

Anna Weysenhoff
Ewa Kruk-Krymula
Jacek Biłko
Marian Piekarski

PORADNIK

Zanim podejmiesz decyzję.
Poradnik dla doradców zawodowych,
nauczycieli i pedagogów szkolnych



Z serii: "Wybór Zawodu"
Dla szkół ponadgimnazjalnych

Seria wydawnicza: „Wybór Zawodu”

Koordynator serii: Joanna Aksman

Recenzent: dr Bożena Czerna

Korekta: Kamila Zimnicka-Warchol

Projekt okładki: Agencja Reklamy EURA7

Skład i łamanie: Agencja Reklamy EURA7

Wydawnictwo:

© Ministerstwo Edukacji Narodowej, Kraków 2011

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

ISBN:

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Anna Weysenhoff, Ewa Kruk-Krymula

Jacek Biłko, Marian Piekarski

Poradnik Zanim podejmiesz decyzję z serii „Wybór Zawodu”

Poradnik dla doradców zawodowych,
nauczycieli i pedagogów szkolnych
(szkoła ponadgimnazjalna)

Kraków 2011

Spis treści

Wprowadzenie	5
1. Wybrane teorie rozwoju zawodowego	7
2. Poradnictwo zawodowe w szkole ponadgimnazjalnej	17
3. Szkolny Ośrodek Kariery jako nowoczesna forma poradnictwa zawodowego.....	24
4. Współpraca szkoły z Poradnią Psychologiczno-Peda- gogiczną w zakresie poradnictwa zawodowego	27
5. Rodzice a wybory zawodowe	30
6. Ramowy program organizacji poradnictwa zawo- dowego w szkole ponadgimnazjalnej „Ucieczka do przodu, czyli mój sposób na uniknięcie bezrobocia”....	33
Podsumowanie	50
Bibliografia	51
Aneks	53
Spis schematów, tabel i załączników	61

Wprowadzenie

Żyjemy w czasie, który przez jednych nazywany jest „trzecią falą”, a przez innych „wiekiem wiedzy”. Społeczeństwo współczesne nazywane jest „społeczeństwem informacyjnym”, bo dziś informacja jest kapitałem nie tylko firm, ale i poszczególnych ludzi. Ale niezależnie od tego, jakich nazw czy słów użyjemy, bezspornym jednak pozostaje dynamiczny rozwój nowoczesnych technologii, który wpływa nie tylko na współczesny rynek pracy, na pracodawców i pracowników, ale także na kształt edukacji. W świecie globalnej i szybko zmieniającej się rzeczywistości człowiek pragnie otrzymać wsparcie i poradę, zwłaszcza w chwilach podejmowania ważnych decyzji. Szczególnie chętnie z pomocy doradczej korzysta młodzież, dla której współczesna rzeczywistość niesie tyle nowych i trudnych wyzwań, że rodzice, najbliższa rodzina czy rówieśnicy nie są w stanie pełnić roli doradczej. Dlatego jednym ze sposobów przezwyciężania obaw wobec tego, co nowe i nieznanne, jest szeroko rozumiana edukacja oraz związane z nią poradnictwo zawodowe. Wszechobecna zmienność wymaga głębszego i nowego spojrzenia na problematykę przygotowania ucznia do roli osoby poszukującej pracy i wykonującej pracę. Mimo że zadaniem współczesnej szkoły jest przygotowanie dzieci i młodzieży do podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych i planowania przyszłości zawodowej, to jednak obecnie uczeń, który kończy szkołę i rozpoczyna następny etap kształcenia lub wchodzi na rynek pracy, zazwyczaj nie jest przygotowany do planowania i zarządzania własną karierą zawodową. Przyczyn tego faktu jest wiele: szkoła nie do końca profesjonalnie spełnia tę funkcję, ponieważ niewiele placówek zatrudnia doradców zawodowych, poradnie psychologiczno-pedagogiczne ze względu na realizację licznych zadań statutowych za dużo uwagi nie mogą poświęcić poradnictwu zawodowemu. Wyzwaniem dla współczesnej edukacji jest wprowadzanie do szkół ponadgimnazjalnych doradcy zawodowego i zajęć z poradnictwa zawodowego. Każdy młody człowiek powinien mieć umiejętność indywidualnego planowania swojej ścieżki życiowej i rozwoju zawodowego. Dlatego pomoc w wyborach edukacyjnych czy zawodowych staje się koniecznością, ponieważ kompetencje własne ucznia dotyczące pokierowania swoim losem zawodowym są coraz częściej niewystarczające. Celem oddziaływań doradczych w szkole ponadgimnazjalnej nie może być tylko udzielenie uczniowi jednorazowej porady, lecz objęcie go systematyczną pomocą, wspierającą w samodzielnym podejmowaniu kolejnych decyzji zawodowych i edukacyjnych.

Niniejszy poradnik ma na celu przedstawienie podstawowych informacji i wskazówek dotyczących wyboru zawodu oraz pokazanie możliwości prowadzenia efektywnych działań w zakresie poradnictwa zawodowego dla młodzieży ponadgimnazjalnej. Skierowany jest do wszystkich osób, pracowników sektora edukacji, którzy poszukują nowych sposobów realizacji swoich pomysłów w zakresie pomocy młodzieży w trafności kolejnych decyzji edukacyjno-zawodowych. Ze względu na to, że poradnik adresowany jest do doradców zawodowych, nauczycieli, wychowawców i pedagogów szkolnych, którzy zajmują się lub chcą się zająć orientacją i poradnictwem zawodowym, zaproponowano układ, który z jednej strony odpowiada dobremu przygotowaniu ucznia do wyboru przyszłego zawodu, a z drugiej strony pomaga i wspiera nauczyciela w pracy doradczej – niezależnie od typu szkoły, w której pracuje.

Poradnik prowadzi Czytelnika przez cały kontekst przygotowania młodzieży do wyboru kolejnych etapów dalszego kształcenia, podejmowania decyzji zawodowych oraz realizacji poradnictwa zawodowego w szkole.

Na początku zamieszczono podstawowe informacje dotyczące wybranych teorii rozwoju zawodowego człowieka, który powinien być stymulowany przez poradnictwo zawodowe realizowane w szkołach ponadgimnazjalnych, zarówno grupowe, jak i indywidualne. Jest to jedno z głównych zadań współczesnej szkoły, której obowiązkiem jest przygotować uczniów do funkcjonowania w nowoczesnej gospodarce rynkowej, poprzez pomoc w trafnym wyborze zawodu, kierunku dalszego kształcenia i pracy zawodowej. Tej tematyce została poświęcona część druga pt. „Poradnictwo zawodowe w szkole ponadgimnazjalnej”. Następnie przedstawiono możliwości realizacji poradnictwa zawodowego w szkole średniej w formule Szkolnego Ośrodka Kariery. Takich form pracy oczekuje współczesna młodzież, ponieważ zmienia się jej mentalność i wzrasta odpowiedzialność za własną przyszłość. Kolejna część poradnika omawia rolę poradni psychologiczno-pedagogicznej jako partnera szkoły w przygotowaniu ucznia do wyboru zawodu i przyszłej pracy zawodowej. Część piąta dotyczy znaczenia i roli rodziców w przygotowaniu dziecka do wyboru kolejnego poziomu kształcenia i przygotowania do podjęcia pracy zawodowej. Ostatnia część poradnika przedstawia propozycję „ramowego” programu poradnictwa zawodowego dla młodzieży w szkole ponadgimnazjalnej zatytułowanego „Ucieczka do przodu, czyli mój sposób na uniknięcie bezrobocia”.

Zakładamy, że tak przyjęta struktura poradnika najlepiej zobrazuje doradcom zawodowym, nauczycielom i pedagogom główne elementy procesu przygotowywania młodzieży do życia zawodowego i społecznego oraz będzie praktyczną pomocą w pracy zawodowej.

1. Wybrane teorie rozwoju zawodowego

Jednostka przechodzi różne fazy: od wczesnego dzieciństwa, poprzez edukację, pracę, aż do stadium przejścia na emeryturę. Rozwój zawodowy jest wpisany w rozwój osobisty każdego człowieka i jest uwarunkowany wieloma różnorodnymi czynnikami: biologicznymi, psychologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi. Wszystkie teorie rozwoju zawodowego starają się wytłumaczyć, dlaczego ludzie dokonują określonych wyborów zawodowych. Kazimierz Czarnecki rozwój zawodowy określa jako „społecznie pożądaną proces przemian kierunkowych jednostki (ilościowych i jakościowych), które warunkują jej aktywny i społecznie oczekiwany udział w przekształcaniu oraz doskonaleniu siebie samego i poprzez to swojego otoczenia materialnego, społecznego i kulturowego” (Czarnecki 1985: 65). Rozwój zawodowy jest jednym z najistotniejszych procesów, jakie dokonują się w człowieku. Przebiega według określonych okresów rozwojowych. Czarnecki w rozwoju dzieci, młodzieży i dorosłych rozróżnia następujące okresy:

- preorientacji zawodowej dzieci;
- orientacji zawodowej młodzieży;
- uczenia się zawodu przez młodzież;
- kwalifikowanej pracy zawodowej dorosłych;
- reminiscencji zawodowej emerytów i rencistów.

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

Rozwój zawodowy, jego przebieg, warunki i wyniki zostały w literaturze

opisane przez wielu badaczy. Jedną z głównych teorii rozwoju zawodowego jest teoria Franka Personsa rozwinięta później przez Johna Hollanda i znana jako teoria cech i czynników. Persons sformułował podstawowe reguły postępowania w doradztwie zawodowym:

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

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

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

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

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

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

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

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

1. typ realistyczny: reprezentowany przez osoby, które lubią pracować z narzędziami i maszynami. Posiadają one sprawności manualne, związane z mechaniką. Określane są jako wykwalifikowane, konkretne, uzdolnione technicznie lub mechanicznie. Podejmują prace w zawodach, takich jak: mechanik, rolnik, elektryk;
2. typ badawczy: osoby tego typu lubią w swojej pracy stykać się z abstrakcyjnymi pojęciami, lubią tworzyć teorie. Dążą do zrozumienia otaczającego świata i poszukiwania prawdy. Posiadają zdolności matematyczno-naukowe. Określane są przez innych jako racjonalne, abstrakcyjne, analityczne. Chętnie podejmują prace w takich zawodach jak np. biolog, fizyk, chemik;
3. typ artystyczny: jednostki tego typu preferują zachowania kreatywne, umożliwiające wyrażanie samego siebie. Lubią tworzyć

i rozwijać idee, pomysły i koncepcje. Posiadają zdolności artystyczne: muzyczne, pisarskie, malarskie, rzeźbiarskie. Określane są jako jednostki twórcze o rozwiniętej wyobraźni i estetyce. Podejmują pracę w takich zawodach jak: aktor, muzyk, malarz, pisarz, dekorator wnętrz;

4. typ społeczny: osoby tego typu lubią pomagać innym, informować, uczyć i pouczać. Posiadają mocno rozwinięte umiejętności społeczne. Określane są jako współpracujące, empatyczne i cierpliwe. Lubią pracować jako nauczyciel, psycholog, doradca zawodowy, opiekun społeczny;
5. typ przedsiębiorczy: osoby tego typu preferują pracę z ludźmi ukierunkowaną na konkretne korzyści materialne. Posiadają umiejętności przywódcze i wybitne zdolności komunikowania się z innymi. Określane są jako energiczne, kontaktowe, i pewne siebie. Podejmują pracę w takich zawodach jak: przedsiębiorca, akwizytor, menedżer;
6. typ konwencjonalny: osoby tego typu preferują pracę z danymi, ich porządkowanie i strukturalizację. Posiadają zdolności urzędnicze, rachunkowe. Są określane jako zorganizowane, praktyczne, uległe. Podejmują pracę w takich zawodach jak: urzędnik bankowy, księgowy, sekretarka.

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

Kolejną teorią odnoszącą się do rozwoju zawodowego człowieka jest teo-

ria Anne Roe. Reprezentuje ona stanowisko psychodynamiczne, gdzie wybór zawodu jest procesem specyficznym dla danej fazy w życiu jednostki. Głównym obszarem jej zainteresowań jest wpływ relacji rodzinnych na rozwój osobowości i kariery zawodowej. Lata wczesnego dzieciństwa wywierają decydujący wpływ na całe życie człowieka. Dlatego też Roe uważa, że okres ten jest źródłem nieświadomej motywacji, wpływającej na taki wybór zawodu, który umożliwiłby wyrażenie i zaspokojenie owych potrzeb. Zainteresowania zawodowe rozwijają się w wyniku interakcji między dorosłymi a dziećmi. Potrzeby zawodowe są odzwierciedleniem potrzeb, które nie zostały zaspokojone przez rodziców w okresie dzieciństwa. Anne Roe wyróżnia trzy rodzaje relacji rodzice–dziecko (Wojtasik 1997: 37):

1. emocjonalne ukierunkowanie na dziecko – relacja ta może przybrać jedną z dwóch form, takich jak: nadopiekuńczość, kiedy rodzice robią dla dziecka zbyt wiele i w ten sposób nakłaniają je do uległości i zależności, lub wygórowane wymagania, kiedy rodzice podkreślają wagę osiągnięć dziecka. Dzieci wychowywane w tego typu relacji na ogół odczuwają potrzebę ciągłego uzyskiwania informacji zwrotnych i nagród. Jako dorośli wybierają często zawody, które zapewniają uznanie ze strony innych, jak na przykład działalność artystyczna;
2. unikanie dziecka – w tej relacji także można wyróżnić dwie formy: lekceważenie dziecka, kiedy rodzice starają się zaspokoić potrzeby dziecka jedynie w bardzo ograniczony sposób, i odrzucenie dziecka, kiedy rodzice nie podejmują żadnych wysiłków zaspokojenia potrzeb potomstwa. Roe uważa, że jednostki tak wychowane wybiorą kariery naukowe lub techniczne i w ten sposób dążyć będą do osiągnięcia satysfakcji życiowej.
3. akceptacja dziecka może mieć charakter doraźny lub bardziej opiekuńczy: w obu przypadkach wspiera niezależność dziecka. Dzieci z takich rodzin na ogół szukają zawodów, które łączą osobiste i personalne aspekty życia, jak np. uczenie czy doradztwo.

Model zaproponowany przez Roe nie znalazł pełnego potwierdzenia w późniejszych badaniach empirycznych. Niewiele ponad 10% wyborów zawodu można było wyjaśnić, posługując się modelem Roe. Niski poziom operacyjności tej teorii wynika także z faktu trudności w badaniu środowiska rodzinnego. Składa się na nie wiele czynników: zmienność i dynamika relacji rodzinnych, różnice pomiędzy postawami obojga rodziców oraz nie

do końca jednoznacznie dający się określić typ postaw, a także wielkość i struktura rodziny. Pod uwagę należy wziąć także jeszcze inne uwarunkowania zewnętrzne takie jak: rynek pracy, warunki socjoekonomiczne rodziny, wykształcenie, zdolności oraz inne niekontrolowane czynniki, które modyfikują oddziaływanie postaw rodzicielskich. Pomimo to największy wpływ na idee współczesnego doradztwa mają najwcześniejsze koncepcje A. Roe, które podkreślały wagę i znaczenie wczesnodziecięcych doświadczeń i niezaspokojonych potrzeb w kształtowaniu ważnych dla jednostki planów i projektów życiowych oraz zawodowych (Paszowska-Rogacz 2003: 72).

Do najbardziej znanych teorii rozwoju zawodowego należy teoria Donalda Supera oparta na koncepcjach rozwoju osobistego. Wybór zawodu nie jest to pojedynczy akt decyzji zachodzący w pewnym okresie życia człowieka. Jest to proces przebiegający w czasie ciągłym i nieodwracalnym, przewidywalny, dynamiczny i wspólny dla wszystkich jednostek. Istotne znaczenie ma także zjawisko identyfikacji z rodzicami lub opiekunami, których rola w rozwoju zawodowym zwiększa się wraz z rozwojem jednostki. Obszar zawodowy, jaki wybiera młody człowiek, jest zależny od jego zainteresowań i potrzeb, ale również duży wpływ na to ma identyfikacja z modelami i wzorcami zawodowymi rodziców lub opiekunów. D. Super podkreślił w swojej teorii trzy czynniki wpływające na rozwój zawodowy człowieka: czynnik roli, czynniki osobiste i czynniki sytuacyjne. Czynnik roli wiąże się z pojęciem „ja” i z przyjęciem określonej roli zawodowej, najczęściej rodziców i opiekunów. Pojęcie „ja” jest jednym z ważnych czynników w przyjęciu określonej roli zawodowej. Czynniki osobiste to uzdolnienia, zainteresowania, wartości, postawy i cała osobowość człowieka. Czynniki sytuacyjne to takie, które wyrażają położenie społeczno-ekonomiczne rodziców, przekonania religijne, atmosferę domową, postawę rodziców wobec dziecka, jego nauki i zawodu oraz ogólną sytuację ekonomiczną kraju (Czerwińska-Jasiewicz 1991: 35). Główne założenia swojej teorii Super przedstawił w postaci 12 twierdzeń:

1. rozwój zawodowy jest postępującym, ciągłym i zwykle nieodwracalnym procesem;
2. rozwój zawodowy jest wzorcowym i nieodwracalnym procesem. Celem rozwoju zawodowego jest więc wybór zawodu, którego kryteria oparte są na tych samych zasadach dla wszystkich jednostek;

3. rozwój zawodowy jest procesem zawodowym. Cecha ta wskazuje na związek między dotychczasowym repertuarem zachowań jednostki a zadaniami, które muszą być wykonywane przez nią, a zawierają nowe wzory, prezentowane jednostce. To pociąga za sobą konieczność kompromisu pomiędzy czynnikami osobowościowymi a społecznymi;
4. pojęcie „ja” zaczyna się krystalizować w okresie dojrzewania i wówczas może być ono określone w terminach zawodowych;
5. czynniki obiektywne (obiektywność osobowościowych charakterystyk i obiektywność społeczna) odgrywają coraz większą rolę w rozwoju zawodowym wraz ze wzrostem wieku jednostki;
6. identyfikacja z rodzicami lub opiekunami wiąże się z rozwojem ról społecznych, także roli zawodowej;
7. kierunek i tempo przechodzenia jednostki od jednego poziomu rozwoju zawodowego do drugiego jest uzależnione od jej inteligencji, pozycji społecznej i ekonomicznej jej rodziców, potrzeb jednostki, jej zainteresowań i wartości, a także od aktualnych warunków ekonomicznych kraju;
8. dziedzina zawodowa, którą jednostka wybiera, zależy od jej zainteresowań, wartości i potrzeb, jej identyfikacji z modelami ról zawodowych rodziców lub opiekunów oraz poziomu jej wykształcenia, a także od samej struktury zawodowej i jej kierunków oraz działalności jednostki do przystosowania się do tej struktury;
9. chociaż każdy zawód wymaga charakterystycznych dla niego zdolności, zainteresowań i cech osobowościowych jednostki, istnieje jednak w zakresie doboru zawodowego tolerancja pozwalająca jednostce na wybranie różnych specjalizacji w danym zawodzie, jak również na różnorodność w doborze zawodów przez daną jednostkę;
10. satysfakcja życiowa i zawodowa zależy od zakresu, w jakim jednostka może w swojej pracy dać wyraz własnym zdolnościom, zainteresowaniom, wartościom i cechom osobowości. Gdy jednostka może wyrazić poprzez pracę swój psychologiczny charakter, ma poczucie samorealizacji, przynależności i stałości. Ma bowiem możliwość wykonywania takiej roli zawodowej, która ją inspiruje i motywuje do efektywnej pracy;

11. stopień satysfakcji jednostki wynikający z jej pracy jest proporcjonalny do stopnia, w jakim jest ona w stanie dostosować do tej pracy swoje pojęcie „ja”;
12. praca i zawód stanowią główny czynnik kształtowania się osobowości człowieka i dla większości ludzi stanowią centrum zainteresowań (Paszowska-Rogacz 2003: 84).

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

1. Stadium rośnięcia (od urodzenia do 14 roku życia). Początkowo dominują potrzeby w tej fazie życia człowieka oraz fantazja, znaczenie zaś zainteresowań i zdolności wzrasta wraz w miarę uspołecznienia się dziecka i nabywania doświadczeń. Jest to okres początków formowania się i rozwoju struktury „ja”. Występują w nim następujące podokresy:
 - fantazja (4–10 rok życia);
 - zainteresowania (11–12 rok życia);
 - zdolności (15–24 rok życia).
2. Stadium eksploracji (15–24 rok życia). Jest to okres badania samego siebie i wypróbowania różnych ról zawodowych. Występują w nich następujące podokresy:
 - próbowania (15–17 rok życia); w tym podokresie zainteresowania, zdolności, wartości i korzyści są przez młodzież brane łącznie pod uwagę i dokonuje ona próbnego wyboru zawodu;
 - przejściowy (18–21 rok życia); w tym podokresie młodzież zaczyna mieć bardziej realne sądy o rzeczywistości, ponieważ wzrasta zakres jej umiejętności i doświadczeń odnoszących się do pracy i związanych z odbywanym szkoleniem zawodowym i rozpoczęciem pracy zawodowej;
 - próby (22–24 rok życia); w tym podokresie jednostka rozpoczyna pracę, próbując ją jako zajęcie na resztę życia zawodowego.
3. Stadium stabilizacji (25–44 rok życia). W tym stadium człowiek, który znalazł odpowiednie dla siebie pole pracy zawodowej, usiłuje się na tym polu ustalić. Czasami we wczesnym okresie tego stadium jednostka podejmuje zmiany pracy. Podokresami w tym stadium są:

- doświadczenie (25–30 rok życia);
 - stabilizacja (31–44 rok życia).
4. Stadium zachowania status quo (45–64 rok życia). W tym stadium jednostka czyni starania o utrzymanie swego ustabilizowanego miejsca w świecie pracy;
 5. Stadium schyłkowe (od 65 roku). W tym stadium powstają nowe role w związku z przechodzeniem z pozycji czynnego uczestnika procesu pracy w pozycję obserwatora. Występują w nim dwa podokresy:
 - osłabienie (65–70 rok życia);
 - wycofanie się (70 rok życia i więcej); (Czerwińska-Jasiewicz 1991: 36).

Ważna dla doradcy zawodowego jest także propozycja postępowania diagnostycznego w poradnictwie zawodowym, jaką zaproponował D. Super. Model ten składa się z czterech podstawowych etapów podejmowanych przez doradcę i radzącego się ucznia:

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

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

zarówno edukacyjnych, jak i zawodowych (Wołk 2009: 27).

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

1. stadium fantazji – trwa do 11 roku życia i charakteryzuje się wykorzystywaniem ról zawodowych w zabawie;
2. stadium próby – trwa pomiędzy 11 a 17 rokiem życia i cechuje go żywe zainteresowanie możliwościami i zdolnościami zawodowymi;
3. stadium realizmu – rozpoczyna się od 17 roku życia i następują wtedy próby dokonywania wyboru zawodu.

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

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

Podsumowując przedstawione teorie rozwoju zawodowego, można stwierdzić, że wszystkie próbują wyjaśnić zachowania zawodowe człowieka, jego rozwój osobisty i zawodowy. Akcentują znaczenie czynników wewnętrznych i zewnętrznych decydujących o trafnym wyborze zawodowym oraz traktują rozwój zawodowy człowieka jako proces przebiegający w dłuższym przedziale czasu, który uwzględnia wiele zmian ilościowych i jakościowych zachodzących w jednostce.

2. Poradnictwo zawodowe w szkole ponadgimnazjalnej

Poradnictwo zawodowe obok programów nauczania, organizacji procesów kształcenia, kadry pedagogicznej, bazy dydaktyczno-technicznej, profesjonalnego zarządzania szkołą oraz relacji szkoły ze środowiskiem lokalnym jest jednym z kluczowych czynników warunkujących jakość edukacji.

Realizacja poradnictwa zawodowego w szkole ponadgimnazjalnej wymaga jednak uwzględnienia specyficznych współczesnych uwarunkowań dróg zawodowych z uwagi na to, że:

1. dotyczy przyszłości, czyli stanów dotychczas niedoświadczonych;
2. przyszłość zawodowa jest nieprzewidywalna i zmienna;
3. pomoc doradcy zawodowego wielokrotnie wymaga profesjonalnej diagnostyki;
4. kompetencje własne ludzi dotyczące pokierowania swoim losem zawodowym są coraz częściej niewystarczające;
5. układ edukacyjny umożliwia indywidualne realizowanie kariery, ale wymaga samodzielnego dokonywania wyborów kształcenia (Wołk 2007: 161).

Analiza literatury przedmiotu wskazuje na niejednoznaczność określenia terminu „poradnictwo zawodowe”. Za B. Wojtasik można wskazać trzy kierunki definiowania tego terminu:

1. kierunek psychologiczny – poradnictwo zawodowe w znaczeniu węższym, ujmowane jako udzielanie pomocy w wyborze zawodu, zazwyczaj przez poradę, traktowane jako poradnictwo jednostkowe i indywidualne. Kierunek podkreśla ważność interakcji pomiędzy doradcą a radzącym się;
2. kierunek pedagogiczno-psychologiczny – poradnictwo zawodowe w znaczeniu szerszym utożsamiane z działalnością wychowawczą.

Najistotniejsza jest przede wszystkim celowa, systematyczna i długofalowa praca wychowawcza, prowadząca do wyboru zawodu, a nie tylko udzielanie porad w formie informacji czy instrukcji;

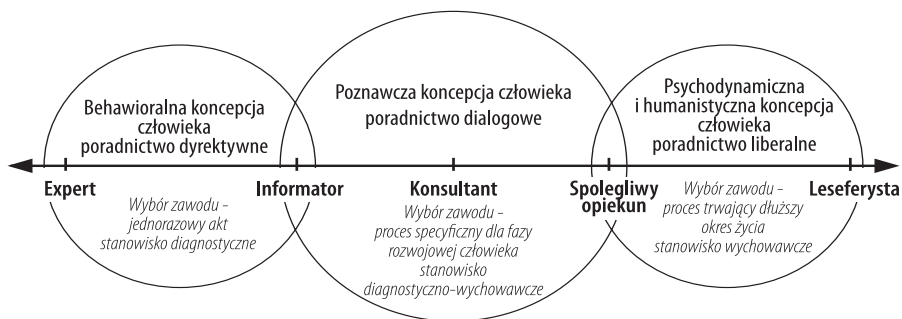
3. kierunek socjologiczny – poradnictwo zawodowe w znaczeniu w znaczeniu systemowym jako zjawisko społeczne (Wojtasik 1994: 22).

A.Kargulowa, mając na uwadze relacje zachodzące pomiędzy doradcą a radzącym się, wyróżnia następujące typy poradnictwa:

1. dyrektywne – instrumentalne sterowanie radzącym się przez doradcę (uczeń jest uznany za przedmiot poradnictwa), doradca zna rozwiązanie problemu i ma przewagę nad radzącym się;
2. dialogowe – wspólne rozwiązywanie problemów w partnerskim dialogu doradcy i radzącego się – dialogu opartym na refleksyjnej analizie sytuacji, niejednokrotnie ujawniającej źródła ograniczeń dotyczących obu partnerów – oraz dochodzenie do konsensusu i zbliżenia stanowisk;
3. liberalne – zapewnienie przez doradcę radzącemu się poczucia bezpieczeństwa i podmiotowości w dochodzeniu do zmian, poprzez korzystanie z zabiegów stymulujący rozwój jego „wewnętrznej” świadomości i zwiększenie odwagi bycia dorosłym (Kargulowa 2006: 40).

Na podstawie wskazanych typów poradnictwa i pogłębionej analizy pracy doradców zawodowych B. Wojtasik zaproponowała następujące modele działalności doradcy zawodowego (Wojtasik 1993: 57):

Schemat.1 Modele działalności doradcy zawodu wg B. Wojtasik



Źródło: Kargulowa 2006: 40

W poradnictwie dyrektywnym wyróżnia się następujące typy doradców: ekspert i informator. Ekspert jest typem pracującym stylem autokratycznym. Świadomy własnych kompetencji, uznaje siebie za specjalistę, którego opinia jest trafna i cenna. Skupia się na problemie ucznia, który w relacji z nim traktowany jest przedmiotowo. Stawia diagnozy i wydaje ekspertyzy. Doradcę-eksperta nie interesuje to, jaki użytek zrobi uczeń z uzyskanej porady. Kontakt z nim jest raczej jednorazowy. Informator z kolei dysponuje dobrym dostępem do źródeł informacji i znakomicie nimi operuje. Nawiązuje pełniejszą relację z uczniem. W swoim działaniu uwzględnia też cechy osobowe ucznia, którego traktuje nie tylko jak swoistego interesanta, ale jako osobę, której zobowiązany jest do udzielenia pomocy. Pomimo to nie angażuje się w pomoc uczniowi w wyjściu z trudnej sytuacji. Ogranicza się do jedynie udzielenia rzeczowej i kompetentnej informacji będącej teoretyczną odpowiedzią na zgłaszany problem.

W ramach poradnictwa dialogowego mówimy o doradcy-konsultancie, który kieruje swoją uwagę na ucznia i na jego problem. Tworzy relację partnerską i podejmuje współpracę. Pomoc nie jest jednorazowym aktem, lecz procesem obejmującym wiele spotkań. Zajmuje się nie tylko przekazywaniem i analizowaniem wiedzy, ale wykazuje zainteresowanie sytuacją ucznia i stara się go aktywizować do rozwiązania problemu, z którym przyszedł.

W obszarze poradnictwa liberalnego mieszczą się doradcy: spolegliwy opiekun i leseferysta. Spolegliwy opiekun zorientowany jest w większym stopniu na ucznia niż na problem, który go dręczy. Najważniejszy dla niego jest człowiek, któremu chce udzielić wsparcia i bezinteresownej pomocy. Nie nakazuje, nie poucza, lecz stwarza klimat opieki i wsparcia. Daje uczniowi poczucie bezpieczeństwa i samodzielności, ale przy tym asekuje go, sprzyja umacnianiu się i stymuluje do działania. Leseferysta z kolei to doradca liberalny, zorientowany na klienta. Jego rolą jest poprowadzenie ucznia w rozwiązywaniu problemu, w wydobywaniu jego rzeczywistego sensu i uwarunkowań. Nie sugeruje żadnych rozwiązań, lecz pomaga w rozpoznaniu trudności, w zbieraniu danych, którymi uczeń będzie rozporządzał przy samodzielnym usuwaniu barier, na które natrafił. Uczeń sam podejmuje próby wyboru drogi rozwiązania swojego problemu (Wołk 2007: 211).

Nowy słownik pedagogiki pracy traktuje poradnictwo zawodowe jako „system zorganizowanego dostarczania informacji o warunkach pracy i wymaganiach rozmaitych zawodów. Jego celem jest przygotowanie wszystkich

uczniów do wyboru drogi zawodowej i pomaganie w procesie kształtowania się decyzji wyboru zawodu” (Nowacki et al. 1999: 191). Wybór szkoły w kolejnym etapie kształcenia, wybór zawodu jest jedną z najważniejszych decyzji podejmowanych przez młodzież. Nie jest to wybór jednorazowy, lecz długi proces decyzyjny, który obejmuje etap przygotowawczy, etap podjęcia decyzji i etap jej realizacji. Dlatego szkoła ponadgimnazjalna powinna zapewnić odpowiednie warunki i środki do realizacji poradnictwa zawodowego, które umożliwi uczniom:

- samopoznanie, szczególnie w zakresie własnych zainteresowań, umiejętności, wartości, zdolności i preferencji zawodowych;
- poznanie własnych mocnych stron i utwierdzenie się we własnej wartości;
- opanowanie technik poszukiwania, oceniania i gromadzenia informacji o pracy, o różnych zawodach, o wymaganiach stawianych w zawodzie, o możliwościach i formach zdobywania kwalifikacji zawodowych, o możliwościach oraz warunkach uzyskania pracy zawodowej;
- kształtowanie umiejętności podejmowania decyzji o różnym stopniu złożoności;
- zdobycie podstawowych kwalifikacji z grupy kompetencji interpersonalnych;
- nabycie umiejętności radzenia sobie ze stresem;
- realną ocenę własnej przydatności zawodowej;
- uświadomi konieczność racjonalnego planowania swojej dalszej drogi zawodowej (Mandrzejewska-Smól 2010: 91).

W szkole ponadgimnazjalnej młodzież jest zobligowana do dokonania wyborów dotyczących dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej. Część osób planuje kontynuację nauki na studiach wyższych, inni decydują się na zakończenie edukacji i podjęcie pracy zawodowej. Sporo młodzieży już w okresie nauki w szkole średniej podejmuje pierwsze aktywności społeczne i doświadczenia o charakterze zawodowym. Aktywnie działa w organizacjach czy stowarzyszeniach, ruchach religijnych, organizacjach pozarządowych i innych formach wolontariackich. Przez to uczy się odpowiedzialności za siebie i innych, podejmuje pierwsze samodzielne decyzje i wybory, rozwija umiejętności, które potem mogą być przydatne w pracy zawodowej. Uczniowie ze szkół zawodowych realizują obowiązkowe prak-

tyki zawodowe, zdarza się również, że młodzi ludzie podejmują pierwsze próby pracy w celach zarobkowych. W szkole ponadgimnazjalnej daje się zauważyć grupa młodzieży, która zrzuca odpowiedzialność za swoje wybory na inne osoby, jej działania nie są nastawione na rozwój, ale na korzystanie z możliwości zabawy i minimalistyczną realizację powierzonych im obowiązków. U innych z kolei dominuje postawa roszczeniowa i życiowa bezradność, chęć przedłużenia okresu beztrioski, korzystania z opieki i środków finansowych rodziców. Te skrajne postawy młodzieży wobec życia i środowiska różnicują uczniów i sposób pracy z nimi. Inaczej doradca będzie pracował z człowiekiem roszczeniowym, minimalistycznym, inaczej z osobą chcącą się rozwijać, lecz mającą problemy z ukierunkowaniem edukacyjnym czy zawodowym. Wiele młodych osób ucieka przed podejmowaniem decyzji i planowaniem, gdyż postrzega proces decyzyjny jako ostateczny – nieodwołalny wybór. Wielu uczniów nie dostrzega możliwości zmiany, przekwalifikowania się, dopasowania do potrzeb rynku pracy i odkrywania w ramach samopoznania swoich preferencji zawodowych, tak potrzebnych przy podejmowaniu decyzji.

Doradca zawodowy pracujący w szkole ponadgimnazjalnej powinien pamiętać również o opiniotwórczej roli grupy rówieśniczej, problemach dojrzewania, okresach utraty wiary w siebie i własne umiejętności oraz o sytuacjach wątplenia w możliwości kształtowania własnej przyszłości. W swojej pracy musi położyć nacisk na budowanie przez młodzież odpowiedzialności za swoje życie, wspierać i inspirować do podejmowania samodzielnych wyborów i ponoszenia konsekwencji swoich działań (Pisuła 2009: 86).

Grainer I. systematyzuje i dzieli różnorodne i specyficzne zadania doradcy zawodowego na trzy kategorie:

1. zadania zorientowane na ucznia i jego rodzinę;
2. zadania integrujące i wspierające rozwój wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego;
3. zadania, których celem jest współpraca za środowiskiem lokalnym.

W pracy z uczniem i jego środowiskiem rodzinnym doradca zawodowy jest odpowiedzialny za:

- określenie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjno-zawodowe, gromadzenie i udzielanie informacji o możliwościach kształcenia, uzyskiwanie specjalizacji, kształtowanie roz-

woju zawodowego;

- organizację zajęć grupowych, których celem będzie samopoznanie, kształtowanie umiejętności społecznych potrzebnych w środowisku zawodowym;
- udzielanie indywidualnych porad edukacyjnych i zawodowych uczniom i ich rodzicom;
- organizowanie i przeprowadzanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych dla rodziców;
- wnikliwą obserwację uczniów i kierowanie w sytuacjach trudnych do specjalistów, np.: pedagoga, psychologa szkolnego, lekarza, terapeuty.

W ramach wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego doradca zawodowy:

- koordynuje działalność informacyjną i doradczą szkoły;
- wspiera nauczycieli w działaniach doradczych przez organizowanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych;
- pomaga wychowawcom w realizacji treści związanych z wyborem zawodu w ramach lekcji wychowawczych;
- prowadzi dokumentację udzielonych porad indywidualnych i pracy grupowej;
- projektuje i wdraża ewaluację wewnątrzszkolnego systemu doradztwa, aby pozyskać informację, czy oferowana pomoc odpowiada potrzebom uczniów;
- proponuje zmiany ulepszające i usprawniające pracę wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego;
- dba o swój rozwój zawodowy, uzupełnia wiedzę i kwalifikacje.

Trzecią kategorią zadań doradcy zawodowego jest budowanie lokalnej sieci wsparcia i współpracy w zakresie świadczenia usług poradnictwa zawodowego. Sieć lokalnej współpracy na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego mogą tworzyć: szkoły z wyższego poziomu kształcenia, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, wydziały edukacji w samorządach, kuratorium oświaty, centra informacji i planowania kariery wojewódzkich urzędów pracy, poradnie specjalistyczne, mobilne centra informacji zawodowej oraz młodzieżowe biura pracy OHP, akademickie biura karier, instytucje szkoleniowe, ośrodki doskonalenia nauczycieli, organizacje zrzeszają-

ce pracodawców, fundacje i stowarzyszenia działające na rzecz młodzieży. Przejawem współpracy i wymiernej korzyści dla środowiska lokalnego może być:

- zorganizowanie np. dni kariery w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery, targów edukacyjnych, targów pracy, wycieczek zawodoznawczych do firm i zakładów pracy;
- współpraca na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego w ramach realizacji projektów lokalnych finansowanych np. ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego czy w ramach województw z Regionalnych Programów Operacyjnych (Greiner, <http://www.doradca-zawodowy.pl> z dn. 21.03.2010 r.).

W realizacji poradnictwa zawodowego w szkole średniej na uwagę zasługuje wewnątrzszkolny system doradztwa, czyli ogół działań podejmowanych przez szkołę w celu przygotowania uczniów do wyboru zawodu, poziomu i kierunku kształcenia (Łukasiewicz et al. 2003: 27). Działania w ramach WSDZ mają charakter wewnętrznej sieci współpracy, sprawnie działającej na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego w szkole. Jako integralna część programu wychowawczego szkoły system tworzą dyrektor, nauczyciele, pedagog szkolny, wychowawcy klas, nauczyciele bibliotekarzy i doradca zawodowy. Szczególnie ważna jest w nim bliska współpraca pedagoga, doradcy zawodowego i wszystkich nauczycieli, ponieważ wybór zawodu nie jest tylko pojedynczym aktem decyzyjnym, ale procesem rozwojowym i stanowiącym sekwencję decyzji podejmowanych na przestrzeni wielu lat. Na wybór zawodu wpływają główne wartości człowieka, czynniki emocjonalne, rodzaj i poziom wykształcenia oraz środowisko rodzinne i rówieśnicze. Nie bez znaczenia są tu również preferencje zawodowe wywodzące się z doświadczeń dzieciństwa i rozwijające się z upływem czasu. WSDZ obejmuje indywidualną i grupową pracę z uczniami, rodzicami i nauczycielami. Ma charakter działań systemowych i planowych, a nie sporadycznych i doraźnych. Aby taki system dobrze funkcjonował, powinien go korygować fachowiec – doradca zawodowy (Fiała 2009: 13).

3. Szkolny Ośrodek Kariery jako nowoczesna forma poradnictwa zawodowego

Szkolne Ośrodki Kariery powstały po to, aby w jednych szkołach wzmocnić już istniejący system poradnictwa zawodowego, a w drugich stworzyć od podstaw poradnictwo zawodowe dla młodzieży, zwłaszcza gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej. Zostały one utworzone w wyniku grantu w ramach Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca” organizowanego przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej oraz Komendę Główną OHP w latach 2003–2005. Celem programu było zapobieganie bezrobociu wśród absolwentów szkół poprzez wyposażenie ich w odpowiednią wiedzę, umiejętności oraz pełną aktywizację w kierunku zdobywania doświadczeń zawodowych, a tym samym zdolność radzenia sobie na współczesnym rynku pracy. SzOK jest miejscem, w którym praca z młodzieżą przybiera różne formy: wykładów, prelekcji, treningów, szkoleń, kursów umiejętności i warsztatów grupowych, porad indywidualnych i samodzielnej pracy pod opieką doradcy zawodowego (Hałubek-Święta 2006: 141).

Szkolny Ośrodek Kariery przygotowuje młodzież do właściwego i trafnego wyboru dalszej ścieżki kształcenia oraz wejścia na rynek pracy poprzez:

1. poradnictwo zawodowe w formie indywidualnej i grupowej;
2. diagnozę najbardziej optymalnej ścieżki rozwoju zawodowego ucznia;
3. gromadzenie i udostępnianie informacji o rynku edukacji i rynku pracy.

Uczniowie i absolwenci na terenie szkoły mogą:

1. samodzielnie korzystać z bazy i zasobów SzOK-u;
2. uczestniczyć w indywidualnych konsultacjach i rozmowach z doradcą zawodowym;
3. brać udział w spotkaniach grupowych: szkoleniach, ćwiczeniach, treningach i warsztatach.

Doradcy zawodowi w Szkolnych Ośrodkach Kariery wykorzystują trzy podstawowe metody pracy z uczniem:

1. informacja – oparta głównie o media, internet, informatory, broszury, foldery promujące szkoły, ulotki, filmy, teczki o zawodach, programy komputerowe. Uczniowie oczekują od SzOK-u informacji zawodo-

- znawczej, o możliwościach dalszego kształcenia, o współczesnym rynku pracy, o aktywnych metodach poszukiwania pracy;
2. poradnictwo indywidualne – metoda koncentruje się na jednostce i polega na organizowaniu spotkań doradcy zawodowego z uczniem, które mają służyć rozwiązaniu jego problemów. Efektem pracy indywidualnej z uczniem jest wypracowanie IPEZ – Indywidualnego Planu Edukacyjno-Zawodowego;
 3. poradnictwo grupowe – metoda polega na pracy z grupą uczniów, którzy podczas warsztatów zdobywają wiedzę na temat własnych zasobów, sposobów podejmowania decyzji, oferty edukacyjnej regionu, rekrutacji pracowników i rynku pracy (Drağ 2009: 98).

Szkolne Ośrodki Kariery oferują młodzieży:

1. Książki i poradniki z zakresu poradnictwa zawodowego, np.: Informatory dla maturzystów, Informatory o zawodach, książki: Sposób na Karierę, Jak przygotować swoje CV, żeby zdobyć wymarzoną pracę, Rozmowa kwalifikacyjna;
2. Specjalistyczne programy komputerowe np.: e-SzOK, Gawrosz – młodzieżowe vademecum poszukiwania pracy, Piramida Kariery, Potęga rozumu, Własna firma, Absolwent;
3. Szkolenia na CD, np.: Sztuka występów, Kierowanie zespołem, Projekt management, Profesjonalna obsługa klienta, Mowa ciała, Profesjonalna sprzedaż, Trening umysłu, Szybkie czytanie, Zarządzanie czasem;
4. Filmy na CD, np.: Lider – jak przewodzić ludziom, Psychologia obsługi klienta, Skuteczny negocjator;
5. Filmy na kasetach wideo, np.: Jak pokonać stres, Autoprezentacja, Asertywność, Poczucie własnej wartości;
6. Licencjonowane testy badające predyspozycje i skłonności zawodowe, np.: „Test Obrazkowy Zawodów BBT” M. Achtnicha czy „Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji” (Piekarski, <http://www.tl.krakow.pl> z dn. 20.03.2010 r.).

Ponadto Szkolne Ośrodki Kariery dysponują informacjami dotyczącymi systemów kształcenia i możliwości staży i praktyk w państwach Unii Europejskiej. Dzięki tym zasobom i przy stałej pomocy doradcy zawodowego młodzież zdobywa wiedzę o rynku pracy i kształtuje swoje umiejętności zawodo-

we i pozazawodowe na tyle skutecznie, aby konkurować o dobre miejsce w życiu zawodowym z młodymi ludźmi z innych państw Unii Europejskiej. W miejscowościach o wysokiej stopie bezrobocia, szczególnie na terenach wiejskich i popegeerowskich, SzOK często służy pomocą nie tylko uczniom konkretnej szkoły, ale także społeczności lokalnej poszukującej informacji edukacyjno-zawodowej oraz profesjonalnej pomocy doradcy zawodowego. Jak wynika z danych Komendy Głównej OHP, najczęstszymi klientami SzOK są uczniowie szkoły, w której powstał ośrodek, oraz uczniowie szkół z okolicy (około 80%) i ich rodzice (ponad 10%). Kolejna grupa klientów to nauczyciele zainteresowani lub zajmujący się preorientacją zawodową (około 3%) i młodzież bezrobotna do 25 lat (1%). Niespełna 5% pozostałych klientów SzOK to wszyscy pozostali, którzy są zainteresowani stałym lub sporadycznym kontaktem ze Szkolnym Ośrodkiem Kariery (<http://www.ohpdlaszkoly.pl> z dn. 10.03.2010 r.).

Szkolne Ośrodki Kariery, realizując swoje statutowe zdania, współpracują z:

1. Grodzkimi, Powiatowymi i Wojewódzkimi Urzędami Pracy;
2. Centrami Edukacji i Pracy Młodzieży Wojewódzkich Komend OHP;
3. Biurami Karier wyższych uczelni;
4. Urzędami Miast, Radami Dzielnic i Gmin;
5. Poradniami Psychologiczno-Pedagogicznymi;
6. Gminnymi Centrami Informacji;
7. Pracodawcami;
8. Stowarzyszeniami branżowymi;
9. Szkołami w krajach UE;
10. Organizacjami pozarządowymi

(Piekarski <http://www.tl.krakow.pl> z dn. 20.03.2010 r.).

Po kilkuletnim okresie działalności Szkolnych Ośrodków Kariery nasuwają się następujące wnioski:

1. idea SzOK to bardzo trafny pomysł na poradnictwo zawodowe w edukacji. Istniejące Szkolne Ośrodki Kariery mogą być wzorem i przykładem dla nauczycieli, wychowawców i pedagogów, w jaki sposób organizować poradnictwo zawodowe w swojej szkole;
2. wpisanie SzOK-u na stałe w strukturę szkoły i etatowa praca doradcy zawodowego powodują jego bezpośrednią dostępność dla

uczniów. Doradca zawodowy, pracując w szkole, nie tylko organizuje grupowe poradnictwo zawodowe i gromadzi aktualną informację edukacyjno-zawodową, ale także jest codziennie do dyspozycji uczniów, którzy mają możliwość uzyskania porady zawodowej w ramach poradnictwa indywidualnego;

3. wprowadzanie wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego stwarza swoisty „lobbing” na rzecz podnoszenia znaczenia i jakości poradnictwa zawodowego w szkołach. Doradca zawodowy staje się „integratorem” wszystkich działań w ramach WSDZ, co powoduje, że poradnictwo zawodowe dla młodzieży jest coraz bardziej efektywne;
4. SzOK przyczynia się do budowy kolejnego „pomostu” pomiędzy instytucjami resortu pracy a placówkami systemu edukacji już na poziomie szkoły gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej (Piekarski M. <http://www.tl.krakow.pl> z dn. 20.03.2010 r.).

4. Współpraca szkoły z Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną w zakresie poradnictwa zawodowego

Poradnie psychologiczno-pedagogiczne są instytucjami działającymi w ramach systemu edukacji. Prowadzą działalność diagnostyczną, terapeutyczną, profilaktyczną, informacyjną, psychoedukacyjną i doradczą. Do głównych zadań poradni należy:

- wspomaganie wszechstronnego rozwoju dzieci i młodzieży, efektywności uczenia się, nabywania i rozwijania umiejętności negocjacyjnego rozwiązywania konfliktów i problemów oraz innych umiejętności z zakresu komunikacji społecznej;
- profilaktyka uzależnień i innych problemów dzieci i młodzieży, udzielanie pomocy psychologiczno-pedagogicznej dzieciom i młodzieży z grup ryzyka;
- terapia zaburzeń rozwojowych i zachowań dysfunkcyjnych;
- pomoc uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej;
- prowadzenie edukacji prozdrowotnej wśród uczniów, rodziców i nauczycieli;
- pomoc rodzicom i nauczycielom w diagnozowaniu i rozwijaniu

- potencjalnych możliwości oraz mocnych stron uczniów;
- wspomaganie wychowawczej i edukacyjnej funkcji rodziny;
- wspomaganie wychowawczej i edukacyjnej funkcji szkoły (Mandrzejewska-Smól 2010: 115).

W ramach działalności doradczej poradnie psychologiczno-pedagogiczne wspomagają wysiłki nauczycieli i udzielają porad zawodowych uczniom znajdującym się na różnych etapach podejmowania decyzji o wyborze szkoły czy zawodu. Funkcje poradni w zakresie pomocy szkole można podzielić na:

1. funkcje metodyczne polegające na konsultacjach dla doradców, nauczycieli, wychowawców i pedagogów, pomoc w opracowaniu programu poradnictwa zawodowego, np. WSDZ;
2. funkcje szkoleniowo-instruktażowe realizowane poprzez tworzenie grup wsparcia dla nauczycieli, doradców zawodowych prowadzących z uczniami zajęcia warsztatowe z zakresu rozwoju osobistego i zawodowego (Wierzchowska-Szymanek 2005: 212).

Poradnie, wypełniając swoje funkcje metodyczne i szkoleniowo-instruktażowe, realizują zadania z poradnictwa zawodowego w zakresie:

1. wspomaganie działań zawodoznawczych nauczycieli, wychowawców i pedagogów szkolnych;
2. udostępniania szkołom informacji edukacyjno-zawodowych;
3. przeprowadzania rozmów doradczych i udzielania porad zawodowych uczniom szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.

Pomoc poradni dla nauczycieli, wychowawców i pedagogów w przygotowaniu uczniów do wyborów edukacyjnych i zawodowych może mieć charakter pracy grupowej lub indywidualnej. Zajęcia warsztatowe mogą dotyczyć:

- lekcji zawodoznawczych;
- poznania siebie, własnych preferencji zawodowych i możliwości psychofizycznych z wykorzystaniem licencjonowanych narzędzi diagnostycznych;
- prezentowania siebie w różnych sytuacjach życiowych i zawodowych;
- radzenia sobie ze stresem egzaminacyjnym;

- pomocy w organizacji udziału młodzieży w targach edukacyjnych i targach pracy;
- aktywnego poszukiwania pracy;
- przygotowania dokumentów potrzebnych pracodawcy (Mandrzejewska-Smól 2010: 118).

Wsparcie doradcze poradni dla szkół może mieć także charakter indywidualnej pomocy uczniowi w rozwiązaniu jego problemów związanych z wyborami edukacyjnymi i zawodowymi. Nauczyciel, wychowawca czy pedagog może zwrócić się do poradni, gdy uczeń szkoły ponadgimnazjalnej:

- poszukuje potwierdzenia, czy podjęta decyzja w klasie III gimnazjum, była słuszna;
- posiada niewystarczające informacje o zawodach, którymi się interesuje;
- nie ma pełnych informacji o lokalnej ofercie szkół wyższych;
- nie ma dostatecznej wiedzy na temat własnych zainteresowań, wartości, uzdolnień, cech charakteru, temperamentu;
- ma problemy z podjęciem właściwej decyzji zawodowej, spowodowane przewlekłymi chorobami lub wadami fizycznymi;
- posiada odmienne poglądy od rodziców dotyczące wyboru przyszłego zawodu lub szkoły;
- potrzebuje pomocy w zmianie szkoły;
- potrzebuje pomocy dotyczącej wyboru praktyk zawodowych (Mandrzejewska-Smól 2010: 119).

Współpraca szkoły z poradnią psychologiczno-pedagogiczną stanowi istotny element w zakresie realizacji poradnictwa zawodowego dla młodzieży. Podobnie jak szkoły, poradnie zostały ustawowo zobowiązane do wspierania uczniów w dokonywaniu wyborów edukacyjnych, zawodowych oraz planowaniu kariery zawodowej. Podczas wspólnej pracy z młodzieżą szkoły powinny wykorzystać fakt, że poradnie mają często bogatsze zaplecze kadrowe, diagnostyczne, metodyczne i instruktażowe potrzebne do efektywnego poradnictwa zawodowego.

5. Rodzice a wybory zawodowe

Na wyobrażenia młodych ludzi o własnej przyszłości wpływa wiele różnych czynników, doświadczeń, obserwacji i postaw. Wyobrażenie perspektyw zawodowych i życiowych jest także rezultatem oddziaływania naturalnych środowisk życia i pracy ucznia: rodziny, szkoły, rówieśników czy mediów.

Środowisko rodzinne jest dla człowieka pierwszym i najbardziej naturalnym miejscem rozwoju i wychowania. Kształtuje osobowość, zaspokaja potrzeby, wywiera istotny wpływ na formowanie postaw, wartości i norm postępowania. Odgrywa także istotną rolę w okresie dorastania i kształtowania przyszłych planów edukacyjno-zawodowych. Sytuacja wyboru zawodu jest dla ucznia sytuacją trudną, dlatego wiąże się z mocną zależnością od otoczenia, w którym funkcjonuje. Szczególny wpływ na wybory edukacyjne i zawodowe mają rodzice. Nie zawsze jednak wspierają i ułatwiają dokonanie trafnego wyboru. W praktyce szkolnej spotykamy rodziców, którzy:

1. potrafią rzetelnie i realistycznie ocenić predyspozycje dziecka do nauki, a potem wykonywania wybranego zawodu;
2. usiłują narzucić własne zdanie i nie liczą się z pragnieniami i marzeniami zawodowymi dziecka;
3. obawiają się zająć jakiegokolwiek stanowisko i pozostawiają dziecko z ciężarem decydowania i podejmowania decyzji.

Dziecko pozbawione rady i wsparcia ze strony najbliższych szuka pomocy u innych i podejmuje decyzje w oparciu o sugestie kolegów czy inne nieprofesjonalne argumenty, co nie zawsze prowadzi do trafnego wyboru. Dlatego ważne jest, aby rodzice wspierali dzieci w ich wyborach edukacyjno-zawodowych, które przecież skutkują przez wiele lat, a może przez całe życie (Białas et al. 2009: 37).

Wybór zawodu przez dziecko powinien być samodzielny, a rodzice powinni pełnić jedynie rolę doradczą i dlatego ważne jest, aby mieli świadomość, że dla swego dziecka są pierwszymi doradcami zawodowymi.

Pośredni wpływ na wybory zawodowe ma kolejność urodzin, czyli miejsce, jakie zajmuje dziecko wśród rodzeństwa. Miejsce w hierarchii rodzeństwa kształtuje osobowość, cechy charakteru, sposób bycia i umiejętności społeczne, a te z kolei wpływają na podejmowane wybory zawodowe.

1. Najstarsze dziecko w rodzinie

Duma rodziców, cechuje je odpowiedzialność, troska o młodsze rodzeństwo, opiekuńczość, postawa dawania. Często „wizytówka” rodziny, dziecko najstarsze jest edukacyjnie najbardziej wspierane i pilnowane. Jest w domu tym członkiem rodziny, który przeciera szlaki edukacyjne.

- plusy: najstarsi są ambitni, sumienni i potrafią dobrze i mądrze kierować innymi;
- minusy: muszą na siebie przyjmować zbyt dużą odpowiedzialność, wygórowane oczekiwania rodziców, w porównaniu z młodszym rodzeństwem, długo muszą walczyć o swoje przywileje;
- zawody: najstarsi często wybierają zawody związane z medycyną, prawem, kierowaniem innymi, pomocą, udzielaniem porad i przekazywaniem wiedzy, np. pedagog, psycholog, nauczyciel. Wybierają także dziedziny naukowe, np. matematyka, fizyka, architektura, chemia, astronomia. Najstarsi obejmują często stanowiska kierownicze i dobrze sobie radzą jako szefowie. Mają dużą potrzebę dążenia do sukcesów, dobrze sprawdzają się jako liderzy.

2. Najmłodsze dziecko w rodzinie

Najmłodsze dziecko to największa radość rodziców i całej rodziny. Jest oczkiem w głowie wszystkich domowników. Status „najmłodszego” nadaje mu najwyższe przywileje.

- plusy: otrzymuje najwięcej uwagi, jest zazwyczaj najbardziej pogodnym dzieckiem w rodzinie. Ma najczęściej wysokie poczucie własnej wartości, ale często mniejsze ambicje niż starsze rodzeństwo. Rodzice jednak częściej przelewają swoje niespełnione ambicje na starsze niż na młodsze dziecko;
- minusy: najbardziej rozpieszczony, często porównywany ze starszym rodzeństwem, może mieć problemy z podejmowaniem decyzji, w przeciwieństwie do starszego, jest biorcą;
- zawody: z racji bycia najmłodszym w rodzinie nauczyło się podporządkowania innym i dlatego dobrze się sprawdza w pracy zespołowej. Gorzej niż najstarsze radzi sobie na stanowiskach kierowniczych. Ma predyspozycje do bycia sprawnym i skutecznym

handlowcem. Dobrze realizuje się w takich dziedzinach, jak: sztuka, muzyka, teatr, branża rozrywkowa i języki obce.

3. Średnie dziecko w rodzinie

Średnie dziecko z rodzeństwa nie posiada praw najstarszego ani przywilejów najmłodszego. Bywa tak, że ma kłopoty z podejmowaniem decyzji. Rzadziej niż starsze czy młodsze rodzeństwo zachowuje się egoistycznie czy agresywnie. Przywykło też do tego, że musi dzielić się z innymi. W domu często pełni rolę negocjatora i szybko się uczy skutecznego komunikowania się ze starszym i młodszym rodzeństwem.

- plusy: dzieci średnie w rodzinie są twórcze, liberalne i łatwo dogadują się z innymi. Są nastawione na współpracę ze wszystkimi i mają zdolności negocjacyjne;
- minusy: mogą mieć problemy z podejmowaniem decyzji, zdarza się, że aby zostać zauważone, specjalnie sprawiają trudności wychowawcze;
- zawody: dla średniego najlepsze zawody to: mediator, negocjator, dyplomata, menadżer, sekretarka, kelner, fryzjer. Posiada zdolności kierownicze, które chce wykorzystać w pracy zawodowej.

4. Jedynak

Łączy w sobie cechy najstarszego i najmłodszego dziecka w rodzinie.

- plusy: optymizm, poczucie własnej wartości, elokwencja. Mocno wspierany przez rodziców i rodzinę. Z reguły przez przebywanie z dorosłymi szybciej dojrzewa. Jest człowiekiem odpowiedzialnym;
- minusy: z racji tego, że jest sam w rodzinie, może mieć problemy z przyjmowaniem krytyki od innych. Ma obawy, czy sprosta oczekiwaniom rodziców. Może mieć skłonności do perfekcjonizmu. Jedynacy trudniej radzą sobie z porażkami i problemami. Bywają egocentryczni i mało elastyczni;
- zawody: jedynak najlepiej sprawdza się w pracy samodzielnej. Często wybiera takie zawody jak: pisarz, naukowiec, sędzia, bibliotekarz, historyk. Jest bardzo dobrym teoretykiem w wielu dziedzinach. Często zajmuje ważne i prestiżowe stanowiska

i dochodzi do wysokiej pozycji w wybranej dziedzinie. Dobrze się czuje jako „szerzyciel nowych idei”.

5. Bliźnięta

Ważne jest to, aby dostrzegać indywidualne cechy bliźniąt.

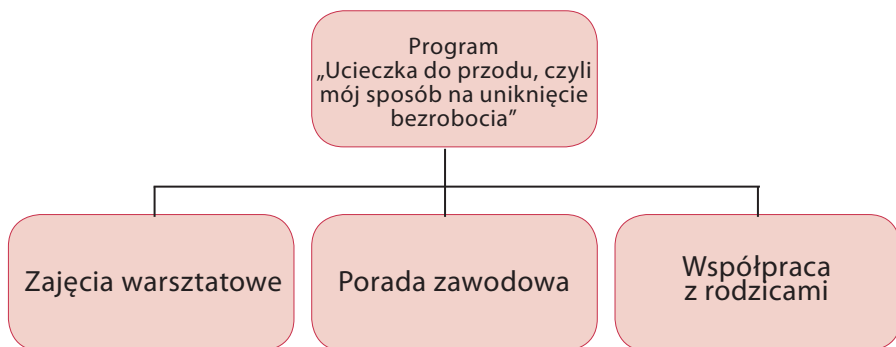
- plusy: większe zainteresowanie i zwracanie uwagi;
- minusy: walka o własną tożsamość, próby łączenia w jedno;
- zawody: bliźnięta w życiu zawodowym osiągają podobną pozycję. Często z powodu zbliżonych zainteresowań wybierają podobny zawód, ale zdarza się też tak, że na zasadzie przeciwieństwa i pewnej opozycji do siebie decydują się na karierę zawodową w zupełnie różnych branżach. Bliźnięta dobrze sprawdzają się w zawodach, w których mogą zaznaczyć i podkreślić swoją autonomię i samodzielność (Dymek 2009: 72).

6. Ramowy program organizacji poradnictwa zawodowego w szkole ponadgimnazjalnej „Ucieczka do przodu, czyli mój sposób na uniknięcie bezrobocia”

Jednym z głównych zadań szkoły ponadgimnazjalnej jest uświadomienie uczniom tego, że w gospodarce rynkowej każdy powinien sam wziąć odpowiedzialność za swoją przyszłość edukacyjną i zawodową. W praktyce oznacza to, że na poziomie szkoły średniej jest już najwyższy czas, aby świadomie zaplanować swoją karierę zawodową i samodzielnie pokierować własnym losem na rynku pracy. Program poradnictwa zawodowego dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych zakłada następujące cele:

1. wyposażenie w podstawową wiedzę i umiejętności potrzebne do trafnego wyboru dalszej drogi kształcenia;
2. opracowania IPEZ – Indywidualnego Planu Edukacyjno-Zawodowego;
3. przygotowanie uczniów do sprostania wymogom współczesnego rynku pracy;
4. zmiana mentalności młodzieży w sferze odpowiedzialności za własną przyszłość;
5. pomoc rodzicom w efektywnym wspieraniu dzieci w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Schemat 2. Program poradnictwa zawodowego w szkole ponadgimnazjalnej



Źródło: opracowanie własne.

Program jest podzielony na trzy działy:

Dział 1 – Zajęcia warsztatowe

Najbardziej efektywną i „wydajną” formą pracy, jaką doradca zawodowy może zaproponować młodzieży, są zajęcia grupowe. W warsztatach zazwyczaj uczestniczą całe klasy, co sprawia, że pomoc dociera do dużej grupy uczniów. W całym procesie doradczym tematyka zajęć warsztatowych powinna być omówiona z doradcą podczas rozmowy indywidualnej.

Dział 2 – Porada zawodowa

Porada zawodowa jest realizowana podczas spotkań ucznia z doradcą zawodowym, mających na celu wypracowanie IPEZ – Indywidualnego Planu Edukacyjno-Zawodowego. Materiały pomocnicze przy opracowaniu IPEZ zawarte są w aneksie w załączniku 1 i 2.

Dział 3 – Współpraca z rodzicami

Dział zawiera propozycje wsparcia dla rodziców w planowaniu przyszłości edukacyjno-zawodowej dziecka oraz możliwości współpracy z doradcą zawodowym.

Zalecaną formą realizacji programu są regularne cotygodniowe spotkania

z młodzieżą jako zajęcia dodatkowe, co najmniej 1 godzina w tygodniu, a w klasach maturalnych 2 godziny tygodniowo. Zajęcia powinni prowadzić doradcy zawodowi, a w szczególnych przypadkach pedagodzy szkolni po odpowiednim przygotowaniu się do zajęć. Nie jest konieczne zrealizowanie wszystkich zagadnień podanych w programie. Prowadzący zajęcia w zależności od sytuacji w szkole czy zainteresowań uczniów decyduje o sposobie i zakresie realizacji materiału. W ramach funkcjonującego portalu projektu www.wyberamzawod.pl istnieje możliwość omówienia na merytorycznym forum dyskusyjnym zagadnień dotyczących realizowanego programu z innymi doradcami.

W każdej grupie realizacja programu powinna rozpocząć się opracowania i przyjęcia norm pracy grupowej.

Temat główny: Grupowy kontrakt zajęć poradnictwa zawodowego

Cele:

- poznanie oczekiwań, potrzeb i obaw uczniów;
- poznanie, rozbudzenie i podtrzymanie motywacji do uczestniczenia w zajęciach;

Tabela 1. Struktura zajęć „Kontrakt grupowy”

Temat szczegółowy	Kontrakt grupowy
Rezultaty	Uczeń: <ul style="list-style-type: none"> • ma pełniejsze poczucie bezpieczeństwa; • bardziej otwarcie wyraża własne myśli; • jest zmotywowany do udziału w zajęciach;
Rezultaty	<ul style="list-style-type: none"> • potrafi korzystać z informacji zwrotnej; • lepiej integruje się z grupą;
Proponowany czas zajęć	1 godzina lekcyjna
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • scenariusz zajęć „Integracja grupy”; • dodatkowe materiały do ćwiczeń;

Źródło: opracowanie własne

Dział 1 – Zajęcia warsztatowe

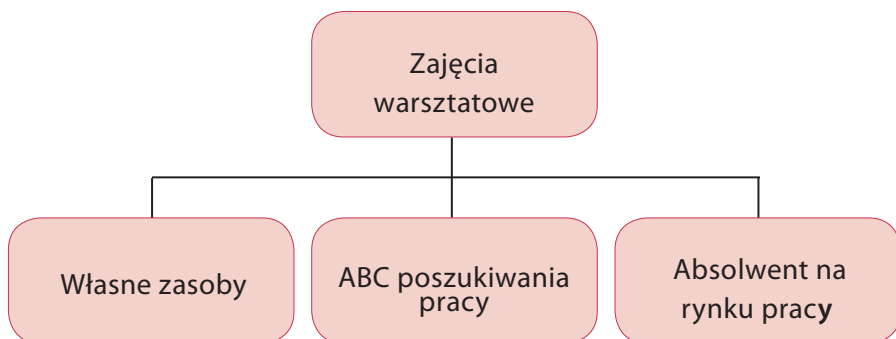
Zajęcia warsztatowe mają charakter konwersatorium. Dział składa się z trzech bloków tematycznych:

1. Własne zasoby,
2. ABC poszukiwania pracy,
3. Absolwent na rynku pracy.

Zajęcia warsztatowe są bazą do rozmowy indywidualnej z doradcą zawodowym i wsparciem w przygotowaniu IPEZ.

Realizowane zagadnienia:

Schemat 3. Program zajęć warsztatowych



Źródło: opracowanie własne.

Zajęcia grupowe z zakresu poradnictwa zawodowego to specyficzna forma pracy doradcy zawodowego z uczniem. Podczas warsztatów młodzież poznaje własne problemy edukacyjne i zawodowe, dokonuje adekwatnej oceny samej siebie oraz nabywa i rozwija umiejętności podejmowania decyzji dotyczących dalszej edukacji na studiach wyższych, jak i planowania własnej kariery zawodowej.

1.1 Własne zasoby

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się tym, że stabilizacja zawodowa coraz częściej ustępuje miejsca mobilności zawodowej. Każdy absolwent szkoły ponadgimnazjalnej powinien mieć z jednej strony świadomość własnych zasobów, a z drugiej – świadomość wymogów pracodawców. Jest

to kluczowa dyspozycja w skutecznym poruszaniu się po rynku pracy.

Temat główny: Własne zasoby

Cele:

- pomoc w poznaniu i wykorzystaniu własnego, naturalnego potencjału edukacyjnego, zawodowego i zdrowotnego;
- wskazanie możliwości zdobycia nowego, innego wglądu w obraz samego siebie;
- próby określenia i zdefiniowania własnej osobowości zawodowej.

Tabela 2. Struktura zajęć „Moje zainteresowania”

Temat 1	Moje zainteresowania
Rezultaty	Uczeń: <ul style="list-style-type: none">• potrafi określić swoje zainteresowania zawodowe;• jest świadomy znaczenia zainteresowań przy wyborze zawodu.
Proponowany czas zajęć	1 godzina lekcyjna
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none">• scenariusz zajęć „Rola zainteresowań w pracy zawodowej”;• dodatkowe materiały do ćwiczeń.

Źródło: opracowanie własne

Tabela 3. Struktura zajęć „Moje wartości”

Temat 2	Moje wartości
Rezultaty	Uczeń: <ul style="list-style-type: none">• poznaje wartości ważne w życiu prywatnym i pracy zawodowej
Proponowany czas zajęć	1 godzina lekcyjna
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none">• scenariusz zajęć „Wartości cenione w pracy zawodowej”;• dodatkowe materiały do ćwiczeń.

Źródło: opracowanie własne

Tabela 4. Struktura zajęć „Moje zdolności”

Temat 3	Moje zdolności
Rezultaty	<p>Uczeń:</p> <ul style="list-style-type: none"> • potrafi zdefiniować własne zdolności jako zespół właściwości (cech) umożliwiających poprawne wykonywanie złożonych zadań zawodowych; • uświadamia sobie własną indywidualność.
Proponowany czas zajęć	1 godzina lekcyjna
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • scenariusz zajęć „Jakie są moje zdolności?”; • dodatkowe materiały do ćwiczeń.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 5. Struktura zajęć „Moje zdrowie”

Temat 4 Zalecane zaproszenie lekarza medycyny pracy	Moje zdrowie
Rezultaty	<p>Uczeń:</p> <ul style="list-style-type: none"> • potrafi określić własny stan fizyczny i dokonać na jego podstawie wstępnej oceny możliwości pracy w danym zawodzie
Proponowany czas zajęć	2 godziny lekcyjne
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • scenariusz zajęć „Stan fizyczny i zdrowotny a wybór zawodu”; • dodatkowe materiały zawodoznawcze określające wymagania zdrowotne do poszczególnych zawodów.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 6. Struktura zajęć „Mój potencjał pracowniczy”

Temat 5	Mój potencjał pracowniczy
Rezultaty	Uczeń: <ul style="list-style-type: none"> • ma świadomość znaczenia indywidualnych cech w przyszłej pracy zawodowej; • potrafi poznać własną osobowość zawodową, rodzaj inteligencji pracowniczej oraz własne kompetencje; • potrafi rozpoznać swoje preferencje zawodowe; • jest zdolny do przeprowadzenia analizy SWOT własnego potencjału pracowniczego.
Proponowany czas zajęć	4 godziny lekcyjne
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • scenariusz zajęć „Obraz samego siebie”; • scenariusz zajęć „Osobowość zawodowa”; • Scenariusz zajęć „Rodzaje inteligencji zawodowej”; • scenariusz zajęć „Analiza SWOT”; • dodatkowe materiały do ćwiczeń.

Źródło: opracowanie własne.

1.2 ABC poszukiwania pracy

Dla młodzieży szkół ponadgimnazjalnych ważnym etapem przygotowania do rynku pracy powinno być poznanie procesu rekrutacji pracowników. W większości europejskich i polskich firm procesy te są już przeprowadzane według określonych standardów. Kandydaci proszeni są najczęściej o nadesłanie CV (Curriculum Vitae) i listu motywacyjnego. Po analizie nadesłanych dokumentów pracodawca wyłania grupę kandydatów, których zaprasza na bezpośrednie rozmowy kwalifikacyjne.

Temat główny: ABC poszukiwania pracy

Cele:

- pomoc w wyborze i rozwoju właściwego kierunku zawodowego;
- znajomość wymagań stawianych kandydatom do pracy;
- zbudowanie własnej strategii w poszukiwaniu pracy;
- samodzielne redagowanie dokumentów rekrutacyjnych.

Tabela 7. Struktura zajęć „Współczesny rynek pracy”

Temat 1	Współczesny rynek pracy
Rezultaty	Uczeń: <ul style="list-style-type: none">• analizuje mechanizmy rynku pracy w Polsce;• poznaje cechy współczesnego rynku pracy;• potrafi rozpoznawać oczekiwania pracodawców.
Proponowany czas zajęć	3 godziny lekcyjne
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none">• scenariusz zajęć „Rynek pracy - szansa czy zagrożenie”;• scenariusz zajęć „Szanse zatrudnienia w regionie”;• scenariusz zajęć „Zawody przyszłości 2020”;• dodatkowe materiały do ćwiczeń.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 8. Struktura zajęć „Nowy pracownik”

Temat 2	Nowy pracownik
Rezultaty	<p>Uczeń:</p> <ul style="list-style-type: none"> • poznaje status prawny absolwenta na rynku pracy; • nabywa umiejętności poruszania się po rynku pracy; • zdobywa wiedzę o instytucjach i usługach rynku pracy; • uświadamia sobie następstwa braku kontaktu z pracą zawodową.
Proponowany czas zajęć	3 godziny lekcyjne
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • scenariusz zajęć „Czym różni się szkoła od pracy”; • scenariusz zajęć „Status absolwenta na rynku pracy – aspekty prawne”; • scenariusz zajęć „Bezrobocie – to nie dla mnie”; • dodatkowe materiały do ćwiczeń.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 9. Struktura zajęć „Rekrutacja pracowników”

Temat 3	Rekrutacja pracowników
Rezultaty	<p>Uczeń:</p> <ul style="list-style-type: none"> • analizuje i ocenia ogłoszenia rekrutacyjne; • redaguje samodzielnie własne aplikacje o pracę; • potrafi śledzić drogi poszukiwania pracy; • zapoznaje się z instytucjami pomagającymi w szukaniu pracy;

Proponowany czas zajęć	3 godziny lekcyjne
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • scenariusz zajęć „Gdzie szukać pracy”; • scenariusz zajęć „Aktywne metody poszukiwania pracy”; • scenariusz zajęć „Zawody deficytowe i nadwyżkowe”; • dodatkowe materiały do ćwiczeń.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 10. Struktura zajęć „Aplikacja o pracę”

Temat 4	Aplikacja o pracę
Rezultaty	<p>Uczeń:</p> <ul style="list-style-type: none"> • potrafi napisać własny życiorys zawodowy; • rozumie znaczenie i rangę listu motywacyjnego;
Proponowany czas zajęć	2 godziny lekcyjne
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • scenariusz zajęć „Dokumenty rekrutacyjne młodego pracownika”; • scenariusz zajęć „Moje CV”; • scenariusz zajęć „Jak napisać list motywacyjny”; • dodatkowe materiały do ćwiczeń.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 11. Struktura zajęć „Pierwsze spotkanie z pracodawcą”

Temat 5	Pierwsze spotkanie z pracodawcą
Rezultaty	<p>Uczeń:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zdobywa wiedzę i umiejętności autoprezentacji; • poznaje zasady prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej;

	<ul style="list-style-type: none"> • potrafi analizować błędy popełniane podczas rozmów kwalifikacyjnych; • rozumie znaczenie właściwego przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej.
Proponowany czas zajęć	3 godziny lekcyjne
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • scenariusz zajęć „Autoprezentacja w kontaktach interpersonalnych”; • scenariusz zajęć „Oko w oko z pracodawcą”; • scenariusz zajęć „Symulacje rozmów kwalifikacyjnych”; • dodatkowe materiały do ćwiczeń.

Źródło: opracowanie własne.

1.3 Absolwent na rynku pracy

Wspieranie i przygotowanie uczniów do podjęcia pracy zawodowej to kluczowe zadanie szkoły ponadgimnazjalnej. Współczesny system edukacji powinien także wpoić młodym ludziom styl życia oparty na ciągłym dokształcaniu się i doskonaleniu zawodowym. Postawa taka pomaga w dostosowaniu się do permanentnych zmian na rynku pracy, nie tylko krajowym, ale również europejskim. Przekłada się to na rosnące wymagania pracodawców, nowe formy zatrudniania pracowników i zmieniające się metody oraz miejsca wykonywania pracy.

Temat główny: Absolwent na rynku pracy

Cele:

- wzmocnienie własnej atrakcyjności na rynku pracy;
- pomoc w realnej ocenie szans uzyskania pracy zgodnej z wykształceniem;
- ciągle zwiększanie konkurencyjności na rynku pracy.

Tabela 12. Struktura zajęć „Moja droga zawodowa”

Temat 1	Moja droga zawodowa
Rezultaty	<p>Uczeń:</p> <ul style="list-style-type: none"> • potrafi wyznaczać sobie cele zawodowe; • określa wizję własnego rozwoju osobistego i zawodowego; • uświadamia sobie potrzebę ciągłego doskonalenia zawodowego;
Proponowany czas zajęć	2 godziny lekcyjne
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • scenariusz zajęć „Podjęmowanie decyzji”; • scenariusz zajęć „Planowanie przyszłości”; • dodatkowe materiały do ćwiczeń.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 13. Struktura zajęć „Pierwsza praca”

Temat 2	Pierwsza praca
Rezultaty	<p>Uczeń:</p> <ul style="list-style-type: none"> • potrafi zdefiniować model idealnego pracownika; • nakreśla własny profil pracowniczy; • zna przeciwwskazania do wykonywania konkretnych zawodów.
Proponowany czas zajęć	2 godziny lekcyjne
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • scenariusz zajęć „Idealny kandydat do pracy”; • scenariusz zajęć „Nowa praca”; • dodatkowe materiały do ćwiczeń.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 14. Struktura zajęć „Pracownik czy pracodawca”

Temat 3	Pracownik czy pracodawca?
Rezultaty	Uczeń: <ul style="list-style-type: none"> • otrzymuje podstawową wiedzę z zakresu prawa pracy; • poznaje różne formy zatrudnienia pracowników; • potrafi analizować i rozumieć umowy o pracę; • poznaje plusy i minusy samozatrudnienia; • gromadzi aktualne informacje dotyczące prowadzenia własnej działalności gospodarczej.
Proponowany czas zajęć	3 godziny lekcyjne
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • scenariusz zajęć „Umowa o pracę – aspekty prawne”; • scenariusz zajęć „Rodzaje umów o pracę”; • scenariusz zajęć „Własna firma – czy to coś dla mnie?”; • dodatkowe materiały do ćwiczeń.

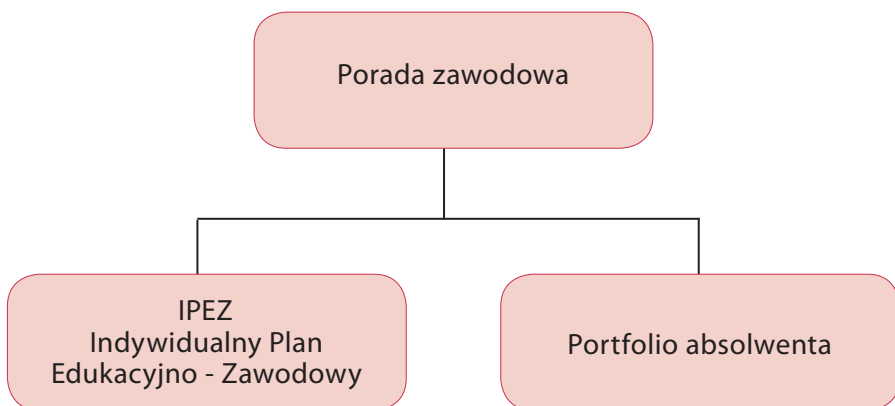
Źródło: opracowanie własne.

Dział 2 – Porada zawodowa

Porada zawodowa jest udzielana uczniowi podczas rozmowy z doradcą zawodowym. Spotkanie powinno zakończyć się wypracowaniem Indywidualnego Planu Edukacyjno-Zawodowego i portfolio absolwenta szkoły ponadgimnazjalnej.

Realizowane zagadnienia:

Schemat 4. Porada zawodowa



Źródło: opracowanie własne.

Temat główny: Rozmowa doradcza

Cele:

- podsumowanie poprzedniego modułu;
- ukazanie roli indywidualnych porad w procesie podejmowania decyzji;
- wsparcie w opracowaniu portfolio i Indywidualnego Planu Edukacyjno-Zawodowego;
- pokazanie możliwości optymalnego planowania własnej ścieżki zawodowej.

2.1 IPEZ – Indywidualny Plan Edukacyjno-Zawodowy

Tabela 15. Struktura zajęć „Indywidualna rozmowa z doradcą zawodowym”

Temat	Indywidualna rozmowa z doradcą zawodowym
Rezultaty	Uczeń otrzymuje: <ul style="list-style-type: none">• wsparcie w dotychczasowych staraniach dotyczących wyborów edukacyjno-zawodowych;• pomoc w określaniu własnych celów i kierunków zmian;• zwiększenie świadomości własnych działań;• pomoc w zachowaniu spójności pomiędzy własnym projektem zawodowym a planami życiowymi;
Proponowany czas zajęć	1 godzina zegarowa
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none">• Karta porady edukacyjno-zawodowej (dokument potwierdzający rozmowę z doradcą), Aneks – załącznik 1;• Karta indywidualnych zasobów ucznia; (dokument z danymi o osiągnięciach ucznia), Aneks – załącznik 2.

Źródło: opracowanie własne.

2.2 Portfolio absolwenta

Tabela 16. Struktura zajęć „Moje portfolio”

Temat	Moje portfolio
Rezultaty	Uczeń: <ul style="list-style-type: none">• uczy się przygotowywać profesjonalną dokumentację rekrutacyjną w formie papierowej i elektronicznej;• pracuje na przygotowanej strukturze portfolio ucznia szkoły ponadgimnazjalnej;• gromadzi w jednym miejscu dokumentację poświadczającą wiedzę, umiejętności i postawy.

Proponowany czas zajęć	według uznania doradcy zawodowego
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • portfolio ucznia w postaci teczki lub segregatora; • e-portfolio w wersji elektronicznej.

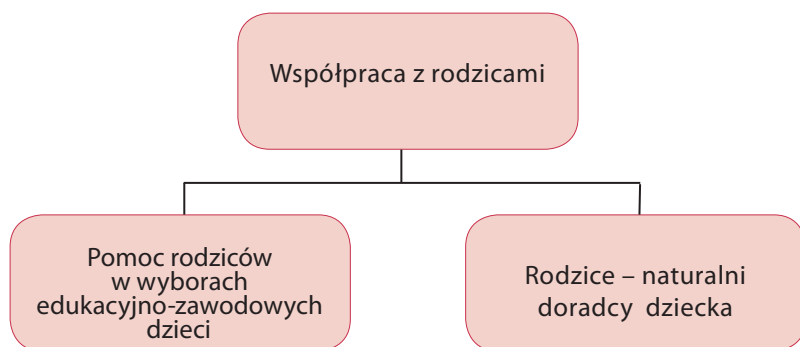
Źródło: opracowanie własne.

Dział 3 – Współpraca z rodzicami

Dział zawiera propozycje wsparcia dla rodziców w planowaniu przyszłości edukacyjno-zawodowej dziecka oraz możliwości współpracy z doradcą zawodowym.

Realizowane zagadnienia:

Schemat 5. Współpraca z rodzicami



Źródło: opracowanie własne.

Temat główny: Współpraca z rodzicami

Cele:

- przedstawienie wewnętrznych i zewnętrznych czynników rozwoju zawodowego człowieka;
- wskazanie etapów i korzyści z rozwijania własnej kariery zawodowej;

- pokazanie możliwości pomocy dziecku w podejmowaniu decyzji zawodowych;
- aktywizowanie do mądrego uczestnictwa w procesie przygotowania dziecka do podjęcia pracy zawodowej.

3.1 Pomoc rodziców w wyborach edukacyjno-zawodowych dzieci

Podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych to proces, który zaczyna się już we wczesnym dzieciństwie i składa się z całego szeregu drobnych i całego szeregu poważnych wyborów. Na przebieg tego procesu bardzo mocno oddziałuje rodzina, a zwłaszcza rodzice ucznia.

Tabela 17. Struktura spotkania „Rodzice a wybory edukacyjne”

Temat	Rodzice a wybory zawodowe
Rezultaty	<ul style="list-style-type: none"> • uświadomienie rodzicom ich kluczowej roli w wyborach edukacyjnych i zawodowych ich dziecka;
Proponowany czas spotkania	1 godzina lekcyjna
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • scenariusz spotkania „Jakie czynniki wpływają na wybory edukacyjno-zawodowe ucznia” (prezentacja ppt.); • ulotki dla rodziców.

Źródło: opracowanie własne.

3.2 Rodzice – naturalni doradcy dziecka

Rodzice są pierwszymi autorytetami dla swoich dzieci, przekazują im własne doświadczenia związane z zainteresowaniem i późniejszym funkcjonowaniem na rynku pracy. Doświadczenie pokazuje, że nie zawsze rodzice są tej roli świadomi.

Tabela 18. Struktura spotkania „Rodzic i doradca”

Temat	Rodzic i doradca
Rezultaty	<ul style="list-style-type: none"> • aktywne włączanie rodziców w proces kształtowania tożsamości zawodowej dziecka.

Proponowany czas spotkania	1 godzina lekcyjna
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • scenariusz spotkania „Wpływ rodziców i rodziny na przyszłość dziecka (prezentacja ppt.); • ulotki dla rodziców.

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie

Wybór zawodu jest jedną z najważniejszych decyzji podejmowanych przez młodzież. Tylko niewielki procent uczniów szkoły ponadgimnazjalnej potrafi samodzielnie dokonać trafnego wyboru zawodu. Sporo z nich nie ma pełnej świadomości wagi podejmowanych decyzji, a możliwość kilkuletniej nauki na studiach wyższych sprawia, że praca zawodowa jest mało wyobrażalna i traktowana jako coś odległego. Wybór zawodu nie jest to jednorazowy wybór, lecz długi proces decyzyjny, który obejmuje etap przygotowawczy, etap podjęcia decyzji i etap jej realizacji. Niezbędne są zatem pomoc i opieka we wspomaganiu i przyspieszaniu dojrzałości do podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych, ponieważ w ocenie skuteczności poradnictwa zawodowego długofalowa i systematyczna praca z uczniem bezpośrednio przekłada się na lepsze efekty. Wielość i różnorodność zadań zawodowych realizowanych przez doradcę w szkole ponadgimnazjalnej jednoznacznie sugeruje, że funkcji doradcy zawodowego nie może pełnić nauczyciel przypadkowo przypisany do tych zadań. W edukacji potrzebujemy doradców wykształconych, kompetentnych, dobrze przygotowanych do pracy, świadomych swojej roli i zaangażowanych, rozumiejących zmiany i potrzeby współczesnego rynku pracy, rozumiejących również potrzeby współczesnych uczniów i umiejących się na tych potrzebach koncentrować (Greiner, <http://www.doradca-zawodowy.pl> z dn. 21.03.2010 r.). Samo zatrudnienie w szkole pedagoga lub bliska współpraca szkoły z poradnią psychologiczno-pedagogiczną nie zapewnia jeszcze wystarczająco skutecznej pomocy w obszarze przygotowania uczniów do planowania i zarządzania karierą zawodową. Nie można też zadań z zakresu poradnictwa zawodowego powierzyć tylko wychowawcom klas i nauczycielom. Niezbędne jest zatrudnienie w szkole nauczyciela/doradcy zawodowego z pełnymi kwalifikacjami, kompetentnego, zaangażowane-

go oraz uwzględnienie jego pracy w planie dydaktyczno-wychowawczym szkoły. Aby praca z uczniem w zakresie planowania kariery była skuteczna, musi być ciągła i systematyczna.

Bibliografia

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

Czarnecki K., Rozwój zawodowy człowieka, Warszawa 1985.

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

Drąg J., Doradztwo zawodowe w gimnazjum, [w:] Doradztwo zawodowe i zarządzanie kompetencjami. Doradztwo zawodowe w systemie oświaty, red. K. Szczepańska-Woszczyzna, G. Wieczorek, Dąbrowa Górnicza 2009.

Dymek D., Czynniki wpływające na wybory edukacyjno-zawodowe dzieci i młodzieży, [w:] Doradztwo zawodowe i zarządzanie kompetencjami. Wybory edukacyjno-zawodowe a problemy rynku pracy, red. K. Szczepańska-Woszczyzna, G. Wieczorek, Dąbrowa Górnicza 2009.

Fiała U., Nowe trendy w orientacji i doradztwie zawodowym w gimnazjum, Poznań 2009.

Hałubek-Święta E., Szkolne Ośrodki Kariery – geneza i działalność, „Pedagogika Pracy” 2006, nr 48, s. 141–150.

Kargulowa A., O teorii i praktyce poradnictwa, Warszawa 2006.

Łukasiewicz A., Sołtysińska G., Szkolny doradca zawodowy, Warszawa 2003.

Mandrzejewska-Smól I., Edukacyjno-zawodowe wybory młodzieży gimnazjalnej, Bydgoszcz 2010.

Nowacki T., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B., Nowy słownik pedagogiki pracy, Warszawa 1999.

Paszowska-Rogacz A., Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Prze-

głąd koncepcji teoretycznych, Warszawa 2003.

Pisula D., Poradnictwo kariery przez całe życie, Warszawa 2009.

Sołtysińska G., Żywiec-Dąbrowska E., Moja przyszła praca. Materiały do pracy z uczniami szkół zawodowych, Warszawa 2003.

Wierzchowska-Szymanek A., Rola poradni psychologiczno-pedagogicznej w okresie transformacji doradztwa zawodowego, [w:] Pedagogika pracy. Doradztwo zawodowe, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek, Radom 2005.

Wojtasik B., Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne, Warszawa 1997.

Wojtasik B., Doradca zawodu, studium teoretyczne z zakresu poradnictwa, Wrocław 1994.

Wojtasik B., Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradnictwa, Wrocław 1993.

Wołk Z., Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa, Radom 2009.

Wołk Z., Całozyciowe poradnictwo zawodowe, Zielona Góra 2007.

<http://www.ohpdlaszkoly.pl>

<http://www.doradca-zawodowy.pl>

<http://www.tl.krakow.pl>

<http://www.ckp.krakow.pl>

<http://www.cku.krakow.pl>

<http://www.gci.kety.pl>

Aneks

Zawiera w formie załączników materiały pomocnicze w realizacji programu „Ucieczka do przodu, czyli mój sposób na uniknięcie bezrobocia”.

Załącznik 1. Raport indywidualnej porady edukacyjno-zawodowej

KARTA PORADY EDUKACYJNO-ZAWODOWEJ – rok szkolny

Imię i nazwisko ucznia:
Data urodzenia:
Szkoła:
Klasa:
1
Data:
Zakres porady:
Opis podjętych działań:
Zalecenia, plany
Termin realizacji:
2
Data:
Zakres porady:
Opis podjętych działań:
Zalecenia, plany
Termin realizacji:
3
Data:
Zakres porady:
Opis podjętych działań:
Zalecenia, plany
Termin realizacji:

uczeń

miejsowość/data

.....
Źródło: opracowanie własne.

Załącznik 2. Analiza indywidualnych zasobów ucznia

KARTA INDYWIDUALNYCH ZASOBÓW UCZNIA – rok szkolny

.1. Dane ucznia

Imię i nazwisko

Szkoła

Klasa

2. Wykształcenie

Szkoła	Uzyskany stopień/dyplom

Ukończone kursy/szkolenia/certyfikaty

3. Doświadczenie zawodowe

Data (od–do)	Firma	Stanowisko/Praktyka zawodowa/Wolontariat

Zakres obowiązków

4. Umiejętności

Obsługa programów komputerowych

Znajomość języków obcych

Podjęmowanie decyzji

Praca w zespole

5. Sytuacja rodzinna

6. Stan zdrowia

7. Zainteresowania i hobby

8. Plany edukacyjne dotyczące studiów wyższych

9. Cele zawodowe – plan kariery zawodowej

10. Podsumowanie: propozycje doradcy zawodowego, kierunki działania ucznia

Doradca zawodowy

Miejscowość/data

.....
Źródło: opracowanie własne.

Załącznik 3. Uczenie się przez doświadczenie – uczestnictwo młodzieży w targach pracy, targach edukacyjnych szkół wyższych i wycieczkach zawodoznawczych

3.1 Targi pracy

Tabela 19. Struktura organizacji udziału młodzieży w targach pracy

Temat	Udział w targach pracy organizowanych przez instytucje rynku pracy lub inne podmioty gospodarcze
Rezultaty	<p>Uczeń</p> <ul style="list-style-type: none"> • pozna możliwości zatrudnienia na lokalnym rynku pracy; • zgromadzi interesujące oferty pracy; • przyjrzy się współczesnym technikom rekrutacji pracowników.
Proponowany czas spotkania	Każdy uczeń szkoły ponadgimnazjalnej powinien przynajmniej raz uczestniczyć w targach pracy
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • informacje o sytuacji na lokalnym rynku pracy; • dokładne dane o znaczących pracodawcach regionu.

Źródło: opracowanie własne.

3.2 Targi edukacyjne

Tabela 20. Struktura organizacji udziału młodzieży w targach edukacyjnych

Temat	Udział w targach edukacyjnych wyższych uczelni
Rezultaty	<p>Uczeń</p> <ul style="list-style-type: none"> • poznaje szczegóły interesujących go kierunków studiów; • wybiera alternatywne ścieżki kształcenia.

Proponowany czas zajęć	Każdy uczeń powinien przynajmniej raz uczestniczyć w targach edukacyjnych dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych
Przykładowe materiały do przygotowania:	<ul style="list-style-type: none"> • oferta edukacyjna szkół wyższych; • możliwości planowania dalszej kariery zawodowej z Akademickim Biurem Karier.

Źródło: opracowanie własne.

3.3 Wycieczki zawodoznawcze

Tabela 21. Struktura organizacji wycieczki zawodoznawczej

Temat	Wycieczki uczniów do lokalnych zakładów pracy
Rezultaty	<p>Uczeń</p> <ul style="list-style-type: none"> • pozna cechy i funkcje współczesnego zakładu pracy; • zapozna się z typową strukturą formalną firmy i zasadami jej funkcjonowania; • pozna tradycyjne sposoby organizacji pracy; • zdobywa wiedzę o zawodach od praktyków; • zaznajomi się z nowymi rozwiązaniami organizacyjnymi stosowanymi w nowoczesnych firmach; • zrozumie znaczenie współdziałania pracodawców i pracowników; • przyjrzy się nowym technologiom wykorzystanym w zarządzaniu firmą.
Proponowany czas zajęć	Każdy uczeń szkoły ponadgimnazjalnej powinien przynajmniej jeden raz wziąć udział w wycieczce zawodoznawczej

Przykładowe materiały do przygotowania:

- scenariusz zajęć „Firma – miejsce wykonywania wymarzonego zawodu” (podsumowanie wycieczki).

Źródło: opracowanie własne.

Załącznik 4. Oferta dla młodzieży Centrum Kształcenia Praktycznego – CKP

Centrum Kształcenia Praktycznego to publiczna placówka oświatowo-wychowawcza działająca na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej nr 192 z dnia 2 kwietnia 1996 roku.

Centrum Kształcenia Praktycznego realizuje zadania z zakresu przygotowania praktycznego młodzieży i dorosłych wynikające z programów nauczania zajęć praktycznych, a także inne zadania zlecone przez szkoły i organ prowadzący oraz inne jednostki organizacyjne i podmioty gospodarcze.

CKP oferują młodzieży następujące formy kształcenia praktycznego:

1. zajęcia praktyczne dla uczniów i słuchaczy szkół zawodowych zasadniczych, średnich i policealnych w pełnym zakresie programowym bądź w zakresie wybranych treści programowych;
2. przeprowadzanie egzaminów z nauki zawodu i przygotowania zawodowego dla uczniów i słuchaczy szkół zawodowych;
3. pomoc doradcy zawodowego w zakresie profesjonalnych usług poradnictwa zawodowego w formie indywidualnych rozmów doradczych oraz zajęć warsztatowych;
4. kształcenie w zakresie przysposobienia do pracy dla uczniów szkół podstawowych, uczących się w klasach przysposabiających do zawodu;
5. kursy podwyższające kwalifikacje lub przekwalifikowujące;
6. kształcenie praktyczne młodocianych zatrudnionych przez zakłady pracy w celu przygotowania zawodowego;
7. stwarzanie możliwości zdobycia państwowych certyfikatów potwierdzających zdobyte uprawnienia i kwalifikacje.

Źródło: <http://www.ckp.krakow.pl> z dn. 20.03.2010 r.

Załącznik 5. Oferta dla młodzieży Centrum Kształcenia Ustawicznego – CKU

Centrum Kształcenia Ustawicznego to placówka oświatowa tworzona w celu kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia młodzieży i osób dorosłych. CKU działa w oparciu o Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 października 1992 r. w sprawie centrów kształcenia ustawicznego.

Centrum Kształcenia Ustawicznego dla młodzieży proponuje:

1. kształcenie, doksztalcenie i doskonalenie w formach szkolnych i pozaszkolnych;
2. realizowanie zadań związanych z przyznawaniem tytułów kwalifikacyjnych zgodnie z odrębnymi przepisami;
3. organizowanie egzaminów eksternistycznych z zakresu programów nauczania szkół i kursów;
4. opracowywanie i wydawanie skryptów, poradników oraz materiałów metodycznych dla potrzeb słuchaczy;
5. organizację poradnictwa zawodowego dla młodzieży i rodziców.

Profesjonalna pomoc doradcy zawodowego w CKU pozwala uczniowi:

1. poznać własne zasoby i predyspozycje zawodowe;
2. zaplanować optymalną drogę rozwoju zawodowego;
3. poznać metody i techniki aktywnego poszukiwania pracy;
4. przygotować do rekrutacji pracowników;
5. sporządzić dokumenty aplikacyjne;
6. odpowiednio przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej z przyszłym pracodawcą;
7. skorzystać z porad z zakresu prawa pracy.

Źródło: <http://www.cku.krakow.pl> z dn. 20.03.2010 r.

Załącznik 6. Oferta dla młodzieży Gminnego Centra Informacji – GCI

Gminne Centra Informacji powstały w ramach Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca”. Są to placówki ukierunkowane na aktywizację ludzi młodych i całej społeczności lokalnej oraz ożywienie lokalnego rynku pracy przez zapewnienie łatwego dostępu do nowoczesnych technologii przekazu informacji.

Do głównych zadań statutowych GCI należy:

1. aktywizacja edukacyjna i zawodowa młodzieży szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych;
2. poradnictwo zawodowe;
3. ożywienie lokalnego rynku pracy;
4. doradztwo prawne;
5. pomoc osobom bezrobotnym i poszukującym pracy;
6. wsparcie pracodawców w doborze kadr;
7. zacieśnienie współpracy z organizacjami pozarządowymi;
8. promocja regionu.

Gminne Centra Informacji świadczą szeroki wybór usług mających na celu nie tylko ograniczanie bezrobocia, ale także tworzenie klimatu do rozwoju przedsiębiorczości i aktywności własnej na rynku pracy.

Podstawowe usługi GCI dla młodzieży to:

1. zapewnienie dostępu do internetu;
2. udostępnianie nowoczesnego sprzętu komputerowego oraz urządzeń biurowych;
3. umożliwianie korzystania ze zgromadzonych baz danych dotyczących ofert pracy, pracodawców, instytucji świadczących pomoc bezrobotnym;
4. popularyzacja i udostępnianie zasobów i danych dotyczących lokalnego rynku pracy;
5. propagowanie informacji edukacyjnej i zawodowej;
6. poradnictwo zawodowe – indywidualne i grupowe dla młodzieży i absolwentów poszukujących pracy;
7. organizacja specjalistycznych kursów mających na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych i ogólnych umiejętności osób poszukujących pracy, np. kursy językowe czy obsługa specjalistycznych programów komputerowych;
8. doradztwa prawne, np. w zakresie zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Źródło: [http:// www.gci.kety.pl](http://www.gci.kety.pl) z dn. 20.03.2010 r.

Spis schematów, tabel i załączników

1. Schematy

Schemat 1	Modele działalności doradcy zawodu wg B. Wojtasik	19
Schemat 2	Program poradnictwa zawodowego „Ucieczka do przodu, czyli mój sposób, jak uniknąć bezrobocia”	34
Schemat 3.	Program zajęć warsztatowych	36
Schemat 4	Porada zawodowa	46
Schemat 5	Współpraca z rodzicami	48

2. Tabele

Tabela 1	Struktura zajęć „Kontrakt grupowy”	36
Tabela 2	Struktura zajęć „Moje zainteresowania”	37
Tabela 3	Struktura zajęć „Moje wartości”	38
Tabela 4	Struktura zajęć „Moje zdolności”	38
Tabela 5	Struktura zajęć „Moje zdrowie”	38
Tabela 6.	Struktura zajęć „Moje potencjał pracowniczy”	39
Tabela 7	Struktura zajęć „Współczesny rynek pracy”	40
Tabela 8	Struktura zajęć „Nowy pracownik”	41
Tabela 9	Struktura zajęć „Rekrutacja pracowników”	41
Tabela 10	Struktura zajęć „Aplikacja o pracę”	42
Tabela 11	Struktura zajęć „Pierwsze spotkanie z pracodawcą”	42
Tabela 12	Struktura zajęć „Moja droga zawodowa”	44
Tabela 13	Struktura zajęć „Pierwsza praca”	44
Tabela 14	Struktura zajęć „Pracownik czy pracodawca”	45
Tabela 15	Struktura zajęć „Indywidualna rozmowa z doradcą zawodowym”	47
Tabela 16	Struktura zajęć „Moje portfolio”	47
Tabela 17	Struktura spotkania „Rodzice a wybory edukacyjne”	49
Tabela 18	Struktura spotkania „Rodzic i doradca”	49

Tabela 19	Struktura organizacji udziału młodzieży w targach pracy	56
Tabela 20	Struktura organizacji udziału młodzieży w targach edukacyjnych	56
Tabela 21	Struktura organizacji wycieczki zawodoznawczej	57

3. Załączniki

Załącznik 1	Raport indywidualnej porady edukacyjno-zawodowej	53
Załącznik 2	Analiza indywidualnych zasobów ucznia	54
Załącznik 3	Uczenie się przez doświadczenie – uczestnictwo młodzieży w targach pracy, targach edukacyjnych szkół wyższych i wycieczkach zawodoznawczych	56
Załącznik 4	Oferta dla młodzieży Centrum Kształcenia Praktycznego – CKP	58
Załącznik 5	Oferta dla młodzieży Centrum Kształcenia Praktycznego – CKU	59
Załącznik 6	Oferta dla młodzieży Gminnego Centra Informacji – GCI	59

ORIENTACJA ZAWODOWA

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

Lukasiewicz A., Sołtysińska G., Szkolny doradca zawodowy KOWEŻiU, Warszawa 2003, s.26.

PORADNICTWO ZAWODOWE

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

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

DORADZTWO ZAWODOWE

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

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



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

