



Doradca zawodowy w szkole





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Dobrze przygotowany nauczyciel przyszłością oświaty” projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Autor

Wojciech Rusin

Współtwórca: mgr Beata Rusin

Opracowanie graficzno – elektroniczne

inż. Łukasz Wróbel

Projekt okładki

inż. Jolanta Szczepaniak

ISBN 978 – 83 – 931022 – 5 – 9

© Copyright by
Wyższa Szkoła Pedagogiczno – Techniczna w Koninie



SPIS TREŚCI

Wprowadzenie.....	4
1. Młodzież w okresie adolescencji – ogólna charakterystyka i terminologia.....	6
2. Projektowanie ścieżki edukacyjnej i zawodowej młodzieży różnych typów szkół.....	8
3. Podstawy prawne doradztwa zawodowego w szkołach	11
4. Wewnątrzszkolny System Doradztwa	14
5. Rola i zadania szkolnego doradcy zawodowego, jako osoby wspierającej ucznia w dokonywaniu wyborów edukacyjnych i zawodowych	18
6. Warsztat pracy szkolnego doradcy zawodowego	21
6.1 Metody i techniki pracy.....	21
6.1.1. Poradnictwo indywidualne.....	21
6.1.2. Poradnictwo grupowe.....	21
7. Szkolne Ośrodki Kariery.....	26
Zakończenie	28
Bibliografia	30

Wprowadzenie

*„Nie ma sprzyjającego wiatru dla tego,
który nie wie dokąd płynie”*

Seneka

Wyjątkowość naszej epoki- w dobie przeobrażeń cywilizacyjnych i społeczno – kulturowych, w okresie szybkich przemian społecznych, gospodarczych i edukacyjnych, w czasie europejskiej integracji- wydaje się polegać na szczególnym wręcz poczuciu bezradności wobec życia, świata, często i samych siebie. Życie przebiega w atmosferze tymczasowości – wywołuje przypuszczenie, iż każdy człowiek oczekuje fundamentalnej zmiany, która zburzy cały dotychczasowy ład lub też wartości, które pozwolą mu na transcendencję poczucia absurdu istnienia (Melosik, Szkudlarek, 1998, s.14). Pierwszym okresem burzliwych zmian jest wczesna adolescencja- okres w życiu młodego człowieka, kiedy zaczynają się krystalizować plany edukacyjne i zawodowe. W przyszłości ulegają one czasami - z różnych powodów- zmianom, są rozbudowywane i udoskonalane, modyfikowane a niekiedy zupełnie przekształcane. Ale w momencie, gdy aspiracje edukacyjne i zawodowe pojawiają się w umyśle młodego człowieka powinny być najdokładniej i najlepiej przemyślane i przeanalizowane.

Zeszyt składa się z siedmiu rozdziałów na łamach których autorzy przybliżają sylwetkę szkolnego doradcy zawodowego – osoby, która powinna być partnerem ucznia w projektowaniu jego przyszłości edukacyjnej i zawodowej oraz źródłem informacji i porady dla rodziców ucznia, którzy wspierają swoje dziecko w dokonywaniu wyborów życiowych. Rozdział pierwszy stanowi charakterystyka młodzieży w specyficznym okresie życia jakim jest adolescencja- czas zmian i pierwszych samodzielnych decyzji życiowych. Z podejmowaniem wyborów nierozzerwalnie wiążą się pewne okoliczności, które mają niebagatelny wpływ na życie jednostki- także na projektowanie ścieżki edukacyjno – zawodowej- i o tym traktuje kolejny rozdział niniejszej publikacji. Podstawy prawne doradztwa zawodowego w szkołach i etapy budowania Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa to wskazówki dla doradcy zawodowego, które będzie mógł wykorzystać w swojej pracy zawodowej. Kolejne rozdziały przybliżają charakterystykę roli i zadań, jakie stoją przed osobą szkolnego doradcy zawodowego oraz warsztat pracy szkolnego doradcy zawodowego: metody i techniki pracy stosowane w poradnictwie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Dobrze przygotowany nauczyciel przyszłości oświaty” projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

indywidualnym i grupowym. Ostatni rozdział przybliży funkcjonowanie Szkolnych Ośrodków Kariery, które do tej pory funkcjonując w niektórych szkołach stanowią źródło informacji edukacyjnych i zawodowych dla uczniów oraz aktywnie kreują miejsca pracy dla przyszłych absolwentów.



1. MŁODZIEŻ W OKRESIE ADOLESCENCJI – OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA I TERMINOLOGIA

Adolescencja jest czasem niezwyklej wrażliwości i szczególnej gotowości do uczenia się, jest okresem życia najbardziej zindywidualizowanym i paradoksalnie- najbardziej osamotnionym- jednostka musi- sama poradzić sobie z zadaniami życiowymi, wyborami i zmianami jakie przynosi każdy nowy dzień. Decyzje te podejmować musi przy minimum wsparcia i pomocy, jakie osiąga ze strony innych- rodziny, przyjaciół, znajomych, nauczycieli, doradcy zawodowego. (Brzezińska, Appelt, Wojciechowska 2002, s.19).

Dokonanie charakterystyki okresu adolescencji jest zadaniem bardzo trudnym, z racji postępu, jaki się dokonuje w ujmowaniu zadań tego okresu. Po pierwsze, następuje znaczne rozszerzanie pojęcia „młodość”- dochodzi do zjawiska zwanego akceleracją (Bańka, 2005, s.135) - obniża się dolna granica tego okresu- pod względem biologicznym młodzież dojrzewa coraz wcześniej. Z drugiej strony podnosi się granica górna- postęp techniczny wymaga dłuższego okresu kształcenia młodzieży co w następstwie przedłuża proces zdobywania przez nią dojrzałości społecznej. Dodatkową trudność w charakteryzowaniu młodzieży stanowi problem mówienia o tej grupie społecznej w uogólnieniu, ponieważ współczesna młodzież jest społecznie i kulturowo bardzo zróżnicowana.

Psychologowie ten okres życia człowieka nazywają przede wszystkim okresem zmian: fizycznych, emocjonalnych, poznawczych. Akcentują rozwój potrzeb seksualnych, konieczność podejmowania pierwszych decyzji zawodowych i innych, a także potrzebę dostosowania się do oczekiwań grupy rówieśniczej (Birch, Malim, 1998, s.124). G. Stanley Hall- pionier naukowego badania adolescencji- określił ten okres jako „czas burzy i naporu, jak również istotnych zmian fizycznych, psychicznych oraz emocjonalnych.”(Hall w Birch, Malim, 1998, s.120). Takie definiowanie adolescencji charakterystyczne jest dla wielu teorii rozwojowych, szczególnie tych o orientacji psychoanalitycznej. Niewątpliwie adolescencja dla jednych jest trudnym i bardzo burzliwym okresem, ale u innych może przebiegać bez większych wstrząsów. Zwraca na ten fakt uwagę I. Obuchowska: „niesłusznie w społecznej opinii, oraz w opinii wielu autorów piszących na temat adolescencji, ten okres życia jest spostrzegany przede wszystkim od strony trudności, jakie stawia dorastającym, a także ich społecznemu otoczeniu.



Jest to przecież, w głównej mierze, czas tworzenia samego siebie, czas w którym na skutek nieznanymi przedtem doznań uczuciowych i nowych sposobów intelektualnego ujmowania zjawisk, kształtuje się osobowość- czas smakowania życia.” (Obuchowska w: Harwas-Napierała, Trempała, 2006, s.167).

Trudnym zadaniem jest uchwycenie ram czasowych adolescencji, z tego też powodu nie wszyscy psychologowie wyraźnie je akcentują- określając ten czas w życiu człowieka, jako „etap rozwoju nadchodzący z rozpoczęciem dojrzewania płciowego, a zakończony osiągnięciem dorosłości.” (P.E.Bryant i A.M. Colman, 1997, s.136). Zwolenniczką podziału adolescencji na fazy jest E.B. Hurlock, która wyróżniła następujące podokresy (Hurlock, 1965, s.13):

- preadolescencja- u dziewcząt od 10 do 11 r. ż. / u chłopców od 11 do 13 r. ż.
- wczesna adolescencja- u dziewcząt od 12 do 16 r. ż. / u chłopców od 14 do 17 r. ż.
- późna adolescencja- u dziewcząt od 17 do 20 - 21 r. ż. / u chłopców od 18 do 21 r. ż.

I. Obuchowska twierdzi natomiast, iż „adolescencja- z łac. adolescere, co znaczy wzrastanie ku dojrzałości- jest okresem przemian w życiu człowieka, które z dzieciństwa prowadzą ku dorosłości(...) Najczęściej nazwą tą obejmuje się okres życia przypadający na lata między 10. a 20. r. ż. ” (Obuchowska w: Harwas – Napierała, Trempała, 2006, s.163). Podkreśla także, iż w tym okresie życia człowiek uzyskuje dwie bardzo istotne zdolności- zdolność dawania nowego życia oraz zdolność samodzielnego kształtowania własnego życia. Rozwój każdej z tych zdolności jest kwestią indywidualną każdego człowieka i przypada na różny wiek (w przybliżeniu na 16. r. ż.) rozdziela ponadto okres adolescencji na dwie fazy- pierwszą- tzw. wczesną adolescencję (wiek dorastania) i drugą- późną adolescencję (wiek młodości). Rozwój obejmuje najpierw gotowość organizmu do reprodukcji gatunku (wczesna adolescencja), a dopiero po niej nabywanie kompetencji osobistych i społecznych (późna adolescencja).



2. PROJEKTOWANIE ŚCIEŻKI EDUKACYJNEJ I ZAWODOWEJ MŁODZIEŻY RÓŻNYCH TYPÓW SZKÓŁ

W literaturze przedmiotu zespół działań przygotowujących dzieci, młodzież i osoby pełnoletnie do świadomego wyboru zawodu, kierunku kształcenia i pracy oraz doskonalenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych nazywany jest orientacją zawodową (Podolska-Filipowicz, 1996, s.53). Działania te - podejmowane przez doradcę zawodowego - mają na celu (ibidem):

- kształtowanie pożądanej postawy wobec nauki i pracy,
- rozwijanie zainteresowań zawodowych jednostek poprzez upowszechnianie wiedzy o zawodach,
- wyrobienie umiejętności oceny własnych możliwości psychofizycznych,
- zaznajamianie z racjonalnymi przesłankami podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych,
- udzielanie indywidualnych i grupowych informacji i wyjaśnień stanowiących, dla zainteresowanych, pomoc w projektowaniu przyszłości edukacyjno – zawodowej.

Orientacja zawodowa jest zatem procesem wielostronnym i złożonym. Odnosi się zarówno do sfery poznawczej – wyposażając w wiedzę- jak i motywacyjnej – mobilizując do działania. Wyposażając jednostkę w informacje edukacyjne, zawodowe i inne poszerza spectrum jej możliwości, kształtuje aktywność i zwiększa zasięg jej działania.

Młodych ludzi, którzy w okresie adolescencji zmuszeni są do podejmowania pierwszych poważnych projektów edukacyjnych i zawodowych nie zawsze charakteryzuje gotowość do powzięcia tak ważnych decyzji życiowych. W procesie planowania swojej przyszłości edukacyjno – zawodowej przyjmują zwykle jedną z sześciu strategii (Piorunek, 2004, s.57 - 60):

- **Strategię kondensacji („zawężania pola wyborów”)**: którą charakteryzują wcześniej i dość silnie sprecyzowana orientacja edukacyjna i zręby orientacji zawodowej. Osoby te bardzo często już w szkole podstawowej przewidują kolejne etapy na swojej drodze



edukacyjnej- wiedzą, że chciałyby kontynuować kształcenie w określonym typie szkoły (lub konkretnie określonej szkole). Także zakres zainteresowań zawodowych, który jest nakierowany na określoną dziedzinę pozwala osobom tym, już na etapie wczesnej adolescencji kreować plany aspirowania do studiowania np. na określonej uczelni. Ta ogólna orientacja zawodowa jest w miarę upływu czasu coraz bardziej konkretyzowana.

- **Strategię addytywną („układania puzzli”)**: w której na wyraźnie ukształtowane zręby orientacji edukacyjnej nakłada się płynna i niestabilna jeszcze orientacja zawodowa. Uczeń wie na pewno, że chciałby zdobyć wykształcenie wyższe, nie wie natomiast, jaki kierunek i specjalność studiów leży w obszarze jego zainteresowań. Wraz z upływem czasu kształtuje i „testuje” coraz to nowe projekty na przyszłość poznając jednocześnie swoje możliwości, słabe i mocne strony. Bardzo powoli, dopasowując i porównując kolejne elementy, układa w ten sposób obraz swojej przyszłości edukacyjno – zawodowej. Często strategia ta dotyczy osób, które mają obszerne zainteresowania i nie wiedzą, którym z nich nadać w swoim życiu znaczenie priorytetowe.
- **Strategię stochastyczną („wyboru na chybił trafili” albo „zdania się na innych”)**: dotyczącą najczęściej osób niezdecydowanych, które nie potrafią określić swoich zamierzeń edukacyjnych, sprecyzować planów zawodowych. W dużej mierze są to osoby zewnętrzsterowane, które bardziej lub mniej świadomie zdają się na innych, ostateczne decyzje pozostawiając zbiegowi okoliczności, przypadkowi. Nie znając własnych preferencji edukacyjnych i zawodowych poddają się sterowaniu zewnętrznemu, co nie musi być zawsze jednoznaczne z wyborem nietrafionym.
- **Strategię aktualistyczną („przyjdzie czas, będzie rada”)**: która może przybrać dwa wymiary: optymistyczny - **strategia temporyzacji** i pesymistyczny - **strategia pasywna**. W tej pierwszej zaobserwować można dość dobrze określone aspiracje edukacyjne i świadome zwlekanie z podjęciem decyzji zawodowych- to zmniejsza szanse na odniesienie sukcesu, ale także -w razie ewentualnego niepowodzenia- stanowi alibi dla „ego”. Uczniowie tacy świadomie unikają planowania, które stanowi dla nich wyraz pewnych zobowiązań – wybierają życie teraźniejszością – z „nieplanowania uczyniły swoją życiową filozofię” (Piorunek, 2004, s.59).



Strategia pesymistyczna także charakteryzuje osoby, które nie planują – z tą tylko różnicą, że obejmuje osoby, które nie tyle nie chcą, co nie potrafią planować. Przyjmują strategię defensywną, która polega na unikaniu porażki a w sytuacjach zagrożenia- obrony własnego „ego”. Życiorys takich osób obfitować może w wydarzenia krytyczne i skutkować szybkim przejściem z okresu dorastania w dorosłość.

- **Strategię asekuracyjną („lepszy wróbel w garści”)**: która charakteryzuje osoby, posiadające dokładniej sprecyzowane plany zawodowe i chronologicznie stosunkowo później dookreślone orientacje edukacyjne. Ostateczne decyzje u osób kierujących się strategią asekuracyjną zapadają w perspektywie uniknięcia ewentualnej porażki. Doskonała znajomość własnej osoby- swoich zainteresowań - daje pełniejszy obraz możliwości i pozwala na oddzielenie marzeń od rzeczywistości i wcielanie w życie projektów obciążonych mniejszym ryzykiem niepowodzenia. Może się to wiązać z poczuciem mniejszej satysfakcji, zrekompensowanym jednakże świadomością bezpieczeństwa i większej pewności życiowej.

Szkolny doradca zawodowy posiadając znajomość strategii projektowania przyszłości edukacyjno – zawodowej młodzieży ma szansę lepiej przygotować się do poradnictwa indywidualnego. Wówczas zachowania ucznia w trakcie porady nie będą dla niego zaskoczeniem a jedynie potwierdzeniem lub zaprzeczeniem faktu, że ten młody człowiek powziął już wiążące decyzje odnośnie swojej przyszłości. Także w poradnictwie grupowym znajomość ta okazuje się przydatna – daje bowiem możliwość badania różnych wydań planów edukacyjnych i zawodowych poszczególnych członków grupy.



3. PODSTAWY PRAWNE DORADZTWA ZAWODOWEGO W SZKOŁACH

Artykuł 1 Ustawy o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 roku, zobowiązuje szkoły do realizacji zadań dotyczących orientacji i poradnictwa zawodowego:

System oświaty zapewnia w szczególności:

14) przygotowanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia. (Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425 z późn. zm.).

Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej dostarczają bardziej szczegółowych – aczkolwiek niewyczerpujących informacji na temat roli i zadań doradcy zawodowego w placówkach oświatowych:

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno - pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U z 2010 r. Nr 228 poz. 1487) precyzuje, że:

§ 4. 1. Pomoc psychologiczno-pedagogiczną organizuje dyrektor przedszkola, szkoły i placówki.

2. Pomocy psychologiczno-pedagogicznej w przedszkolu, szkole i placówce udzielają uczniom nauczyciele, wychowawcy grup wychowawczych oraz specjaliści wykonujący w przedszkolu, szkole i placówce zadania z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w szczególności psychologów, pedagogów, logopedów i doradców zawodowi, zwani dalej „specjalistami”.

§ 6. 1. W szkole pomoc psychologiczno-pedagogiczna jest udzielana uczniom w formie:

5) zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej - w przypadku uczniów gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych;

§ 16. Zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej organizuje się w celu wspomagania uczniów gimnazjum i szkoły

ponadgimnazjalnej w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, przy wykorzystaniu aktywnych metod pracy. Zajęcia prowadzą nauczyciele, wychowawcy grup wychowawczych i specjaliści.

§ 18. 1. Nauczyciele, wychowawcy grup wychowawczych oraz specjaliści w przedszkolu, szkole i placówce prowadzą działania pedagogiczne mające na celu:

c) w gimnazjum i szkole ponadgimnazjalnej - doradztwo edukacyjno-zawodowe;

§ 31. 1. Do zadań doradcy zawodowego należy ponadto:

1) systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania poszczególnych uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej;

2) gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia;

3) prowadzenie zajęć przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej;

4) koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę i placówkę;

5) współpraca z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego.

2. W przypadku braku doradcy zawodowego w szkole lub placówce dyrektor szkoły lub placówki wyznacza nauczyciela planującego i realizującego zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego.

Wymiar pracy szkolnego doradcy zawodowego – zgodnie z **artykułem 42 Karty Nauczyciela** (Dz. U. z 2006 Nr 97, poz. 674 z późn. zm.) określa organ prowadzący szkołę:

7. ⁽³⁸⁾ Organ prowadzący szkołę lub placówkę określa:



3) tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć nauczycieli szkół niewymienionych w ust. 3, nauczycieli szkół, o których mowa w art. 1 ust. 2 pkt 1a, nauczycieli prowadzących kształcenie w formie zaocznej, nauczycieli kolegiów pracowników służb społecznych, nauczycieli kształcenia na odległość, nauczycieli realizujących w ramach stosunku pracy obowiązki określone dla stanowisk o różnym tygodniowym obowiązkowym wymiarze godzin, pedagogów, psychologów, logopedów, **doradców zawodowych** prowadzących zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu w celu wspomagania uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 22 ust. 2 pkt 11 ustawy o systemie oświaty, bibliotekarzy bibliotek pedagogicznych oraz zasady zaliczania do wymiaru godzin poszczególnych zajęć w formie zaocznej i w kształceniu na odległość.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. z 2001 r., Nr 61, poz. 624 z późn. zm.), nakłada na gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne „obowiązek organizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia, a także organizację współdziałania z poradniami psychologiczno – pedagogicznymi, w tym poradniami specjalistycznymi, oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom.”



4. WEWNĄTRZSZKOLNY SYSTEM DORADZTWA

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. z 2001, Nr 61, poz. 624 z późn. zm.), nakłada na dyrektorów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych obowiązek organizacji Wewnętrznszkolnego Systemu Doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia. „Wewnętrznszkolny System Doradztwa (WSD) jest to ogół działań podejmowanych przez szkołę w celu przygotowania uczniów do wyboru zawodu, poziomu i kierunku kształcenia. System powinien określać: role i zadania nauczycieli w ramach rocznego planu działań, czas i miejsce realizacji zadań, oczekiwane efekty, metody pracy.” (Łukaszewicz, Sołtysińska, 2003, s.27).

Budując Wewnętrznszkolny System Doradztwa w pierwszej kolejności należy poznać plany i aspiracje edukacyjne, zawodowe, życiowe uczniów, ale także ich rodziców- to pozwoli określić zapotrzebowanie na niezbędne informacje edukacyjne i zawodowe. Spróbować określić poziom wiedzy już posiadanej przez młodzież i podjąć ocenę jej użyteczności przy podejmowaniu decyzji życiowych. Umożliwi to określenie źródeł i nośników informacji z jakich młodzież i rodzice już korzystają i jakie preferują. Koniecznym jest także przeprowadzenie rozeznania na temat potrzeb i oczekiwań młodzieży i rodziców wobec doradcy zawodowego – umożliwi to dobór zajęć, które interesowałyby uczniów. Należy pamiętać, że Wewnętrznszkolny System Doradztwa powinien uwzględniać diagnozę potrzeb trzech grup adresatów działań: uczniów, rodziców, ale także nauczycieli.

Etapy budowania Wewnętrznszkolnego Systemu Doradztwa (Łukaszewicz w: Kotarba, Łuczak, 2008, s.33):

1. Określenie działań priorytetowych, w oparciu o dokonaną diagnozę.
2. Określenie, które z zadań szkoła będzie w stanie zrealizować własnymi siłami, a do których konieczne będzie znalezienie odpowiednich partnerów: osób i instytucji.
3. Zaplanowanie konkretnych tematów zajęć oraz określenie sposobów ich realizacji i osób odpowiedzialnych, a także rozplanowanie w czasie.



4. Dobór odpowiednich metod pracy i opracowanie scenariuszy zajęć lub wybranie ich z gotowych opracowań.
5. Aby osiągnąć spójność działań, należy zaplanować i skoordynować działalność dla całego cyklu edukacyjnego.

Przygotowywanie działań w ramach realizacji Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa jest zadaniem szalenie trudnym w sytuacji, gdy nie ma godzin wydzielonych na tematykę związaną z udzielaniem informacji zawodowej. Trudno jest zaplanować terminy zajęć, wyszczególnić poszczególne tematy czy wykonawców szczegółowych działań.

Organy nadzorcze oraz osoby zarządzające szkołą są zobowiązane do przestrzegania przepisów prawnych i zapewniania młodzieży dostępu do doradztwa zawodowego na najwyższym poziomie. Aby było to możliwe doradca zawodowy zatrudniony w szkole musi mieć warunki do jak najlepszego wypełniania swoich obowiązków. Zakłada to stworzenie miejsca pracy dla doradcy zawodowego- powinno to być samodzielne pomieszczenie zapewniające możliwość nawiązania kontaktu z klientem i dyskrecję prowadzonych rozmów. Pomieszczeniem do prowadzenia zajęć grupowych może być każda sala lekcyjna. Stanowisko pracy szkolnego doradcy zawodowego powinno być wyposażone w: informatory o szkołach, informatory o instytucjach szkolących i prowadzonych przez nie szkoleniach,teczki informacji o zawodach, opracowania dotyczące sytuacji na lokalnym rynku pracy, inne materiały informacyjne, programy komputerowe. Do dyspozycji doradcy zawodowego powinien być także komputer, telewizor, DVD, rzutnik pism, projektor. (Łukaszewicz, Sołtysińska 2003, s.37)

Proces planowania doradztwa to projektowanie współpracy szkolnego doradcy zawodowego z uczniami, rodzicami, kadrą szkoły oraz innymi partnerami szkoły: poradniami psychologiczno – pedagogicznymi, Ochotniczymi Hufcami Pracy, Powiatowymi Urzędami Pracy, firmami, itp.

Nauczyciele poszczególnych przedmiotów mogą pełnić szalenie ważną rolę, jeśli chodzi o zapewnianie uczniom wsparcia. Mogą także stanowić bogate źródło informacji i porad na temat nauczanego przez siebie przedmiotu, możliwości dalszego rozwoju zawodowego. Także ich doświadczenia edukacyjno – zawodowe mogą okazać się cennymi wskazówkami dla młodzieży dopiero planującej swoją przyszłość.



Rodzice – bezpośrednio, czy pośrednio – mają największy wpływ na wybory dokonywane przez młodzież. To oni odgrywają zasadniczą rolę w kształtowaniu środowiska, w którym młodzi ludzie dorastają, w kształtowaniu ich wartości, stylu życia i stosunku do świata. Rola rodziców jest wobec tego ogromna, tak na etapie ustalania priorytetów Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa, jak również podczas wdrażania tego programu w życie.

Rodzice mogą uczestniczyć w procesie doradczym poprzez:

- konsultacje z doradcami zawodowymi i pozostałym personelem szkolnym,
- udział w zebraniach i innych spotkaniach w szkole,
- udział w rozwoju i weryfikacji Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa,
- zapewnianie osobistego wsparcia Wewnątrzszkolnemu Systemowi Doradztwa.

Uczniowie stanowią centrum zainteresowania Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa i tym samym mają największe prawo do własnego wkładu w jego budowanie i rozwój. Poprzez Samorząd Uczniowski mogą pomóc w określaniu i ustalaniu potrzeb oraz priorytetów w zakresie doradztwa zawodowego w ich szkole. Natomiast na etapie wdrażania Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa informacja zwrotna od uczniów służąca ewaluacji i weryfikacji treści doradczych zdaje się być nieoceniona.

Społeczność lokalna zapewnia młodym ludziom zasoby związane z badaniem możliwości rozwoju kariery zawodowej, informacjami i różnymi formami pomocy i wsparcia. Biura, organizacje, firmy i instytucje umożliwiają młodzieży odbycie praktyk zawodowych, wolontariatu, oferują różnego rodzaju szkolenia, dalsze (np. wyższe) kształcenie, możliwość zatrudnienia, czy inne usługi. Bardzo często zapewniają także możliwość wizytacji placówki celem: zapoznania się z jej strukturą, zbadania metod i technik pracy w zawodach, jakie reprezentują przedstawiciele firmy- niejednokrotnie z możliwością przeprowadzenia z nimi wywiadu, pogadanki, rozmowy. Dla młodych ludzi – projektujących swoją ścieżkę rozwoju edukacyjnego i zawodowego - to najbardziej cenne źródło informacji zawodowej.



Szkolny doradca zawodowy stał się - obok pedagoga, psychologa i logopedy - kolejną osobą wchodzącą w system pomocy psychologiczno- pedagogicznej oferowanej przez szkołę uczniowi i jego rodzicom. Będąc w stałej współpracy z Radą Pedagogiczną i Radą Rodziców, mając określony status zawodowy, jest nie tylko koordynatorem działań orientacyjno – informacyjnych szkoły (w pełni je integrując), lecz dzięki własnym działaniom dostarcza uczniom okazji do wzięcia odpowiedzialności za własne, świadome inicjatywy w planowaniu przyszłości zawodowej (Bednarczyk, Figurski, Żurek, 1987, s.229).



5. ROLA I ZADANIA SZKOLNEGO DORADCY ZAWODOWEGO, JAKO OSOBY WSPIERAJĄCEJ UCZNIĄ W DOKONYWANIU WYBORÓW EDUKACYJNYCH I ZAWODOWYCH

W klasyfikacji zawodów i specjalności (Dz. U z 2010 r. Nr 82, poz. 537) doradca zawodowy umieszczony został w 2 grupie wielkiej: **specjaliści**, w 24 grupie dużej: **pozostali specjaliści**, w 241 grupie średniej: **specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania**, oraz 2413 grupie elementarnej: **specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi**. Kod zawodu: **241303**.

Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela - doradcy zawodowego w szkołach i placówkach oświatowych posiada osoba, która ukończyła studia wyższe w zakresie doradztwa zawodowego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub ukończyła studia wyższe na dowolnym kierunku i studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.

Poza kwalifikacjami formalnymi i wiedzą, doradca zawodowy musi posiadać pewne predyspozycje psychofizyczne i umiejętności szczególnie ważne w pracy z ludźmi: „musi się w nim palić to, co chce zapalić w innych” (św. Augustyn). Pierwszą i najważniejszą jest umiejętność nawiązywania kontaktu z innymi – stworzenie atmosfery życzliwości, otwartości, zaufania, umiejętności przekonywania i postępowania z ludźmi (to umożliwia wyzwolenie aktywności i inicjatywy ucznia). Szczególne miejsce w pracy doradcy zawodowego zajmuje empatia i dyskrecja. Ważne są także umiejętności komunikacyjne (słuchania i obserwacji), umiejętność koncentracji na problemie. Ponadto doradcę zawodowego powinien charakteryzować: obiektywizm i tolerancja (brak uprzedzeń, poszanowanie indywidualności), elastyczność, twórcze podejście do rozwiązywania problemów, dobra organizacja czasu pracy i ciekawość poznawcza (otwarcie na problemy i sprawy innych ludzi).

Zakres umiejętności i kompetencji doradcy zawodowego jest obszerny, dzieje się tak dlatego, że zakres działań doradcy zawodowego jest bardzo szeroki i obejmuje w szczególności (Podoska – Filipowicz, 1997, s. 427-428):



„Dobrze przygotowany nauczyciel przyszłością oświaty” projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- długotrwałą i wielostronną obserwację ucznia, powiązaną z badaniem jego stanu psychicznego,
- kształtowanie postaw dotyczących pracy, życia, społeczeństwa, samego siebie, aspiracji życiowych i zawodowych,
- wykrywanie indywidualnych zdolności i skłonności uczniów,
- rozwijanie i utrwalanie cech pozytywnych oraz rozwijanie zamiłowań zawodowych,
- przeprowadzanie indywidualnych konsultacji z uczniami i rodzicami w celu właściwego ukierunkowania wyboru zawodu,
- przekazywanie różnymi środkami informacji zawodowej, dotyczącej wymaganych zdolności, cech charakteru oraz warunków pracy w różnych zawodach,
- przekazywanie informacji o szkołach i innych instytucjach przygotowujących do poszczególnych zawodów,
- udzielanie informacji o możliwościach rynku pracy.

Na osobie pełniącej funkcję doradcy zawodowego ciąży odpowiedzialność społeczno – moralna (tajemnica zawodowa, poszanowanie autonomii osoby, jej prawa do samodzielnego decydowania o sobie i wolnego wyboru rozwiązań), dlatego ważne jest posiadanie znajomości własnych możliwości i ograniczeń.

Szkolny doradca zawodowy zobowiązany jest do ciągłego podnoszenia swojej wiedzy, do permanentnego rozwoju własnych kompetencji. Gromadząc dane na temat dostępu do różnych źródeł informacji edukacyjnych i zawodowych musi nieustannie doskonalić i uaktualniać swój warsztat pracy. Pewne formy doskonalenia oraz publikacje metodyczne oferują doradcom zawodowym:

- Wydział Poradnictwa Zawodowego Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (www.koweziu.edu.pl),
- Publiczne Służby Zatrudnienia (www.psz.praca.gov.pl),



„Dobrze przygotowany nauczyciel przyszłością oświaty” projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Ośrodek Rozwoju Edukacji (www.ore.edu.pl),
- Ochotnicze Hufce Pracy (www.ohp.pl),
- Ośrodki Doskonalenia Nauczycieli.

Konferencje, szkolenia i projekty mają na celu wzbogacenie zasobów wiedzy szkolnych doradców zawodowych, ale są także okazją do spotkań i wymiany doświadczeń pomiędzy doradcami zawodowymi różnych szkół.



6. WARSZTAT PRACY SZKOLNEGO DORADCY ZAWODOWEGO

6.1 Metody i techniki pracy

Nie ma jednych określonych procedur postępowania we wszystkich przypadkach – każda sytuacja z jaką spotyka się doradca zawodowy wymaga zastosowania innych metod i technik pracy. Metody pracy szkolnego doradcy zawodowego sprowadzają się najczęściej do dwóch rodzajów działań: do pracy z grupą i pracy z indywidualnym klientem.

6.1.1 Poradnictwo indywidualne

Praca z indywidualnym klientem może przybrać różne formy:

- rozmowy doradczej,
- indywidualnego poradnictwa zawodowego,
- testów psychologicznych (stosowanych przez doradców – psychologów),
- indywidualnego plan działania.

Poradnictwo indywidualne oprócz kontaktu z uczniem zakłada również pracę z jego rodzicami / prawnymi opiekunami, a także z wychowawcą i nauczycielami szkoły/placówki do której uczeń uczęszcza.

6.1.2 Poradnictwo grupowe

Program zajęć grupowych przygotowuje się odpowiednio do potrzeb konkretnej grupy. Praca ta zawsze zakłada działania na rzecz określonej zbiorowości odbiorców: uczniów, rodziców, nauczycieli itp. Poradnictwo grupowe przebiegać może na zasadzie spotkań jednorazowych lub cykli spotkań. W pracy z młodzieżą warto wykorzystywać metody aktywizujące – one motywują uczniów do poszukiwania rozwiązań, pokonywania trudności, podejmowania nowych wyzwań.



Metodami najczęściej stosowanym w poradnictwie grupowym są: (Łukaszewicz w: Kotarba, Łuczak, 2008, s.42)

- burza mózgów,
- dyskusja dydaktyczna: związana z wykładem, okrągłego stołu, wielokrotna, panelowa,
- gry dydaktyczne: symulacyjne, decyzyjne,
- inscenizacja,
- metaplan,
- metoda przypadków,
- metoda projektów.

Innymi sposobami pracy z uczniami, które można zaliczyć do metod aktywizujących ze względu na to, że pobudzają aktywność poznawczą i ukierunkowują zainteresowania uczniów są (ibidem):

- Ankiety, kwestionariusze, psychozabawy – wspomagają poznawanie siebie-własnych predyspozycji, mocnych i słabych stron, zainteresowań zawodowych; skłaniają do refleksji nad własną przyszłością edukacyjno – zawodową.
- Prace plastyczne: filmy, ekspozycje, gazetki, rysunki, plakaty przedstawiające określony temat, pozwalają na uruchomienie wyobraźni. Zarówno wykonanie prac jak i ich ekspozycja na terenie szkoły wzbudza zainteresowanie młodzieży prezentowaną tematyką.
- Spotkania z przedstawicielami różnych zawodów – dają uczniom szansę zdobycia wiedzy na temat pracy w konkretnym zawodzie a zatem podstaw działalności różnych firm, instytucji i organizacji czy też informacje o najnowszych osiągnięciach w różnych branżach.



„Dobrze przygotowany nauczyciel przyszłością oświaty” projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Targi pracy, targi edukacyjne, spotkania informacyjne – poprzez organizowanie i uczestniczenie w targach młodzież poszerza horyzonty edukacyjne: ma możliwość zapoznania się z ofertami szkół i instytucji kształcących. Na targach pracy natomiast z możliwościami zatrudnienia w poszczególnych firmach i zakładach pracy.
- Wycieczki do zakładów pracy – dają możliwość bezpośredniego poznania środowiska pracy i praktycznych aspektów wykonywania danego zawodu.

Prowadzone zajęcia grupowe mają szansę być bardziej efektywne przy zachowaniu następujących zasad (Paszowska – Rogacz, 2002, s.18):

- Optymalna grupa (16 do 20 uczniów), ale w razie konieczności zajęcia mogą być prowadzone z typowo liczebnym zespołem klasowym przez jednego lub dwóch prowadzących;
- Elastyczne gospodarowanie czasem- przybliżony czas realizacji ćwiczenia podawany przez autora zależy od aktywności grupy i jej liczebności. Przerwy także ustalane są w zależności od potrzeb – w przypadku wyczerpania jednego z tematów lub w sytuacji znużenia uczniów;
- Zajęcia mogą być wzbogacone dodatkowymi grami i zabawami, które służą podniesieniu energii grupy;
- Zajęcia prowadzone są za pomocą aktywnych metod;
- Ustawienie krzeseł w kręgu powoduje, że wszyscy uczestnicy widzą się wzajemnie (w kręgu siedzą także osoby prowadzące zajęcia);
- Prowadzący nie powinien odgrywać roli eksperta – jego rola polega raczej na organizowaniu pracy grupy, budowaniu atmosfery zaufania i zachęty oraz interweniowania w przypadku, gdyby zachowanie uczniów utrudniało realizację celów zajęć.

Specyfika poradnictwa indywidualnego i poradnictwa grupowego zasadniczo różni się od siebie – każda z tych metod posiada swoje mocne i słabe strony.



Poradnictwo indywidualne	Poradnictwo grupowe
ZALETY	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Możliwość nawiązania bliższego kontaktu; ▪ Możliwość zbudowania relacji opartej na zaufaniu; ▪ Możliwość dokonania bardziej precyzyjnej analizy potrzeb i sytuacji w jakiej znajduje się uczeń; ▪ Pomoc dostosowana do potrzeb indywidualnego odbiorcy; ▪ Doradca ma możliwość ułatwienia uczniowi werbalizacji, kojarzenia i zrozumienia potrzeb ucznia i jego problemów. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uczniowie czują się mniej odosobnieni; ▪ Uczniowie współpracują ze sobą, dzięki temu praca grupy jest dynamiczna i twórcza; ▪ Grupa generuje wiele ciekawych rozwiązań i pomysłów; ▪ Spotkanie grupowe sprzyja konfrontowaniu wyobrażeń poszczególnych członków grupy; ▪ Doradcy łatwiej jest pobudzić aktywność grupy; ▪ Uczeń czerpie wymierne korzyści z pracy z grupą: praca zespołowa dostarcza możliwości uzyskania informacji zwrotnej, daje poczucie uznania, zrozumienia, przynależność do pełnionej w grupie roli.
WADY	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Istnieje ryzyko nawiązania relacji bardzo emocjonalnej; ▪ Ryzyko uzależnienia się ucznia od doradcy, nawiązania więzi zależności; ▪ Ryzyko, że uczeń zmusi doradcę do wejścia w rolę eksperta; ▪ Pewnych ćwiczeń nie można wykonać w poradnictwie indywidualnym. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trudności osób nieśmiałych z wypowiedaniem się mogą się spotęgować; ▪ Trudność mówienia o treściach zadań, które dotyczą bardzo indywidualnych, intymnych spraw; ▪ Ryzyko pojawienia się konfliktów; ▪ Trudniej jest otoczyć wsparciem wszystkich członków grupy jednocześnie; ▪ Poszczególne osoby pracują w różnym tempie i nie funkcjonują w taki sam sposób; ▪ Pewne ćwiczenia okazują się przydatne tylko dla niektórych osób.



„Dobrze przygotowany nauczyciel przyszłości oświaty” projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zapewnienie dostępu do odpowiedniej do możliwości intelektualnych i wieku uczniów informacji, umożliwia większości z nich podjęcie samodzielnych decyzji dotyczących własnej przyszłości edukacyjnej i zawodowej. Obowiązek ten spoczywa na dyrektorze szkoły/placówki. Informacja odpowiednia do potrzeb i możliwości uczniów wpływa korzystnie na:

- samodzielność decyzji,
- racjonalność decyzji,
- aktywność w tworzeniu alternatywnych ścieżek kariery,
- świadomość możliwości zmiany planów życiowych odpowiednio do okoliczności.

7 SZKOLNE OŚRODKI KARIERY

Szkolne Ośrodki Kariery powstały w latach 2003-2005, w wyniku trzech edycji konkursów przeprowadzonych przez resort pracy. Nadzór nad nimi objęły Ochotnicze Hufce Pracy. Konkursy te były jedną z inicjatyw rządowego programu aktywizacji zawodowej absolwentów „Pierwsza praca”, który miał ułatwić uczniom wybór dalszej drogi kształcenia a absolwentom szkół rozpoczęcie aktywności zawodowej. Celem konkursów, było udzielanie wsparcia w formie grantów na tworzenie Szkolnych Ośrodków Kariery. Podstawowym warunkiem przystąpienia przez szkołę do projektu było posiadanie pomieszczenia gdzie przez co najmniej przez 5 dni w tygodniu i minimum 4 godziny dziennie SzOK mógłby realizować swój program. Innym warunkiem była konieczność zatrudnienia szkolnego doradcy zawodowego, który powinien być jednocześnie opiekunem Szkolnego Ośrodka Kariery.

Zadania Szkolnych Ośrodków Kariery (www.ohpdlaszkoły.pl):

1. Udzielanie pomocy młodym ludziom uczącym się lub debiutującym na rynku pracy;
2. Podejmowanie działań na forum szkolnym oraz w zakresie współpracy z partnerami lokalnego rynku pracy;
3. Współpraca z rodzicami.

W ramach swojej działalności Szkolne Ośrodki Kariery podejmowały między innymi następujące działania (Sitek, Żurek w: Bednarczyk, Figurski, Żurek, 1987, s.226):

- Prowadzenie tablicy ogłoszeń: „Informacje ze świata zawodów i rynku pracy”;
- Gromadzenie bazy informacyjnej o zawodach (informatory, teczki zawodów, ulotki o zawodach, baza multimedialna, literatura na temat rynku pracy i doradztwa zawodowego);
- Opracowywanie tablic z przykładowymi przebiegami ścieżek kariery (zwłaszcza związanych ze specjalnościami kształconymi w szkole- np. graficznie opracowane prawdziwe lub fikcyjne życiorysy absolwentów szkoły);
- Gromadzenie informacji o lokalnym rynku pracy;



„Dobrze przygotowany nauczyciel przyszłością oświaty” projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Organizowanie spotkań z pracodawcami, przedstawicielami zawodów (np. rodzicami), przedstawicielami agencji pośrednictwa pracy;
- Udziały w targach pracy;
- Nawiązywanie kontaktów z urzędami pracy (Klubami Pracy, Centrami Informacji i Planowania Kariery Zawodowej) i Akademickimi biurami Karier na wyższych uczelniach;
- Organizowanie targów pracy w szkole lub prezentacji lokalnego rynku pracy;
- Wydawanie biuletynu SzOK-u;
- Prowadzenie dokumentacji SzOK-u,
- Przeprowadzenie Rady Pedagogicznej wprowadzającej SzOK do szkoły;
- Aktywne kreowanie miejsc pracy dla przyszłych absolwentów.

Działania Szkolnych Ośrodków Kariery przez cały czas funkcjonowania przynosiły wymierne korzyści: przygotowywały młodzież do świadomego wyboru szkoły i zawodu, kształtowały umiejętność zaprezentowania się na rynku pracy, kreowały wśród młodzieży aktywną postawę przezwyciężania bierności i pozytywnego nastawienia do rynku pracy. I przede wszystkim na każdym etapie działania współpracowały z rodzicami. W czasie trzech edycji projektu powstało 360 Szkolnych Ośrodków Kariery. Regulamin projektu nakładał na szkoły konieczność prowadzenia SzOK – u przez okres 12. lub 24. miesięcy. Po tym czasie szkoły z różnych przyczyn wygaszały działalność SzOK.

Zakończenie

Praca szkolnego doradcy zawodowego przynosi ogromne korzyści i to nie tylko dla samej młodzieży- swoim zasięgiem obejmują one także rodziców, szkołę, inne podmioty edukacyjne, pracodawców, ale także władze lokalne i państwowe (Łukaszewicz, Sołtysińska, 2003, s.12).

Dla młodzieży, rodziców i innych nauczycieli szczególnie ważny jest dostęp do informacji edukacyjnej i zawodowej, poszerzanie edukacyjnych i zawodowych perspektyw. To natomiast umożliwia podejmowanie świadomych, trafniejszych decyzji, łatwiejsze wejście na rynek pracy. Dzięki poznaniu procedur pozyskiwania i utrzymania pracy młodzież jest świadoma konieczności i możliwości zmian w zaplanowanej wcześniej karierze zawodowej. Najważniejszą konsekwencją działań podejmowanych przez szkolnego doradcę zawodowego jest zapobieganie niepowodzeniom szkolnym, zniechęceniu, porzucaniu szkoły/pracy, jako konsekwencji niewłaściwych wyborów.

Dla szkół praca szkolnego doradcy zawodowego jest zrealizowaniem zobowiązań wynikających z zapisów zawartych w ramowych statutach gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych oraz centrów kształcenia praktycznego i centrów kształcenia ustawicznego, jest zapewnieniem ciągłości działań orientacyjno – doradczych szkoły i koordynacji zadań wynikających z programów wychowawczych szkół i placówek. Skutkuje utworzeniem na terenie szkoły bazy informacji edukacyjnej i zawodowej oraz zapewnienie jej systematycznej aktualizacji do zasobów której w każdej sytuacji mogą sięgnąć: uczniowie, rodzice, nauczyciele. Uzyskanie przepływu informacji zawodowej, sprzyja trafnym wyborom - to natomiast korzystnie wpływa na dostosowanie programów nauczania do wymagań rynku pracy. Pracodawcy mają wobec tego większe szanse znalezienia odpowiednio przygotowanych kandydatów, świadomych oczekiwań rynku pracy.

Zwiększenie świadomości społecznej, dotyczącej konieczności racjonalnego planowania rozwoju zawodowego przez jednostki i podejmowanie właściwych decyzji, efektywnie przeciwdziałających bezrobociu ma swoje niebagatelne znaczenie także dla władz lokalnych i państwowych. Po pierwsze jest zapewnieniem powszechności i dostępności usług doradczych zalecanych przez Komisję Unii Europejskiej a po wtóre dla prowadzących politykę



przeciwdziałania bezrobociu działania szkolnego doradcy zawodowego można nazwać działaniami prewencyjnymi.

Każdy okres życia ma swoje blaski i cienie. Inne są źródła i rodzaj obciążeń, inne kompetencje jednostki, źródła wsparcia, satysfakcji i zadowolenia, ale w każdym okresie życia chodzi o to samo- o poczucie panowania nad sytuacją, o poczucie, że można być autorem, sprawcą a nie tylko pionkiem w rękach innych ludzi, losu czy własnych ograniczeń. (Brzezińska, Appelt, Wojciechowska, 2002, s.21). Rola szkolnego doradcy zawodowego sprowadza się przede wszystkim do kształtowania poczucia sprawstwa u młodych ludzi, którzy w burzliwym okresie swojego życia zmuszeni są do podejmowania – być może najważniejszych- w swoim życiu wyborów. Im bardziej świadome będą decyzje edukacyjne i zawodowe młodzieży na etapie adolescencji, tym mniejsze ryzyko rozczarowań i goryczy niespełnionych zamierzeń w dorosłym życiu.



BIBLIOGRAFIA

- BAŃKA A.: *Zawodoznawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy*, Wydawnictwo PRINT-B, 2005
- BEDNARCZYK H, FIGURSKI J., ŻUREK M. (red.): *Pedagogika pracy. Doradztwo zawodowe*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP w Warszawie, Warszawa 1987
- BIRCH A., MALIM T.: *Psychologia rozwojowa w zarysie. Od niemowlęctwa do dorosłości*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998
- BRZEZIŃSKA A., APPELT K., WOJCIECHOWSKA J.: *Szanse i zagrożenia rozwoju w okresie dorosłości*, Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań 2002
- HARWAS- NAPIERAŁA B., TREMPAŁA J.: *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006
- HURLOCK E. B.: *Rozwój młodzieży*, PWN, Warszawa 1965
- KARTA NAUCZYCIELA (Dz.U.2006.97.674 z późn. zm)
- KOTARBA M., ŁUCZAK M. (red): *ABC doradcy zawodowego. ABC poradnictwa zawodowego w szkole*. KOWEŻiU, Warszawa 2008
- ŁUKASZEWICZ A., SOŁTYSIŃSKA G. (red.): *Szkolny doradca zawodowy*, KOWEŻiU, Warszawa 2003
- MELOSIK Z., SZKUDLAREK T.: *Kultura, tożsamości edukacja migotanie znaczeń*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 1998
- OBUCHOWSKA I.: *Drogi dorastania. Psychologia rozwojowa okresu dorastania dla rodziców i wychowawców*, WSiP, Warszawa 1996
- PASZKOWSKA – ROGACZ A.: *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWEŻiU, Warszawa 2002
- PIORUNEK M. (red.): *Młodzież w świecie współczesnym. Z badań orientacji biograficznych młodych okresu transformacji*. Wydawnictwo Rys, Poznań 2004



PODOSKA – FILIPOWICZ E.: *Podstawy zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego*, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy, Bydgoszcz 1996

PODOSKA- FILIPOWICZ E.: *Orientacja zawodowa w nowym wymiarze edukacji zawodowej*. W: Dylematy edukacji zawodowej w końcu XX wieku, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy, Bydgoszcz 1997

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 listopada 2010r. w *sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno- pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach* (Dz.U.2010.228.1487)

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w *sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół* (Dz.U.2001.61.624 z póź. zm.)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2010.82.537)

USTAWA O SYSTEMIE OŚWIATY z dnia 7 września 1991 roku (Dz.U.1991.95.425 z późn. zm.)



„Dobrze przygotowany nauczyciel przyszłością oświaty”
projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

www.przyszlynauczyciel.wspt.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



ISBN 978 83 931022 5 9