywidualnego na podstawie określonych zasad etycznych dla zawodu doradcy zawodowego).

Szkoła ponadgimnazjalna

Wnioski

- **Wnioski dotyczące części grupowej – warsztatów:** uczniowie szkoły ponadgimnazjalnej wyrażali pewien opór w zajęciach grupowych dotyczących zasobów rodzinnych (I obszar), natomiast mieli dużą potrzebę rozmów indywidualnych, w trakcie których temat ten podejmowali bez problemu; najwyżej określili swoje umiejętności w II obszarze dotyczącym ścieżek edukacyjnych i zawodowych oraz w III obszarze dotyczącym strategii radzenia sobie ze zmianą.
- **Wnioski dotyczące części indywidualnej – wywiadów:** ogromne zaangażowanie i duża potrzeba uczestnictwa w indywidualnych spotkaniach z doradcą; ilość chętnych do udziału w wywiadach stanowczo przekraczała możliwości przeprowadzenia ich w ramach pilotażu; uczniowie szkoły ponadgimnazjalnej bardzo chętnie opowiadali o sobie; wywiady miały swobodny charakter w przypadku osób ekstrawertycznych, pewnych siebie, o ustabilizowanym życiu rodzinnym, zaś osoby bardziej introwertyczne miały bardziej skategoryzowany przebieg rozmowy; uczniowie wydawali się zadowoleni, że mogą komuś o sobie opowiedzieć, a jednocześnie nie być ocenianymi.

Rekomendacje

- **Zajęcia grupowe:** warto zwrócić uwagę na wprowadzenie zajęć podnoszących energię w grupie; powinna nastąpić redukcja kart autodiagnoz w odniesieniu do ćwiczeń – propozycja wprowadzenia kart nie po każdym ćwiczeniu, a po danym obszarze.
- **Wywiady indywidualne:** zdecydowanie należy poszerzyć ofertę rozmów indywidualnych (prawdopodobnie przy redukcji zajęć grupowych), szczególnie że takiej formy kontaktu brakuje uczniom; nauczyciel/doradca nie powinien przeprowadzać wielu takich rozmów pod rząd, ponieważ każda rozmowa wymaga aktywnego słuchania, czyli maksymalnej uwagi i koncentracji na wypowiedzi danej osoby; należy unikać zadawania pytań według listy; powinna ona być kierunkowskazem, nie sztywną formułą; ze względu na dużą potrzebę indywidualnego podejścia do ucznia, powinno nastąpić ustalenie zasad pracy przy prowadzeniu cyklu indywidualnych rozmów (np. zawarcie kontraktu indywidualnego na podstawie określonych zasad etycznych dla zawodu doradcy zawodowego).

Szkoła dla dorosłych

Wnioski

- **Wnioski dotyczące części grupowej – warsztatów:** słuchacze szkoły dla dorosłych wyrażali pewien opór w zajęciach grupowych dotyczących I obszaru (zasoby rodzinne), natomiast mieli dużą potrzebę rozmów indywidualnych, w trakcie których temat ten podejmowali bez problemu; najwyżej określili swoje umiejętności w II obszarze (ścieżki edukacyjno-zawodowe), lecz III obszar (strategie radzenia sobie za zmianą) był oceniony na zróżnicowanym poziomie.
- **Wnioski dotyczące części indywidualnej – wywiadów:** duża potrzeba indywidualnego podejścia do osoby, wystuchania i osobistej ekspresji; uczniowie dorośli bardzo chętnie wchodzili w narrację; żaden z uczniów nigdy nie rozmawiał z doradcą; odczuwało się duże zaufanie do osoby przeprowadzającej wywiad; zdarzało się, że czas przewidziany na rozmowę był zdaniem uczennicy/ucznia za krótki; niektórzy dopytywali o możliwość kontynuacji spotkań.

Rekomendacje

- **Zajęcia grupowe:** mogłyby być poprzedzone wywiadami indywidualnymi; powinny mieć bardziej rozbudowane wprowadzenie z gruntownym wskazaniem ich celowości; w przypadku ćwiczenia *Analiza zawodowych biografii* można rozszerzyć analizę o kariery znanych osób; powinna nastąpić redukcja kart autodiagnoz w odniesieniu do ćwiczeń – propozycja wprowadzenia kart nie po każdym ćwiczeniu, a po danym obszarze.
- **Wywiady indywidualne:** sugestia wprowadzenia pytań otwierających, np. *Opowiedz mi coś o sobie; Jak doszło do tego, że się uczysz w tej właśnie szkole?; Proszę, opowiedz mi o swojej*

drodze edukacyjnej, a dopiero potem przejście do pytań ujętych w wywiadzie. Na zakończenie wywiadu warto zadać następujące pytania: *Czy jeszcze jest coś, co chciałabyś/chciałbyś mi powiedzieć? Coś, co jest dla Ciebie ważne w tych obszarach, o których rozmawialiśmy?* Ze względu na dużą potrzebę indywidualnego podejścia do słuchacza powinno nastąpić ustalenie zasad pracy przy prowadzeniu cyklu indywidualnych rozmów (np. zawarcie kontraktu indywidualnego na podstawie określonych zasad etycznych dla zawodu doradcy zawodowego).

Szkoła specjalna

Wnioski

- **Wnioski dotyczące części grupowej – warsztatów:** uczniowie z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim wyrażali umiarkowany opór w zajęciach grupowych dotyczących zasobów rodzinnych (I obszar), natomiast mieli dużą potrzebę rozmów indywidualnych, w trakcie których temat ten podejmowali z większą swobodą. Uczniowie najwyżej określili swoje umiejętności w I obszarze dotyczącym zasobów osobistych, rodzinnych i środowiskowych oraz w obszarze II dotyczącym ścieżek edukacyjnych i zawodowych, natomiast III obszar dotyczący strategii radzenia sobie ze zmianą był oceniony na niższym poziomie – jest to szczególnie zrozumiałe ze względu na dużą potrzebę poczucia bezpieczeństwa i stałości u tej grupy uczniów.
- **Wnioski dotyczące części indywidualnej – wywiadów:** duża potrzeba indywidualnego podejścia do osoby, wysłuchania i osobistej ekspresji; odczuwało się duże zaufanie do osoby przeprowadzającej wywiad; zdarzało się, że czas przewidziany na rozmowę zdaniem uczennicy/ucznia był za krótki; niektórzy dopytywali o możliwość kontynuacji spotkań; większa wartość diagnostyczna i edukacyjna spotkań indywidualnych – nie działają mechanizmy rozproszonej odpowiedzialności i autoprezentacji.

Rekomendacje

- **Zajęcia grupowe:** mogłyby być poprzedzone wywiadami indywidualnymi; powinny mieć bardziej rozbudowane wprowadzenie z gruntownym wskazaniem ich celowości; ćwiczenia do wyboru przez prowadzącego; powinna nastąpić redukcja kart autodiagnoz w odniesieniu do ćwiczeń – propozycja wprowadzenia kart nie po każdym ćwiczeniu, a po danym obszarze; niezbędna aktywna postawa prowadzącego – uczniowie zadają pytania o zawody, są ciekawi czy dobrze myślą, czy dobrze wykonują zadania; zdecydowanie trzeba zajęcia dzielić na 3 bloki (3 warsztaty 2-godzinne)
- **Wywiady indywidualne:** ze względu na dużą potrzebę indywidualnego podejścia do ucznia powinno nastąpić ustalenie zasad pracy przy prowadzeniu cyklu indywidualnych rozmów (np. zawarcie kontraktu indywidualnego na podstawie określonych zasad etycznych dla zawodu doradcy zawodowego).

Zmiany w narzędziu diagnostycznym w odniesieniu do wniosków i rekomendacji z przeprowadzonego pilotażu

Grupa Ekspertek, biorąc pod uwagę wyniki pilotażu narzędzia diagnostycznego, wprowadziła następujące zmiany:

- **Scenariusze do zajęć grupowych:** przeznaczenie dodatkowego czasu na wprowadzenie do zajęć grupowych z gruntownym wskazaniem ich celowości przez prowadzącego; zwrócenie uwagi na znaczenie przerywników – zajęć integracyjnych (tzw. lodołamaczy) i podnoszących energię w grupie (w tym celu można wykorzystać karty *JobBox*); redukcja kart autodiagnoz w odniesieniu do ćwiczeń – wprowadzono karty autodiagnoz po danym obszarze (a nie po każdym ćwiczeniu); zmiana skali punktacji w kartach autodiagnoz z linearnej 6-stopniowej na bardziej metaforyczną 10-stopniową (w postaci tarcz strzelniczych lub „buziek”);

uzupełnienie ćwiczenia *Analiza zawodowych biografii* dla słuchaczy o karierę znanej osoby (Heleny Rubinstein); uporządkowanie gry w formie drukowanej dla każdej ze szkół: wersja 1 dla gimnazjum, wersja 1 i 2 dla szkoły ponadgimnazjalnej, wersja 1, 2 i 3 dla szkoły dla dorosłych, wersja 4 dla szkoły specjalnej.

- **Dyspozycje do wywiadów:** poświęcenie czasu na ustalenie zasad pracy przy prowadzeniu cyklu rozmów indywidualnych; rozszerzenie zestawu pytań m.in. o pytania otwierające i wprowadzające, wskazanie ich celowości; w przypadku uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim – poszerzenie puli ćwiczeń do wyboru; uwzględnienie, że uczeń/słuchacz może potrzebować więcej czasu na rozmowę (ilość indywidualnych godzin spotkań może się zwiększyć z 4 do 5 i więcej, w zależności od potrzeb ucznia/słuchacza); potraktowanie pytań z dyspozycji do wywiadu jako kierunkowskazu, a nie sztywnej formuły (poświęcenie więcej czasu i uwagi na obszar/obszary, które są ważne dla danej osoby).

2.2. Opis warunków stosowania, możliwości i ograniczenia na podstawie informacji uzyskanych w trakcie standaryzacji narzędzia diagnostycznego

Celem standaryzacji było badanie funkcjonalności narzędzia diagnostycznego, przeprowadzone przez 16 asystentów ds. standaryzacji (nauczycieli i nauczycielek), którzy po przeszkoleniu przez Grupę Ekspertek i pod ich opieką przeprowadzili w swoich szkołach zajęcia grupowe oraz wywiady indywidualne z wykorzystaniem poszczególnych elementów narzędzia.

Całość standaryzacji narzędzia diagnostycznego została zrealizowana w lutym i marcu 2015 wśród 168 uczniów i słuchaczy ośmiu szkół województwa dolnośląskiego: Gimnazjum nr 4 im. Noblistów Polskich w Świdnicy (24 uczniów), Publicznego Gimnazjum w Zespole Szkół im. Polskich Noblistów w Walimiu (24 uczniów), Zespołu Szkół nr 3 w Świdnicy (24 uczniów), Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Bielawie (24 uczniów), Zespołu Szkół Ogólnokształcących – LO dla Dorosłych nr I w Świdnicy (24 słuchaczy), Zespołu Szkół nr 5 im. M. T. Hubera w Wałbrzychu (24 słuchaczy), Zespołu Szkół Zawodowych Specjalnych w Wałbrzychu (12 uczniów), oraz Zespołu Szkół Specjalnych w Świdnicy (12 uczniów).

Uczniowie i słuchacze każdej ze szkół, podobnie jak w przypadku pilotażu, zostali podzieleni na dwie równe grupy, które w 3 blokach trwających po 2 godziny dydaktyczne uczestniczyły w zajęciach grupowych. Następnie po 4 uczniów i słuchaczy wzięło udział w indywidualnych 1-godzinnych wywiadach z asystentem ds. standaryzacji (nauczycielem/nauczycielką). Podjęte działania (zajęcia grupowe i wywiady) miały za zadanie sprawdzenie stosowania narzędzia diagnostycznego zarówno w warunkach szkolnych, jak i pozaszkolnych z uwzględnieniem ewentualnych możliwości i ograniczeń.

Poniżej znajdują się najważniejsze obserwacje asystentów (nauczycieli i nauczycielek) dotyczące przeprowadzonej standaryzacji w odniesieniu do danego typu szkoły:

Gimnazjum

- **Warunki stosowania narzędzia diagnostycznego:** narzędzie można stosować w klasie szkolnej, jak również podczas wyjazdów integracyjnych i edukacyjnych (jak to miało miejsce podczas standaryzacji); otwarta i wspierająca postawa nauczyciela (zwłaszcza przeprowadzającego rozmowę indywidualną).
- **Możliwości stosowania narzędzia diagnostycznego:** narzędzie jest różnorodne, proste, przydatne; można je modyfikować; jest interesujące dla uczniów; zogniskowanie narzędzia

na trzech bardzo ważnych obszarach tematycznych powoduje łatwość w ich stosowaniu, a także przystępność dla uczniów w wieku gimnazjalnym; narzędzie umożliwia określenie potencjału ucznia, jego mocne i słabe strony, pozwala zobaczyć, jak można wykorzystać posiadane umiejętności w przyszłej pracy zawodowej ucznia, jest przydatne w motywowaniu ucznia do zdobywania nowych umiejętności; można je wkomponować w obszar zadań nie tylko doradcy zawodowego, ale i wychowawcy klasy (m.in. na godzinie wychowawczej), można je wykorzystywać na zajęciach wiedzy o społeczeństwie, a nawet na lekcji języków obcych; wywiady są bardzo przydatne w indywidualizacji procesu nauczania; narzędzie ma potencjał mobilizujący do działania (dwie uczennice zaplanowały większe zaangażowanie w działania samorządu szkolnego).

- **Ograniczenia w stosowaniu narzędzia:** obszar II (ścieżki zawodowe i edukacyjne) był trudny dla uczniów klas II; uczniowie w klasie II gimnazjum nie dysponują jeszcze wystarczającą wiedzą na temat ścieżek kariery (wskazanie, że przy tej trudności będzie się można posiłkować filmami z cyklu *Zawodowi Zawodowcy*). Należy się przygotować, że na początku rozmów indywidualnych uczniowie mogą być trochę onieśmieleni i zawstyżeni (wskazanie, że warto nie tylko ustalić z nimi zasady pracy, ale w celu zwiększenia poczucia bezpieczeństwa wprowadzić np. kontrakt indywidualny zawarty jako przykład w Aneksie *Poradnika*, cz. 1).

Szkoła ponadgimnazjalna

- **Warunki stosowania narzędzia diagnostycznego:** narzędzie można stosować w klasie szkolnej, jak również podczas wyjazdów integracyjnych i edukacyjnych (jak to miało miejsce podczas standaryzacji); w tym drugim przypadku – miejsce odbywania się warsztatów (w Krzyżowej) wpłynęło bardzo korzystnie na ich przebieg, warsztaty przebiegły sprawnie, bez zakłóceń, z przerwami na odpoczynek i herbatę; atmosfera w czasie zajęć umożliwiła wszystkim uczestnikom otwarcie się na ćwiczenia dotyczące ich przyszłej kariery i refleksję na temat przyszłości.
- **Możliwości stosowania narzędzia diagnostycznego:** narzędzie jest dopasowane do potrzeb i dojrzałości społecznej uczniów, pozwala na głębszą refleksję na temat przyszłości i strategii radzenia sobie w różnych sytuacjach życiowych; zajęcia warsztatowe są bardzo ciekawe i nowatorskie, uczniowie, którzy są już zmęczeni monotonią szkolną, z ulgą przystępują do zadań, nie podlegających ocenie i nie sprawdzających ich wiedzy; zajęcia warsztatowe stanowią logiczną całość i pozostawiają osobie prowadzącej pełną swobodę wyboru; wywiady są formą, która okazuje się być bardzo użyteczna i potrzebna, uczniowie chętnie zgłaszają się do tej formy pracy i wypowiadają się w wywiadach, dzielą się swoimi wątpliwościami i chętnie odpowiadają na pytania; w trakcie wywiadu jest możliwość efektywnego przepracowania wszystkich trzech obszarów; pytania z wywiadu stanowią w większości inspirację do dyskusji i rozmowy, która toczy się swobodnie ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień i obszarów najważniejszych dla danego ucznia; dzięki wywiadam indywidualnym uczniowie rozumieją użyteczność kart autodiagnoz, które są materiałem do dyskusji i pogłębiania poszczególnych tematów; uczniowie zwracają uwagę na ogromną wartość przebytych rozmów, które dodatkowo ugruntowały dokonany przez nich wybór ścieżki kariery.
- **Ograniczenia w stosowaniu narzędzia:** obszar III (strategie radzenia sobie ze zmianą) był trudny dla niektórych uczniów, okazał się momentem stawiającym szczególnego rodzaju wyzwania, uczniom trudno było poradzić sobie z pytaniami projekcyjnymi, nie bardzo też widzieli ich cel i przydatność w procesie planowania kariery (wskazanie, że przy tej trudności będzie się można posiłkować grą multimedialną *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*); można było zauważyć bardzo duże zróżnicowane postawy uczniów w klasie III – od stale utrzymującego się dużego zaangażowania w kolejne ćwiczenia, do wycofywania się

z realizacji zadań i ucieczkę w inną aktywność, np. odrabianie zadań z innych przedmiotów (wskazanie, by w takim przypadku zajęcia odbywały się z większymi przerwami, np. co tydzień poświęcone tylko jednemu obszarowi, można też na początku wspólnie stworzyć zasady pracy grupowej, spisać je, umieścić w widocznym miejscu i odwoływać się do nich w razie takich sytuacji); prośba o wypełnienie kart autodiagnozy spotykała się z niechęcią wśród uczniów klasy III – za wyjątkiem arkusza pierwszego (wskazanie, żeby przed zajęciami wytłumaczyć cel wprowadzenia tych kart oraz ich przydatność podczas wywiadów indywidualnych); zorganizowanie zajęć w grupach 12-osobowych (z podziałem klasy) okazało się trudnym zadaniem organizacyjnym (wskazanie, że w zajęciach warsztatowych w warunkach szkolnych może uczestniczyć cała klasa, warto jednak wówczas skorzystać ze wsparcia drugiego nauczyciela bądź doradcy).

Szkoła dla dorosłych

- **Warunki stosowania narzędzia diagnostycznego:** narzędzie do stosowania w szkole, jednak w przypadku osób dorosłych lepsze efekty można uzyskać podczas zajęć pozaszkolnych (warsztatów dodatkowych czy wycieczek i wyjazdów integracyjnych); ważna jest dobra atmosfera w czasie zajęć, która umożliwi uczestnikom nie tylko podtrzymanie zainteresowania podczas ćwiczeń, ale i otwarcie się na refleksję i wypowiedź.
- **Możliwości stosowania narzędzia diagnostycznego:** narzędzie jest uporządkowane i łatwe do przeprowadzenia; tematyka zajęć grupowych jest interesująca; polecenia dla słuchaczy w części grupowej są zrozumiałe i pobudzają do myślenia; karty autodiagnozy pozwoliły słuchaczom na zweryfikowanie wiedzy na temat własnych możliwości i umiejętności; odpowiedzi na pytania zawarte w wywiadach porządkują wiedzę na temat słuchacza, a same dyspozycje do wywiadów są dużym wsparciem dla osoby prowadzącej; wywiady są pomocne w przełamaniu oporu do rozmowy indywidualnej z nauczycielem, rozpoczynają cykl kolejnych spotkań i stają się zachętą dla pozostałych słuchaczy do tego typu pracy.
- **Ograniczenia w stosowaniu narzędzia:** obszar I (zasoby osobiste, rodzinne, środowiskowe) był trudny dla niektórych słuchaczy, szczególnie, gdy nie mieli wiedzy na temat zawodów osób ze swojego otoczenia lub wspominali o problemach rodzinnych (wskazanie, że należy potraktować taką sytuację jako informacyjną dla diagnozy danej osoby i jeśli będzie ona tego potrzebowała, poświęcić jej więcej czasu podczas wywiadów indywidualnych); obszar II (ścieżki edukacyjne i zawodowe) spotkał się z różnym zainteresowaniem ze względu zróżnicowany wiek i doświadczenie słuchaczy oraz trudne sytuacje zawodowe niektórych z nich (wskazanie, aby najpierw przygotować słuchaczy do tego tematu uwzględniając ich osobiste sytuacje i potrzeby oraz wykorzystać podczas zajęć interesujące ćwiczenie z tego obszaru *Analiza zawodowych biografii*, dodatkowym uzupełnieniem mogą być filmy *Zawodowi Zawodowcy* oraz gra multimedialna *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*, które zawierają nielinearne, przerywane historie zawodowe różnych osób).

Szkoła specjalna

- **Warunki stosowania narzędzia diagnostycznego:** narzędzie do stosowania w szkole, jak i podczas zajęć pozalekcyjnych; ważne jest przeznaczenie odpowiedniej ilości czasu (w zależności od potrzeb uczestników) i stworzenie dobrej atmosfery w czasie zajęć; mniejsza (6-osobowa) grupa uczniów pozwala na efektywniejszą pracę i poświęcenie uwagi każdemu z nich.
- **Możliwości stosowania narzędzia diagnostycznego:** narzędzie pozwala nauczycielowi/doradcy uzyskać pełniejsze informacje o zasobach uczniów w trzech obszarach; narzędzie

poprawia relacje z uczniami; propozycje ćwiczeń są ciekawe i wzbudzające zaangażowanie uczniów; narzędzie zezwala na wypracowanie u uczniów pozytywnego obrazu własnej osoby; rozwija umiejętność planowania kolejnych etapów nauki, pracy i życia; zachęca do rozwoju i uczenia się.

- **Ograniczenia w stosowaniu narzędzia:** obszar I (zasoby osobiste, rodzinne, środowiskowe) był trudny dla uczniów, szczególnie, gdy nie posiadali informacji na temat zawodów bliskich im osób lub wspominali o problemach rodzinnych, np. utracie pracy przez rodzica etc. (wskazanie, iż należy potraktować taką sytuację jako informację do diagnozy uczennicy/ucznia i jeśli będzie tego potrzebowała/potrzebował, poświęcić jej/jemu więcej czasu podczas wywiadów indywidualnych); obszar II (ścieżki edukacyjne i zawodowe) – część dotycząca *Rodzinnej giełdy zawodów* była trudna, szczególnie w przypadku uczniów, którzy są sierotami (wskazanie, iż należy potraktować taką sytuację jako etap diagnozy uczennicy/ucznia i jeśli będzie tego potrzebowała/potrzebował, poświęcić jej/jemu więcej czasu podczas wywiadów indywidualnych, można też zrezygnować z tego ćwiczenia i wybrać inne); obszar III – ćwiczenie *Jedno zdarzenie* spowodowało, że treść była trudna do zrozumienia dla uczniów, trzeba było też wziąć pod uwagę ograniczone możliwości psychofizyczne niektórych z nich, co spowodowało niechęć do pisania (wskazanie, że można wybrać zamiast tego ćwiczenia grę multimedialną *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych* lub wprowadzić element zmiany przy użyciu kart *JobBox*, zgodnie z instrukcją).

Zmiany w narzędziu diagnostycznym w odniesieniu do obserwacji asystentów ds. standaryzacji

Grupa Ekspertek, biorąc pod uwagę wyniki standaryzacji narzędzia diagnostycznego, wprowadziła nowe zmiany:

- **Scenariusze do zajęć warsztatowych:** wskazanie w instrukcji zastosowania kart *JobBox* jako możliwych do wykorzystania również na początku zajęć do integracji, wejścia w temat i otwarcia; uproszczenie języka poleceń oraz opisu historii z gry w wersji papierowej *Jak w kalejdoskopie* w części przeznaczonej dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim; modyfikacja (i uproszczenie) niektórych załączników do ćwiczeń, m.in. *Praca moich marzeń*, *Zawodowa sieć wsparcia*, *Jedno zdarzenie*.
- **Dyspozycje do wywiadów:** wprowadzenie kontraktu indywidualnego (znajduje się w Aneksie *Poradnika*, cz. 1); ścisłe określenie etapów wywiadu z podziałem na obszary oraz ilość spotkań: etap wstępny – dotyczący I obszaru (1 spotkanie), etap badawczy – dotyczący II i III obszaru oraz CV, portfolio i/lub suplementu Europass w przypadku osób dorosłych (2 spotkania), wnioski (1 spotkanie) – podsumowanie części indywidualnej i/lub warsztatowej ucznia/słuchacza biorąc pod uwagę dotychczasowe rozmowy i/lub karty autodiagnoz; w tej części nauczyciel/doradca sporządza bilans kompetencji (wypełnia kartę diagnozy) dla każdego ucznia/słuchacza; wprowadzenie karty diagnozy dla nauczyciela/doradcy dotyczącej każdej osoby (znajduje się w Aneksie *Poradnika*, cz. 1); dołączenie do dyspozycji wywiadów dla szkół dla dorosłych bazowych informacji na temat suplementu Europass; wprowadzenie kwestionariusza dla rodziców/opiekunów w dyspozycjach do wywiadu dla szkół specjalnych; umieszczenie wprowadzenia w dyspozycjach do wywiadów dla szkół specjalnych.

2.3. Możliwości wykorzystania narzędzia diagnostycznego

Już na etapie pilotażu, a następnie standaryzacji *Kalejdoskop Kariery* okazał się narzędziem niezwykle przydatnym i pomocnym zarówno w pracy nauczyciela, jak i doradcy zawodowego. Dowodem na to były przede wszystkim pozytywne informacje zwrotne na temat stosowania narzędzia przez asystentów ds. standaryzacji, którzy w ramach projektu „Nowoczesne rozwiązania w doradztwie zawodowym” testowali je w swoich szkołach. Jego zaletą jest to, iż oprócz wykorzystania go w jego podstawowej wersji, jako narzędzia diagnostycznego, jednocześnie nauczyciele i doradcy mogą każdy z jego elementów wykorzystać osobno, jako materiał metodyczny, wzbogacający ich warsztat pracy z młodzieżą w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Z drugiej strony *Kalejdoskop Kariery* jest narzędziem ogólnodostępnym, bezpłatnym, nie wymagającym dużych nakładów od nauczycieli/doradców (w pełnej wersji do pobrania ze strony internetowej Ośrodka Rozwoju Edukacji). Funkcjonalność narzędzia odzwierciedla się również w tym, że jest ono dostosowane jest również do miejsc o ograniczonym dostępie do komputerów. W scenariuszach warsztatów grupowych i dyspozycjach do wywiadów indywidualnych przewidziano równe warianty wykorzystania wszystkich elementów prezentowanego narzędzia, czego egzemplifikacją jest opracowanie gry multimedialnej także w wersji papierowej – grze *Jak w kalejdoskopie*, przygotowanej dla każdej ze szkół. Dodatkowym udogodnieniem jest zestaw instrukcji dołączony do filmów, gry multimedialnej i kart dyskusyjnych wraz z propozycjami wykorzystania ich na zajęciach.

Ponadto *Kalejdoskop Kariery* jest narzędziem umożliwiającym monitorowanie przebiegu rozwoju edukacyjno-zawodowego każdego ucznia i słuchacza. Choć podstawowa propozycja wykorzystania części metodycznej narzędzia zakłada przeprowadzenie wybranych przez nauczyciela/doradcę ćwiczeń grupowych, które odnoszą się do trzech, zgodnych z założeniami teoretycznymi obszarów: na każdy obszar przewidziano 2 godziny dydaktyczne łączny wymiar zajęć obejmuje minimum 6 godzin dydaktycznych oraz cztery (po 1 godzinie dydaktycznej) spotkania w ramach wywiadów indywidualnych na każdym etapie edukacji, to w zależności od potrzeb uczniów i słuchaczy, czas ten może ulec zmianie. Co więcej, idąc za propozycją asystentów np. standaryzacji np. w gimnazjum wyróżnione w narzędziu obszary można realizować w kolejnych klasach: w I klasie zaczynając od obszaru pierwszego dotyczącego zasobów osobistych, rodzinnych i środowiskowych, w klasie II od obszaru drugiego dotyczącego ścieżek edukacyjnych i zawodowych oraz w klasie III od obszaru trzeciego dotyczącego strategii radzenia sobie ze zmianą. W tym samym czasie można przeprowadzać wywiady w zależności od potrzeb indywidualnych ucznia czy słuchacza. Reasumując *Kalejdoskop Kariery* stwarza wiele możliwości zastosowania, począwszy od organizacyjnych, tj. realizacji wybranych zajęć czy to grupowych, czy indywidualnych nie tylko w klasie, ale i poza nią, a skończywszy na rozwojowych, tj. na poznaniu i doskonaleniu potencjału uczniów i słuchaczy, którzy dzięki niemu mogą świadomie dokonywać dalszych wyborów zarówno edukacyjnych, jak i zawodowych.

2.4. Najważniejsze wskazówki dla nauczycieli i doradców zawodowych w zakresie stosowania narzędzia diagnostycznego w szkole specjalnej

Narzędzie diagnostyczne *Kalejdoskop Kariery* w wersji dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, oprócz funkcji diagnostycznej i dydaktycznej, pełni również funkcję aktywizacyjną. Ponieważ niepełnosprawność intelektualna utrudnia przyswojenie wiedzy w tradycyjny sposób, uczniowie ci powinni przede wszystkim doświadczać i działać – wtedy więcej za-

pamiętują. Dzięki takiej aktywizacji uczniów można bowiem wykorzystywać ich naturalne zasoby, motywację do działania i energię²⁴.

Z uwagi na fakt, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną różnią się pod względem możliwości rozwoju procesów poznawczych i emocjonalnych od osób w pełni sprawnych intelektualnie, stosowanie narzędzia diagnostycznego wymaga jednak uwzględnienia kilku aspektów funkcjonowania tej grupy uczestników:

1. Trudności związane z myśleniem abstrakcyjnym oraz obniżona zdolność koncentracji uwagi na jednej rzeczy przez dłuższy czas mogą utrudniać tym osobom realizację zadań i odpowiadanie na pytania osoby prowadzącej²⁵.
2. Myślenie osoby z niepełnosprawnością intelektualną zazwyczaj związane jest z konkretnymi sytuacjami, których dana osoba doświadczyła. Dlatego pracując z takimi osobami warto podawać przykłady sytuacji i zdarzeń, aby ułatwić im odpowiadanie na zadawane pytania²⁶.

Dodatkowo osoby z niepełnosprawnością intelektualną potrzebują częstego urozmaicenia zajęć warsztatowych i wywiadu indywidualnego poprzez zachętę i pochwałę. Trudności zniechęcają osoby z niepełnosprawnością do pracy, mogą powodować utratę wiary we własne siły, a ich zachowanie może stać się trudne dla otoczenia. Pobudzanie aktywności uczennicy/uczni z niepełnosprawnością intelektualną jest niezwykle ważnym elementem pracy z nią/nim²⁷.

Narzędzie diagnostyczne *Kalejdoskop Kariery* wspiera codzienną pracę nauczyciela w zakresie ukierunkowanej pomocy doradczej dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim oraz włączaniem ich w różne formy aktywności poprzez wspieranie mocnych stron, dostrzeganie i nagradzanie osiągnięć w celu budowania pozytywnej samooceny. Jest też dostosowane do potrzeb i możliwości poznawczych uczniów.

Wykorzystanie narzędzia diagnostycznego wymaga od osoby prowadzącej wprowadzenia, w ramach którego zostanie przedstawiony cel jego stosowania, czas trwania zajęć, ich forma oraz omówienie możliwych trudności i wątpliwości, które mogą się pojawić podczas wykonywania kolejnych zadań. Ważne, aby osoba prowadząca wpływała uspokajająco na uczniów i dawała im wsparcie, mówiąc przykładowo, że nie muszą wykonać wszystkiego poprawnie oraz że każda odpowiedź jest akceptowana. Warto, aby osoba prowadząca zapytała uczniów o ich samopoczucie, stan zdrowia oraz czy spożyły posiłek. Te czynniki w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną mogą mieć znaczący wpływ na przebieg zajęć. Jeśli zatem któraś z uczennic/ któryś z uczniów skarży się na złe samopoczucie, doradca powinien wziąć to pod uwagę i rozważyć udział tej osoby w spotkaniu w innym terminie.

Narzędzie diagnostyczne, w wersji zaadaptowanej dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, zawiera scenariusze zajęć grupowych (warsztaty) oraz dyspozycje do wywiadu indywidualnego. Ponadto w ramach narzędzia można korzystać z cyklu 194 filmów o zawodach *Zawodowi zawodowcy*, gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych* oraz kart dyskusyjnych *JobBox*.

Scenariusze zajęć grupowych zawierają trzy obszary kluczowe: I. zasoby osobiste, rodzinne i środowiskowe, II. ścieżki edukacyjne i zawodowe oraz III. strategie radzenia sobie ze zmianą. Każdy z obszarów składa się z 4 propozycji ćwiczeń oraz kart autodiagnozy.

Przed przystąpieniem do warsztatów nauczyciel/doradca powinien uwzględnić poziom możliwości intelektualnych danej grupy i pod tym kątem dokonać wyboru liczby oraz rodzaju ćwiczeń. Czas trwania warsztatów należy również dopasować do potrzeb grupy i tempa pracy uczestników. Standardowy czas pracy z grupą na przeprowadzenie całego programu warsztatów zaplanowano na około 6 godzin lekcyjnych. W przypadku pracy z osobami z niepełnosprawnością czas ten może

24. K. Rau, E. Ziętkiewicz, *Jak aktywizować uczniów*, Oficyna Wydawnicza G&P, Poznań 2000, s. 8.

25. W. Dykcik, (red.), *Pedagogika specjalna szansą na realizację potrzeb osób z odchyleniami od normy*, WNPTP Oddział – Poznań, Poznań 2002, s. 138-140.

26. Tamże, s. 141-142.

27. K. Rau, E. Ziętkiewicz, *Jak aktywizować uczniów*, Oficyna Wydawnicza G&P, Poznań 2000, s. 54-62.

ulec wydłużeniu, nie ma jednak konieczności realizowania całego scenariusza. Podział scenariuszy na trzy obszary został przewidziany właśnie w celu elastycznego wykorzystania narzędzia. Taka struktura pozwala na rozłożenie zajęć w czasie i swobodną kontynuację tematyki nawet po dłuższej przerwie. Zaleca się, aby zajęcia grupowe zawierały dodatkowo różnego rodzaju ćwiczenia aktywizujące grupę, np. ćwiczenia energetyzujące, „lodołamacze” oraz, w razie potrzeby, ćwiczenia relaksacyjne.

Podobnie jak scenariusze zajęć grupowych, dyspozycje do wywiadów indywidualnych dotyczą trzech obszarów, kluczowych w odniesieniu do sfery edukacyjno-zawodowej człowieka: I. zasobów osobistych, rodzinnych i środowiskowych, II. ścieżek edukacyjnych i zawodowych oraz III. strategii radzenia sobie ze zmianą. W założeniach narzędzia proponuje się przeprowadzenie 4 indywidualnych spotkań, które będą przebiegały zgodnie z poniższym schematem:

- I. etap wstępny – dotyczący I obszaru,
- II. etap badawczy – dotyczący II i III obszaru oraz CV i portfolio,
- III. etap opracowania wniosków – (raport bilansu kompetencji) – dotyczy podsumowania części indywidualnej i warsztatowej uczennicy/ucznia biorąc pod uwagę dotychczasowe rozmowy i karty autodiagnozy. W tej części nauczyciel/doradca powinien wraz z uczennicą/uczniem omówić bilans jej/jego kompetencji m.in. w oparciu o karty autodiagnozy, kartę diagnozy, portfolio, CV.

Czas trwania każdego z etapów został zaplanowany na około 2 godziny lekcyjne. Osoba prowadząca powinna dopasować czas każdego ze spotkań do możliwości danej uczennicy/danego ucznia. W razie potrzeby podczas wywiadu należy wprowadzić przerwy lub kontynuować spotkanie w innym terminie. Zaleca się zastosowanie portfolio dla każdego uczestnika wywiadów indywidualnych, w którym warto umieścić wszelkie jej/jego prace.

Każda z osób uczestniczących w spotkaniach powinna również otrzymać informację zwrotną w oparciu m.in. o kartę diagnozy opracowaną przez nauczyciela/doradcę na temat trzech kluczowych obszarów, z uwzględnieniem zarówno części warsztatowej, jak i indywidualnej narzędzia. Wynikiem diagnozy prowadzonej w trakcie warsztatów i wywiadów będzie opracowanie raportu zawierającego bilans kompetencji uczennicy/ucznia, który zostanie omówiony na zakończenie spotkań indywidualnych. Przekazanie informacji zwrotnej powinno przebiegać w przyjaznej i bezpiecznej atmosferze, ze wskazaniem możliwości otrzymania przez uczennicę/ucznia wsparcia merytorycznego i emocjonalnego od osoby prowadzącej oraz dodatkowo od grupy innych specjalistów (tj. psychologów, pedagogów, doradców zawodowych itp.) w danej placówce i/lub poza nią. Nauczyciel/doradca może bezpośrednio wskazać osoby (z imienia i nazwiska), które mogą udzielić takiego wsparcia uczennicy/uczniowi z niepełnosprawnością intelektualną.

Dyspozycje do wywiadów zawierają dodatkowo załączniki, które osoba prowadząca może wykorzystać w trakcie spotkań w zależności od potrzeb i możliwości uczniów z niepełnosprawnością oraz we współpracy z ich rodzicami/opiekunami bądź innymi bliskimi osobami z ich środowiska (*Kwestionariusz dla rodzica/opiekuna*). W Aneksie znajduje się także przykładowy *Kontrakt indywidualny* zawierany z uczennicą/uczniem, który również można osobno wypracować z uczniami na zajęciach grupowych.

Zarówno scenariusze do zajęć grupowych, jak i dyspozycje do wywiadu indywidualnego zawierają na wstępie krótką instrukcję ich użytkowania z uwzględnieniem potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną. Karty autodiagnozy pełnią w narzędziu funkcję diagnostyczną, pozwalającą określić obszary wymagające wsparcia i rozwoju danej osoby. W przypadku interpretacji kart autodiagnozy należy jej dokonywać ostrożnie i w odniesieniu do konkretnej sytuacji uczennicy/ucznia z niepełnosprawnością intelektualną, biorąc pod uwagę częste zawyżanie oceny swoich możliwości i skłonność do obronnego przeszacowania swoich kompetencji i umiejętności.

Elementy uzupełniające zastosowanie narzędzia diagnostycznego stanowią: cykl 194 filmów o zawodach *Zawodowi zawodowcy*, gra multimedialna *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych* oraz karty dyskusyjne *JobBox*.

- **Cykl filmów *Zawodowi Zawodowcy*** przedstawia zawody ujęte w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, w tym 5 filmów o zawodach dedykowanych osobom z niepełnosprawnością, także z niepełnosprawnością intelektualną. Pozostałe filmy przedstawione są w wersji, która umożliwia ich wykorzystanie także w pracy z uczniem z niepełnosprawnością intelektualną. W tym przypadku powinno się to odbywać ze wsparciem osoby prowadzącej (dotyczy to głównie zawodów, których ścieżka edukacyjna obejmuje szkoły zawodowe). Nauczyciel/doradca może również wykorzystać pozostałe filmy, np. w celu edukacyjnym jako narzędzie dydaktyczne poszerzające wiedzę uczestniczki/uczestnika.
- **Gra multimedialna *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*** jest dostosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną. Osoba prowadząca powinna poinformować gracza, że istnieje możliwość zagrania w wersję gry dla osób z niepełnosprawnością intelektualną (zawód pracownika pomocniczego obsługi hotelowej). Dodatkowo zaleca się, aby osoba prowadząca wspierała uczennicę/ucznia podczas gry: objaśniała dokładnie jej zasady, odpowiadała na dodatkowe pytania i w razie potrzeby udzielała pomocy technicznej. Poza tym istnieje możliwość zagrania w pozostałe wersje gry, szczególnie wtedy, gdy ścieżka edukacyjna zakłada naukę w szkole zawodowej. Inne wersje gry mogą być wykorzystane w celach edukacyjnych jako pomoc dydaktyczna.
- **Karty dyskusyjne *JobBox*** są również dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną i można je wykorzystać do pracy z tymi osobami zgodnie z instrukcją załączoną w *Poradniku* w części 2.

Dodatkowo osoba prowadząca powinna wyjaśnić uczniom, których zawodów, o jakich mowa w cyklu filmów, w grze multimedialnej oraz w kartach *JobBox*, dana osoba nie będzie mogła wykonywać ze względu na swoje ograniczenia, ale może wybrać podobny zawód (z danej grupy zawodów) i/lub zostać pracownikiem pomocniczym w tym zawodzie (praca pod nadzorem i/lub w Zakładach Aktywizacji Zawodowej i/lub Zakładach Pracy Chronionej).

Zastosowanie całego narzędzia diagnostycznego wymaga uwzględnienia przez osobę prowadzącą zasad etyki zawodowej, m.in. tajemnicy zawodowej, działania w dobrej wierze, motywacji do wspierania uczennicy/ucznia w jej/jego rozwoju edukacyjnym i zawodowym oraz akceptacji jej/jego deficytów i trudności.

ROZDZIAŁ 3.

Dyspozycje do wywiadu indywidualnego z uczniem gimnazjum

Cel ogólny narzędzia diagnostycznego: poprawa diagnozowania predyspozycji oraz zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych, celów życiowych i zawodowych, dotychczasowych doświadczeń uczniów w wieku 13+ oraz uczniów dorosłych (wspomaganie rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych oraz uzdolnień przedsiębiorczych).

Cel wywiadu: pogłębienie diagnozowania ww. predyspozycji oraz zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych, celów życiowych i zawodowych, dotychczasowych doświadczeń (wywiad stanowi kontynuację części grupowej narzędzia stosowanego z udziałem grupy uczniów).

Funkcja diagnostyczna wywiadu: określenie potencjału osoby (mocnych i słabych stron) i zasobów w otoczeniu ucznia; ukazanie możliwości wykorzystania posiadanych umiejętności w przyszłej pracy zawodowej ucznia; określenie możliwości posługiwania się wzorami ról zawodowych z najbliższego otoczenia w konstruowaniu modelu własnej roli zawodowej ucznia; sprawdzenie umiejętności opracowywania strategii radzenia sobie ze zmianą w sytuacjach trudnych (nieprzewidywanych, niezaplanowanych).

Typ wywiadu: wywiad częściowo ustrukturyzowany.

Czas: 4 x 45 min.

Sugerowany przebieg wywiadu:

- I. Etap wstępny – Zasoby osobiste, rodzinne i środowiskowe (45 min.)
- II. Etap badawczy – Ścieżki edukacyjne i zawodowe (w tym opracowanie CV, portfolio) (45 min.)
- III. Etap badawczy c.d. – Strategie radzenia sobie ze zmianą (45 min.)
- IV. Etap opracowania wniosków – Raport bilansu kompetencji (45 min.)

Poniższe pytania są tylko przykładowymi, rozmowa z uczniem powinna mieć możliwie nieformalny, swobodny charakter, a nie przyjmować formę odpytywania ucznia. Dlatego pytania należy traktować jako sugestie wątków, które warto podjąć w trakcie rozmowy, można je dobierać zależnie od jej przebiegu. Celem nie jest bowiem zdobycie odpowiedzi na wszystkie pytania, lecz pomoc w autorefleksji ucznia na temat swoich zasobów (wiedzy, umiejętności, wsparcia) oraz planów na przyszłość (wybór następnej szkoły, wstępne pomysły na życie zawodowe). Nauczyciel/doradca pełni rolę facylitatora, wspiera ucznia w dokonaniu tej refleksji, sam przy okazji pogłębia wiedzę o uczniu, dzięki czemu będzie mógł lepiej pomóc mu w zaplanowaniu dalszych kroków. Niektóre zagadnienia powtarzają się w poszczególnych częściach, jest to zabieg celowy, ponieważ doradca może zrealizować tylko część wywiadu (dopasować go do ucznia, jego potrzeb i sytuacji).

Podczas wywiadów można skorzystać z wybranych filmów *Zawodowi Zawodowcy*, gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*, gry *Jak w kalejdoskopie* lub kart dyskusyjnych *JobBox*. Ważne, aby nauczyciel/doradca wyjaśnił, na czym te dodatkowe narzędzia polegają, czemu służą i potrafił wyjaśnić wszelkie wątpliwości. W rozmowie indywidualnej przewidziano również czas na omówienie kart autodiagnoz z ćwiczeń z zajęć grupowych i przedstawienie bilansu. Wynikiem diagnozy prowadzonej w trakcie warsztatów i wywiadów będzie **opracowanie raportu zawierającego bilans kompetencji uczennicy/ucznia**, który zostanie omówiony na zakończenie spotkań indywidualnych.

I. Zasoby osobiste, rodzinne i środowiskowe (45 min.)

Jest to etap wstępny. W tej części warto porozmawiać o następujących zagadnieniach:

- ✓ mocnych stronach uczennicy/ucznia, takich jak jej/jego wiedza i umiejętności; mogą się w rozmowie pojawić również słabe strony, jednak zadaniem osoby prowadzącej jest tak pokierować rozmową, aby skupić się najpierw na potencjale osoby, a później na dookreśleniu, w czym potrzebuje wsparcia, zmiany;
- ✓ określeniu sytuacji sprzyjających uczeniu się nowych umiejętności oraz ich doskonaleniu;
- ✓ wskazaniu osób znaczących, które mogły być lub są wzorem lub służą pomocą w uczeniu się;
- ✓ nazwaniu przekonań uczennicy/ucznia na temat pracy zawodowej; wyobrażeń swojej zawodowej przyszłości; dookreślenia, jakie zasoby są niezbędne (wewnętrzne i zewnętrzne), aby te plany zostały zrealizowane.

Przykładowe rozpoczęcie rozmowy i wprowadzenie doradcy:

- *Jestem nauczycielem/doradcą zawodowym. Spotykamy się, by porozmawiać z Tobą o planowaniu dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej. Przed Tobą niedługo wybór nowej szkoły, a to nie dla każdego łatwa decyzja. Moją rolą będzie wsparcie Ciebie w podjęciu takiej decyzji, która będzie zgodna z Twoimi potrzebami i możliwościami. Chcę Cię zapewnić, że treść tych rozmów pozostanie tylko między nami.*
- *Mamy do dyspozycji cztery takie spotkania, które będą rozłożone w czasie. Pierwsze poświęcimy na rozmowę o Tobie i tym, co już wiesz i posiadasz. Drugie będzie dotyczyło kwestii wyboru dalszej edukacji i przyszłego zawodu. W ramach trzeciego spotkania porozmawiamy o tym, jak sobie radzisz w sytuacjach zmiany. Natomiast na ostatnim wspólnie omówimy wyniki ćwiczeń z warsztatów (karty autodiagnozy) oraz dokonamy podsumowania naszych rozmów. Na każde spotkanie mamy 45 minut.*
- *Na początek chciałabym/chciałbym, abyśmy ustalili kontrakt, taki rodzaj umowy, która będzie dotyczyła tylko nas i naszych rozmów. Jak uważasz, co się powinno w nim znaleźć? Mam też przykładowy kontrakt, z którego możemy skorzystać.*

(Rozmówcy mogą sami wypracować kontrakt lub skorzystać z gotowego wzoru zawartego w Aneksie Poradnika, cz.1).

1. Pytania otwierające:

- *Jak to się stało, że wybrałaś/wybrałeś właśnie tę szkołę?*
- *Opowiedz mi coś o sobie – co lubisz robić? Co sprawia Ci radość? Jak spędzasz czas?*
- *Niektórzy uważają, że każdy ma jakiś talent, jest w czymś dobry. W związku z tym na początek chcę Cię zapytać o to, w czym czujesz się mocna/mocny? Opowiedz mi o tym, co szczególnie lubisz robić?*

Pytania pomocnicze (w sytuacji, gdy uczennica/uczeń zbyt długo milczy/ nie wie, co powiedzieć):

- *Jakie to są sytuacje?*
- *Gdzie się tego nauczyłaś/aś?*
- *W jakich okolicznościach się tego nauczyłaś/aś?*
- *Czy chcesz doskonalić tę/te umiejętność/ci? Jeśli tak, to w jaki sposób?*

-> W rozmowie można wykorzystać efekty wypracowane w ramach ćwiczeń *Umiejętności rodzinne* (umiejętności wypisane na karteczkach) oraz *Moja reklama* (określenia mocnych stron).

2. Pytanie otwierające:

- *Opowiedz mi, kto był albo jest dla Ciebie wzorem? Za co cenisz tę osobę?*

Pytania pomocnicze:

- *Czego byś oczekiwała/oczekiwał od tej osoby?*
- *W czym ta osoba mogłaby Ci pomóc?*
- *Czy w Twoim otoczeniu jest ktoś, kto Ci pomaga w nauce/ w rozwijaniu Twoich pasji?*
- *Opisz, proszę, czy spotkałaś/eś w swoim życiu ludzi, którzy z pasją wykonywali swoją pracę zawodową? Kto to jest? Jacy ci ludzie byli/są? Co w nich cenisz?*
- *Uważasz, że to jest ważne, by praca sprawiała człowiekowi przyjemność?*

-> W rozmowie można wykorzystać materiały z ćwiczenia *Moja rodzina ma głos*.

3. Pytanie otwierające:

- *Opowiedz mi, jak wyobrażasz sobie swoją przyszłość? Jak sądzisz, kim będziesz w przyszłości? Czy są takie zawody, w których byś siebie widziała/widział?*

Pytania pomocnicze:

- *Jak sądzisz, co już masz, aby to osiągnąć (w sobie, w otoczeniu)?*
- *A co jest Ci jeszcze potrzebne?*
- *Jak planujesz to osiągnąć?*
- *Od czego mogłabyś/mógłbyś zacząć? Jaki będzie Twój pierwszy krok? Jakie kroki następne?*

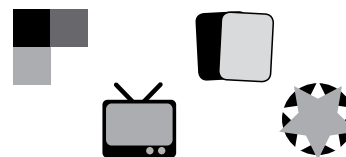
-> W rozmowie można wykorzystać wizję własnej przyszłości wypracowaną w ramach ćwiczenia *Szkic upragnionego życia*.

II. Ścieżki edukacyjne i zawodowe (CV, portfolio) (45 min.)

Rozpoczyna się etap badawczy. W drugiej części skupimy się na takich kwestiach, jak:

- ✓ wyobrażenia swojej zawodowej przyszłości (w dzieciństwie i obecnie);
- ✓ posiadanie/nieposiadanie wzorów pracy zawodowej w otoczeniu oraz znajomości jakiegoś środowiska pracy;
- ✓ znajomości źródeł informacji na temat różnych zawodów i tego, jak można się do nich przygotować (edukacja, kompetencje, uprawnienia, przygotowanie CV i portfolio obrazujące aktywność danej osoby).

-> W tej części można skorzystać z wybranych filmów *Zawodowi Zawodowcy*, gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*, gry *Jak w kalejdoskopie* lub kart dyskusyjnych *JobBox*.



Nauczyciel/doradca zaczyna rozmowę:

1. Pytanie otwierające:

- *Dokończ zdanie: gdy byłem/em dzieckiem, chciałem/em zostać ... (podaj zawód, o którym marzyłeś/eś).*

Pytania pomocnicze (w sytuacji, gdy uczennica/uczeń zbyt długo milczy/ nie wie, co powiedzieć):

- *Dlaczego chciałaś/eś zostać ...? Co Cię pociągało w tej pracy?*
- *Czy wiedziałaś/eś wówczas, na czym ta praca polega?*
- *Znałaś/eś kogoś, kto taki zawód wykonywał? Opowiedz o tej osobie. (A może skąd znałaś/eś ten zawód?)*

-> W rozmowie można wykorzystać efekty ćwiczenia *Praca moich marzeń*.

2. Pytanie otwierające:

- *Interesowało Cię, czym zajmują się Twoi rodzice (dziadkowie)? (Co szczególnie interesowało Cię w tym, czym zajmują się Twoi najbliżsi?)*

Pytania pomocnicze:

- *Czy byłeś/eś kiedyś w pracy u któregoś z Twoich rodziców (dziadków)?*
- *Możesz opisać, jak tam było?*
- *Jak się tam czułeś/eś?*
- *Myślałeś/eś kiedyś, że chciałabyś/chciałbyś wykonywać ten lub podobny zawód? (Co myślisz o pomycie, aby w przyszłości wykonywać ten sam lub podobny zawód?)*
- *Jeśli tak, to jak sobie to wyobrażałeś/eś?*

-> W rozmowie można wykorzystać efekty ćwiczenia Rodzinna giełda zawodów.

3. Pytanie otwierające:

- *Wspomniałeś/eś na początku, że jako dziecko chciałeś/eś być ... A czy teraz masz jakiś wymarzony zawód, który chciałabyś/chciałbyś wykonywać?*

Pytania pomocnicze:

- *Opowiedz mi, co wiesz o tym zawodzie?*
- *Wiesz, z jakimi uprawnieniami wiąże się wykonywanie tego zawodu?*
- *Wiesz, gdzie i do kogo zwrócić się, aby zasięgnąć informacji o tym zawodzie?*
- *Jak sądzisz, co musisz zrobić, aby tę pracę móc wykonywać?*
- *podjąłeś/eś jakieś kroki w tym kierunku?*
- *A może masz już konkretny plan działania?*

-> W rozmowie można wykorzystać efekty ćwiczeń Piramida sukcesu oraz Zawodowa sieć wsparcia.

-> Można też wykorzystać karty JobBox lub grę multimedialną Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.



4. Przygotowanie CV, portfolio:

- *Czy kiedykolwiek przygotowywałeś/eś swój życiorys?*
- *Co się, Twoim zdaniem, powinno znaleźć w takim życiorysie?*
- *Pokażę Ci przykładowe wzory życiorysów fikcyjnych osób. Przejrzyj je na spokojnie w domu i spróbuj napisać własny życiorys, może Ci się przyda w niedalekiej przyszłości.*
- *Poproszę Cię również o przygotowanie portfolio. Jest to zebrana dokumentacja Twoich zainteresowań i działań. Mogą to być zaświadczenia, dyplomy, certyfikaty – np. ukończenia kursów językowych, olimpiad, konkursów, wolontariatu; własne projekty; poświadczenia zaangażowania, np. w samorządzie szkolnym, Parlamencie Młodzieży itp. Są to dokumenty pokazujące różnorodne zainteresowania, często pozaszkolne lub wykraczające ponad program nauczania, jak również wskazujące na zaangażowanie społeczne.*
- *Podczas naszego ostatniego spotkania wspólnie przejrzymy to, co uda Ci się wypracować.*

III. Strategie radzenia sobie ze zmianą (45 min.)

Trzecia część wywiadu to kontynuacja etapu badawczego. Poświęcona jest umiejętnościom radzenia sobie ze zmianą, to znaczy wiąże się ona z nieprzewidywanymi zdarzeniami, które mogą skutkować pokrzyżowaniem/ koniecznością skorygowania wcześniejszych planów. Same zdarzenia mogą być negatywne, jak i pozytywne, jednak od człowieka zależy, jak włączy je w swoje życie i czego się z nich nauczy oraz jak je wykorzysta. Próbujemy dowiedzieć się tutaj, czy uczennica/uczeń potrafi określić nieprzewidziane zdarzenia w swoim życiu, czy potrafi skorzystać z tych nieprzewidywanych i niezaplanowanych zdarzeń, aby zmodyfikować swoje plany.

-> W tej części można skorzystać gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych* lub gry *Jak w kalejdoskopie*.



Nauczyciel/doradca zaczyna rozmowę:

- *W życiu często snujemy plany, jednak nie wszystkie zostają dokładnie zrealizowane. Czasem sami je porzucamy, czasem dochodzimy do wniosku, że trzeba je zmienić, a czasem jakieś niespodziewane wydarzenie (dobre lub złe) powoduje, że musimy plan zmienić albo dochodzimy do zupełnie innego celu. Problemy są naturalną kolejną rzeczą, całe życie uczymy się, jak je rozwiązywać, jak sobie dawać z nimi radę.*

-> Można skorzystać z poniższych pytań projekcyjnych lub przejść dalej do pytań pogłębiających.

1. Pytanie projekcyjne

- *Wyobraź sobie, że planujesz wziąć udział w konkursie i dlatego pracujesz nad zbudowaniem modelu statku z zapalek. Praca już dobiega końca, zbliża się termin oddania modelu, lecz pewnego dnia przeciąg powoduje gwałtowne otwarcie okna, które zahacza o statek. Ten upada na ziemię i ulega częściowemu zniszczeniu.*
 - *Co robisz w takiej sytuacji?*
 - *Co czujesz?*
 - *Co myślisz?*

2. Pytanie projekcyjne:

- *A teraz wyobraź sobie, że wygrywasz w loterii milion złotych/ bilet lotniczy do ... (np. Nowej Zelandii)?*
 - *Pomyśl, co byś zrobiła/zrobił?*
 - *Jak byś się czuła/czuł?*
 - *Co byś myślała/myślał?*

3. Pytanie pogłębiające:

- *Czy zdarzyło Ci się kiedyś doświadczyć takiego nieprzewidzianego zdarzenia, które zmieniło Twoje plany? Co to było? Opowiedz mi, proszę, o tym.*

Ważne, aby przy tym pytaniu wykazać się taktem, ponieważ nieprzewidziane zdarzenie mogło mieć pozytywny lub negatywny wpływ na życie rozmówcy. Jeśli czujemy, że nasz rozmówca czuje się zakłopotany i niechętny do dzielenia się takimi doświadczeniami, nie naciskajmy. Jeśli zaś jest gotowa/y do rozmowy, możemy wykorzystać następujące pytania pogłębiające:

- *Jak wtedy zareagowałaś/eś?*
- *Co wtedy czułaś/eś?*
- *Co wtedy myślałaś/eś?*
- *Co spowodowało to zdarzenie?*
- *Jeśli ze względu na to zdarzenie musiałaś/eś zmienić swoje plany, opisz proszę, jak to zrobiłaś/eś?*
- *Jakie dalsze działania podjęłaś/podjąłeś?*
- *Co zmieniło się w Tobie pod wpływem tego zdarzenia?*
- *Czy mimo nieprzewidzianego zdarzenia udało Ci się osiągnąć wcześniej zamierzony cel?*
- *Jeśli miało miejsce kolejne nieprzewidziane zdarzenie, jak się wówczas zachowałaś/eś?*
- *Dziś, z perspektywy czasu, jakie masz inne pomysły, co jeszcze można było zrobić w tej sytuacji?*

IV. Raport bilansu kompetencji (45 min.)

Ostatnia część wywiadu przeznaczona jest na wnioski i poświęcona przekazaniu informacji zwrotnej uczennicy/uczniowi przez nauczyciela/doradcę w odniesieniu do wszystkich części narzędzia (na podstawie kart autodiagnozy, karty diagnozy, portfolio, CV etc.). Każda z osób uczestniczących w spotkaniach powinna również otrzymać informację zwrotną w oparciu m.in. o kartę diagnozy opracowaną przez nauczyciela/doradcę na temat trzech kluczowych obszarów, z uwzględnieniem zarówno części warsztatowej, jak i indywidualnej narzędzia. Wynikiem diagnozy prowadzonej w trakcie warsztatów i wywiadów będzie **opracowanie raportu zawierającego bilans kompetencji** uczennicy/ucznia, który zostanie omówiony na zakończenie spotkań indywidualnych. Przekazanie informacji zwrotnej powinno przebiegać w przyjaznej i bezpiecznej atmosferze, ze wskazaniem możliwości otrzymania przez uczennicę/ucznia wsparcia merytorycznego i emocjonalnego od osoby prowadzącej. Osoba prowadząca powinna poinformować o tym, do kogo uczennica/uczeń może się zwrócić z dalszymi pytaniami i wątpliwościami.

1. *Na dzisiejsze spotkanie przyniosłam/em Twoje karty autodiagnozy z ćwiczeń wykonywanych podczas warsztatów. Chciałabym/chciałbym, abyśmy wspólnie przyjrżeli się Twojej samoocenie w poszczególnych obszarach. Czy zgadzasz się z tymi wynikami? Czy trafnie Ciebie opisują?*
2. *W autodiagnozie X zaznaczyłaś/eś określoną wartość na tarczy. Czy chciałabyś/chciałbyś, aby ta wartość wzrosła? Masz może pomysł, co musiałabyś/musiałbyś zrobić, aby ta wartość wzrosła?*
3. *Na drugim spotkaniu rozmawialiśmy m.in. o pisaniu życiorysu, tzw. CV, a także o kompletowaniu portfolio z Twoimi osiągnięciami, umiejętnościami i kompetencjami. Czy możesz mi pokazać, co udało Ci się w międzyczasie przygotować? Czy zadanie to było łatwe? Jeśli nie, to z czym miałaś/eś trudności? Czy udało Ci się je samodzielnie rozwiązać? Czy po skompletowaniu portfolio masz obraz, co jeszcze chciałabyś/chciałbyś, aby tam się znalazło? Czy Twoja wizja przyszłości uległa zmianie/utwierdzeniu?*

Podsumowanie rozmów

Niezależnie od tego, czy doradca/nauczyciel przeprowadził wszystkie cztery części wywiadu, czy tylko część, powinien podziękować uczennicy/uczniowi za rozmowę (oto przykład takiego podziękowania):

Dziękuję Ci, że podzieliłaś/eś się ze mną swoimi refleksjami, doświadczeniami. Dowiedziałam/em się wielu interesujących rzeczy o Tobie. Chcę, żebyś wiedziała/wiedział, że nasza rozmowa miała charakter poufny, informacje o Tobie pozostaną tylko między nami. A mnie pomogą w zaplanowaniu tego, jakie wsparcie jako doradca/nauczyciel mogę Ci dalej zaoferować. Mam nadzieję, że dla Ciebie ta rozmowa była inspirująca, że czegoś nowego o sobie się dowiedziałaś/eś i że Ci pomoże w podjęciu różnych, życiowych decyzji.

Rozdział 4.

Dyspozycje do wywiadu indywidualnego z uczniem szkoły ponadgimnazjalnej

Cel ogólny narzędzia diagnostycznego: poprawa diagnozowania predyspozycji oraz zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych, celów życiowych i zawodowych, dotychczasowych doświadczeń uczniów w wieku 13+ oraz uczniów dorosłych (wspomaganie rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych oraz uzdolnień przedsiębiorczych).

Cel wywiadu: pogłębienie diagnozowania ww. predyspozycji oraz zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych, celów życiowych i zawodowych, dotychczasowych doświadczeń (wywiad stanowi kontynuację części grupowej narzędzia stosowanego z udziałem grupy uczniów).
Funkcja diagnostyczna wywiadu: określenie potencjału osoby (mocnych i słabych stron) i zasobów w otoczeniu ucznia; ukazanie możliwości wykorzystania posiadanych umiejętności w przyszłej pracy zawodowej ucznia; określenie możliwości posługiwania się wzorami ról zawodowych z najbliższego otoczenia w konstruowaniu modelu własnej roli zawodowej ucznia; sprawdzenie umiejętności opracowywania strategii radzenia sobie ze zmianą w sytuacjach trudnych (nieprzewidywanych, niezaplanowanych).

Typ wywiadu: wywiad częściowo ustrukturyzowany.

Czas: 4 x 45 min.

Sugerowany przebieg wywiadu:

- I. Etap wstępny – Zasoby osobiste, rodzinne i środowiskowe (45 min.)
- II. Etap badawczy – Ścieżki edukacyjne i zawodowe (w tym opracowanie CV, portfolio) (45 min.)
- III. Etap badawczy c.d. – Strategie radzenia sobie ze zmianą (45 min.)
- IV. Etap opracowania wniosków – Raport bilansu kompetencji (45 min.)

Poniższe pytania są tylko przykładowymi, rozmowa z uczniem powinna mieć możliwie nieformalny, swobodny charakter, a nie przyjmować formę odpytywania ucznia. Dlatego pytania należy traktować jako sugestie wątków, które warto podjąć w trakcie rozmowy, można je dobierać zależnie od jej przebiegu. Celem nie jest bowiem zdobycie odpowiedzi na wszystkie pytania, lecz pomoc w autorefleksji ucznia na temat swoich zasobów (wiedzy, umiejętności, wsparcia) oraz planów na przyszłość (wybór następnej szkoły, wstępne pomysły na życie zawodowe). Doradca/nauczyciel pełni rolę facylitatora, wspiera ucznia w dokonaniu tej refleksji, sam przy okazji pogłębia wiedzę o uczniu, dzięki czemu będzie mógł lepiej pomóc mu w zaplanowaniu dalszych kroków. Niektóre zagadnienia powtarzają się w poszczególnych częściach, jest to zabieg celowy, ponieważ doradca może zrealizować tylko część wywiadu (dopasować go do ucznia, jego potrzeb i sytuacji).

Podczas wywiadów można skorzystać z wybranych filmów *Zawodowi Zawodowcy*, gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*, gry *Jak w kalejdoskopie* lub kart dyskusyjnych *JobBox*. Ważne, aby doradca /nauczyciel wyjaśnił, na czym te dodatkowe narzędzia polegają, czemu służą i potrafił wyjaśnić wszelkie wątpliwości. W rozmowie indywidualnej przewidziano również czas na omówienie kart autodiagnoz z ćwiczeń z zajęć grupowych i przedstawienie bilansu. Wynikiem diagnozy prowadzonej w trakcie warsztatów i wywiadów będzie **opracowanie raportu zawierającego bilans kompetencji** uczennicy/ucznia, który zostanie omówiony na zakończenie spotkań indywidualnych.

I. Zasoby osobiste, rodzinne i środowiskowe (45 min.)

Jest to etap wstępny. W tej części warto porozmawiać o następujących zagadnieniach:

- ✓ mocnych stronach uczennicy/ucznia, takich jak jej/jego wiedza i umiejętności (mogą się w rozmowie pojawić również słabe strony, jednak zadaniem osoby prowadzącej jest tak pokierować rozmową, aby skupić się najpierw na potencjale osoby, a później na dookreśleniu, w czym potrzebuje wsparcia, zmiany);
- ✓ określeniu sytuacji sprzyjających uczeniu się nowych umiejętności oraz ich doskonaleniu;
- ✓ wskazaniu osób znaczących, które mogły być lub są wzorem lub służą pomocą w uczeniu się;
- ✓ nazwaniu przekonań uczennicy/ucznia na temat pracy zawodowej; wyobrażeń swojej zawodowej przyszłości; dookreślenia, jakie zasoby są niezbędne (wewnętrzne i zewnętrzne), aby te plany się zrealizowały.

Przykładowe rozpoczęcie rozmowy i wprowadzenie doradcy:

- *Jestem nauczycielem/doradcą zawodowym. Spotykamy się, by porozmawiać z Tobą o planowaniu dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej. Przed Tobą niedługo wybór nowej szkoły, a to nie dla każdego łatwa decyzja. Moją rolą będzie wsparcie Ciebie w podjęciu takiej decyzji, która będzie zgodna z Twoimi potrzebami i możliwościami. Chcę Cię zapewnić, że treść tych rozmów pozostanie tylko między nami.*
 - *Mamy do dyspozycji cztery takie spotkania, które będą rozłożone w czasie. Pierwsze poświęcimy na rozmowę o Tobie i tym, co już wiesz i posiadasz. Drugie będzie dotyczyło kwestii wyboru dalszej edukacji i przyszłego zawodu. W ramach trzeciego spotkania porozmawiamy o tym, jak sobie radzisz w sytuacjach zmiany. Natomiast na ostatnim wspólnie omówimy wyniki ćwiczeń z zajęć grupowych (karty autodiagnozy) oraz dokonamy podsumowania naszych rozmów. Na każde spotkanie mamy 45 minut.*
 - *Na początek chciałabym/chciałbym, abyśmy ustalili kontrakt, rodzaj umowy, która będzie dotyczyła tylko nas i naszych rozmów. Jak uważasz, co się powinno w nim znaleźć? Mam też przykładowy kontrakt, z którego możemy skorzystać.*
- > Rozmówcy mogą sami wypracować kontrakt lub skorzystać z gotowego wzoru zawartego w Aneksie Poradnika, cz.1.

1. Pytania otwierające:

- *Opowiedz mi coś o sobie – co lubisz robić? Co sprawia Ci radość? Jak spędzasz czas?*
- *Niektórzy uważają, że każdy ma jakiś talent, jest w czymś dobry. W związku z tym na początek chcę Cię zapytać o to, w czym czujesz się mocna/mocny? Opowiedz mi o tym, co szczególnie lubisz robić?*

Pytania pomocnicze (w sytuacji, gdy uczennica/uczeń zbyt długo milczy/ nie wie, co powiedzieć):

- *Jakie to są sytuacje?*
- *Gdzie się tego nauczyłaś/eś?*
- *W jakich okolicznościach się tego nauczyłaś/eś?*
- *Czy chcesz doskonalić tę/te umiejętność/ci? Jeśli tak, to w jaki sposób?*

-> W rozmowie można wykorzystać materiały z ćwiczenia Mandala działania.

2. Pytanie:

- *Opowiedz mi, kto był albo jest dla Ciebie wzorem? Proszę, opowiedz, za co cenisz tę osobę?*

Pytania pomocnicze:

- *Czego byś oczekiwała/oczekiwał od tej osoby?*

- W czym ta osoba mogłaby Ci pomóc?
- Czy w Twoim otoczeniu jest ktoś, kto Ci pomaga w nauce/ w rozwijaniu Twoich pasji?
- Opisz, proszę, czy spotkałaś/ eś w swoim życiu ludzi, którzy z pasją wykonywali swoją pracę zawodową? Kto to jest? Jacy ci ludzie byli/ są? Co w nich cenisz?
- Uważasz, że to jest ważne, by praca sprawiała człowiekowi przyjemność?

-> W rozmowie można wykorzystać materiały z ćwiczeń *Moja rodzina ma głos*, *Rodzinna giełda zawodów* oraz *Drogi i bezdroża*.

3. Pytanie:

- Opowiedz, jak wyobrażasz sobie swoją przyszłość? Jak sądzisz, kim będziesz w przyszłości? Czy są takie zawody, w których byś siebie widziała/ ał?

Pytania pomocnicze:

- Jak sądzisz, co już masz, aby to osiągnąć (w sobie, w otoczeniu)?
- A co jest Ci jeszcze potrzebne?
- Jak planujesz to osiągnąć?
- Od czego mogłabyś/ mógłbyś zacząć? Jaki będzie Twój pierwszy krok? Jakie kroki następne?

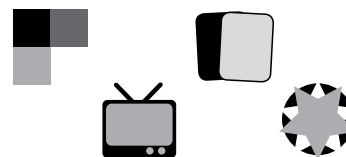
-> W rozmowie można wykorzystać wizję własnej przyszłości wypracowaną w ramach ćwiczenia *Przymiarka zawodów*.

II. Ścieżki edukacyjne i zawodowe (CV, portfolio) (45 min.)

Rozpoczyna się etap badawczy. W drugiej części skupimy się na takich kwestiach, jak:

- ✓ wyobrażenia swojej zawodowej przyszłości (w dzieciństwie i obecnie);
- ✓ posiadanie/ nieposiadanie wzorów pracy zawodowej w otoczeniu oraz znajomości jakiegoś środowiska pracy;
- ✓ znajomości źródeł informacji na temat różnych zawodów i tego, jak można się do nich przygotować (edukacja, kompetencje, uprawnienia, przygotowanie CV i portfolio obrazujące aktywność danej osoby).

-> W tej części można skorzystać z wybranych filmów *Zawodowi Zawodowcy*, gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*, gry *Jak w kalejdoskopie* lub kart dyskusyjnych *JobBox*.



Nauczyciel/ doradca zaczyna rozmowę:

1. Pytanie otwierające:

- Dokończ zdanie: *gdy byłam/ em dzieckiem, chciałam/ em zostać ... (podaj zawód, o którym marzyłaś/ eś).*

Pytania pomocnicze (w sytuacji, gdy uczennica/ uczeń zbyt długo milczy/ nie wie, co powiedzieć):

- *Dlaczego chciałaś/ eś zostać ...? Co Cię pociągało w tej pracy?*
- *Czy wiedziałaś/ eś wówczas, na czym ta praca polega?*
- *Znałaś/ eś kogoś, kto taki zawód wykonywał? Opowiedz o tej osobie. (A może skąd znałaś/ eś ten zawód?)*

-> W rozmowie można wykorzystać efekty ćwiczenia *Przymiarka zawodów*.

2. Pytanie otwierające:

- *Interesowało Cię, czym zajmują się Twoi rodzice (dziadkowie)? (Co interesowało Cię w tym, czym zajmują się Twoi najbliżsi?)*

Pytania pomocnicze:

- *Czy byłeś/ęś kiedyś w pracy u któregoś z Twoich rodziców (dziadków)?*
- *Możesz opisać, jak tam było?*
- *Jak się tam czułeś/ęś?*
- *Myślałeś/ęś kiedyś, że chciałabyś/chciałbyś wykonywać ten lub podobny zawód? (Co myślisz o pomycie, aby w przyszłości wykonywać ten sam lub podobny zawód?)*
- *Jeśli tak, to jak sobie to wyobrażałeś/ęś?*

-> W rozmowie można wykorzystać efekty ćwiczenia Rodzinna giełda zawodów.

3. Pytanie otwierające:

- *Wspomniałeś/ęś na początku, że jako dziecko chciałeś/ęś być ... A czy teraz masz jakiś wymarzony zawód, który chciałabyś/chciałbyś w przyszłości wykonywać?*

Pytania pomocnicze:

- *Opowiedz mi, co wiesz o tym zawodzie?*
- *Wiesz, z jakimi uprawnieniami wiąże się wykonywanie tego zawodu?*
- *Wiesz, gdzie i do kogo zwrócić się, aby zasięgnąć informacji o tym zawodzie?*
- *Jak sądzisz, co musisz zrobić, aby tę pracę móc wykonywać?*
- *Może już podjąłeś/ęś jakieś kroki w tym kierunku?*
- *A może masz już konkretny plan działania?*

-> W rozmowie można wykorzystać efekty ćwiczeń Przymiarka zawodów.

4. Przygotowanie CV, portfolio:

- *Czy kiedykolwiek przygotowywałeś/ęś swój życiorys?*
- *Co się, Twoim zdaniem, powinno znaleźć w takim życiorysie?*
- *Pokażę Ci przykładowe wzory życiorysów fikcyjnych osób. Przejrzyj je na spokojnie w domu i spróbuj napisać własny życiorys, może Ci się przyda w niedalekiej przyszłości.*
- *Poproszę Cię również o przygotowanie portfolio. Jest to zebrana dokumentacja Twoich zainteresowań i działań. Mogą to być zaświadczenia, dyplomy, certyfikaty – np. ukończenia kursów językowych, olimpiad, konkursów, wolontariatu; własne projekty; poświadczenia zaangażowania, np. w samorządzie szkolnym, Parlamencie Młodzieży itp. Są to dokumenty pokazujące różnorodne zainteresowania, często pozaszkolne lub wykraczające ponad program nauczania, jak również wskazujące na zaangażowanie społeczne.*
- *Podczas naszego ostatniego spotkania wspólnie przejrzymy to, co uda Ci się wypracować.*

III. Strategie radzenia sobie ze zmianą (45 min.)

Trzecia część wywiadu to kontynuacja etapu badawczego. Poświęcona jest umiejętnościom radzenia sobie ze zmianą, to znaczy wiąże się ona z nieprzewidzianymi zdarzeniami, które mogą skutkować pokrzyżowaniem/ koniecznością skorygowania wcześniejszych planów. Same zdarzenia mogą być negatywne, jak i pozytywne, jednak od człowieka zależy, jak włączy je w swoje życie i czego się z nich nauczy oraz jak je wykorzysta. Próbuujemy dowiedzieć się tutaj, czy uczennica/uczeń potrafi określić nieprzewidziane zdarzenia w swoim życiu, czy potrafi skorzystać z tych nieprzewidzianych i niezaplanowanych zdarzeń, aby zmodyfikować swoje plany.

-> W tej części można skorzystać gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych* lub gry *Jak w kalejdoskopie*.



Nauczyciel/doradca zaczyna rozmowę:

- *W życiu często snujemy plany, jednak nie wszystkie zostają dokładnie zrealizowane. Czasem sami je porzucamy, czasem dochodzimy do wniosku, że trzeba je zmienić, a czasem jakieś niespodziewane wydarzenie (dobre lub złe) powoduje, że musimy plan zmienić albo dochodzimy do zupełnie innego celu. Problemy są naturalną kolejną rzeczą, całe życie uczymy się, jak je rozwiązywać, jak sobie dawać z nimi radę.*
- > Można skorzystać z poniższych pytań projekcyjnych lub przejść dalej do pytań pogłębiających.

1. Pytanie projekcyjne:

- *Wyobraź sobie, że planujesz wziąć udział w konkursie i dlatego pracujesz nad zbudowaniem modelu statku z zapalek. Praca już dobiega końca, zbliża się termin oddania modelu, lecz pewnego dnia przeciąg powoduje gwałtowne otwarcie okna, które zahacza o statek. Ten upada na ziemię i ulega częściowemu zniszczeniu.*
 - *Co robisz w takiej sytuacji?*
 - *Co czujesz?*
 - *Co myślisz?*

2. Pytanie projekcyjne:

- *A teraz wyobraź sobie, że wygrywasz w loterii milion złotych/ bilet lotniczy do ... (np. Nowej Zelandii)?*
 - *Pomyśl, co byś zrobiła/zrobił?*
 - *Jak byś się czuła/czuł?*
 - *Co byś myślała/myślał?*

3. Pytanie pogłębiające:

- *Czy zdarzyło Ci się kiedyś doświadczyć takiego nieprzewidzianego zdarzenia, które zmieniło Twoje plany? Co to było? Opowiedz mi, proszę, o tym.*
Ważne, aby przy tym pytaniu wykazać się taktem, ponieważ nieprzewidziane zdarzenie mogło mieć pozytywny lub negatywny wpływ na życie rozmówcy. Jeśli czujemy, że nasz rozmówca czuje się zakłopotany i niechętny do dzielenia się takimi doświadczeniami, nie naciskajmy. Jeśli zaś jest gotowa/y do rozmowy, możemy wykorzystać następujące pytania pogłębiające:
 - *Jak wtedy zareagowałaś/eś?*
 - *Co wtedy czułaś/eś?*
 - *Co wtedy myślałaś/eś?*
 - *Co spowodowało to zdarzenie?*
- *Jeśli ze względu na to zdarzenie musiałaś/eś zmienić swoje plany, opisz proszę, jak to zrobiłaś/eś?*
- *Jakie dalsze działania podjęłaś/eś?*
- *Co zmieniło się w Tobie pod wpływem tego zdarzenia?*
- *Czy mimo nieprzewidzianego zdarzenia udało Ci się osiągnąć wcześniej zamierzony cel?*
- *Jeśli miało miejsce kolejne nieprzewidziane zdarzenie, jak się wówczas zachowałaś/eś?*
- *Dziś, z perspektywy czasu, jakie masz inne pomysły, co jeszcze można było zrobić w tej sytuacji?*

IV. Raport bilansu kompetencji (45 min.)

Ostatnia część wywiadu przeznaczona jest na wnioski i poświęcona przekazaniu informacji zwrotnej uczennicy/uczniowi przez nauczyciela/doradcę w odniesieniu do wszystkich części narzędzia (na podstawie kart autodiagnozy, karty diagnozy, portfolio, CV etc.). Każda z osób uczestniczących w spotkaniach powinna również otrzymać informację zwrotną w oparciu m.in. o kartę diagnozy opracowaną przez nauczyciela/doradcę na temat trzech kluczowych obszarów, z uwzględnieniem zarówno części warsztatowej, jak i indywidualnej narzędzia. Wynikiem diagnozy prowadzonej w trakcie warsztatów i wywiadów będzie **opracowanie raportu zawierającego bilans kompetencji** uczennicy/ucznia, który zostanie omówiony na zakończenie spotkań indywidualnych. Przekazanie informacji zwrotnej powinno przebiegać w przyjaznej i bezpiecznej atmosferze, ze wskazaniem możliwości otrzymania przez uczennicę/ucznia wsparcia merytorycznego i emocjonalnego od osoby prowadzącej. Osoba prowadząca powinna poinformować o tym, do kogo uczennica/uczeń może się zwrócić z dalszymi pytaniami i wątpliwościami.

1. *Na dzisiejsze spotkanie przyniosłam/em Twoje karty autodiagnozy z ćwiczeń wykonywanych podczas zajęć grupowych (warsztatów). Chciałabym/chciałbym, abyśmy wspólnie przyjrżeli się Twojej samoocenie w poszczególnych obszarach. Czy zgadzasz się z tymi wynikami? Czy trafnie Ciebie opisują?*
2. *W autodiagnozie X zaznaczyłaś/eś określoną wartość na tarczy. Czy chciałabyś/chciałbyś, aby ta wartość wzrosła? Masz może pomysł, co musiałabyś/musiałbyś zrobić, aby ta wartość wzrosła?*
3. *Na drugim spotkaniu rozmawialiśmy m.in. o pisaniu życiorysu, tzw. CV, a także o kompletowaniu portfolio z Twoimi osiągnięciami, umiejętnościami i kompetencjami. Czy możesz mi pokazać, co udało Ci się w międzyczasie przygotować? Czy zadanie to było łatwe? Jeśli nie, to z czym miałaś/eś trudności? Czy udało Ci się je samodzielnie rozwiązać? Czy po skompletowaniu portfolio masz obraz, co jeszcze chciałabyś/chciałbyś, aby tam się znalazło? Czy Twoja wizja przyszłości uległa zmianie/utwierdzeniu?*

Podsumowanie rozmów

Niezależnie od tego, czy doradca/nauczyciel przeprowadził wszystkie cztery części wywiadu, czy tylko część, powinien podziękować uczennicy/uczniowi za rozmowę (oto przykład takiego podziękowania):

Dziękuję Ci, że podzieliłaś/eś się ze mną swoimi refleksjami, doświadczeniami. Dowiedziałam/em się wielu interesujących rzeczy o Tobie. Chcę, żebyś wiedziała/wiedział, że nasza rozmowa miała charakter poufny, informacje o Tobie pozostaną tylko między nami. A mnie pomogą w zaplanowaniu tego, jakie wsparcie jako doradca/nauczyciel mogę Ci dalej zaoferować. Mam nadzieję, że dla Ciebie ta rozmowa była inspirująca, że czegoś nowego o sobie się dowiedziałaś/eś i że Ci pomoże w podjęciu różnych, życiowych decyzji.

Rozdział 5.

Dyspozycje do wywiadu indywidualnego ze słuchaczem szkoły dla dorosłych

Cel ogólny narzędzia diagnostycznego: poprawa diagnozowania predyspozycji oraz zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych, celów życiowych i zawodowych, dotychczasowych doświadczeń uczniów w wieku 13+ oraz uczniów dorosłych (wspomaganie rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych oraz uzdolnień przedsiębiorczych).

Cel wywiadu: pogłębienie diagnozowania ww. predyspozycji oraz zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych, celów życiowych i zawodowych, dotychczasowych doświadczeń (wywiad stanowi kontynuację części grupowej narzędzia stosowanego z udziałem grupy uczniów).
Funkcja diagnostyczna wywiadu: określenie potencjału osoby (mocnych i słabych stron) i zasobów w otoczeniu ucznia; ukazanie możliwości wykorzystania posiadanych umiejętności w przyszłej pracy zawodowej ucznia; określenie możliwości posługiwania się wzorami ról zawodowych z najbliższego otoczenia w konstruowaniu modelu własnej roli zawodowej ucznia; sprawdzenie umiejętności opracowywania strategii radzenia sobie ze zmianą w sytuacjach trudnych (nieprzewidywanych, niezaplanowanych).

Typ wywiadu: wywiad częściowo ustrukturyzowany.

Czas: 4 x 45 min.

Sugerowany przebieg wywiadu:

- V. Etap wstępny – Zasoby osobiste, rodzinne i środowiskowe (45 min.)
- VI. Etap badawczy – Ścieżki edukacyjne i zawodowe (w tym opracowanie CV, portfolio, suplementu Europass) (45 min.)
- VII. Etap badawczy c.d. – Strategie radzenia sobie ze zmianą (45 min.)
- VIII. Etap opracowania wniosków – Raport bilansu kompetencji (45 min.)

Poniższe pytania są tylko przykładowymi, rozmowa z uczniem powinna mieć możliwie nieformalny, swobodny charakter, a nie przyjmować formę odpytywania ucznia. Dlatego pytania należy traktować jako sugestie wątków, które warto podjąć w trakcie rozmowy, można je dobierać zależnie od jej przebiegu. Celem nie jest bowiem zdobycie odpowiedzi na wszystkie pytania, lecz pomoc w autorefleksji ucznia na temat swoich zasobów (wiedzy, umiejętności, wsparcia) oraz planów na przyszłość (wybór następnej szkoły, wstępne pomysły na życie zawodowe). Doradca pełni rolę facylitatora, wspiera ucznia w dokonaniu tej refleksji, sam przy okazji pogłębia wiedzę o uczniu, dzięki czemu będzie mógł lepiej pomóc mu w zaplanowaniu dalszych kroków. Niektóre zagadnienia powtarzają się w poszczególnych częściach, jest to zabieg celowy, ponieważ doradca może zrealizować tylko część wywiadu (dopasować go do ucznia, jego potrzeb i sytuacji).

Podczas wywiadów można skorzystać z wybranych filmów *Zawodowi Zawodowcy*, gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*, gry *Jak w kalejdoskopie* lub kart dyskusyjnych *JobBox*. Ważne, aby doradca/nauczyciel wyjaśnił, na czym te dodatkowe narzędzia polegają, czemu służą i potrafił wyjaśnić wszelkie wątpliwości. W rozmowie indywidualnej przewidziano również czas na omówienie kart autodiagnoz z ćwiczeń z zajęć grupowych i przedstawienie bilansu. Wynikiem diagnozy prowadzonej w trakcie warsztatów i wywiadów będzie **opracowanie raportu zawierającego bilans kompetencji** uczennicy/ucznia, który zostanie omówiony na zakończenie spotkań indywidualnych.

I. Zasoby osobiste, rodzinne i środowiskowe (45 min.)

Jest to etap wstępny. W tej części warto porozmawiać o następujących zagadnieniach:

- ✓ mocnych stronach uczennicy/ucznia, takich jak jej/jego wiedza i umiejętności (mogą się w rozmowie pojawić również słabe strony, jednak zadaniem osoby prowadzącej jest tak pokierować rozmową, aby skupić się najpierw na potencjale osoby, a później na dookreśleniu, w czym potrzebuje wsparcia, zmiany);
- ✓ określeniu sytuacji sprzyjających uczeniu się nowych umiejętności oraz ich doskonaleniu;
- ✓ wskazaniu osób znaczących, które mogły być lub są wzorem lub służą pomocą w uczeniu się;
- ✓ nazwaniu przekonań uczennicy/ucznia na temat pracy zawodowej; wyobrażeń swojej zawodowej przyszłości; dookreślenia, jakie zasoby są niezbędne (wewnętrzne i zewnętrzne), aby te plany się zrealizowały.

Przykładowe rozpoczęcie rozmowy i wprowadzenie doradcy:

- *Jestem nauczycielem/doradcą zawodowym. Spotykamy się, by porozmawiać z Tobą o planowaniu dalszej drogi zawodowej (lub edukacyjno-zawodowej). Przed Tobą niełatwe decyzje dotyczące podjęcia pracy zawodowej/zmiany zawodu, a być może dalszego kształcenia się. Moją rolą będzie wsparcie Ciebie w podjęciu takich decyzji, które będą zgodne z Twoimi potrzebami i możliwościami. Chcę Cię zapewnić, że treść tych rozmów pozostanie tylko między nami.*
 - *Mamy do dyspozycji cztery takie spotkania, które będą rozłożone w czasie. Pierwsze poświęcimy na rozmowę o Tobie i tym, co już wiesz i posiadasz. Drugie będzie dotyczyło kwestii wyboru zawodu, poszukiwania pracy. W ramach trzeciego spotkania porozmawiamy o tym, jak sobie radzisz w sytuacjach zmiany. Natomiast na ostatnim wspólnie omówimy wyniki ćwiczeń z warsztatów (karty autodiagnozy) oraz dokonamy podsumowania naszych rozmów. Na każde spotkanie mamy 45 minut.*
 - *Na początek chciałabym/chciałbym, abyśmy ustalili kontrakt, rodzaj umowy, która będzie dotyczyła tylko nas i naszych rozmów. Jak uważasz, co się powinno w nim znaleźć? Mam też przykładowy kontrakt, z którego możemy skorzystać.*
- > Rozmówcy mogą sami wypracować kontrakt lub skorzystać z gotowego wzoru zawartego w Aneksie Poradnika, cz.1.

1. Pytania otwierające:

- *Opowiedz mi coś o sobie – co lubisz robić? Co sprawia Ci radość? Jak spędzasz czas?*
- *Opowiedz mi, jak to się stało, że jesteś w tej szkole?*
- *Niektórzy uważają, że każdy ma jakiś talent, jest w czymś dobry. W związku z tym na początek chcę Cię zapytać o to, w czym czujesz się mocna/mocny? Opowiedz mi o tym, co szczególnie lubisz robić?*

Pytania pomocnicze (w sytuacji, gdy uczennica/uczeń zbyt długo milczy/ nie wie, co powiedzieć):

- *Jakie to są sytuacje?*
- *Gdzie się tego nauczyłaś/eś?*
- *W jakich okolicznościach się tego nauczyłaś/eś?*
- *Czy chcesz doskonalić tę/te umiejętność/ci? Jeśli tak, to w jaki sposób?*

-> W rozmowie można wykorzystać materiały z ćwiczeń *Umiejętności rodzinne* (umiejętności wypisane na karteczkach) oraz *Moja reklama* (określenia mocnych stron).

2. Pytania otwierające:

- *Opowiedz mi, kto był albo jest dla Ciebie wzorem? Proszę, opowiedz, za co cenisz tę osobę?*

Pytania pomocnicze:

- *Czego byś oczekiwała/oczekiwał od tej osoby?*
- *W czym ta osoba mogłaby Ci pomóc?*
- *Czy w Twoim otoczeniu jest ktoś, kto Ci pomaga w nauce/ w rozwijaniu Twoich pasji?*
- *Opisz, proszę, czy spotkałaś/eś w swoim życiu ludzi, którzy z pasją wykonywali swoją pracę zawodową? Kto to jest? Jacy ci ludzie byli/są? Co w nich cenisz?*
- *Uważasz, że to jest ważne, by praca sprawiała człowiekowi przyjemność?*

-> W rozmowie można wykorzystać materiały z ćwiczenia *Moja rodzina ma głos*.

3. Pytania otwierające:

- *Opowiedz, jak wyobrażasz sobie swoją przyszłość? Jak sądzisz, kim będziesz w przyszłości? Czy są takie zawody, w których byś siebie widziała/widział?*

Pytania pomocnicze:

- *Jak sądzisz, co już masz, aby to osiągnąć (w sobie, w otoczeniu)?*
- *A co jest Ci jeszcze potrzebne?*
- *Jak planujesz to osiągnąć?*
- *Od czego mogłabyś/mógłbyś zacząć? Jaki będzie Twój pierwszy krok? Jakie kroki następne?*

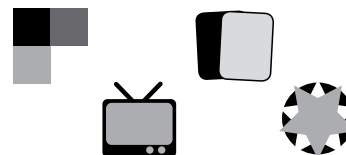
-> W rozmowie można wykorzystać wizję własnej przyszłości wypracowaną w ramach ćwiczenia *Szkic upragnionego życia*.

II. Ścieżki edukacyjne i zawodowe (CV, portfolio, suplement Europass) (45 min.)

Rozpoczyna się etap badawczy. W drugiej części skupimy się na takich kwestiach, jak:

- ✓ wyobrażenia swojej zawodowej przyszłości (w dzieciństwie i obecnie);
- ✓ posiadanie/nieposiadanie wzorów pracy zawodowej w otoczeniu oraz znajomości jakiegoś środowiska pracy;
- ✓ znajomości źródeł informacji na temat różnych zawodów i tego, jak można się do nich przygotować (edukacja, kompetencje, uprawnienia, przygotowanie CV i portfolio obrazujące aktywność danej osoby).

-> W tej części można skorzystać z wybranych filmów *Zawodowi Zawodowcy*, gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*, gry *Jak w kalejdoskopie* lub kart dyskusyjnych *JobBox*.



Nauczyciel/doradca zaczyna rozmowę:

1. Pytania otwierające:

- *Dokończ zdanie: gdy byłem/em dzieckiem, chciałem/em zostać ... (podaj zawód, o którym marzyłeś/eś).*

Pytania pomocnicze (w sytuacji, gdy uczennica/uczennica zbyt długo milczy/ nie wie, co powiedzieć):

- *Dlaczego chciałaś/eś zostać ...? Co Cię pociągało w tej pracy?*
- *Czy wiedziałaś/eś wówczas, na czym ta praca polega?*
- *Znałaś/eś kogoś, kto taki zawód wykonywał? Opowiedz o tej osobie. (A może skąd znałaś/eś ten zawód?)*

-> W rozmowie można wykorzystać efekty ćwiczenia *Praca moich marzeń*.

2. Pytania otwierające:

- *Interesowało Cię, czym zajmują się Twoi rodzice (dziadkowie)? (Co interesowało Cię w tym, czym zajmują się Twoi najbliżsi?)*

Pytania pomocnicze:

- *Czy byłeś/eś kiedyś w pracy u któregoś z Twoich rodziców (dziadków)?*
- *Możesz opisać, jak tam było?*
- *Jak się tam czułeś/eś?*
- *Myślałeś/eś kiedyś, że chciałabyś/chciałbyś wykonywać ten lub podobny zawód? (Co myślisz o pomycie, aby w przyszłości wykonywać ten sam lub podobny zawód?)*
- *Jeśli tak, to jak sobie to wyobrażałeś/eś?*

-> W rozmowie można wykorzystać efekty ćwiczeń *Rodzinna giełda zawodów* oraz *Dzień w pracy rodzica*.

3. Pytania otwierające:

- *Wspomniałeś/eś na początku, że jako dziecko chciałeś/eś być ... A czy teraz masz jakiś wymarzony zawód, który chciałabyś/chciałbyś w przyszłości wykonywać?*

Pytania pomocnicze:

- *Opowiedz mi, co wiesz o tym zawodzie?*
- *Wiesz, z jakimi uprawnieniami wiąże się wykonywanie tego zawodu?*
- *Wiesz, gdzie i do kogo zwrócić się, aby zasięgnąć informacji o tym zawodzie?*
- *Jak sądzisz, co musisz zrobić, aby tę pracę móc wykonywać?*
- *Może już podjąłeś/podjęłaś jakieś kroki w tym kierunku?*
- *A może masz już konkretny plan działania?*

-> W rozmowie można wykorzystać efekty ćwiczenia *Mapa przyszłości*.

4. Przygotowanie CV, portfolio, suplementu Europass:

- *Czy kiedykolwiek przygotowywałeś/eś swój życiorys?*
- *Co się, Twoim zdaniem, powinno znaleźć w takim życiorysie?*
- *Pokażę Ci przykładowe wzory życiorysów fikcyjnych osób. Przejrzyj je na spokojnie w domu i spróbuj napisać własny życiorys, może Ci się przyda w niedalekiej przyszłości.*
- *Zastanów się, jakie umiejętności już posiadasz, a jakie byłyby Ci niezbędne z punktów widzenia Twoich planów edukacyjnych i zawodowych.*
- *Pomoże Ci to przygotować swoje portfolio. Jest to zebrana dokumentacja Twoich zainteresowań i działań. Mogą to być zaświadczenia, dyplomy, certyfikaty – np. ukończenia kursów językowych, olimpiad, konkursów, wolontariatu; własne projekty; poświadczenia zaangażowania, np. w samorządzie szkolnym, Parlamencie Młodzieży itp. Są to dokumenty pokazujące różnorodne zainteresowania, często pozaszkolne lub wykraczające ponad program nauczania, jak również wskazujące na zaangażowanie społeczne.*
- *W przyszłości może zaistnieć taki moment, że będziesz chciała/chcia uczyć się lub pracować w jakimś kraju Unii Europejskiej. Dobrze, abyś wiedziała/wiedział, co to jest Europass i Europejski Paszport Umiejętności.*

W załączniku nr 1 znajdują się informacje na ten temat wraz z odnośnikami do niezbędnych dokumentów. Prześledźmy razem te informacje, żebyś wiedziała/wiedział na co zwrócić uwagę.

- *Podczas naszego ostatniego spotkania wspólnie przejrzymy to, co uda Ci się wypracować w oparciu o zebrane informacje.*

III. Strategie radzenia sobie ze zmianą (45 min.)

Trzecia część wywiadu to kontynuacja etapu badawczego. Poświęcona jest umiejętnościom radzenia sobie ze zmianą, to znaczy wiąże się ona z nieprzewidywanymi zdarzeniami, które mogą skutkować pokrzyżowaniem/ koniecznością skorygowania wcześniejszych planów. Same zdarzenia mogą być negatywne, jak i pozytywne, jednak od człowieka zależy, jak włączy je w swoje życie i czego się z nich nauczy oraz jak je wykorzysta. Próbuje dowiedzieć się tutaj, czy uczennica/uczeń potrafi określić nieprzewidywane zdarzenia w swoim życiu, czy potrafi skorzystać z tych nieprzewidywanych i niezaplanowanych zdarzeń, aby zmodyfikować swoje plany.

-> W tej części można skorzystać gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych* lub gry *Jak w kalejdoskopie*.



Nauczyciel/doradca zaczyna rozmowę:

- *W życiu często snujemy plany, jednak nie wszystkie zostają dokładnie zrealizowane. Czasem sami je porzucamy, czasem dochodzimy do wniosku, że trzeba je zmienić, a czasem jakieś niespodziewane wydarzenie (dobre lub złe) powoduje, że musimy plan zmienić albo dochodzimy do zupełnie innego celu. Problemy są naturalną kolejną rzeczą, całe życie uczymy się, jak je rozwiązywać, jak sobie dawać z nimi radę.*
- > Można skorzystać z poniższych pytań projekcyjnych lub przejść dalej do pytań pogłębiających.

1. Pytanie projekcyjne:

- *Wyobraź sobie, że planujesz wziąć udział w konkursie i dlatego pracujesz nad zbudowaniem modelu statku z zapatek. Praca już dobiega końca, zbliża się termin oddania modelu, lecz pewnego dnia przeciąg powoduje gwałtowne otwarcie okna, które zahacza o statek. Ten upada na ziemię i ulega częściowemu zniszczeniu.*
 - *Co robisz w takiej sytuacji?*
 - *Co czujesz?*
 - *Co myślisz?*

2. Pytanie projekcyjne:

- *A teraz wyobraź sobie, że wygrasz w loterii milion złotych/ bilet lotniczy do ... (np. Nowej Zelandii)?*
 - *Pomyśl, co byś zrobiła/zrobił?*
 - *Jak byś się czuła/czuł?*
 - *Co byś myślała/myślał?*

3. Pytanie pogłębiające:

- *Czy zdarzyło Ci się kiedyś doświadczyć takiego nieprzewidywanego zdarzenia, które zmieniło Twoje plany? Co to było? Opowiedz mi, proszę, o tym.*

Ważne, aby przy tym pytaniu wykazać się taktem, ponieważ nieprzewidywane zdarzenie mogło mieć pozytywny lub negatywny wpływ na życie rozmówcy. Jeśli czujemy, że nasz rozmówca czuje się zakłopotany i niechętny do dzielenia się takimi doświadczeniami, nie naciskajmy. Jeśli zaś jest gotowa/y do rozmowy, możemy wykorzystać następujące pytania pogłębiające:

- *Jak zareagowałaś/eś?*
- *Co wtedy czułaś/eś?*
- *Co wtedy myślałaś/eś?*
- *Co spowodowało to zdarzenie?*
- *Jeśli ze względu na to zdarzenie musiałaś/eś zmienić swoje plany, opisz proszę, jak to zrobiłaś/eś?*

- *Jakie dalsze działania podjęłaś/podjąłeś?*
- *Co zmieniło się w Tobie pod wpływem tego zdarzenia?*
- *Czy mimo nieprzewidzianego zdarzenia udało Ci się osiągnąć wcześniej zamierzony cel?*
- *Jeśli miało miejsce kolejne nieprzewidziane zdarzenie, jak wówczas zachowałeś się/ zachowałaś się?*
- *Dziś, z perspektywy czasu, jakie masz inne pomysły, co jeszcze można było zrobić w tej sytuacji?*

IV. Raport bilansu kompetencji (45 min.)

Ostatnia część wywiadu przeznaczona jest na wnioski i poświęcona przekazaniu informacji zwrotnej uczennicy/uczniowi przez nauczyciela/doradcę w odniesieniu do wszystkich części narzędzia (na podstawie kart autodiagnozy, karty diagnozy, Europass, portfolio, CV etc.). Każda z osób uczestniczących w spotkaniach powinna również otrzymać informację zwrotną w oparciu m.in. o kartę diagnozy opracowaną przez nauczyciela/doradcę na temat trzech kluczowych obszarów, z uwzględnieniem zarówno części warsztatowej, jak i indywidualnej narzędzia. Wynikiem diagnozy prowadzonej w trakcie warsztatów i wywiadów będzie **opracowanie raportu zawierającego bilans kompetencji** uczennicy/ucznia, który zostanie omówiony na zakończenie spotkań indywidualnych. Przekazanie informacji zwrotnej powinno przebiegać w przyjaznej i bezpiecznej atmosferze, ze wskazaniem możliwości otrzymania przez uczennicę/ucznia wsparcia merytorycznego i emocjonalnego od osoby prowadzącej. Osoba prowadząca powinna poinformować o tym, do kogo uczennica/uczeń może się zwrócić z dalszymi pytaniami i wątpliwościami.

1. *Na dzisiejsze spotkanie przyniosłam/em Twoje karty autodiagnozy z ćwiczeń wykonywanych podczas warsztatów. Chciałabym/chciałbym, abyśmy wspólnie przyjrżeli się Twojemu samoocenie w poszczególnych obszarach. Czy zgadzasz się z tymi wynikami? Czy trafnie Ciebie opisują?*
2. *W autodiagnozie X zaznaczyłaś/eś określoną wartość na tarczy. Czy chciałabyś/chciałbyś, aby ta wartość wzrosła? Masz może pomysł, co musiałabyś/musiałbyś zrobić, aby ta wartość wzrosła?*
3. *Na drugim spotkaniu rozmawialiśmy m.in. o pisaniu życiorysu, tzw. CV, a także o kompletowaniu portfolio i suplementu Europass z Twoimi osiągnięciami, umiejętnościami i kompetencjami. Czy możesz mi pokazać, co udało Ci się w międzyczasie przygotować? Czy zadanie to było łatwe? Jeśli nie, to z czym miałaś/eś trudności? Czy udało Ci się je samodzielnie rozwiązać? Czy po skompletowaniu portfolio masz obraz, co jeszcze chciałabyś/chciałbyś, aby tam się znalazło? Czy Twoja wizja przyszłości uległa zmianie/utwierdzeniu?*

Podsumowanie rozmów

Niezależnie od tego, czy doradca/nauczyciel przeprowadził wszystkie cztery części wywiadu, czy tylko część, powinien podziękować uczennicy/uczniowi za rozmowę (oto przykład takiego podziękowania):

Dziękuję Ci, że podzieliłaś/eś się ze mną swoimi refleksjami, doświadczeniami. Dowiedziałam/em się wielu interesujących rzeczy o Tobie. Chcę, żebyś wiedziała/wiedział, że nasza rozmowa miała charakter poufny, informacje o Tobie pozostaną tylko między nami. A mnie pomogą w zaplanowaniu tego, jakie wsparcie jako doradca/nauczyciel mogę Ci dalej zaoferować. Mam nadzieję, że dla Ciebie ta rozmowa była inspirująca, że czegoś nowego o sobie się dowiedziałaś/eś i że Ci pomoże w podjęciu różnych, życiowych decyzji.

Załącznik nr 1

Czym jest Europass?²⁸

Jest to zestaw pięciu dokumentów pozwalających zaprezentować umiejętności i kwalifikacje w sposób jasny i zrozumiały w całej Europie.

Dwa dokumenty są ogólnodostępne dla obywateli europejskich i można wypełnić je samodzielnie:

- **Curriculum Vitae** (inaczej Europass CV): <https://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/curriculum-vitae> pomaga zaprezentować posiadane umiejętności i kwalifikacje w sposób jasny i efektywny. Możesz wypełnić swoje Europass – CV w trybie on-line korzystając z instruktażu lub pobrać formularz, przykłady i instrukcje.
- **Paszport Językowy**: <https://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/european-skills-passport/language-passport> jest narzędziem samooceny umiejętności i kwalifikacji językowych. Możesz wypełnić swoje Europass – Paszport Językowy w trybie on-line korzystając z instruktażu lub pobrać formularz, przykłady i instrukcje.

Pozostałe trzy dokumenty wydawane są przez instytucje edukacyjne i szkoleniowe:

- **Europass – mobilność**: <https://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/european-skills-passport/europass-mobility> zawiera informacje na temat wiedzy i kwalifikacji nabytych w innym kraju europejskim.
- **Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe**: <https://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/european-skills-passport/certificate-supplement> zawiera informacje na temat wiedzy i kwalifikacji nabytych przez posiadacza dyplomu z racji ukończenia kształcenia zawodowego. Suplement stanowi uzupełnienie informacji zawartych w dyplomie i ma za zadanie ułatwiać ich lepsze zrozumienie, przede wszystkim za granicą.
- **Suplement do Dyplomu**: <https://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/european-skills-passport/diploma-supplement> zawiera informacje na temat wiedzy i kwalifikacji nabytych przez posiadacza dyplomu ukończenia studiów wyższych. Suplement stanowi uzupełnienie informacji zawartych w dyplomie i ma za zadanie ułatwiać ich lepsze zrozumienie, przede wszystkim za granicą.

Co to jest Europejski Paszport Umiejętności?²⁹

Europejski Paszport Umiejętności to elektroniczne portfolio, które przedstawi pełny obraz Twoich umiejętności i kwalifikacji oraz pomoże Ci udokumentować umiejętności i kwalifikacje, które posiadasz, potrzebne do:

- znalezienia pracy lub szkolenia;
- potwierdzenia Twoich umiejętności.

Europejski Paszport Umiejętności można utworzyć komputerowo mając dostęp do Internetu, korzystając ze strony <https://europass.cedefop.europa.eu/editors/pl/esp/compose>

Edytor Europass online pozwoli Ci na:

- utworzenie swojego Europejskiego Paszportu Umiejętności (ESP), gromadzącego takie dokumenty, jak: Paszport Językowy, Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe, kopie dyplomów lub certyfikatów, świadectwa pracy, itp.;
- załączyć swój Europejski Paszport Umiejętności do Europass CV

28. Protokół dostępu: <http://europass.cedefop.europa.eu/pl/about> (20.03.215)

29. Protokół dostępu: <https://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/european-skills-passport> (20.03.215)

Rozdział 6.

Dyspozycje do wywiadu indywidualnego z uczniem z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim

Cel ogólny narzędzia diagnostycznego: poprawa diagnozowania predyspozycji oraz zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych, celów życiowych i zawodowych, dotychczasowych doświadczeń uczniów w wieku 13+ oraz uczniów dorosłych (wspomaganie rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych oraz uzdolnień przedsiębiorczych).

Cel wywiadu: pogłębienie diagnozowania ww. predyspozycji oraz zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych, celów życiowych i zawodowych, dotychczasowych doświadczeń (wywiad stanowi kontynuację części warsztatowej narzędzia stosowanego z udziałem grupy uczniów).

Funkcja diagnostyczna wywiadu: określenie potencjału osoby (mocnych i słabych stron) i zasobów w otoczeniu ucznia; ukazanie możliwości wykorzystania posiadanych umiejętności w przyszłej pracy zawodowej ucznia; określenie możliwości posługiwania się wzorami ról zawodowych z najbliższego otoczenia w konstruowaniu modelu własnej roli zawodowej ucznia; sprawdzenie umiejętności opracowywania strategii radzenia sobie ze zmianą w sytuacjach trudnych (nieprzewidywanych, niezaplanowanych).

Typ wywiadu: wywiad częściowo ustrukturyzowany.

Czas: 4 x 90 min.

Sugerowany przebieg wywiadu:

V. Etap wstępny – Zasoby osobiste, rodzinne i środowiskowe (90 min.)

VI. Etap badawczy – Ścieżki edukacyjne i zawodowe (w tym opracowanie CV, portfolio) (90 min.)

VII. Etap badawczy c.d. – Strategie radzenia sobie ze zmianą (90 min.)

VIII. Etap opracowania wniosków - Raport bilansu kompetencji (90 min.)

Wywiad indywidualny powinien mieć możliwie nieformalny, swobodny charakter. Pytania otwierające i pomocnicze zamieszczone w wywiadzie indywidualnym są pytaniami przykładowymi. Wszystkie pytania w wywiadzie należy traktować jako pewne propozycje, które można dobierać zależnie od przebiegu spotkania z uczennicą/ucznikiem oraz dostosować do jej/jego potrzeb i możliwości.

Celem zajęć nie jest bowiem zdobycie odpowiedzi na wszystkie pytania, lecz pomoc w autorefleksji i autodiagnozie uczennicy/ucznia na temat swoich zasobów (wiedzy, umiejętności, sieci wsparcia społecznego) oraz planów na przyszłość (wybór następnej szkoły, wstępne pomysły dotyczące przyszłej pracy). Nauczyciel/doradca pełni tutaj rolę zarówno wspierającą, jak i edukacyjną. Powinien zatem zadbać przede wszystkim o zrozumienie treści ćwiczeń i zadawanych pytań (w razie potrzeby powinien je uprościć lub pominąć). Warto również zachęcać uczniów do zadawania pytań, gdy tylko coś będzie dla nich niejasne oraz podawać przykłady sytuacji i zdarzeń, w razie potrzeby również z własnego doświadczenia.

W każdym module przedstawione zostały zestawy pytań i/lub ćwiczenia, których wyboru powinna dokonać osoba prowadząca przed rozpoczęciem spotkania (lub w jego trakcie, w zależności od przebiegu rozmowy). Należy je dostosować do możliwości i potrzeb danej uczennicy/ucznia.

W przypadku zastosowania filmów *Zawodowi Zawodowcy*, gry multimedialnej *Klocki wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych*, gry *Jak w kalejdoskopie* lub kart dyskusyjnych *JobBox* nauczyciel/doradca powinien towarzyszyć uczniom w oglądaniu lub w graniu i na bieżąco wyjaśniać ich wątpliwości oraz odpowiadać na zadawane pytania.

Niektóre zagadnienia mogą się powtarzać w poszczególnych częściach wywiadu, jest to zabieg celowy, ponieważ nauczyciel/doradca może zrealizować tylko część wywiadu, po to, aby dopasować go do potrzeb i sytuacji uczennicy/ucznia. W rozmowie indywidualnej (np. w sytuacji, gdy trudno będzie nawiązać relację z uczennicą/uczniem) można również wykorzystać efekty wypracowane w ramach niektórych ćwiczeń w części warsztatowej (włącznie z kartami autodiagnozy).

I. Zasoby osobiste, rodzinne i środowiskowe (90 min.)

Jest to etap wstępny. W tej części warto porozmawiać o następujących zagadnieniach:

- ✓ mocnych stronach uczennicy/ucznia, takich jak jej/jego wiedza i umiejętności (w rozmowie mogą się pojawić również słabe strony, jednak zadaniem osoby prowadzącej jest tak pokierować rozmową, aby skupić się najpierw na potencjale osoby, a później na dookreśleniu, w czym potrzebuje wsparcia, zmiany);
- ✓ określeniu sytuacji sprzyjających uczeniu się nowych umiejętności oraz ich doskonaleniu;
- ✓ wskazaniu osób znaczących, które mogły być/są wzorem lub służą pomocą w uczeniu się;
- ✓ nazwaniu przekonań uczennicy/ucznia na temat przyszłej pracy; wyobrażeń swojej zawodowej przyszłości; dookreślenia, jakie zasoby są niezbędne (wewnętrzne i zewnętrzne), aby te plany się zrealizowały.

Przykładowe rozpoczęcie rozmowy i wprowadzenie doradcy:

- *Jestem nauczycielem/doradcą zawodowym. Od ... czasu zajmuję się wspieraniem młodych osób w planowaniu swojej przyszłości. Celem naszych spotkań jest właśnie rozmawianie o Twoich planach na przyszłość dotyczących wyboru szkoły i przyszłej pracy. Przed Tobą niedługo wybór nowej szkoły, a to nie dla każdego łatwa decyzja. Moją rolą będzie wspieranie Ciebie w podjęciu takiej decyzji, która będzie zgodna z Twoimi potrzebami i możliwościami.*
 - *Mamy do dyspozycji cztery takie spotkania, które będą rozłożone w czasie, na każde mamy około 90 minut. Pierwsze poświęćmy na rozmowę o Tobie i o tym, co już wiesz i potrafisz. Drugie będzie dotyczyło Twojej dalszej edukacji i wyboru przyszłego zawodu. W ramach trzeciego spotkania porozmawiamy o tym, jak sobie radzisz w sytuacji, gdy coś się nagle zmienia. Natomiast na ostatnim wspólnie omówimy wyniki ćwiczeń z warsztatów (karty autodiagnozy) oraz dokonamy podsumowania naszych rozmów (tzw. poznasz bilans swoich kompetencji).*
 - *Chcę, żebyś wiedziała/wiedział, że nasza rozmowa będzie miała charakter poufny, a informacje o Tobie pozostaną tylko między nami. Proponuję, abyśmy zawarli między sobą kontrakt, taki rodzaj umowy, która będzie dotyczyła tylko nas i naszych rozmów. Chodzi o zasady, których będziemy tu przestrzegać. Mam propozycję takiego kontraktu, jednak chętnie się dowiem, jaki Ty masz pomysł?*
- > Rozmówcy mogą sami wypracować kontrakt lub skorzystać z gotowego wzoru zawartego w Aneksie *Poradnika*, cz.1.

Ćwiczenie 1. Jestem uczniem³⁰Cel

- refleksja nad tym, jakie mocne strony ma uczennica/uczeń, takie jak: zalety, talenty, umiejętności, przedmioty w szkole, z których jest dobra/y itp.

Pomoce

- Kredki, flamastry, karta pracy 1.

Forma pracy

- Indywidualna z nauczycielem/doradcą zawodowym.

Polecenie

- Uczennica/uczeń otrzymuje kartę pracy 1 oraz kredki i flamastry, a także dostaje polecenie, aby narysowała/narysował w centralnej części kartki siebie.
- Następnie wspólnie z nauczycielem/doradcą dopisuje w „dymkach” swoje: zalety, talenty, umiejętności, przedmioty w szkole, z których jest dobra/y itp.
- analiza ćwiczenia – zadawanie pytań przez osobę prowadzącą:

1. Pytania otwierające:

- *Opowiedz mi coś o sobie – co lubisz robić? Co sprawia Ci radość? Jak spędzasz czas?*
- *Niektórzy uważają, że każdy ma jakiś talent, jest w czymś dobry. W związku z tym na początek chcę Cię zapytać o to, w czym czujesz się dobra/y? Opowiedz mi o tym, co szczególnie lubisz robić?*

Pytania pomocnicze (w sytuacji, gdy uczennica/uczeń zbyt długo milczy/ nie wie, co powiedzieć):

- *Jakie to są sytuacje?*
- *Gdzie się tego nauczyłaś/eś?*
- *W jakich okolicznościach się tego nauczyłaś/eś?*
- *Czy chcesz doskonalić tę umiejętność/ci? Jeśli tak, to w jaki sposób?*
- *Jak to się stało, że wybrałaś/eś właśnie tę szkołę?*

2. Uwagi dla doradcy zawodowego dotyczące rysunku uczennicy/ucznia:

W Bilansie kompetencji np. w karcie diagnozy można wziąć pod uwagę sposób rysowania siebie przez uczennicę/ucznia, czyli:

- *Czy rysunek jest raczej pozytywny czy negatywny?*
- *Czy uczennica/uczeń miała/miał problem z narysowaniem siebie?*
- *Jakie emocje budzi u uczennicy/ucznia rysowanie siebie?*

Pytania pomocnicze do rozmowy z uczennicą/uczniem o rysunku:

- *Czy wiesz, co lubisz robić?*
- *Czy uważasz, że masz wiele pozytywnych cech?*
- *Czy potrafisz określić swoje własne mocne strony, czyli wybrane zalety, talenty, wiedzę, umiejętności?*
- *Czy potrafisz określić swoje własne słabe strony, czyli wybrane wady, minusy, niedoskonałości?*

Te informacje mogą odnosić się do postrzegania siebie przez uczennicę/ucznia i mogą być uzupełnieniem informacji o zasobach, które uczennica/uczeń rzeczywiście w sobie odnajduje.

-> W rozmowie można również wykorzystać efekty wypracowane w ramach ćwiczeń *Kartka z życzeniami* (mocne strony wypisane przez koleżankę/kolegę) oraz *Moja reklama* (określenia swoich mocnych stron).

30. Ćwiczenie jest inspirowane testem rysunkowym Goodenough-Harrisa (Harris, 1963); na podstawie G. D. Oster, P. Gould, *Rysunek w psychoterapii*, przeł. A. Kacmajor, M. Kacmajor, GWP, Gdańsk, 2005, s. 32-42.

Temat: Mój wzór do naśladowania

Przykładowe pytanie otwierające:

- *Opowiedz mi, kto był albo jest dla Ciebie wzorem? Proszę, opowiedz, za co cenisz tę osobę?*

Pytania pomocnicze:

- *Czego oczekujesz od tej osoby?*
- *W czym ta osoba mogłaby Ci pomóc?*
- *Czy w Twoim otoczeniu jest ktoś, kto Ci pomaga w nauce/w rozwijaniu Twoich pasji, talentów i umiejętności?*
- *Opisz, proszę, czy spotkałeś/eś w swoim życiu ludzi, którzy z pasją wykonywali swoją pracę zawodową? Kto to jest? Jacy ci ludzie byli/są? Co w nich cenisz?*
- *Uważasz, że to jest ważne, by praca sprawiała człowiekowi przyjemność?*

-> W rozmowie można wykorzystać materiały z ćwiczenia *Moja rodzina ma głos*.

Temat: Moja przyszłość

Przykładowe pytanie otwierające:

- *Opowiedz, jak wyobrażasz sobie swoją przyszłość?*
- *Jak sądzisz, kim będziesz w przyszłości?*
- *Jaki zawód Cię interesuje?*

Pytania pomocnicze:

- *Jak sądzisz, jakie masz moce (w sobie, w otoczeniu), aby to osiągnąć?*
- *A co jest Ci jeszcze potrzebne?*
- *Jak planujesz to osiągnąć?*
- *Od czego mogłabyś/mógłbyś zacząć? Jaki będzie Twój pierwszy krok? Jakie kroki następne?*

-> W rozmowie można wykorzystać wizję własnej przyszłości wypracowaną w ramach ćwiczenia *Szkic upragnionego życia*.

Po zakończeniu tego etapu można przekazać uczennicy/uczniowi Załącznik 3: *Kwestionariusz dla rodzica/opiekuna* oraz poprosić, aby wypełniła/wypełnił go wspólnie z rodzicem/opiekunem w domu. Umożliwi to zdobycie informacji przydatnych do dyskusji z uczennicą/ucniem na temat zawodów w jej/jego rodzinie/środowisku.

II. Ścieżki edukacyjne i zawodowe (CV, portfolio) (90 min.)



Rozpoczyna się etap badawczy. W drugiej części skupimy się na takich kwestiach, jak:

- ✓ wyobrażenia swojej zawodowej przyszłości (w okresie dzieciństwa i obecnie);
- ✓ posiadanie/nieposiadanie wzorów pracy zawodowej w otoczeniu oraz znajomości jakiegoś środowiska pracy;
- ✓ znajomości źródeł informacji na temat różnych zawodów i tego, jak można się do nich przygotować (edukacja, kompetencje, uprawnienia, przygotowanie CV i portfolio obrazujące aktywność danej osoby).

Nauczyciel/doradca rozpoczyna rozmowę:

Temat: Kim chcę zostać, gdy dorosnę?

Przykładowe pytanie otwierające:

- *Dokończ zdanie: gdy byłem/em dzieckiem, chciałem/em zostać ... (podaj zawód, o którym marzyłeś/eś).*

Pytania pomocnicze (w sytuacji, gdy uczennica/uczeń zbyt długo milczy lub nie wie, co powiedzieć):

- *Dlaczego chciałaś/ęś zostać ...? Co Cię pociągało w tej pracy?*
- *Czy wiedziałaś/ęś wówczas, na czym ta praca polega?*
- *Znałaś/ęś kogoś, kto taki zawód wykonywał? Opowiedz mi o tej osobie.*

-> W rozmowie można wykorzystać efekty ćwiczenia *Praca moich marzeń*.

Temat: Jaką pracę wykonują moi najbliżsi?

Przykładowe pytania otwierające:

- *Czy wiesz czym zajmują się Twoi rodzice/opiekunowie/dziadkowie?*
- *Czy rozmawiałaś/ęś kiedyś z Twoimi rodzicami/opiekunami/dziadkami o tym, jaką mają pracę?*
- *Co Ci opowiadali o swojej pracy rodzice/opiekunowie/dziadkowie?*

Pytania pomocnicze:

- *Czy byłaś/ęś kiedyś w pracy u któregoś z Twoich rodziców/opiekunów/dziadków?*
- *Możesz opisać, jak tam było?*
- *Jak się tam czułaś/ęś?*
- *Myślałaś/ęś kiedyś, że chciałabyś/chciałbyś wykonywać ten lub podobny zawód?*
- *Co myślisz o tym, aby w przyszłości wykonywać ten sam lub podobny zawód?*
- *Jeśli tak, to co o tym myślisz?*

-> W rozmowie można wykorzystać efekty ćwiczenia *Rodzinna giełda zawodów* oraz wypełniony przez uczennicę/uczni (wraz z rodzicem/opiekunem) Załącznik 3: *Kwestionariusz dla rodzica/opiekuna*.

Temat: Kim chcę zostać dzisiaj?

Przykładowe pytania otwierające:

- *Wspomniałaś/ęś na początku, że jako dziecko chciałaś/ęś być ...*
- *A czy teraz masz jakiś wymarzony zawód, który chciałabyś/chciałbyś w przyszłości wykonywać?*

Pytania pomocnicze:

- *Opowiedz mi, co wiesz o tym zawodzie?*
- *Czy wiesz, co trzeba zrobić, żeby wykonywać taki zawód?*
- *Wiesz, gdzie i do kogo zwrócić się, aby się czegoś dowiedzieć o tym zawodzie?*
- *Może już coś zrobiłaś/ęś w tej sprawie?*
- *A może masz już konkretny plan działania?*

-> W rozmowie można wykorzystać efekty ćwiczeń *Piramida sukcesu* oraz *Zawodowa sieć wsparcia*.

Temat: Moje CV i portfolio

Przygotowanie CV, portfolio:

- *Czy kiedykolwiek przygotowywałaś/ęś swój życiorys (CV)?*
- *Co się, Twoim zdaniem, powinno znaleźć w takim życiorysie?*
- *Pokażę Ci przykładowy wzór życiorysu oraz przykłady życiorysów fikcyjnych osób. Przejrzyj je na spokojnie w domu i spróbuj napisać własny życiorys (na podstawie wzoru – Załącznik 1), może Ci się przyda w niedalekiej przyszłości. Jeśli nie uda Ci się go napisać, to napiszemy go wspólnie na kolejnym naszym spotkaniu.*
- *Poproszę Cię również o przygotowanie portfolio* (Załącznik 2). Jest to zebrana dokumentacja Twoich zainteresowań i działań.*

-> Mogą to być: świadectwa, dyplomy, wygrane konkursy, udział w wolontariacie, poświadczenia zaangażowania (np. w kółkach zainteresowań), osiągnięcia (np. sportowe), itp. Są to dokumenty pokazujące różnorodne zainteresowania, często pozaszkolne lub wykraczające ponad program nauczania jak również wskazujące na zaangażowanie społeczne danej osoby (nauczyciel

/doradca pomaga tworzyć uczennicy/uczniowi takie portfolio: zbiera dokumenty, dba o ich umieszczanie w teczce, sporządza listę sprawdzającą).

- *Podczas naszego ostatniego spotkania wspólnie przejrzymy to, co uda Ci się wypracować.*

III. Strategie radzenia sobie ze zmianą (90 min.)

Trzecia część wywiadu to kontynuacja etapu badawczego. Poświęcona jest umiejętnościom radzenia sobie ze zmianą. Wiąże się z nieprzewidywanymi zdarzeniami, które mogą skutkować pokrzyżowaniem planów lub koniecznością skorygowania wcześniejszych planów. Same zdarzenia mogą być negatywne, jak i pozytywne, jednak od danej osoby zależy, jak włączy je w swoje życie i czego się z nich nauczy oraz jak je wykorzysta. Próbuje dowiedzieć się tutaj, czy uczennica/uczeń potrafi określić nieprzewidywane zdarzenia w swoim życiu, czy potrafi skorzystać z tych nieprzewidywanych i niezaplanowanych zdarzeń, aby zmodyfikować swoje plany.

Nauczyciel/doradca rozpoczyna rozmowę:

- *W życiu często mamy różne plany, jednak nie wszystkie zostają dokładnie zrealizowane. Czasem sami je porzucamy, czasem dochodzimy do wniosku, że trzeba je zmienić, a czasem jakieś niespodziewane wydarzenie (dobre lub złe) powoduje, że musimy opracować nowy plan. Problemy są naturalną kolejną rzeczą, całe życie uczymy się, jak je rozwiązywać, jak sobie dawać z nimi radę.*

Ćwiczenie 2: Magiczne domino³¹

Cel

- Określenie, na ile uczennica/uczeń posiada umiejętność opracowywania strategii/metody poradzenia sobie w sytuacjach kryzysowych (nieprzewidywanych, niezaplanowanych).

Pomoce

- Paczka gry w domino (28 szt.), stoper, karta pracy 2.

Forma pracy

- Indywidualna (przy wsparciu nauczyciela/doradcy zawodowego)

Polecenie

- *W ciągu 3 minut wypróbuj układanie kostek domina. (Nauczyciel/doradca mierzy czas oraz pomaga uczennicy/uczniowi układać kostki i zachęca do eksperymentowania).*
- *W ciągu 3 minut ułóż kostki domina według wzoru próbnego tak, aby jedna spadając na drugą strąciła pozostałe 27 sztuk. (Nauczyciel/doradca mierzy czas, w razie potrzeby pozwala uczennicy/uczniowi spróbować raz jeszcze).*
- *Gdy się to uda w ciągu kolejnych 3 minut, podejmuj kolejne próby ponownego ułożenia domina według wzoru do wykonania. (Nauczyciel/doradca ponownie mierzy czas).*

Analiza ćwiczenia uwzględniająca pytania prowadzącego:

- *Ile razy udało Ci się strącić wszystkie kostki?*
- *Co czułaś/eś w sytuacji, gdy udało Ci się strącić wszystkie kostki?*
- *Co czułaś/eś za każdym razem, gdy próby kończyły się niepowodzeniem?*
- *Co czujesz, gdy ponosisz porażkę?*
- *Co czujesz, gdy odnosisz sukces?*
- *Co myślisz, gdy ponosisz porażkę?*
- *Co myślisz, gdy odnosisz sukces?*

31. Ćwiczenie w powszechnym stosowaniu, zaadoptowane na potrzeby narzędzia *Kalejdoskop Kariery*.

- *Jaką masz metodę radzenia sobie z niepowodzeniem/porażką?*
- *Jak zazwyczaj sobie radzisz z porażką?*
- *Jak zazwyczaj reagujesz na sukces?*

Poniższe pytania są opcjonalne jako uzupełnienie i pogłębienie rozmowy. Pytania projekcyjne i pogłębiające stosujemy tylko wtedy, gdy uczennica/uczeń jest chętna/chętny do udziału w rozmowie.

1. Pytanie projekcyjne:

- *Wyobraź sobie, że planujesz wziąć udział w konkursie i dlatego pracujesz nad zbudowaniem modelu statku z zapatek. Praca już dobiega końca, zbliża się termin oddania modelu, lecz pewnego dnia przeciąg powoduje gwałtowne otwarcie okna, które zahacza o statek. Ten upada na ziemię i ulega częściowemu zniszczeniu.*
 - *Co robisz w takiej sytuacji?*
 - *Co czujesz?*
 - *Co myślisz?*

2. Pytanie projekcyjne:

- *A teraz wyobraź sobie, że wygrywasz w loterii milion złotych/ bilet lotniczy do dalekiego kraju?*
 - *Pomyśl, co byś zrobiła/zrobił?*
 - *Jak byś się czuła/czuł?*
 - *Co byś myślała/myślał?*

Pytanie pogłębiające:

- *Czy zdarzyło Ci się kiedyś doświadczyć takiego nieprzewidzianego zdarzenia, które zmieniło twoje plany? Co to było? Opowiedz mi o tym, proszę.*

Ważne, aby przy tym pytaniu wykazać się taktem, ponieważ nieprzewidziane zdarzenie mogło mieć pozytywny lub negatywny wpływ na życie rozmówcy. Jeśli czujemy, że uczennica/uczeń czuje się zakłopotana/y i niechętna/y do dzielenia się takimi doświadczeniami, nie naciskajmy. Jeśli zaś jest gotowa/y do rozmowy, możemy wykorzystać następujące pytania pogłębiające:

- *Co wtedy czułaś/eś?*
- *Co wtedy myślałaś/eś?*
- *Co spowodowało to zdarzenie?*

Dodatkowe pytania pogłębiające:

- *Co zrobiłaś/eś później?*
- *Co zmieniło się w Tobie pod wpływem tego zdarzenia?*
- *Czy mimo takiej sytuacji udało Ci się osiągnąć wcześniej zamierzony cel?*
- *Jeśli miało miejsce kolejne takie nieprzewidziane zdarzenie, jak wówczas zachowałaś/eś się?*
- *Dziś, z perspektywy czasu, jakie masz inne pomysły, co jeszcze można było zrobić w tej sytuacji?*

-> W tej części osoba prowadząca może również zagrać z uczennica/uczniem w grę *Jak w kalejdoskopie*.

VI. Raport bilansu kompetencji (90 min.)

Ostatnia część wywiadu przeznaczona jest na wnioski i poświęcona przekazaniu informacji zwrotnej uczennicy/uczniowi przez nauczyciela/doradcę w odniesieniu do wszystkich części narzędzia (na podstawie kart autodiagnozy, karty diagnozy, portfolio, CV etc.). Każda z osób uczestniczących w spotkaniach powinna również otrzymać informację zwrotną w oparciu m.in. o kartę diagnozy opracowaną przez nauczyciela/doradcę na temat trzech kluczowych obszarów, z uwzględnieniem zarówno części warsztatowej, jak i indywidualnej narzędzia. Wynikiem diagnozy prowadzonej w trakcie warsztatów i wywiadów będzie **opracowanie raportu zawierającego bilans kompetencji** uczennicy/ucznia, który zostanie omówiony na zakończenie spotkań indywidualnych. Przekazanie informacji zwrotnej powinno przebiegać w przyjaznej i bezpiecznej atmosferze, ze wskazaniem możliwości otrzymania przez uczennicę/ucznia wsparcia merytorycznego i emocjonalnego od osoby prowadzącej. Osoba prowadząca powinna poinformować o tym, do kogo uczennica/uczeń może się zwrócić z dalszymi pytaniami i wątpliwościami.

1. *Na dzisiejsze spotkanie przyniosłam/em Twoje karty autodiagnozy z ćwiczeń wykonywanych podczas warsztatów oraz Twoje portfolio, Chciałabym/chciałbym, abyśmy wspólnie przyjrżeli się Twojej samoocenie w poszczególnych obszarach oraz jeszcze raz przejrżeli wykonane ćwiczenia.*
2. *Czy zgadzasz się z wynikami autodiagnozy? Co o nich sądzisz po upływie czasu od wykonania ćwiczeń?*
3. *W autodiagnozie X wybrałaś/eś określoną cyfrę (wartość). Czy chciałabyś/ chciałbyś, aby ta wartość wzrosła? Masz może pomysł, co musiałabyś/musiałbyś zrobić, abyś była/był w tym coraz lepsza/y?*
4. *Na drugim spotkaniu rozmawialiśmy m.in. o pisaniu życiorysu, tzw. CV, a także o kompletowaniu portfolio z Twoimi osiągnięciami, umiejętnościami i kompetencjami. Co myślisz o wykonanych ćwiczeniach, napisanym CV oraz innych dokumentach składających się na Twoje portfolio?*
5. *Czy zadanie to było łatwe? Jeśli nie, to z czym miałaś/eś trudności? Czy udało Ci się je samodzielnie rozwiązać? Czy po masz pomysł, co jeszcze chciałabyś/chciałbyś, aby znalazło się w Twoim portfolio?*
6. *Czy Twoja wizja przyszłości zawodowej zmieniła się? A może jest taka sama? Dlaczego?*

Podsumowanie rozmów

Niezależnie od tego, czy nauczyciel/doradca przeprowadził wszystkie cztery części wywiadu czy tylko część, powinien podziękować uczennicy/uczniowi za rozmowę (oto przykład takiego podziękowania):

Dziękuję Ci, że podzieliłaś/eś się ze mną swoimi doświadczeniami i pomysłami. Dowiedziałam /em się wielu interesujących rzeczy o Tobie. Chcę, żebyś wiedziała/wiedział, że nasza rozmowa zachowuje nadal charakter poufny, informacje o Tobie pozostaną tylko między nami. A mnie pomogą w zaplanowaniu tego, jakie wsparcie jako nauczyciel/doradca mogę Ci dalej zaoferować. Mam nadzieję, że dla Ciebie ta rozmowa była inspirująca, że czegoś nowego o sobie się dowiedziałaś/eś i że będzie pomocna w podejmowaniu różnych, życiowych decyzji.

KARTY PRACY

materiały dodatkowe do wywiadu indywidualnego z uczniem z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim

Karta pracy 1

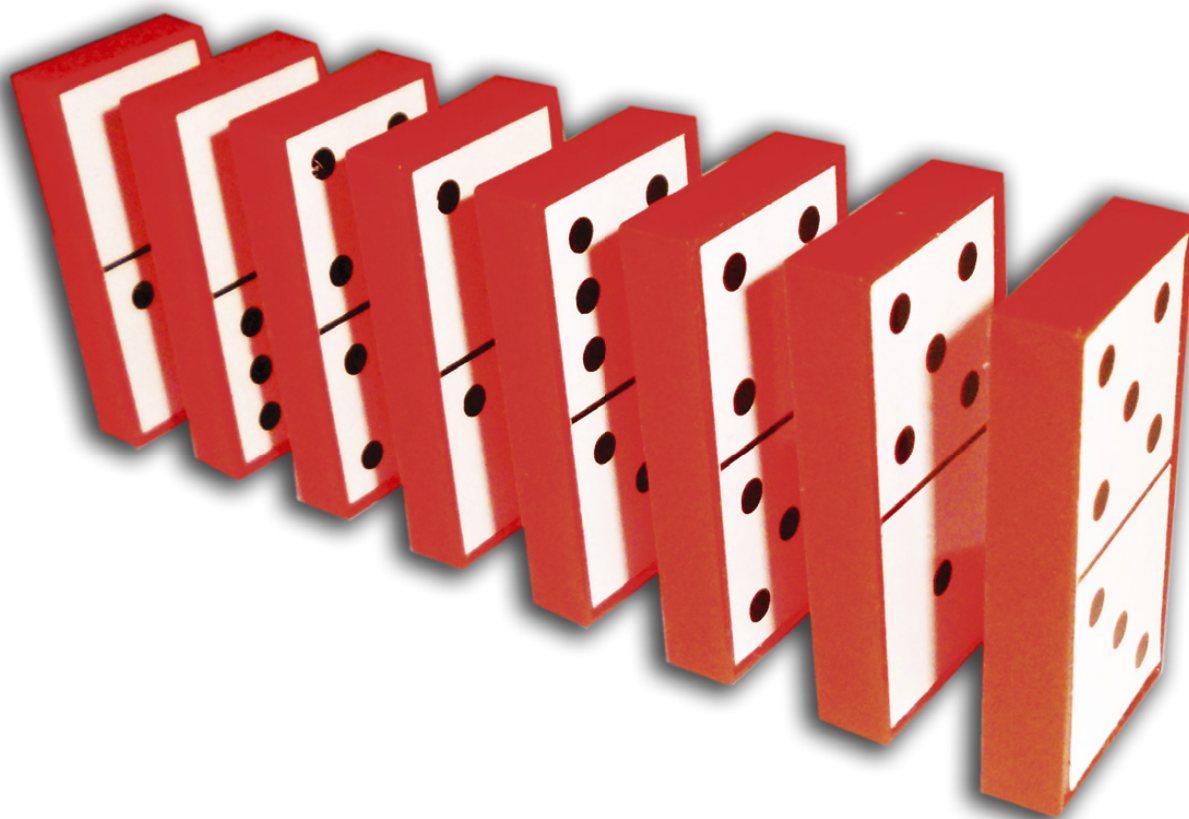
MOJE TALENTY

MOJE ZALETY

MOJE UMIEJĘTNOŚCI

MOJA WIEDZA

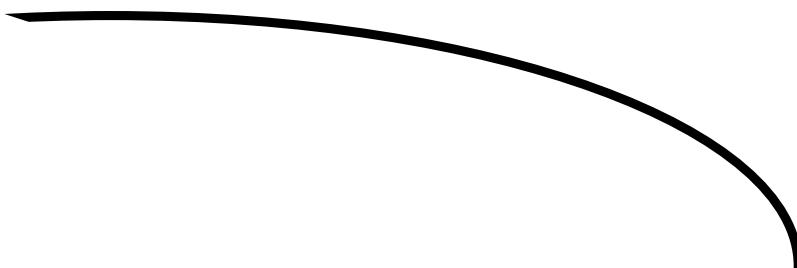
Karta pracy 2



Wzór próbny



Wzór do wykonania



ZAŁĄCZNIKI**materiały dodatkowe do wywiadu indywidualnego
z uczniem z niepełnosprawnością w stopniu lekkim**

Załącznik 1

**CURRICULUM VITAE
(ŻYCIORYS ZAWODOWY)**

imię i nazwisko

adres

telefon

e-mail

zdjęcie

OPIS SYLWETKI KANDYDATKI/A
(mocne strony, talenty, wiedza)

.....

.....

.....

.....

.....

PRAKTYKI ZAWODOWE/DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

| data | miejsce | wykonywania zadania |
|-------|---------|---------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

.....

.....

.....

.....

WYKSZTAŁCENIE

| data rozpoczęcia | data ukończenia | szkoła |
|------------------|-----------------|--------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

.....

.....

.....

.....

UKOŃCZONE KURSY I SZKOLENIA

| data rozpoczęcia | data ukończenia | kurs/szkolenie |
|------------------|-----------------|----------------|
|------------------|-----------------|----------------|

| | | |
|-------|-------|-------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

UMIEJĘTNOŚCI

.....

.....

.....

.....

.....

ZAINTERESOWANIA

.....

.....

.....

.....

.....

REFERENCJE

.....

.....

.....

.....

.....

WYRAŻAM ZGODĘ NA PRZETWARZANIE MOICH DANYCH OSOBOWYCH ZAWARTYCH W DOKUMENTACH APLIKACYJNYCH DLA POTRZEB PROCESU REKRUTACJI ZGODNIE Z USTAWĄ O OCHRONIE DANYCH OSOBOWYCH Z DN. 29.08.1997 R. (DZ. U. Z 2002 R., NR 101, POZ. 926 Z PÓŹN. ZM.)

WŁASNORĘCZNY PODPIS

Załącznik 2

PORTFOLIO

Lista sprawdzająca

ŚWIADECTWA



DYPLOMY



NAGRODY, WYGRANE KONKURSY



Załącznik 3

KWESTIONARIUSZ DLA RODZICA/OPIEKUNA

*Szanowni Państwo,
zwracam się z prośbą o wypełnienie przez Państwa wraz z dzieckiem/podopiecznym kwestionariusza, który posłuży jako materiał pomocniczy do pracy nauczyciela/doradcy z uczennicą/uczniem w ramach diagnozy doradczej, której celem jest wsparcie w wyborze przyszłej szkoły.*

Jaką szkołę Pani ukończyła/Pan ukończył?

Jaki był/ jakie były Pani/Pana ulubiony/e przedmiot/y w szkole?

Jaki zawód Pani zdobyła/Pan zdobył?

Jaką pracę Pani/Pan wykonuje obecnie?

Czy rozmawia Pani/Pan z dzieckiem/podopiecznym o swojej pracy? Jeśli tak, to o czym?

Czy sądzi Pan/Pani, że warto rozmawiać z dzieckiem/podopiecznym o jego planach na przyszłość? Proszę uzasadnić swoją odpowiedź.

Serdecznie dziękuję!

Aneks 1

KONTRAKT INDYWIDUALNY³².....
(miejsce i data)**1. Dobrowolność**

Nauczyciel/doradca zawodowy jest osobą, która podąża za Tobą i Twoim celem, motywując, inspirując i wspierając Cię w dokonywanych wyborach. Jednak to Ty sam/sama decydujesz, o czym i na ile chcesz opowiadać w ramach zadawanych pytań.

2. Zasada poufności

Wywiad indywidualny jest poufny, bezpieczny, szczery, przyjazny i w całości poświęcony Tobie. Jako nauczyciel/doradca zawodowy gwarantuję Ci pełną poufność w zakresie naszych spotkań i wszystkiego, co wydarzy się w czasie ich trwania.

3. Godność i szacunek

W trakcie wywiadów indywidualnych będą nam towarzyszyły: otwartość i gotowość do słuchania i rozmawiania oraz wzajemne poszanowanie swoich praw i okazywanie sobie szacunku.

4. Tolerancja

Będziemy wspólnie przestrzegać zasad tolerancji, które oznaczają przyznanie prawa do własnych poglądów, myśli i przekonań oraz do swobody ich wypowiedzi. Trzeba jednak podkreślić, że tolerancja nie jest przyzwoleniem ani pobłażaniem dla zachowań ograniczających prawa drugiej osoby.

5. Informacja zwrotna

Podczas spotkań indywidualnych jako nauczyciel/doradca zawodowy będę przekazywać Ci konstruktywną informację zwrotną, która odnosi się jedynie do zachowań i sytuacji dotyczących Ciebie.

6. Terminowość i punktualność

Trzymamy się ustalonych terminów spotkań i jesteśmy punktualni. Jeśli z ważnych powodów chcemy spotkanie przełożyć, informujemy o tym z wyprzedzeniem ustalając nowy termin spotkania.

7. Czas

Nasze spotkania odbędą się w następujących terminach:

8. Inne ważne, wspólne zasady

.....
.....

9. Podsumowanie

Po zakończonych zajęciach (indywidualnych i/lub grupowych) opracujemy wspólnie bilans Twoich kompetencji (m.in. mocnych stron, umiejętności i zainteresowań), które znajdują się w specjalnie do tego celu opracowanej karcie diagnozy, do której będziesz mieć wgląd.

.....
Podpis nauczyciela/doradcy zawodowego.....
Podpis uczennicy/ucznia

32. Kontrakt inspirowany następującymi lekturami: A. Czerkawska, A. Czerkawski, *Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego*, KO-WEZiU, Warszawa 2005; Ł. T. Marciniak, S. Rogala-Marciniak, *Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2012

Aneks 2

**KARTA DIAGNOZY UCZENNICY/UCZNIA
(SŁUCHACZA/SŁUCHACZKI)
PO ZAJĘCIACH GRUPOWYCH I WYWIADACH
INDYWIDUALNYCH³³**

Szkoła: Daty zajęć grupowych:

Klasa: Daty wywiadów:

Uczeń/uczennica (słuchacz/słuchaczka):

Nauczyciel:

Informacje ogólne o udziale ucznia/uczennicy (słuchacza/słuchaczki) w zajęciach grupowych (z uwzględnieniem wykorzystania gry/gier i filmów oraz kart JobBox):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Informacje ogólne o przebiegu wywiadu z uczniem/uczennicą (słuchaczem/słuchaczką):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

33. Narzędzie do wykorzystania w podsumowaniu wywiadów i jako baza do opracowania raportu z bilansu kompetencji – wypełnia nauczyciel/doradca.

Informacje dotyczące poszczególnych części indywidualnej i/lub grupowej z uczniem/uczennicą (słuchaczem/słuchaczką), z uwzględnieniem wykorzystania gier i filmów oraz kart JobBox):

| I. Obszar zasobów osobistych, rodzinnych i środowiskowych (umiejętności samooceny, umiejętności postrzegania i analizy rzeczywistości) | II. Obszar informacji edukacyjnej i zawodowej (umiejętności planowania i osiągnięcia założonych celów, umiejętności analityczne) |
|--|--|
| | |
| III. Obszar strategii radzenia sobie ze zmianą (umiejętności praktyczne i organizacyjne, umiejętności twórcze i przedsiębiorcze) | Karty autodiagnozy z trzech obszarów części grupowej |
| | |

- Alheit P., *Wywiad narracyjny*, w: *Człowiek – Teraźniejszość – Edukacja*, nr 2 (18), 2002, s. 105-107.
- Bandura A., *Teoria społecznego uczenia się*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- Bauman Z., *Płynna nowoczesność*, przeł. T. Kunz, Wydawnictwo Literackie, Warszawa 2000.
- Bauman Z., *Tożsamość. Rozmowy z Benedetto Vecchim*, przeł. J. Łaszcz, GWP, Gdańsk 2007.
- Bauman Z., *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, przeł. M. Żakowski, Sic!, Poznań 2007.
- Czerkawska A., A. Czerkawski, *Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego*, KOWEziU, Warszawa 2005.
- Dykciak W., (red.), *Pedagogika specjalna szansą na realizację potrzeb osób z odchyleniami od normy*, WNPTP Oddział – Poznań, Poznań 2002.
- Jarow R., *Antykariera. W poszukiwaniu pracy życia*, przeł. J. P. Listwan, Nowy Marketing, Łódź 1999.
- Jurek P., *Metody pomiaru kompetencji zawodowych*, Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego, nr 54, Warszawa 2012.
- W. Trzeciak (i in.) (red.), *Bilans kompetencji – nowe narzędzie planowania i zarządzania karierą zawodową*, BKKK, Warszawa 2000.
- Kazimierska K., (red.), *Metoda biograficzna w socjologii. Antologia tekstów*, Nomos, Kraków 2012.
- Krumboltz J. D., *A social learning theory of career decision-making*, w: D. H. Montrose, C. J. Shinkman (red.), *Career Development in the 1980's: Theory and Practice*, Charles C. Thomas, Springfield – Illinois, 1981.
- Krumboltz J. D., *The Happenstance Learning Theory*, w: *Journal of Career Assessment*, 2009 Vol. 17 No 2.
- Levin A. S., J. D. Krumboltz, *Szczęście to nie przypadek*, przeł. Piotr Bucki, Funky Books, Sopot 2014.
- Marciniak Ł. T., S. Rogala-Marciniak, *Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2012.
- Minta J., *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEziU, Warszawa 2012.
- Mitchell A. M., G. B. Jones, J. D. Krumboltz (red.), *Social Learning and Career Decision Making*, The Carroll Press, Cranston 1979.
- Oster G. D., P. Gould, *Rysunek w psychoterapii*, przeł. A. Kacmajor, M. Kacmajor, GWP, Gdańsk, 2005.
- Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, KOWEziU, Warszawa 2003.
- Paszkowska-Rogacz A., H. Skłodowski, *Teorie rozwoju zawodowego*, w: H. Skłodowski (red.), *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego. Materiały do studiowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1999, t. I.
- Rau K., E. Ziętkiewicz, *Jak aktywizować uczniów*, Oficyna Wydawnicza G&P, Poznań 2000.
- Rosalska M., *Diagnostyka w doradztwie zawodowym. Założenia podstawowe*, w: *Metody, techniki i narzędzia diagnostyczne w poradnictwie zawodowym. Materiały poseminaryjne*, KOWEziU, Warszawa 2012.
- Rosalska M., *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy*, KOWEziU, Warszawa 2012.
- Szumigraj M., *Kariera – spełnianie życiowych marzeń*, w: B. Wojtasik, A. Kargulowa (red.), *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP, Warszawa 2003.
- Szumigraj M., *Poradnictwo kariery. Systemy i sieci*, Oficyna Wydawnicza Łośgraf, Warszawa 2011.
- Thorne B., *Carl Rogers*, GWP, Gdańsk 2006.

Źródła internetowe:

<http://europass.cedefop.europa.eu/pl/about> (20.03.215)

<https://europass.cedefop.europa.eu/pl/documents/european-skills-passport> (20.03.215)

ISBN 978-83-926273-6-4 (cz.1)
ISBN 978-83-926273-7-1 (całość)