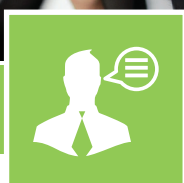


# PERSPEKTYWY EDUKACYJNO - ZAWODOWE

narzędzie diagnozy, informacji i aktywizacji zawodowej



Poradnik Doradcy



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja powstała w ramach projektu **PERSPEKTYWY EDUKACYJNO - ZAWODOWE narzędzie diagnozy, informacji i aktywizacji zawodowej** współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

---

**Autorzy:** Artur Bartosiński  
Ewa Dębska  
Beata Gregorczyk-Koćmiel  
Bartosz Majewski  
Anna Marianowska  
Agata Opolska-Bielańska  
Anna Paszkowska  
Michał Rębecki  
Adam Sobolewski  
Piotr Wachowiak  
Ewa Wojtowicz  
Jacek Zakrzewski

**Rysunki:** Michał Rębecki

**Wydawca:** GlobalFun Sp. z o.o.  
ul. Modra 90 lok. 76  
02-661 Warszawa

**Publikacja bezpłatna**

**Publikacja dostępna również w wersji elektronicznej na stronie [www.perspektywy3d.pl](http://www.perspektywy3d.pl)**

ISBN 978-83-942276-1-6

Druk i oprawa:  
**ArtSun Maciej Czaplicki**

© Copyright by GlobalFun Sp. z o.o.



# SPIS TREŚCI

## Wstęp

<b>1</b>	<b>Kariera zawodowa</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>Uwarunkowania wyboru zawodu</b>	<b>15</b>
	<b>2.1 Wprowadzenie</b>	<b>15</b>
	<b>2.2 Czynniki warunkujące wybór kariery zawodowej</b>	<b>17-33</b>
<b>3</b>	<b>Perspektywy Edukacyjno-Zawodowe - narzędzie diagnozy, informacji i aktywizacji zawodowej</b>	<b>33</b>
	<b>3.1 O aplikacji PERSPEKTYWY</b>	<b>33</b>
	<b>3.2 Gra diagnostyczna</b>	<b>34</b>
	3.2.1 Wprowadzenie	34
	3.2.2 Zainteresowania zawodowe	35-44
	3.2.3 Predyspozycje zawodowe	45-48
	3.2.4 Kompetencje przedsiębiorcze	49-51
	3.2.5 Raport z badania	52-66
	3.2.6 Normalizacja - narzędzia diagnozy	67-83
	3.2.7 Obsługa aplikacji przez doradcę	84-94
	<b>3.3 Galeria Zawodów</b>	<b>95</b>
	3.3.1 Wprowadzenie	95
	3.3.2 Zawody Szkolnictwa Zawodowego	96-109
	3.3.3 Grupy Zawodów	110-112
	3.3.4 Kwalifikacje zawodowe	113-131
	<b>3.4 Planer Kariery</b>	<b>132</b>
	3.4.1 Wprowadzenie	132-136
	3.4.2 Drzewo samowiedzy – wykorzystanie teorii konstrukcji kariery Marka L. Savickasa w rozmowie doradczej	137-140
	3.4.3 Zalecenia metodyczne	141-144

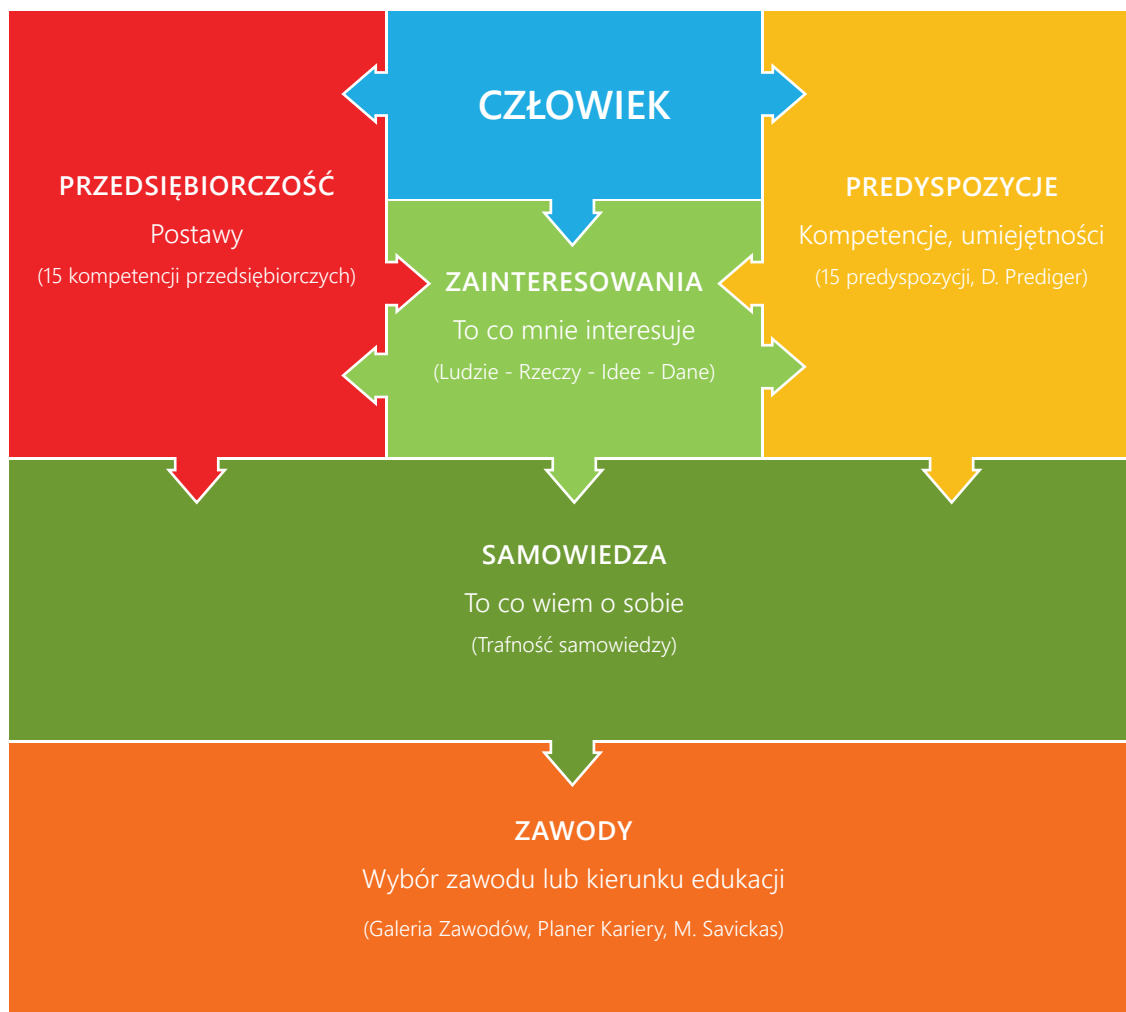
<b>4</b>	<b>Rozmowa doradcza z wykorzystaniem narzędzia Perspektywy Edukacyjno-Zawodowe</b>	<b>145</b>
4.1	Rola doradcy i rozumienie procesu doradztwa zawodowego	145-147
4.2	Rozmowa doradcza krok po kroku	148-149
4.3	Wykorzystanie aplikacji Perspektywy Edukacyjno-Zawodowe w procesie doradztwa zawodowego	150-157
<b>5</b>	<b>Problematyka przedsiębiorczości w rozmowie doradczej</b>	<b>159</b>
5.1	<b>Wsparcie doradcze osoby przedsiębiorczej</b>	<b>159-160</b>
5.1.1	Rozpoznanie predyspozycji przedsiębiorczych	161-170
5.1.2	Wybór odpowiedniego narzędzia diagnostycznego	171
5.1.3	Rozwijanie postaw przedsiębiorczych	172-174
5.2	<b>Kształtowanie umiejętności przedsiębiorczych</b>	<b>175-178</b>
5.3	<b>Kształtowanie ścieżki kariery osoby przedsiębiorczej</b>	<b>179-189</b>
<b>6</b>	<b>Lista produktów opracowanych w projekcie PERSPEKTYWY dostępnych do pobrania z Internetu</b>	<b>182</b>



## Wstęp

Pracując w zespole naukowym szukaliśmy uniwersalnego i oddającego wyzwania współczesności modelu opisu i diagnozy zachowań związanych z trafnym wyborem zawodu. Mówiąc o wymaganiach współczesności mamy tutaj na myśli zmieniający się szybko świat pracy, powstanie nowych zawodów, o których nikt jeszcze nie myślał kilka lub kilkanaście lat temu. Co więcej, będą powstawać nowe zawody - choć dzisiaj nawet nie mamy pojęcia, jakie będą nosiły nazwy. Uwzględnić należy również opisywane przez socjologów i psychologów zmiany mentalne zachodzące w pokoleniach wchodzących w świat pracy. Wiele mówi się dzisiaj o tzw. pokoleniu Y, które stawia sobie zupełnie inne cele – w dużej mierze obejmujące niezależność, formułowanie konkretnych wymagań wobec pracodawców, samorealizację – w porównaniu np. z pokoleniem X czy opisywanym w literaturze pokoleniem C.

Kluczowym pojęciem w naszym modelu jest **samowiedza, czyli wiedza o sobie samym – świadomość własnych kompetencji i zainteresowań, ograniczeń i możliwości, która – gdy jest trafna – pozwala podejmować racjonalne decyzje zawodowe.**



**Grafika 1.** Poglądowy model badawczy.

## **Człowiek jako podmiot działań doradczych**

Nowoczesne koncepcje doradztwa stwierdzają, że to właśnie człowiek jest głównym kreatorem własnej drogi zawodowej. To jego zainteresowania, pasje, umiejętność uczenia się, zdolności wyznaczają jego cele zawodowe. Tym trafniej, im bardziej trafna jest jego samowiedza i wiedza o świecie.

### **Samowiedza**

Znając dobrze siebie lepiej funkcjonujemy w różnych sferach życia. Z punktu widzenia projektu – samowiedza to wiedza o samym sobie. Może być trafna, realistyczna lub zafałszowana, nieadekwatna, wręcz błędna. W tym drugim przypadku trudno mówić o racjonalności dokonywanych wyborów zawodowych. Celem projektu było m.in. obok diagnozy predyspozycji i zainteresowań zawodowych dostarczenie w opracowywanej aplikacji (i w grze edukacyjno-diagnostycznej) takich doświadczeń, które pozwoliłyby uczniom lepiej zrozumieć własne potrzeby, mocne i słabsze strony, jednym słowem sprawić, żeby ich samowiedza była bardziej trafna i realistyczna.

### **Zainteresowania zawodowe**

W projekcie wychodzimy z założenia, że jest to dominująca siła, motywacja napędzająca rozwój zawodowy i odpowiedzialna za kluczowe wybory dokonywane przez młodzież. Dla potrzeb projektu stworzyliśmy narzędzie do pomiaru zainteresowań zawodowych oparte na koncepcji czterech wymiarów opisanych w modelu D. Predigera (idee, dane, ludzie i rzeczy), które pozwala określić główne orientacje zawodowe, wyobrażenie o kierunkach rozwoju zawodowego.

### **Predyspozycje zawodowe**

Kiedyś uważane były jako fundament trafnych wyborów zawodowych. Ludzie powinni pracować w takich zawodach, do których mają odpowiednie kompetencje. Z jednej strony wydaje się to słuszne, z drugiej należy jednak pamiętać, że tylko część kompetencji – te nazywamy predyspozycjami – mają charakter wrodzony, inne mają postać umiejętności, których można się nauczyć i rozwijać przez całe życie. Dla potrzeb projektu przyjęto za D. Predigerem 15 kompetencji zawodowych potrzebnych w wykonywaniu różnych rodzajów zawodów.

### **Przedsiębiorczość**

W dzisiejszych czasach silnie akcentuje się rolę przedsiębiorczości w kształtowaniu własnej kariery zawodowej. W projekcie uwzględniono ten fakt – stworzono model przedsiębiorczości odwołujący się do 15 kompetencji przedsiębiorczych oraz narzędzie do ich pomiaru. Uczestnik gry ma możliwość skonfrontować swoje wybory w sytuacjach różnych dylematów decyzyjnych z wzorcami zachowań przedsiębiorczych.

### **Zawody i Planer Kariery**

Chcąc przybliżyć młodzieży świat zawodów z uwzględnieniem ich zainteresowań i kompetencji zrealizowano zadanie polegające na kategoryzacji puli zawodów ze względu na ich wysycenie wymiarami Ludzie-Rzeczy-Idee-Dane. Pozwoliło to na przypisanie wszystkim zawodom umie-



szczonym w Galerii Zawodów zarówno wymaganych przez nie zainteresowań, jak i potrzebnych kompetencji. Dokonując pomiaru zainteresowań i kompetencji zawodowych młodzieży możliwe jest wskazanie im konkretnych zawodów i grup zawodowych odpowiadających potencjałowi odkrywaniem poprzez zaangażowanie się uczniów w diagnostyczne etapy aplikacji.

Innym zadaniem było stworzenie Planera Kariery. Dotychczas omawiane techniki pomiaru i zastosowane procedury miały na celu opracowanie trafnej bazy diagnostycznej umożliwiającej określenie predyspozycji i zainteresowań zawodowych w formie psychometrycznej, pozwalającej na sortowanie zawodów zgodnie z preferencjami i aktualnymi możliwościami młodzieży. Planer Kariery, oparty na koncepcji M. Savickasa, pozwala poszerzyć samowiedzę w formie mniej rygorystycznych procedur diagnostycznych. Jest to rozbudowane narzędzie o otwartej strukturze zawierającej szereg modułów – analizę przeszłości i teraźniejszości, poszerzoną analizę zainteresowań. Szeroko ujęto w nim również kwestię wyboru zawodów oraz planowanie działań zmierzających do realizacji aspiracji zawodowych dzięki kalendarzowi działań.

## **Podsumowanie**

Uważamy, że tak skonstruowany model badawczy dla potrzeb projektu pozwala na rozległą diagnozę predyspozycji i zainteresowań zawodowych w formie atrakcyjnej dla odbiorców, ułatwia im poruszanie się w świecie zawodów, przyczynia się do wzbogacenia samowiedzy i zwiększenia jej trafności. Z drugiej strony wprowadzanie koncepcji M. Savickasa umożliwi bardziej samodzielne poruszanie się w świecie pracy, pozwoli jeszcze lepiej planować własną karierę zawodową.

dr Jacek Zakrzewski

---

*Kierownik Naukowy  
Projektu PERSPEKTYWY*



Tematyka kariery zawodowej – jej planowania, rozwoju, czy wprowadzania zmian – pojawia się coraz częściej w dyskusjach na temat edukacji i przyszłości zawodowej młodych ludzi oraz aktualnej sytuacji doświadczonych pracowników. **Problem właściwego zarządzania karierą przedstawiany jest zwykle z dwóch perspektyw.**

**Pierwsza, dotyczy funkcjonujących na rynku organizacji i właściwego wykorzystania potencjału pracowników w celu zwiększenia konkurencyjności.** Zgodnie z trendami, to zatrudnieni kompetentni pracownicy są podstawą tworzenia, funkcjonowania i przetrwania organizacji na dzisiejszym rynku. Kompetencje uzyskane dzięki zatrudnieniu i zapewnieniu właściwego rozwoju zawodowego pracowników, można podzielić na: specjalistyczne (np.: wykształcenie), nieformalne (doświadczenia i tzw. mądrość życiowa) i transferowalne (np.: kompetencje psychospołeczne). Do kompetencji dolicza się także cały kapitał związany z postawą etyczną, wartościami czy nawykami. Jeśli więc uwaga organizacji skupiona zostanie na stworzeniu atrakcyjnych ścieżek karier dla pracowników, zyskuje ona w rynkowej rywalizacji firm zapewniając sobie możliwość skutecznego realizowania celów, a w konsekwencji sukces finansowy.

**Druga perspektywa dotyczy pracowników – potencjalnych, przyszłych i aktualnie aktywnych zawodowo.** To oni, jako równoprawni uczestnicy rynku, świadomie dokonują wyborów edukacyjnych i zawodowych, zapewniających im wykorzystanie potencjału zawodowego w satysfakcjonującej formie. Temu spojrzeniu, oczami pracownika, poświęcony został projekt Perspektywy Edukacyjno - Zawodowe - narzędzie diagnozy, informacji i aktywizacji zawodowej. Bazą do myślenia o dalszej edukacji i karierze młodych ludzi było nowoczesne podejście do życia zawodowego oparte na przekonaniu o aktywnej roli ludzi w kształtowaniu kariery zawodowej. Dziś, w mówieniu o karierze akcentuje się bowiem fakt samodzielnego planowania, zarządzania i kontrolowania procesu rozwoju zawodowego przez pracownika.

Aby lepiej zrozumieć nowoczesne podejście do kariery warto na chwilę zatrzymać się na tym, jak widziano ten proces jeszcze kilka dekad temu. W nieaktualnym już dziś modelu kariery postrzegano pracownika jako koszt, a do głównej wartości firmy zaliczano aktywa finansowe i rzeczowe. Granicą rozwoju zawodowego były obowiązki przynależne do danego stanowiska, a zmiany w tym zakresie wynikały jedynie z potrzeb organizacji. Pracownika charakteryzowała wtedy niska proaktywność i zainteresowanie własnym życiem zawodowym. Firmy ceniły posłuszeństwo pracownika oraz jakość wykonywanej przez niego pracy. Kariera jednostki uzależniona była od działań organizacji, a nie własnej postawy wobec rozwoju zawodowego. Miało to swoje dobre strony - hierarchiczna struktura determinująca zmiany w karierze była stabilna, a w konsekwencji stabilne było też zatrudnienie przez cały okres życia.

U podłoża współczesnego podejścia do kariery leżą zupełnie odmienne założenia. W tym modelu **pracownik samodzielnie kształtuje swoje życie zawodowe, rozwija kompetencje, aby wykorzystywać je w różnorodnych zadaniach.** Osobiste zaangażowanie w rozwój kariery

ry i ciągle doskonalenie pełni funkcję ochronną przed bezrobociem, ale ma również na celu zbudowanie zaplecza zawodowego zapewniającego zaspokojenie różnorodnych ludzkich potrzeb, aspiracji i wartości. Obniża się zatem lojalność wobec pracodawcy, co skutkuje większą mobilnością pracowników i chęcią zmian pracy. Pracownik przejmuje kontrolę nad swoją karierą, decydując o jej kształcie i perspektywach. Jednocześnie, ponosi odpowiedzialność za swoje wybory, która przejawia się w trosce o swoją aktualną i przyszłą sytuację zawodową.

**Wybory edukacyjne podejmowane w młodości są pierwszym krokiem do autonomicznego kreowania swojej kariery, której celem jest osiągnięcie zadowolenia z wykonywanej pracy.** To twórcze podejście do życia zawodowego jest stałym elementem rozwoju w dzisiejszych czasach. Wynika to z faktu, że kariera zawodowa powiązana jest z cyklem życia człowieka – różnicowana i dostosowywana do potrzeb, oczekiwań, celów i wartości człowieka, a te zmieniają się w trakcie życia.

Rynek pracy jest miejscem, w którym szereg zmian zachodzi szybko, niejednokrotnie stawiając pracowników przed wyzwaniem, niespodziewanymi lub nieprzewidzianymi zmianami. Ta dynamika powiązana jest ze zmianami gospodarczymi, ale także z rozwojem współczesnego świata (np. technologii). Funkcjonowanie na tak wymagającym rynku, wymusza na pracownikach ciągłe dopasowywanie do zmieniających się okoliczności. Dla przykładu, dzisiejsze wybory edukacyjne powodowane modą, mogą okazać się nietrafione po ukończeniu wieloletniej szkoły. Popularność danego zawodu generować będzie wielu specjalistów, których rynek pracy nie będzie mógł przyjąć w takiej liczbie. Zatrudnienie w danej branży znajdą więc nieliczni, a pracodawcy będą mogli swobodnie wybierać spośród potencjalnych pracowników. Potencjalni absolwenci konkretnych szkół

zmuszeni będą do odkrywania innej ścieżki kariery i poszukiwania różnych możliwości zatrudnienia. Ta sytuacja spowoduje, że sukces na rynku pracy odniosą osoby umiające odpowiednio zareagować w takiej sytuacji. Dla wielu moment wejścia na rynek pracy po ukończeniu kształcenia może jednak okazać się porażką.



Zmiany na rynku pracy powodowane rozwojem cywilizacyjnym niosą ze sobą szanse i obawy. Aktualnie już wiele zawodów przestaje być potrzebnych, gdyż pracę ludzi wykonują maszyny i urządzenia oparte na nowoczesnych technologiach – całkowicie lub fragmentarycznie. Innowacyjność dotyka nawet branż dotychczas uważanych za fundament zawodowy. Przykładem może być tu zawód nauczyciela. Dziś zawód ten wymaga obsługi elektronicznych dzienników, multimedialnych tablic, a nawet tworzenia kursów e-learningowych. Zmienia się więc zakres obowiązków nauczycieli i sposoby pracy. Umiejętność dostosowania do tych, wydawałoby się drobnych zmian, będzie determinowała sukces lub porażkę kolejnych pokoleń chcących wykonywać ten zawód. W najbliższej przyszłości powstanie także zapotrzebowanie na specjalistów o trudnych dziś do określenia kompetencjach i wiele nowych zawodów, których celem będzie wypełnienie luki na rynku pracy powstałej na skutek rozwoju poszczególnych branż. Wszyscy doskonale wiedzą, czym zajmuje się lekarz, prawnik, kowal, czy pracownik

biura turystycznego. A czym zajmuje się scrum master, groomer, specjalista ds. e-commerce czy food designer wiedzą już tylko nieliczni. Jednak takie zawody powstają, gdyż pojawia się zapotrzebowanie na konkretne umiejętności odpowiadające działalności poszczególnych firm i organizacji.

Założenie o niestabilności i nieprzewidywalności rynku pracy leżało u podstaw prac zespołu naukowego w projekcie „Perspektywy Edukacyjno-Zawodowe - narzędzie diagnozy, informacji i aktywizacji zawodowej”. Kluczowym pojęciem w naszych pracach uczyniliśmy samoświadomość rozumianą jako wiedza o sobie samym – odkrycie własnych kompetencji i zainteresowań, ograniczeń i możliwości, która – gdy jest trafna – pozwala podejmować racjonalne decyzje zawodowe. To właściwa **diagnoza własnych mocnych i słabych stron oraz adekwatna ocena swojego potencjału zawodowego na każdym etapie kariery pozwoli dostosowywać się do zmian na rynku pracy**. Dla zilustrowania wagi samowiedzy w życiu zawodowym można posłużyć się przykładem zawodu sprzedawcy. Zadanie wydawałoby się nieskomplikowane, lecz każdy, kto choć raz znalazł się w tej roli lub próbował zachęcić innych do swoich idei, wizji czy poglądów wie, że to zadanie niełatwe. Klienci nie zawsze jasno definiują oczekiwania, bywają niechętni i nieuprzejmi. Nie każdy człowiek będzie w stanie, w takich warunkach, zachować cierpliwość, takt i grzeczność. I choć na pierwszy rzut oka, zadania powiązane z obsługą klienta wydają się możliwe do wykonania przez każdą osobę, to okazuje się, że niektórzy lepiej, a niektórzy zdecydowanie gorzej radzą sobie w tego typu pracy. Wybór tego zawodu podyktowany jedynie pobieżną oceną zadań może wiązać się więc z niezadowoleniem z wykonywanej pracy. Natomiast dla osób posiadających kompetencje sprzedażowe, praca w tym zawodzie będzie źródłem satysfakcji. Świadomość posiadania lub braku takich predyspozycji pozwoli uniknąć porażki na rynku pracy i ukształtować swoją karierę tak, by niezależnie od branży, czy stanowiska, zwiększyć lub zmniejszyć możliwość wystąpienia czynników, które będą wpływały na jakość wykonywanych przez nas zadań.

**W projekcie skoncentrowaliśmy się także na przedsiębiorczości, jako zespole cech i umiejętności pozwalających przystosowywać się do zmieniających się warunków, wykorzystywania szans i aktywnym podejściu do życia zawodowego.** Kształtowanie i rozwijanie cech charakterystycznych dla przedsiębiorczości zagwarantuje młodym ludziom elastyczność w dokonywaniu wyborów zawodowych, kreatywność w myśleniu o sobie jako pracowniku i innowacyjne wykorzystywanie potencjału osobistego na rynku pracy, którego uczestnikami staną się za kilka lat.

Ważną częścią opracowanej w projekcie aplikacji, pozwalającej wdrożyć młodych ludzi w tematykę rynku pracy, zarządzania edukacją i karierą, jest też Galeria Zawodów oraz Planer Kariery - narzędzie do planowania kariery. Przybliżamy w ten sposób świat różnych zawodów, dając możliwość oceny ich pod kątem osobistych zainteresowań i kompetencji. Diagnoza profilu zawodowego pozwoli odnieść go do puli konkretnych zawodów i grup zawodowych w celu wzajemnego dopasowania. Dzięki planerowi kariery każdy uczeń będzie mógł samodzielnie przeanalizować swoje możliwości i zaplanować potencjalne działania zmierzające do efektywnego wyboru drogi edukacyjnej, a w przyszłości do zdobycia atrakcyjnego zawodu przynoszącego zadowolenie z życia zawodowego.



## 2.1 Wprowadzenie

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

Holland (1997) dowodził, że **wybór kariery jest w głównej mierze pochodną czynników osobowościowych** (np. cech charakteru) **oraz środowiskowych** (np. rodziny, szkoły, rówieśników). Dokonując wyboru kariery ludzie poszukują takiego środowiska pracy, które umożliwi im realizację własnych umiejętności, wyrażanie wartości, preferowanych ról oraz będzie zgodne z ich postrzeganiem samych siebie. Jeśli poszukiwanie środowiska nie kończy się powodzeniem, jednostka odczuwa konflikt i frustrację, ma niskie osiągnięcia i niską motywację do pracy.

Niniejszy rozdział omawia w skrócie podstawowe **czynniki warunkujące wybór kariery zawodowej** takie jak: **zdolności i umiejętności, osobowość, zainteresowania i preferencje, zdrowie i kondycja fizyczna, wyobrażenia młodzieży o zawodach związane z ich temperamentem, zawodowa przeszłość rodziny, system wartości, oczekiwania i plany oraz właściwości rozwoju młodego człowieka**. Czynniki, które odgrywają szczególnie ważną rolę w wyborze kariery takie jak zainteresowania, predyspozycje zawodowe i uzdolnienia przedsiębiorcze zostaną omówione w sposób bardziej szczegółowy w kolejnych rozdziałach.

## 2.2 Czynniki warunkujące wybór kariery zawodowej

### I. Zdolności i umiejętności

Wybory zawodowe dokonywane są przez młodych ludzi w wyniku kompleksowego procesu decyzyjnego. W trakcie tego procesu rozważają oni wiele czynników, w tym również własne zdolności. Istnieją **trzy aspekty zdolności, które mogą wpływać na decyzje zawodowe** i ich wyniki (Gati, Fishman-Nadav i Shilish, 2006):

- **obiektywne zdolności**, które wpływają na możliwości realizowania wybranych dróg zawodowych zgodnie z preferencjami, kojarzone zwykle z inteligencją
- **ocena własnych zdolności**
- **indywidualne preferencje lub gotowość użycia różnych zdolności** w przyszłej karierze zawodowej, które wpływają na układ opcji kariery uważanych za „obietujące”

Pierwszy z wymienionych wyżej aspektów wiąże się z zachowaniem ludzi w różnych sytuacjach zadaniowych. Można wówczas zauważyć indywidualne cechy ujawniające się w różnorodnych procesach psychicznych takich jak: szybkość i sprawność myślenia, powstawanie oryginalnych pomysłów, koordynacji wzrokowo-ruchowej, umiejętnościach językowych, twórczości artystycznej, matematycznej, technicznej. Występujące różnice pomiędzy poszczególnymi jednostkami próbuje się wyjaśniać takimi pojęciami jak zdolność ogólna, inteligencja, uzdolnienia specjalne, talent, geniusz, mistrzostwo itp. Wśród wymienionych pojęć najczęściej wyróżnia się zdolność ogólną (inteligencję) oraz zdolności specjalne. Uogólniając można zdefiniować inteligencję jako „zdolność przystosowania się do okoliczności dzięki dostrzeganiu abstrakcyjnych relacji, korzystaniu z uprzednich doświadczeń i skutecznej kontroli nad własnymi procesami poznawczymi” (Nęcka, 2004, s. 758-759).

Psychologowie zajmujący się poradnictwem zawodowym zawsze podkreślali, że preferują **wielowymiarowe koncepcje inteligencji** (Guichard, Huteau, 2005). Wyjaśnienie tego podejścia wiąże się z możliwością połączenia poszczególnych form inteligencji z grupami aktywności zawodowej. Kiedy osoba wybierająca zawód wymaga szczególnej zachęty do podjęcia decyzji, zwykle ma ona tendencję do kierowania się w stronę zawodów odpowiadających jej predyspozycjom. Te predyspozycje odpowiadają zwykle formom inteligencji. Na przykład Gardner (2002) przedstawiając różne formy inteligencji, prezentuje zarazem odpowiadające im zajęcia: poety – gdy mamy do czynienia z inteligencją językową; marynarza, inżyniera, chirurga, rzeźbiarza – w wypadku inteligencji przestrzennej; tancerza, sportowca, rzemieślnika – gdy w grę wchodzi inteligencja ruchowa; sprzedawcy, polityka, nauczyciela – gdy występuje inteligencja interpersonalna. Kwestią sporną pozostaje jednak stosowanie tego rodzaju zestawień w wypadku klasyfikacji do zawodów jedynie na podstawie zdolności. Okazuje się, że zawody rozpatrywane pod kątem predyspozycji, jakich wymagają nie klasyfikują się w jasne kategorie. Ponadto zawody o zbliżonym charakterze stawiają różne wymagania. Borman, Hanson i Hedge (1997) uważają, że fakt ten skłania do rozpatrywania doboru jednostka – praca na innym poziomie niż tylko poziom zdolności. O ile jednak wydolność intelektualna tylko w przybliżeniu pozwala przewidzieć przynależność do grup zawodowych, o tyle znacznie lepiej pozwala przewidzieć sukces w tych grupach i umożliwia skuteczniej wyłonić profesjonalistów – innymi słowy poziomy inteligencji pozwalają przewidzieć sukces w pracy tym trafniej, im bardziej złożony jest jej charakter. Co więcej, jak wykazali w swoich badaniach Judge, Klinger i Simon (2010)



nawet osoby wykonujące proste prace, jeśli tylko obdarzone są wysoką inteligencją zarabiają więcej i odnoszą większe sukcesy niż osoby o niższej inteligencji wykonujące tę samą pracę.

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

## II. Osobowość

Niezwykle ważne jest określenie, jaki rodzaj kariery będzie odpowiadał osobowości kandydata do pracy. Osobowość jest elementem, który pozwala na odróżnienie jednej osoby od drugiej i ta właśnie cecha powinna być zawsze badana w stadium planowania kariery zawodowej (Groth – Marnat, 1990). Zgodnie z koncepcją Hollanda (1997) do poszczególnych zawodów predysponuje ludzi własna osobowość oraz wiele czynników wywodzących się z ich otoczenia. Wybór zawodu jest formą połączenia osobistych zainteresowań i preferencji z perspektywami, jakie stwarza rynek pracy. Holland wyróżnia sześć dominujących typów osobowości zawodowej (niekiedy utożsamianych z typami zainteresowań) i sześć odpowiadających im środowisk pracy. Typy osobowości mieszane powstają z kombinacji typów dominujących. I tak wyróżnione zostały następujące typy dominujące:

### 1. Typ realistyczny (S)

Reprezentowany jest przez osoby, które lubią pracować z narzędziami i maszynami. Posiadają sprawności manualne, związane z mechaniką. Określane są jako wykwalifikowane, konkretne, uzdolnione technicznie lub mechanicznie. Podejmują pracę w zawodach takich jak: mierniczy, rolnik, elektryk.

### 2. Typ badawczy (B)

Osoby tego typu lubią w swojej pracy stykać się z abstrakcyjnymi pojęciami, lubią też tworzyć teorie i modele. Dążą do zrozumienia otaczającego świata i poszukują prawdy. Posiadają zdolności matematyczne i naukowe. Określane są jako racjonalne, abstrakcyjne, analityczne. Podejmują pracę w zawodach takich jak: biolog, fizyk, chemik, technolog medyczny.

### 3. Typ artystyczny (A)

Jednostki tego typu preferują zachowania kreatywne, umożliwiające wyrażanie samego siebie. Lubią rozwijać pomysły i koncepcje. Wykazują się zdolnościami artystycznymi: pisarskimi, muzycznymi lub w zakresie sztuk pięknych. Określane są jako twórcze, o rozwiniętej wyobraźni i estetyce. Podejmują pracę w zawodach takich jak: muzyk, malarz, pisarz, dekorator wnętrz, aktor, dziennikarz.

### 4. Typ społeczny (S)

Osoby tego typu chcą pomagać ludziom, informować i uczyć innych. Mają rozwinięte umiejętności interpersonalne. Określane są jako współpracujące, empatyczne, cierpliwe. Podejmują pracę w zawodach takich jak: nauczyciel, psycholog, opiekun społeczny, sędzia.

### 5. Typ przedsiębiorczy (P)

Osoby tego typu lubią pracę z ludźmi ukierunkowaną na korzyści materialne. Posiadają umiejętności przywódcze i komunikowania się. Określane są jako energiczne, rozmowne, pewne siebie. Podejmują pracę w takich zawodach jak: akwizytor, pilot wycieczek, adwokat.

### 6. Typ konwencjonalny (K)

Osoby tego typu preferują pracę z danymi, ich porządkowanie i strukturalizację. Posiadają zdolności urzędnicze i rachunkowe. Są określane jako zorganizowane, praktyczne, uległe. Podejmują pracę w takich zawodach jak: księgowy, kasjer, urzędnik bankowy, sekretarka.

Każdy człowiek posiada cechy wszystkich typów, występujące hierarchicznie, w malejącym natężeniu. Na przykład ktoś może posiadać wiele cech wspólnych z typem społecznym, w średnim stopniu odpowiadać typowi przedsiębiorczemu oraz w niewielkim stopniu przypominać pozostałe typy. Typy mieszane powstają z kombinacji typów dominujących. Holland (1997) podkreśla, że wszystkie typy są integralną częścią osobowości człowieka, a jego model nie powinien w żadnym razie sugerować istnienia tylko sześciu kategorii pracowników. Wskazuje on natomiast na istnienie 720 różnych wzorów osobowości i szerokiego repertuaru ludzkich zachowań zawodowych. Zależność pomiędzy typami obrazuje schemat sześciokąta, przedstawiony na Grafice 2, który jest wizualną prezentacją typów osobowości oraz odpowiadających im środowisk zawodowych. Analogicznie bowiem do sześciu kategorii osobowości, można wyróżnić sześć typów środowisk pracy. Środowisko tworzą osoby o określonym typie osobowości oraz jego właściwości fizyczne, problemy oraz wymagania zawodowe. Ludzie w określonych grupach zawodowych mają podobne wzorce osobowości i reagują na wiele sytuacji w podobny sposób. Na przykład realistyczny typ osobowości i realistyczne środowisko pracy są podobne, ponieważ typ realistyczny lubi wykorzystywać umiejętności manualne, a środowisko realistyczne stawia takie zadania, które tych umiejętności wymagają. W każdym środowisku można zaobserwować tendencję do otaczania się osobami podobnymi do siebie ze względu na zainteresowania i uznawane wartości. Innymi słowy dane środowisko „przyciąga” określony typ osobowości. Ludzie poszukują takiego środowiska pracy, które umożliwi im realizację własnych umiejętności, wyrażanie postaw, wartości, cech charakteru, preferowanych ról oraz będzie zgodne z ich spostrzeganiem samego siebie. Jeśli poszukiwanie środowiska nie kończy się powodzeniem, jednostka odczuwa konflikt, frustrację, ma niskie osiągnięcia i niski poziom satysfakcji z pracy. Sytuacja taka ma miejsce, gdy na przykład osoba o typie społecznym zmuszona jest pracować w środowisku realistycznym.

### III. Zainteresowania i preferencje

**Zainteresowania to bez wątpienia jeden z najważniejszych wskaźników rozwoju kariery zawodowej** (Herr & Cramer, 1984). Należy zdefiniować edukacyjno-zawodowe zainteresowania dzieci oraz wykorzystać zdobyte informacje do ułatwienia dzieciom wyboru. Wykonywanie jakiejś pracy bądź zawodu daje możliwość pokazania zdolności w różnych dziedzinach, które są powszechnie określane mianem „sektorów”. Wybór sektora zawodowego, gdzie powinna znaleźć zastosowanie posiadana zdolność, jest kwestią zainteresowań. Zainteresowania reprezentują skłonność, która zwraca uwagę jednostki w stronę określonej dziedziny wiedzy, a co za tym idzie – ułatwia jej naukę.

Istnieje kilka procedur umożliwiających określenie, jakie zainteresowania ma dana osoba i pozwalających dostrzec najważniejsze z nich (Super, 1990):

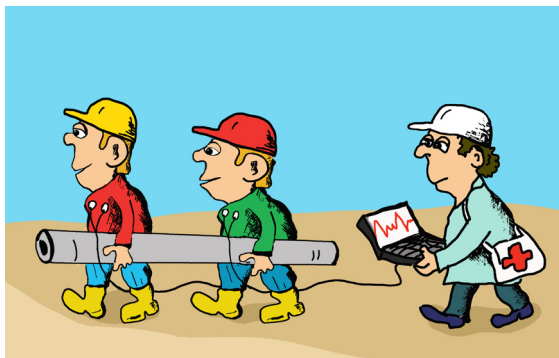
- **zainteresowania wyrażone** – jawne wykazywanie preferencji w odniesieniu do zadań, czynności, materiałów oraz zawodów; są one często zależne od jakości oraz ilości wiedzy, jaką dany podmiot posiada w związku z różnymi zawodami i jaka jest przywoływana przez społeczny stereotyp zawodu
- **zainteresowania demonstrowane** – zdobyte poprzez systematyczną obserwację w czasie rozwoju określonej działalności (przykład: nauczyciele itp.); ludzie nie zawsze robią to, co ich najbardziej interesuje
- **zainteresowania „testowane”** – diagnozowane z użyciem testów, dzięki którym możliwe jest określenie wiedzy oraz informacji, jakie posiada dana osoba, ze względu na to, że w testach pod uwagę bierze się kilka rodzajów działań
- **zainteresowania odkryte dzięki samoocenie** – wskazane preferencje jakościowe i ilościowe na podstawie przeglądu listy zajęć i zawodów

Pierwsze dwa z opisanych rodzajów zainteresowań mogą z łatwością być sprawdzone w czasie rozwoju młodego człowieka oraz w czasie jego nauki. Natomiast jeśli chodzi o trzeci rodzaj, ich diagnozą zająć się powinny Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne, które posiadają odpowiednie zestawy testów pozwalające odkryć zainteresowania młodych ludzi.

#### IV. Zdrowie i kondycja fizyczna

W „Przewodniku po zawodach” (2003) opracowanym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej znaleźć można takie oto zapisy: „Kucharz powinien odznaczać się dobrym ogólnym stanem zdrowia, wytrzymałością fizyczną, prawidłową sprawnością ruchową kończyn, prawidłowym funkcjonowaniem układu kostno-stawowego” (t. II, s. 179). Dalej czytamy: „Chemik powinien mieć sprawny narząd wzroku, słuchu, węchu, smaku, dotyku i równowagi,” (t. III, s. 453), a „W zawodzie weterynarza przeciwwskazaniem jest alergia na sierść oraz uczulenie na pyłki traw i katar sienny” (t. VI, s. 286), natomiast w zawodzie

cukiernika „przewlekłe zmiany chorobowe skóry rąk, brak widzenia obuocznego, niesprawność ruchowa kończyn” (Lelińska, 2006, s. 210).



Przykłady te pokazują, że ważną informacją, jaką należy uwzględnić w wyborze zawodu, są ograniczenia w jego wykonywaniu czyli przeciwwskazania psychofizyczne, które mogą być związane z rozwojem biologicznym człowieka. Czasami ważne jest, jaką siłą fizyczną dysponuje człowiek lub czy jest zdrowy. Rozwój medycyny spowodował, że obecnie leczy się wiele schorzeń, niestety z powodu rozwoju cywilizacji (utrzymywanie przy życiu dzieci z zaburzeniami genetycznymi, defekty związane z zanieczyszczeniem środowiska, wypadki drogowe,) coraz większa liczba ludzi wkracza w zawodowe życie z uszkodzeniami ciała bądź chorobami, co musi powodować zmianę planów życiowych. Szczególnie ważne są zmysły – na przykład korekta wzroku nie zawsze daje spodziewane efekty. Postęp chirurgii okulistycznej też nie zapewnia całkowitej jego poprawy. Taki sam problem stanowi częściowa lub całkowita utrata słuchu. Ograniczeniem może być też wzrost, budowa ciała, sprawność ruchowa. Wspomniane wcześniej materiały Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zostały opracowane bardzo szczegółowo i dają wyraźne wskazówki, co do wymagań związanych z rozwojem biologicznym. Obecnie większość państw prowadzi integracyjne działania, mające przybliżyć społeczeństwu problemy ludzi „sprawnych inaczej”. Wzrasta też przyzwolenie społeczne na czynny udział w życiu szkolnym i zawodowym ludzi z niepełną sprawnością zmysłową lub ruchową. Jednak wybór zawodu powinien być w tych przypadkach szczególnie przemyślany.

Świadomość stanu własnego zdrowia oraz kondycji zarówno fizycznej jak i psychicznej odgrywa ważną rolę w związku z wyborem strategii odnoszących się do wyboru kariery zawodowej nie tylko po to, by zwiększyć szansę na produktywną i interesującą karierę, lecz ma także na celu dobre samopoczucie każdej jednostki. Rozpoznając zawody wymagające określonej warunków zdrowotnych oraz pewnych szczególnych cech organizmu, a także analizując wymagania jakie stawiają wobec kandydatów różne zawody, młodzi ludzie mogą porównać specyfikę poszczególnych profesji oraz zrozumieć zarówno szanse jak i ograniczenia zdrowotne wiążące się z ich wyborem (na przykład: wybór zawodu „nauczyciel wychowania fizycznego” – jeśli nie posiada się sprawności fizycznej lub wybór zawodu „pilot” – jeśli nosi się okulary).

1

Przeciwwskazaniem psychofizycznym do wykonywania zawodu nazywać będziemy każde znaczące obniżenie poziomu funkcjonowania sfery ekspresji psychofizycznej uniemożliwiające właściwe i bezpieczne dla człowieka wykonywanie zawodu (Kreft, Sołtyśńska, Łukaszewicz, Dankowska, 2000, s 6)

## V. Temperament

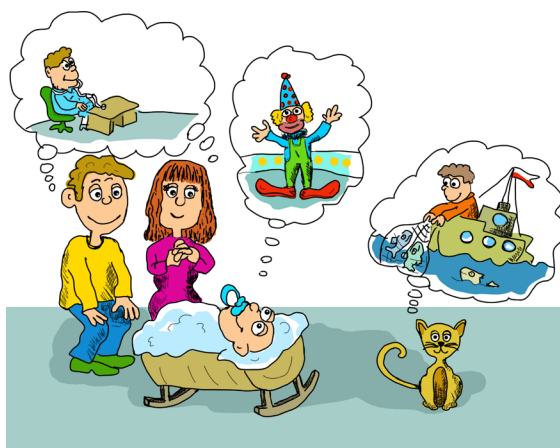
Temperament to właściwość, którą ludzie bardzo różnią się od siebie. Niektóre osoby są np. bardzo wytrwałe, inne szybko się męczą; niektóre reagują bardzo spokojnie na trudne sytuacje, inne zaś gwałtownie – mówimy wówczas, że ktoś jest „wybuchowy”. **Pod pojęciem temperamentu należy rozumieć** według Strelaua (2006) **specyficzne cechy zachowania**. W porównaniu z innymi zjawiskami psychicznymi, **charakteryzuje się on względną stałością w ciągu życia, ma podłoże biologiczne i w bardzo niewielkim stopniu ulega zmianom w wyniku oddziaływania czynników zewnętrznych**. Chodzi tu głównie o reagowanie emocjonalne, z którym związana jest ogólna aktywność człowieka. Jednak temperament przejawia się nie tylko w emocjach, lecz też w innych procesach psychicznych, np. spostrzeganiu, myśleniu.

Warto się zastanowić nad temperamentem kandydata do pracy i jego cechami, z których np. wytrzymałość będzie przejawiała się w zdolności do właściwego działania w sytuacjach długotrwałego lub silnego pobudzenia. Jeśli można powiedzieć o temperamencie pracownika, że spełnia ten warunek, nie ma wówczas przeszkód do wykonywania zawodów wymagających zarówno wysiłku fizycznego, jak i psychicznego. Żwawość jest cechą pozwalającą na utrzymanie wysokiego tempa pracy i łatwej adaptacji do zmian w otoczeniu. Jest ona niezbędna w zawodach wymagających odpowiedzialności, częstych kontaktów z ludźmi takich jak kelner, pielęgniarka, lekarz, nauczyciel, sprzedawca. "Zimnej krwi", rozwagi, szybkiego refleksu wymaga praca maszynisty kolejowego czy kierowcy samochodowego. Gdy jednostka charakteryzuje się wysoką reaktywnością emocjonalną, czyli tendencją do intensywnego reagowania na bodźce, powinna unikać zawodów, w których występuje wysoka stymulacja, stres i presja czasu (np. takich jak policjant, makler, tłumacz symultaniczny). Jeśli przyszły pracownik lubi spokój, ciszę, samotność, jest cierpliwy i staranny, to będzie się dobrze czuł wykonując zawód programisty, monter, archiwisty, bibliotekarza. Jeśli jego reaktywność emocjonalna jest niska, a aktywność wysoka (podejmuje działania wysoce stymulujące, lubi ruch, zmianę, towarzystwo ludzi), to może zastanowić się nad wyborem zawodu o charakterze społecznym, z grupy wymagającej kontaktu z ludźmi (fryzjer, pielęgniarka, lekarz, nauczyciel, stewardesa) lub zawodu związanego z zagrożeniem fizycznym (strażak, pilot).

## VI. Historia zawodowa rodziny

Od chwili narodzin, rodzina stanowi dla dziecka pierwszą grupę odniesienia, ponieważ dostarcza kontekstu, w którym zawierane są pierwsze kontakty i relacje, zaspokajają jego podstawowe potrzeby. Jedną z głównych funkcji kontekstu rodzinnego jest przekazywanie społecznie akceptowanych wartości i rad kulturowych. We wpływie, jaki rodzina wywiera na rozwój zawodowy dzieci, ważny jest typ ustanowionej struktury, a także rola, jaką odgrywa każdy członek rodziny. Ważne są również przeżyte historie poszczególnych członków rodziny: historie niedostatku, uzależnienia od innych, samowystarczalności, sukcesów, porażek. Nieuniknione jest to, że członkowie związku rodzinnego kreują pewne oczekiwania, co do przyszłości swoich

dzieci, ponieważ te oczekiwania pomagają im sięgnąć po to, czego sami pragnęli w przeszłości, a czego mieć nie mogli (Taylor, 2003).



**Interakcje pomiędzy rodzicami a dziećmi oraz pomiędzy rodzeństwem mają olbrzymi wpływ na zachowanie dziecka.** Mogą one obejmować zachowania pozytywne, takie jak wsparcie, okazywanie zainteresowania oraz otwarta komunikacja lub zachowania negatywne, takie jak zmuszanie i kontrola. Dzieląc się z dziećmi opowieściami z miejsca pracy, wyrażając zainteresowanie przyszłością dzieci oraz modelując zachowania zawodowe, rodzice tworzą dzieciom kontekst pomocny w interpretacji rzeczywistości zawodowej. Związek pomiędzy rodzicami a dziećmi motywuje do podejmowania ryzyka oraz poszukiwań, co jest konieczne do uformowania się tożsamości jako takiej, oraz do ukształtowania się tożsamości zawodowej (Chope, 2005, 2006). Rodzeństwo może być źródłem wyzwań i współzawodnictwa oraz podstawą do porównywania zdolności, co dostarcza kontekstu koniecznego do ukształtowania się tożsamości.

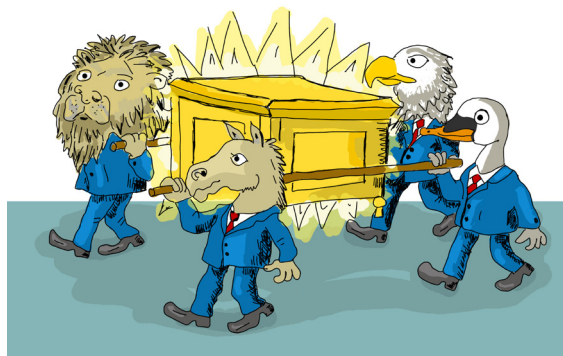
Okiishi (1987) uznał, że stosując „rodzinne genealogiczne drzewo zawodowe” (najpopularniejsze narzędzie do zbierania danych) można dojść do ciekawych wniosków dotyczących wpływu rodziny na wybór kariery zawodowej. Niemniej jednak dziś oczywistym stało się, że „genogramy” mogą być tylko wstępnym narzędziem, dzięki któremu możemy otrzymać ogólne wielopokoleniowe schematy rozwoju kariery zawodowej. Za pomocą tego narzędzia można nakreślić role, zachowania i postawy członków rodziny. Genogram wyjaśnia oczekiwania rodziny i pozwala na zrozumienie osądów dotyczących sukcesów zawodowych, lecz nie dostarcza szerokiej interpretacji ogólnych czynników, które mogą mieć wpływ na decyzję. Zgodnie z badaniami Thorngrena i Feita (2001) ocena wyborów dotyczących kariery zawodowej w rodzinie stanowi ważne narzędzie w zrozumieniu schematów dotyczących kariery zawodowej oraz podejmowania decyzji.

## VII. System wartości

Młodzi ludzie mają wpojony pewien zestaw wartości, który ma wpływ na ich myśli, odczucia, działania oraz wybory (Osipow & Fitzgerald, 1996). Każdy człowiek ma swoje własne wyobrażenie o otaczającym świecie, swój osobisty klucz, który pomaga w rozeznaniu i podejmowaniu decyzji. **Wartości stanowią podstawę motywacji, ponieważ nadają działaniom kierunek wskazujący dokąd iść, kiedy należy podjąć działanie, a kiedy takiego działania lepiej zaniechać.**

W praktyce wartości działają „po kolei”, w zhierarchizowany sposób. **Każda wykonywana czynność – łącznie z nauką nowych zadań – jest podporządkowana i spójna z hierarchią wartości, którą każdy z nas posiada.** Jeśli to, co zamierzamy zrobić, zgodne jest z tym, co uważamy za ważne oraz z naszymi wartościami, to motywacja nie napotka na żadne przeszkody i będzie mogła swobodnie być przekształcona w działanie. Znajomość i wyrażanie własnych wartości pozwala na dokonywanie wyborów świadomie i w umotywowany sposób oraz daje pewność, że cel sformułowany jest w zgodzie z postawami oraz indywidualnymi preferencjami. Ocena własnej hierarchii wartości jest elementem strategii określenia prawidłowych wyborów życiowych, służy rozwinięciu samoświadomości jednostki i, jak już wspomniano, szczególnie przydatnej w kształtowaniu motywacji do pracy. Schein (2006) na podstawie badań doszedł do wniosku, że **istnieje ścisły**

**związek między wyznawanym systemem wartości, potrzebami, kompetencjami a obranym rodzajem kariery** i wyodrębnił osiem grup takich wartości, nazywając je metaforycznie „kotwicami” kariery zawodowej. Należą do nich kompetencje zawodowe i menedżerskie, autonomia i niezależność, bezpieczeństwo i stabilizacja, kreatywność, usługi i poświęcenie dla innych, wyzwanie i tzw. styl życia, czy dbałość o zachowanie proporcji i harmonii pomiędzy pracą i życiem osobistym.





## VIII. Oczekiwania i plany

Przygotowanie planów dotyczących zarówno życia osobistego, jak i zawodowego w oparciu o hierarchię wartości, wymaga określenia kierunku działania, określanego zwykle jako cel. **Cele pobudzają ludzi do długotrwałych działań i można je utożsamiać z naczelną dla danego działania wartością.**

Według Donalda Supera (1980), rozwój kariery zawodowej jest procesem zachodzącym przez całe życie i może być podzielony na pięć stadiów bądź „maksicyklów”: wzrost (od 4 do 13 roku życia), eksploracja (od 14 do 24 roku życia), stabilizacja (od 25 do 44 roku życia), podtrzymanie (od 45 do 65 roku życia) oraz schyłek (od 65 roku życia). Jak już wspomniano wcześniej w niniejszym opracowaniu uwaga doradców skierowana jest na stadium eksploracji, która obejmuje rozwojowe kwestie kariery wczesnego okresu dojrzewania. Eksploracja z reguły dokonuje się przy wsparciu szkoły i rodziny. Ponieważ jest to okres analizowania własnego potencjału oraz poszukiwania własnych „granic”, młodzież zadaje wtedy standardowe pytania w stylu: „Do jakiej szkoły powinienem pójść?” „Czy chcę znaleźć jakąś konkretną pracę?” A zatem jest to okres podejmowania decyzji, planowania przyszłych opcji, które wykrystalizują nowe cele rozwoju kariery zawodowej, które będą się dalej realizować od tego momentu. Cele mogą zostać utrwalone i przyczyniać się do ciągłego uaktualnienia umiejętności i wiedzy u dzieci, mogą też ulec zmianie. Analiza treści celów dokonana przez Zaleskiego (1991) wskazuje na ich kilka podstawowych grup. Można do nich zaliczyć cele:

- akademickie, np. skończenie studiów
- interpersonalne, np. pogodzenie się z bliską osobą
- intrapersonalne, np. bycie bardziej punktualnym
- zawodowe/ekonomiczne/finansowe, np. zdobycie pracy wakacyjnej
- zdrowie/ciało, np. utrata wagi
- rekreacja i hobby, np. zdobycie mistrzostwa w sporcie
- czytanie/kultura, np. chodzenie raz na kwartał do teatru
- duchowe, np. bycie dobrym chrześcijaninem

Poza tymi najczęściej podawanymi celami, ludzie stawiają sobie różne cele indywidualne, których zakwalifikowanie do większej grupy nie jest możliwe. Również struktura celów różni się w zależności od osoby. Jedni ludzie cel krótszy podporządkowują długofalowemu, inni tworzą cele niepowiązane ze sobą. Jeszcze inny przypadek to brak celów długofalowych. Zdefiniowanie zatem celu przez jednostkę pomaga jej odpowiedzieć na pytanie: „Co jest dla mnie w życiu najważniejsze?”

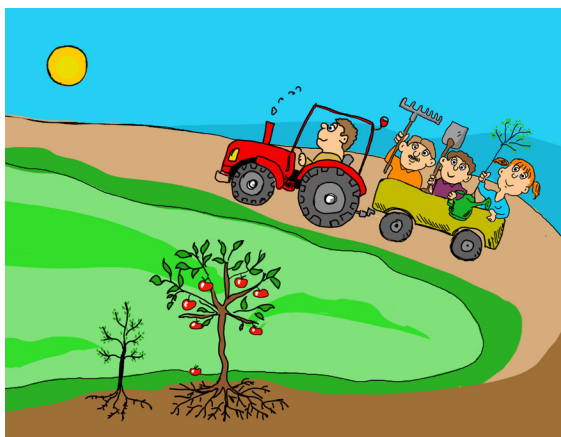
Brown i Brooks (1990) podają czteroelementową charakterystykę właściwie określonych celów. Po pierwsze, cele powinny być konkretne. Pragnienie kandydata do zawodu „Chciałbym robić coś ciekawego w życiu” jest zbyt ogólne, żeby mógł on podjąć konkretne kroki w celu jego realizacji. Natomiast sformułowanie „Chciałbym być od października studentem ekonomii” spełnia warunek dostatecznej konkretności. Po drugie, cele powinny być osiągalne. Tylko realna możliwość osiągnięcia tego, czego w życiu pragnie, pozwoli uczniowi poświęcić czas, energię, zdolności. Na przykład wyznaczenie „Chciałbym zostać mistrzem skoków narciarskich” brzmi nie-realistycznie w ustach studenta, który nie ćwiczy jazdy na nartach, ani nie wykazuje uzdolnień

sportowych. Kiedy młody człowiek mówi „Chcę przejąć gabinet dentystyczny po ojcu” i zamierza studiować stomatologię po ukończeniu liceum, będąc jednocześnie laureatem olimpiady biologicznej, cel można uznać za wysoce realny. Po trzecie, cel powinien być powiązany z samooceną osoby, która zamierza ten cel realizować. Zarówno przecenianie, jak i niedocenywanie własnych kompetencji, wiąże się z zachwianiem równowagi między możliwościami a wykonaniem planowanego działania. Czwartym, ważnym atrybutem celu jest wysoka wartość, która może spełniać niekiedy rolę motywującą, niemniej najistotniejsze jest wewnętrzne pragnienie osiągnięcia osoby, która ma ów cel realizować.

## IX. Etap dorastania w rozwoju zawodowym człowieka

U podstaw koncepcji wyboru zawodowego leży założenie, że **człowiek rozwija się przez całe życie**. Podejście rozwojowe zajmuje szczególną rolę wśród teorii wyboru zawodowego, wzbogacając je o problematykę zmian w cyklu dojrzewania oraz o kształtowanie się wizji własnej osoby w kontekście pracy i innych ról życiowych. Wpisuje się ono w bogatą tradycję psychologii rozwoju człowieka, która początkowo zajmowała się przede wszystkim okresem dzieciństwa, by następnie skierować poszukiwania w stronę indywidualnych dróg rozwoju w okresie całego biegu życia (Brzezińska, 2000; Przetacznik-Gierowska i Tyszkowa, 1996). **Kariera zawodowa jest bowiem powiązana z cyklem życia człowieka**, jego rozwojem osobistym, wyznawanym systemem wartości, aspiracjami w sferze zawodowej, sposobem spostrzegania i przeżywania doświadczeń. Traktowana jest także jako pewien wzorzec rozwoju zawodowego,

w ramach którego dają się wyróżnić etapy lub fazy, które tworzą przewidywalną, w znacznym stopniu, sekwencję wydarzeń i związanych z nimi doświadczeń jednostki. Wiedza na temat istoty dynamiki kariery zawodowej oraz specyficznych problemów, występujących w poszczególnych jej fazach, jest koniecznym warunkiem skutecznego projektowania kariery zawodowej.



**Okres dorastania oznacza dosłownie wchodzenie w świat dorosłości. Na tym etapie rozwoju młodzież poszukuje tożsamości, która doprowadzi ją do dorosłości** (Steinberg & Sheffield Morris, 2001). Młodzi ludzie starają się odpowiedzieć na pytanie: „**Kim jestem?**”. **Większość z nich, aż do końca okresu dorastania, nie jest w stanie tej odpowiedzi użyć.** Jest to jedna z przyczyn trudności w dokonywaniu wyborów dotyczących zawodu i pracy (Wigfield, Lutz, & Wagner, 2005).

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

Przybliżony wiek	Wczesny okres młodzieńczy Dziewczęta 11-14 lat Chłopcy 13-15 lat	Średni okres młodzieńczy Dziewczęta 15-17 lat Chłopcy 16-19 lat	Późny okres młodzieńczy Dziewczęta 18-25 lat Chłopcy 20-26 lat	
Właściwości myślenia	<p><b>Myślenie konkretne:</b></p> <p>Tu i teraz. Rozumieją bezpośrednie reakcje na zachowanie, ale nie zdają sobie sprawy z późniejszych konsekwencji.</p>	<p><b>Wczesne myślenie abstrakcyjne:</b></p> <p>Rozumowanie indukcyjne/ dedukcyjne. Są w stanie połączyć oddzielne zdarzenia, zdają sobie sprawę z późniejszych konsekwencji. Bardzo skupieni na sobie, zachowanie introspekcyjne, śnią na jawie, mają bogate fantazje.</p>	<p><b>Myślenie abstrakcyjne:</b></p> <p>Zdolność dorosłych do myślenia abstrakcyjnego. Filozoficzne i idealistyczne podejście do miłości, religii oraz problemów społecznych.</p>	
Pola działań	1. Niezależność od rodziny	<ul style="list-style-type: none"> <li>Przejęcie od posłuszeństwa do buntu</li> <li>Zastanowienie nad rodzicielskimi wskazówkami</li> <li>Niezdecydowanie dotyczące własnych pragnień (zależność/niezależność);</li> <li>Prawdziwa potrzeba usatysfakcjonowania dorosłych</li> <li>Kult bohatera („upada”)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Naleganie na uzyskanie niezależności oraz prywatności</li> <li>Mogą się jawnie buntować bądź dąsać, wycofanie</li> <li>Sprawdzanie granic</li> <li>Odgrywanie ról dorosłych (bez poczucia, że są „prawdziwe” – łatwo z nich rezygnują)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wyzwolenie (opuszczenie domu)</li> <li>Wznowienie więzi rodzinnych</li> <li>Przybranie prawdziwych ról dorosłych z zobowiązaniami</li> </ul>
	2. Koledzy/partnerzy seksualni	<ul style="list-style-type: none"> <li>Najlepszy przyjaciel / przyjaciółka tej samej płci</li> <li>Problemy typu „czy jestem normalny/a?”;</li> <li>Damsko-męskie fantazje wywołujące wesołość</li> <li>Eksperymenty seksualne, by: udowodnić, że nie są bezwartościowi, zyskać przyjaciół, upokorzyć rodziców</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umawianie się na randki, silne zainteresowanie płcią przeciwną</li> <li>Próby podejmowania współżycia seksualnego</li> <li>Powszechne jest podejmowanie ryzyka</li> <li>Nierealistyczne podejście do idei roli partnera</li> <li>Potrzeba usatysfakcjonowania ważnych rówieśników obojga płci. Dla dziewcząt chłopak może być „ważnym rówieśnikiem”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wybór partnera</li> <li>Realistyczne podejście do roli partnera</li> <li>Dojrzałe przyjaźnie</li> <li>Prawdziwa zażyłość możliwa tylko po określeniu własnej tożsamości</li> <li>Potrzeba usatysfakcjonowania również siebie („oświecone zainteresowanie własną osobą”)</li> </ul>
	3. Szkoła/praca	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nadal potrzebują uporządkowanego środowiska szkolnego</li> <li>Cele nierealne, zmienne</li> <li>Oceny z reguły pogarszają się ze względu na to, że na pierwsze miejsce wysuwają się przyjaciele i znajomi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Większy wybór zajęć w szkole</li> <li>Zaczynają rozpoznawać swoje umiejętności i zainteresowania</li> <li>Zaczynają pracę na część etatu</li> <li>Zaczynają reagować na oczekiwania systemu: mogą spróbować pokonać system jego własną bronią (super prymusi) bądź odrzucić zasady gry („margines”)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Praca na pełen etat lub szkoła wyższa</li> <li>Identyfikują cele kariery zawodowej</li> <li>Uwaga na apatię (brak planów na przyszłość) bądź alienację, ponieważ brak wyznaczonego celu jest powiązany z nieplanowaną ciężką bądź przestępczymi popełnionymi przez nieletnich, itd.</li> </ul>

Pola działań	4. Pos- trzymanie samego siebie. Tożsamość społeczna. Odpowie- dzialność.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Niezdolni do prawdziwej samoświadomości, gdyż nadal są w stanie myśleć tylko konkretnie</li> <li>Wychodzą z roli dziecka, lecz nie weszli jeszcze w rolę dorosłych, stąd niska samo-ocena</li> <li>Wykazują tendencję do stosowania mechanizmu wypierania (to mi się nie może przytrafić)</li> <li>Wartości –dobre zachowanie w zamian za nagrody</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dezorientacja / ciągłe zmia-ny samooceny</li> <li>Szukają tożsamości grupowej</li> <li>Są bardzo narcystyczni</li> <li>Są impulsywni, niecierpliwi</li> <li>Wartości – zgodność zacho-wanie zgodne z wartościami grupy rówieśników</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realistyczna, pozytywna samoocena</li> <li>Są zdolni do brania pod uwagę potrzeb innych, stają się mniej narcystyczni</li> <li>Są zdolni do odrzucenia nacisku grupy, jeśli nie leży to w ich interesie</li> <li>Wartości - odpowiedzialność społeczna – zachowanie zgodne z prawem oraz zobowiązaniami</li> </ul>
	5. Główne problemy zdrowotne (inne niż poważne schorze- nia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Symptomy psychosomatyczne;</li> <li>Zmęczenie oraz „narastające bóle”</li> <li>Troska o normalność</li> <li>Obserwacja pod kątem problemów związanych z doj-rzewaniem i dorastaniem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Skutki podejmowania prób współżycia seksualnego (choroby przenoszone drogą płciową, ciąża u nastolatk)</li> <li>Zachowania szkodliwe dla zdrowia (narkotyki, alkohol)</li> <li>Doradztwo kryzysowe (ucieczki, konflikty rodzinne)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dbanie o zdrowie / zdrowy tryb życia</li> <li>Antykoncepcja</li> <li>Sami ponoszą odpowiedzialność za własne zdrowie</li> </ul>

Bardziej specyficzną propozycją klasyfikacji stadiów życia człowieka, odnoszącą się do kształtowania kariery zawodowej jest koncepcja Supera (1980), który za kluczowe dla planowania kariery w okresie dorastania uznał cztery etapy:

1. Podczas **etapu zainteresowań** (od 11 do 12 roku życia), rośnie u nastolatka potrzeba realizowania samego siebie, swojego powołania. Zaczyna się wtedy odróżniać rzeczy, które się lubi, od tych, których się nie lubi. Przeważnie rodzaj czynności wiąże się z obszarami aktywności zawodowej.
2. Podczas **etapu umiejętności** (od 12 do 14 roku życia), nastolatek zaczyna zdawać sobie sprawę z wymagań wiążących się tym czy innym zawodem; próbuje zdefiniować swoje silne i słabe strony, związane z ulubionym typem aktywności. Zaczyna doceniać znaczenie wykształcenia i praktyki, wymaganych w niektórych zawodach.
3. Podczas **etapu wartości** (od 14 do 16 roku życia), w uzupełnieniu wcześniej ustanowionej charakterystyki, nastolatek zaczyna zdawać sobie sprawę, jakie znaczenie dla wyboru zawodu mają osobiste postawy i cele. Jednostka staje się świadoma, że różne rodzaje czynności zawodowych wiążą się z jej wewnętrznymi wartościami w różny sposób, co oznacza, że niektóre zawody lepiej pasują do wewnętrznych wartości niż inne.
4. **Etap przejściowy** (od 16 do 17 roku życia) to okres konsolidacji, podczas którego nastolatek jest konfrontowany z potrzebą podejmowania życiowych decyzji, dotyczących przyszłego zawodu. Gromadzi i wykorzystuje wszystkie swoje uzdolnienia, zainteresowania i wartości.
5. Podczas **etapu realizmu** (od 17 do 25 roku życia) człowiek bierze pod uwagę wszystkie czynniki podczas badania źródeł informacji i dochodzi do ostatecznej decyzji.

Gottfredson (2002) uzupełniła ten kalendarz rozwoju, zwracając uwagę na zjawisko stopniowego zawężania przez młodych ludzi opcji możliwego wyboru w wyniku spostrzegania różnorodnych barier o charakterze wewnętrznym (np. „Nie mam odpowiednich zdolności”), zewnętrznych (np. „Moich rodziców nie stać na opłacenie szkoły”) i kulturowych (np. „To nie jest praca dla kobiety”). Jednym z kluczowych pojęć tej koncepcji jest pojęcie kompromisu, oznaczające proces, w którym jednostki rezygnują ze swoich preferowanych aspiracji, po to by wybrać te cele życiowe, które są z jednej strony zgodne z obrazem siebie a z drugiej bardziej dostępne.

Zgodnie z podstawowym założeniem teorii Gottfredson (2002), preferencje zawodowe stanowią przede wszystkim próbę realizowania siebie w aspekcie społecznym, a dopiero w drugiej kolejności w aspekcie psychologicznym. Młody człowiek jednocześnie konstruuje obszary pojęcia własnego „ja” właściwe dla wyboru zawodu oraz tzw. mapę poznawczą zawodów, którą organizuje zgodnie z dwoma podstawowymi wymiarami: męskości/żeńskości zawodu oraz poziomu jego prestiżu. Trzeci wymiar odnosi się do „dziedzin zawodowych” czyli „typów” w znaczeniu rozumianym przez Hollanda.

Okres dorastania według Gottfredson obejmuje dwa etapy rozwoju zawodowego:

### 1. Orientacja na ocenę społeczną (pomiędzy 9 a 13 rokiem życia)

- w ocenie zawodów nastolatki biorą pod uwagę status społeczny i prestiż – rozpoznając ich symbole i oznaki (przyjmują tę samą skalę co dorośli)
- łączą ten wymiar z wymiarem płci, budując mapę zawodów
- odnajdując się na tej mapie określają siebie
- uprzywilejowane pochodzenie społeczne podnosi „pułap” wyboru zawodu, powodzenie w szkole podnosi poziom prestiżu branego pod uwagę
- ogólna wiedza na temat zawodów i warunków pracy jest niepełna

### 2. Orientacja na własne „ja” jedyne (niepowtarzalne) (od 14 roku życia)

- w planach zawodowych młody człowiek uwzględnia osobiste cechy – zainteresowania, zdolności, wartości, ale rozpatruje je w ramach określonych wcześniej na mapie poznawczej granic
- interesuje się typami zawodów i typami osób wykonujących zawody
- istotne jest kryterium dopasowania do zawodu
- jest to czas budowania ważnych planów życiowych organizujących się wokół wartości głównych nadających im spójność

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

## Wykorzystana literatura

- Berens, L.V.** (1990). *Special Issue: Temperament and Type in Career Counseling*. *Career Planning and Adult Development Journal*, 6, 3-31.
- Borman, W.C., Hanson, M.A., Hedge, J.W.** (1997). *Personel selection*. *Annual Review of Psychology*, 48, 299-337.
- Brown, D., Brooks, L.** (1990). *Career counselling techniques*, Boston: Allyn and Bacon.
- Brzezińska, A.** (2000). *Spółeczna psychologia rozwoju*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Chope, R. C.** (2005). *Assessing family Influence in Career Decision Making*, Article 40. *Journal of Career Assessment*, 13, 395 - 414.
- Chope, R.C.** (2006). *Family matters: The influence of the family in career decision making*. Austin, TX: Pro-Ed.
- Gardner, H.** (2002). *Inteligencje wielorakie. Teoria w praktyce*. Poznań: Media Rodzina.
- Gati, I., Fishman-Nadav, Y., Shilish, S.** (2006). *The relations between preferences for using abilities, self-estimated abilities, and measured abilities among career counseling clients*. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 24-38.
- Gottfredson, L. S.** (2002). *Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation*. W: D. Brown & Associates (red.), *Career choice and development* (4 wyd. s. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Groth – Marnat, G.** (1990). *Handbook of psychological assessment (Second edition)*, New York/Chichester/ Brisbane/ Toronto / Singapore: Wiley Interscience Publication.
- Guichard, J., Huteau, M.** (2005). *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Herr, E.L. & Cramer, S.H.** (1984). *Career Guidance and Counseling through the Life Span (second edition)*. Boston/Toronto: Little, Brown & Company.
- Holland, J. L.** (1973, 1997). *Making Vocational Choices*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Judge, T.A., Klinger, R. L., Simon, L.S.** (2010). *Time Is on My Side: Time, General Mental Ability, Human Capital, and Extrinsic Career Success*. *Journal of Applied Psychology*, 95, 92–107.
- Kreft, W., Sottysińska, G, Łukaszewicz, A., Dankowska, R.** (2000). *Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różnych niepełnosprawności. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*. Warszawa: Krajowy urząd Pracy.
- Lelińska, K.** (2006). *Zawodowznawstwo w planowaniu kariery*. Warszawa: OHP.
- Nęcka E.** (2004). *Inteligencja*. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki (t. 1, s. 721-760)*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Okiishi, R. W** (1987). *The genogram as a tool in career counselling*. *Journal of Counseling & Development*, 66, 139-143
- Osipow, S.H. & Fitzgerald. L.F.** (1996). *Theories of career development (fourth edition)*. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Przetacznik-Gierowska, M. Tyszkowa, M.** (red.). (1996). *Psychologia rozwoju człowieka*. Warszawa: PWN.

- Przewodnik po zawodach**, (2003). MPiPS Portal publicznych służb zatrudnienia – <http://www.psz.praca.gov.pl>.
- Schein E. H., Career anchors**. (2006). San Francisco: Pfeiffer, an Imprint of Wiley.
- Steinberg L, Sheffield Morris, A.** (2001, Feb.). Adolescent development. *Annual Review of Psychology*, 52, 83-110.
- Strelau, J. (2006)**. *Temperament jako regulator zachowania. Z perspektywy półwiecza badań*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Super, D. E.** (1980) *A life span, life space approach to career development*. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Super, D. E.** (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd ed. . pp 197-261)* San Francisco: Bass.
- Taylor, T.** (2003). *Family work history*. Available from Career Tailoring, P.O. Box 20545, Castro Valley, CA 94546.
- Thorngren, J. M., & Feit, S. S.** (2001). *The career-o-gram: A postmodern career intervention*. *The career Development Quarterly*, 49, 291-303.
- Wigfield, A., Lutz, S. L., & Wagner, A. L.** (2005). *Early Adolescents' Development across the Middle School Years: Implications for School Counselors*. *Professional School Counseling*, 9, 114.
- Zaleski, Z.** (1991). *Psychologia zachowań celowych*. Warszawa: PWN.

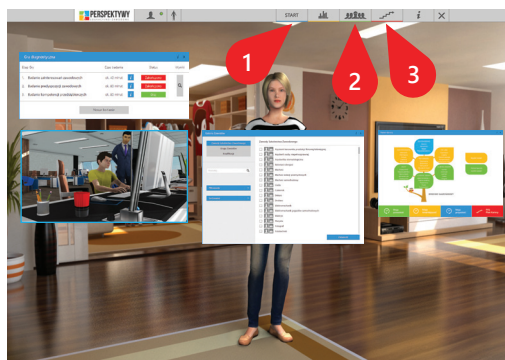


### 3 Perspektywy Edukacyjno-Zawodowe - narzędzie diagnozy, informacji i aktywizacji zawodowej.

#### 3.1 O aplikacji PERSPEKTYWY

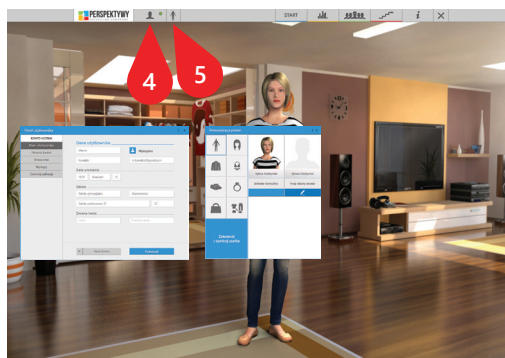
Aplikacja PERSPEKTYWY Edukacyjno-Zawodowe skierowana jest do uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych i składa się z **3 głównych modułów**:

- 1 **Gry diagnostycznej** służącej do badania zainteresowań i predyspozycji zawodowych oraz kompetencji przedsiębiorczych
- 2 **Galerii Zawodów** służącej do zdobywania informacji o zawodach
- 3 **Planera Kariery** służącego do tworzenia indywidualnego planu kariery

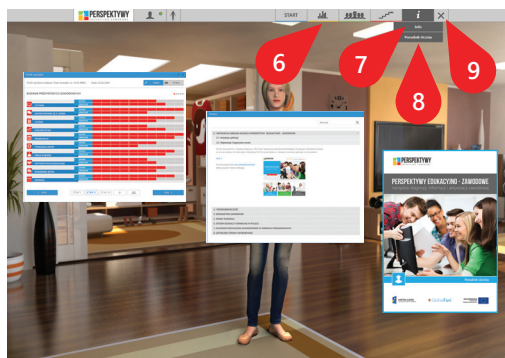


oraz

- 4 **Panelu użytkownika** służącego do zarządzania danymi i historią badań
- 5 **Personalizacji postaci** służącej do tworzenia i personalizowania postaci w grze diagnostycznej (wersja 3D aplikacji)



- 6 **Raportu** z bieżącego badania
- 7 **Pomocy** z informacjami o obsłudze aplikacji
- 8 **Poradnika ucznia** z treściami edukacyjnymi
- 9 **Zamykania aplikacji**



## 3.2 Gra diagnostyczna

### 3.2.1 Wprowadzenie

Częścią aplikacji **PERSPEKTYWY** jest narzędzie diagnostyczne w postaci fabularnej gry komputerowej. Narzędzie to pomoże uczniowi rozpoznać aktualne zainteresowania zawodowe, predyspozycje zawodowe oraz kompetencje przedsiębiorcze. Raport z gry-badania ułatwi uczniowi wybór zawodu i zaplanowanie dalszego kierunku kształcenia.

Gra podzielona została na **3 etapy**:

1. **Pierwszy etap** gry służy wstępnemu rozpoznaniu zainteresowań zawodowych ucznia. **Badanie obejmuje pomiar zainteresowań 4 aktywnościami**: Społecznymi (**LUDZIE**), Fizycznymi (**RZECZY**), Proceduralnymi (**DANE**) i Twórczymi (**IDEE**).



2. **Drugi etap** gry służy wstępnemu rozpoznaniu predyspozycji zawodowych ucznia. **Badanie obejmuje pomiar 15 predyspozycji zawodowych**: Czytanie, Liczenie, Rozumienie języka, Pomaganie innym, Kontaktowanie się z ludźmi, Sprzedaż, Przywództwo/Zarządzanie, Organizacja, Praca w biurze, Zdolności manualne, Myślenie ścisłe, Widzenie przestrzenne, Zdolności naukowe, Zdolności artystyczne, Zdolności literackie.

	ADAPTACYJNOŚĆ
	AKTYWNOŚĆ I INICJATYWNOŚĆ
	AUTONOMICZNOŚĆ I SAMODZIELNOŚĆ
	DECYZYJNOŚĆ
	DETERMINACJA
	KOMUNIKATYWNOŚĆ
	KREATYWNOŚĆ I INNOWACYJNOŚĆ
	KRYTYCZNE MYŚLENIE
	OCENA I PODEJMOWANIE RYZYKA
	ODPOWIEDZIALNOŚĆ
	OTWARTOŚĆ
	PLANOWANIE DZIAŁANIE
	ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW
	WIARA W SIEBIE
	WSPÓLPRACA

3. **Trzeci etap** gry służy wstępnemu rozpoznaniu kompetencji przedsiębiorczych ucznia. **Badanie obejmuje pomiar 15 kompetencji składających się na Przedsiębiorczość**, tj. zdolność do generowania i wdrażania pomysłów w życie. Badane są: Adaptacyjność, Aktywność i inicjatywność, Autonomiczność i samodzielność, Decyzyjność, Determinacja, Komunikatywność, Kreatywność i Innowacyjność, Krytyczne myślenie, Ocena i podejmowanie ryzyka, Odpowiedzialność, Otwartość, Planowe działanie, Rozwiązywanie problemów, Wiara w siebie, Współpraca.

	CZYTANIE
	KONTAKTOWANIE SIĘ Z LUDŹMI
	LICZENIE
	MYŚLENIE ŚCISLE
	ORGANIZACJA
	POMAGANIE INNYM
	PRACA W BIURZE
	PRZYWÓDZTWO/ZARZĄDZANIE
	ROZUMIENIE JĘZYKA
	SPRZEDAŻ
	WIDZENIE PRZESTRZENNE
	ZDOLNOŚCI ARTYSTYCZNE
	ZDOLNOŚCI LITERACKIE
	ZDOLNOŚCI MANUALNE
	ZDOLNOŚCI NAUKOWE

### 3.2.2 Zainteresowania zawodowe

W literaturze przedmiotu można odnaleźć wiele definicji zainteresowań. Niezależnie jednak od naukowych opisów przyjąć można, że **ukierunkowują one aktywność człowieka na działania przynoszące korzyści emocjonalne, rozwijające umiejętności i długotrwale koncentrujące uwagę na wykonywanych czynnościach. Zainteresowania są uznawane za jeden z kluczowych wskaźników rozwoju kariery zawodowej.** Ich zdefiniowanie pozwala na podejmowanie wyborów edukacyjnych i zawodowych oraz kształtowania profesjonalnej kariery zgodnie z osobistymi preferencjami. W praktyce doradcy zawodowego pracującego z młodzieżą **należy jednak wziąć pod uwagę chwiejność zainteresowań wynikającą z młodego wieku** oraz przekonania – doradcy i ucznia - odnoszących się do samym zainteresowań. Często bowiem, niepoprawnie, zakłada się, że powinny być one spektakularne, aby odnieść je do potencjalnej ścieżki kariery jak na przykład hippika, języki programowania czy sukcesy w pływaniu synchronicznym. Takie podejście utrudnia diagnozę wartościowych aspektów funkcjonowania człowieka i ogranicza możliwość wykorzystania zainteresowań jako bazy do planowania życia zawodowego. Analiza zainteresowań powinna być dokonywana w szerszym kontekście. Na przykład: intensywne korzystanie z Facebooka może przełożyć się na znajomość mediów społecznościowych, niezbędną w branży e-commerce czy w zadaniach specjalisty ds. Public Relations. Do problematyki zainteresowań należy więc podchodzić z otwartością – ich struktura ujawnia bowiem skłonność do aktywności przynoszącej zadowolenie, a wysokie natężenie wspiera proces uczenia się różnorodnych kompetencji. Kwestią nadrzędną jest więc ich właściwe ułożenie w obszarze rynku pracy.

W projekcie PERSPEKTYWY analizę zainteresowań uznano za istotną w procesie odkrywania siebie i kształtowania samoświadomości młodzieży. Eksplorowanie tego obszaru pozwoli uczniom określić potencjalne możliwości rozwoju zawodowego w oparciu o własne talenty i zamiłowania. Jeśli zdecydują się oni ukończyć diagnostyczną grę komputerową – jeden z elementów aplikacji PERSPEKTYWY – będą mieli do dyspozycji raport charakteryzujący ich zainteresowania. **Dane te mogą posłużyć doradcom do analizy, głębszego omówienia poszczególnych kategorii zainteresowań konkretnego ucznia i odnieść tę wiedzę do procesu konstrukcji kariery w oparciu o realia rynku pracy.**

To założenie towarzyszyło powstawaniu **narzędzia diagnozy zainteresowań. Jego celem jest: rozwój samowiedzy oraz stymulowanie uczniów do poszukiwań zawodowych, pozwalających na wykorzystanie zainteresowań, traktowanych jako jeden z aspektów przystosowania młodego człowieka do funkcjonowania na obecnym rynku pracy.**

Inspiracją do przygotowania materiałów diagnozujących zainteresowania ucznia zarówno gimnazjalisty, jak i ucznia szkoły ponadgimnazjalnej stała się **koncepcja Dale'a Predigera.** Koncepcja ta jest znana, wykorzystywana przez polskich doradców zawodowych od lat 90. ubiegłego stulecia. W aplikacji, służy ona osobom czynnie zajmującym się poradnictwem do pogłębiania analizy wyników, uzyskanych na podstawie innych narzędzi diagnostycznych. Jej atutem jest **możliwość odniesienia uzyskanych wyników do odpowiadających im zawodów opisanych w Galerii Zawodów.** Prediger bowiem przyjął założenie, że **zainteresowania ściśle łączą się zawodami, które dana osoba może w przyszłości wykonywać.**

Dzięki takiej konstrukcji narzędzia, doradca podczas spotkania z uczniem ma możliwość analizy uzyskanych rezultatów w kontekście rynku pracy i konkretnych czynności zawodowych. Takie działanie ma podwójną korzyść dla ucznia. Po pierwsze, **pozwala na ugruntowanie lub rozwijanie wiedzy o sobie i swoim zawodowym potencjale**. Po drugie, **wprowadza ucznia w świat rynku pracy i wskazuje mu możliwe drogi aktywności zawodowej**.

Prediger tworząc „Mapę Świata Pracy” w dużej mierze odwoływał się do jednej z koncepcji teorii cechy i czynnika Johna Hollanda. Ten amerykański teoretyk i praktyk doradca, stworzył narzędzie badawcze, za pomocą którego można zdiagnozować typ osobowości zawodowej człowieka. Holland przyjmuje, że na podstawie uzyskanych wyników, można przypisać określonemu typowi osobowości odpowiadające mu środowisko pracy. Holland wyróżnił 6 typów osobowości: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy oraz konwencjonalny. Główne założenie koncepcji polega na przekonaniu, że osoby o określonym typie osobowości dobrze czują się w środowisku zawodowym odpowiadającym ich preferencjom osobowościowym. Na przykład osoba, która dobrze czuje się w środowisku społecznym chętnie współpracuje z osobami, które lubią pomagać innym, chętnie współpracują w zespołach, ogólnie cechuje je wysoki poziom kompetencji społecznych.

Prediger starał się uprościć koncepcję Hollanda. Polegało to na zredukowaniu sześciu typów osobowościowych i sześciu środowisk zawodowych do dwóch wymiarów zadań zawodowych. Każdy z tych wymiarów umieścił na krańcach kontinuum i przypisał im określone czynności.



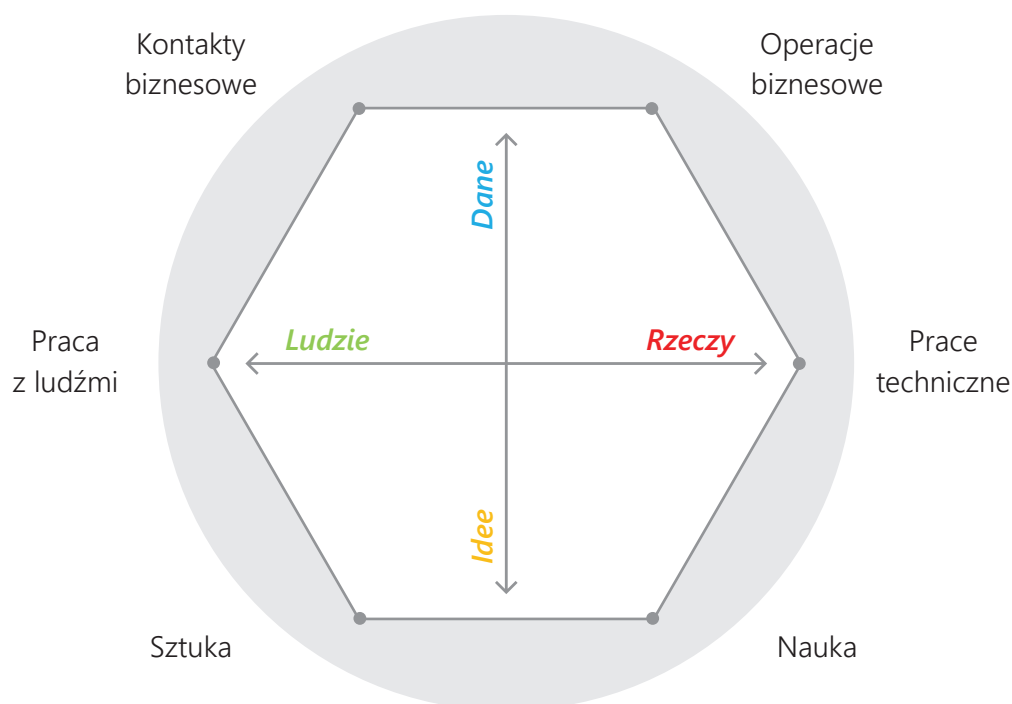
**Pierwszy wymiar** odnosi się do ludzi i rzeczy. Na jednym krańcu umieścił zadania zawodowe związane z pracą z ludźmi, na drugim krańcu zaś zadania zawodowe, w których dominują czynności zorientowane na rzeczy np. posługiwanie się narzędziami, urządzeniami. Oznacza to, że działaniom ukierunkowanym na ludzi (na pomaganie im, chętnie podejmowanie z nimi współpracy, kierowaniu nimi) przeciwstawia się aktywności związane z gromadzeniem i porządkowaniem informacji.



**Drugi wymiar** wyznaczają: idee i dane. Na jednym krańcu kontinuum mieszczą się dane, czyli preferencje dotyczące chętnego podejmowania takich czynności, których wykonanie wymaga stosowania określonych norm, reguł, procedur, ale też i aktywności związanych z gromadzeniem, selekcjonowaniem informacji. Na drugim krańcu kontinuum Prediger ułokował idee, czyli wybierane przez daną osobę działania związane z tworzeniem nowych rozwiązań, projektowaniem czy aktywnościami artystycznymi.



Prediger w przestrzeń między tymi dwoma wymiarami wpisał typy osobowości autorstwa Hollanda<sup>2</sup>.



**Grafika 2.** Model Hollanda z wpisanymi obszarami zadań zawodowych D. Predigera Holland's hexagonal model of occupational, interest, etc. types and underlying work task dimensions. Holland (1997) types appear in parentheses below alternative titles (Prediger, Swaney, & Mau, 1993).

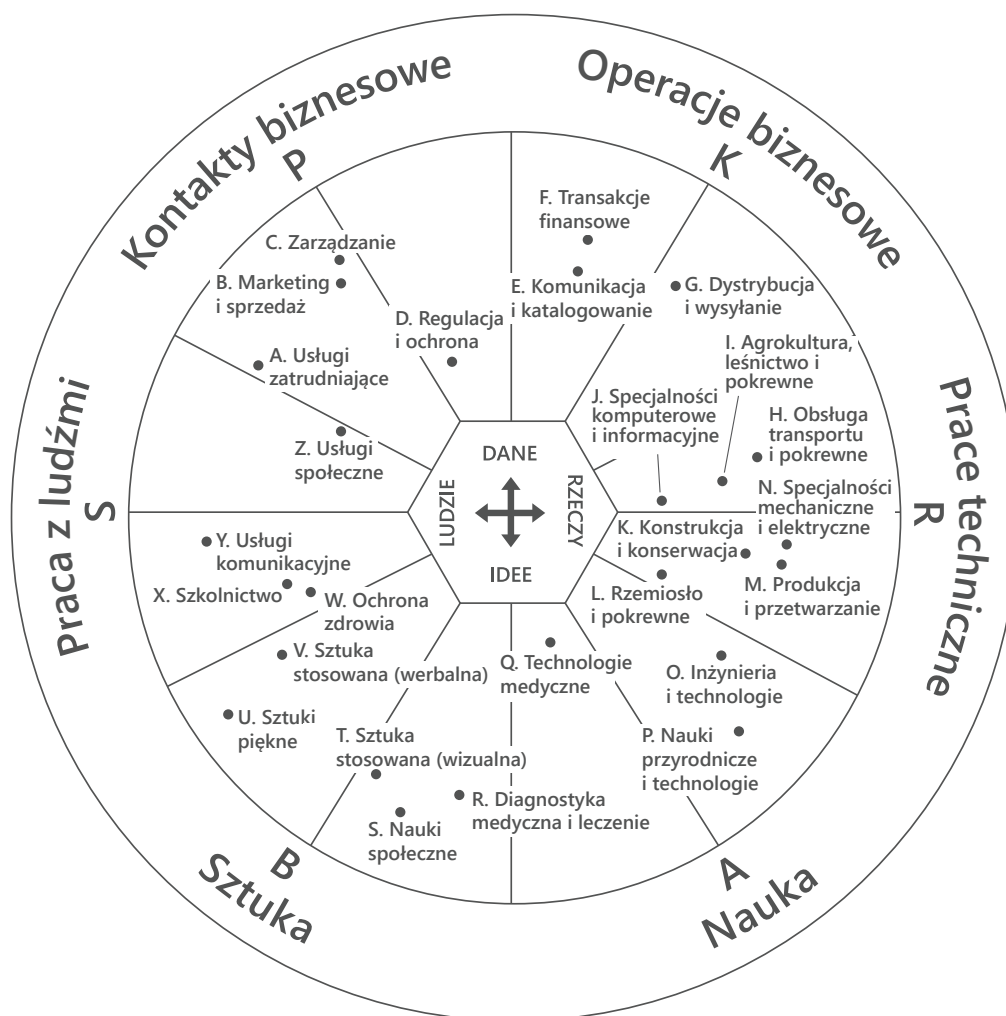
Na Grafice 2 został przedstawiony heksagonalny model Hollanda z wpisanymi dwoma wymiarami zadań zawodowych: ludzie versus rzeczy oraz dane versus idee. Na każdy z tych wymiarów Prediger nałożył, wyróżnione wcześniej przez Hollanda, typy osobowości zawodowej: konwencjonalny, realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy. Prediger podzielił model Hollanda na dwa wymiary i cztery kategorie zadań pracy.

Pierwszy wymiar, który zawiera w sobie zadania: „dane” versus „idee”, przecina środek odległości pomiędzy typami „przedsiębiorczy” i „konwencjonalny”. Drugi wymiar zadań pracy - ludzie-rzeczy - przechodzi przez sam środek typów : społecznego i realistycznego. Prediger uwzględnił również założenie Hollanda, dotyczące znaczenia odległości przestrzennych występowania po sobie poszczególnych typów. Badacz uważał bowiem, że im mniejsze są odległości pomiędzy typami osobowości, tym bardziej są one ze sobą powiązane. Innymi słowy, jeśli dana osoba jest typem społecznym, to oznacza, że ma ona więcej cech wspólnych z typami osobowości: artystycznym i przedsiębiorczym, niż z realistycznym.

Uzasadnienia dla nazwania przez Predigera własnej koncepcji koncepcją „**Mapy Świata Pracy**” można poszukiwać w zasadniczych założeniach. Autor uważa bowiem, że podstawą **klasyfikacji zawodów są obszary aktywności zawodowej człowieka i adekwatne do nich zadania pracy, ujęte w cztery kategorie: ludzie, przedmioty, dane i idee.**

2 Prediger D. J. (1998) Basic Structure of Work-Relevant Abilities w: ACT research Report Series 98-9 Iowa City (rys z oryginału)

Prediger w heksagonalny model Hollanda wpisuje jeden ogólny czynnik i dwa dwubiegunowe wymiary zadań zawodowych. Czynnik ogólny nazywa skłonnościami i odnosi go do wszystkich typów osobowości. Zaś wyłonionym **dwóm wymiarom zadań pracy przyznaje po dwa bieguny**. Obejmują one przestrzeń pomiędzy „danymi” i „ideami”, które tworzą pierwszy wymiar oraz przestrzeń pomiędzy „ludźmi” i „rzeczami”, tworzącymi wymiar drugi. Tym samym model „Mapy Świata Pracy” przyjmuje formę przestrzenną w postaci koła.



Grafika 3. „Mapa Świata Pracy” Dale’a Predigera”<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Źródło: Paszkowska-Rogacz A. (2011), Podręcznik. Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MŁOKOZZ, Fundacja Realizacji Programów Społecznych, Warszawa.

Na diagramie przedstawiono w graficzny sposób koncepcję „Mapy Świata Pracy” Predigera. Widoczny jest na niej **heksagonalny model** Hollanda z **zaznaczonymi typami osobowości** (K - konwencjonalna, R - realistyczna, B - badawcza, A - artystyczna, S - społeczna, P - przedsiębiorcza) oraz wyróżnione grupy karier: kontakty biznesowe, operacje biznesowe, prace techniczne, nauka, sztuka, praca z ludźmi), 4 kategorie zadań zawodowych: dane, rzeczy, idee, ludzie.

Na zewnątrz diagramu umieszczone jest **koło, na którym umieszczono rodzaje karier**. Do każdego rodzaju kariery przypisane są zadania i aktywności zawodowe. W drugim kole, mniejszym, umieszczono aktywności, czynności zawodowe, w środku, w heksagonie widoczne są obszary zadań zawodowych pracy. Takie ułożenie poszczególnych elementów koncepcji pozwala na odkrycie jej hierarchicznego układu. Poruszając się od zewnątrz można po kolei coraz dokładniej, wykorzystując dane uzyskane w raporcie, określać obszary zainteresowań i preferencji ucznia. Rozpoczynając od oszacowania interesującego daną osobę rodzaju kariery, poprzez wyznaczenie aktywności zawodowej przypisywanej określonemu typowi kariery, przejść do określenia zadań zawodowych. Koncepcja stwarza możliwość interpretowania uzyskanych wyników, dotyczących zainteresowań i preferencji ucznia, przechodząc od ogółu do szczegółu (od rodzaju kariery do wykonywanych zadań pracy).<sup>4</sup>

Zapoznanie się z graficznym układem koncepcji pozwala na jej całościowe postrzeganie, pomaga na skupieniu się na całości i tym sposobem na niekoncentrowaniu / zagubieniu się w szczegółach. Prediger dokonuje podziału **4 kategorii zadań zawodowych na regiony**. Regiony te odzwierciedlają heksagon typów osobowości wyróżnionych przez Hollanda. **W ramach regionów wyróżnia sześć grup karier** związanych z: kontaktami biznesowymi, operacjami biznesowymi, pracami technicznymi, nauką, sztuką, pracą z ludźmi. **Każda z tych grup karier** zawiera dominację pewnych czynników.

W największym kole, ułożonym na zewnątrz pozostałych figur, umieszczono sześć rodzajów/grup karier. Ukierunkowane są one na kontakty biznesowe, operacje biznesowe, prace techniczne, naukę, sztukę oraz pracę z ludźmi. Każdemu z tych rodzajów kariery można przypisać potencjalnie wysoką możliwość występowania aktywności zawodowej.

Podsumowując, **Prediger wyróżnił sześć rodzajów karier i wpisał w nie 26 realnie istniejących aktywności zawodowych.**

## Rodzaje karier a aktywności zawodowe

I	<b>KONTAKTY BIZNESOWE</b> Pierwszy rodzaj kariery koncentruje się na kontaktach biznesowych, które wymagają od danej osoby zdolności przywódczych. Mogą się one ujawniać w sytuacjach sprzedażowych, marketingowych oraz związanych z zarządzaniem i planowaniem, usługami zatrudniającymi, regulacją czy ochroną zdrowia.
II	<b>OPERACJE BIZNESOWE</b> Druga grupa karier łączy się z operacjami biznesowymi. Ukierunkowane są one na działania związane z transakcjami finansowymi, komunikacją i katalogowaniem, dystrybucją i wysyłaniem, wykonywaniem operacji komputerowych i przetwarzania danych. Ważne stają się tu umiejętności związane z efektywnym poszukiwaniem pracy, analizowaniem danych, dobrą organizacją czasu w życiu osobistym i zawodowym.
III	<b>PRACE TECHNICZNE</b> Trzecia grupa karier związana jest bezpośrednio z wykonywaniem prac technicznych takich jak: obsługa transportu, konstrukcja i konserwacja czy produkcja i przetwarzanie. Ponadto, prace związane z rzemiosłem, konserwacją i techniką biurową oraz naprawą i obsługą urządzeń fabrycznych, jak również zadania zawodowe ukierunkowane na działania związane z zasobami naturalnymi. Do kluczowych cech niezbędnych do wykonywania prac o takim charakterze zaliczyć można: siłę fizyczną czy dobrą koordynację wzrokowo-słuchowo-kinestetyczną.
IV	<b>PRACE NAUKOWE</b> Kariere czwartego typu, związanej z nauką, przypisane są aktywności zawodowe łączące się z diagnostyką medyczną, naukami przyrodniczymi, ścisłymi, inżynieryjnymi i technologią i naukami społecznymi. Realizowanie kariery tego typu wymaga od danej osoby dużych zdolności intelektualnych.
V	<b>SZTUKA</b> Piąta grupa karier łączy się ze sztuką. Aktywności charakterystyczne dla tej grupy karier łączą się ze wszelkiego rodzaju sztukami np. piękną, stosowaną (werbalną i wizualną). Wymaga ona od osoby zdolności artystycznych i twórczych.
VI	<b>PRACA Z LUDŹMI</b> Szósta grupa karier bliska jest osobom, które lubią pracę z ludźmi. Łączy się ona z pracą w usługach komunikacyjnych, szkolnictwie, ochronie zdrowia czy ogólnie pojętymi usługami społecznymi. Dobrze czują się w niej osoby czerpiące satysfakcję ze współpracy z innymi ludźmi, zarówno potrzebującymi działań pomocowych, jak i związanych z edukacją.



Scharakteryzowane powyżej rodzaje karier i przypisane im aktywności zawodowe można podzielić na te, które związane są z dwoma wymiarami zadań zawodowych: „dane” versus „idee” oraz „rzeczy” versus „ludzie”.



Zadaniu zawodowemu **ludzie** przypisane są następujące aktywności: usługi, pomaganie innym, nauczanie, wychowywanie, pilnowanie i opiekowanie się innymi osobami, negocjowanie i kierowanie. Zawody, chętnie wykonywane przez osoby nastawione na ludzi, mają w sobie elementy motywowania, kierowania, zarządzania.



Z kolei osoby, które skłaniają się do pracy z **rzeczami**, zwykle interesują się maszynami, budowlami, produkcją, transportem, naprawami. Lubią działania wymagające posługiwania się narzędziami, urządzeniami, dobrze też czują się w sytuacjach, wymagających wykorzystania siły fizycznej.



Trzeci aspekt prac, wyróżniony w najmniejszym kole, to **idee**. Jednostki, skoncentrowane na ideach lubią działania twórcze, odkrywanie nowych sposobów realizacji zadań, łączenie różnych teorii i wiedzy. Osoby te chętnie rozwiązują zadania, które wymagają pomysłowości, chętnie działają w sferze nauki i sztuki. Charakteryzuje je spontaniczność, impulsywność i ekspresja.



Ostatni aspekt pracy zamieszczony na rysunku to **dane**. Osoby lubiące zadania zawodowe oparte na konkretnych danych, chętnie podejmują prace związane z wyszukiwaniem, gromadzeniem i porządkowaniem informacji czy analizowaniu faktów.

Do każdego obszaru zawodowego Prediger przypisuje określony typ osobowości zawodowej, zaproponowany przez Hollanda.

### Rodzaje kariery a typy osobowości

Jeśli młody człowiek reprezentuje **osobowość przedsiębiorczą** to oznacza, że jest mu bliska grupa „Kontaktów biznesowych”. Oznacza to, że będzie zainteresowany pracą związaną z marketingiem i sprzedażą oraz zarządzaniem, w których będzie mógł się wykazać umiejętnością wywierania wpływu na innych. W konsekwencji będzie mógł, w obrębie tej grupy kariery, znaleźć odpowiadającą mu pracę/ zawód w charakterze sprzedawcy, agenta biur podróży, akwizytora, agenta ubezpieczeniowego lub pracę związaną z kierowaniem: hotelem, gospodarstwem rolnym, biurem, agencją nieruchomości albo zatrudnienie na stanowisku menadżerskim np. w korporacji.

Osobie o **osobowości konwencjonalnej** bliska jest grupa zawodów skoncentrowana na operacjach biznesowych - chętnie będzie się ona zajmowała transakcjami finansowymi, magazynowaniem i dystrybucją przedmiotów, operacjami komputerowymi i katalogowaniem i przetwarzaniem danych.

Osoba, która ma **osobowość realistyczną** swoje działania skoncentruje głównie na pracach technicznych. Zajmować się będzie obsługą transportu, produkcją i przetwarzaniem zasobów naturalnych, rzemiosłem, ale też konserwacją, naprawą i obsługą urządzeń. Będzie mogła rozwijać swoje kompetencje manualne, mechaniczne, rolnicze i techniczne.

Człowiek, który charakteryzuje się **osobowością badawczą** zainteresowany będzie nauką, a zwłaszcza inżynierią i technologią, medycyną, naukami stosowanymi i przyrodniczymi. Jego cechy analitycznego i krytycznego myślenia będą przydatne właśnie w tych obszarach zawodowych.

Dla osoby o typie **osobowości artystycznej** ważne są sztuki wizualne, literatura, aktorstwo oraz nauki społeczne, zaś **osobowości społecznej** bliska jest grupa zawodów „praca z ludźmi”, w których zajmie się ona ochroną zdrowia, szkolnictwem i usługami społecznymi.

### Obszary aktywności a zadania zawodowe

W tworzeniu materiałów diagnozujących zainteresowania i predyspozycje uczniów, uwzględniono podział na **4 obszary aktywności człowieka: proceduralną, fizyczną, twórczą, społeczną** i adekwatnie do nich wyróżniono zadania zawodowe ukierunkowane na: **dane, rzeczy, idee i ludzi**.

#### Obszary aktywności człowieka i zadania zawodowe

OBSZARY AKTYWNOŚCI	ZADANIA ZAWODOWE
Proceduralna	Dane
Fizyczna	Rzeczy
Twórcza	Idee
Społeczna	Ludzie



Pierwszy obszar aktywności (**proceduralnych**) związany jest z zadaniami zawodowymi skoncentrowanymi **na danych**. Aktywność ta przejawia się w łatwości liczenia, porównywania i analizowania, przetwarzania faktów i ich weryfikacji oraz chęci kopiowania. Osoby te lubią działać według dokładnie określonych zasad, standardów i norm, nie tylko w życiu zawodowym, ale i osobistym. Chętnie podejmują prace związane z wyszukiwaniem, gromadzeniem, porządkowaniem informacji. Lubią wypełniać formularze, dokumenty oraz korzystając ze współczesnych mediów elektronicznych poszukiwać informacji, oceniać i dokonywać analizy błędów popełnianych przez inne osoby. Swoją dokładność, wytrwałość, zdyscyplinowanie, rozważność i opanowanie mogą wykorzystać w pracy, której przedmiotem są dane i informacje takie jak: znaki umowne, słowa, języki, kody, cyfry, litery. Aktywność proceduralna, może być atutem w takich zawodach jak: kasjer, bibliotekarz, urzędnik, sekretarka.



W drugim obszarze aktywności (**fizycznych**) dominują zadania zawodowe ukierunkowane na rzeczy. Duże znaczenie mają one zwłaszcza w takich zawodach jak: stolarz, rolnik, mechanik, operator dźwigu. Osoby, wykonujące te zawody lubią posługiwać się narzędziami, urządzeniami, dobrze też czują się w sytuacjach, wymagających wykorzystania siły fizycznej. Często też wykazują zainteresowanie w takich gałęziach przemysłu jak: budownictwo, produkcja, transport. Osoby te są szczere, pragmatyczne, zapobiegliwe, przewidujące konsekwencje własnych czynów, jednocześnie stanowcze, sprawne fizycznie.



Trzeci obszar aktywności (**twórczych**), łączy się bezpośrednio z zadaniami zawodowymi, nastawionymi na idee, które wymagają kreatywności. Realizacja tych zadań wymaga od danej osoby aktywności intelektualnej, ukierunkowanej przede wszystkim na tworzenie nowych pomysłów, zwłaszcza naukowych i artystycznych. Powinna ona być zainteresowana procesami interpersonalnymi, interpretowaniem rzeczywistości, integrowaniem abstrakcji, teorii, wiedzy. Ponadto chętnie rozwiązywać problemy, przeprowadzać doświadczenia. Przedstawiciele tego typu aktywności jednak najchętniej pracują w środowisku organizowanym przez siebie, nierzadko charakteryzującym się chaosem, który dla nich jest czytelny. Podejmują decyzje spontanicznie, intuicyjnie są niezależne intelektualnie od innych, samodzielnie poszukują nowych rozwiązań. Jednocześnie są wrażliwe, pełne entuzjazmu, dociekliwe i krytyczne - zwłaszcza wobec rozwiązań problemów. Chętnie podejmują działania, w których mogą się wykazać aktywnością artystyczną związaną z muzyką, literaturą, tańcem, plastyką. Osoby te zostają: malarzami, architektami, kompozytorami, naukowcami.



Czwarty rodzaj aktywności (**społecznych**), koncentruje się na zadaniach zawodowych wymagających bycia z innymi ludźmi. Świetnie odnajdują się w nim osoby, które są empatyczne, cierpliwe, energiczne, lubią przebywać w towarzystwie innych ludzi, pomagać im, opiekować się nimi, doradzać i motywować je, inspirować do nowych zadań, ale również zarządzać innymi. Chętnie kierują pracami innych osób, zarządzają zespołem, wywierają wpływ na innych. Osoby te również interesują się praktycznymi naukami społecznymi. Ochoczo podejmują się mediowania i negocjowania w trudnych sytuacjach interpersonalnych. Satysfakcjonuje je praca w usługach społecznych i komunikacyjnych w szkolnictwie. Proponowane zawody: doradca, minister, policjant, nauczyciel.

Zaprezentowana koncepcja „Mapy Świata Pracy” pozwala na zdiagnozowanie zainteresowań osób korzystających z aplikacji PERSPEKTYWY. Dodatkowo, ma ona charakter wielowymiarowy, pozwala bowiem nie tylko na ujawnienie preferencji zawodowych ucznia, ale na dalszą pracę z nim w kluczowych dla koncepcji obszarach takich jak: rodzaje karier i wpisujące się w nie obszary zawodowe, typy osobowości zawodowej według Hollanda i połączone z nimi zadania zawodowe.

## Wykorzystana literatura:

**Bajcar B, Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C.** (2006), *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa.

**Kepińska-Frąckowiak A.** *Podręcznik stosowania metody diagnostycznej. Preferencje zawodowe.* Dostępny na stronie: [projektmlodziez.pl/wp-content/plugins/download.../download.php?id=6](http://projektmlodziez.pl/wp-content/plugins/download.../download.php?id=6), plik pobrany w dniu 7.07.2014.

**Paszkowska-Rogacz A.** (2003), *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, KOWEŻiU, Warszawa.

**Paszkowska-Rogacz A., Lelińska K.** (współ.) (2011), *Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych - MŁOKOZZ*, Fundacja Realizacji Programów Społecznych, Warszawa.

**Prediger D.J.** (1999). *Basic structure of Work-Relevant Abilities. Journal of Counseling Psychology*, 46, 173-184.

**Prediger D.**, (2009) *ACT Interest Inventory Technical Manual*, Iowa.

**Prediger D.J., Swaney K., Mau W.-C.** (1993), *Extending Holland's Hexagon: Procedures, Counseling Application, and Research, Journal of Counseling & Development*", 71, 422-428.

### 3.2.3 Predyspozycje zawodowe

W projekcie PERSPEKTYWY analizę zainteresowań uzupełnia analiza 15 predyspozycji zawodowych. Uczniowie podczas gry mają do czynienia z szeregiem zadań mających charakter testów wykonaniowych pozwalających oszacować nasilenie tychże predyspozycji u uczniów, jeśli zdecydują się oni ukończyć grę diagnostyczną – jeden z elementów aplikacji PERSPEKTYWY – będą mieli do dyspozycji raport charakteryzujący ich predyspozycje.

#### Model D. Predigera wyróżnia następujące 15 predyspozycji zawodowych:



Pierwsza opisana przez Predigera zdolność to zdolność czytania ze zrozumieniem. **CZYTANIE** to w modelu Predigera szczególna predyspozycja do czytania ze zrozumieniem tekstów o charakterze rzeczowym. Oczywiście większość ludzi potrafi czytać ze zrozumieniem, ale są takie osoby, którym szczególnie łatwo przychodzi czytanie skomplikowanych i nudnych tekstów, takich jak na przykład instrukcje obsługi urządzeń domowego użytku. Według ekspertów zdolność ta może być szczególnie ważna np. dla pracy technika archiwisty. Praca ta polega na gromadzeniu, przechowywaniu i opracowywaniu różnego rodzaju dokumentacji.



**ZDOLNOŚĆ DO KONTAKTOWANIA SIĘ LUDŹMI** to szczególne predyspozycje do kontaktowania się ludźmi, łatwość podejmowania i prowadzenia rozmowy, sprawiania dobrego wrażenia, talent do dobrego układania sobie relacji z innymi. Zawód wymagający szczególnie zdolności do kontaktowania się z ludźmi to np. technik hotelarstwa.



Kolejna zdolność to zdolność do **LICZENIA**, którą Prediger rozumie jako zdolność do szybkiego wykonywania poprawnych obliczeń matematycznych. Osoby mające taką zdolność np. łatwo kontrolują wydatki, potrafią określić „najlepszy zakup”, czy też szybko ocenić zysk lub stratę. Technik ekonomista, czy też technik handlowiec to takie zawody, gdzie zdolność ta jest szczególnie ważna.



**ZDOLNOŚCI DO MYŚLENIA ŚCISŁEGO** mogą przejawiać się w rozumieniu praw fizyki w życiu codziennym, znajomości maszyn prostych takich jak dźwignia, bloczek. Myślenie ścisłe może być potrzebne do dobrego wykonywania takich zawodów jak np. mechanik – monter maszyn i urządzeń, czy też technik farmaceutyczny.



**ZDOLNOŚCI ORGANIZACYJNE** wiążą się z doglądaniem szczegółów; kontrolą i systematycznym wykonywaniem zadań. Zdolności te mogą być kluczowe dla wykonywania z powodzeniem pracy technika logistyka. Technik logistyk kontroluje przemieszczanie towarów od producenta do konsumenta, dostarcza towar zgodnie z zamówieniem klienta we wskazane miejsce i czas, stara się przy tym, aby koszty dostawy towarów były możliwie niskie.



**ZDOLNOŚĆ DO POMAGANIA INNYM** przejawia się w łatwości nauczania i opiekowania się innymi. Osoby o zdolnościach do pomagania potrafią pomóc przy podejmowaniu decyzji i rozwiązywaniu problemów. Nie jest dla nich kłopotliwe, gdy muszą coś wyjaśniać albo pocieszać kogoś będąc przy tym taktownym i cierpliwym. Zawód dla wykonywania którego jest to zdolność kluczowa to np. asystent osoby niepełnosprawnej.



**ZDOLNOŚCI DO PRACY W BIURZE** przejawiają się w szybkim i dokładnym wykonywaniu zadań takich jak wyszukiwanie informacji, sortowanie, rejestrowanie wydatków, prowadzenie książki adresowej, itp. Radzenie sobie z wypełnianiem formularzy, wykonywaniem „pracy papierkowej”, wykrywaniem błędów. Zawody, gdzie tego typu zdolności są niezbędne to np. technik usług pocztowych i finansowych.



**ZDOLNOŚCI PRZYWÓDCZE** polegają na kierowaniu i zarządzaniu ludźmi w taki sposób, aby pracowali dla wspólnego dobra. Osoby o wysokich zdolnościach przywódczych umiejętnie prezentują idee; potrafią motywować innych i wskazywać kierunek działań. Przykładem pracy, gdzie te zdolności mogą być konieczne jest praca technika pożarnictwa. Technik pożarnictwa dowodzi, organizuje pracę oddziału straży, nadzoruje przestrzeganie przez innych strażaków zasad bezpieczeństwa.



**ROZUMIENIE JĘZYKA** to szczególna zdolność, która przejawia się w łatwym rozpoznawaniu poprawnego i niepoprawnego użycia języka. Przykładem pracy dla której zdolność ta może mieć szczególne znaczenie jest praca księgarza (technika księgarstwa). Łatwość w rozumieniu tekstu i specyfiki użytego w tekście języka.



**ZDOLNOŚCI SPRZEDAŻOWE** to przede wszystkim umiejętność przekonywania do zakupu określonego produktu lub usługi. Wiązą się ze zdolnościami do przekonywania, targowania się, wpływania na grupę. Oczywiście zawód dla którego kluczowe są te zdolności, to np. sprzedawca.



**ZDOLNOŚCI DO WIDZENIA PRZESTRZENNEGO** przejawiają się np. w łatwości rysowania obiektów trójwymiarowych w dwu wymiarach. Osoby o wysokich zdolnościach przestrzennych łatwo wyobrażają sobie jak różne obiekty mogą wyglądać z różnych stron. Zawody, gdzie tego typu zdolności są konieczne to np. fotograf, technik architektury krajobrazu.



**ZDOLNOŚCI ARTYSTYCZNE** wiążą się z zdolnością do tworzenia. Osoby o takich zdolnościach z przyjemnością poświęcają swój czas na rysowanie, malowanie, grze na instrumentach, mogą zajmować się aktorstwem, tańcem, itd. Łatwo przychodzi im przekazywać idee, uczucia, nastroje poprzez jedną z form artystycznego przekazu. Przykładem pracy, gdzie tego typu zdolności są potrzebne jest praca rękodzielnika wyrobów włókienniczych, który wytwarza, konserwuje i przeprowadza renowację rękodzielniczych wyrobów włókienniczych; wykonuje rękodzielnicze wyroby tkane i haftowane.



**ZDOLNOŚCI LITERACKIE** polegają na łatwości wyrażania idei lub uczuć w formie pisemnej. Osobom o takich zdolnościach łatwo przychodzi napisanie tekstu na dowolny temat. Zawodem, którego wykonywaniu sprzyjają te zdolności jest np. technik organizacji reklamy. W pracy tej często redaguje się krótkie teksty, organizuje i prowadzi kampanie reklamowe, stosuje różne formy reklamy w kampaniach reklamowych, ocenia wartość przygotowanych reklam.



W przypadku **ZDOLNOŚCI NAUKOWYCH** kluczowe jest rozumienie praw rządzących światem, zainteresowanie pracą naukową. Łatwość rozumienia artykułów, programów telewizyjnych dotyczących nauki, zdrowia, technologii; łatwość rozumienia wzorów fizycznych i innych reguł naukowych. Przykładami zawodu, w którym te zdolności są bardzo ważne może być protetyk słuchu. Protetyk słuchu diagnozuje ubytek słuchu pacjenta, dobiera odpowiedni aparat słuchowy, prowadzi badania audiometryczne słuchu.



**ZDOLNOŚCI MANUALNE** polegają na łatwości w wykonywaniu i naprawie przedmiotów codziennego użytku przy użyciu rąk własnych. Wiążą się z tym umiejętności posługiwania się narzędziami i małymi przedmiotami, a także umiejętności składania przedmiotów (zabawek, mebli, itp.); majsterkowania. Jest wiele różnych zawodów, gdzie zdolności manualne są bardzo ważne, np. cukiernik, kowal, stolarz. Nie ulega natomiast wątpliwości, że we wszystkich tych zawodach zdolności manualne są kluczowe.

W innej części niniejszego poradnika omówiono w jaki sposób Dale Prediger opisał cztery obszary zainteresowań zawodowych. Na podstawie analiz przeprowadzonych przez ekspertów można powiedzieć jakie zdolności są ogólnie rzecz biorąc potrzebne, aby rozwijać się zawodowo w danym obszarze.



Zawody wiążące się z pracą z **LUDŹMI** – oczywiście kluczowa jest tu zdolność do kontaktowania się z ludźmi, ważnymi są zdolności do pomagania innym, mogą być ważne zdolności organizacyjne i sprzedażowe, niekiedy przydatne są zdolności artystyczne



Praca z **RZECZAMI** wymaga za to wysokich zdolności manualnych, a także zdolności do myślenia ścisłego i zdolności widzenia przestrzennego.



Wskazane jest, aby osoby zajmujące się w pracy **DANYMI** miały wysokie zdolności czytania i liczenia a także zdolności do pracy w biurze i zdolności organizacyjne.



Praca w obszarze związanym z **IDEAMI** wymaga przede wszystkim zdolności artystycznych i literackich, zaletą osób podejmujących taką pracę mogą być zdolności do kontaktowania się z innymi i pomagania.

Oprócz klasycznych testów 15 predyspozycji zawodowych wg D. Predigera, uczniowie byli proszeni o ich samoocenę. W raporcie z badania mogą porównać wyniki badania poszczególnych predyspozycji z ich samooceną.



### 3.2.4 Kompetencje przedsiębiorcze

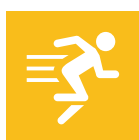
W projekcie PERSPEKTYWY analizę zainteresowań i predyspozycji zawodowych uzupełnia analiza ukierunkowana na **15 kompetencji przedsiębiorczych**. Uczniowie podczas gry mają do czynienia z szeregiem **zadań mających charakter testów decyzyjnych pozwalających oszacować nasilenie kompetencji u uczniów**, jeśli zdecydują się oni ukończyć grę diagnostyczną – jeden z elementów aplikacji PERSPEKTYWY – będą mieli do dyspozycji raport charakteryzujący ich kompetencje przedsiębiorcze. Badanie skierowane jest w szczególności do uczniów posiadających zainteresowania lub predyspozycje ukierunkowane na aktywności zawodowe związane z przedsiębiorczością. Jednakże, ze względu na kluczowy i uniwersalny charakter kompetencji przedsiębiorczych, ich przydatność na większości stanowisk pracy i związek z ogólną dojrzałością życiową warto, by badanie ukończyli również uczniowie nie mający przedsiębiorczych uzdolnień i zainteresowań.

**Model wyróżnia następujące 15 kompetencji przedsiębiorczych:**



#### **ADAPTACYJNOŚĆ**

Zdolność przystosowywania się do nowych warunków, różnorodnych sytuacji i ról społecznych, dostosowanie zachowania do wymogów sytuacji lub środowiska.



#### **AKTYWNOŚĆ I INICJATYWNOŚĆ**

Zdolność do czynnego działania i przejawiania w nim własnej inicjatywy, proponowania i podejmowania nowych aktywności.



#### **AUTONOMICZNOŚĆ I SAMODZIELNOŚĆ**

Zdolność do podejmowania niezależnych od opinii innych osób decyzji i działań, do osobistego, długofalowego i celowego działania



#### **DECYZYJNOŚĆ**

Zdolność do szybkiego podejmowania trafnych decyzji i zgodnego z nimi działania.



#### **DETERMINACJA**

Zdolność do wytrwałego, nieustępliwego, systematycznego dążenia do obranego celu.



#### **KOMUNIKATYWNOŚĆ**

Zdolność do aktywnej wymiany informacji.



### **KREATYWNOŚĆ I INNOWACYJNOŚĆ**

Zdolność do kreowania oryginalnych pomysłów oraz ciągłego poszukiwania i wdrażania lepszych niż obecne rozwiązań.



### **KRYTYCZNE MYŚLENIE**

Zdolność dostrzegania i identyfikowania słabości, wad i potencjalnych zagrożeń.



### **OCENA I PODEJMOWANIE RYZYKA**

Zdolność do analizy zagrożeń, prawidłowej kalkulacji prawdopodobieństwa ich wystąpienia i siły z jaką wystąpią oraz podejmowania decyzji i działań obciążonych uzasadnionym ryzykiem niepowodzenia niższym niż szanse powodzenia lub kompensowanym skalą potencjalnej korzyści.



### **ODPOWIEDZIALNOŚĆ**

Zdolność do przyjęcia na siebie realizacji określonych zadań bądź celów i osiągnięcia ich.



### **OTWARTOŚĆ**

Zdolność do wchodzenia w nowe doświadczenia oraz przyjmowania i udzielania wszelkiego rodzaju informacji.



### **PLANOWE DZIAŁANIE**

Zdolność do tworzenia realistycznych planów działań i konsekwentnego trzymania się planów w celu realizacji zamierzeń.



### **ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW**

Zdolność dostrzegania i analizy problemów oraz generowania dla nich konkretnych rozwiązań.



### **WIARA W SIEBIE**

Zdolność do realistycznej oceny własnych możliwości i podejmowanie działań w ich zasięgu z przekonaniem o możliwości ich realizacji.



### **WSPÓŁPRACA**

Zdolność do optymalnego współdziałania przy realizacji wspólnych przedsięwzięć.

Model badania kompetencji przedsiębiorczych powstał na podstawie „Zaleceń Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie”.

Powyżej przedstawione kompetencje składają się na kompetencję wyższego rzędu, czyli przedsiębiorczość.

**PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ** to zdolność osoby do wcielania pomysłów w czyn. Obejmuje ww. kompetencje, w szczególności kreatywność, innowacyjność i podejmowanie ryzyka, a także zdolność do planowania przedsięwzięć i prowadzenia ich dla osiągnięcia zamierzonych celów. Stanowi wsparcie dla indywidualnych osób nie tylko w ich codziennym życiu prywatnym i społecznym, ale także w ich miejscu pracy pomagając im uzyskać świadomość kontekstu ich pracy i zdolność wykorzystywania szans; jest podstawą bardziej konkretnych umiejętności i wiedzy potrzebnych tym, którzy podejmują przedsięwzięcia o charakterze społecznym lub handlowym lub w nich uczestniczą. Przedsiębiorczość powinna obejmować świadomość wartości etycznych i promować dobre zarządzanie.

Raport z badania obejmuje wyniki badania 15 kompetencji przedsiębiorczych, jak również przedstawia sumaryczną ocenę poziomu przedsiębiorczości ucznia.

### 3.2.5 Raport z badania

Raport z wynikami badania zawiera wyniki badań zainteresowań zawodowych, predyspozycji zawodowych i kompetencji przedsiębiorczych zrealizowanych przez ucznia za pomocą **Gry diagnostycznej**. Raport zawiera też wskazania mocnych stron ucznia w zakresie objętym badaniem oraz rekomendacje zawodów zgodnych z zainteresowaniami i predyspozycjami. Raport powstaje dynamicznie w trakcie realizacji kolejnych zadań w **Grze diagnostycznej**. Odpowiedzi ucznia są na bieżąco zapisywane, przetwarzane, analizowane i wizualizowane w formie raportu.

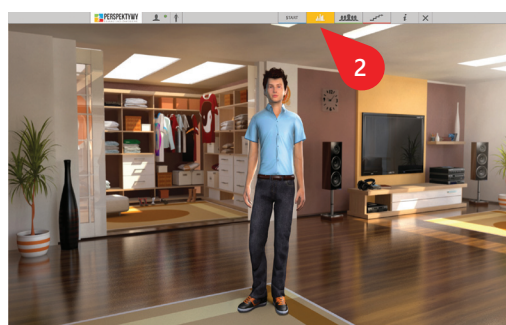
Jeśli uczeń chce zobaczyć raport z wynikami badania uzyska do niego dostęp w 3 miejscach:

- 1 w oknie uruchamiania **Gry diagnostycznej**
- 2 w zakładce **Wyniki badania** na górnej belce aplikacji
- 3 w **Historii badań** w Panelu użytkownika

#### **Uwaga!**

Raport ucznia może być dostępny również w Koncie Doradcy. Zapoznaj się z rozdziałem 3.2.7 Obsługa aplikacji przez doradcę str.85.

**Ad. 3.** W Historii badań uczeń ma dostęp do bieżącego raportu z badania oraz do raportów z wynikami poprzednich badań.

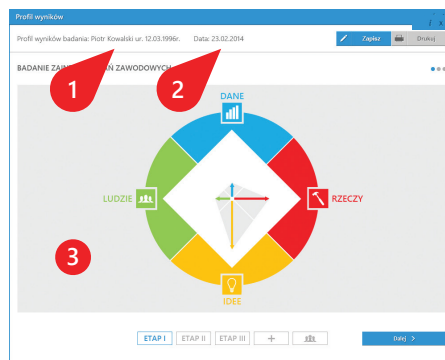


### Profil wyników

Raport z badania przedstawiany jest w oknie **Profil wyników**.

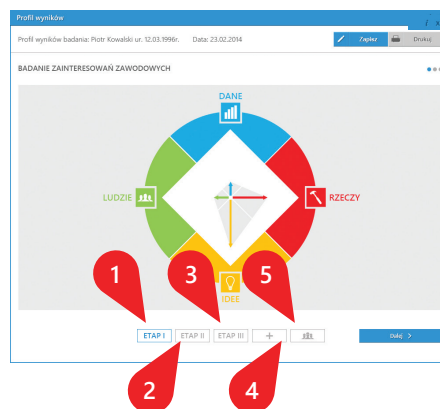
W oknie **Profil wyników** przedstawiane są:

- **imię** i **nazwisko** badanego 1
- **data** ukończenia badania 2
- **treść raportu** 3



Raport z wynikami badania składa się z 5 części:

- 1 **ETAP I** – zawierający wyniki badania zainteresowań zawodowych
- 2 **ETAP II** – zawierający wyniki badania predyspozycji zawodowych
- 3 **ETAP III** – zawierający wyniki badania kompetencji przedsiębiorczych
- 4 **PLUSY** – zawierający podsumowanie zainteresowań i mocnych stron ucznia
- 5 **REKOMENDACJE** – zawierający rekomendacje zawodowe zgodne z profilem badania ucznia



Aby zapoznać się z poszczególnymi częściami raportu klikaj **ikonki etapów** 1 lub przyciski **Dalej** 2 i **Cofnij** 3.



Liczba stron w poszczególnych częściach raportu została oznaczona za pomocą ikonki ●●●●●. Strona raportu na której aktualnie się znajdujesz została oznaczona ikonką ●.



Raport możesz zapisać jako plik **pdf**, aby to zrobić kliknij przycisk **Zapisz** 1.



Raport możesz wydrukować, w tym celu kliknij przycisk **Drukuj** 2.

Aby zamknąć okno z raportem kliknij ikonkę **X** 3.

## ETAP I - BADANIE ZAINTERESOWAŃ ZAWODOWYCH

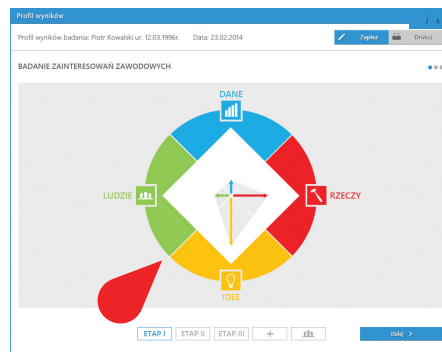
W tej części raportu przedstawione są wyniki badania zainteresowań zawodowych ucznia. Są to wyniki realizacji pierwszego etapu gry diagnostycznej.

### Strona 1

Wyniki badania zainteresowań zawodowych ucznia wizualizowane są za pomocą wykresu pokazującego rozkład jego zainteresowań w 4 wymiarach:

1. **LUDZIE**
2. **RZECZY**
3. **DANE**
4. **IDEE**

Im dłuższa strzałka w danym wymiarze tym większe jest zainteresowanie ucznia wykonywaniem czynności z nim związanych.



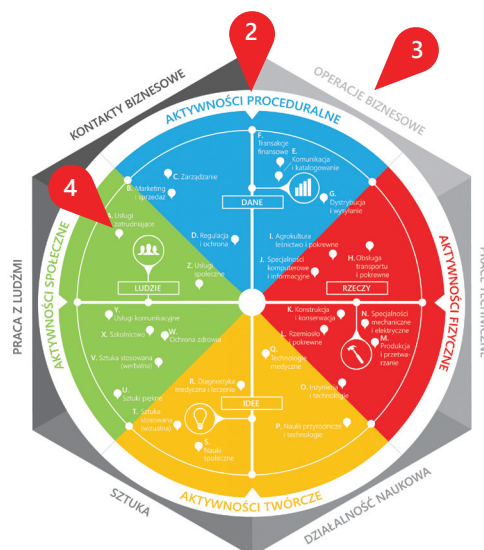
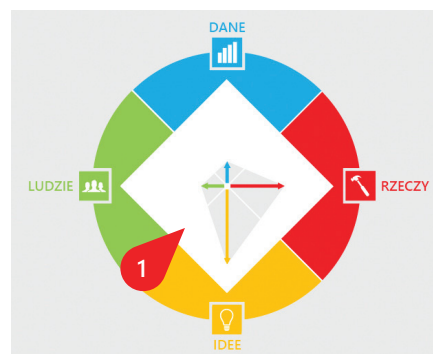
Wyniki badania tworzą szare pole **1**, które można odnieść do (dostępnej w [Grze diagnostycznej](#) oraz w [Poradniku Ucznia](#)) „[Mapy Świata Zawodów](#)”, w której:

**A.** Wyodrębniono 4 strefy aktywności zawodowych **2**:

- Strefa aktywności społecznych - **LUDZIE**
- Strefa aktywności fizycznych - **RZECZY**
- Strefa aktywności proceduralnych - **DANE**
- Strefa aktywności twórczych - **IDEE**

**B.** Wyodrębniono 6 rodzajów karier **3**.

**C.** Wyodrębniono 26 aktywności zawodowych **4**.

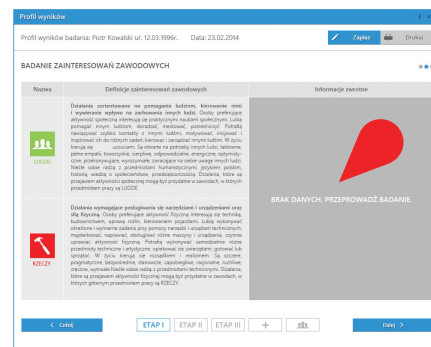
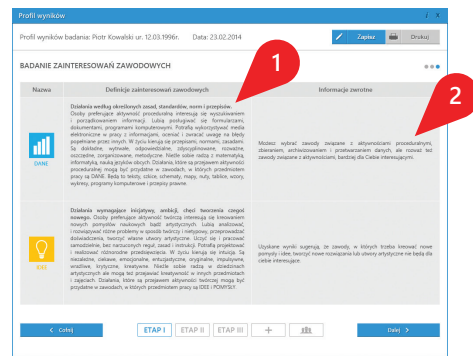


## Strony 2 i 3

Aby dobrze zrozumieć wyniki badania zapoznaj się z:

- 1 **definicjami** poszczególnych wymiarów badania
- 2 **informacjami zwrotnymi** nt. wyników uzyskanych przez ucznia w każdym z tych wymiarów

Jeśli uczeń nie ukończył jeszcze pierwszego etapu gry zamiast informacji zwrotnej zobaczy komunikat **BRAK DANYCH. PRZEPROWADŹ BADANIE.**



## ETAP II - BADANIE PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH

W tej części raportu przedstawione są wyniki badania predyspozycji zawodowych ucznia. Są to wyniki realizacji drugiego etapu gry diagnostycznej.

### Strony 1 i 2

Wyniki badania predyspozycji zawodowych ucznia wizualizowane są za pomocą wykresu pokazującego profil predyspozycji w 15 wymiarach **1**.

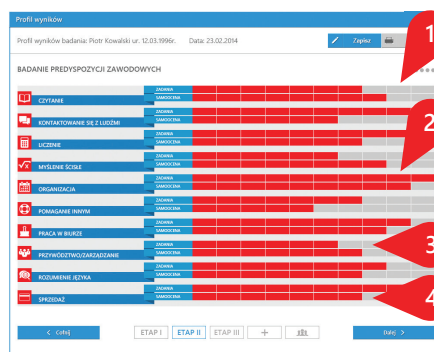
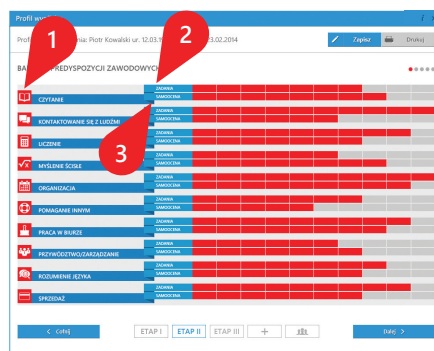
Odrębnie wizualizowane są wyniki:

- 2** uzyskane przez ucznia w zadaniach diagnostycznych
- 3** samooceny predyspozycji ucznia

Wyniki uzyskane przez ucznia w zadaniach przedstawione są na wykresie za pomocą wypełnianych kolorem 10 komórek **1**. Im więcej komórek jest wypełnionych **2** tym lepsze są wyniki ucznia w odniesieniu do wyników uczniów w tej samej grupie wiekowej.

Zapełnienie 6 komórek **3** wykresu oznacza, że wyniki ucznia są nieznacznie powyżej średniej wyników uzyskanych przez badanych z tej samej grupy wiekowej co uczeń.

Wyniki samooceny ucznia przedstawione są na wykresie za pomocą wypełnianych kolorem 10 komórek **4**. Im więcej komórek jest wypełnionych tym lepiej uczeń ocenił swoje predyspozycje w danym wymiarze badania.





## Wyniki realizacji zadań diagnostycznych a samoocena.

Porównując wyniki zadań i samooceny uczeń może zobaczyć, że:

- **Wyniki zadań i samooceny są zbliżone** – w takiej sytuacji najprawdopodobniej samoocena predyspozycji ucznia jest adekwatna
- **Wyniki zadań i samooceny różnią się**, tzn. samoocena ucznia jest wyższa niż uzyskane wyniki lub niższa niż uzyskane wyniki – w takiej sytuacji najprawdopodobniej ocena ucznia nie jest trafna i warto ją zweryfikować. Należy wziąć przy tym pod uwagę, że narzędzie PERSPEKTYWY bada tylko wybrane aspekty związane z daną predyspozycją oraz to, że predyspozycje można rozwijać, a predyspozycje, z których uczeń nie korzysta mogą wygasać.

Warto zastanowić się wspólnie z uczniem jakie predyspozycje są dla niego najistotniejsze z punktu widzenia zawodu, który uczeń chciałby w przyszłości wykonywać. Skupcie się na rozwoju zwłaszcza tych predyspozycji. Do określenia kompetencji potrzebnych do wykonywania wybranego zawodu skorzystajcie z **Galerii Zawodów**, do planowania ich rozwoju skorzystajcie z **Planera Kariery**.

### Strony 3 - 5

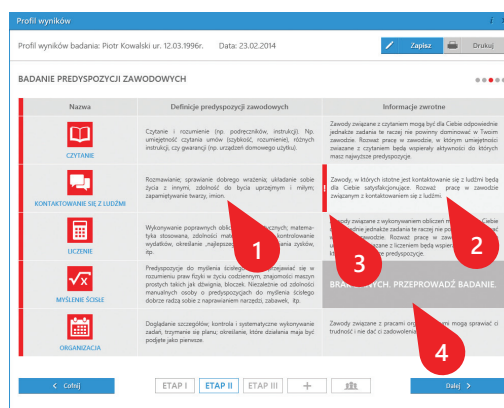
Aby dobrze zrozumieć wyniki badania zapoznaj się z:

- 1 **definicjami** poszczególnych wymiarów badania
- 2 **informacjami zwrotnymi** nt. wyników uzyskanych przez ucznia w każdym z tych wymiarów

### Uwaga!

*Predyspozycje, które są u ucznia na szczególnie wysokim poziomie zostały oznaczone ikonką ! 3.*

Jeśli uczeń nie ukończył jeszcze wybranej części drugiego etapu gry zamiast informacji zwrotnej zobaczy komunikat **BRAK DANYCH. PRZEPROWADŹ BADANIE** 4.



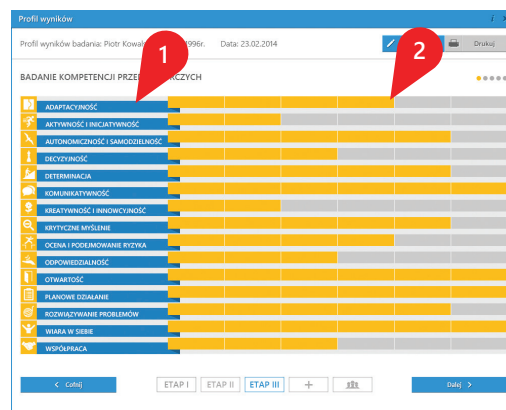
## ETAP III – BADANIE KOMPETENCJI PRZEDSIĘBIORCZYCH

W tej części raportu przedstawione są wyniki badania kompetencji przedsiębiorczych ucznia. Są to wyniki realizacji trzeciego etapu gry diagnostycznej. Kompetencje przedsiębiorcze są podstawą osiągania sukcesów osobistych oraz zawodowych we wszystkich zawodach i branżach, są szczególnie istotne przy prowadzeniu działalności gospodarczej i zarządzaniu ludźmi.

### Strona 1

Wyniki badania kompetencji przedsiębiorczych wizualizowane są za pomocą wykresu pokazującego profil kompetencji ucznia w 15 wymiarach **1**.

Wyniki ucznia przedstawiane są na wykresie za pomocą wypełnianych kolorem 6 komórek. Każda komórka oznacza 1 punkt uzyskany przez ucznia w teście diagnostycznym. Im więcej komórek jest wypełnionych **2** tym lepsze są wyniki ucznia.

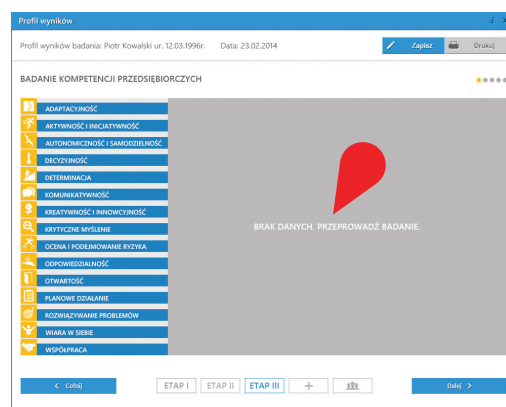


Zastanów się jakie kompetencje przedsiębiorcze są dla ucznia najbardziej istotne z punktu widzenia zawodu, który chciałby w przyszłości wykonywać. Do określenia potrzebnych do wykonywania wybranego zawodu kompetencji uczeń może skorzystać z [Galerii Zawodów](#), a do planowania ich rozwoju z [Planera Kariery](#).

### Uwaga!

Wytłumacz uczniowi, że kompetencje przedsiębiorcze rozwija się stale, przez całe życie, że są rezultatem zdobytego doświadczenia, praktycznej wiedzy, wielu lat praktycznego treningu w realiach zawodowych i życiowych. Warto poświęcić im uwagę i stworzyć ścieżkę rozwoju przedsiębiorczości ucznia (*Moja przedsiębiorczość*) jednocześnie ze ścieżką kariery w konkretnym zawodzie lub zawodach.

Jeśli uczeń nie ukończył jeszcze trzeciego etapu gry zamiast wykresu z wynikami zobaczy komunikat **BRAK DANYCH. PRZEPROWADŹ BADANIE.**



## Strony 2 - 4

Aby dobrze zrozumieć wyniki badania zapoznaj się z:

- 1 definicjami poszczególnych wymiarów badania
- 2 informacjami zwrotnymi nt. wyników uzyskanych przez ucznia w każdym z tych wymiarów

### Uwaga!

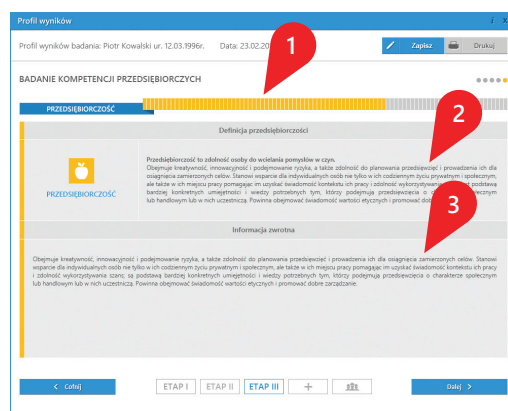
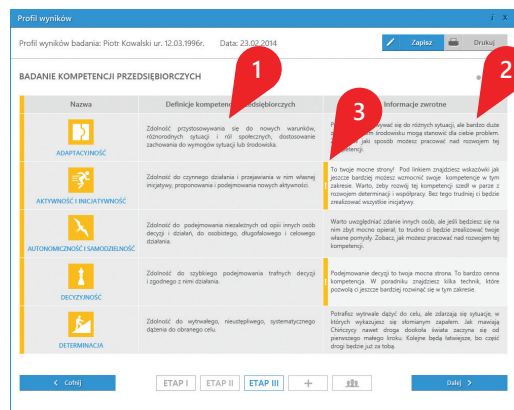
Kompetencje, które są u ucznia na wysokim poziomie zostały oznaczone ikonką ! 3.

## Strona 5

Wyniki uzyskane w badaniu 15 kompetencji przedsiębiorczych składają się na **Przedsiębiorczość** ucznia. Zsumowane wyniki badania kompetencji przedsiębiorczych wizualizowane są za pomocą wykresu pokazującego profil Przedsiębiorczości ucznia. Wyniki przedstawiane są na wykresie za pomocą wypełnianych kolorem 90 komórek. Każda komórka oznacza 1 punkt uzyskany przez ucznia w teście diagnostycznym. Im więcej komórek jest wypełnionych 1 tym lepszy jest wynik ucznia w wymiarze Przedsiębiorczości.

Aby dobrze zrozumieć wyniki badania zapoznaj się z:

- 2 definicją Przedsiębiorczości
- 3 informacją zwrotną nt. wyniku uzyskanego przez ucznia



## PLUSY - PODSUMOWANIE

W tej części raportu przedstawione jest podsumowanie wysokich wyników badania ucznia we wszystkich wymiarach badania. Podsumowanie opracowywane jest na podstawie wyników realizacji wszystkich etapów gry diagnostycznej.

Podsumowanie zawiera „mocne strony” ucznia zdiagnozowane za pomocą **Gry diagnostycznej** czyli:

- dominujące zainteresowania zawodowe ucznia **1**
- predyspozycje zawodowe **2** i kompetencje przedsiębiorcze ucznia **3** zdiagnozowane jako wysokie

### Uwaga!

Wskaż uczniowi, że warto by na własnych mocnych stronach oparł swoje wybory zawodowe i dalszą ścieżkę kształcenia.

Aby znaleźć zawody związane z dominującymi zainteresowaniami ucznia, zawody do wykonywania, w których przydatne są predyspozycje i kompetencje, które posiada lub które jest zdecydowany rozwijać, uczeń może skorzystać z **Galerii Zawodów**. Do planowania swojej ścieżki kształcenia uczeń może skorzystać z **Planera Kariery**.

Profil wyników  
Profil wyników badania: Piotr Kowalski ur. 12.03.1996r. Data: 23.02.2014 Zapisz Drukuj

PODSUMOWANIE

Twoje zainteresowania zawodowe - dominanta

IDEAL - Zawody, w których istotne jest łączenie różnych dziedzin, innowacje pomysłów, idee, ekspresja artystyczna będą dla Ciebie satysfakcjonujące.

DANE - Zawody, w których istotne jest wykorzystanie precyzji, zbieranie, archiwizowanie i przetwarzanie danych będą dla Ciebie satysfakcjonujące.

Twoje predyspozycje zawodowe na wysokim poziomie

UCZENIE - Zawody, w których istotne jest dobre liczenie, wykorzystanie obliczeń matematycznych będą dla Ciebie satysfakcjonujące. Rozwaz w pracy w zawodzie związanym z liczeniem.

PRZYWOLOWOZNAJAZDZENIE - Zawody, w których istotne jest zarażenie i przygodność w grupie będą dla Ciebie satysfakcjonujące. Rozwaz w pracy w zawodzie związanym z zarażaniem.

MYŚLENIE SCISLE - Zawody, w których istotne jest myślenie logiczne będą dla Ciebie satysfakcjonujące. Rozwaz w pracy w zawodzie związanym z myśleniem logicznym.

ROZBIJANIE STRYKA - Zawody, w których istotne jest dobre rozumowanie języka, planowanie i wyrażanie się będą dla Ciebie satysfakcjonujące. Rozwaz w pracy w zawodzie związanym z rozumowaniem języka.

ORGANIZACJA - Zawody, w których istotne jest dobra organizacja będą dla Ciebie satysfakcjonujące. Rozwaz w pracy w zawodzie związanym z organizacją.

SPRĘDZA - Zawody, w których istotne jest sprawniejsze, precyzyjne, produkcyjne, usług, idee będą dla Ciebie satysfakcjonujące. Rozwaz w pracy w zawodzie związanym z sprężaniem.

ETAP I ETAP II ETAP III + JEL Dalsze >

Profil wyników  
Profil wyników badania: Piotr Kowalski ur. 12.03.1996r. Data: 23.02.2014 Zapisz Drukuj

PODSUMOWANIE

Twoje kompetencje przedsiębiorcze na wysokim poziomie

ADAPTACYJNOŚĆ - Jak maszyna guru zarabiania, jestna pewną cenę w przyszłości przed. Pod tym względem jest bardzo dobre prognozywanie. Odnajdziesz się w środowisku, w którym wiele się zmienia, dlatego właśnie wspomnienie tej kompetencji w swoim projekcie będzie wywieraniem, ale spróbuj, jeśliśś do poziomu mistrzowskiego.

KOMUNIKACYJNOŚĆ - Kontakt z innymi ludźmi to twój żywot! Jeśli zastanawiasz się do wyzwań opartych w porządku, osiągniesz poziom mistrzowski.

AKTYWNOŚĆ I INICJATYWNOŚĆ - To twój mocny strona! Pod takim względem możesz być jeszcze bardziej mocny, wzmocnić swoje kompetencje w tym zakresie. Warto, żeby rozwój tej kompetencji stał w pracy z naszymi determinantami i wspólnymi. Bez tego trudniej ci będzie zrealizować wszystkie pomysły.

KREATYWNOŚĆ I INNOWACYJNOŚĆ - Twój kreatywność i innowacyjność jest bardzo wysoka - w swoim projekcie nie na to rezygnuj! Proponuj pomysły. Promuj swoją wyjątkowość! Nie bój się ryzyka! Twój projekt może być bardzo oryginalny. Zdobądź w jaki sposób uzyskać te kompetencje na optymalnym poziomie.

AUTONOMIČNOŚĆ I SAMODZIELNOŚĆ - AutonomiČność i samodzielność, moŒ dyspozycje: handel, do perfekcji - kiedy zastanowisz się do wyzwań z poradnika jeszcze bardziej je poprawisz. Ale nie skupiaj się wyłącznie na tych. Bie oswobodź i wspólnymi trudniej będzie osiągnąć końcowy sukces.

KRYTYCZNE MYŚLENIE - Potrafisz dostrzec wady wszelkich pomysłów. To jedna kompetencja naleŒąca do poziomu mistrzowskiego, ale pamiętaj, że łatwo być o poradę. Jeśli ta kompetencja będzie rozwinięta, to pomoŒe ci w wielu sytuacjach. Zdobądź w jaki sposób uzyskać te kompetencje na optymalnym poziomie.

DECYZYJNOŚĆ - Podjęcie decyzji to twój mocny strona. To bardzo cenna kompetencja. W poradniku znajdziesz kilka technik, które pomogą ci jeszcze bardziej rozwinąć się w tym zakresie.

OCENA I PODSUMOWANIE RYZYKA - We właściwy sposób uwzględnisz ryzyko w swoich zawodowych przedsięwzięciach. W poradniku znajdziesz kilka wskazówek, które pomogą ci ocenić i wypracowany system zarządzania ryzykiem.

DETERMINACJA - Wytrwałość i determinacja to twój atut. Gdy postawisz sobie cel, próbuj wytrwać, żeby go osiągnąć. Zdobądź, jak możesz pracować nad rozwojem tej kompetencji.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ - Potrafisz przyznać na siebie trudne i ambitne zadania. Inni mogą na Ciebie liczyć. Pracuj nad rozwojem tej kompetencji, a osiągniesz w niej mistrzostwo.

ETAP I ETAP II ETAP III + JEL Dalsze >

## REKOMENDACJE

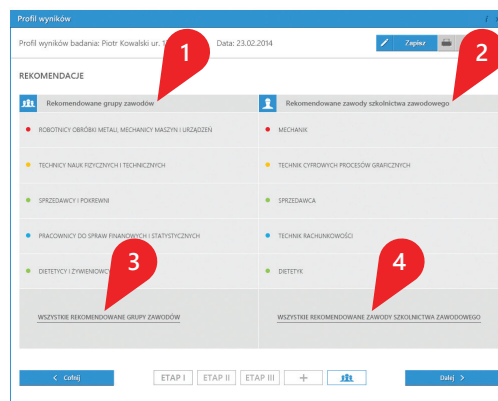
W tej części raportu przedstawiane są rekomendacje zawodowe przygotowane na podstawie analizy wyników badań zainteresowań i predyspozycji zawodowych ucznia.

Rekomendacje zostały podzielone na:

- 1 rekomendowane grupy zawodów
- 2 rekomendowane zawody szkolnictwa zawodowego

Rekomendowane grupy zawodów i zawody zostały przedstawione kolejno od najlepiej wpisujących się w profil wyników badania ucznia, do najmniej pasujących do jego profilu wyników.

W raporcie zobaczysz po 5 pierwszych rekomendacji zawodowych najlepiej wpisujących się w profil wyników ucznia.



Rekomendacje zostały oznaczone kolorowymi punktami odpowiednio:

- zawody związane z aktywnościami proceduralnymi (**dane**)
- zawody związane z aktywnościami społecznymi (**ludzie**)
- zawody związane z aktywnościami twórczymi (**idee**)
- zawody związane z aktywnościami fizycznymi (**rzeczy**)

Pełną listę rekomendowanych grup zawodowych zobaczysz klikając na linki **3** [WSZYSTKIE REKOMENDOWANE GRUPY ZAWODÓW](#).

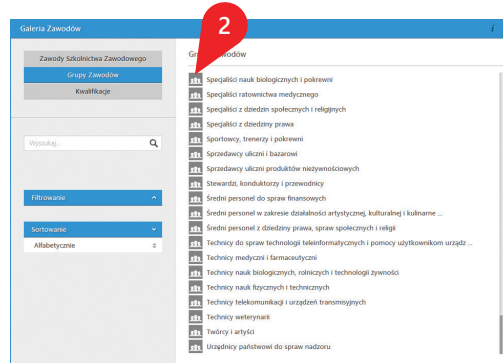
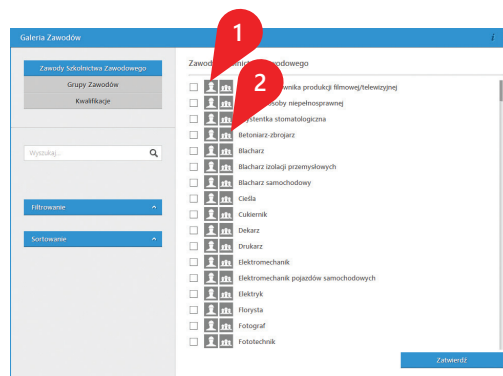
Pełną listę rekomendowanych zawodów zobaczysz klikając na linki **4** [WSZYSTKIE REKOMENDOWANE ZAWODY SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO](#).

Po kliknięciu na powyższe linki przejdziesz do posortowanych list rekomendacji (od zawodów najlepiej wpisujących się w profil wyników badania ucznia, do najmniej pasujących do jego profilu wyników) umieszczonych w **Galerii Zawodów**.

Zapoznaj się z opisami znajdującymi się w **Kartach zawodów** i **Kartach grup zawodów**.

W celu obejrzenia kart kliknij na ikonki:

- 1 człowiek w kasku
- 2 grupa osób w kaskach



## Raport porównawczy

Badanie zainteresowań zawodowych, predyspozycji zawodowych i kompetencji przedsiębiorczych za pomocą **Gry diagnostycznej PERSPEKTYWY** warto powtarzać. Sugerujemy powtarzanie badania co roku lub raz na dwa lata. **Raport porównawczy** umożliwi uczniowi porównanie wyników kilku badań.

### Uwaga!

*Raport porównawczy może porównać wyniki maksymalnie 5 ostatnich badań.*

Za pomocą **Raportu porównawczego** uczeń może monitorować w czasie rozwój swoich zainteresowań zawodowych, predyspozycji zawodowych i kompetencji przedsiębiorczych. Pomoże mu to np. w zarządzaniu karierą edukacyjno-zawodową, ocenie rezultatów podejmowanych działań rozwojowych, aktualizacji w **Planerze Kariery** ścieżek kariery, celów zawodowych i zaplanowaniu nowych działań zmierzających do ich osiągnięcia.

W szczególności przy analizie wyników **Raportu porównawczego**, dokonywaniu wyborów zawodowych, planowaniu dalszej ścieżki kształcenia, warto by uczeń skorzystał ze wsparcia doradcy zawodowego.

Aby wygenerować raport porównawczy wejdź do **Panelu Użytkownika** ❶ dostępnego na górnej belce aplikacji. Następnie wejdź do zakładki **Historia badań** ❷ i kliknij przycisk **Generuj raport porównawczy** ❸.

### Uwaga!

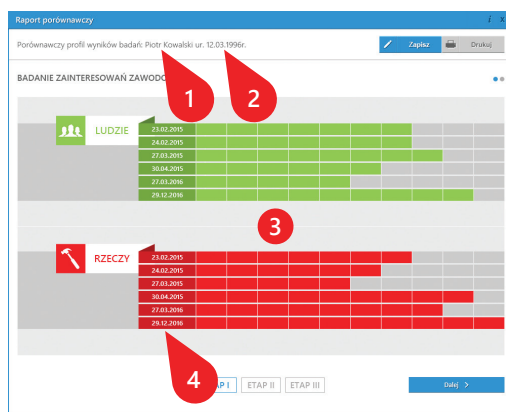
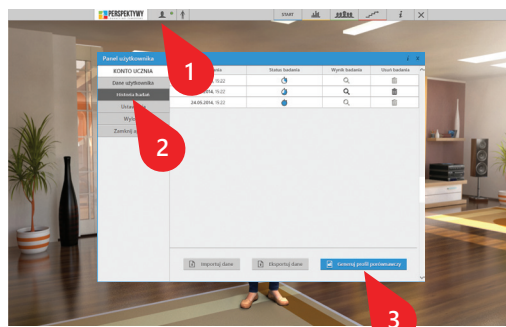
*Za każdym razem generowany jest nowy Raport porównawczy.*

Porównawczy profil wyników badań przedstawiany jest w oknie **Raport Porównawczy**.

W oknie **Raport Porównawczy** przedstawiane są:

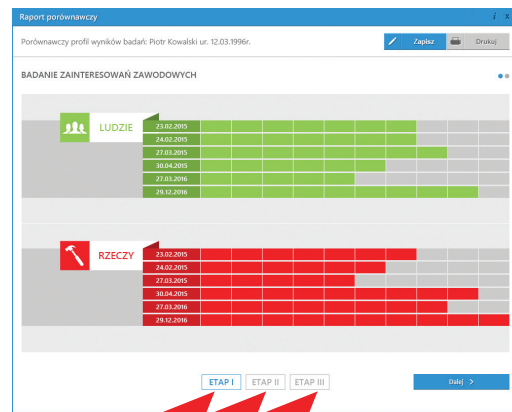
- imię i nazwisko badanego ❶
- data urodzenia badanego ❷
- treść raportu ❸

Treść raportu stanowią zestawione ze sobą wyniki zrealizowanych przez ucznia badań w poszczególnych wymiarach badania. Przy wykresach obrazujących wyniki badania podawane są **daty realizacji badań** ❹.

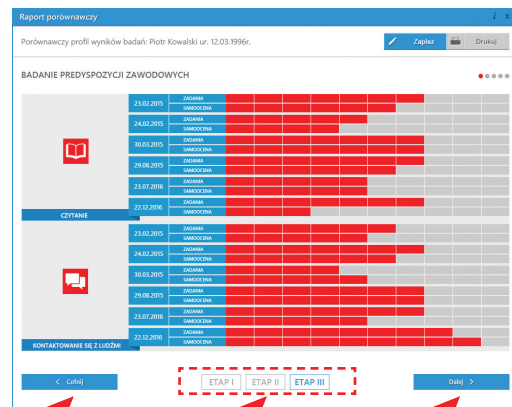


Raport z wynikami badania składa się z 3 części:

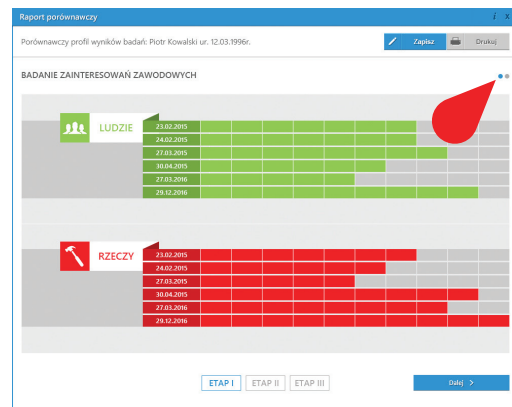
- 1 **ETAP I** – zawierający porównanie wyników badań zainteresowań zawodowych
- 2 **ETAP II** – zawierający porównanie wyników badań predyspozycji zawodowych
- 3 **ETAP III** – zawierający porównanie wyników badań kompetencji przedsiębiorczych



Aby zapoznać się z poszczególnymi częściami raportu klikaj **ikonki etapów** 1 lub przyciski **Dalej** 2 i **Cofnij** 3.



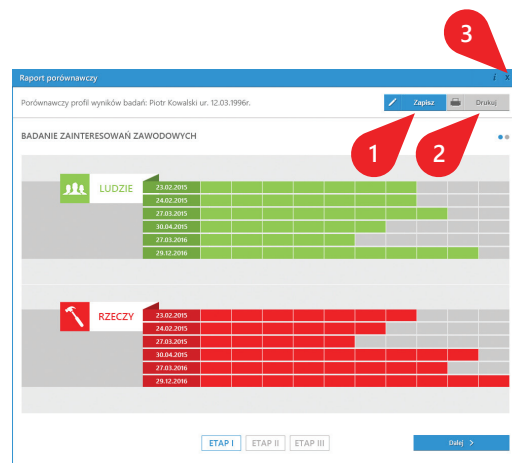
Liczba stron w poszczególnych częściach raportu została oznaczona za pomocą ikonki ●●. Strona raportu, na której aktualnie się znajdujesz została oznaczona ikonką ●.



Raport porównawczy możesz zapisać jako plik **pdf**, aby to zrobić kliknij przycisk **Zapisz** 1.

Raport możesz wydrukować, w tym celu kliknij przycisk **Drukuj** 2.

Aby zamknąć okno z raportem kliknij ikonkę **X** 3.

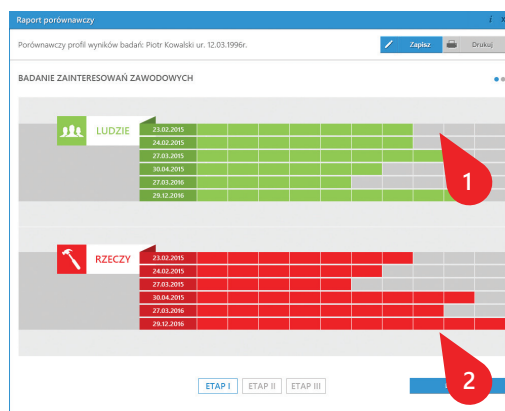


## ETAP I – BADANIA ZAINTERESOWAŃ ZAWODOWYCH

W tej części raportu przedstawione jest porównanie wyników kolejnych badań zainteresowań zawodowych ucznia. Są to wyniki realizacji pierwszego etapu gry diagnostycznej.

Wyniki badań zainteresowań zawodowych wizualizowane są za pomocą wykresów pokazujących rozkłady zainteresowań ucznia w czasie w 4 wymiarach.

Zestawione wyniki przedstawiane są na wykresach za pomocą wypełnianych kolorem komórek **1**. Im więcej komórek jest wypełnionych **2** w danym wymiarze tym większe było lub jest zainteresowanie ucznia wykonywaniem czynności z nim związanych.



To naturalne, że zainteresowania ucznia z upływem czasu się zmieniają. Te aktywności, które wydawały mu się kiedyś interesujące teraz mogą być dla niego zupełnie nieciekawe, albo nie na tyle ciekawe, by poświęcał im bardzo dużo czasu i osiągnął w nich biegłość. Jest ważne aby uczeń dał sobie czas na poznawanie różnych aktywności zawodowych, podejmował różnorodne działania, zgłębiał rozmaite tematy. Wraz ze zdobywanym doświadczeniem, wiedzą, poznawał siebie, swoje preferencje i prawdziwe zainteresowania. Zachęć ucznia, by wyruszył na poszukiwanie wiedzy o sobie. Wytłumacz, że po pewnym czasie wykrystalizują się jego względnie trwałe zainteresowania. Zachęć, aby na nich oparł swoją przyszłość zawodową, a uzyska satysfakcję z pracy, którą będzie wykonywał. Wskaż, by zawodu(ów), w którym(ch) będzie mógł realizować interesujące go czynności szukał w [Galerii Zawodów](#). Zaproponuj, by edukacyjno-zawodową ścieżkę kariery prowadzącą do wykrystalizowania się zainteresowań i osiągnięcia interesującego zawodu uczeń stworzył przy pomocy [Planera Kariery](#).

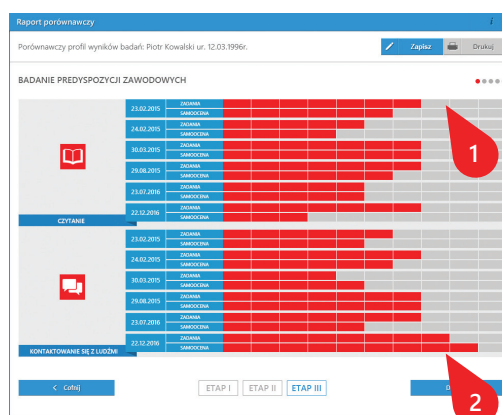


## ETAP II – BADANIA PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH

W tej części raportu przedstawione jest porównanie wyników kolejnych badań predyspozycji zawodowych ucznia. Są to wyniki realizacji drugiego etapu gry diagnostycznej.

Wyniki badań predyspozycji zawodowych wizualizowane są za pomocą wykresów pokazujących rozkłady predyspozycji ucznia w czasie w 15 wymiarach.

Wyniki ucznia przedstawiane są na wykresach za pomocą wypełnianych kolorem komórek **1**. Im więcej komórek jest wypełnionych **2** w danym wymiarze tym wyższe są predyspozycje z nim związane albo samoocena predyspozycji z nim związana.



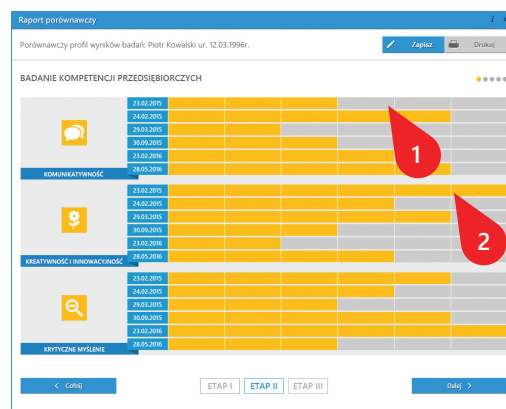
To naturalne, że kompetencje ucznia związane z predyspozycjami zawodowymi z upływem czasu się zmieniają. Wraz ze zdobywanym doświadczeniem, umiejętnościami, wiedzą, uczeń podnosi je i uzyskuje w czynnościach z nimi związanymi dużą biegłość. Wskaż uczniowi, by obserwował rozwój swoich predyspozycji i starał się je stale wzmacniać. W przypadku, gdy kompetencje ucznia maleją, zastanów się wspólnie z uczniem dlaczego tak się dzieje i co uczeń może zrobić, żeby je podnieść. Zaproponuj uczniowi, by skoncentrował się zwłaszcza na rozwoju predyspozycji kluczowych dla realizacji jego planów edukacyjnych i zawodowych. Wskaż, by zawodu(ów), w którym(ch) uczeń będzie mógł korzystać ze swoich predyspozycji szukał w [Galerii Zawodów](#). Zaproponuj, by edukacyjno-zawodową ścieżkę kariery prowadzącą do uzyskania wybranego zawodu uczeń stworzył przy pomocy [Planera Kariery](#).

## ETAP III – BADANIA KOMPETENCJI PRZEDSIĘBIORCZYCH

W tej części raportu przedstawione jest porównanie wyników kolejnych badań kompetencji przedsiębiorczych ucznia. Są to wyniki realizacji trzeciego etapu gry diagnostycznej.

Wyniki badań kompetencji przedsiębiorczych wizualizowane są za pomocą wykresów pokazujących rozkłady predyspozycji ucznia w czasie w 15 wymiarach.

Twoje wyniki przedstawiane są na wykresach za pomocą wypełnianych kolorem komórek **1**. Im więcej komórek jest wypełnionych **2** w danym wymiarze, tym wyższe są kompetencje ucznia z nim związane.



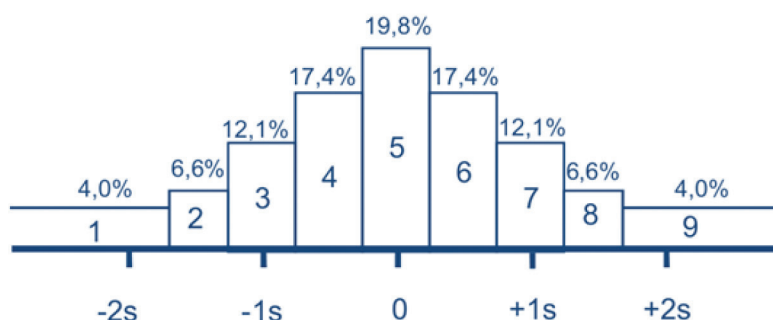
To naturalne, że kompetencje przedsiębiorcze ucznia z upływem czasu się zmieniają. Wraz ze zdobywanym doświadczeniem, umiejętnościami, wiedzą, uczeń podnosi je kształtując swoje dojrzałe postawy i przedsiębiorczość. Zachęć ucznia, by obserwował rozwój swoich kompetencji przedsiębiorczych i starał się je stale wzmacniać. W przypadku, gdy kompetencje ucznia maleją, zastanów się wspólnie z uczniem dlaczego tak się dzieje i co uczeń może zrobić, żeby je podnieść. Wskazówek przydatnych przy podnoszeniu konkretnych kompetencji przedsiębiorczych szukaj wraz z uczniem w Poradniku Ucznia. Zaproponuj uczniowi, by skoncentrował się zwłaszcza na rozwoju kompetencji przedsiębiorczych kluczowych dla realizacji jego planów edukacyjnych i zawodowych. Wskaż, by zawodu(ów), w którym(ch) uczeń będzie mógł realizować się przedsiębiorczo szukał w **Galerii Zawodów**. Zaproponuj, by edukacyjno-zawodową ścieżkę kariery, prowadzącą do ukształtowania siebie jako osoby dojrzałej i przedsiębiorczej, autora i twórcę swojego życia, uczeń stworzył przy pomocy **Plana Kariery**.

### 3.2.6 Normalizacja - narzędzia diagnozy

Testy badające zainteresowania i predyspozycje zawodowe wyposażono w normy bazujące na standardowych jednostkach stosowanych w pedagogice tj. staninach. Jednostki te wybrano ze względu na ogólny, przesiewowy cel badania a także ze względu na to, iż staniny lepiej niż steny (będące tu niejako naturalną alternatywą) pozwalają oceniać wyniki przeciętne.

#### Sposób budowy norm

Normy do interpretacji wyników surowych opracowane zostały poprzez przeprowadzenie kilku typowych dla takiego postępowania kroków. Pierwszy krok jest elementarnym działaniem statystycznym polegającym na obliczeniu częstości (ilości wystąpień) danego wyniku surowego w próbie. W kroku drugim oblicza się częstości skumulowane, czyli oblicza ilość wystąpień danego wyniku surowego i wyników niższych. Standardem w psychometrii jest następnie wprowadzenie tak zwanej korekty na nieciągłość skali poprzez wyznaczenie środków przedziałów klasowych odpowiadających danemu wynikowi surowemu. Środek przedziału klasowego wyznaczamy dodając do częstości skumulowanej opisującej wcześniejszą kategorię połowę częstości dla której wyznacza jest ta wartość. Po wprowadzeniu tej korekty uzyskaną wartość dzieli się przez liczebność próby, aby określić prawdopodobieństwo wystąpienia danego wyniku surowego lub niższego. Tak wyznaczonemu prawdopodobieństwu przypisuje się na podstawie dystrybucji rozkładu idealnie normalnego wartość odchylenia standardowego. To bardzo ważny krok w procesie budowy norm. Dzięki takiemu postępowaniu wyniki przeliczone na jednostki standardowe możemy interpretować w kategoriach rozkładu idealnie normalnego. W ostatnim kroku za pomocą formuły uwzględniającej parametry skali staninowej wyznacza się odpowiadające danym wartościom odchylen standardowych staniny.



**Grafika 4.** Schemat skali staninowej

Staniny są standardową skalą stosowaną do budowy norm. Nazwa stanin pochodzi od anglojęzycznego określenia „standardowa dziewiątka”. Opisują tę skalę parametry o następujących wartościach:  $M=5$ ,  $SD=2$ . Rzecz jasna, w sytuacji gdy rozkład normalny dzielimy jednostkami o równych szerokościach, wyniki równe bliskim średniej staninom są częstsze niż wyniki opisane przez skrajne wartości stanin. Ilustruje to rycina, w której zamieszczono informację o odsetku wystąpienia kolejnych stanin w przypadku rozkładu normalnego.

Podstawę budowy norm stanowiła bardzo liczebna, ponad 800-osobowa próba składająca się z następujących grup uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Wśród gimnazjalistów zbadano 153 uczennice i 213 uczniów, razem 366 osób. W tej grupie dominowały osoby w wieku szesnastu lat. W grupie uczniów szkół ponadgimnazjalnych były 492 osoby, 230 kobiet i 262 mężczyzn. Dominowały osoby w wieku 18 lat.

Przeprowadzono szereg analiz o charakterze różnicowym, na podstawie których podjęto decyzję, iż normy będą przygotowywane odrębnie dla grup ze względu na ich specyfikę, tj. płeć, różnice wieku i poziom edukacji osób badanych. Innymi słowy starano się, aby odrębne tabele norm przygotować dla czterech grup: gimnazjalistek, gimnazjalistów, uczennic szkół ponadgimnazjalnych i uczniów szkół ponadgimnazjalnych.

Zgodnie z przyjętymi założeniami opracowano normy dla czterech skal zainteresowań zawodowych a także testów zdolności czytania, do pomagania innym, „sprzedażowych”, przywódczych, widzenia przestrzennego, naukowych i artystycznych. W przypadku testów zdolności liczenia, rozumienia języka, kontaktowania się z ludźmi i zdolności literackich ze względu na zbyt mały zakres wyników surowych nie było możliwe zbudowanie typowych norm staninowych, wyznaczono punkty odsiewowe dzielące wyniki na niskie (odpowiada to 1,2 i 3 staninie), przeciętne (4,5,6) i wysokie (7,8,9); w pewnym przybliżeniu wyniki niskie odpowiadają pierwszemu a wysokie ostatniemu kwartyłowi.

Ze względu na skrajną (wysoką lub niską) trudność testu i związaną z tym skrajną skośność rozkładu wyników a także wąski zakres wyników surowych nie było możliwe zbudowanie typowych norm psychometrycznych dla testów zdolności „biurowych”, organizacyjnych, manualnych i myślenia ścisłego. Prezentowane w raporcie wyniki nie odnoszą się do formalnie zbudowanych norm, odnoszą się jednak do rozkładu empirycznego i mogą stanowić wstępną orientację co do wyniku osoby badanej. Interpretację tych czterech testów należy prowadzić z ostrożnością. W raporcie generowanym przez aplikację dla ucznia wyniki przedstawiane są w sposób graficzny za pomocą dziesięciostopniowej skali. Przyjęto takie rozwiązanie celowe, bowiem bezpośrednio odniesienie do dziewięciopunktowej skali mogłoby sugerować, że osoby o wynikach przeciętnych to jest równych piątej staninie mają wyniki wyższe od średniej, zaznaczane w takim przypadku byłoby bowiem pięć z dziewięciu punktów. Mogłoby być to mylące dla osób badanych. Aby tego uniknąć wprowadzono w graficznej prezentacji dodatkowy punkt. Staniny 1, 2, 3, i 4 wizualizowane są przez zaznaczenie odpowiedniej liczby punktów. Staninie 5 odpowiadają kolejne dwa odcinki skali graficznej. Przy czym piąty odcinek skali graficznej zaznaczany jest, gdy wynik w punktach równy jest piątej staninie i jest niższy od średniej. Jeśli natomiast jest od średniej wyższy zaznaczane jest kolejny odcinek skali graficznej, łącznie zatem zaznaczane jest 6 punktów. W przypadku stanin opisujących wyniki wyższe niż przeciętna zaznaczany jest o jeden odcinek skali graficznej więcej. Np. 7 staninę opisywać będzie osiem odcinków skali graficznej, 8 – dziewięć, 9 – dziesięć.

## Normy

Na kolejnych stronach poradnika przedstawione zostały normy dla 3 etapów badania:

1. Normy dla badania **zainteresowań zawodowych** (etap 1 badania)
2. Normy dla badania **predyspozycji zawodowych** (etap 2 badania)
3. Normy dla badania **kompetencji przedsiębiorczych** (etap 3 badania)

## 1. Normy dla badania zainteresowań zawodowych (etap 1 badania)

### Normy staninowe dla skal zainteresowań zawodowych z podziałem na typ szkoły i płeć uczniów

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum							
	Uczennice				Uczniowie			
	Ludzie	Dane	Rzeczy	Idee	Ludzie	Dane	Rzeczy	Idee
0	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	3	2	3	2
5	2	2	3	2	3	3	3	3
6	2	2	3	2	3	3	3	3
7	2	3	4	3	3	3	3	3
8	3	3	4	3	4	3	4	4
9	3	4	5	3	4	4	4	4
10	4	4	5	4	4	4	5	5
11	4	5	5	4	5	5	5	5
12	5	5	6	5	5	5	5	6
13	5	6	6	5	6	5	6	6
14	6	6	7	6	7	6	6	6
15	6	7	7	6	7	6	6	7
16	7	7	8	7	8	7	7	7
17	7	8	8	7	8	7	7	8
18	8	8	8	8	9	8	8	8
19	8	8	9	8	9	8	8	9
20	9	9	9	9	9	8	9	9
21	9	9	9	9	9	9	9	9
22	9	9	9	9	9	9	9	9
23	9	9	9	9	9	9	9	9
24	9	9	9	9	9	9	9	9
24>	9	9	9	9	9	9	9	9

Wynik surowy w punktach	Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych							
	Uczennice				Uczniowie			
	Ludzie	Dane	Rzeczy	Idee	Ludzie	Dane	Rzeczy	Idee
0	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	2	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2
3	1	2	3	2	2	2	2	2
4	2	2	3	2	3	2	3	3
5	2	2	4	3	3	3	3	3
6	2	3	4	3	4	3	3	3
7	2	3	4	4	4	4	4	4
8	3	4	5	4	5	4	4	4
9	3	4	5	4	5	4	5	5
10	4	5	6	5	6	5	5	5
11	4	5	6	5	6	5	6	6
12	5	6	7	5	6	6	6	6
13	5	6	7	6	7	6	6	6
14	6	6	8	6	7	7	7	7
15	6	7	8	7	7	7	7	7
16	7	7	8	7	8	7	7	8
17	7	7	9	7	8	8	8	8
18	7	8	9	7	8	8	8	8
19	8	8	9	8	8	8	8	8
20	8	9	9	9	9	8	9	9
21	9	9	9	9	9	9	9	9
22	9	9	9	9	9	9	9	9
23	9	9	9	9	9	9	9	9
24	9	9	9	9	9	9	9	9
24>	9	9	9	9	9	9	9	9

## 2. Normy dla badania predyspozycji zawodowych (etap 2 badania)

Poniżej przedstawione zostały normy centylowe dla badania poszczególnych predyspozycji zawodowych.

### CZYTANIE

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	1	1	1	1
1	1	2	1	1
2	1	3	2	2
3	2	3	2	3
4	2	4	3	3
5	3	4	3	4
6	3	4	3	4
7	4	5	4	4
8	5	5	4	5
9	5	6	5	5
10	6	6	5	6
11	6	7	6	6
12	7	8	7	7
13	8	9	8	8
14	9	9	9	9



## KONTAKTOWANIE SIĘ Z LUDŹMI

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	1,2,3	1,2,3	1,2,3	1,2,3
1	1,2,3	1,2,3	1,2,3	1,2,3
2	1,2,3	1,2,3	1,2,3	4,5,6
3	4,5,6	4,5,6	1,2,3	4,5,6
4	4,5,6	4,5,6	4,5,6	4,5,6
5	4,5,6	7,8,9	4,5,6	7,8,9
6	7,8,9	7,8,9	7,8,9	7,8,9
7	7,8,9	7,8,9	7,8,9	7,8,9

### **Uwaga!**

*Ze względu na zbyt mały zakres wyników surowych nie było możliwe zbudowanie typowych norm staninowych, wyznaczono punkty odsiewowe dzielące wyniki na niskie (odpowiada to 1, 2 i 3 staninie), przeciętne (4, 5, 6) i wysokie (7, 8, 9); w pewnym przybliżeniu wyniki niskie odpowiadają pierwszemu a wysokie ostatniemu kwartyłowi.*

## LICZENIE

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	1,2,3	1,2,3	1,2,3	1,2,3
1	1,2,3	4,5,6	4,5,6	1,2,3
2	4,5,6	4,5,6	4,5,6	1,2,3
3	4,5,6	4,5,6	4,5,6	4,5,6
4	7,8,9	7,8,9	7,8,9	4,5,6
5	7,8,9	7,8,9	7,8,9	4,5,6
6	7,8,9	7,8,9	7,8,9	7,8,9
7	7,8,9	7,8,9	7,8,9	7,8,9
8	7,8,9	7,8,9	7,8,9	7,8,9
9	7,8,9	7,8,9	7,8,9	7,8,9
10	7,8,9	7,8,9	7,8,9	7,8,9
11	7,8,9	7,8,9	7,8,9	7,8,9
12	7,8,9	7,8,9	7,8,9	7,8,9

### **Uwaga!**

*Ze względu na wysoką trudność testu i związaną z tym skośność rozkładu wyników nie było możliwe zbudowanie typowych norm staninowych, wyznaczono punkty odsiewowe dzielące wyniki na niskie (odpowiada to 1, 2 i 3 staninie), przeciętne (4, 5, 6) i wysokie (7, 8, 9); w pewnym przybliżeniu wyniki niskie odpowiadają pierwszemu a wysokie ostatniemu kwartyłowi.*

## POMAGANIE INNYM

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	1	1	1	1
1	1	1	1	1
2	1	2	1	1
3	1	2	1	1
4	1	3	1	2
5	2	3	2	2
6	2	3	2	3
7	3	4	3	3
8	4	5	4	4
9	5	5	5	5
10	5	6	5	5
11	6	6	6	6
12	7	7	7	7
13	8	8	8	8
14	9	9	9	9

## ROZUMIENIE JĘZYKA

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	1,2,3	1,2,3	1,2,3	1,2,3
1	1,2,3	4,5,6	1,2,3	1,2,3
2	4,5,6	4,5,6	1,2,3	4,5,6
3	4,5,6	4,5,6	1,2,3	4,5,6
4	4,5,6	4,5,6	1,2,3	4,5,6
5	4,5,6	4,5,6	4,5,6	4,5,6
6	4,5,6	7,8,9	4,5,6	4,5,6
7	7,8,9	7,8,9	7,8,9	7,8,9
8	7,8,9	7,8,9	7,8,9	7,8,9

### **Uwaga!**

*Ze względu na mały zakres wyników surowych nie było możliwe zbudowanie typowych norm staninowych, wyznaczono punkty odsiewowe dzielące wyniki na niskie (odpowiada to 1, 2 i 3 staninie), przeciętne (4, 5, 6) i wysokie (7, 8, 9); w pewnym przybliżeniu wyniki niskie odpowiadają pierwszemu a wysokie ostatniemu kwartylowi.*

## SPRZEDAŻ

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	1	1	1	1
1	2	2	1	2
2	3	3	2	3
3	4	4	3	4
4	5	5	4	5
5	5	5	5	5
6	6	6	5	6
7	7	7	6	7
8	8	8	6	7
9	9	8	7	8
10	9	9	8	8
11	9	9	9	9
12	9	9	9	9
13	9	9	9	9
14	9	9	9	9

## WIDZENIE PRZESTRZENNE

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	1	1	1	1
1	2	2	1	2
2	3	3	2	3
3	3	4	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	4	4
6	5	5	5	5
7	6	6	5	5
8	7	7	6	6
9	7	7	6	6
10	8	8	7	7
11	8	9	8	8
12	9	9	9	9
13	9	9	9	9
14	9	9	9	9

## ZDOLNOŚCI ARTYSTYCZNE

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	1	1	1	1
1	1	2	1	1
2	1	2	1	1
3	2	2	1	1
4	2	2	1	2
5	2	3	2	2
6	3	3	2	2
7	4	4	2	3
8	4	4	3	3
9	4	4	3	3
10	5	4	4	4
11	5	5	4	4
12	5	5	4	5
13	6	5	5	5
14	6	6	5	5
15	6	6	6	6
16	7	6	6	6
17	8	7	6	6
18	8	7	7	7
19	8	7	7	7
20	9	8	8	8
21	9	8	8	8
22	9	8	9	9
23	9	9	9	9
24	9	9	9	9
Więcej niż 24	9	9	9	9

## ZDOLNOŚCI LITERACKIE

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	1,2,3	1,2,3	1,2,3	1,2,3
1	1,2,3	1,2,3	1,2,3	1,2,3
2	1,2,3	1,2,3	1,2,3	1,2,3
3	1,2,3	4,5,6	1,2,3	4,5,6
4	4,5,6	4,5,6	4,5,6	4,5,6
5	4,5,6	7,8,9	4,5,6	4,5,6
6	7,8,9	7,8,9	7,8,9	7,8,9
7	7,8,9	7,8,9	7,8,9	7,8,9

### **Uwaga!**

*Ze względu na mały zakres wyników surowych nie było możliwe zbudowanie typowych norm staninowych, wyznaczono punkty odsiewowe dzielące wyniki na niskie (odpowiada to 1, 2 i 3 staninie), przeciętne (4, 5, 6) i wysokie (7, 8, 9); w pewnym przybliżeniu wyniki niskie odpowiadają pierwszemu a wysokie ostatniemu kwartylowi.*

## ZDOLNOŚCI NAUKOWE

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	1	1	1	1
1	2	2	1	2
2	3	3	2	3
3	4	4	3	4
4	4	5	4	5
5	5	5	5	5
6	5	6	5	6
7	6	7	6	6
8	7	7	6	7
9	8	8	7	8
10	8	9	8	9
11	9	9	9	9
12	9	9	9	9

W przypadku testów **zdolności biurowych, organizacyjnych, manualnych i myślenia ścisłego**, ze względu na zbyt skrajną (wysoką lub niską) trudność testu i związaną z tym skośność rozkładu wyników, a także wąski zakres wyników surowych nie było możliwe zbudowanie typowych norm psychometrycznych dla testu. Nie mniej, prezentowane w raporcie dla osoby badanej wyniki odnoszą się do rozkładu empirycznego i mogą stanowić wstępną orientację co do wyniku, ich interpretacje należy jednak przeprowadzać ostrożnie.

### 3. Normy dla badania kompetencji przedsiębiorczych (etap 3 badania)

Poniżej przedstawione zostały normy staninowe dla badania poszczególnych kompetencji przedsiębiorczych.

#### ADAPTACYJNOŚĆ

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	3	4	2	5
1	13	17	13	20
2	33	42	33	41
3	52	67	52	62
4	69	85	70	84
5	88	96	89	96
6	97	100	99	99

#### AKTYWNOŚĆ I INICJATYWNOŚĆ

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	3	3	1	3
1	16	14	8	14
2	38	37	28	35
3	66	64	55	59
4	89	85	75	83
5	97	96	88	95
6	100	100	97	98

#### AUTONOMICZNOŚĆ I SAMODZIELNOŚĆ

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	7	2	3	3
1	24	11	13	12
2	44	32	31	32
3	65	58	54	62
4	86	81	79	87
5	97	95	95	96
6	100	99	99	99

## DECYZYJNOŚĆ

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	1	3	1	2
1	6	11	5	7
2	22	24	16	18
3	46	43	37	39
4	70	67	62	63
5	90	86	85	85
6	99	97	98	98

## DETERMINACJA

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	1	6	3	5
1	8	16	13	17
2	32	32	30	39
3	60	56	52	66
4	80	79	78	85
5	94	95	95	95
6	99	100	99	99

## KOMUNIKATYWNOŚĆ

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	7	6	5	5
1	25	26	17	20
2	51	52	42	46
3	79	74	67	72
4	95	90	84	88
5	98	98	95	97
6	99	100	99	100



## KREATYWNOŚĆ I INNOWACYJNOŚĆ

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	14	7	9	11
1	37	24	25	30
2	59	45	47	50
3	78	67	70	71
4	90	85	85	85
5	97	95	95	93
6	100	99	99	98

## KRYTYCZNE MYŚLENIE

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	6	6	4	6
1	17	20	16	18
2	39	45	44	42
3	66	69	74	66
4	84	86	89	82
5	95	98	96	95
6	98	99	98	99

## OCENA I PODEJMOWANIE RYZYKA

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	3	4	2	2
1	11	12	8	9
2	31	32	23	24
3	56	57	46	49
4	80	78	70	75
5	97	91	89	89
6	100	98	98	97

## ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	8	9	3	4
1	24	22	8	15
2	43	41	25	34
3	63	64	46	53
4	84	83	67	73
5	95	94	83	90
6	98	98	92	97

## OTWARTOŚĆ

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	9	8	6	3
1	21	23	17	12
2	38	40	31	27
3	58	58	49	49
4	76	78	69	71
5	91	93	86	87
6	97	98	95	96

## PLANOWE DZIAŁANIE

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	3	3	3	4
1	13	15	8	14
2	33	37	19	31
3	59	59	36	52
4	81	76	55	72
5	93	89	76	88
6	98	97	93	98

## ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	7	7	8	8
1	27	22	25	25
2	56	50	54	53
3	80	76	79	79
4	91	89	89	92
5	97	96	95	98
6	99	100	99	99

## WIARA W SIEBIE

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	13	16	10	15
1	27	32	20	30
2	46	52	44	47
3	66	72	67	65
4	80	82	78	80
5	93	92	89	95
6	96	96	95	98

## WSPÓŁPRACA

Wynik surowy w punktach	Uczniowie gimnazjum		Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych	
	Uczennice	Uczniowie	Uczennice	Uczniowie
0	2	6	3	4
1	8	18	11	12
2	30	36	25	28
3	61	57	44	49
4	82	78	66	71
5	93	93	85	89
6	98	98	95	97

### 3.2.7 Obsługa aplikacji przez doradcę

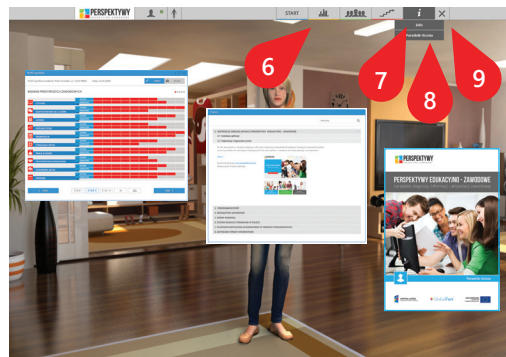
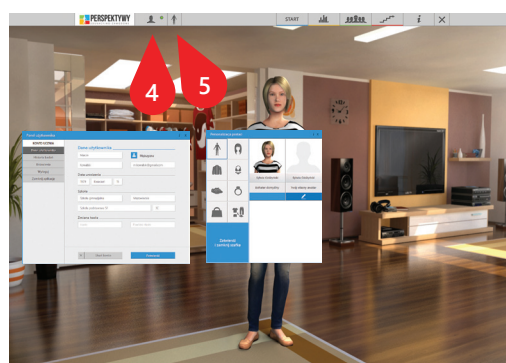
Aplikacja PERSPEKTYWY Edukacyjno-Zawodowe składa się z 3 głównych modułów:

- 1 **Gry diagnostycznej** służącej do badania zainteresowań i predyspozycji zawodowych oraz kompetencji przedsiębiorczych
- 2 **Galerii Zawodów** służącej do zdobywania informacji o zawodach
- 3 **Planera Kariery** służącego do tworzenia indywidualnego planu kariery

oraz

- 4 **Panelu użytkownika** ucznia służącego do zarządzania danymi i historią badań
- 5 **Personalizacji postaci** służącej do tworzenia i personalizowania postaci w grze diagnostycznej (wersja 3D aplikacji)

- 6 **Raportu** z bieżącego badania
- 7 **Pomocy** z informacjami o obsłudze aplikacji
- 8 **Poradnika ucznia** z treściami edukacyjnymi
- 9 **Zamykania aplikacji**



#### **Uwaga!**

*Powyższe funkcjonalności dostępne są tylko dla użytkowników zarejestrowanych jako uczniowie-badani.*

Doradztwo edukacyjno-zawodowe skierowane do uczniów szkół gimnazjalnych i szkół ponadgimnazjalnych możesz, według swojego uznania, wspomagać różnymi ww. funkcjonalnościami aplikacji PERSPEKTYWY.

**Z głównych modułów aplikacji możesz korzystać w dowolnej kolejności**, np. najpierw realizując badania, potem zapoznając ucznia z interesującymi go zawodami, a na koniec tworząc z uczniem jego plan kariery. Możesz też zacząć od zapoznania ucznia z interesującymi go zawodami, albo od próby stworzenia przez niego planu kariery, przechodząc później do zbadania czy wybrany zawód jest zgodny z zainteresowaniami i predyspozycjami ucznia.

Za pomocą aplikacji możesz pracować z uczniami indywidualnie lub grupowo w sali komputerowej. Do pracy z uczniem możesz wykorzystać **swój komputer, komputer szkolny, albo domowy komputer ucznia**, na którym uczeń wykona całość lub część zadań w aplikacji.

Aplikacja posiada specjalny **tryb obsługi Doradcy**. Po zarejestrowaniu się i zalogowaniu w aplikacji jako doradca uzyskasz dodatkowe możliwości:

- 10 **Panel użytkownika doradcy** służący do zarządzania listą badanych uczniów oraz wynikami ich badań
- 11 **Poradnik doradcy** z treściami metodycznymi



### **Uwaga!**

W **KONCIE DORADCY** dostępne są tylko wybrane, niezbędne doradcy funkcjonalności aplikacji. Pozostałe funkcjonalności dostępne są w ramach **KONTA UCZNI**A, na które to konto doradca może się przelogować po dodaniu badanego do Listy badanych.

Szczegółowe informacje nt. poszczególnych modułów i funkcjonalności aplikacji znajdziesz w osobnych rozdziałach niniejszego poradnika, w **Poradniku Ucznia** oraz umieszczonej w aplikacji **Pomocy**

Dla bezpieczeństwa wszystkie dane wprowadzone do aplikacji znajdują się wyłącznie na komputerze użytkownika, nie mają kopii na serwerze zewnętrznym w Internecie. Jeśli chcesz możesz za pomocą funkcji **Eksportuj dane** i **Importuj dane** przenieść dane z jednego komputera na drugi.

Po otrzymaniu od ucznia danych możesz pomóc mu:

- zinterpretować i pogłębić wyniki badania
- podjąć ważne decyzje co do dalszego kierunku kształcenia i wyboru zawodu
- opracować i zrealizować plan kariery

### **Uwaga!**

Przy użytkowaniu aplikacji potrzebne jest połączenie komputera z Internetem. Jest ono niezbędne do:

- pobrania aplikacji
- aktualizacji aplikacji do nowszej wersji
- oglądania filmów w Galerii Zawodów
- otrzymywania nowego hasła w sytuacji zapomnienia hasła

**Aplikacja została przygotowana w dwóch wersjach:**

- w **wersji 2D** o niższych wymaganiach technicznych i szybszym czasie realizacji badań,
- w **wersji 3D** o wyższych wymaganiach technicznych i dłuższym czasie realizacji badań w zamian za większą atrakcyjność graficzną.

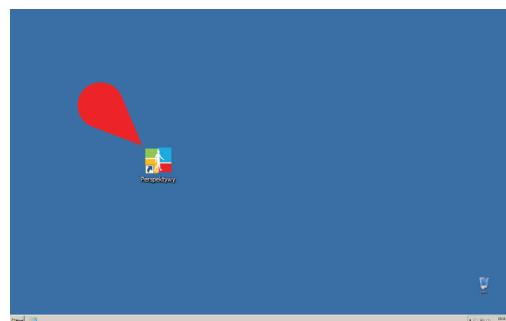
**Aby skorzystać z aplikacji pobierz ją ze strony [www.perspektywy3d.pl](http://www.perspektywy3d.pl)**, a następnie zainstaluj na swoim komputerze.

## Rejestracja i logowanie doradcy zawodowego

W celu skorzystania z narzędzia diagnozy, informacji i aktywizacji zawodowej uruchom aplikację Perspektywy Edukacyjno-Zawodowe, przeprowadź rejestrację, a następnie zaloguj się.

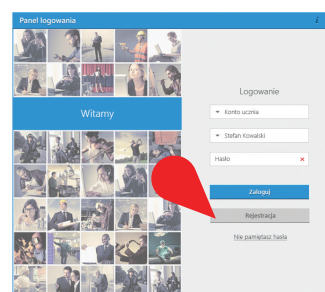
### Krok 1 - Uruchamianie aplikacji

W celu uruchomienia aplikacji znajdź na pulpicie komputera ikonę aplikacji **Perspektywy** i kliknij w nią.



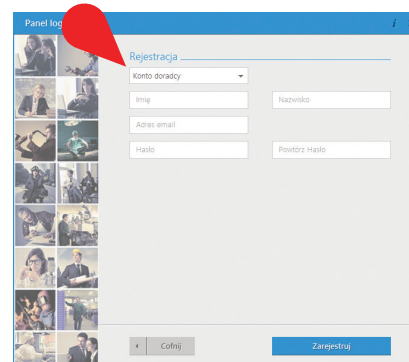
### Krok 2 - Rejestracja

W panelu logowania kliknij przycisk **Rejestracja**.

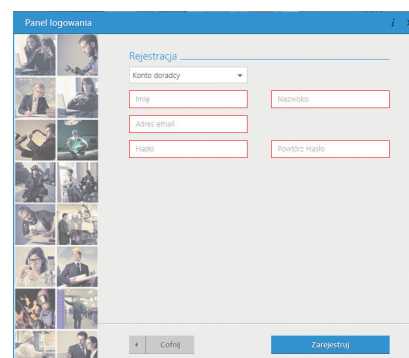


W panelu rejestracyjnym **Rejestracja konta** zarejestruj się jako doradca.

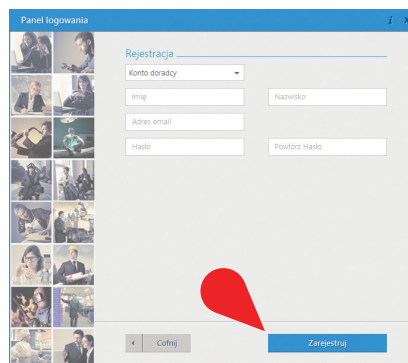
Utwórz **Konto doradcy**.



Wypełnij kwestionariusz rejestracyjny. Pola obowiązkowe oznaczone zostały **czerwonymi ramkami**.

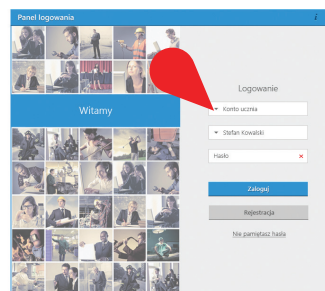


Zakończ rejestrację. Kliknij przycisk **Zarejestruj**.

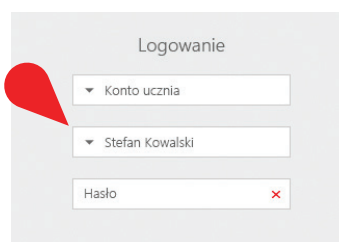


### Krok 3 - Logowanie

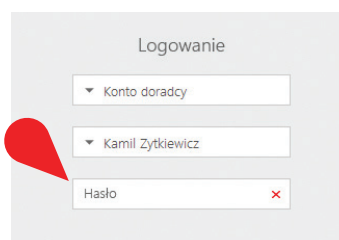
W **Panelu logowania** wybierz **Konto doradcy**.



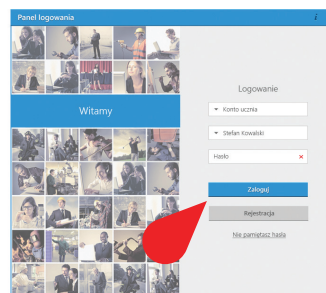
Wybierz z listy swoje **Imię i Nazwisko**.



Wpisz **Hasło** podane podczas rejestracji.

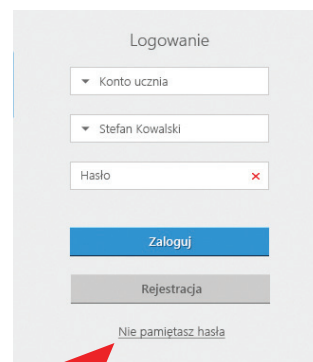


Zaloguj się. Kliknij przycisk **Zaloguj**.

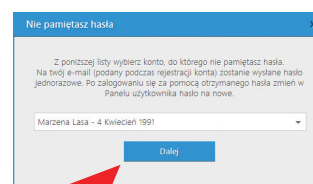


### Jeżeli nie pamiętasz hasła

Jeżeli nie pamiętasz hasła kliknij **Nie pamiętasz hasła**.



W oknie **Nie pamiętasz hasła** znajdź na liście kont swoje imię i nazwisko, a następnie kliknij przycisk **Dalej**.



Na Twój adres e-mail (podany przy rejestracji konta) zostanie wysłana wiadomość z hasłem jednorazowym, po zalogowaniu się do konta zmień hasło na nowe i postaraj się zapamiętać je.



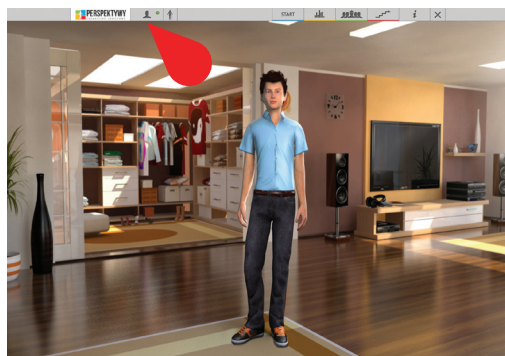
## Obsługa panelu użytkownika doradcy

Panel doradcy służy do zarządzania danymi rejestracyjnymi doradcy, podglądu kont uczniów oraz do wylogowywania się i zamykania aplikacji.

W celu uruchomienia **Panelu użytkownika** kliknij znajdujący się na górnej belce aplikacji przycisk **Panel Użytkownika**.

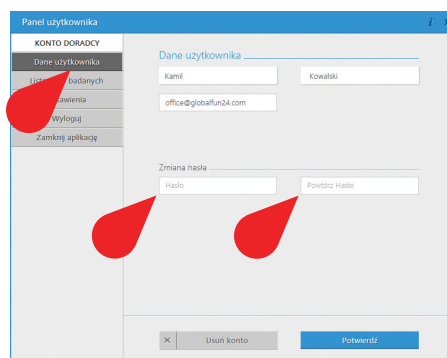
### **Uwaga!**

Żeby mieć dostęp do Konta Doradcy trzeba być zarejestrowany i zalogowany jako użytkownik Doradca.

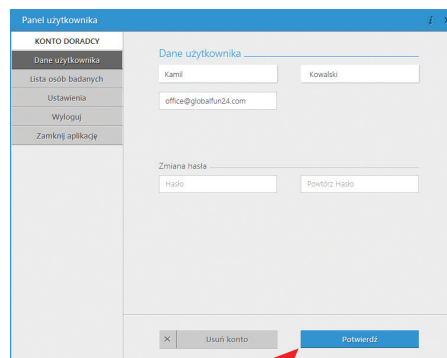


## Obsługa zakładki Dane użytkownika.

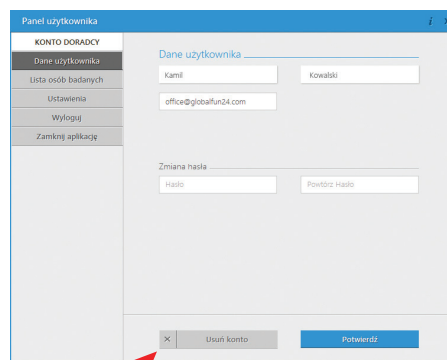
W zakładce **Dane użytkownika** możesz zmienić **hasło logowania**.



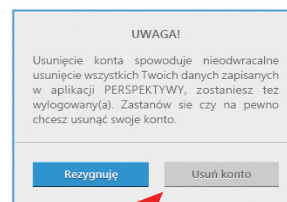
W celu zatwierdzenia wprowadzonych zmian kliknij przycisk **Potwierdź**.



W zakładce **Dane użytkownika** możesz także usunąć swoje konto i dane z aplikacji Perspektywy. W celu usunięcia konta kliknij przycisk **Usuń konto**,



a następnie, potwierdź chęć usunięcia konta klikając przycisk **Usuń Konto**.



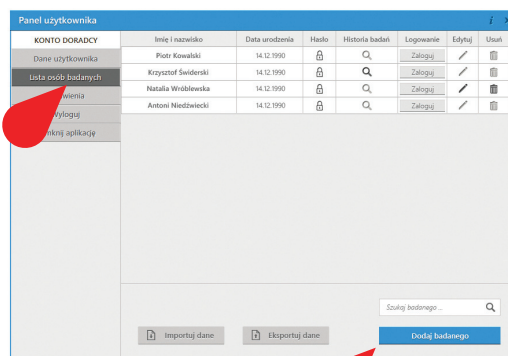
## Obsługa zakładki Lista osób badanych.

Zakładka **Lista osób badanych** służy do zarządzania danymi osób badanych oraz do podglądu wyników badań tych osób.

### Krok 1

Rozpocznij korzystanie z listy od dodania swojego pierwszego badanego do listy.

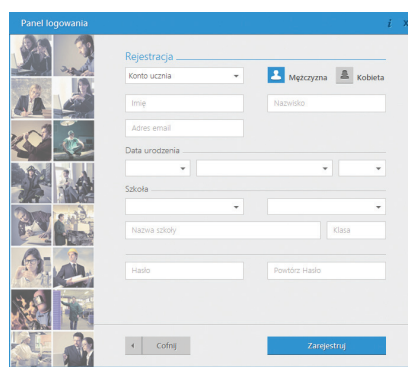
Kliknij przycisk **Dodaj badanego**.



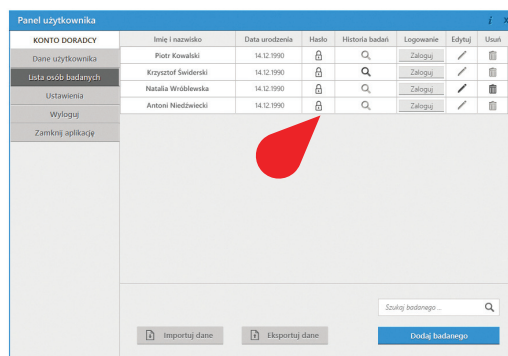
Przełącz badanemu jego indywidualne hasło i poproś o zalogowanie się do aplikacji, a następnie wykonanie badań za pomocą **Gry diagnostycznej** i skorzystanie z **Planera Kariery**.

### Uwaga!

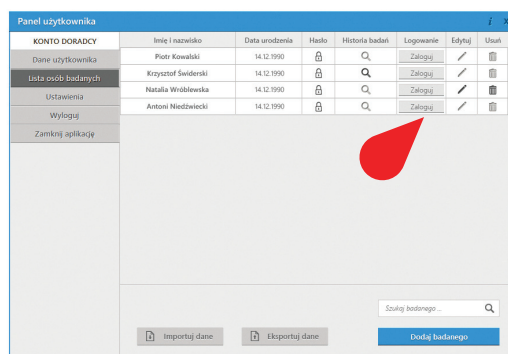
Loginem badanego jest jego imię i nazwisko dostępne na liście w Panelu Logowania po zarejestrowaniu ucznia przez Ciebie. Jeżeli nie pamiętasz hasła ucznia najedź kursorem na **klódkę** przy nazwisku badanego i podejrzuj hasło.



Pamiętaj, że baza danych aplikacji działa lokalnie na Twoim komputerze zatem **badany może zalogować się do aplikacji tylko na tym komputerze, na którym został przez Ciebie zarejestrowany.**



Jeżeli chcesz, by badany wykonał badanie od razu możesz go zalogować do badania za pomocą przycisku **Zaloguj**. Po kliknięciu przycisku **Zaloguj** zostaniesz wylogowany(a), a wybrany uczeń zostanie zalogowany do swojego **KONTA UCZNI** i będzie mógł korzystać z aplikacji: realizować badanie, przeglądać prezentacje zawodów, tworzyć plan kariery, etc.



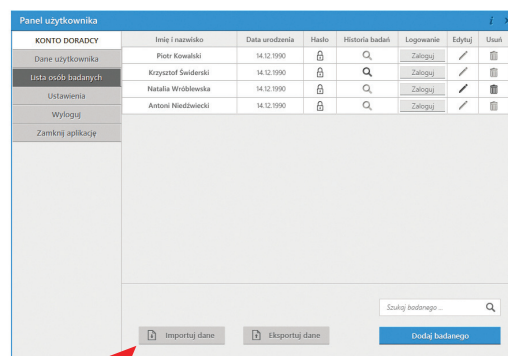
Drugim alternatywnym sposobem dodawania badanego jest skorzystanie z opcji **Importuj dane**.

W tym celu badany musi najpierw zarejestrować swoje konto w aplikacji zainstalowanej na dowolnym komputerze, np. jego prywatnym lub w szkolnej pracowni informatycznej. Następnie powinien w swoim **Panelu użytkownika** skorzystać z opcji **Eksportuj dane** i zapisać swoje dane na wskazanym nośniku i przekazać Ci te dane.

Przekazane Ci przez badanego dane wprowadź za pomocą funkcji **Importuj dane** dostępnej w Twoim **Panelu Użytkownika**.

Efektom importu danych badanego będzie:

- dodanie badanego do **Listy osób badanych**,
- przeniesienie danych z badań i Planera Kariery na Twój komputer.



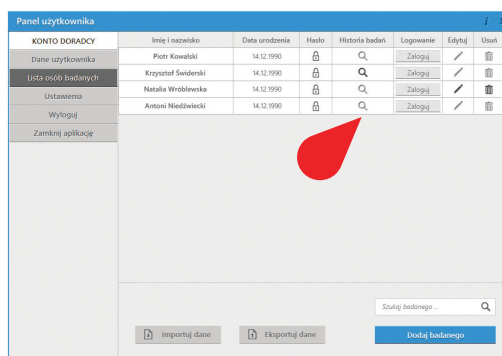
### **Uwaga!**

Jeżeli chcesz, by badany korzystał z aplikacji PERSPEKTYWY na kilku komputerach pamiętaj, by za każdym razem pracował na najbardziej aktualnej wersji swoich danych. Przykład prawidłowego postępowania w tego typu sytuacjach:

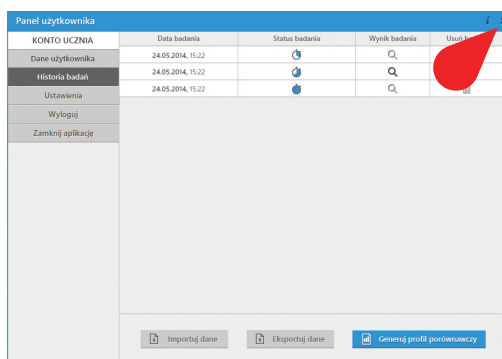
- Po ukończeniu części prac na komputerze nr 1 (np. po ukończeniu badania) uczeń eksportuje swoje dane i przekazuje Ci je.
- Importujesz dane ucznia na komputer nr 2 (Twój komputer) po zalogowaniu się do swojego Konta doradcy.
- Na komputerze nr 2 uczeń kontynuuje prace np. tworzy swój plan kariery. Ty masz pełny wgląd w rezultaty jego pracy.
- Uczeń eksportuje swoje dane z komputera nr 2 i importuje je na komputer nr 3, na którym po roku wykonuje kolejne badanie...itd.

## Krok 2

Po dodaniu do listy badanych nowej osoby i następnie zrealizowaniu przez nią badań zapoznaj się z wynikami badania klikając na **lupkę** przy nazwisku badanego w kolumnie Historia badań.

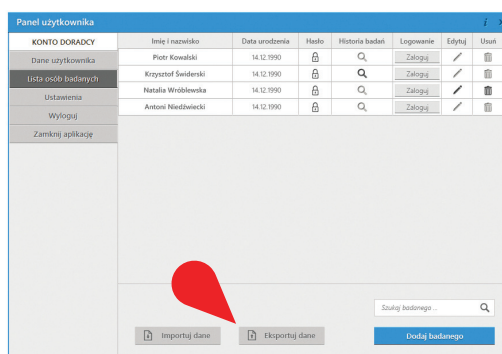


Po zapoznaniu się w wynikami wybranego ucznia zamknij okno **KONTO UCZNIĄ** klikając na ikonkę **X** i wróć do **Listy badanych**.

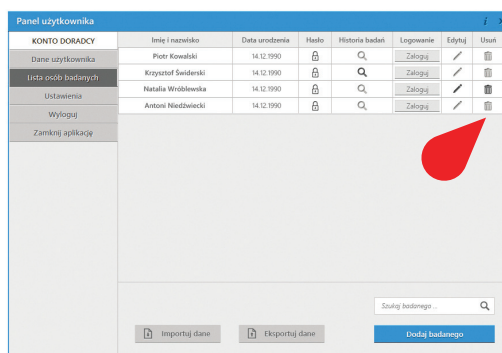


## Dodatkowe opcje.

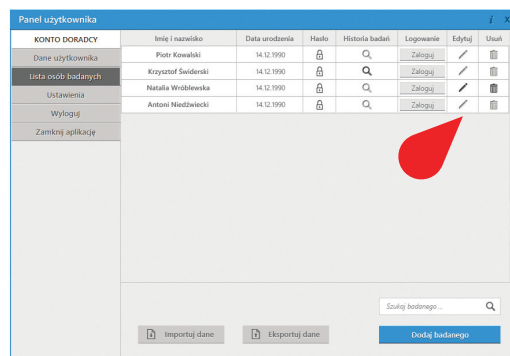
Jeżeli chcesz przenieść listę wszystkich badanych i ich dane na inny komputer skorzystaj z opcji **Eksportuj dane**, a następnie na innym komputerze **Importuj Dane**.



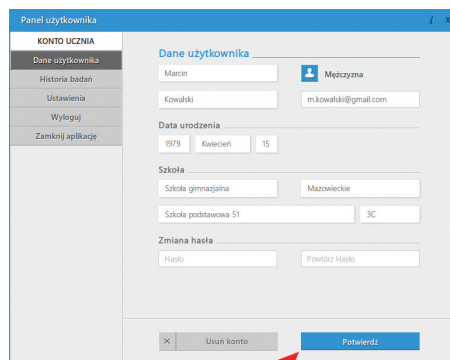
Jeżeli chcesz usunąć badanego z listy kliknij ikonkę **Kosz** w wierszu z nazwiskiem badanego.



Jeżeli chcesz edytować dane rejestracyjne badanego kliknij ikonkę **ołówek** w wierszu z nazwiskiem badanego.

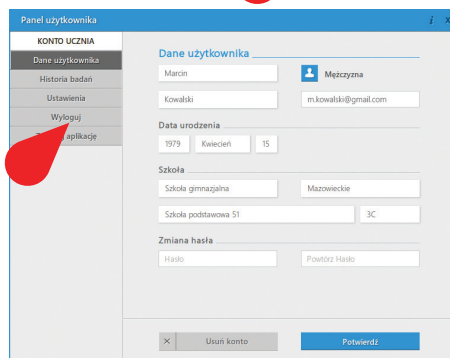


Zatwierdź zmiany klikając na przycisk **Potwierdź**.



## Wylogowywanie

W celu wylogowania się z aplikacji w **Panelu Użytkownika** kliknij **Wyloguj**.

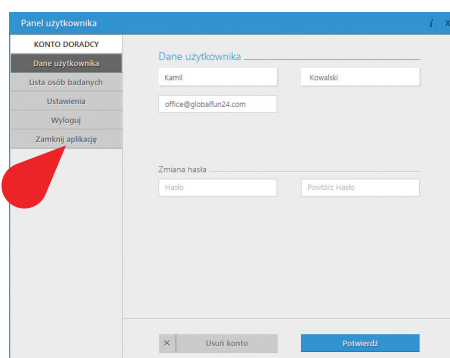


## Zamykanie aplikacji

W celu zamknięcia aplikacji w **Panelu Użytkownika** kliknij **Zamknij aplikację**.

### **Uwaga!**

Aplikację możesz zamknąć również za pomocą przycisku **X** znajdującego się na górnej belce aplikacji.



### 3.3 Galeria Zawodów

#### 3.3.1 Wprowadzenie

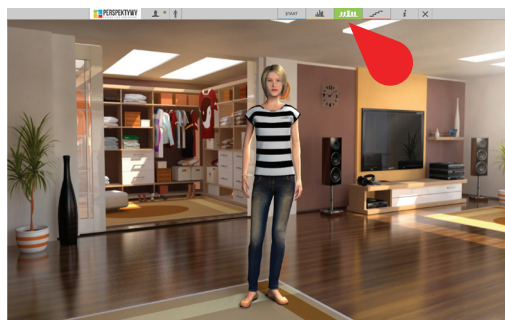
W **Galerii Zawodów** znajdziesz informacje o:

- 194 **Zawodach Szkolnictwa Zawodowego** tj. zawodach, w których kształcenie odbywa się w technikach, zasadniczych szkołach zawodowych, szkołach policealnych oraz w ramach Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych.
- 132 **Grupach Zawodów** tj. grupach zawierających podobne do siebie zawody, do których przyporządkowano wszystkie zawody z aktualnej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS).
- 256 **Kwalifikacjach Zawodowych** tj. kwalifikacjach nabywanych w ramach szkolnictwa zawodowego umożliwiających wykonywanie określonych zawodów. W celu wykonywania wybranego zawodu wymagane jest posiadanie od 1 do 3 kwalifikacji.

**Galeria Zawodów** pomoże uczniowi:

- Dowiedzieć się na czym polega praca w zawodzie, który go interesuje, lub do którego wykonywania ma predyspozycje.
- Dowiedzieć się jakie kwalifikacje musi uzyskać, żeby wykonywać określony zawód.
- Dokonać wyboru zawodu i ścieżki kształcenia.

W celu uruchomienia **Galerii Zawodów** kliknij znajdujący się na górnej belce aplikacji przycisk **Galeria Zawodów**.

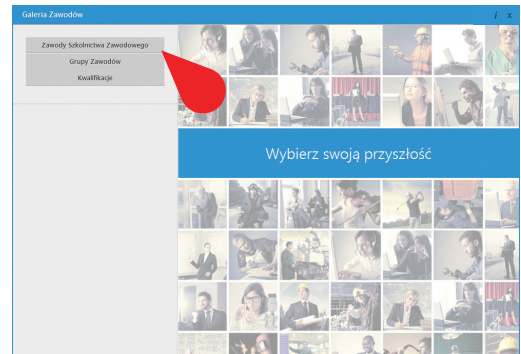


### 3.3.2 Zawody Szkolnictwa Zawodowego

W celu skorzystania z galerii **Zawodów Szkolnictwa Zawodowego** wejdź do tej zakładki Galerii Zawodów, wyszukaj interesujące zawody, a następnie zapoznaj się z kartami zawierającymi opisy zawodów, zdjęcia i filmy o zawodach.

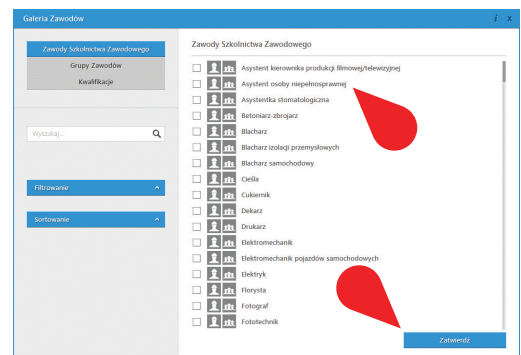
#### Krok 1

W oknie **Galerii Zawodów** kliknij na zakładkę **Zawody Szkolnictwa Zawodowego**.



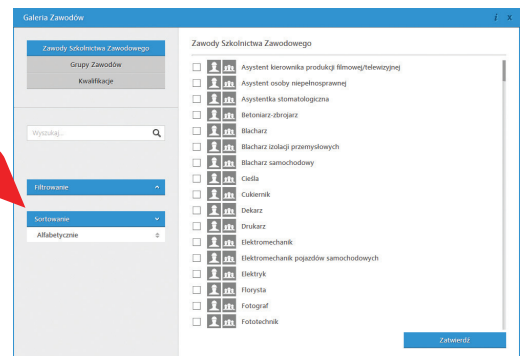
#### Krok 2

Wybierz z listy interesujące zawody, a następnie kliknij przycisk **Zatwierdź**.



Listę zawodów możesz posortować alfabetycznie - rosnąco lub malejąco.

W tym celu skorzystaj z funkcji **Sortowanie**.



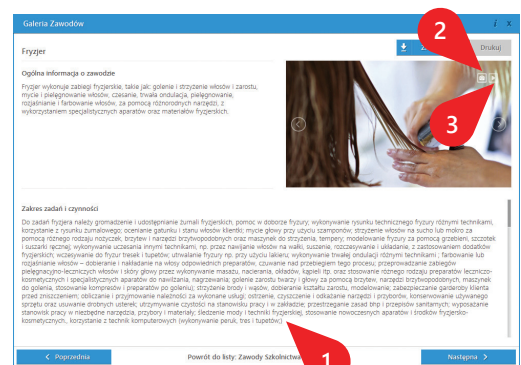
#### Krok 3

Zapoznaj się z treścią Karty Zawodu zawierającej:

- 1 opis pierwszego z wybranych zawodów
- 2 zdjęcia ilustrujące zawód
- 3 film o zawodzie

Aby obejrzeć film kliknij na ikonkę **play**.

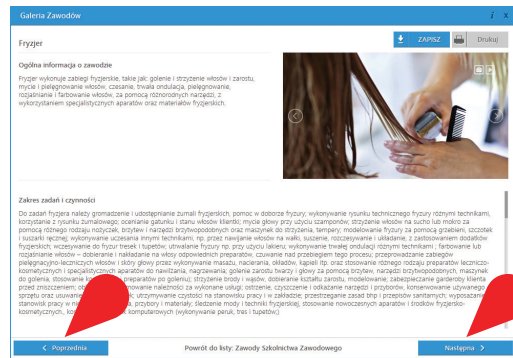
Aby powrócić do oglądania zdjęć kliknij na ikonkę **aparatu**, a następnie przewijaj zdjęcia przy pomocy strzałek.





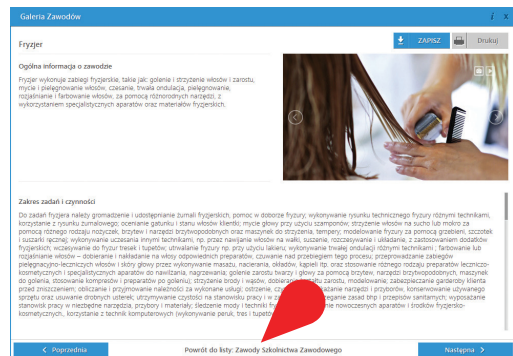
## Krok 4

Aby obejrzeć Karty kolejnych wybranych zawodów kliknij na przycisk **Poprzednia** lub **Następna**.



## Dodatkowe opcje Karty Zawodu

Aby zapisać Kartę Zawodu w formie dokumentu PDF, kliknij na przycisk **Zapisz**.



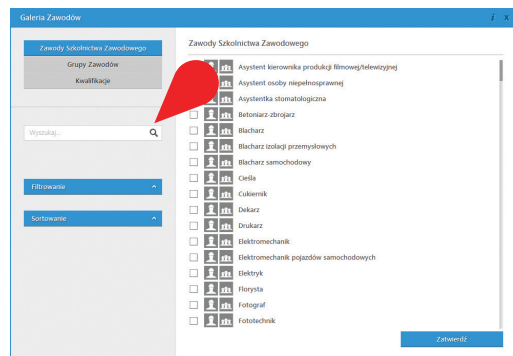
W celu wydrukowania Karty Zawodu kliknij na przycisk **Drukuj**.

W celu powrotu do zakładki **Zawodów Szkolnictwa Zawodowego** kliknij przycisk **Strona Główna Galerii Zawodów**.

## Wyszukiwarka

Przy obsłudze galerii **Zawodów Szkolnictwa Zawodowego** możesz skorzystać z Wyszukiwarki zawodów.

W celu wyszukania zawodu wpisz do Wyszukiwarki nazwę lub człon nazwy poszukiwanego zawodu.



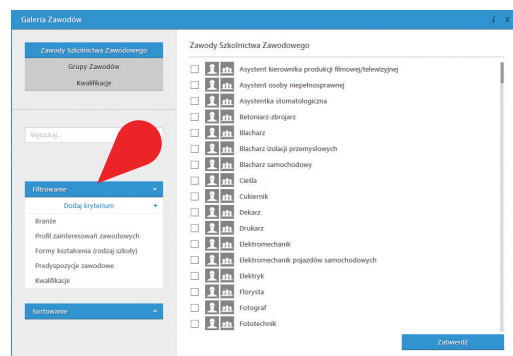
## Filtrowanie

Przy wyszukiwaniu zawodów możesz skorzystać z **Filtrowania** zawodów wg. wybranego przez Ciebie kryterium. Dzięki tej możliwości możesz odnaleźć np. zawody określonej branży, zawody zgodne z profilem zainteresowań ucznia czy zawody, do których wykonywania uczeń ma predyspozycje.

## Krok 1

Kliknij na przycisk **Filtrowanie**, a następnie wybierz jedno z dostępnych głównych kryteriów filtrowania:

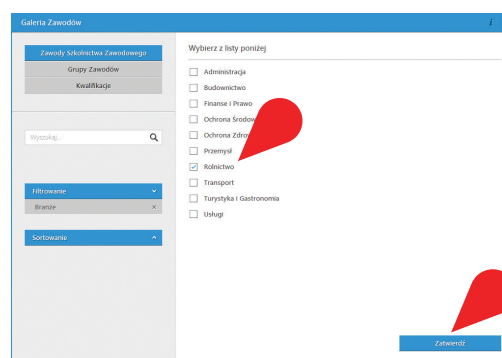
- **Profil zainteresowań zawodowych** – wg modelu badania zainteresowań zawodowych w Grze Diagnostycznej.



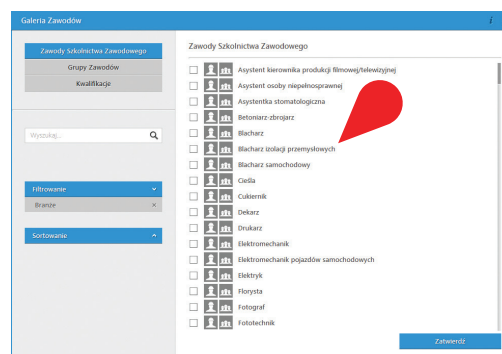
- **Formy kształcenia** (rodzaj szkoły) – wg rodzaju szkół kształcących w zawodach szkolnictwa zawodowego.
- **Predyspozycje zawodowe** – wg modelu badania predyspozycji zawodowych w Grze Diagnostycznej.
- **Kwalifikacje** – wg kwalifikacji (wiedzy i umiejętności) niezbędnych do wykonywania zawodów.
- **Branże** – wg sektorów działalności zawodowej.

## Krok 2

Po wybraniu głównego kryterium filtrowania wybierz szczegółowe kryterium filtrowania i kliknij przycisk **Zatwierdź**.



W rezultacie uzyskasz listę zawodów spełniających wybrane przez siebie kryteria filtrowania.



## Zawody szkolnictwa zawodowego umieszczone w Galerii Zawodów

		Nazwa zawodu	Branża	Kształcenie w zawodzie	Lata nauki	Nr DVD
1		Asystent kierownika produkcji filmowej/ telewizyjnej	Usługi	Szkoła Policealna	2	1
2		Asystent osoby niepełnosprawnej	Usługi	Szkoła Policealna	1	1
3		Asystentka stomatologiczna	Ochrona zdrowia	Szkoła Policealna	1	1
4		Betoniarz-zbrojarz	Budownictwo	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
5		Blacharz	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
6		Blacharz izolacji przemysłowych	Budownictwo	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
7		Blacharz samochodowy	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
8		Cieśla	Budownictwo	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
9		Cukiernik	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
10		Dekarz	Budownictwo	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
11		Drukarz	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
12		Elektromechanik	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
13		Elektromechanik pojazdów samochodowych	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
14		Elektryk	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
15		Florysta	Usługi	Szkoła Policealna	1	1
16		Fotograf	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1

17		Fototechnik	Usługi	Technikum	4	1
18		Fryzjer	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
19		Garbarz skór	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
20		Górnik eksploatacji otworowej	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
21		Górnik eksploatacji podziemnej	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
22		Górnik odkrywkowej eksploatacji złóż	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
23		Higienistka stomatologiczna	Ochrona zdrowia	Szkoła Policealna	2	1
24		Introligator	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
25		Kaletnik	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
26		Kamieniarz	Budownictwo	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
27		Kelner	Turystyka i gastronomia	Technikum	4	1
28		Kominiarz	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
29		Koszykarz-plecionkarz	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
30		Kowal	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
31		Krawiec	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
32		Kucharz	Turystyka i gastronomia	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
33		Kuśnierz	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
34		Lakiernik	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1

35		Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
36		Mechanik maszyn i urządzeń drogowych	Budownictwo	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
37		Mechanik pojazdów samochodowych	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	1
38		Mechanik precyzyjny	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
39		Mechanik-monter maszyn i urządzeń	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
40		Mechanik motocyklowy	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
41		Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
42		Modelarz odlewniczy	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
43		Monter budownictwa wodnego	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
44		Monter izolacji budowlanych	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
45		Monter izolacji przemysłowych	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
46		Monter kadłubów okrętowych	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
47		Monter konstrukcji budowlanych	Budownictwo	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
48		Monter nawierzchni kolejowej	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
49		Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
50		Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
51		Monter systemów rurociągowych	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2

52		Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	Budownictwo	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
53		Monter-elektronik	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
54		Monter-mechatronik	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
55		Murarz-tylnkarz	Budownictwo	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
56		Obuwnik	Usługi, przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
57		Ogrodnik	Rolnictwo	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
58		Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
59		Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
60		Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
61		Operator maszyn i urządzeń odlewniczych	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
62		Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
63		Operator maszyn leśnych	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
64		Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
65		Operator obrabiarek skrawających	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
66		Operator urządzeń przemysłu chemicznego	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
67		Operator urządzeń przemysłu ceramicznego	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
68		Operator urządzeń przemysłu szklarskiego	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2

69		Opiekun medyczny	Ochrona zdrowia	Szkoła Policealna	1	2
70		Opiekun osoby starszej	Usługi	Szkoła Policealna	2	2
71		Opiekun w domu pomocy społecznej	Usługi	Szkoła Policealna	2	2
72		Opiekunka dziecięca	Usługi	Szkoła Policealna	2	2
73		Opiekunka środowiskowa	Usługi	Szkoła Policealna	1	2
74		Optyk-mechanik	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
75		Ortoptystka	Ochrona zdrowia	Szkoła Policealna	2	2
76		Piekarz	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
77		Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	Turystyka i gastronomia	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
78		Protetyk słuchu	Ochrona zdrowia	Szkoła Policealna	2	2
79		Pszczelarz	Rolnictwo	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
80		Rękodzielnik wyrobów włókienniczych	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	2
81		Rolnik	Rolnictwo	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	3
82		Rybak śródlądowy	Rolnictwo	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	3
83		Sprzedawca	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	3
84		Stolarz	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	3
85		Stroiciel fortepianów i pianin	Usługi	Technikum	4	3
86		Ślusarz	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	3
87		Tapicer	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	3

88		Technik administracji	Administracja	Szkoła Policealna	2	3
89		Technik agrobiznesu	Rolnictwo	Technikum	4	3
90		Technik analityk	Przemysł	Technikum	4	3
91		Technik architektury krajobrazu	Ochrona środowiska	Technikum	4	3
92		Technik archiwista	Usługi	Szkoła Policealna	2	3
93		Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	Przemysł	Technikum	4	3
94		Technik awionik	Przemysł	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	3
95		Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	Usługi	Szkoła Policealna	1,5	3
96		Technik budownictwa	Budownictwo	Technikum	4	3
97		Technik budownictwa okrętowego	Przemysł	Technikum	4	3
98		Technik budownictwa wodnego	Budownictwo	Technikum	4	3
99		Technik budowy fortepianów i pianin	Przemysł	Technikum	4	3
100		Technik chłodnictwa i klimatyzacji	Usługi	Technikum	4	3
101		Technik cyfrowych procesów graficznych	Usługi	Technikum	4	3
102		Technik dentystyczny	Ochrona zdrowia	Szkoła Policealna	2,5	3
103		Technik drogownictwa	Budownictwo	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	3
104		Technik dróg i mostów kolejowych	Budownictwo	Technikum	4	3
105		Technik ekonomista	Finanse i prawo	Technikum	4	3
106		Technik eksploatacji portów i terminali	Transport	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	3










107		Technik elektroenergetyk transportu szynowego	Przemysł	Technikum	4	3
108		Technik elektronik	Przemysł	Technikum	4	3
109		Technik elektroniki i informatyki medycznej	Usługi	Szkoła Policealna	2	3
110		Technik elektroradiolog	Ochrona zdrowia	Szkoła Policealna	2,5	3
111		Technik elektryk	Usługi	Technikum	4	3
112		Technik energetyk	Przemysł	Technikum	4	3
113		Technik farmaceutyczny	Ochrona zdrowia	Szkoła Policealna	2	3
114		Technik garbarz	Przemysł	Technikum	4	3
115		Technik gazownictwa	Usługi	Technikum	4	3
116		Technik geodeta	Przemysł	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	3
117		Technik geolog	Przemysł	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	3
118		Technik górnictwa odkrywkowego	Przemysł	Technikum	4	3
119		Technik górnictwa otworowego	Przemysł	Technikum	4	3
120		Technik górnictwa podziemnego	Przemysł	Technikum	4	3
121		Technik handlowiec	Usługi	Technikum	4	4
122		Technik hodowca koni	Rolnictwo	Technikum	4	4
123		Technik hotelarstwa	Turystyka i gastronomia	Technikum	4	4
124		Technik hutnik	Przemysł	Technikum	4	4
125		Technik informatyk	Usługi	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	4
126		Technik inżynierii środowiska i melioracji	Przemysł	Technikum	4	4
127		Technik księgarstwa	Usługi	Technikum	4	4

128		Technik leśnik	Ochrona środowiska	Technikum	4	4
129		Technik logistik	Transport	Technikum	4	4
130		Technik masażysta	Usługi	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	4
131		Technik mechanik	Usługi	Technikum	4	4
132		Technik mechanik lotniczy	Przemysł	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	4
133		Technik mechanik okrętowy	Przemysł	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	4
134		Technik mechanizacji rolnictwa	Rolnictwo	Technikum	4	4
135		Technik mechatronik	Przemysł	Technikum	4	4
136		Technik navigator morski	Transport	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	4
137		Technik obsługi turystycznej	Turystyka i gastronomia	Technikum	4	4
138		Technik obuwnik	Usługi	Technikum	4	4
139		Technik ochrony fizycznej osób i mienia	Usługi	Szkoła Policealna	2	4
140		Technik ochrony środowiska	Ochrona środowiska	Technikum	4	4
141		Technik odlewnik	Przemysł	Technikum	4	4
142		Technik ogrodnik	Rolnictwo	Technikum	4	4
143		Technik optyk	Usługi	Technikum	4	4
144		Technik organizacji reklamy	Usługi	Technikum	4	4
145		Technik ortopeda	Ochrona zdrowia	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	4
146		Technik papiernictwa	Przemysł	Technikum	4	4
147		Technik pojazdów samochodowych	Usługi	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	4
148		Technik pożarnictwa	Usługi	Szkoła Policealna	2	4

149		Technik prac biurowych	Administracja	Technikum	4	4
150		Technik procesów drukowania	Usługi	Technikum	4	4
151		Technik procesów introligatorskich	Usługi	Technikum	4	4
152		Technik przeróbki kopalin stałych	Przemysł	Technikum	4	4
153		Technik przetwórstwa mleczarskiego	Przemysł	Technikum	4	4
154		Technik pszczelarz	Rolnictwo	Technikum	4	4
155		Technik rachunkowości	Usługi	Szkoła Policealna	2	4
156		Technik realizacji dźwięku	Usługi	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	4
157		Technik realizacji nagrań i nagłośnień	Usługi	Technikum	4	4
158		Technik renowacji elementów architektury	Usługi	Technikum	4	4
159		Technik rolnik	Rolnictwo	Technikum	4	4
160		Technik rybactwa śródlądowego	Rolnictwo	Technikum	4	4
161		Technik rybołówstwa morskiego	Rolnictwo	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	5
162		Technik spedytor	Transport	Technikum	4	5
163		Technik sterylizacji medycznej	Ochrona zdrowia	Szkoła Policealna	1	5
164		Technik technologii ceramicznej	Przemysł	Technikum	4	5
165		Technik technologii chemicznej	Przemysł	Technikum	4	5
166		Technik technologii drewna	Przemysł	Technikum	4	5
167		Technik technologii odzieży	Przemysł	Technikum	4	5
168		Technik technologii szkła	Przemysł	Technikum	4	5
169		Technik technologii wyrobów skórzanych	Przemysł	Technikum	4	5

170		Technik technologii żywności	Przemysł	Technikum	4 5	5
171		Technik teleinformatyk	Usługi	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	5
172		Technik telekomunikacji	Usługi	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	5
173		Technik transportu drogowego	Transport	Szkoła Policealna	2	5
174		Technik transportu kolejowego	Usługi	Technikum	4	5
175		Technik turystyki wiejskiej	Usługi	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	5
176		Technik tyfloinformatyk	Usługi	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	5
177		Technik urządzeń dźwigowych	Usługi	Technikum	4	5
178		Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	Budownictwo	Technikum	4	5
179		Technik urządzeń sanitarnych	Budownictwo	Technikum	4	5
180		Technik usług kosmetycznych	Usługi	Szkoła Policealna	2	5
181		Technik usług fryzjerskich	Usługi	Technikum	4	5
182		Technik usług pocztowych i finansowych	Usługi	Szkoła Policealna	1	5
183		Technik weterynarii	Rolnictwo	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	5
184		Technik wiertnik	Przemysł	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	5
185		Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	Usługi	Technikum	4	5
186		Technik włókiennik	Przemysł	Technikum	4	5
187		Technik żeglugi śródlądowej	Transport	Technikum, Szkoła Policealna	4 2	5

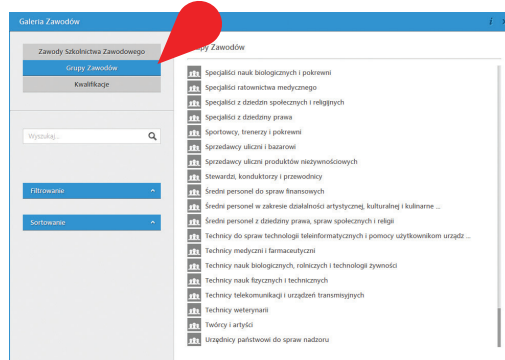
188		Technik żywienia i usług gastronomicznych	Usługi	Technikum	4	5
189		Terapeuta zajęciowy	Usługi	Szkoła Policealna	2	5
190		Wędliniarz	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	5
191		Wiertacz	Przemysł	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	5
192		Zdun	Budownictwo	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	5
193		Zegarmistrz	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	5
194		Złotnik-jubiler	Usługi	Zasadnicza Szkoła Zawodowa	3	5

### 3.3.3 Grupy zawodów

**Grupy Zawodów** to grupy zawierające podobne do siebie zawody, do których przyporządkowano wszystkie zawody z aktualnej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności (KZiS). W grupach zawodów znajdziesz zatem wszystkie zawody również te spoza listy zawodów szkolnictwa zawodowego. W celu skorzystania z galerii **Grup Zawodów** wejdź do tej zakładki Galerii Zawodów, wyszukaj interesujące grupy zawodów, a następnie zapoznaj się z kartami zawierającymi opisy grup zawodów.

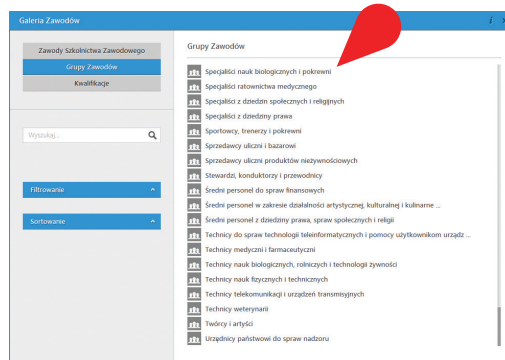
#### Krok 1

W oknie **Galerii Zawodów** kliknij na zakładkę **Grupy Zawodów**.

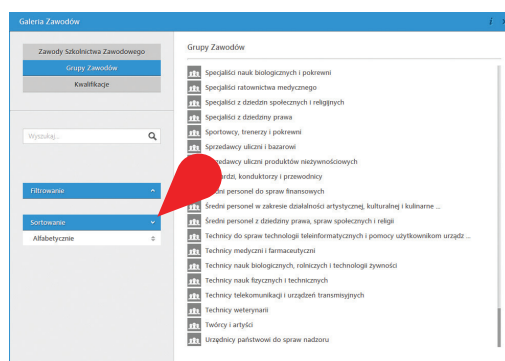


#### Krok 2

Wybierz z listy interesującą grupę zawodów. Kliknij na wybraną grupę zawodów.

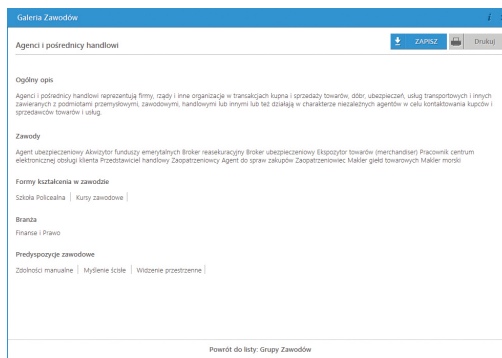


Listę grup zawodów możesz posortować alfabetycznie - rosnąco lub malejąco. W tym celu skorzystaj z funkcji **Sortowanie**.



## Krok 3

Zapoznaj się z treścią Karty Grupy Zawodów zawierającej opis wybranej przez Ciebie Grupy Zawodów.

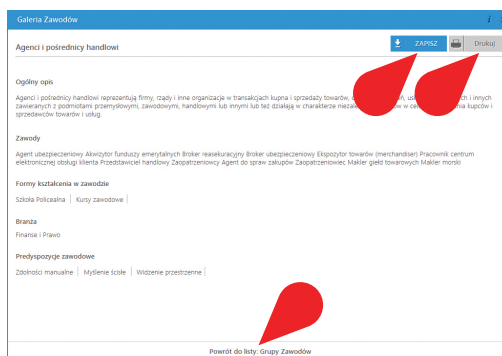


## Dodatkowe opcje Karty Grupy Zawodów

Aby zapisać Kartę Grupy Zawodów w formie dokumentu PDF, kliknij na przycisk **Zapisz**.

W celu wydrukowania Karty Grupy Zawodów kliknij na przycisk **Drukuj**.

W celu powrotu do zakładki **Grup Zawodów** kliknij przycisk **Strona Główna Galerii Grup Zawodów**.



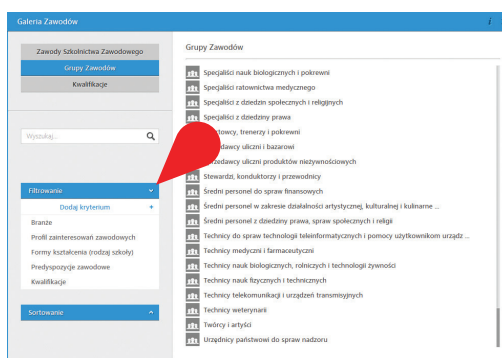
## Filtrowanie

Przy wyszukiwaniu grup zawodów możesz skorzystać z **Filtrowania** zawodów wg wybranego kryterium. Dzięki tej możliwości możesz odnaleźć np. zawody w interesującej ucznia branży, zawody zgodne z profilem zainteresowań ucznia czy zawody, do których wykonywania uczeń ma predyspozycje.

## Krok 1

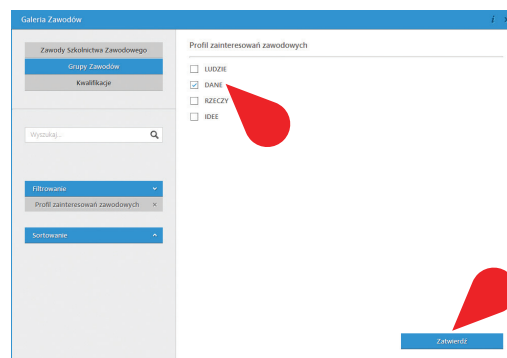
Kliknij na przycisk **Filtrowanie**, a następnie wybierz jedno z dostępnych głównych kryteriów filtrowania:

- **Profil zainteresowań zawodowych** – wg modelu badania zainteresowań zawodowych w Grze Diagnostycznej.
- **Formy kształcenia** (rodzaj szkoły) – wg rodzaju szkół kształcących w danych grupach zawodów.
- **Predyspozycje zawodowe** – wg modelu badania predyspozycji zawodowych w Grze Diagnostycznej.
- **Branże** – wg sektorów działalności zawodowej.

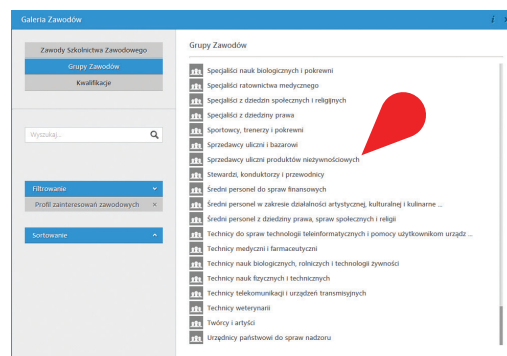


## Krok 2

Po wybraniu głównego kryterium filtrowania wybierz szczegółowe kryterium filtrowania i kliknij przycisk **Zatwierdź**.



W rezultacie uzyskasz listę Grup Zawodów spełniających wybrane przez Ciebie kryteria filtrowania.





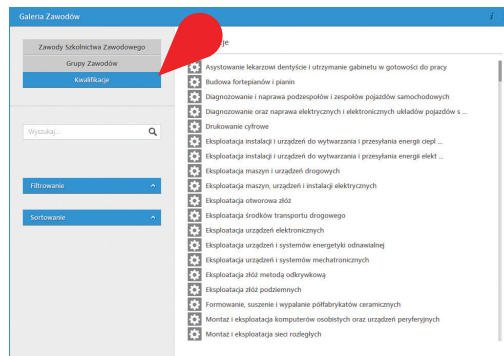
### 3.3.4 Kwalifikacje zawodowe

W celu skorzystania z galerii **Kwalifikacji Zawodowych** wejdź do tej zakładki Galerii Zawodów, wyszukaj interesujące kwalifikacje, a następnie zapoznaj się z kartami zawierającymi opisy kwalifikacji.

Kwalifikacje zawodowe (wiedza i umiejętności) nabywane są w ramach szkolnictwa zawodowego i umożliwiają wykonywanie określonych zawodów. W celu wykonywania wybranego zawodu wymagane jest posiadanie od 1 do 3 kwalifikacji.

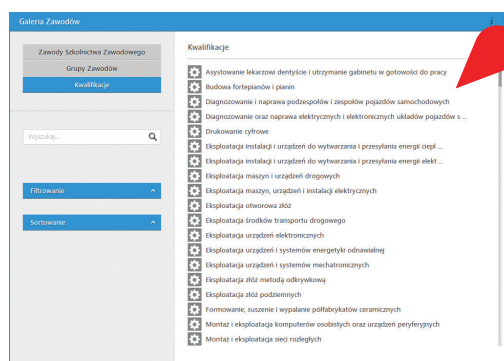
#### Krok 1

W oknie **Galerii Zawodów** kliknij na zakładkę **Kwalifikacje**.

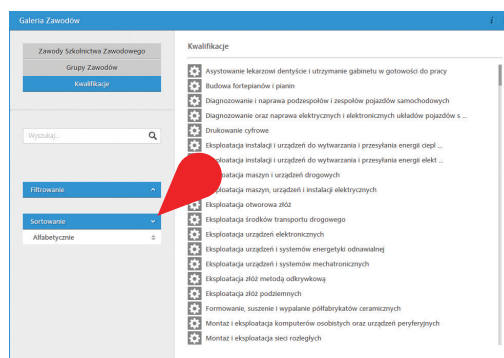


#### Krok 2

Wybierz z listy interesującą kwalifikację. Kliknij na wybraną kwalifikację.

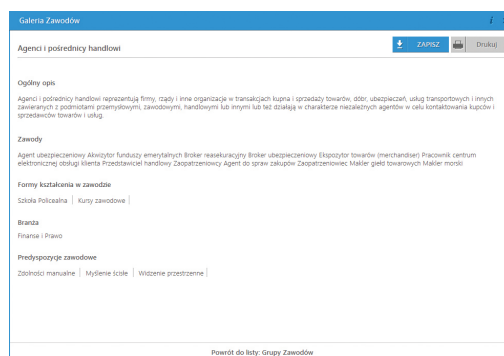


Listę kwalifikacji możesz posortować alfabetycznie - rosnąco lub malejąco. W tym celu skorzystaj z funkcji **Sortowanie**.

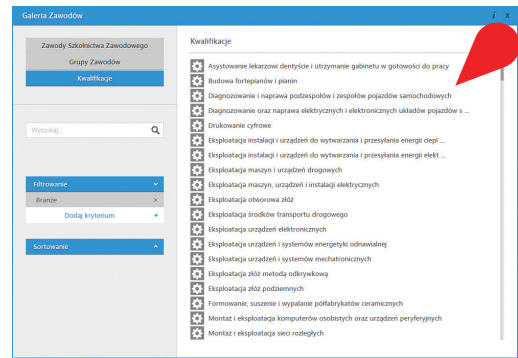


#### Krok 3

Zapoznaj się z treścią Karty Kwalifikacji zawierającej opis wybranej przez Ciebie kwalifikacji.

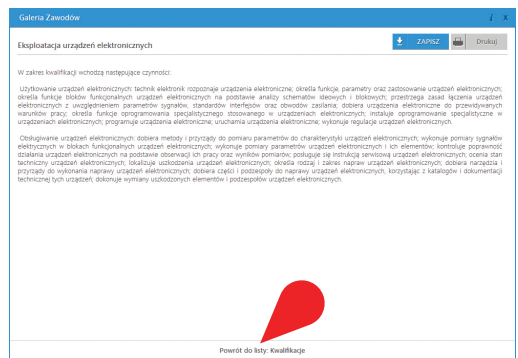


W rezultacie uzyskasz listę kwalifikacji spełniających wybrane przez Ciebie kryteria filtrowania.



## Dodatkowe opcje Karty Kwalifikacji

Aby zapisać Kartę Kwalifikacji w formie dokumentu PDF, kliknij na przycisk **Zapisz**.



W celu wydrukowania Karty Kwalifikacji kliknij na przycisk **Drukuj**.

W celu powrotu do zakładki **Kwalifikacji Zawodowych** kliknij przycisk **Strona Główna Kwalifikacji Zawodowych**.

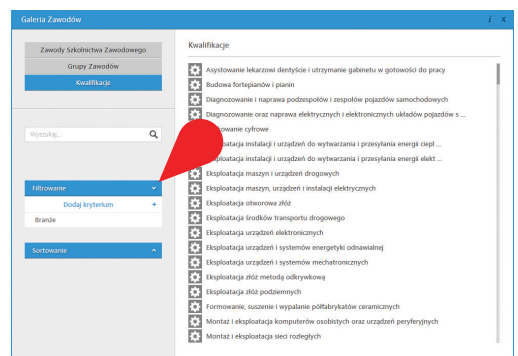
## Filtrowanie

Przy wyszukiwaniu interesujących Cię kwalifikacji możesz skorzystać z **Filtrowania** kwalifikacji wg wybranego przez Ciebie kryterium. Dzięki tej możliwości możesz odnaleźć np. kwalifikacje potrzebne w interesującej Cię branży.

### Krok 1

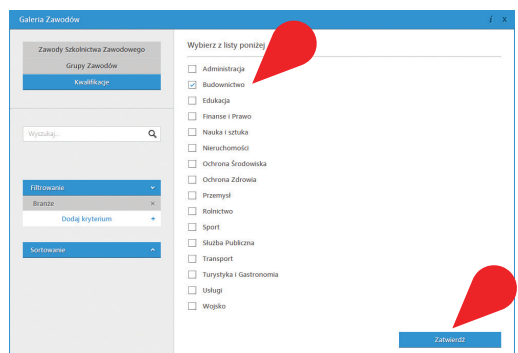
Kliknij na przycisk **Filtrowanie**, a następnie wybierz dostępne kryterium filtrowania:

- **Branże** – wg sektorów działalności zawodowej.



### Krok 2

Po wybraniu głównego kryterium filtrowania wybierz szczegółowe kryterium filtrowania i kliknij przycisk **Zatwierdź**.



## Kwalifikacje umieszczone w Galerii Zawodów

	Kod	Nazwa kwalifikacji	Zawód
1	A.1	Wytwarzanie wyrobów ze szkła	Operator urządzeń przemysłu szklarskiego, Technik technologii szkła
2	A.10	Wykonywanie wyrobów tapicerowanych	Tapicer
3	A.11	Wykonywanie, naprawa i renowacja wyrobów kuśnierskich	Kuśnierz
4	A.12	Wykonywanie usług krawieckich	Krawiec, Technik technologii odzieży
5	A.13	Wytwarzanie wyrobów stolarskich	Technik technologii drewna, Stolarz
6	A.14	Realizacja procesów introligatorskich	Introligator, Technik procesów introligatorskich
7	A.15	Realizacja procesów drukowania z form drukowych	Drukarz, Technik procesów drukowania
8	A.16	Wytwarzanie, konserwacja i renowacja rękodzielniczych wyrobów włókienniczych	Rękodzielnik wyrobów włókienniczych, Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych
9	A.17	Wykonywanie wyrobów koszykarsko-plecionkarskich	Koszykarz-plecionkarz
10	A.18	Prowadzenie sprzedaży	Sprzedawca, Technik handlowiec, Technik księgarstwa
11	A.19	Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	Fryzjer
12	A.19	Wykonywanie zabiegów fryzjerskich	Technik fryzjerstwa
13	A.2	Przygotowywanie surowców i mas ceramicznych	Operator urządzeń przemysłu ceramicznego, Technik technologii ceramicznej
14	A.20	Rejestracja i obróbka obrazu	Fotograf, Fototechnik

15	A.21	Prowadzenie działalności informacyjno-bibliograficznej	Technik księgarstwa
16	A.22	Prowadzenie działalności handlowej	Technik handlowiec
17	A.23	Projektowanie fryzur	Technik usług fryzjerskich
18	A.24	Wykonywanie prac biurowych	Technik prac biurowych
19	A.25	Wykonywanie i realizacja projektów multimedialnych	Fototechnik, Technik cyfrowych procesów graficznych
20	A.26	Sprzedaż produktów i usług reklamowych	Technik organizacji reklamy
21	A.27	Organizacja i prowadzenie kampanii reklamowej	Technik organizacji reklamy
22	A.28	Organizacja i nadzorowanie transportu	Technik spedytor
23	A.29	Obsługa klientów i kontrahentów	Technik spedytor
24	A.3	Formowanie, suszenie i wypalanie półfabrykatów ceramicznych	Operator urządzeń przemysłu ceramicznego, Technik technologii ceramicznej
25	A.30	Organizacja i monitorowanie przepływu zasobów i informacji w procesach produkcji, dystrybucji i magazynowania	Technik logistyk
26	A.31	Zarządzanie środkami technicznymi podczas realizacji procesów transportowych	Technik logistyk
27	A.32	Organizacja i monitorowanie przepływu zasobów i informacji w jednostkach organizacyjnych	Technik logistyk
28	A.33	Obsługa podróżnych w portach i terminalach	Technik eksploatacji portów i terminali
29	A.34	Organizacja i prowadzenie prac związanych z przeładunkiem oraz magazynowaniem towarów i ładunków w portach i terminalach	Technik eksploatacji portów i terminali
30	A.35	Planowanie i prowadzenie działalności w organizacji	Technik ekonomista

31	A.36	Prowadzenie rachunkowości	Technik ekonomista, Technik rachunkowości
32	A.37	Planowanie i prowadzenie żeglugi po śródlądowych drogach wodnych i morskich wodach wewnętrznych	Technik żeglugi śródlądowej
33	A.38	Obsługa siłowni statkowych, urządzeń pomocniczych i mechanizmów pokładowych	Technik żeglugi śródlądowej
34	A.39	Pełnienie wachty morskiej i portowej	Technik nawigator morski
35	A.4	Wytwarzanie wyrobów włókienniczych	Operator maszyn w przemysle włókienniczym, Technik włókiennik
36	A.40	Planowanie i kontrola produkcji poligraficznej	Technik procesów drukowania, Technik procesów introligatorskich
37	A.41	Organizacja i nadzorowanie procesów wytwarzania wyrobów włókienniczych	Technik włókiennik
38	A.42	Opracowywanie dokumentacji wytwarzania włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych
39	A.43	Organizacja procesów wytwarzania włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych
40	A.44	Organizacja i prowadzenie ruchu pociągów	Technik transportu kolejowego
41	A.45	Planowanie i realizacja przewozów kolejowych	Technik transportu kolejowego
42	A.46	Organizacja i prowadzenie procesów wytwarzania wyrobów skórzanych	Technik technologii wyrobów skórzanych
43	A.47	Organizacja procesów wytwarzania wyrobów ze szkła	Technik technologii szkła
44	A.48	Projektowanie wyrobów odzieżowych	Technik technologii odzieży
45	A.49	Organizacja procesów wytwarzania wyrobów odzieżowych	Technik technologii odzieży
46	A.5	Wykańczanie wyrobów włókienniczych	Operator maszyn w przemysle włókienniczym, Technik włókiennik

47	A.50	Organizacja i prowadzenie procesów przetwarzania drewna	Technik technologii drewna
48	A.51	Organizacja i prowadzenie procesów wytwarzania wyrobów ceramicznych	Technik technologii ceramicznej
49	A.52	Organizacja i prowadzenie procesów wytwarzania obuwia	Technik obuwnik
50	A.53	Organizacja i prowadzenie procesu wyprawy skór	Technik garbarz
51	A.54	Przygotowywanie materiałów graficznych do procesu drukowania	Technik cyfrowych procesów graficznych
52	A.55	Drukowanie cyfrowe	Technik cyfrowych procesów graficznych
53	A.56	Organizacja i kontrolowanie procesów technologicznych w przemyśle chemicznym	Technik technologii chemicznej
54	A.57	Produkcja mas włóknistych i wytworów papierniczych	Technik papiernictwa
55	A.58	Przetwórstwo wytworów papierniczych	Technik papiernictwa
56	A.59	Przygotowywanie sprzętu, odczynników chemicznych i próbek do badań analitycznych	Technik analityk
57	A.6	Obsługa maszyn i urządzeń przemysłu chemicznego	Operator urządzeń przemysłu chemicznego, Technik technologii chemicznej
58	A.60	Wykonywanie badań analitycznych	Technik analityk
59	A.61	Wykonywanie zabiegów kosmetycznych twarzy	Technik usług kosmetycznych
60	A.62	Wykonywanie zabiegów kosmetycznych ciała, dłoni i stóp	Technik usług kosmetycznych
61	A.63	Organizacja i prowadzenie archiwum	Technik archiwista
62	A.64	Opracowywanie materiałów archiwalnych	Technik archiwista
63	A.65	Rozliczanie wynagrodzeń i danin publicznych	Technik rachunkowości

64	A.66	Świadczenie usług pocztowych, finansowych i kurierskich oraz w zakresie obrotu towarowego	Technik usług pocztowych i finansowych
65	A.67	Wykonywanie zadań rozdzielczo-ekspedycyjnych w usługach pocztowych i kurierskich	Technik usług pocztowych i finansowych
66	A.68	Obsługa klienta w jednostkach administracji	Technik administracji
67	A.69	Eksploatacja środków transportu drogowego	Technik transportu drogowego
68	A.7	Wykonywanie, naprawa i renowacja wyrobów kaletniczych	Kaletnik, Technik technologii wyrobów skórzanych
69	A.70	Organizacja przewozu środkami transportu drogowego	Technik transportu drogowego
70	A.8	Wytwarzanie obuwia	Obuwnik, Technik obuwnik
71	A.9	Wyprawianie skór	Garbarz skór
72	B.1	Eksploatacja maszyn i urządzeń drogowych	Mechanik maszyn i urządzeń drogowych
73	B.10	Wykonywanie izolacji przemysłowych	Monter izolacji przemysłowych
74	B.11	Wykonywanie izolacji budowlanych	Monter izolacji budowlanych
75	B.12	Wykonywanie robót dekarских	Dekarz
76	B.13	Wykonywanie robót regulacyjnych i hydrotechnicznych	Monter budownictwa wodnego
77	B.14	Wykonywanie i utrzymywanie nawierzchni kolejowej	Monter nawierzchni kolejowej
78	B.15	Wykonywanie robót ciesielskich	Cieśla
79	B.16	Wykonywanie robót zbrojarskich i betoniarskich	Betoniarz-zbrojarz
80	B.17	Wykonywanie robót kamieniarskich	Kamieniarz
81	B.18	Wykonywanie robót murarskich i tynkarskich	Murarz-tynkarz

82	B.19	Wykonywanie robót zduńskich	Zdun
83	B.2	Wykonywanie robót drogowych	Mechanik maszyn i urządzeń drogowych, Technik drogownictwa
84	B.20	Montaż konstrukcji budowlanych	Monter konstrukcji budowlanych, Technik budownictwa
85	B.21	Montaż urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
86	B.22	Eksploatacja urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
87	B.23	Organizacja robót związanych z budową i eksploatacją sieci gazowych	Technik gazownictwa
88	B.24	Organizacja robót związanych z montażem i eksploatacją instalacji gazowych	Technik gazownictwa
89	B.25	Wykonywanie i renowacja detali architektonicznych	Technik renowacji elementów architektury
90	B.26	Prowadzenie prac renowatorskich elementów architektury	Technik renowacji elementów architektury
91	B.27	Organizacja robót związanych z budową i eksploatacją sieci komunalnych oraz instalacji sanitarnych	Technik urządzeń sanitarnych
92	B.28	Organizacja robót związanych z budową i utrzymaniem dróg kolejowych	Technik dróg i mostów kolejowych
93	B.29	Organizacja robót związanych z budową i utrzymaniem obiektów mostowych	Technik dróg i mostów kolejowych
93	B.3	Wykonywanie płaszczy ochronnych z blachy oraz konstrukcji wsporczych i nośnych izolacji przemysłowych	Błacharz izolacji przemysłowych
95	B.30	Sporządzanie kosztorysów oraz przygotowywanie dokumentacji przetargowej	Technik budownictwa, Technik drogownictwa
96	B.31	Organizacja robót związanych z regulacją cieków naturalnych oraz budową urządzeń wodnych	Technik budownictwa wodnego



97	B.32	Organizacja robót związanych z budową i utrzymaniem dróg i obiektów mostowych	Technik drogownictwa
98	B.33	Organizacja i kontrolowanie robót budowlanych	Technik budownictwa
99	B.34	Wykonywanie pomiarów sytuacyjnych i wysokościowych oraz opracowywanie wyników pomiarów	Technik geodeta
100	B.35	Obsługa geodezyjna inwestycji budowlanych	Technik geodeta
101	B.36	Wykonywanie prac geodezyjnych związanych z katastrzem i gospodarką nieruchomościami	Technik geodeta
102	B.4	Wykonywanie robót kominarskich	Kominiarz
103	B.5	Montaż systemów suchej zabudowy	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
104	B.6	Wykonywanie robót malarsko-tapeciarskich	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
105	B.7	Wykonywanie robót posadzkarsko-okładzinowych	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
106	B.8	Wykonywanie robót związanych z budową i remontem sieci komunalnych	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, Technik urządzeń sanitarnych
107	B.9	Wykonywanie robót związanych z montażem i remontem instalacji sanitarnych	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, Technik urządzeń sanitarnych
108	E.1	Montaż i utrzymanie linii telekomunikacyjnych	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych
109	E.10	Montaż, uruchamianie i utrzymanie sieci transmisyjnych	Technik telekomunikacji
110	E.11	Obsługa oprogramowania i sprzętu informatycznego wspomagających użytkownika z niepełnosprawnością wzrokową	Technik tyfloinformatyk

111	E.12	Montaż i eksploatacja komputerów osobistych oraz urządzeń peryferyjnych	Technik informatyk
112	E.13	Projektowanie lokalnych sieci komputerowych i administrowanie sieciami	Technik informatyk, Technik teleinformatyk
113	E.14	Tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami	Technik informatyk
114	E.15	Uruchamianie oraz utrzymanie terminali i przyłączy abonenckich	Technik teleinformatyk
115	E.16	Montaż i eksploatacja sieci rozległych	Technik teleinformatyk
116	E.17	Wykonywanie obsługi liniowej statków powietrznych i obsługi hangarowej wyposażenia awionicznego	Technik awionik
117	E.18	Eksploatacja urządzeń i systemów mechatronicznych	Technik mechatronik
118	E.19	Projektowanie i programowanie urządzeń i systemów mechatronicznych	Technik mechatronik
119	E.2	Montaż, konfiguracja i utrzymanie urządzeń sieci telekomunikacyjnych	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych, Technik telekomunikacji
120	E.20	Eksploatacja urządzeń elektronicznych	Technik elektronik
121	E.21	Montaż i eksploatacja urządzeń i systemów sterowania ruchem kolejowym	Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym
122	E.22	Eksploatacja instalacji i urządzeń do wytwarzania i przesyłania energii cieplnej	Technik energetyk
123	E.23	Eksploatacja instalacji i urządzeń do wytwarzania i przesyłania energii elektrycznej	Technik energetyk
124	E.24	Eksploatacja maszyn, urządzeń i instalacji elektrycznych	Technik elektryk
125	E.25	Montaż i eksploatacja sieci zasilających oraz trakcji elektrycznej	Technik elektroenergetyk transportu szynowego
126	E.26	Montaż i eksploatacja środków transportu szynowego	Technik elektroenergetyk transportu szynowego

127	E.27	Montaż i eksploatacja urządzeń elektronicznych i systemów informatyki medycznej	Technik elektroniki i informatyki medycznej
128	E.28	Montaż, eksploatacja i konserwacja urządzeń i instalacji chłodniczych	Technik chłodnictwa i klimatyzacji
129	E.29	Montaż, eksploatacja i konserwacja urządzeń i instalacji klimatyzacyjnych	Technik chłodnictwa i klimatyzacji
130	E.30	Montaż i konserwacja urządzeń dźwigowych	Technik urządzeń dźwigowych
131	E.31	Organizacja prac związanych z budową, montażem i konserwacją urządzeń dźwigowych	Technik urządzeń dźwigowych
132	E.3	Montaż urządzeń i systemów mechatronicznych	Monter mechatronik, Technik mechatronik
133	E.4	Użytkowanie urządzeń i systemów mechatronicznych	Monter mechatronik
134	E.5	Montaż układów i urządzeń elektronicznych	Monter-elektronik
135	E.6	Wykonywanie instalacji urządzeń elektronicznych	Monter-elektronik, Technik elektronik
136	E.7	Montaż i konserwacja maszyn i urządzeń elektrycznych	Elektromechanik, Technik elektryk
137	E.8	Montaż i konserwacja instalacji elektrycznych	Elektryk, Technik elektryk
138	E.9	Uruchamianie oraz utrzymanie linii i urządzeń transmisji cyfrowej	Technik telekomunikacji
139	M.1	Użytkowanie pojazdów, maszyn, urządzeń i narzędzi stosowanych w rolnictwie	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, Technik mechanizacji rolnictwa
140	M.10	Eksploatacja złóż metodą odkrywkową	Górnik odkrywkowej eksploatacji złóż, Technik górnictwa odkrywkowego

141	M.11	Eksploracja złóż podziemnych	Górnik eksploatacji podziemnej, Technik górnictwa podziemnego
142	M.12	Diagnozowanie oraz naprawa elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych	Elektromechanik pojazdów samochodowych, Technik pojazdów samochodowych
143	M.13	Naprawa zegarów i zegarków	Zegarmistrz
144	M.14	Montaż i naprawa elementów i układów optycznych	Optyk-mechanik, Technik optyk
145	M.15	Montaż i naprawa maszyn i urządzeń precyzyjnych	Mechanik precyzyjny
146	M.16	Montaż i obsługa układów automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych	Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych
147	M.17	Montaż i obsługa maszyn i urządzeń	Mechanik-monter maszyn i urządzeń, Technik mechanik
148	M.18	Diagnozowanie i naprawa podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych	Mechanik pojazdów samochodowych, Technik pojazdów samochodowych
149	M.19	Użytkowanie obrabiarek skrawających	Operator obrabiarek skrawających
150	M.2	Obsługa techniczna oraz naprawa pojazdów, maszyn i urządzeń stosowanych w rolnictwie	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, Technik mechanizacji rolnictwa
151	M.20	Wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi	Ślusarz
152	M.21	Wykonywanie i naprawa wyrobów kowalskich	Kowal
153	M.22	Wykonywanie elementów kadłuba okrętu	Monter kadłubów okrętowych, Technik budownictwa okrętowego

154	M.23	Montaż i remont kadłuba okrętu	Monter kadłubów okrętowych, Technik budownictwa okrętowego
155	M.24	Naprawa uszkodzonych nadwozi pojazdów samochodowych	Blacharz samochodowy
156	M.25	Wykonywanie i naprawa elementów, wyrobów oraz pokryć z blachy	Blacharz
157	M.26	Wykonywanie i naprawa oprzyrządowania odlewniczego z materiałów niemetalowych	Modelarz odlewniczy
158	M.27	Montaż i naprawa oprzyrządowania odlewniczego wykonanego z metalu	Modelarz odlewniczy
159	M.28	Wykonywanie prac lakierniczych	Lakiernik
160	M.29	Montaż systemów rurociągowych	Monter systemów rurociągowych
161	M.3	Obsługa maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych
162	M.30	Wykonywanie i naprawa pomocy wzrokowych	Technik optyk
163	M.31	Wykonywanie obsługi liniowej i hangarowej statków powietrznych	Technik mechanik lotniczy
164	M.32	Organizacja i prowadzenie prac związanych z eksploatacją maszyn, urządzeń i instalacji okrętowych	Technik mechanik okrętowy
165	M.33	Organizacja budowy i remontu okrętu oraz montażu maszyn i instalacji okrętowych	Technik budownictwa okrętowego
166	M.34	Organizacja i prowadzenie prac wiertniczych	Technik wiertnik
167	M.35	Prowadzenie procesu przeróbki kopalin stałych	Technik przeróbki kopalin stałych
168	M.36	Organizacja procesu przeróbki kopalin stałych	Technik przeróbki kopalin stałych
169	M.37	Organizacja i nadzorowanie procesu odlewniczego	Technik odlewnik

170	M.38	Organizacja i prowadzenie procesów metalurgicznych oraz obróbki plastycznej metali	Technik hutnik
171	M.39	Organizacja i prowadzenie eksploatacji złóż podziemnych	Technik górnictwa podziemnego
172	M.4	Użytkowanie maszyn i urządzeń do wykonywania odlewów	Operator maszyn i urządzeń odlewniczych, Technik odlewnik
173	M.40	Organizacja i prowadzenie eksploatacji otworowej złóż	Górnik eksploatacji otworowej, Technik górnictwa otworowego
174	M.41	Organizacja i prowadzenie eksploatacji złóż metodą odkrywkową	Technik górnictwa odkrywkowego
175	M.42	Organizacja i prowadzenie procesu obsługi pojazdów samochodowych	Technik pojazdów samochodowych
176	M.43	Organizacja prac związanych z eksploatacją środków technicznych stosowanych w rolnictwie	Technik mechanizacji rolnictwa
177	M.44	Organizacja i nadzorowanie procesów produkcji maszyn i urządzeń	Technik mechanik
178	M.45	Diagnozowanie i naprawa motocykli	Mechanik motocyklowy
179	M.5	Użytkowanie maszyn i urządzeń do topienia metali	Operator maszyn i urządzeń odlewniczych, Technik odlewnik
180	M.6	Użytkowanie maszyn i urządzeń stosowanych w procesach metalurgicznych	Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych, Technik hutnik
181	M.7	Użytkowanie maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej metali	Technik hutnik, Operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej
182	M.8	Wykonywanie prac wiertniczych	Wiertacz
183	M.9	Eksploatacja otworowa złóż	Górnik eksploatacji otworowej, Technik górnictwa otworowego

184	R.1	Obsługa maszyn stosowanych do prac leśnych	Operator maszyn leśnych
185	R.10	Wykonywanie czynności pomocniczych z zakresu usług weterynaryjnych	Technik weterynarii
186	R.11	Wykonywanie czynności pomocniczych z zakresu realizacji zadań inspekcji weterynaryjnej	Technik weterynarii
187	R.12	Pełnienie wachty morskiej i portowej na statku rybackim	Technik rybołówstwa morskiego
188	R.13	Ochrona i zagospodarowanie zasobów leśnych	Technik leśnik
189	R.14	Użytkowanie zasobów leśnych	Technik leśnik
190	R.15	Organizacja prac rybackich w akwakulturze	Technik rybactwa śródlądowego
191	R.16	Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej	Technik rolnik
192	R.17	Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej i pszczelarskiej	Technik pszczelarz
193	R.18	Planowanie i organizacja prac ogrodniczych	Technik ogrodnik
194	R.19	Organizowanie chowu i hodowli koni	Technik hodowca koni
195	R.2	Wykonywanie prac rybackich w akwakulturze	Rybak śródlądowy, Technik rybactwa śródlądowego
196	R.20	Szkolenie i użytkowanie koni	Technik hodowca koni
197	R.21	Projektowanie, urządzenie i pielęgnacja roślinnych obiektów architektury krajobrazu	Technik architektury krajobrazu
198	R.22	Organizacja prac związanych z budową oraz konserwacją obiektów małej architektury krajobrazu	Technik architektury krajobrazu
199	R.23	Organizacja i prowadzenie robót związanych z budową obiektów inżynierii środowiska	Technik inżynierii środowiska i melioracji
200	R.24	Organizacja i prowadzenie robót melioracyjnych	Technik inżynierii środowiska i melioracji

201	R.25	Wykonywanie prac geologicznych	Technik geolog
202	R.26	Wykonywanie kompozycji florystycznych	Florysta
203	R.3	Prowadzenie produkcji rolniczej	Rolnik, Technik agrobiznesu, Technik rolnik
204	R.4	Prowadzenie produkcji pszczelarskiej	Pszczelarz, Technik pszczelarz
205	R.5	Zakładanie i prowadzenie upraw ogrodniczych	Technik ogrodnik, Orodnik
206	R.6	Organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie	Technik agrobiznesu
207	R.7	Ocena stanu środowiska	Technik ochrony środowiska
208	R.8	Planowanie i realizacja zadań związanych z ochroną środowiska	Technik ochrony środowiska
209	R.9	Prowadzenie chowu, hodowli i inseminacji zwierząt	Technik weterynarii
210	S.1	Wykonywanie i naprawa wyrobów złotniczych i jubilerskich	Złotnik-jubiler
211	S.2	Realizacja nagrań	Technik realizacji nagrań i nagłośnień
212	S.3	Realizacja nagłośnień	Technik realizacji nagrań i nagłośnień
213	S.4	Montaż nagrań dźwiękowych	Technik realizacji dźwięku
214	S.5	Realizacja nagrań studyjnych	Technik realizacji dźwięku
215	S.6	Budowa fortepianów i pianin	Technik budowy fortepianów i pianin
216	S.7	Naprawa fortepianów i pianin	Technik budowy fortepianów i pianin
217	S.8	Strojenie fortepianów i pianin	Stroiciel fortepianów i pianin
218	S.9	Przygotowanie i organizacja produkcji filmowej/telewizyjnej	Asystent kierownika produkcji filmowej/telewizyjnej



219	T.1	Wykonywanie prac pomocniczych obiektach świadczących usługi hotelarskie	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej
220	T.10	Organizacja usług gastronomicznych	Kelner
221	T.11	Planowanie i realizacja usług w recepcji	Technik hotelarstwa
222	T.12	Obsługa gości w obiekcie świadczącym usługi hotelarskie	Technik hotelarstwa
223	T.13	Planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych	Technik obsługi turystycznej
224	T.14	Prowadzenie informacji turystycznej oraz sprzedaż usług turystycznych	Technik obsługi turystycznej
225	T.15	Organizacja żywienia i usług gastronomicznych	Technik żywienia i usług gastronomicznych
226	T.16	Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów spożywczych	Technik technologii żywności
227	T.17	Organizacja i nadzorowanie produkcji wyrobów mleczarskich	Technik przetwórstwa mleczarskiego
228	T.2	Produkcja wyrobów spożywczych z wykorzystaniem maszyn i urządzeń	Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego, Technik przetwórstwa mleczarskiego , Technik technologii żywności
229	T.3	Produkcja wyrobów piekarskich	Piekarz
230	T.4	Produkcja wyrobów cukierniczych	Cukiernik
231	T.5	Produkcja przetworów mięsnych i tłuszczowych	Wędliniarz
232	T.6	Sporządzanie potraw i napojów	Kucharz; Technik żywienia i usług gastronomicznych
233	T.7	Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich	Technik turystyki wiejskiej
234	T.8	Prowadzenie gospodarstwa agroturystycznego	Technik turystyki wiejskiej
235	T.9	Wykonywanie usług kelnerskich	Kelner
236	Z.1	Świadczenie usług w zakresie masażu	Technik masażysta

237	Z.10	Świadczenie usług medycznych w zakresie ortoptyki	Ortoptystka
238	Z.11	Świadczenie usług opiekuńczych i wspomagających rozwój dziecka	Opiekunka dziecięca
239	Z.13	Zarządzanie bezpieczeństwem w środowisku pracy	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy
240	Z.14	Prowadzenie działalności profilaktyczno-leczniczej pod nadzorem i na zlecenie lekarza dentystry oraz utrzymanie gabinetu w gotowości do pracy i prowadzenie promocji zdrowia	Higienistka stomatologiczna
241	Z.15	Asystowanie lekarzowi dentyście i utrzymanie gabinetu w gotowości do pracy	Asystentka stomatologiczna
242	Z.17	Wykonywanie i naprawa wyrobów medycznych z zakresu protetyki dentystycznej, ortodoncji oraz epitez twarzy	Technik dentystyczny
243	Z.18	Świadczenie usług medycznych w zakresie protetyki słuchu	Protetyk słuchu
244	Z.19	Sporządzanie i wytwarzanie produktów leczniczych oraz prowadzenie obrotu środkami farmaceutycznymi i materiałami medycznymi	Technik farmaceutyczny
245	Z.2	Wykonywanie i dobieranie przedmiotów ortopedycznych oraz środków pomocniczych	Technik ortopeda
246	Z.20	Wykonywanie dezynfekcji i sterylizacji medycznej	Technik sterylizacji medycznej
247	Z.21	Świadczenie usług medycznych w zakresie diagnostyki obrazowej, elektromedycznej i radioterapii	Technik elektroradiolog
248	Z.22	Wykonywanie działań ratowniczych	Technik pożarnictwa
249	Z.23	Zarządzanie działaniami ratowniczymi	Technik pożarnictwa
250	Z.3	Ochrona osób i mienia	Technik ochrony fizycznej osób i mienia

251	Z.4	Świadczenie usług opiekuńczych osobie chorej i niesamodzielnej	Opiekun medyczny
252	Z.5	Świadczenie usług opiekuńczych	Opiekunka środowiskowa
253	Z.6	Świadczenie usług opiekuńczo-wspierających osobie podopiecznej	Opiekun w domu opieki społecznej
254	Z.7	Świadczenie usług opiekuńczo-wspierających osobie starszej	Opiekun osoby starszej
255	Z.8	Udzielanie pomocy i organizowanie wsparcia osobie niepełnosprawnej	Asystent osoby niepełnosprawnej
256	Z.9	Świadczenie usług w zakresie terapii zajęciowej	Terapeuta zajęciowy

## 3.4 Planer Kariery

### 3.4.1 Wprowadzenie

Podjęcie decyzji dotyczących kontynuacji edukacji nie jest zadaniem łatwym i co najważniejsze ma istotne znaczenie w procesie planowania przyszłej kariery zawodowej. Kwestie dotyczące wyboru szkoły są dla wielu uczniów wyborem nieprzemyślanym podyktowanym takimi motywami jak np. odległość do najbliższej szkoły, preferencje rodziców czy też chęć uczęszczania do jednej szkoły z bliskimi kolegami. Na sytuację tę oddziałują sprzyjająco dokonujące się na rynku pracy zmiany spowodowane bezrobociem oraz pojawiającymi się systematycznie nowymi zawodami. Brak wiedzy i wsparcia w kwestiach dotyczących dalszej edukacji oddziałuje negatywnie na młodych ludzi znajdujących się na progu edukacyjnym, zwłaszcza tych, którzy muszą podjąć decyzję dotyczącą wyboru szkoły ponadgimnazjalnej lub kształcenia ponadgimnazjalnego. Przypadkowy wybór szkoły niejednokrotnie skutkuje negatywnie na przebieg przyszłej kariery zawodowej młodego człowieka, gdyż nie uwzględnia jego potencjalnych możliwości, predyspozycji i zainteresowań. **Istotnym staje się zatem poznanie przez uczniów samych siebie, żeby mogli określić zakres przyszłej pracy zawodowej, a dopiero później dokonywać wyboru szkoły.** Niebagatelne znaczenie ma także znajomość rynku pracy, w tym zawodów, a także rodzajów szkół i egzaminów. Projekt PERSPEKTYWY, dzięki różnym narzędziom umożliwia uczniom szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych wnikliwe poznanie wszystkich aspektów dotyczących wyboru kariery edukacyjno-zawodowej.

Jednym z narzędzi, które powstały w ramach projektu jest **Planer Kariery**, który **powstał na podstawie teorii konstrukcji kariery Marka Savickasa**. Planer Kariery stanowi uzupełnienie dla całej aplikacji i jednocześnie może być narzędziem stosowanym oddzielnie przez ucznia, ponieważ oprócz możliwości dotyczących poznania siebie i planowania własnej kariery edukacyjno-zawodowej jest on – jak sama nazwa wskazuje – planerem służącym do organizowania własnego czasu, a także do zapisywania różnych informacji.

Koncepcja Marka Savickasa powstała na podstawie trzech nurtów psychologii kariery:

- różnic indywidualnych (w którym wyróżnia się m.in. indywidualne uwarunkowania konstruowania kariery)
- koncepcji rozwojowych (w których analizie podlegają m.in. etapy rozwoju zawodowego)
- podejścia konstruktywistycznego (koncentrującego się na zmianie i możliwościach stworzonej przez jednostkę narracji)

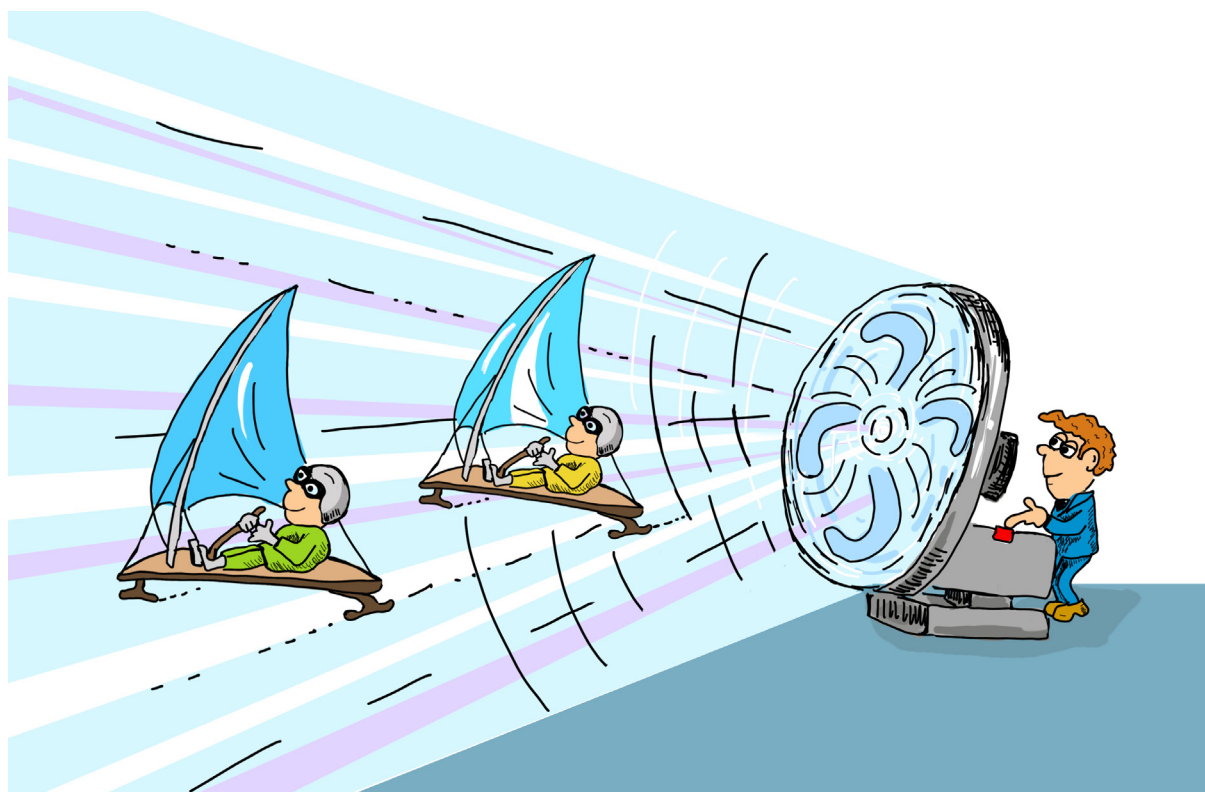
Pozwalają one uzyskać odpowiedź na pytania, które powinny sobie zadać jednostki w procesie tworzenia własnej kariery zawodowej:

- **Jaką karierę mam zbudować?**
- **Jak mam to zrobić?**
- **Po co to robić?**

W teorii Marka Savickasa podkreślany jest subiektywny wymiar kariery, który powstaje na skutek autorefleksji nad własną biografią. Według autora konstruowanie kariery odbywa się na podstawie nadawania znaczeń własnym doświadczeniom. Zgodnie z podejściem narracyjnym **każda osoba posiada własną opowieść i własną rzeczywistość, która jest niepowtarzalna, subiektywna i jednocześnie otwarta na zmianę**. Podstawowym składnikiem narracji jest „temat życia”. Podczas opowiadania o swoim życiu **jednostka nadaje znaczenia wybranym przez siebie zdarzeniom, tym samym konstruuje swoją przyszłość**. M. Savickas podkreśla znaczenie rekonstrukcyjne opowiadanych historii. Jednostka bowiem nie przytacza z pamięci obiektywnych wydarzeń, ale je rekonstruuje, nadając własne znaczenia. Dzięki temu zabiegowi, rekonstrukcje te potwierdzają jej aktualne wybory edukacyjne i zawodowe i stają się podstawą do tworzenia przyszłych planów. Temat życia jest podstawą narracji tworzonej przez osobę i może on dotyczyć wielu doświadczeń, sytuacji, w których jednostka uczestniczyła, jednak elementem łączącym te opowiadane wydarzenia jest problem, który jednostka chce rozwiązać, by osiągnąć swój cel. Istotą tego podejścia jest odkrycie znaczenia jakie jednostka nadaje sytuacjom, w których bierze udział, i na które zwraca uwagę, i które z nich w konsekwencji uwzględni w konstruowaniu swojej kariery. **Współczesna kariera ma charakter subiektywny i procesualny** - jest nieprzewidywalna. Powstaje w wyniku biograficznej refleksyjności, która polega na zwracaniu przez jednostkę uwagi na określone wydarzenia czy doświadczenia i nadawaniu im określonego znaczenia w jej życiu. Tym samym **jednostka tworzy własną biografię na podstawie narracji, w których dostrzega istotne dla siebie elementy**.

Według autora w myśleniu o własnej karierze należy uwzględnić trzy elementy:  **optymizm, nadzieję i czas**. Młody człowiek myśląc o swojej przyszłości zawodowej, uwzględnia doświadczenia z przeszłości, aktualny stan swojej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Następnie wyznacza sobie cele, które zwykle związane są z doświadczeniami, wydarzeniami w których uczestniczył, bądź, których jest świadkiem. One właśnie pozwalają mu na planowanie realnych planów zawodowych.

- Według M. Savickasa młodego człowieka charakteryzuje  **optymizm**, który jest swoistym motywatorem do działania. Jednostce towarzyszy przekonanie o możliwości osiągnięcia założonego celu, pod warunkiem włożenia w jego realizację wysiłku. Innymi słowy osoba, która wyznaczyła sobie cel edukacyjny, jakim jest uzyskanie certyfikatu z języka obcego będzie miała poczucie wiary w sukces planowanego zdarzenia pod warunkiem podejmowania systematycznych aktywności edukacyjnych: uczęszczania systematycznie na zajęcia, odrabiania pracy domowej, itp.
- Kolejnym elementem, niezbędnym podczas planowania własnej kariery jest  **nadzieja**. Zakłada ona przekonanie młodego człowieka, że inni ludzie mogą mu pomóc w osiągnięciu założonego celu. Przykładowo, jeśli jednostka potrzebuje wsparcia w obszarze planowania lub realizacji poszczególnych etapów własnej kariery, może zwrócić się o pomoc, np. do doradcy zawodowego i ma poczucie, że uzyska stosowną pomoc.
- Ostatnim elementem planowania kariery jest  **czas**. M. Savickas uwzględnia wszystkie trzy wymiary czasowe w życiu jednostki: przeszłość, teraźniejszość i przyszłość. Odwołania do przeszłości umożliwiają młodemu człowiekowi refleksyjne przyjrzenie się własnym doświadczeniom z dzieciństwa oraz pozwalają na zastanowienie na aktualnymi wyborami edukacyjnymi i zawodowymi i w konsekwencji ułatwiają podejmowanie w przyszłości decyzji dotyczących kierowania własną biografią.



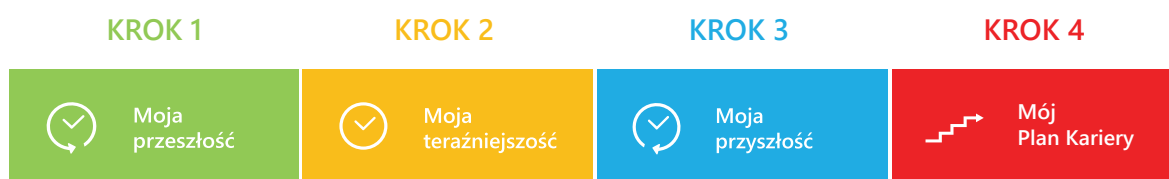
W swojej koncepcji konstruowania kariery M. Savickas wyróżnia trzy role, w których funkcjonuje jednostka na przestrzeni swojego życia:

1. **Aktora życia społecznego**
2. **Autonomicznie działającego podmiotu**
3. **Autora całościowej kariery**

W procesie planowania kariery jednostka ma za zadanie odwołać się do różnych kontekstów swojego życia. Autor proponuje jednostce przyjrzenie się swojemu życiu z perspektywy przeszłości, analizy teraźniejszości oraz przyszłości. Wymienione przez niego role odpowiadają tym trzem kontekstom temporalnym:

1. **Aktor życia społecznego (Aktor) - przeszłość**
2. **Autonomicznie działający podmiot (Agent) - teraźniejszość**
3. **Autor całościowej kariery (Autor) – przyszłość**

Analogicznie do założeń koncepcji Marka Savickasa powstał **Planer Kariery**. Oprócz wprowadzenia, instrukcji zawiera on cztery etapy, które są przeznaczone do wykonania przez uczniów. **Pierwsze trzy kroki dotyczą poznania siebie w różnych okresach życia i odwołują się do wspomnianych ról Aktora, Autora i Agenta.**



Na początku swojej drogi edukacyjnej (okres przedszkolny) dziecko przyjmuje rolę **Aktora** (aktor życia społecznego). Rola ta określana bywa przez inne osoby z najbliższego otoczenia jednostki i w konsekwencji prowadzi do uzyskania samowiedzy na podstawie cech i predyspozycji edukacyjno-zawodowych. W pierwszym etapie uczniowie zostają zaproszeni do podróży w przeszłość, gdzie będą analizowali swoje doświadczenia w roli Aktora. Będą sobie przypominali i analizowali, jakimi dziećmi byli. Wiedza dziecka o sobie samym stoi najczęściej u podstaw preferencji zawodowych, które odzwierciedla ono w swoich dziecięcych zabawach oraz w zachowaniu. Przykładowo zamiłowanie dziecka do inscenizowania, odgrywania ról, zabawy w teatr może stanowić dobre źródło rozwoju w kierunku przyszłej pracy zawodowego aktora. Z kolei dziecko zafascynowane światem przyrodniczym, z zainteresowaniem czytające książki na temat zwierząt i chętne do opieki nad nimi, w przyszłości może doskonale się sprawdzić w zawodzie weterynarza.

Drugą rolę, jaką odgrywa młody człowiek w procesie tworzenia własnej kariery zawodowej jest według M. Savickasa rola **Agenta**. W okresie dorastania młody człowiek zaczyna działać w sposób świadomy i kontrolowany. Jednocześnie jego funkcjonowanie jest zgodne z oczekiwaniami innych osób. Jednostka słucha rad dotyczących własnej przyszłości edukacyjno-zawodowej. Będąc w tej roli często nie zastanawia się dlaczego inni uważają, że w przyszłości może z powodzeniem wykonywać konkretny zawód. Z czasem opinia osób z najbliższego otoczenia zaczyna, w myśleniu dziecka o swoich zainteresowaniach i preferencjach zawodowych odgrywać, coraz mniejszą

rolę. Jednostka stara się jednak odpowiedzieć sobie na pytanie dotyczące motywów działania, społecznych oczekiwań wobec niej i możliwości dostosowania się do nich. Koncentruje się na tranzycjach oczekiwanych takich jak: ukończenie szkoły, podjęcie decyzji dotyczącej wyboru szkoły. Istotna podkreślenia w tej roli jest możliwość sprawowania kontroli nad zadaniami, jakie wykonuje oraz aktywności jakie podejmuje myśląc o własnej przyszłości. W procesie tym ujawniają się cechy jednostki, takie jak na przykład pewność siebie albo samoocena. W drugim etapie PIK'a uczniowie będą analizowali swoje obecne zainteresowania, a także czynności, które lubią lub też, których nie lubią wykonywać i nie chcieliby, aby stały się one przedmiotem ich przyszłej pracy zawodowej.

W trzecim etapie planera uczniowie mogą odkrywać siebie w roli **Autora**. Według Marka Savickasa, aby proces konstruowania własnej kariery zawodowej przebiegał w sposób w pełni świadomy niezbędne jest przygotowanie do roli Autora, który będzie potrafił zintegrować przyjmowane w czasie dzieciństwa role (Aktor) ze świadomie podejmowanym działaniem (Agent), w celu samodzielnego kreowania własnej drogi zawodowej. W tym okresie ważne jest to, by jednostka potrafiła określić istotne dla siebie cele i dążyła do ich osiągnięcia. Jednostka przyjmując rolę autora swojej kariery kształtuje swoją takie cechy jak: zdolność do samooceny, analizę własnych doświadczeń, umiejętność określania własnych celów i sposobów ich realizacji. Będąc w roli autora jednostka konstruuje swoje narracje, w których uwzględnia nie tylko długotrwałe wydarzenia, ale i codzienne epizody. Ważne dla niej stają się nie obiektywne fakty, ale subiektywne znaczenia, jakie przypisuje określonym wydarzeniom z życia. Dlatego też na tym etapie uczniowie będą mogli porównać informacje zgromadzone na Drzewie Samowiedzy z Wynikami Badań uzyskanymi podczas gry, a także wybrać jeden lub kilka zawodów, które wzbudziły ich zainteresowanie.

Czwarty etap dotyczy planowania. W Planerze Kariery uczniowie mogą zaplanować zadania, które doprowadzą ich do zaplanowanego celu – zdobycia satysfakcjonującego zawodu. Od tego momentu planer staje się indywidualnym kalendarzem, w którym uczeń będzie mógł zapisywać istotne dla siebie wydarzenia, monitorować własne postępy edukacyjne i korygować plany.



### 3.4.2 Drzewo Samowiedzy

Na każdym etapie planera uczniowie będą dokonywali wyborów spośród dostępnych odpowiedzi lub formułowali odpowiedzi własne. Zarówno jedne, jak i drugie zostaną zapisane na Drzewie Samowiedzy. Drzewo Samowiedzy będzie powstawało przez trzy etapy Planera Kariery, w których uczniowie będą odtwarzali role Aktora, Agenta i Autora. **Rola Drzewa Samowiedzy polega na stworzeniu obrazu samego siebie uczniów, który pozwoli na budowanie – choćby w przybliżeniu – wizji własnej przyszłości odnośnie kariery edukacyjno-zawodowej.** Na pierwszych dwóch etapach planera uczniowie będą mogli obejrzyć swoje Drzewo Samowiedzy, jednakże na trzecim etapie - tak jak to już zostało wspomniane - będą mogli porównać informacje zgromadzone na Drzewie Samowiedzy z Wynikami Badań uzyskanymi podczas gry, co pozwoli im na lepsze zrozumienie siebie i dokonanie właściwych wyborów.



Grafika 5. Planer Kariery. Drzewo Samowiedzy.

## Drzewo Samowiedzy – wykorzystanie teorii konstrukcji kariery Marka L. Savickasa w rozmowie doradczej

Teoria Marka L. Savickasa dotycząca konstruowania kariery zakłada, że człowiek twórczo podchodzi do swojego życia zawodowego poprzez nadawanie znaczeń wydarzeniom z przeszłości, analizę doświadczeń teraźniejszych i projektowanie przyszłości w kontekście całego życia. W dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości zawodowej niezbędne jest ciągle dostosowywanie do otaczającego świata. Każdy człowiek wielokrotnie w ciągu życia będzie zastanawiał się nad swoją przyszłością, analizując przeszłe doświadczenia i aktualny moment swojej kariery, aby na tej podstawie planować dalsze kroki na rynku pracy. Dlatego też, to nowoczesne podejście do życia zawodowego może być z powodzeniem wykorzystywane do projektowania karier młodzieży. Według tej teorii, trzy perspektywy czasu, rozpatrywane z trzech punktów widzenia, odgrywają główną rolę w analizie sytuacji zawodowej klienta. Patrzy on bowiem na swoje życie jako aktor, agent i autor kariery realizowanej w ciągu tego życia. Na tym fundamencie oparto Planer Kariery, ale można go również wykorzystać w rozmowie doradczej. Jeśli doradca dysponuje „Drzewem samowiedzy” wypełnionym przez ucznia może zachęcać go do opowiedzenia o tym, w jaki sposób dokonywał wyborów, jakie miał intencje i co kierowało nim przy podejmowaniu różnych decyzji. W sytuacji, gdy narzędzie to będzie niedostępne w trakcie rozmowy, można poprowadzić ją w sposób, który zdaniem Savickasa wspiera klientów w odkrywaniu siebie i konstruowaniu kariery.



Moja  
przeszłość

**Przeszłość** widziana oczami aktora odnosi się do dziecięcej, naturalnej potrzeby eksplorowania otoczenia i nabywania nowej wiedzy. Jeśli małe dzieci mogą wybierać rodzaj środowiska i sposoby zachowania, poziom wewnętrznej motywacji do działania wzrasta. W doświadczeniach z tego okresu odnaleźć więc można to, co inspirowało do podejmowania danego zachowania - powrót do dziecięcych aktywności to źródło myślenia o swoim życiu zawodowym z uwzględnieniem działań sprawiających przyjemność lub odrzucanych jako niesatysfakcjonujące. Dotycząca przeszłości część Planera Kariery zachęca do diagnozy cech, zawodów i zabaw, które w tamtym okresie były atrakcyjne dla danej osoby. Na tej podstawie można dokonać różnych analiz dotyczących tego, które cechy uczeń widzi dziś u siebie lub do jakich aktywności chciałby powrócić. Być może staną się one drogowskazem wyboru kariery? Opowieść o wspólnym uprawianiu ogródka z dziadkiem, pisaniu na starej maszynie należącej do babci lub robieniu zastrzyków wszystkim pluszowym zabawkom mogą ukazać motyw, intencje, potrzeby i naturalne zainteresowania czy talenty możliwe do wykorzystania w przyszłości edukacyjnej i zawodowej.



Moja  
teraźniejszość

**Teraźniejszość** to czas planowania i podejmowania decyzji służących właściwemu zarządzaniu karierą. Wsłuchując się w opowieść ucznia Savickas zaleca doradcom skoncentrowanie się na wychwyceniu ważnych etapów, które muszą być zrealizowane, aby osiągnąć cel (np. skończenie szkoły, zdobycie uprawnień, nauka języka) oraz poszukiwaniu informacji związanych z myśleniem o rozwiązaniach i drogach zbliżających do celu. Wykorzystując odnoszącą się do teraźniejszości część planera, uczeń dokonuje diagnozy czynności sprawiających mu satysfakcję i tych, które zupełnie go nie pociągają oraz swoich zainteresowań. W trakcie rozmowy można zastosować jeszcze jedno narzędzie pozwalające uporządkować wiedzę z tego obszaru, zachęcając ucznia do wypełnienia prostej tabeli:

#### Co lubię i umiem robić?

- *Dlaczego właśnie to?*
- *Co jest w tych działaniach interesującego, jakie cechy pozwalają Ci to robić?*
- *Jakie konkretnie umiejętności wykorzystujesz w tej aktywności?*

#### Co lubię, ale nie umiem robić?

- *Co już masz, aby to robić?*
- *Czego Ci jeszcze brak?*
- *Czego potrzebujesz, aby robić to dobrze?*
- *Co sprawia Ci w tym radość?*

#### Czego nie lubię robić, ale umiem?

- *Jakie konkretnie umiejętności masz do wykonania tego zadania?*
- *Co jest w tym zadaniu takiego, co nie sprawia Ci radości?*
- *Co musiałoby się zmienić, abyś polubił to zadanie?*

#### Czego nie lubię robić i nie umiem?

- *Jakie efekty osiągasz, gdy wykonujesz to zadanie?*
- *Co czyni je nieinteresującymi?*
- *Co musiałoby się zmienić, aby były interesujące?*
- *Jakich umiejętności Ci brak, aby je wykonać dobrze?*



Trzeci wymiar czasu do którego odnosi się Savickas to **przyszłość**. Konstruowanie kariery z perspektywy autora to etap na którym można wykorzystać wszystkie zdobyte dzięki wcześniejszym analizom informacje na swój temat. W planerze kariery przyszłość definiowana jest przez konkretne zawody, ich wybór oraz charakterystykę. To moment, w którym uczeń ma możliwość rozpatrzyć możliwości wykorzystania osobistego potencjału w przyszłości, poznać charakterystykę wybranych zawodów oraz nakreślić plan niezbędnych działań do zdobycia konkretnego zawodu. W tej części rozmowy doradca koncentruje się przede wszystkim na poszukiwaniu w opowieści ucznia sygnałów świadczących o jego unikalności i możliwościach autonomicznego konstruowania kariery w oparciu o samowiedzę. Wskazuje elementy świadczące o jego adekwatnej samoocenie, umiejętności analizy osobistych doświadczeń oraz wytyczania celów i planowania etapów ich realizacji. W tej fazie rozmowy, można analizować również rezultaty zamieszczone w raporcie dotyczącym zainteresowań, predyspozycji i kompetencji przedsiębiorczych i włączyć je w proces tworzenia planów na przyszłość.

**Teoretyczną bazę aplikacji PERSPEKTYWY tworzą dwie teorie: Koncepcja Mapy Świata Pracy Predigera i teoria konstrukcji kariery Savickasa, jednak w trakcie spotkania z uczniem, doradca może posługiwać się wieloma sposobami pomagającymi uczniom budować samoświadomość, rozwiązywać problemy zawodowe i planować karierę.** Niezależnie od wykorzystywanych metod, poradnictwo zawodowe jest procesem pomagania w modelowaniu kariery zawodowej w ciągu całego życia. Doradca, poprzez komunikację z uczniem i różnorodne działania wspiera go w odkrywaniu i budowaniu potencjału zawodowego oraz rozwiązywaniu problemów zawodowych pojawiających się na różnych etapach kariery.

### 3.4.3 Zalecenia metodyczne

Niewątpliwie istotnym aspektem w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych jest możliwość konsultacji z doradcą zawodowym. Rozmowa doradcza pozwoli bowiem uczniowi na lepsze samopoznanie. Poniżej zostały zamieszczone informacje dotyczące zadań oraz wskazówki metodyczne sformułowane w formie pytań, które warto zadać uczniowi podczas pracy z Planerem Kariery.



Moja przeszłość

**Pierwsza część planera (Moja Przeszłość)** dotyczy funkcjonowania jednostki w roli Aktora i składa się z instrukcji oraz 3 zadań dotyczących przeszłości, podsumowań oraz sugestii dotyczących zapisania wniosków i przemyśleń po zrobieniu zadania. Jest ona poświęcona analizie przeszłości, jednak w pytaniach zawartych w podsumowaniach oraz w sugestiach zapisu wniosków i przemyśleń znajdują się odniesienia do terażniejszości i przyszłości. Taki zabieg wpisuje się w przyjętą w planerze perspektywę koncepcji konstruowania kariery M. Savickasa.

- **Pierwsze zadanie** dotyczy cech, które charakteryzowały gracza w dzieciństwie. Zadanie uczestnika polega na wybraniu maksymalnie 5 spośród 50 podanych cech lub wpisaniu własnych maksymalnie 5. Uczestnik w każdej chwili może dokonać zmiany w zaznaczonych cechach. Następnie w podsumowaniu uczestnik proszony jest o zastanowienie, które z zaznaczonych wcześniej przez niego cech z dzieciństwa, nadal go charakteryzują oraz w wolnym polu może zapisać swoje wnioski i przemyślenia dotyczące tego zadania.
- **W drugim zadaniu** „Moje ulubione zabawy w dzieciństwie”, uczeń proszony jest o wpisanie własnych lub zaznaczenie 5 z 34 zabaw, zaproponowanych w planerze, w które najchętniej bawił się w okresie dzieciństwa. W podsumowaniu odpowiada na dwa pytania wprowadzające go w myślenie o terażniejszości i przyszłości z perspektywy przeszłości takie jak: Które z czynności, wykonywanych w dzieciństwie sprawiłyby mu dzisiaj przyjemność? oraz Czy w przyszłości chciałby wykonywać te czynności zawodowo? Zadanie kończy się możliwością zapisania wniosków i przemyśleń w tabeli zamieszczonej poniżej.
- **W trzecim zadaniu** gracz wybiera 5 z ponad 2000 zawodów umieszczonych na rozwijalnej liście zawodów lub samodzielnie wpisuje do 5 zawodów, które w dzieciństwie mu się podobały. W podsumowaniu może odpowiedzieć na 2 pytania dotyczące: po pierwsze doświadczeń, przeżyć, osób, które związane są z zaznaczonymi przez uczestnika gry odpowiedziami, po drugie opinii uczestnika na temat zawodu, co do którego miał pewność, już w dzieciństwie, że nie będzie chciał w przyszłości go wykonywać. Na koniec uczestnik proszony jest o zastanowienie, który zawód lub które zawody, chciałby wykonywać w przyszłości. W wolnym miejscu może zapisać swoje przemyślenia i wnioski.

Na tym etapie planera doradca może zadać uczniowi następujące pytania uzupełniające:

- Na kim chciałbyś się wzorować w życiu?
- Kogo podziwiałeś, gdy byłeś/aś mały/a? Opowiedz mi o tej osobie?
- Za co go/ją podziwiałeś?
- Czym przypominasz tę osobę?
- Czym różnisz się od niej?



**Druga część planera (Moja Teraźniejszość)**, która składa się instrukcji oraz trzech zadań, poświęcona jest analizie teraźniejszości. Gracz funkcjonuje w roli Agenta.

- **W pierwszym zadaniu** uczeń zastanawia się nad swoimi aktualnymi zainteresowaniami, wybiera spośród 30 zaproponowanych w planerze maksymalnie 5 albo wpisuje maksymalnie 5 własnych propozycji swoich zainteresowań. W podsumowaniu stara opowiedzieć sobie na następujące pytania: Czy poświęca swój dodatkowy czas na realizację zainteresowań? Czy chciałby kontynuować naukę w szkole/klasie, której profil byłby związany z kierunkiem jego zainteresowań? Czy sądzi, że mógłby swoje zainteresowania realizować w formie pracy zawodowej? Czy planuje samodzielne inicjatywy ukierunkowane na zarobienie pieniędzy, zdobycie doświadczenia? Następnie gracz zaznacza zainteresowania, które chce rozwijać w przyszłości w pracy zawodowej, potem wpisuje wnioski i przemyślenia do odpowiedniej rubryki.
- **W zadaniu drugim**, spośród 60 czynności, uczeń wybiera i zaznacza 5 czynności, których wykonywanie sprawia mu przyjemność. Następnie w podsumowaniu odpowiada na pytania: Które z zaznaczonych czynności są podobne do tych, które podobały mu się w wieku dziecięcym? Które z tych czynności chce wykonywać zawodowo? Następnie oznacza czynności, które chce wykonywać zawodowo i wpisuje swoje wnioski i przemyślenia do rubryki.
- **Zadanie trzecie** jest z pozoru podobne do poprzedniego, jednak w tym przypadku uczestnik proszony jest o dokonaniu wyboru negatywnego, co oznacza, że wybiera z takiej samej listy czynności jak w zadaniu drugim, tych 5 czynności, których nie chciałby wykonywać w swojej pracy zawodowej. W podsumowaniu zastanawia się: jakie są przyczyny jego niechęci do wykonywania tych czynności? Proszony jest również o to, by porównał wyniki uzyskane podczas gry i przeanalizował do jakich czynności, których by nie chciał wykonywać, ma naturalne uzdolnienia? Na koniec zapisuje wnioski i przemyślenia w odpowiedniej rubryce.

**Na tym etapie planera doradca może zadać uczniowi następujące pytania uzupełniające:**

- Zastanów się, czy są jakieś zawody, które mogłyby Cię zainteresować, bez względu na to, czy posiadasz predyspozycje do ich wykonywania?
- Czy zauważasz elementy wspólne dla Twoich odpowiedzi?
- Co się w nich powtarza?
- Od kiedy Cię to interesuje?
- Gdybyś mógł się wcielić w postać fantastycznego bohatera, który osiąga sukces życiowy to, jaki by on był i jaki sukces by osiągnął?
- Czy kiedy wykonujesz czynności, które sprawiają Ci przyjemność (np. te, związane z Twoimi zainteresowaniami) potrzebujesz czegoś specjalnego (ciszy, spokoju, towarzysztwa, muzyki, samotności, wsparcia itp.)? Co jest dla Ciebie ważne w takich sytuacjach?
- Czy regularnie czytasz jakieś czasopisma albo oglądasz programy telewizyjne?
- Co Ci się w nich podoba?
- Czy masz jakąś ulubioną książkę lub film? Opowiedz mi co się w nim/niej dzieje?



**Część trzecia planera (Moja Przyszłość)** poświęcona jest przyszłości czyli funkcjonowaniu ucznia w roli Autora konstruującego swoją karierę edukacyjno-zawodową. W instrukcji uczestnik gry proszony jest o to, by

obejrzał zwizualizowane informacje, na temat swojej przeszłości i terażniejszości, na Drzewie Samowiedzy.

■ **W pierwszym i jedynym zadaniu** w tej części planera, gracz dokonuje wyboru zawodu lub zawodów, które chce w przyszłości wykonywać. Uczestnik gry może również skorzystać z prezentacji zawodów i grup zawodów, klikając na ikonkę. Dodatkowo próbuje odpowiedzieć na pytanie: Jakie zawody w przyszłości mógłby albo chciałby wykonywać? Przechodząc do podsumowania gracz zastanawia się nad tym: Jakie cechy charakteru, osobowości, predyspozycje, talenty, umiejętności powinien posiadać wykonawca zawodu? Następnie uczestnik gry wypisuje te cechy przy właściwych zawodach. W dalszej kolejności gracz poddaje ocenie własne cechy, predyspozycje, kompetencje, umiejętności - ze względu na możliwość wykonywania, wybranego przez siebie wcześniej, zawodu. Później gracz oznacza gwiazdką zawód, który najbardziej mu odpowiada. Zadanie kończą wnioski i przemyślenia.

**Na tym etapie planera doradca może zadać uczniowi następujące pytania uzupełniające:**

- Jak myślisz, dlaczego dokonałeś takiego wyboru?
- Czy rozmawiałeś/rozmawiałaś z kimś o swoich planach, marzeniach? Jaka była reakcja tej osoby? Jak myślisz, z jakiego powodu tak zareagowała?
- Opisz, jak za dziesięć lat będzie wyglądała Twoja sytuacja bytowo-zawodowa?



**Czwarta część planera (Mój Plan Kariery)**, zbudowana jest inaczej niż poprzednie, ponieważ dotyczy ona bezpośrednio planu kariery. Uczeń, po wykonaniu zadań, z poprzednich części planera, w których funkcjonował w rolach: aktora, agenta i autora jest gotowy do stworzenia planu własnej kariery. W tej części może zaplanować konkretne zadania, które doprowadzą go do założonego celu. Ta część składa się z instrukcji, stawianych sobie przez ucznia celów – rozumianych jako zawód oraz prośby o odszukanie i zapisanie informacji dotyczących podstawowego oraz dodatkowego wykształcenia, które powinna uzyskać osoba wykonująca wybrany przez ucznia zawód (wymagane szkoły, certyfikaty, kursy, praktyki, staże itp.). Gracz może skorzystać z Galerii Zawodów oraz z zasobów dostępnych w Internecie. Na koniec uczeń zostaje poproszony o wybranie ścieżki kariery zawodowej i zaplanowanie swoich działań po kolei korzystając z kalendarza. Uczeń dodatkowo może wykorzystywać kalendarz do planowania innych czynności, związanych z życiem codziennym.

**Na tym etapie planera doradca może zadać uczniowi następujące pytania uzupełniające:**

- Co Cię powstrzymuje od podjęcia działania?
- Czego potrzebujesz, żeby podjąć działanie związane z konkretną ścieżką edukacyjno-zawodową?

*Wykorzystanie planera podczas rozmowy doradczej pozwoli na zmotywowanie uczniów do zaprojektowania własnej aktywności zawodowej, odkrycia znaczenia przeszłości i teraźniejszości. Dzięki pracy z planerem wzbudzona zostanie w nich postawa refleksyjności, chęć zastanawiania się nad własnym życiem, odkrywania wpływu doświadczeń z dzieciństwa na aktualne wybory. W konsekwencji doprowadzi do wykorzystywania samowiedzy do planowania przyszłej kariery, przy jednoczesnym konstruowaniu kariery z uwzględnieniem swoich realnych możliwości.*



### 4.1 Rola doradcy i rozumienie procesu doradztwa zawodowego

Główną częścią aplikacji PERSPEKTYWY jest gra komputerowa - jej nowoczesny charakter dopasowany jest do zainteresowań młodzieży. Po zakończeniu gry, dostępny jest raport zawierający informacje na temat predyspozycji, zainteresowań i kompetencji przedsiębiorczych konkretnej osoby. Zebrane w raporcie informacje są wartościowym i pomocnym narzędziem w pracy doradcy zawodowego – pozwolą omówić wspólnie z uczniem jego potencjał zawodowy i wypracować strategie zmierzające do zdobycia adekwatnych do niego kwalifikacji zawodowych. **Przekazywanie informacji zawartych w raportach generowanych po zakończeniu gry należy jednak traktować jako element wokół którego zbudowany jest cały proces doradczy, a nie jako jego jedyną część. Uzyskane wyniki wraz z właściwym omówieniem w trakcie spotkań z doradcą pozwolą poszerzyć samoświadomość uczniów i konstruować karierę poprzez podejmowanie autonomicznych decyzji edukacyjnych lub zawodowych.**

Celem rozmowy doradczej jest **wsparcie młodzieży w podejmowaniu osobistych decyzji dotyczących przyszłości, przede wszystkim edukacyjnej, ale w konsekwencji również zawodowej.** Cel ten realizować można na różne sposoby. Od udzielania prostych porad o znaczeniu informacyjnym, po wszystkie działania pomagające klientom w budowaniu i pogłębianiu samowiedzy, określaniu planu kariery i kształtowaniu umiejętności potrzebnych do skutecznego i satysfakcjonującego poruszania się po rynku pracy. Ze względu na grupę odbiorców działań doradczych wynikających z przeznaczenia projektu PERSPEKTYWY **proces wspierania w profesjonalnym rozwoju będzie koncentrował się przede wszystkim na analizie potencjału zawodowego związanego z zainteresowaniami, predyspozycjami oraz wzmacnianiu postaw przedsiębiorczych wśród uczniów różnych szkół. Dodatkowo, będzie umożliwiał określenie możliwości wykorzystania zdiagnozowanych mocnych stron w procesie dostosowywania i funkcjonowania na rynku pracy wraz z planowaniem działań zmierzających do satysfakcjonującego projektowania przyszłości zawodowej.**

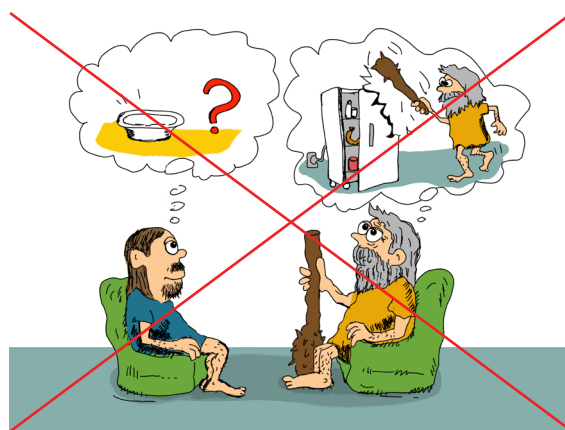
Poza merytorycznymi elementami procesu doradztwa wynikającymi z możliwości dostarczanych przez narzędzie, rozmowa z uczniem zawiera przede wszystkim **elementy psychologiczne, które wpływają na efektywność procesu.** Choć większości ludzi rozmowa wydaje się naturalną formą komunikacji, zalicza się ją do najtrudniejszych form pozostawania w kontakcie z drugą osobą. Dlatego też literatura przedmiotu zwraca uwagę na aspekty psychologiczne oddziaływań doradcy w trakcie trwania spotkań. Pomocne będą tu więc kompetencje interpersonalne, życzliwa postawa wobec ucznia i zaangażowanie doradcy wyrażające się w pozytywnym stosunku do rozmówcy.

Towarzyszenie uczniowi w budowaniu samowiedzy ma na celu **uruchomienie procesów pozwalających lepiej radzić sobie z aktualnymi i przyszłymi problemami zawodowymi**. Owocem tego rodzaju wsparcia w dalszym życiu będzie **wzrost poczucia własnej skuteczności** przejawiający się w:

- **aktywności intencjonalnej** i działaniach zorientowanych na osiągnięcie celów
- **postrzegania siebie jako czynnika sprawczego** i spadek zależności od innych w zakresie podejmowanych decyzji
- **poczuciu kontroli nad życiem** zawodowym i świadomości związku pomiędzy własną aktywnością a jej następstwami
- **lepszym radzeniu sobie z barierami, trudnościami** i nagłymi zdarzeniami w życiu zawodowym

W praktyce, wzrost poczucia osobistej skuteczności może odbywać się dzięki oddziaływaniom doradcy związanym z właściwie rozumianym procesem doradztwa i swojej roli w całym procesie.

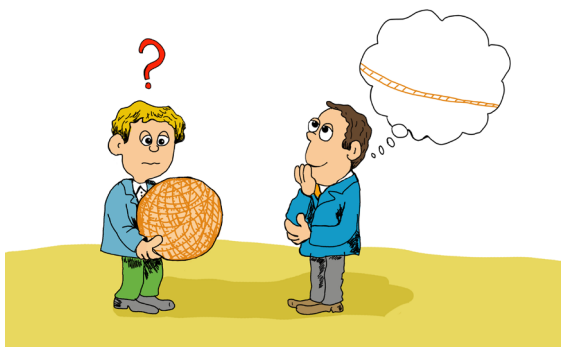
Spotkanie z doradcą kojarzy się większości osób z sytuacją, w której pełni on rolę eksperta oceniającego możliwości klienta, aby następnie pokierować jego aktywnością zawodową w stronę, którą uważa za właściwą. Takie podejście do roli doradcy często ujawnia się w słowach klientów „pójdę do doradcy - on powie mi co mam robić w tej sytuacji”. Wzmocnieniem dla tego obrazu jest już samo słowo „**doradca**” – czyli ten, kto udziela **porad**. Słowo to sugeruje dyrektywny styl prowadzenia rozmowy, w którym cała aktywność leży po stronie doradcy, a klient jest jedynie jej biernym odbiorcą. Pokusą do takiego postrzegania swojej roli przez doradców może być także wiek klientów. Klienci z wieloletnią praktyką zawodową, świadomi swoich możliwości i ograniczeń, będący uczestnikami rynku pracy od lat mogą być postrzegani jako osoby o znaczącym potencjale rozwojowym, potrafiące dokonywać właściwych wyborów. Natomiast, niedoświadczeni, młodzi, z ograniczoną wiedzą na temat „dorosłego” rynku pracy mogą generować wśród doradców przeświadczenie o konieczności doradzania i podejmowania za nich decyzji. Niebezpieczeństwo to dotyczy zatem osób, których zadaniem będzie wspieranie młodych ludzi w kształtowaniu profesjonalnego życia. Takie rozumienie roli doradcy nie pozwoli bowiem



stworzyć przestrzeni do nabywania przez młodzież kompetencji niezbędnych do rozwiązywania dylematów zawodowych w przyszłym życiu. Co więcej, choć zdjęcie z nich obowiązek podejmowania tej konkretnej decyzji, to nie zwolni z konsekwencji i następstw, jakie ta decyzja będzie ze sobą niosła. Dlatego też, **właściwie rozumiane poradnictwo, powiązane jest przede wszystkim z postrzeganiem klienta jako podmiotu samodzielnie kształtującego życie zawodowe już od najmłodszych lat. Rola doradcy powiązana jest przede wszystkim ze stymulowaniem procesów niezbędnych do budowania samowiedzy, kształtowania adekwatnej samooceny, rozpoznawania rynku pracy pod względem możliwości zawodowych. W nowoczesnym poradnictwie nie ma miejsca na gotowe rozwiązania czy**

**recepty** zmierzające do jasnego określenia drogi edukacyjnej lub zawodowej poprzez zmianę klienta według pomysłu doradcy. Kładzie się natomiast nacisk na emocjonalne, podparte narzędziami, towarzyszenie klientowi w dokonywanych przez niego wyborach. Warto jednak zaznaczyć, że dużą trudnością w pracy z młodymi ludźmi jest fakt, że wciąż nie osiągnęli oni dojrzałości, a jednocześnie zmuszani są wielokrotnie do podejmowania decyzji o istotnym znaczeniu dla ich przyszłości – na etapie VI klasy podstawowej, III klasy gimnazjum i po ukończeniu szkoły średniej. Pracując z tą grupą klientów należy wziąć pod uwagę ich zagubienie, bezradność, niepewność i niepokój, który może pojawić się w krytycznych momentach

(np.: opuszczenie dotychczasowego środowiska, lęk przed nieznaną przyszłością). Dlatego praca doradcy z uczniami nasycona jest mocno interwencjami psychologicznymi, których celem jest minimalizacja obaw i wsparcie w podejmowanych decyzjach.



Dzięki zrozumieniu potrzeb, motywów, wartości, celów klienta w oparciu o jego indywidualne predyspozycje, zainteresowania czy doświadczenia **doradca aktywizuje klienta do samodzielnego budowania własnej, unikalnej tożsamości zawodowej**. Aplikacja PERSPEKTYWY dostarcza obu stronom relacji, czyli klientowi i doradcy, informacji na temat potencjału zawodowego. Jednak koncentracja jedynie na uzyskanych rezultatach nie jest wystarczająca do pełnego, korzystnego dla klienta procesu doradztwa. Rola doradcy jest dużo szersza – wykorzystuje on informacje, aby wspólnie z klientem przeanalizować możliwości wykorzystania jego mocnych stron w życiu zawodowym, usunąć bariery utrudniające podejmowanie decyzji i motywować do przejęcia kontroli nad swoim życiem.

## 4.2 Rozmowa doradcza krok po kroku

W aktualnym systemie oświaty, pierwsze kroki związane z przyszłą karierą zawodową podejmowane są przez uczniów bardzo wcześnie. Dylematy dotyczące dalszej edukacji dotyczą młodych ludzi pod koniec gimnazjalnego okresu kształcenia i związane są z określeniem możliwości dalszej edukacji celem zdobycia kwalifikacji zawodowych. W tym okresie rozwojowym czasem **trudno młodzieży określić swoje plany kariery. Może być to wynikiem niestabilności zainteresowań, braku wiedzy o swoim potencjale, zbyt małej wiedzy o możliwościach kształcenia czy funkcjonowaniu rynku pracy.** Dlatego **głównym celem rozmowy z doradcą zawodowym powinna stać się redukcja tych deficytów** w celu stymulowania rozwoju osobistego i zawodowego przejawiającego się



w zdobywaniu wiedzy o świecie i sobie, kształtowaniu nowych doświadczeń (uczenie się) i budowaniu kompetencji. Ocena predyspozycji, analiza potrzeb, formowanie postaw wobec pracy, czy wreszcie informacja pomocna w wybieraniu właściwej drogi edukacyjnej to pole do pracy dla doradców zawodowych pracujących z młodzieżą.

Używanie nowoczesnych wspierających ludzi narzędzi w planowaniu ich kariery może nastręczać doradcom wielu trudności, szczególnie jeśli mają niewielkie doświadczenie w swojej pracy. Zaniepokojenie będzie jednak systematycznie maleć wraz z rosnącym doświadczeniem w pracy z różnymi narzędziami. Wspierając młodych ludzi w ich wyborach z wykorzystaniem aplikacji PERSPEKTYWY należy jednak pamiętać, że stworzone narzędzie nie jest pełnym badaniem diagnostycznym – **wyniki powinny być więc traktowane z ostrożnością, a informacja zwrotna przekazywana z dużą rozważą.** Dodatkowo, jak wspomniano na początku tej publikacji, obecny, dynamiczny rynek pracy będzie wymagał elastyczności od potencjalnych pracowników. Uzyskane przy pomocy narzędzia dane są jedynie podstawą do określania możliwości uczniów i wspierania procesu doradztwa zawodowego skierowanego do młodych ludzi.

Efektom projektu „Perspektywy Edukacyjno-Zawodowe – narzędzie diagnozy, informacji i aktywizacji zawodowej” jest aplikacja składająca się z trzech części: gry komputerowej diagnozującej predyspozycje, zainteresowania oraz kompetencje przedsiębiorcze młodzieży, galerii zawodów informującej o wymaganiach dotyczących zawodów oraz planera kariery służącego samodzielnemu odkrywaniu potencjału zawodowego i konkretyzacji planów.

W projekcie zaproponowano teorię konstrukcji kariery zawodowej **Marka L. Savickasa** jako bazę do myślenia o sobie i konstruowania samowiedzy. Została ona wykorzystana w planerze kariery, ale może być również elementem procesu doradczego. Niedoświadczonych doradców wspierać będzie w rozwoju własnego stylu pracy i realizacji pierwszych zadań przynależnych tej roli zawodowej. Jednakże, doradcy zawodowi z bogatą praktyką, świadomi swoich własnych mocnych i słabych stron, posiadający indywidualny styl pracy wykorzystują w trakcie spotkań z uczniami różnorodne metody wspierające klientów w rozwoju i osiąganiu celów. Z kolei, koncepcja Mapy Świata Pracy **Dale’a Predigera** posłużyła do opracowania metody diagnozy predyspozycji i zainteresowań młodzieży dzięki grze komputerowej. Po ukończeniu przez ucznia gry do dyspozycji doradców pozostaje raport określający potencjał zawodowy.

Dostarczy on różnorodnej wiedzy na temat mocnych i słabych stron każdego ucznia. Kolejny moduł aplikacji – kompetencje przedsiębiorcze - pozwoli doradcom, w oparciu o natężenie poszczególnych dyspozycji, wspierać uczniów w budowaniu tożsamości zawodowej. Wszystkie uzyskane w aplikacji dane można odnieść do konkretnych zawodów zamieszczonych w galerii zawodów, w których dane kompetencje mogą stać się podstawą sukcesu zawodowego oraz sprawdzeniu, czy uczeń właściwie postrzega zadania i możliwości związane z określoną ścieżką kariery. Proces ten może mieć też charakter odwrotny – wychodząc od zawodów, którymi zainteresowany jest uczeń, doradca zawodowy ma możliwość pracy z klientem w sposób zapewniający mu poszerzenie wiedzy na temat wybranych zawodów oraz omówienie umiejętności, predyspozycji, czy zainteresowań przydatnych w wykonywaniu tych zawodów. Rezultatem pogłębienia wiedzy o sobie będzie analiza poszczególnych profesji pod kątem kapitału zawodowego posiadanego przez ucznia.

### 4.3 Wykorzystanie aplikacji PERSPEKTYWY w procesie doradztwa zawodowego

Rozmowa doradcza jest procesem interpersonalnym - może być jednorazowym spotkaniem nastawionym na osiągnięcie przez klienta konkretnego celu albo dłuższym projektem, wymagającym szerszego spojrzenia na klienta w kontekście rynku pracy w trakcie kilku spotkań. Proces poradnictwa ma swobodną strukturę, w której występują różne fazy:



W zależności od doświadczeń edukacyjnych i zawodowych klienta, jego celów, oczekiwań i aktualnej sytuacji może dotyczyć różnej tematyki. W przypadku młodzieży **główne obszary tematyczne rozmowy** dotyczyć będą przede wszystkim:

- określenia potencjału zawodowego i budowania samoświadomości w odniesieniu do rynku pracy (np.: analiza i identyfikacja predyspozycji, wartości, deficytów, zainteresowań, umiejętności, przydatność różnych doświadczeń edukacyjnych, zawodowych lub osobistych itp.);
- rozpoznania rynku pracy, analizy możliwości zatrudnienia lub dalszej edukacji, zaplanowania działań zmierzających do podjęcia atrakcyjnej pracy lub aplikowania do konkretnej szkoły

Omawiana aplikacja, składająca się z gry, galerii zawodów oraz planera kariery, przystosowana jest do realizacji powyższych założeń. Pozwala wspierać doradców zawodowych w diagnozie możliwości ucznia, wprowadzeniu w świat pracy, omówieniu różnych zawodów oraz analizie potencjalnych wyborów edukacyjnych i zawodowych.

Istotą całego procesu poradnictwa jest jego przebieg - w przypadku zakłóceń, efektywność doradcy wspierającego rozwój zawodowy znacząco maleje. Dlatego **kluczowe kompetencje doradcy powiązane są z psychologicznymi aspektami budowania relacji, wspierania w samodzielnym kształtowaniu życia zawodowego i motywowania do podejmowania różnorodnych zadań pomagających osiągnąć zamierzony cel.** W trakcie całego procesu poradnictwa – niezależnie, czy jest to pojedyncza rozmowa, czy wielokrotne spotkania – doradca zachęca klienta do mówienia wykorzystując techniki aktywnego słuchania, pomaga uzyskać całościowy obraz sytuacji poprzez zadawanie pytań, podsumowania tego, co mówi klient oraz właściwe reagowanie i wykorzystanie uzyskanych informacji dla dobra klienta.

Kluczem do skutecznej pomocy w samodzielnym rozwiązywaniu przez klienta różnych dylematów edukacyjno-zawodowych jest właściwe zbudowanie relacji przez doradcę. **Nastawienie na słuchanie, zachęta do udzielania informacji, dowartościowywanie i motywowanie do działania, a wreszcie sama postawa doradcy wobec klienta oparta na szacunku, aprobacie i życzliwości gwarantują klientowi odczuwanie komfortu w relacji.** Zadowolenie z kontaktu ułatwia klientowi mówienie o sobie, ujawnianie różnorodnych informacji, które mogą okazać się istotne dla całego procesu. Im więcej danych uzyska doradca od swojego klienta, tym skuteczniej będzie pomagał mu w rozwiązywaniu problemów.

Pierwsze spotkanie może generować wiele niepokoju wśród uczniów. Szczególnie młodzi mogą mieć niesprecyzowane oczekiwania dotyczące rozmowy i niejasność, co do jej efektów. Czy naprawdę tego potrzebuję? W czym konkretnie może pomóc mi doradca? Co tu się wydarzy? Czy mogę czuć się bezpiecznie? Na co mogę liczyć podczas rozmowy? Dlatego rozmowę **najlepiej rozpocząć od przedstawienia uczniowi celu spotkania i określenie, czego może się spodziewać po rozmowie.** W przypadku bardzo młodych uczniów warto w tym zakresie **współpracować z rodzicami.** Mogą oni wcześniej wytłumaczyć dziecku powody spotkania, jego przebieg i cel. Określenie roli doradcy, krótka informacja o tym, jak może przebiegać spotkanie, co będzie się działo w jej trakcie, jakich efektów i w jakim obszarze może spodziewać się klient, wyjaśnienie wątpliwości - to działania pozwalające zredukować obawy i określić ramy procesu. Komunikat ten powinien być odpowiednio dobrany do możliwości dziecka - im młodszy uczeń, tym język informacji powinien być prostszy. **Po przedstawieniu się, doradca może rozpocząć rozmowę od krótkiego wprowadzenia, a może też, poprzez pytania, sprawdzić oczekiwania ucznia, np.:**

- Powiem Ci, jak będzie wyglądało nasze spotkanie...
- Czy wiesz, kim jest doradca zawodowy?
- Jakiej pomocy ode mnie oczekujesz?
- Co chciał(a)byś, abyśmy zrobili w czasie spotkania? Czego chciał(a)byś się dowiedzieć?

W trakcie spotkania, doradca może mieć do dyspozycji: raport na temat zainteresowań i predyspozycji zawodowych ucznia oraz jego kompetencji przedsiębiorczych. Może także odnieść się do rezultatów tzw. „drzewa samowiedzy” i w proces doradczy włączyć informacje uzyskane dzięki zadaniom wykonanym przez ucznia w ramach planera kariery. Dotyczyć one będą osobistych przymiotów oraz lubianych lub nieinteresujących aktywności w przeszłości i teraźniejszości, a także planów dotyczących edukacji i pracy zawodowej. **W proces doradczy mogą być wkomponowane wszystkie części aplikacji PERSPEKTYWY lub jego konkretne fragmenty odpowiadające oczekiwaniom ucznia.** Jeśli więc uczeń przed spotkaniem z doradcą zagrał w grę diagnozującą jego zainteresowania, predyspozycje i umiejętności, można kontynuować rozmowę w oparciu o informacje znajdujące się w raporcie z gry. Jeśli natomiast podjął się zadania polegającego na wypełnieniu „drzewa samowiedzy”, to ono będzie wyjściem do procesu doradczego.

Spotkanie dotyczące omawiania wyników gry lub danych zawartych w planerze powinno więc zawierać w sobie następujące elementy:

- Rozpoczęcie – **ogólna rozmowa na temat zrealizowanych przez ucznia zadań**
- **Informacja zwrotna na temat raportów i/lub analiza danych zawartych w planerze**
- **Opinie, konstatacja ucznia** i stosunek do informacji zwrotnej
- **Odniesienie** dokonanych wspólnie analiz danych oraz informacji uzyskanych w trakcie rozmowy **do aktualnej sytuacji ucznia** (np.: wyborów edukacyjnych lub zawodowych)

Cała rozmowa doradcza jest procesem interpersonalnym, należy więc pamiętać, że nie ma ona sztywnej struktury, a punkty b, c i d mogą w niej występować zamiennie (informacja zwrotna – ustosunkowanie – wykorzystanie informacji do rozwiązania problemu lub osiągnięcia przez klienta celu). Po ustaleniu celu spotkania, realizując postulat o budowaniu właściwej atmosfery w trakcie spotkania z uczniem, doradca może zadać uczniowi kilka pytań dotyczących jego opinii na temat gry diagnostycznej, np.:

- Co myślisz o tej grze?
- Co spodobało Ci się w niej najbardziej?
- Jakie zadanie było dla Ciebie najtrudniejsze, najłatwiejsze?

Podobny wstęp można zastosować w przypadku, gdy uczeń i doradca dysponują planerem kariery:

- Co było dla Ciebie interesujące w pracy z planerem?
- Którą jego część wypełniało Ci się najłatwiej, a która sprawiła problemy?
- Czego dowiedziałeś(aś) się o sobie po wykonaniu wszystkich ćwiczeń?

Z perspektywy doradcy ważne jest, aby pamiętać o tym, że po wykonaniu jakiegoś zadania diagnozującego (np. kwestionariuszy, testów itp.) ludziom zwykle zależy na analizie rezultatów. Zawsze więc, gdy uczeń dostarczy raport na swój temat, należy poświęcić czas na omówieniu uzyskanych wyników.



Przekazywanie informacji zwrotnej na temat danych uzyskiwanych przy wykorzystaniu różnych narzędzi jest bardzo istotną częścią procesu poradnictwa. Wartość informacji zależy będzie od sposobu ich przekazania przez doradcę. Jeśli nie wykorzysta on właściwie zasad poprawnej komunikacji w trakcie udzielania informacji zwrotnych, może dojść do ich zniekształcenia i niewłaściwego zrozumienia przez klienta. Konsekwencje niepoprawnie udzielanych informacji zwrotnych mogą przejawiać się w niskiej (obniżonej) motywacji ucznia do podjęcia działań lub zmian, chaosie informacyjnym utrudniającym podjęcie decyzji, spadku samooceny i poczucia kontroli nad sytuacją, a cała rozmowa straci swój rozwojowy charakter. Doradca podejmujący się tego zadania jest zobowiązany do konstruowania tej sytuacji jako bezpiecznej dla ucznia.

Podstawowe zalecenia przydatne w tworzeniu informacji zwrotnej można zawrzeć w kilku punktach:

- Jasny, prosty, dostosowany do wieku ucznia sposób komunikacji (bez żargonu, trudnych słów, niejasnych sformułowań, długich, skomplikowanych zdań, zapożyczeń itp.)
- Informacja nie zawiera wyników liczbowych (np.: większość uczniów uzyskuje około 40 – 50 punktów na tej skali, a Twój wynik – 23 - jest bardzo niski). Lepiej używać słów: mniej, więcej, podobnie, dalej, bliżej, itp.
- Informacja zwrotna nie zawiera uogólnień (np.: zawsze, każdy, nigdy, nikt, tylko, aż) i udzielana jest konkretnej osobie
- Informacja zwrotna nie jest oceną (nie nadajesz się, nie potrafisz, nie umiesz); lepiej jest, gdy zawiera przysłówki (np.: pochopnie, ładnie) określające zachowanie a nie przymiotniki dotyczące cechy (zamiast „jesteś niesystematyczny” lepiej powiedzieć „pracujesz niesystematycznie”)
- Informacja zwrotna to spostrzeżenia poddawane pod rozagę uczniowi. Jeśli się z nimi nie zgadza lub widzi tę kwestię inaczej, nie dyskutujemy i nie próbujemy nakłonić ucznia do zmiany jego perspektywy. Uczeń ma prawo nie zgodzić się lub zaakceptować nasze wnioski

Przykładowe sformułowania warte wykorzystania:

- *Uzyskane rezultaty wskazują, że zawody wymagające kontaktu z ludźmi mogą nie być dla Ciebie atrakcyjne (zamiast „nie nadajesz się do pracy z ludźmi”)*
- *Prawdopodobnie praca, w której będziesz mógł wykorzystać swoje zdolności artystyczne przyniesie Ci więcej zadowolenia*
- *Zadania wymagające pracy z danymi np. liczenie mogą nie przynieść Ci satysfakcji, a w zawodzie ekonomisty pojawiają się one często. Możliwe, że wybierając ten zawód będziesz musiał bardzo intensywnie pracować nad umiejętnością liczenia*

Dzięki raportowi generowanemu na podstawie modelu Predigera doradca będzie miał możliwość wykorzystania danych dotyczących preferencji zadań zawodowych (ludzie, dane, idee, rzeczy). Natężenie konkretnej orientacji ilustrowane jest wartościami procentowymi. Pozwoli to doradcy już na wstępie zorientować się, w jakim obszarze leżą zainteresowania ucznia i zweryfikować je podczas rozmowy. Rezultaty raportu będą też uwzględniały 15 predyspozycji zawodowych. Po zakończeniu gry, będą one zliczane i przedstawiane w formie wykresu pokazującego mocne i słabe strony danej osoby (np.: wysokie wyniki w zakresie rozumienia języka, a niskie wyniki dotyczące zdolności manualnych). Podobnie przedstawione zostaną dane dotyczące natężenia poszczególnych kompetencji przedsiębiorczych (np.: niskie wyniki – kreatywność i innowacyjność, wysokie wyniki – decyzyjność). Oprócz graficznej ilustracji zainteresowań, predyspozycji i kompetencji przedsiębiorczych, raport zawiera opis wszystkich definicji wraz z podstawową informacją zwrotną na temat uzyskanych przez ucznia rezultatów. Przejrzyście przedstawione dane, będą pozwalały doradcy i uczniowi przeanalizować je i sprawdzać ich poprawność. Rozmowa na ten temat będzie okazją do wzmocnienia mocnych stron i poszukiwania potwierdzenia ich w życiu ucznia. Na przykład, gdy raport ukazuje wysokie wyniki w zakresie konkretnej predyspozycji, doradca może, poprzez zadawanie dodatkowych pytań, wskazać uczniowi obszary, w których wykorzystuje tę umiejętność i sprawdzić emocjonalny kontekst aktywności:

- Jak wykorzystujesz te umiejętności na co dzień?
- W jaki sposób przydają Ci się one w szkole?
- W jakim zakresie robisz to lepiej niż Twoi koledzy?
- Co czujesz, gdy wykonujesz tę czynność?

**W procesie poradnictwa doradcy mogą wykorzystywać różnorodne narzędzia pomagające właściwie realizować ten proces.** W zależności od własnych umiejętności, przekonań, ale również oczekiwań klienta mogą wprowadzać różne inne techniki, aby skutecznie pomagać młodym ludziom w rozwoju zawodowym.

Przy wyborze właściwych narzędzi oprócz własnych preferencji, doradcy zawodowi muszą mieć na względzie dostępność wykorzystywania różnych technik. Od lat, główna dyskusja w tym temacie ogniskuje się wokół wykształcenia doradców – psychologicznego i niepsychologicznego – i wynikających z tego kryterium dostępu do metod diagnozujących potencjał zawodowy. Dlatego przy wyborze omawianych w tym rozdziale propozycji metod ograniczono je do tych, które swobodnie mogą być wykorzystywane przez doradców zawodowych, niezależnie od profilu ich edukacji. Warto też wspomnieć, że zaproponowany spis nie tworzy kompletnej

listy, jest jedynie propozycją dla doradców poszukujących różnorodnych form wspomagających ich pracę.



W codziennej pracy każdy doradca może wykorzystywać szereg metod, np.:

- testy psychologiczne
- kwestionariusze nie będące testami psychologicznymi
- gry komputerowe
- programy komputerowe
- proste techniki, tj. handouty z konkretnym ćwiczeniem, rysunki, zdjęcia lub zadania ukierunkowane na osiągnięcie wybranego celu (np. czytanie książek, stworzenie wstępnej wersji CV, lista wartości życiowych czy celów, autodiagnoza charakteru)

Dzięki nieustającemu rozwojowi poradnictwa zawodowego wciąż pojawiają się nowe narzędzia, które mogą być z powodzeniem wykorzystywane przez mniej i bardziej doświadczonych doradców.

Szereg narzędzi pomagających w diagnozie potencjału zawodowego ucznia można odnaleźć wśród narzędzi dostępnych w **Pracowni Testów Psychologicznych**. Dla doradców zawodowych przewidziano na przykład:

- **Wielowymiarowy Kwestionariusz Zainteresowań WKP**
- program komputerowy **Wstępna Orientacja Zawodowa WOZ**

Wymienione narzędzia dostosowane są do wykorzystania w pracy z młodzieżą – pomagają w wieloaspektowej ocenie preferencji zawodowych ucznia.

W odpowiedzi na zapotrzebowanie szkolnych doradców zawodowych powstał także **Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych MŁOKOZZ**. Pozwala on na diagnozę (również autodiagnozę) zainteresowań zawodowych uczniów w różnych grupach wiekowych – poczynając od ostatnich klas szkół podstawowych, a kończąc na 18-letniej młodzieży. Posiada on dwie wersje – papierową i komputerową, a przewidziany jest zarówno do badania indywidualnego, jak i grupowego.

Do najbardziej popularnych kwestionariuszy niebędących testami psychologicznymi zalicza się także:

- **TEST RÓL ZESPOŁOWYCH** (M. Belbin), za pomocą którego określić można preferencje dotyczące roli przyjmowanej w pracy zespołowej oraz wynikające z niej mocne i słabe strony, które mogą pojawić się w zachowaniu danej osoby
- **KWESTIONARIUSZ KARIERY** (E. Schein), znany jako Test Kotwice Scheina. Kotwice kariery pozwalają określić możliwe drogi kariery uwzględniając wartości i potrzeby konkretnej osoby
- **KWESTIONARIUSZ STYLU UCZENIA SIĘ** (D. Kolb), który wykorzystywany jest przede wszystkim do określenia indywidualnego stylu uczenia, ale można go również wykorzystać do analizy potencjalnych atutów związanych z rozwiązywaniem problemów, pracą zespołową a wiedzą tą pogłębiać samoświadomość potrzebną do planowania ścieżki kariery.
- **KWESTIONARIUSZ ZAINTERESOWAŃ ZAWODOWYCH** – określa profil zawodowy wykorzystując 5 typów zainteresowań: przedmiotowe, innowacyjne, metodyczne, społeczne, kierownicze. Jest to jedno z najbardziej dostępnych narzędzi wykorzystywanych przez doradców zawodowych w pracy z młodzieżą.
- **KWESTIONARIUSZ STYLÓW PODEJMOWANIA DECYZJI PRZEZ MŁODZIEŻ** – jego wyniki wskazać mogą zalety i wady dominującego u danej osoby stylu i stać się kolejną informacją wspierającą dokonanie decyzji edukacyjno – zawodowych.

Opisywanym wcześniej efektem projektu PERSPEKTYWY jest gra komputerowa do diagnozy zainteresowań, predyspozycji i kompetencji przedsiębiorczych młodzieży. Doradcy zawodowi mogą także korzystać w swojej pracy z podobnego narzędzia TALENT GAME opierającego się na grze komputerowej, której ukończenie pozwala wygenerować obszerny raport dotyczący potencjału zawodowego ucznia. Dokładne informacje na ten temat zamieszczone są na stronie projektu: [www.talentgame.pl](http://www.talentgame.pl)

Wzbogacając zasób technik wykorzystywanych w procesie poradnictwa zawodowego, każdy doradca może także wykorzystywać szereg innych narzędzi płatnych lub bezpłatnych np.: Labirynt zawodów czy Kariera na Maksa. Pierwsze z nich to niewerbalny test do diagnozy predyspozycji zawodowych uczniów szkół podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Szczegółowe informacje na temat projektu jak i samego testu dostępne są na stronie: [www.labirynt-zawodow.progra.pl](http://www.labirynt-zawodow.progra.pl). Z kolei, drugie jest obszernym pakietem wsparcia dla szkół pozwalającym prowadzić zajęcia orientacji zawodowej skierowane do uczniów i uzyskać nauczycielom pomoc w postaci konsultacji i dostępu do bazy wiedzy na temat doradztwa edukacyjno – zawodowego.

Szerzej możliwości pakietu opisane są na stronie: [www.progra.pl/kariera-na-maksa.pl](http://www.progra.pl/kariera-na-maksa.pl).

Pomocne we wprowadzaniu uczniów w świat zawodów i myślenia o swojej karierze mogą być także poradniki skierowane do uczniów klas młodszych (I–III) i starszych (IV–VI) opublikowane na stronie: [www.wybieramzawod.pl](http://www.wybieramzawod.pl).

Osoby zainteresowane zdobywaniem informacji na temat poradnictwa zawodowego, poszukujące informacji o dobrych praktykach, trendach, nowinkach, seminariach mogą także skorzystać z wielu źródeł wiedzy dostępnej w Internecie. korzystać ze strony Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej [www.sdsiz.pl](http://www.sdsiz.pl). Można na niej znaleźć informacje o bezpłatnych i płatnych konferencjach i szkoleniach, informacje o programach wspierających wdrażanie poradnictwa do szkół i wiele informacji przydatnych doradcom zawodowym. Ciekawe materiały z zakresu poradnictwa zawodowego publikuje też na swojej stronie Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej [www.koweziu.edu.pl](http://www.koweziu.edu.pl) oraz [www.doradztwozawodowe.koweziu.edu.pl](http://www.doradztwozawodowe.koweziu.edu.pl). Wartościowe dla doradców zawodowych poszukujących informacji na temat będą też publikacje zawarte na stronie międzynarodowej sieci Euroguidance [www.euroguidance.pl](http://www.euroguidance.pl). W zasobach sieci można znaleźć także gotowe scenariusze zajęć z zakresu orientacji zawodowej. Warto śledzić na bieżąco informacje pojawiające się na stronach dedykowanych doradcom zawodowym i doskonalić warsztat pracy zorientowany na pomoc w rozwiązywaniu dylematów edukacyjno-zawodowych młodzieży.



## 5.1 Wsparcie doradcze osoby przedsiębiorczej

**Osoba przedsiębiorcza to osoba, która ma zdolność do generowania i wcielania pomysłów w czyn, jest kreatywna, innowacyjna, zdolna do podejmowania ryzyka i planowania przedsięwzięć.**

Osoby młode - uczniowie, mimo przejawiania cech osób przedsiębiorczych, potrzebują zazwyczaj wsparcia od doradcy, żeby cechy przedsiębiorcze rozwinąć i utrwalić. Mogą być też osoby, które nie posiadają cech przedsiębiorczych, ale wykazują nimi zainteresowanie – a może to już cecha? Mogą być wreszcie osoby takie, które cech przedsiębiorczych nie mają, nie wykazują nimi zainteresowania, ale pod wpływem kontaktu z doradcą mogą odnaleźć w sobie ducha przedsiębiorczości!

Najważniejsze obszary, w których należy wspierać młodych ludzi na różnych szczeblach edukacji to:

1. **Zrozumienie samego siebie** – odkrycie swoich mocnych stron, talentów, ale i słabości ucznia. Wsparcie w szukaniu informacji o sobie, rozwijanie zdolności myślenia, refleksji nad swoją karierą, planowania i podejmowania decyzji.

Ogromną rolę w zrozumieniu siebie przez ucznia odgrywają nie tylko doradcy zawodowi, ale i całe otoczenie młodych ludzi, czyli nauczycieli np. przedsiębiorczości, którzy mają możliwość pozytywnego wspierania i pokazywania prawdziwych, mocnych cech uczniów. Uczniowie w szkole przebywają średnio 7 godzin dziennie, często więcej czasu spędzają wśród kolegów i nauczycieli niż z rodzicami. I tutaj jest czas i miejsce na odkrywanie ich talentów i wspieranie ich rozwoju. Każdy człowiek powinien mieć szansę odkryć kim jest, jakie ma pozytywne cechy a jakie negatywne, co dla niego z tego wynika i jak to po prostu wykorzystać. Należy sprowokować młodych ludzi do myślenia nad sobą, nad swoją przyszłością.

2. **Wsparcie pozytywnego nastawienia do otoczenia**, odwagi i śmiałości w dokonywaniu wyborów i wyzwań, jakie niesie świat.

Rozmowy doradcze, ale i inne zajęcia szkolne, choćby lekcje przedsiębiorczości powinny służyć rozwojowi intelektualnemu ucznia, pokazywaniu mu złożoności świata i wyrabianiu jego opinii o otaczającym nas świecie. Ta droga prowadzi do kształtowania u młodych ludzi otwartości i śmiałości w wyrażaniu swoich opinii, przy zachowaniu szacunku do opinii innych. Ale także trzeba pokazać, że nie zawsze mamy wpływ na zmiany w otaczającym świecie i należy umieć dobrze wybrać swoją drogę.

3. **Wzmacnianie poczucia własnej wartości** i poczucia szczęścia w każdej dziedzinie życia – nie tylko na polu zawodowym, ale i rodzinnym i osobistym.

Bardzo ważne jest holistyczne podejście do człowieka, pokazywanie mu wartości i satysfakcji z rozwoju każdej dziedziny życia, nie tylko w kwestii rozwoju zawodowego i naukowego, ale także wartości życia rodzinnego, emocjonalnego i duchowego. O wartości życia nie

świadczą dyplomy i stanowiska, ale poczucie spełnienia i szczęścia, wynikające z działania w zgodzie z własnymi wartościami i sumieniem.

4. **Rozbudzanie zainteresowań**, rozwijanie umiejętności, pokazywanie różnych dróg rozwoju.

Rozmowa doradcza powinna służyć najpierw odnalezieniu tego co już młody człowiek ma w sobie, zastanowieniu, gdzie jest jego największy potencjał, analizie jego możliwości rozwoju i pokazaniu różnych dróg spełnienia.

5. **Pomoc w stawianiu sobie celów** i formułowaniu ich oraz określaniu priorytetów.

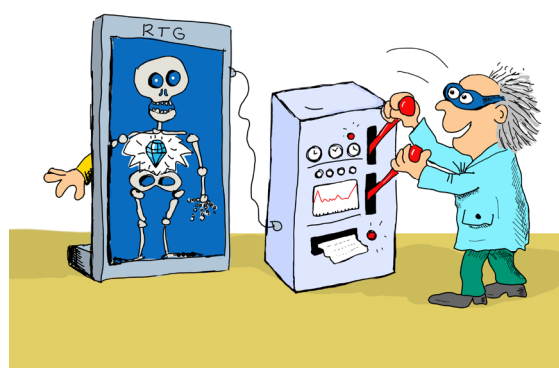
Cele może stawiać sobie świadomy człowiek. Cel musi mieć podstawy i szanse na realizację, bo inaczej będzie pustym zdaniem. Jeśli pomożemy ustalić, do czego młody człowiek chce dążyć, to wtedy wytyczymy drogę dojścia do tego i możliwości alternatywne. Trzeba pamiętać, że priorytety mogą się zmieniać, ewaluują przez całe życie i nie trzeba się tego obawiać, ale trzeba się na to przygotować.

6. **Pomoc w podejmowaniu decyzji co do własnej kariery.**

Często młodzi ludzie kompletnie nie wiedzą kim chcą być w przyszłości. Trzeba im wyjaśnić, że kariera to nie tylko awans pionowy, czyli zmiana na coraz wyższe, „lepsze” stanowiska. Kariera to również awans poziomy, czyli coraz lepsze wykonywanie pracy w danym zawodzie, osiągnięcie w nim mistrzostwa. Idealna kariera to praca w dobrym środowisku, przynosząca satysfakcję, pozwalająca na rozwój i osobiste spełnienie.

Rozmowa doradcza powinna obejmować wszystkie te elementy. **Rola doradcy powinna skupiać się na asystowaniu osobie w odkrywaniu jej potencjału, możliwości, zainteresowań, umiejętności.** Nie jest rolą doradcy powiedzenie, co dana osoba ma robić w życiu, do czego się nadaje a do czego nie. Doradca powinien umiejętnie pomóc w odkrywaniu siebie. W dalszej perspektywie **doradca może być potrzebny w wyznaczaniu celów, opracowaniu ścieżki kształcenia czy ścieżki kariery i projektowaniu kariery zawodowej.** **Wsparcie doradcy będzie również potrzebne w analizie niepowo-**

**dzeń, zmianie planów i szukaniu najlepszych rozwiązań dla danej osoby.**



Dlatego doradca musi korzystać z wielu źródeł informacji. Potrzebna do tego jest wiedza o człowieku, jego cechach indywidualnych, zainteresowaniach, uzdolnieniach i kompetencjach. Czyli z jednej strony **doradca ma pomagać osobie dostarczając jej informacji o niej samej, pomagać zrozumieć siebie, a z drugiej strony doradca ma być źródłem informacji o współczesnym świecie, wymaganiach, oczekiwaniach.** **Zatem doradca pomaga dokonać wyboru w sytuacjach niejasnych, ryzykownych, w momentach przejścia, które wymagają weryfikacji nowych warunków.**



## 5.1.1 Rozpoznanie predyspozycji przedsiębiorczych

### A. Narzędzia wykorzystywane przez doradców

Przedsiębiorczość nabrała w ostatnich latach szczególnego znaczenia. Często kojarzy się z sukcesem, pieniędzmi, gospodarką, powodzeniem na rynku pracy. Ludzie przedsiębiorczy posiadają umiejętność dostrzegania wokół siebie szans, a nie głównie zagrożeń, usprawniając funkcjonowanie na arenie zawodowej, a także znajdując oryginalne sposoby wyjścia z trudnych, nieprzewidywanych sytuacji. Istotą zwrócenia uwagi na przedsiębiorczość jest uświadomienie uczniowi konieczności zachowywania się w sposób innowacyjny, kreatywny, odmienny, asertywny w otaczającym go świecie. W znacznym stopniu **kładzie się nacisk na kształtowanie umiejętności i postaw przedsiębiorczych, niezbędnych dla każdego człowieka w jego dorosłym funkcjonowaniu. Głównym celem przedmiotu podstawy przedsiębiorczości jest kształtowanie postaw jednostki, które pomogą mu być aktywnym, twórczym w środowisku społecznym, gospodarczym i na rynku pracy.**

Istotną częścią programu rozwoju podstaw przedsiębiorczości jest określenie kompetencji, jakie uzyskują uczniowie oraz wskazanie sposobu ich pomiaru. Podejmowanie działań związanych z udzielaniem pomocy uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej wymaga doświadczenia i znajomości różnorodnych technik diagnostycznych i metod pracy. Dlatego też doradca powinien aktualizować wiedzę dotyczącą warunków, środowisk pracy oraz przeciwwskazań do nauki danego zawodu. Ponieważ brakuje jednolitych procedur postępowania w określonych przypadkach, doradca poświęca dużo czasu na opracowanie odpowiedniej strategii dla indywidualnej osoby lub grupy. Gotowe procedury oraz odpowiednie metody pracy

(współczesne testy, kwestionariusze, scenariusze zajęć itp.) pozwalają zaoszczędzić czas doradcy umożliwiając mu objęcie opieką większą liczbę uczniów. Wpłyne to jednocześnie na poprawę jakości działań doradcy zawodowego, ukierunkowanych na pracę z grupą oraz z klientem indywidualnym.



W kształtowaniu umiejętności i postaw przedsiębiorczych, by wyzwać w nich przedsiębiorczość i inicjatywność należy stosować różnorodne metody, głównie aktywizujące. Poniżej przedstawiono wybrane metody prowadzenia zajęć.

#### ■ BURZA MÓZGÓW

Burza mózgów służyca do poszukiwania różnych wariantów rozwiązań danego problemu i wyboru wariantu najlepszego. Uczy rozwiązywania problemów w twórczy sposób i rozwija sprawność umysłową, kreatywność, osobiste zainteresowania uczniów. Przełamuje opory przed przedstawianiem własnych pomysłów, pobudza wyobraźnię. Metoda ta powinna być stosowana do poszukiwania rozwiązań takich problemów jak: bezrobocie, inflacja, pomysł na własną firmę.

## ■ DYSKUSJA PANELOWA

Dyskusja panelowa to metoda ćwiczenia skutecznego porozumiewania się w różnych sytuacjach, prezentacje własnego punktu widzenia, przygotowanie do publicznych wystąpień. Metoda ta może być wykorzystana w realizacji tematów - kierowanie ludźmi, autoprezentacja, rozmowa kwalifikacyjna, budżet państwa.

## ■ ĆWICZENIA INDYWIDUALNE

Ćwiczenia indywidualne powinny być stosowane w sytuacji, gdy podstawowym celem kształcenia jest zdobycie praktycznych umiejętności przez poszczególnych uczniów. Metoda ta może być stosowana, np. przy autoprezentacji lub poszukiwaniu informacji. Oprócz realizacji procesu dydaktycznego z wykorzystaniem różnych metod sugeruje się również odwoływanie do bezpośredniego otoczenia, w którym funkcjonuje uczeń. Zaleca się organizowanie spotkań ze specjalistami z dziedziny finansów, przedstawicielami banku centralnego, banków komercyjnych, towarzystw ubezpieczeniowych, organizacji pozarządowych, biur pracy, firm komputerowych działającymi na terenie powiatu i województwa. Wskazane jest również zorganizowanie wycieczki studyjnej na sesję rady gminy, do banku oraz na Giełdę Papierów Wartościowych.

## ■ INSCENIZACJA

Metoda inscenizacyjna polegająca na odgrywaniu przez uczniów pewnych ról w określonej sytuacji. Metoda ta powinna być stosowana, gdy cele kształcenia są związane z kształtowaniem postaw wobec problemów społeczno-politycznych i gospodarczych oraz rozwijaniem umiejętności obrony własnych poglądów i zrozumieniem stanowiska innych. Metoda może być wykorzystana na zajęciach dotyczących asertywności.

## ■ REALIZACJA PROJEKTÓW

Metoda projektów polega na przygotowywaniu przez uczniów szczególnie interesujących rozwiązań. Grupa uczniów powinna wybrać jeden temat projektu do opracowania w ciągu roku szkolnego. Temat powinien być ustalony przez uczniów. Uczniowie pracując nad swoim projektem, co pewien czas robią sprawozdania z jego realizacji, a na koniec prezentują ostateczny efekt.

Oraz:

## ■ ZAJĘCIA WARSZTATOWE

## ■ GRY DYDAKTYCZNE: SYMULACYJNE, DECYZYJNE

## ■ STUDIA PRZYPADKÓW

## ■ METODA SYTUACYJNA

## ■ METAPLAN

Stosowanie metod uzależnione jest od realizowanego tematu lekcji, a także od bazy dydaktycznej i poziomu intelektualnego uczniów. Dlatego w każdym przypadku doradca zawodowy lub nauczyciel musi podjąć decyzję, którą z metod należy zastosować. **Istotne jest elastyczne podejście przy realizacji planowanych działań.**

Powyższe metody mają na celu odnaleźć i rozbudzić w uczniu ducha przedsiębiorczości oraz rozwinąć kompetencje mierzone narzędziem diagnostycznym PERSPEKTYWY. Ponadto istnieje wiele innych sposobów pracy z uczniami, które można zaliczyć do **metod aktywizujących**. Pobudzają one aktywność poznawczą i ukierunkowują zainteresowania uczniów oraz zwiększają czynny udział osób uczących się w zajęciach dydaktycznych. Celem ich jest nabywanie lub doskonalenie kompetencji niezbędnych do rozwijania postaw przedsiębiorczych. Są to przykładowo:

- **SPOTKANIA Z INTERESUJĄCYMI LUDŹMI** (przedstawicielami różnych zawodów), które dają uczniom informację o podstawach działalności różnych firm, instytucji i organizacji a także o najnowszych osiągnięciach w różnych branżach. Pozwala to na ocenę poziomu takich kompetencji jak - otwartość, aktywność, komunikatywność i kreatywność.
- **WYCIEZKI DO ZAKŁADÓW PRACY** – umożliwiające poznanie środowiska pracy oraz praktyczne aspekty wykonywania danego zawodu. Pozwalają ocenić wiarę w siebie i swoje możliwości w konkretnych sytuacjach zawodowych oraz zaplanować działania, które stwarzają możliwość realizacji zamierzeń.
- **TARGI PRACY, TARGI EDUKACYJNE, SPOTKANIA INFORMACYJNE** – poszerzają horyzonty edukacyjne, umożliwiają zapoznanie się z ofertami szkół i instytucji kształcących a także firm i zakładów pracy. Przygotowują do planowania działań, krytycznego myślenia, decyzyjności oraz odpowiedzialności. Znajomość tych kompetencji pozwala na podejmowanie własnej inicjatywy i trafne podejmowanie decyzji.
- **ANKIETY, KWESTIONARIUSZE, PSYCHOZABAWY** (w formie papierowej i komputerowej) wspomagają poznawanie siebie i skłaniają do zastanowienia się nad swoimi predyspozycjami zawodowymi, cechami własnej osobowości czy charakteru. Nakierowują na kreatywność i innowacyjność, współpracę, a także rozwiązywanie problemów wzmacniających wiarę w siebie.

**Powyższe metody mają na celu pomoc uczniowi:**

- **formułować swoje cele i zadania**
- **sterować swoim rozwojem**, szczególnie w obszarze kariery zawodowej
- **określić swoją inteligencję** emocjonalną i racjonalną
- **sporządzić diagnozę swoich mocnych i słabych stron**
- **wykazać związek między samoakceptacją a zdolnością do rozwoju**
- **poznać warunki osobiste budujące własny potencjał**
- **włączać się do współpracy w środowisku biznesowym** opartym na znajomości charakterystyki danego środowiska
- **wyjaśnić istotę postaw i zachowań przedsiębiorczych**, ze szczególnym uwzględnieniem inicjatywności i kreatywności
- **wykazać wagę twórczego myślenia**
- **zaplanować rozwój osobisty** tak, aby znaleźć swoje miejsce w społeczeństwie i pracę spełniającą oczekiwania i realizującą określone marzenia
- **wykazać się kreatywnością i skutecznością** w kształtowaniu przychodów i wydatków

gospodarstwa domowego

- **podkreślać rolę rzetelnej pracy** i umiejętności wykorzystywania życiowych szans w prowadzeniu własnej działalności
- **zaplanować inwestowanie własnych pieniędzy**
- **uwierzyć w swoje możliwości**
- **rozwinąć umiejętność dialogu i współpracy**
- **ocenić własną zdolność do zachowań asertywnych**
- **dokonać autoprezentacji i samooceny**
- **komunikować się** z innymi z wykorzystaniem wiedzy o mowie ciała i komunikacji werbalnej, uczestniczyć w negocjacjach

Jakość i wpływ procedur rozwijających cechy przedsiębiorcze zależy od **liczebności grupy** na zajęciach. Obok ilości uczniów duży wpływ na przebieg zajęć mają **ramy czasowe**. Nadanie zajęciom charakteru warsztatowego, możliwe jest gdy pojedyncze spotkanie obejmuje dwie godziny lekcyjne. Jednak w praktyce nie zawsze takie rozwiązanie jest możliwe. Rolą nauczyciela w takim wypadku jest dostosowanie szczegółowych rozwiązań dydaktycznych do warunków panujących w szkole. Tworząc i realizując program **należy uwzględnić** szczególnie strategie poznawcze, problemowe i **indywidualizację w procesie kształcenia**, które mają na celu rozwijać u uczniów inicjatywność i przedsiębiorczość. Proponuje się prowadzenie zajęć z wykorzystaniem głównie metod aktywizujących (omówionych wcześniej). Należy angażować uczniów w przygotowanie lekcji, zaproponować opracowanie treści w formie ciekawostek, wygłaszania referatów. **Przekazywane informacje powinny być skorelowane z innymi przedmiotami, dlatego w ich realizację należy angażować nauczycieli innych przedmiotów.** Pomoże to zobrazować i przybliżyć wiedzę i użyteczność przedsiębiorczości w innych wymiarach na przykład - poznać rynek pracy Unii Europejskiej, potrzeby człowieka, rolę państwa w gospodarce, transformację gospodarczą Polski, obliczanie odsetek od kredytów i depozytów jak również tworzenie strony internetowej własnej firmy. Podczas zajęć powinny obowiązywać **określone zasady, które zostaną ustalone w drodze dyskusji i negocjacji z uczniami.** Szczególny nacisk należy położyć na samodzielność, logiczne wnioskowanie, działania uczniów i przejawianą przez nich aktywność.

Praca doradcy na terenie szkoły zakłada **włączanie uczniów do działań na rzecz społeczności szkolnej** takich, jak np. prowadzenie kiosku z informacją, współpracę przy gromadzeniu i rozpowszechnianiu informacji, działaniach promocyjnych itp. Należy dodać, że niezwykle ważne jest zaangażowanie i umiejętności, a także elastyczność osób prowadzących zajęcia dla młodzieży. Polega to na doborze właściwych metod w zależności od tematyki zajęć i potrzeb grupy oraz swobodnej zmianie metody, jeśli wymaga tego sytuacja. Wskazane są cykliczne szkolenia dla osób, które prowadzą zajęcia aktywizujące; z jednej strony ze względu na okazję do wymiany doświadczeń, a z drugiej – ze względu na możliwość poznania nowości.

W pracy powyższymi metodami rozwoju kompetencji istotne jest również określenie spodziewanych rezultatów w postaci konkretnych kompetencji, jakie uzyskują uczniowie w wyniku ich zastosowania, a także wskazanie sposobu pomiaru tych kompetencji. Metody rozwoju kompetencji przedsiębiorczych można pośrednio wykorzystywać również do oceny kompetencji ucznia, aczkolwiek pod względem diagnostycznym, dają one wyniki tylko orientacyjne. Dokładne badania kompetencji przedsiębiorczych, za pomocą wystandaryzowanych i znormalizowanych testów psychometrycznych, może przeprowadzić psycholog.

## B. Pomiar kompetencji przedsiębiorczych

Do pomiaru osiągnięć ucznia w zakresie kompetencji przedsiębiorczości proponuje się następujące narzędzia, którymi może posługiwać się doradca zawodowy bez uprawnień psychologicznych. Są to niekomercyjne narzędzia pomocne w pracy doradcy zawodowego :

1. **TEST PISEMNY** - jest typową formą pomiaru sprawdzającego zarówno bieżące osiągnięcia, jak i osiągnięcia z zakresu całego programu rozwoju
2. **ODPOWIEDZI USTNE** - są formą, która może sprawdzić zrozumienie podstawowych pojęć. Polecenia dla ucznia powinny być tak formułowane, by mógł on wykazać się umiejętnością myślenia analitycznego i syntetycznego
3. **PISEMNE PRACE DOMOWE** powinny być nastawione na rozwiązywanie problemów i korzystanie z różnych źródeł informacji oraz sprawdzać umiejętność formułowania krótkich wypowiedzi pisemnych na tematy ekonomiczne. Uczeń może wtedy wykazać się aktywnością, przedsiębiorczością i innowacyjnością
4. **PROJEKT EDUKACYJNY WYKONYWANY W ZESPOŁACH** - wskazane jest, aby uczniowie wykonali chociaż jedno zadanie, ponieważ daje ono możliwość sprawdzenia – prócz wiedzy – umiejętności pracy w grupie i korzystania z różnych źródeł informacji, samodzielności, przedsiębiorczości oraz umiejętności prezentacji. Tematy projektów powinny być ostatecznie sformułowane przez uczniów i mieć charakter problemowy
5. **AKTYWNE UCZESTNICTWO W ZAJĘCIACH LEKCYJNYCH** – wskazane jest, by zwrócić uwagę na indywidualizację w procesie kształcenia

## C. Testy zawodowe pomocne przy planowaniu kariery przedsiębiorczej

Do celu weryfikacji umiejętności i pomocy w podjęciu decyzji dotyczącej wyboru zawodu związanego z przedsiębiorczością służą testy zawodowe i metody diagnostyczne. Są to narzędzia do diagnozowania kompetencji, pozwalające zilustrować i ocenić umiejętności badanego, w celu wskazania predyspozycji zawodowych i lepszego zaplanowania rozwoju. Może z nich korzystać doradca zawodowy bez uprawnień psychologicznych (niekomercyjne).

Zaliczamy do nich :

1. **Test możliwości rozwoju** – ma na celu wskazać właściwą ścieżkę zawodową przez określenie typu osobowości zawodowej. Test jest narzędziem do sprawdzenia predyspozycji zawodowych, a jego analiza może pomóc w obieraniu celów do zrealizowania w życiu zawodowym.  
<http://testy-zawodowe.pl/testy/rozwoj-zawodowy>
2. **Kwestionariusz zainteresowań zawodowych** - służy do wskazania grupy zawodów zgodnych z zainteresowaniami badanego oraz informacji o kierunku dalszego rozwoju.  
<http://www.psychologia.net.pl/testy.php?test=zawod>
3. **Ankieta skłonności zawodowych** – wskazuje na tendencje do zajmowania się określonym rodzajem działalności zawodowej.  
[http://www.zsp1chojna.pl/Dokumenty/ankieta\\_sklonnoscizawodow.pdf](http://www.zsp1chojna.pl/Dokumenty/ankieta_sklonnoscizawodow.pdf)
4. **Jakie studia? Test na zainteresowania** – pomaga w określeniu skłonności zawodowych.  
<http://testy-zawodowe.pl/testy/wybor-studiow>
5. **Planowanie kariery** – zainteresowania - test dostarcza informacji o praktycznym zastosowaniu zainteresowań w dalszej karierze zawodowej.  
[http://gimlutomiersk.szkoły.lodz.pl/pedagog/Planowanie\\_kariery\\_zawodowej.pdf](http://gimlutomiersk.szkoły.lodz.pl/pedagog/Planowanie_kariery_zawodowej.pdf)

6. **Test zdolności zawodowych** – wyniki uzyskane w teście pozwalają na wskazanie informacji o uzdolnieniach językowo-literackich, interpersonalnych, technicznych, praktyczno-porządkowych, artystycznych, naukowo-poznawczych. Test kończy się zaproponowaniem kilku zawodów, do których respondent wykazuje talent i do wykonywania których najlepiej się nadaje.  
<http://einsteinpce.strefa.pl/gimnazjum/>
7. **Test preferencji zawodowych** - celem badania kwestionariuszem JOB-6 jest uzyskanie podstawowej wiedzy na temat orientacji zawodowej. Podstawę teoretyczną kwestionariusza stanowi teoria Johna Hollanda. Zgodnie z tą koncepcją ludzi i środowiska zawodowe można scharakteryzować ze względu na to, w jakim stopniu przypominają one sześć tzw. czystych typów zawodowych. Zależności pomiędzy poszczególnymi typami zawodowymi można przedstawić za pomocą heksagonu, który w przybliżeniu reprezentuje stopień podobieństwa poszczególnych typów do siebie.  
<http://www.psychologia.net.pl/testy.php?test=zawod>
8. **Test predyspozycji zawodowych** - służy określeniu typu osobowości pomocnej do zdecydowania się, jakiego rodzaju pracę można wykonywać w przyszłości. Test ten zawiera stwierdzenia obrazujące czynności, sposoby postępowania, zachowania oraz sposoby postrzegania otoczenia w różnych zawodach i na różnych stanowiskach pracy.  
<http://www.arealme.com/16types/pl>
9. **Twoja kariera zawodowa** – test stworzony w oparciu o badania E. Scheina - istnieje duże prawdopodobieństwo wyznaczenia toku kariery, porównując go z wyznawanym przez człowieka systemem wartości, jego potrzebami i obranym rodzajem kariery. Test ten ma na celu pozwolić uzyskać podstawowe informacje o systemie potrzeb i wartości.  
<http://testy-zawodowe.pl/testy/twoja-kariera>
10. **Kwestionariusz umiejętności komunikacyjnych REK** - służy do określenia umiejętności komunikacyjnych. Jest pomocny przy poznawaniu własnych umiejętności komunikacyjnych, ważnych m.in. w działaniach przedsiębiorczych oraz na rozmowach kwalifikacyjnych. Test jest dostępny na stronie [www.testy-zawodowe.pl/testy/umiejtnosci-komunikacyjne](http://www.testy-zawodowe.pl/testy/umiejtnosci-komunikacyjne).  
<http://testy-zawodowe.pl/testy/umiejtnosci-komunikacyjne>
11. **Efektywne wyznaczanie celów** – procedura pomocna przy podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych oraz pracy nad decyzyjnością.  
<http://businesscoaching.pl/e-learning.html>
12. **Q-sort** - metoda ta służy do porządkowania i przypisywania wartości poszczególnym elementom. Polega na sortowaniu stwierdzeń według określonego kryterium. Metoda ta jest przydatna do rozpoznawania, jakie czynniki mają dla uczniów znaczenie przy wyborze zawodu, co biorą pod uwagę przy wyborze szkoły ponadgimnazjalnej, jak definiują sukces. Ważne jest, aby w tym ćwiczeniu uczniowie dokonywali wyboru z dużego zbioru zaproponowanych przez doradcę elementów.  
[http://mfiles.pl/pl/index.php/Technika\\_Q-sort](http://mfiles.pl/pl/index.php/Technika_Q-sort)
13. **Ćwiczenia na rozpoznawanie przekonań** - praktyka doradcza z uczniami często daje podstawę do sformułowania tezy, że wybory edukacyjne podejmowane są na podstawie przekonań dotyczących konkretnych zawodów, kierunków studiów, rynku pracy, zatrudnienia za granicą, zawodów prestiżowych. Celem doradcy zawodowego jest pomóc uczniom uświadomić sobie ich przekonania poznawcze i zastanowić się nad ich konsekwencjami. Pomocne mogą tu być ćwiczenia, podczas których uczniowie określają swój stosunek (prawda-fałsz) do proponowanych przez doradcę stwierdzeń.

14. **Case study i metody projekcyjne** – sugeruje się uczniom rozwiązanie konkretnych problemów lub ustosunkowanie się do zaistniałych sytuacji. Warto też proponować uczniom sytuacje otwarte, o wielu możliwych rozwiązaniach, aby rozpoznać, jakie strategie rozwiązywania problemów są przez uczniów najczęściej stosowane.
15. **Metody plastyczne** - stanowią metody wymagające czasu i odpowiednich warunków. Ich wartość polega na zaprezentowaniu siebie w dowolnie wybranej formie, zindywidualizowaniu przekazu i ujawnieniu kreatywności. Poza samymi pracami wartość diagnostyczną mają też komentarze uczniów do wykonanych prac. Analiza tych narracji daje wiele informacji nie tylko na temat faktów, ale także nastawienia do nich.
16. **Portfolio** - spersonalizowana forma dokumentowania własnej pracy nad decyzjami edukacyjnymi i zawodowymi. Doradca proponuje zadanie i monitoruje ich realizację. Nie należy korzystać z gotowych rozwiązań. Istotne jest stworzenie zadania dla konkretnej grupy lub konkretnego ucznia. Ważne jest aby uczniowie mogli projektować portfolio według własnych wyobrażeń, według własnego pomysłu. Po roku lub semestrze pracy zarówno doradca jak i uczeń mają bardzo bogaty materiał do analizy procesu planowania przyszłości edukacyjnej i zawodowej.
17. **Gry i zabawy** - metody mocno zakotwiczone w cyklu Kolba. Uczniom daje się możliwość doświadczania różnych sytuacji społecznych, które następnie poddaje się refleksji i generalizacji w celu wyciągnięcia wniosków na przyszłość. Są to metody, które pozwalają doświadczać uczniom ich rzeczywistych a nie tylko deklarowanych kompetencji. Dużym walorem tych metod jest konieczność skonfrontowania własnych wyobrażeń o sobie z informacją zwrotną od innych osób z grupy.
18. **Ćwiczenia na określone typy uzdolnień**, metody oparte na analizie filmów, biografii, cytatów, prace na metaforach, skale pomiarowe, techniki oparte na informacji zwrotnej.
19. **Psychologiczno-socjologiczne uwarunkowania przedsiębiorczości i inicjatywności** - test sprawdzający wiedzę psychologiczno-socjologiczną ucznia związaną z przedsiębiorczością.

Dodatkowo warto skorzystać z:

- Kwestionariusza inteligencji wielorakiej H. Gardnera
- Testu Bergera (cechy charakteru)
- Testu ról zespołowych M. Belbina
- Kwestionariusza kariery E. Scheina
- Kwestionariuszy oparte na teorii J. Hollanda
- Kwestionariuszy stylu uczenia D. Kolba
- Kwestionariuszy ukierunkowane na rozpoznawanie zainteresowań i predyspozycji

Więcej bezpłatnych narzędzi można znaleźć na:

<http://scholaris.pl/> oraz <http://www.koweziu.edu.pl/>

Należy jednak zwrócić uwagę na problem praktycznego wykorzystania kwestionariuszy w doradztwie grupowym, które jest najbardziej popularną formą doradztwa w szkołach. O ile w doradztwie indywidualnym są dogodne warunki do udzielenia informacji zwrotnej, omówienia wyników i namysłu nad ich praktycznym zastosowaniem, to podczas zajęć grupowych wykorzystanie kwestionariuszy powinno mieć inny charakter. W pracy z grupą kwestionariusze często wykorzystywane są jako wprowadzenie do omawiania określonych tematów lub jako zadanie do samodzielnej pracy, której celem jest pogłębienie autorefleksji.

Podsumowując aspekt metod diagnozowania kompetencji przedsiębiorczych należy zwrócić uwagę na **psychologiczne testy, którymi posługują się wyłącznie psychologowie zajmujący się doradztwem zawodowym oraz doradcy zawodowi po specjalistycznym przeszkoleniu**. W oparciu o metody psychologiczne, takie jak wywiad z osobą badaną poszerzony o wywiad z otoczeniem, rozmowa psychologiczna, analiza wytworów pod kątem zainteresowań oraz testy psychologiczne jako obiektywne próby zbadania określonych procesów i cech psychologicznych. Testy za pomocą wyników liczbowych służą weryfikacji hipotez.

Testami i metodami psychologicznymi, stworzonymi na użytek komercyjny, a pomocnymi przy wskazaniu drogi zawodowej są:

1. **Kwestionariusz Twórczego Zachowania** – stosowany w poradnictwie do oceny uzdolnień twórczych. **Użytkownicy:** bez ograniczeń.
2. **Kwestionariusz Kompetencji Społecznych** – stosowany jako narzędzie pomocnicze w praktyce diagnostycznej (np. doradztwo zawodowe). **Użytkownicy:** psychologowie oraz inni profesjonaliści po ukończonym szkoleniu ogólnym z psychometrii.
3. **Kwestionariusz Nadziei na Sukces** – stosowany do prognozowania łatwości adaptacji do środowiska i nowych wyzwań ( np. w poradnictwie zawodowym).  
**Użytkownicy:** psychologowie, inni specjaliści (pedagodzy, socjolodzy, lekarze, promocja zdrowia, psychoterapeuci) - wymagany dyplom magisterski studiów psychologicznych, pedagogicznych, socjologicznych.
4. **Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji WKP** - Kwestionariusz pozwala na diagnozę preferencji w zakresie zainteresowań typami czynności oraz warunków pracy. Umożliwia wygenerowanie listy preferowanych i odradzanych zawodów.  
**Użytkownicy:** psychologowie, doradcy zawodowi, pedagogzy, wymagany dyplom studiów magisterskich psychologicznych, pedagogicznych lub zaświadczenie o pracy w charakterze doradcy zawodowego.
5. **Inwentarz zainteresowań** - jest to wielowymiarowy Inwentarz służący do pomiaru cech osobowości i zainteresowań. Służy do badania uczniów szkoły podstawowej oraz uczniów szkoły średniej. Zastosowanie - w poradnictwie zawodowym.  
**Użytkownicy:** psychologowie (wymagany dyplom magisterski studiów psychologicznych).
6. **BIP Bochumski Inwentarz Osobowościowych Wyznaczyków Pracy** - Bochumski Inwentarz Osobowościowych Wyznaczyków Pracy przeznaczony jest do pomiaru różnych aspektów osobowościowych ważnych z punktu widzenia efektywnego funkcjonowania zawodowego. **Użytkownicy:** psychologowie (wymagany dyplom magisterski studiów psychologicznych); pedagogzy, specjaliści HR, doradcy zawodowi - po odbyciu szkolenia.
7. **D2 - Test do Badania Uwagi** - jest to technika niewerbalna dostarczająca kilku wskaźników uwagi, które dotyczą szybkości spostrzegania, ilości błędów oraz ogólnej zdolności spostrzegania (skorygowany wskaźnik szybkości uwzględniający liczbę błędów) i koncentracji. Zastosowanie: poradnictwo szkolne i zawodowe, diagnoza kliniczna.  
**Użytkownicy:** psychologowie (wymagany dyplom studiów psychologicznych).
8. **DMI - Diagnoza Możliwości Intelktualnych** - narzędzie służące do oceny możliwości intelektualnych. DMI można stosować zamiast testu inteligencji lub jako jego uzupełnienie. Wyniki dostarczają jakościowych informacji o stopniu rozwoju operacji umysłowych, a także o zróżnicowaniu sprawności intelektualnej w zależności od rodzaju materiału (diagnoza profilowa). DMI może być wykorzystywana w toku oddziaływań korekcyjno-wyrównawczych oraz stymulujących rozwój myślenia. **Użytkownicy:** psychologowie (wymagany dyplom studiów psychologicznych); pedagogzy - po odbyciu szkolenia.



9. **LMI Inwentarz Motywacji Osiągnięć** - mierzy motywację osiągnięć z uwzględnieniem różnych jej komponentów, takich jak preferowanie trudnych zadań, wiara w sukces, ukierunkowanie na cel, nastawienie na rywalizację, wytrwałość i inne. Narzędzie może znaleźć zastosowanie w doradztwie zawodowym i selekcji zawodowej, przy podejmowaniu decyzji o alokacji pracowników, prognozowaniu rozwoju i awansu zawodowego.  
**Użytkownicy:** psychologowie (wymagany dyplom magisterski studiów psychologicznych); pedagodzy, specjaliści HR, doradcy zawodowi - po odbyciu szkolenia.
10. **TO-Z - Test Osobowości i Zainteresowań** - wielowymiarowy inwentarz służący do pomiaru cech osobowości i zainteresowań. Zastosowanie - w poradnictwie zawodowym.  
**Użytkownicy:** psychologowie (wymagany dyplom magisterski studiów psychologicznych).
11. **Wstępna Orientacja Zawodowa WOZ** - program komputerowy - WOZ to komputerowy program wspomagający pracę szkolnego doradcy zawodowego. Może być także przydatny dla nauczycieli przedsiębiorczości i pracowników biur karier. WOZ pozwala na szybką, a zarazem wieloaspektową ocenę preferencji ucznia, związanych z wyborem zawodu. Przy ocenie tej uwzględniane są zainteresowania, kompetencje społeczne i cechy temperamentu. Zastosowanie: WOZ to program, z którego mogą korzystać szkolni doradcy zawodowi, nauczyciele przedsiębiorczości w szkołach, pracownicy poradni psychologiczno-pedagogicznych, biur karier zawodowych oraz Centrów Informacji Zawodowej.  
**Użytkownicy:** psychologowie, doradcy zawodowi, pedagodzy (wymagany dyplom magisterski studiów psychologicznych, pedagogicznych lub zaświadczenie o pracy w charakterze doradcy zawodowego).
12. **Inwentarz Osobowości NEO-FFI** – bada model Wielkiej Piątki - pięć czynników osobowości – neurotyczność, ekstrawersję, otwartość na doświadczenie, ugodowość, sumienność. Pozwala prognozować możliwości adaptacyjne do środowiska szkolnego i zawodowego. Pozwala ocenić poziom kompetencji - adaptacyjność i otwartość.  
**Użytkownicy:** psychologowie (wymagany dyplom magisterski studiów psychologicznych).
13. **PTS - Kwestionariusz Temperamentu PTS** - stosowany do celów badawczych i praktycznych, szczególnie w poradnictwie zawodowym (selekcja) i wychowawczym. Kompetencje jakie uwzględnia to aktywność i inicjatywność. Pozwala zwłaszcza na prognozowanie funkcjonowania badanych w sytuacjach trudnych. **Użytkownicy:** psychologowie (wymagany dyplom magisterski studiów psychologicznych).
14. **TUS – Testy Uwagi i Spostrzegawczości** - stosowany do celów badawczych oraz jako narzędzie w badaniach kwalifikacyjnych na określone stanowiska pracy w różnych zawodach, w których wymagana jest uwaga. Pomaga przy określeniu poziomu aktywności i spostrzegawczości. **Użytkownicy:** psychologowie (wymagany dyplom magisterski studiów psychologicznych).
15. **KANH - Kwestionariusz twórczego zachowania** – test przeznaczony do badania uzdolnień twórczych, pojmowanych jako właściwości osobowościowe człowieka (postawa twórcza). Zastosowanie: w poradnictwie do oceny uzdolnień twórczych.  
**Użytkownicy:** bez ograniczeń.
16. **TCT-DP - Rysunkowy Test Twórczego Myślenia** - stosowany w celach przesiewowych (treningi twórczości; jako jedno z narzędzi selekcyjnych przy naborze kandydatów do szkół czy zawodów), w diagnozie indywidualnej (wzbogacenie diagnozy intelektu; prognozowanie sukcesów w działaniach wymagających twórczego funkcjonowania).  
**Użytkownicy:** psychologowie (wymagany dyplom magisterski studiów psychologicznych); pedagodzy - po odbyciu szkolenia.

17. **KompOs - Skala Kompetencji Osobistej** - mierzy uogólnione poczucie własnej skuteczności; składa się z dwóch podskal dotyczących dysponowania siłą konieczną do zainicjowania działania oraz związanej z wytrwałością, niezbędną do kontynuowania działania. Wskazuje również poziom krytycznego myślenia oraz wiarę w siebie.  
**Użytkownicy:** psychologowie, socjologowie, pedagodzy, psychoterapeuci, personel medyczny, pracownicy ochrony i promocji zdrowia (wymagany dyplom magisterski studiów psychologicznych, socjologicznych, pedagogicznych, medycznych lub ochrony i promocji zdrowia).
18. **TRE - Test Rozumienia Emocji.** Jest użytecznym narzędziem uwzględnianym w doradztwie zawodowym dla uczniów, studentów i osób dorosłych, przy dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia czy zawodu. TRE może być również wykorzystywany w selekcji i rekrutacji pracowników. Wysokie wyniki w TRE mogą wskazywać na predyspozycje do pracy wymagającej kontaktów z innymi ludźmi, co pozwala ocenić poziom umiejętności współpracy respondenta. Z kolei wyniki niskie mogą sygnalizować trudności w funkcjonowaniu społeczno-emocjonalnym i potrzebę oddziaływań treningowych.  
**Użytkownicy:** psychologowie (wymagany dyplom magisterski studiów psychologicznych); pedagodzy, specjaliści HR, doradcy zawodowi - po odbyciu szkolenia z psychometrii oraz szkoleniu z konkretnego testu.

Zaprezentowane powyżej testy są oferowane przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne i BBT. Wybór ich związany jest z wiarygodnością źródła z jakiego pochodzą.

## 5.1.2 Wybór odpowiedniego narzędzia diagnostycznego

Doradcy zawodowi mają duże możliwości wyboru metod i narzędzi diagnostycznych. Jednak zanim zdecydują się na zastosowanie któregoś z nich, warto aby najpierw poszukali odpowiedzi na kilka pytań:

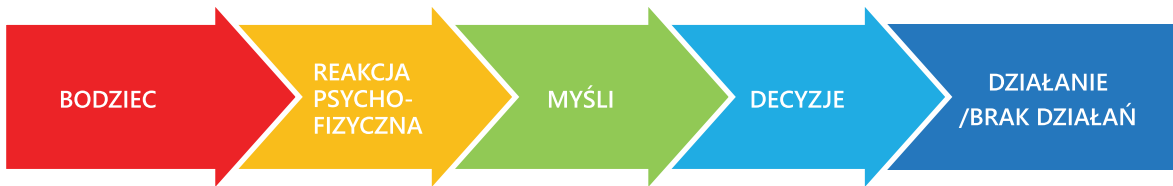
- Jaki jest cel diagnozy?
- Dla kogo dobieramy to narzędzie?
- Jakie są możliwości zastosowania wyników przeprowadzonej diagnozy?
- Jakie są możliwości zastosowania narzędzia ze względu na czas i warunki realizacji zajęć?

Istnienie różnorodności metod diagnozy w doradztwie zawodowym jest niezwykle istotne. Pomaga bowiem ludziom o różnych potrzebach znaleźć najlepszą ofertę zawodową dla siebie. Zaprezentowane metody diagnozowania kompetencji przedsiębiorczych umożliwiają dostosowanie narzędzia do grupy uczniów tak, aby zainteresować ich tematem przedsiębiorczości i ocenić stopień posiadanych kompetencji. Można je dowolnie modyfikować **tworząc baterie testów komplementarnych do narzędzia diagnozy kompetencji przedsiębiorczych PERSPEKTYWY lub baterie testów służących pogłębieniu wyników badań zrealizowanych za pomocą narzędzia PERSPEKTYWY.**

Biorąc pod uwagę warunki współczesnego rynku pracy, trudności ze znalezieniem zatrudnienia, wymagania i oczekiwania stawiane młodym ludziom - diagnozowanie kompetencji przedsiębiorczych jest niezwykle istotnym elementem rozwoju zawodowego ucznia. Człowiek dojrzały pragnie sam decydować o swoim życiu prywatnym i zawodowym, oczekuje jednakże wsparcia osób kompetentnych i życzliwych.

### 5.1.3 Rozwijanie postaw przedsiębiorczych

Badanie problematyki postaw i ich zmiany stanowi jedną z najważniejszych dziedzin psychologii społecznej. Postawą przyjęto określać względnie stałą skłonność do pozytywnego lub negatywnego ustosunkowania się do jakiegoś obiektu. Według trójskładnikowej definicji **postawę tworzy stosunek emocjonalny do obiektu (uczuciowo-oceniający), przekonanie na temat danego obiektu (składnik poznawczy) oraz tendencja do pozytywnych bądź negatywnych zachowań wobec niego (składnik behawioralny)**. Tak więc postawa jest rezultatem przekonań, emocji oraz zachowań. Właśnie związek postaw z zachowaniem jest jednym z powodów popularności problematyki postaw.



*Grafika 6. Model postawy.*

**Przewidywanie zachowań człowieka w sytuacji pracy, odniesienie sukcesu jest prognozowane na podstawie kryteriów ustalanych w analizie pracy oraz predyktorów określających zdolności i możliwości osiągnięcia przez osobę danego kryterium.** Kryteriami są standardy na podstawie których możliwa jest ocena. Predyktory natomiast to zmienne umożliwiające przewidywanie warunków koniecznych do realizacji kryteriów. Ogół stosowanych w psychologii pracy predyktorów sukcesów zawodowych dzieli się na:

- testy psychologiczne i inwentarze
- miniaturowe próbki pracy
- ćwiczenia sytuacyjne
- informacje biograficzne
- ewaluacje pracownicze
- metody niestandardowe

Badania socjologiczne wykazały, że brakuje możliwości diagnozy potencjału w zakresie przedsiębiorczości, aktywizujących i atrakcyjnych dla ucznia metod, technik oraz narzędzi rozwijających kompetencje i postawy przedsiębiorcze. Biorąc pod uwagę warunki współczesnego rynku pracy, trudności ze znalezieniem zatrudnienia, przygotowanie młodych ludzi do zmierzenia się z tymi problemami wydaje się szczególnie ważne. Dlatego wprowadzenie w nauczaniu przedsiębiorczości aktywizujących, efektywnych metod, pozwalających uczniom zarówno na orientację w swoich mocnych i słabych stronach, jak i na rozwój kompetencji przedsiębiorczych wydaje się nie tylko potrzebne, ale wręcz bezwzględnie konieczne.

**Uważa się, że przedsiębiorczość osobista jest w większym lub mniejszym stopniu naturalnym atrybutem każdego człowieka. Jest cechą wrodzoną, którą można bądź to doskonalić, bądź zaniedbać.** Wszystko zależy przede wszystkim od naszego wychowania w rodzinie i w szkole, a także od nas samych, czyli od naszej woli i skłonności do wysiłku, który wkładamy w proces samodoskonalenia i świadomego uczenia się różnych aktywnych i przedsiębiorczych zachowań.

**Tym, co daje napęd do życia i ułatwia człowiekowi kształtowanie środowiska społecznego zgodnie z obranymi przez niego celami, jest postawa zwana potocznie przedsiębiorczą.** Przejawia się ona inicjatywą w podejmowaniu różnorodnych działań, twórczym podejściem do otaczającej rzeczywistości oraz zdolnością do samodzielnego dbania o zaspokojenie własnych potrzeb. **Bez tej postawy wręcz niemożliwe jest prowadzenie samodzielnej działalności gospodarczej, niezbędna jest przy zajmowaniu kierowniczych stanowisk, a coraz częściej pożądana i oczekiwana również od pracowników średniego i niższego szczebla.**

*Ludzie przedsiębiorczy skutecznie realizują nie tylko własne cele  
- to właśnie oni kształtują obraz całej naszej rzeczywistości.*

**Postawę przedsiębiorczą kształtuje się dzięki odpowiednim doświadczeniom oraz budowaniu aktywności.** Niezwykle ważny jest w tym procesie udział własny - szczególnie wtedy, kiedy środowisko nie wywiązuje się ze swojej funkcji najlepiej.

Nie zawsze nauka przedsiębiorczości w naszych szkołach jest praktyczna i rzeczywiście pobudza młodzież do podejmowania własnych inicjatyw. Należy zadać sobie pytanie co jeszcze możemy zrobić, aby zmienić ten stan rzeczy. Edukacja nauczycieli w tym obszarze została uznana za priorytetową, bo to nauczyciele odgrywają główną rolę w budowaniu mentalności przedsiębiorczej swoich uczniów.

Myśląc o edukacji w tak specyficznej dziedzinie musimy wiedzieć, **że najważniejsza jest praktyka.** Wiedza teoretyczna zdobyta podczas zajęć powinna bezwzględnie zostać wypróbowana w „realnym” świecie. Możliwość rzeczywistego sprawdzenia czy opisane w podręcznikach definicje, zależności i relacje mają faktyczne odzwierciedlenie w prowadzeniu biznesu jest niezbędna do tego, by je zapamiętać i prawidłowo stosować w przyszłości.

Uznaje się, że **przedsiębiorczość jest w większym lub mniejszym stopniu naturalnym atrybutem każdego człowieka. Wiele zależy od naszego wychowania w rodzinie i w szkole, a także od nas samych, czyli od naszej woli i skłonności do wysiłku, który wkładamy w proces samodoskonalenia i świadomego uczenia się różnych aktywnych i przedsiębiorczych zachowań.** Przedsiębiorczość polega na dążeniu do ciągłego wykraczania nie tylko poza standardowe zachowania innych ludzi, ale także poza dotychczasowe osiągnięcia, doświadczenia i przyzwyczajenia. Są to zatem akty spontanicznego tworzenia nowych i pożytecznych, dotychczas niespotykanych zachowań i rozwiązań. Skąd jednak bierze się ta ponadprzeciętna pomysłowość, inicjatywa, aktywność, zaradność, bystrość, samodzielność i chęć działania? Na to pytanie bardzo trudno znaleźć jednoznaczną odpowiedź.

Wyjątkowo ważnym i dotychczas nierozstrzygniętym zagadnieniem są czynniki generujące przedsiębiorczość, czyli warunki jakie powinny zaistnieć, aby mogła ona pojawić się i rozwijać. Istnieje w tym zakresie bardzo wiele teorii, które jednak nie do końca wyjaśniają to zjawisko. Istnieje co najmniej **kilka czynników determinujących przedsiębiorczość. Należą do nich inteligencja ogólna, inteligencja emocjonalna, wiedza i wykształcenie oraz motywacja.**

I

**Inteligencja ogólna** bez wątpienia stanowi istotny czynnik bez którego trudno wyobrazić sobie osiągnięcie sukcesu w jakiegokolwiek dziedzinie życia. Trzeba jednak zwrócić uwagę na to, że osoby z wysokim ilorazem inteligencji ogólnej niejednokrotnie wcale nie stają się wybitnymi biznesmenami, jeśli brakuje im inteligencji emocjonalnej. Zdaniem psychologów, to ona liczy się w życiu bardziej niż inteligencja ogólna.

II

W przypadku **inteligencji emocjonalnej** chodzi o umiejętność rozpoznawania i rozumienia własnych i cudzych emocji oraz panowania nad nimi, co umożliwia dobrą współpracę z innymi. W szczególności osoby wytwarzające wokół siebie ciepło, radość i chęć udzielania pomocy innym mają większe możliwości kształtowania swojej przedsiębiorczości.

III

Równie ważnym czynnikiem wywierającym wpływ na przedsiębiorczość jest **wiedza i wykształcenie**. Pozwalają one na aktywne wykorzystanie posiadanych informacji.

IV

Następnym istotnym czynnikiem, wpływającym na przedsiębiorczość jest **motywacja** bez której nawet wysoki iloraz inteligencji oraz znacząca wiedza i wysokie, wszechstronne wykształcenie mogą niewiele zdziałać. Można zaryzykować twierdzenie, że dopiero wysoka motywacja osobista uruchamia potencjał tkwiący we wszystkich poprzednio wymienionych czynnikach przedsiębiorczości.

Jeśli bliżej przyjrzymy się konfiguracji wszystkich czynników kształtujących przedsiębiorczość dojdziemy do wniosku, że zarówno inteligencja emocjonalna, jak i w znacznym stopniu wykształcenie i wiedza, a także motywacja zależą głównie od sposobów ich rozwijania.

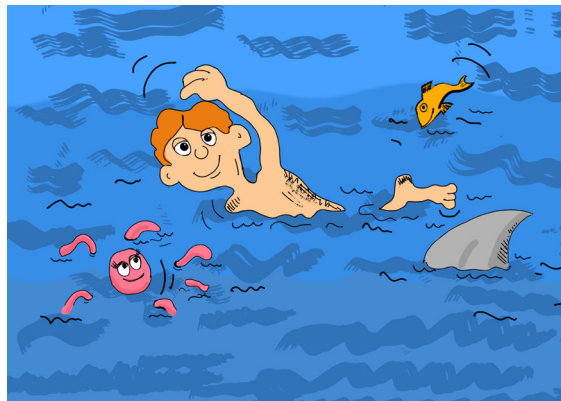
Młódzież w wieku szkolnym jest z reguły bardzo chłonna, ciekawa życia i nowych wrażeń, ale też sceptycznie nastawiona do myślenia na temat swojej przyszłości. Dlatego też bardzo ważne jest, aby edukować, uczyć i rozwijać postawy przedsiębiorcze już od najmłodszych lat. Nie tylko poprzez zajęcia szkolne można kreować czy wzmacniać postawę przedsiębiorczą i poszerzać horyzonty myślowe młodego człowieka. Należy stwarzać szanse, aby nabierał on doświadczenia związanego z pracą w grupie, kierowaniem ludźmi oraz podejmowaniem strategicznych decyzji.

**Edukowanie młodzieży w dziedzinie przedsiębiorczości ma kluczowe znaczenie, ponieważ daje im podwaliny pod dorosłe życie.** Umiejętności wyniesione z zajęć szkolnych powinny zaowocować sukcesami na polu zawodowym i przygotować do podejmowania właściwych decyzji w biznesie.

## 5.2 Kształtowanie umiejętności przedsiębiorczych

We współczesnym świecie zdominowanym przez burzliwe zmiany trudne do przewidzenia **każdy człowiek chcąc realizować swoje cele powinien posiadać umiejętności przedsiębiorcze, które pozwalają na zaspakajanie mu własnych potrzeb w każdych warunkach, jakie stwarza otoczenie. Dzięki umiejętnościom przedsiębiorczym można także łatwiej zauważyć i zaspokajać potrzeby innych ludzi, ponieważ osoba przedsiębiorcza nie jest skoncentrowana tylko na sobie.** Przedsiębiorczość nie jest tylko nauką. Jest w dużej mierze praktyką, która ma oczywiście podstawy teoretyczne. Nie może być jednak kojarzona tylko i wyłącznie z ekonomią. Chcąc być przedsiębiorczym należy posiadać wiedzę z różnych dziedzin, takich jak: psychologia, socjologia, prawo, zarządzanie. **Nauka przedsiębiorczości po-**

**lega przede wszystkim na kształtowaniu pewnych zachowań i umiejętności, które pozwalają człowiekowi odnosić sukcesy w otoczeniu, w którym funkcjonuje.** Należy wyraźnie podkreślić, że zachowania przedsiębiorcze muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami prawnymi oraz normami etycznymi.



Nabycie przez człowieka umiejętności przedsiębiorczych daje mu możliwość aktywnego uczestnictwa w otoczeniu, w którym się znajduje. Pozwala na lepsze zrozumienie mechanizmów działających w nim, co stwarza możliwość lepszego przystosowania się oraz oddziaływania na nie. Zmiany, które zachodzą w otoczeniu należy wykorzystać jako szanse dla realizacji własnych celów.

**Podstawą w kształtowaniu umiejętności przedsiębiorczych jest akceptacja własnej osoby.** Człowiek musi przywiązywać dużą wagę do swoich mocnych stron, które są jego atutem. Koncentracja na nich daje poczucie siły i motywację do dalszego działania. Każda osoba ma mocne strony, tylko nie wszystkie je sobie uświadamiają. Niektórym **trzeba pomóc w ich odkryciu.** Inni tylko koncentrują się na przezwyciężaniu swoich słabych stron. Co sprowadza się do walki z samym sobą. Oczywiście nie można zapominać o słabych stronach, które należy także eliminować poprzez odpowiednie zachowanie. **Co pewien czas należy przeprowadzać analizę swoich mocnych i słabych stron.** Uświadomienie sobie samemu swojego potencjału jest bardzo ważne. Na podstawie dokonanej analizy powinny być formułowane **wnioski na przyszłość dotyczące możliwości rozwojowych** danej osoby. Istotne jest **wyznaczanie celów**, jakie ma się osiągnąć w najbliższej przyszłości. Należy zwrócić uwagę, żeby były możliwe do zrealizowania, czyli realne, jasno sprecyzowane, czyli konkretne oraz pokrywały się z jego aspiracjami. Osoba, która chce być osobą przedsiębiorczą musi mieć **wizję działania.** Jednak sama wizja nie wystarczy, oprócz niej konieczna jest chęć do działania, odpowiedni zapał. **Gdy cele, które ma osiągnąć dana osoba pokrywają się z aspiracjami to zaangażuje się w ich realizację i będzie postępowała w sposób konsekwentny.**

Człowiek chcąc być osobą przedsiębiorczą powinien umieć **wykazywać się sukcesami, ponieważ mobilizują one do dalszego działania**. Niektóre osoby twierdzą, że w życiu nie odniosły żadnych sukcesów. Jest to oczywiście nieprawda z uwagi na to, że każdy człowiek odnosi pewne sukcesy, tylko nie uświadamia sobie, że są to sukcesy. Sukcesem może być niewielkie osiągnięcie. Osoby, które mają trudności z wykazywaniem się sukcesami powinny założyć **dziennik sukcesów** i codziennie wieczorem wpisywać, jakie sukcesy odnieśli w danym dniu. Pomoże to im w docenieniu własnej osoby. Każdy sukces powinien być przez nich analizowany i powinny być wyciągnięte pewne wnioski. Analizowanie sukcesów zwiększy prawdopodobieństwo ich powtórzenia w przyszłości.

Bardzo istotną kwestią z punktu widzenia umiejętności przedsiębiorczych jest **pozytywne myślenie**, które daje większe możliwości realizacji założonych celów. Jest ono bardziej jasne, zrozumiałe i motywujące do działania. Gdy szklanka jest zapełniona do połowy wodą można stwierdzić, że jest ona do połowy pełna lub do połowy pusta. Osoba, która pozytywnie myśli powie, że szklanka jest do połowy pełna. Należy kształtować umiejętność pozytywnego postrzegania rzeczywistości. Analiza otoczenia polega na analizie szans i zagrożeń w nim występujących oraz mocnych i słabych stron danej osoby z punktu widzenia tych szans i zagrożeń. Analizując **zmiany zachodzące w otoczeniu na-**

**leży traktować je jako szanse** a nie zagrożenie. Ważne jest analizowanie tego, co się w danej sytuacji dzieje we mnie, co się dzieje w innych ludziach oraz jakie relacje zachodzą między mną a innymi osobami.



Barierą w kształtowaniu umiejętności przedsiębiorczych może być niechęć do myślenia innowacyjnego. **Kluczowym czynnikiem sukcesu jest zmiana sposobu myślenia** polegająca na tym, że dana osoba zaczyna myśleć inaczej. Często człowiek rozważając możliwość podjęcia jakiegoś działania, twierdzi, że jest ono niemożliwe do realizacji. Taki sposób postępowania jest najłatwiejszy z uwagi na to, że wystarczy powiedzieć, że tego się nie da zrobić. Ten sposób rozumowania jest niepoprawny. Należy zawsze zastanowić się nad tym, co należy zrobić, aby zadanie było wykonalne. Człowiek chcąc być osobą przedsiębiorczą powinien **cały czas eksperymentować**. Niedopuszczalne jest zachowanie w sposób automatyczny. Rutyna zabija przedsiębiorczość. Przed przystąpieniem do wykonania zadania należy przemyśleć czy nie ma innego, lepszego sposobu jego wykonania. Nie powinien zrażać się porażkami. Gdy człowiek boi się popełnić błędy to nie będzie przedsiębiorczy, ponieważ będzie postępował w sposób zachowawczy. Natomiast ważne jest, żeby **każdy popełniony błąd poddawać analizie**. Postępowanie w ten sposób zagwarantuje, że **błędy zostaną przekształcone w sukces**. Należy przełamywać bariery związane ze strachem przed popełnieniem błędów. Dobrze jest, co pewien czas stwarzać sytuacje, które spowodują, że zostaną popełnione błędy. Z możliwością popełnienia błędów i odnoszenia porażek po prostu trzeba się oswoić. Oczywiście za błędy, które są popełniane celowo, świadomie należy karać.



Z przedsiębiorczością nierozzerwalnie związana jest **kreatywność, która charakteryzuje się twórczym nastawieniem do rozwiązywania problemów**. Nie wolno przedwcześnie przesądzać problemu, zajmować z góry upatrzonych pozycji. Kreatywność polega na umiejętności wykorzystywania informacji pochodzących z różnych dziedzin oraz wykorzystywaniu wyobraźni. Człowiek przedsiębiorczy powinien cały czas się uczyć. Osoby uczące się są bardziej optymistycznie nastawione do życia i z większym zapałem realizują swoje zamierzenia. Dzięki zachowaniom kreatywnym umie się poszukiwać najlepszego rozwiązania danego problemu uwzględniając uwarunkowania, w jakich on powstał. Kreatywność sprzyja otwartemu poszukiwaniu nowych możliwości oraz pozwala utrzymać właściwy stosunek do siebie i do innych osób. Osoby kreatywne najczęściej posiadają zainteresowania. Dzięki nim są bardziej dynamiczne. Przy poszukiwaniu rozwiązań problemów należy zwracać szczególną uwagę na twórcze nastawienie do nich.

Jedną z podstawowych umiejętności przedsiębiorczych jest **umiejętność podejmowania decyzji**. Osoba przedsiębiorcza musi chcieć, umieć i nie bać się samodzielnie podejmować decyzji, które często są obarczone ryzykiem. Przy diagnozie problemu decyzyjnego istotną rolę odgrywa posiadanie informacji. **Informacje** powinny być **aktualne, wiarygodne i dostępne**. Należy zdawać sobie sprawę z tego, jakie są źródła informacji i które z nich są wiarygodne. Do **poszukiwania wariantów rozwiązania danego problemu** trzeba mieć podejście twórcze. Warianty muszą być rozpoznane, to znaczy trzeba przewidzieć skutki realizacji każdego z nich oraz określić prawdopodobieństwo ich zaistnienia a także przewidzieć stopień pożądania tych skutków. Dostępność wariantów oznacza, że rozpatrywane mogą być tylko te warianty, które są dostępne w danej sytuacji. Ostateczne podjęcie decyzji powinno spoczywać na jednej osobie, która ponosi pełną odpowiedzialność za nią. Przed ostatecznym podjęciem decyzji należy zweryfikować poprawność procesu podejmowania decyzji i zaakceptować ten wybór. Warto zaznaczyć, że decyzje racjonalne to takie decyzje, które podejmowane są w dobrej wierze, w oparciu o posiadane informacje i doprowadzające w konsekwencji do osiągnięcia założonego celu.

Osoba przedsiębiorcza musi umieć **nawiązywać i podtrzymywać kontakt z innymi ludźmi**. Dzięki innym osobom może realizować swoje cele i zaspakajać swoje potrzeby. Umiejętności komunikacyjne polegają na:

- zwracaniu uwagi na rozmówcę
- aktywnym jego słuchaniu i analizowaniu informacji, które przekazuje
- zadawaniu pytań w celu uzyskania dodatkowych informacji lub sprawdzeniu czy dobrze zrozumiało się rozmówcę
- udzielaniu informacji zwrotnych rozmówcy

Przygotowując się do rozmowy należy zastanowić się nad argumentami, które przekonają rozmówcę do naszych racji. Każde prezentowane stanowisko musi posiadać uzasadnienie. Dzięki niemu wypowiedź jest odbierana przez drugą stronę jako bardziej wiarygodna. Podczas rozmowy bardzo ważną sprawą jest zapewnienie odpowiedniego klimatu nastawionego na współpracę. Korzystny klimat sprawia, że rozmowa jest bardziej konstruktywna, ponieważ rozmówcy są bardziej skoncentrowani na temacie rozmowy. Trzeba stworzyć możliwości brania udziału w dyskusjach oraz wypowiadaniu się przez młodych ludzi. Należy zwracać uwagę na asertywność w komunikacji przejawiającą się przede wszystkim w jasnym i precyzyjnym budowaniu zdań i argumentacji. Żeby przekonać ludzi do swoich racji należy wszystko robić z pasją. Ludzie bardziej wierzą osobom, które są pełne entuzjazmu. **Źródłem pasji jest połączenie wiary, entuzjazmu i emocji**. Do tego, co się robi należy mieć głębokie wewnętrzne przekonanie.

Chcąc mieć wpływ na inne osoby trzeba być postrzeganym jako osoba wiarygodna, której można zaufać. Dlatego istotna jest umiejętność prezentacji własnej osoby. Podczas prezentacji bardzo ważna jest postawa. Należy mieć motywację do mówienia. Istotne jest pozytywne nastawienie do słuchaczy, które przejawia się w otwartości do osób, do których się mówi.

*Kształtowanie umiejętności przedsiębiorczych nie jest łatwym zadaniem. Wymaga bardzo dużego zaangażowania oraz doświadczenia i wiedzy. Kluczem do zachowań przedsiębiorczych jest posiadanie wizji, wiedzy oraz chęci do działania. Jest to bardzo ciężka praca.*

### 5.3 Kształtowanie ścieżki kariery osoby przedsiębiorczej

Wsparcie ucznia w kształtowaniu i realizacji ścieżki kariery osoby przedsiębiorczej może być realizowane przez doradcę na każdym etapie kształtowania ścieżki. W klasycznym ujęciu proces kształtowania ścieżki kariery składa się z 5 faz.



**Grafika 7.** Etapy kształtowania ścieżki kariery.

Etap	Podejmowane przez doradcę działania
<p style="text-align: center;"><b>1. Ustalenie celu</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Powiązanie celu z wartościami, umiejętnościami, zainteresowaniami i kompetencjami ucznia.</li> <li>• Wsparcie ucznia w poznaniu siebie – a w szczególności w doborze metod i narzędzi, które można wykorzystać do diagnozy mocnych i słabych stron.</li> <li>• Wsparcie ucznia w interpretacji profili kompetencji przedsiębiorczych z narzędzia PERSPEKTYWY i określeniu, które kompetencje wymagają wzmocnienia w pierwszej kolejności.</li> <li>• Ogólne zainspirowanie do proaktywnej postawy, do zmian (z wykorzystaniem mocnych stron ucznia) – w tym celu można wykorzystać opisy karier przedsiębiorczych z poradnika dla ucznia.</li> <li>• Wsparcie ucznia w urealnieniu celu.</li> <li>• Wskazanie najważniejszych ryzyk związanych z przyjętymi celami.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>2. Planowanie</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wsparcie w podziale celów głównych (długoterminowych) na cele krótkookresowe, zadania i rezultaty.</li> <li>• Pomoc w realistycznym określeniu czasów trwania poszczególnych zadań.</li> <li>• Wsparcie w ustaleniu kamieni milowych.</li> <li>• Wskazanie narzędzi ułatwiających planowanie (w tym Planer Kariery w ramach narzędzia PERSPEKTYWY).</li> <li>• Wsparcie w określeniu scenariuszy alternatywnych dla przyjętego planu.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>3. Podejmowanie decyzji</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wsparcie w określeniu różnych wariantów realizacji celów.</li> <li>• Pomoc w ustaleniu kryteriów wyboru najlepszych wariantów realizacji celów.</li> <li>• Pomoc w podjęciu decyzji o sposobie realizacji zadań.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>4. Realizacja i organizacja</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pomoc w przełożeniu celów długo- i krótkookresowych na harmonogramy okresowe (harmonogramy miesięczne, tygodniowe i harmonogramy dzienne).</li> <li>• Przekazanie podstawowych zasad zarządzania czasem – szczególnie z odpowiednią priorytetyzacją zadań (np. Macierz Eisenhowera, zasada pareto, analiza abc) i eliminacją „pożeraczy czasu”.</li> <li>• Wsparcie w zakresie technik radzenia sobie z prokrastynacją (ciągłym zwlekaniem).</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>5. Kontrola</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wsparcie w ocenie osiągniętych rezultatów.</li> <li>• Pozytywne motywowanie poprzez nagradzanie za realizowane cele.</li> <li>• Wsparcie w definiowaniu nowych celów rozwojowych ucznia.</li> </ul>



Wejdź na stronę

[www.perspektywy3d.pl](http://www.perspektywy3d.pl)

i pobierz produkty projektu PERSPEKTYWY:

1.

Perspektywy Edukacyjno-Zawodowe  
[APLIKACJA KOMPUTEROWA](#)

2.

Perspektywy Edukacyjno-Zawodowe  
[PORADNIK UCZNIA.PDF](#)

3.

Perspektywy Edukacyjno-Zawodowe  
[PORADNIK DORADCY.PDF](#)

4.

[FILMY O 194 ZAWODACH SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO](#)

5.

[MATERIAŁY PROMOCYJNE](#)

Logo projektu

Ulotka informacyjna

Plakat promocyjny

Spot wideo 1 *(dla uczniów)*

Spot wideo 2 *(dla doradców)*

Artykuł naukowy 1

*(Rozwijanie postaw przedsiębiorczych)*

Artykuł naukowy 2

*(Alternatywne rozwiązania w poradnictwie kariery)*

Artykuł naukowy 3

*(Rola zainteresowań w konstruowaniu kariery)*

Notatka prasowa dla mediów

Pobierz rezultaty projektu **PERSPEKTYWY** Edukacyjno-Zawodowe

[www.perspektywy3d.pl](http://www.perspektywy3d.pl)

**Poradnik Doradcy** skierowany jest do osób doradzającym uczniom szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w wyborach edukacyjno-zawodowych, tj. do doradców zawodowych, pedagogów i psychologów szkolnych, nauczycieli i rodziców. Poradnik Doradcy powinien być stosowany **łącznie z Poradnikiem Ucznia** oraz **aplikacją komputerową PERSPEKTYWY Edukacyjno-Zawodowe** - narzędziem diagnozy, informacji i aktywizacji zawodowej.

Poradnik zawiera wskazówki dotyczące korzystania z narzędzia oraz metodykę wspomagania uczniów w wyborze kierunku dalszego kształcenia i zawodu, w świadomym planowaniu ścieżek edukacyjno-zawodowych.

#### **GlobalFun Sp. z o.o.**

ul. Modra 90 lok. 76  
02-661 Warszawa

tel.: + 48 22 498 15 38  
fax + 48 22 425 12 31

office@globalfun24.com  
www.globalfun24.com