ABC Doradcy zawodowego

ABC Poradnictwa zawodowego w szkole

KOWEZiU
KRAJOWY OŚRODEK WSPIERANIA EDUKACJI ZAWODOWEJ I USTAWICZNEJ

ABC Poradnictwa zawodowego w szkole

Praca zbiorowa

KOWEZiU
KRAJOWY OŚRODEK WSPIERANIA EDUKACJI ZAWODOWEJ i USTAWICZNEJ

Warszawa, 2008

Opracowanie redakcyjne i korekta
Marta Kotarba, *Marta Łuczak*

Skład
KB Krzysztof Biesaga

Druk
„Matrix", Nowa Iwiczna

Wydawca: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

ISBN 978-83-88780-85-1

Publikacja wydana ze środków projektu Eurodoradztwo Polska, przy finansowym wsparciu Komisji Europejskiej w ramach programu Kształcenie przez Całe Życie. Treść publikacji nie ma na celu wyrażenia stanowiska Komisji Europejskiej, która nie ponosi jakiejkolwiek odpowiedzialności za jej zawartość.

Spis treści

Marta Łuczak
ABC poradnictwa zawodowego w szkole… kilka słów wstępu 5

Marta Kotarba (tłum.)
Plan doradztwa zawodowego dla szkoły 9

1. Szkolny plan doradztwa zawodowego 10
2. Rola poszczególnych osób w szkolnym programie doradztwa zawodowego 16
3. Proces planowania 21

Alicja Łukaszewicz
Wewnątrzszkolny system doradztwa, czyli przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy w warunkach polskich . . 25

Wstęp 25
1. Zalecenia Unii Europejskiej dotyczące problematyki poradnictwa zawodowego i polskie uregulowania prawne w resorcie edukacji 28
   1.1. Poradnictwo zawodowe w dokumentach Unii Europejskiej 28
   1.2. Poradnictwo zawodowe w strategiach resortu edukacji RP 29
   1.3. Poradnictwo zawodowe w aktach prawnych resortu edukacji Rzeczpospolitej Polskiej 30
2. Wewnątrzszkolne systemy doradztwa (WSD) 33
3. Szkolny doradca zawodowy 35
   Podstawy prawne działalności szkolnych doradców zawodowych 35
   Kwalifikacje i predyspozycje do pracy na stanowisku szkolnego doradcy zawodowego 36
   Zadania szkolnego doradcy zawodowego 37
   Kształcenie doradców zawodowych oraz aktualizacja wiedzy i umiejętności 38
   Rola szkolnego doradcy zawodowego 39
4. Warsztat pracy szkolnego doradcy zawodowego 39
5. Metody pracy doradcy zawodowego 41
   5.1. Praca z grupą 42
   5.2. Praca z indywidualnym klientem 43
6. Informacja edukacyjna i zawodowa w szkole 44

Małgorzata Pater, Marlena Woźniak
O współpracy doradcy zawodowego z nauczycielami 48

Wstęp 48
1. Czy doradztwo zawodowe w szkole to tylko „problem" doradcy? 49
2. Dyrektor szkoły – jak uczynić go sojusznikiem doradztwa zawodowego w szkole? . 56

2.1. Przykład dobrych praktyk w zakresie podnoszenia rangi doradztwa zawodowego w szkołach i wzmacniania w nim roli dyrekcji 57
3. Nauczyciele – partnerami w działaniach doradczych 60
3.1. Przykłady włączania się nauczycieli przedmiotowych w działania poradnictwa zawodowego na etapie gimnazjum. 64
4. Korzyści z działalności doradztwa zawodowego w szkole 67
5. Partnerzy doradcy zawodowego poza szkołą. 68
Podsumowanie. 72

Tomasz Magnowski
Promocja i marketing działań doradczych w szkole. 76

Marta Łuczak

ABC poradnictwa zawodowego w szkole… kilka słów wstępu

Transformacja ustrojowa w Polsce wywołała wiele przeobrażeń w obszarach edukacji i rynku pracy. Zmiany polityczne i ustrojowe, które wystąpiły w Polsce po 1989 oprócz korzystnych skutków pociągnęły za sobą również negatywne. Mechanizm który regulował działanie gospodarki centralnie planowanej musiał zostać zastąpiony mechanizmem wolnorynkowym. Rynek pracy został zliberalizowany, pojawił się typowy dla gospodarki rynkowej wolny przepływ siły roboczej, co nierozerwalnie związane jest z pojawieniem się bezrobocia.

Po roku 1989 silnie ujawniły się też tendencje do negowania społecznych funkcji oświaty. Powstało wówczas wiele szkół prywatnych, co zmotywowało szkoły publiczne do unowocześnienia i zróżnicowania swojej oferty edukacyjnej.

Akcesja Polski do Unii Europejskiej wywołała kolejne zmiany w dziedzinach gospodarki i oświaty. Obecnie wybór szkoły czy miejsca pracy nie ogranicza się już tylko do jednego państwa, ale dzięki odpowiednim regulacjom prawnym i swobodom rynku wewnętrznego dotyczy całego terytorium UE.

Młodzi ludzie mają dziś możliwości podejmowania zróżnicowanych wyborów w sferze edukacyjno-zawodowej. Jednocześnie tak bogata oferta edukacyjna, powstawanie nowych zawodów, wszechobecna kultura sukcesu oraz duża konkurencja na rynku pracy stwarzają potrzebę wspierania młodzieży w procesie podejmowania decyzji. Ważne jest, aby wybory edukacyjno-zawodowe były zgodne z ich zainteresowaniami, uzdolnieniami oraz hierarchią wartości. Istotne jest również, aby wobec coraz bardziej złożonych problemów współczesnego świata, przygotować młodzież do radzenia sobie na postmodernistycznym rynku pracy. Jednym z warunków takiego właśnie podejścia jest traktowanie edukacji jako istotnego czynnika rozwoju społecznego oraz współzawodnictwa gospodarczego i politycznego. Należy pamiętać, że trafność wyborów edukacyjnych i zawodowych przyczyni się do tego, że przyszła pra-

ca pozwoli młodym ludziom na samorealizację, a wykonywany zawód będzie sprawiał rzeczywiście satysfakcję.

Istotną rolę w budowaniu społeczeństwa wiedzy pełni odpowiednio prowadzone doradztwo, dlatego też rozwój poradnictwa zawodowego w szkołach jest tak potrzebny. Szkoła, ale też inne instytucje edukacyjne powinny wyposażać uczniów w umiejętności, które ułatwią znalezienie się na rynku pracy oraz orientację zawodową. To właśnie w szkole możliwy jest codzienny, bezpośredni kontakt doradcy zawodowego z uczniami. Jego obecność i działania mogą skłonić młodzież do refleksji nad własną przyszłością zawodową.

W Polsce zawód doradcy zawodowego jest stosunkowo nowy, ale wiedza z zakresu poradnictwa jest coraz bardziej powszechna. Jest to możliwe dzięki pasji i zaangażowaniu samych doradców. Pomimo tego, że poradnictwo zawodowe w szkołach stopniowo się rozwija, to wciąż brakuje jednak jasnych uregulowań prawnych i odpowiednich narzędzi pracy z zakresu orientacji szkolnej i zawodowej.

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej wychodząc naprzeciw tym problemom oddaje do Państwa rąk niniejszą publikację. Publikacja jest realizowana w ramach projektu Eurodoradztwo Polska, finansowanego ze środków Komisji Europejskiej.

Książka jest skierowana do szkolnych doradców zawodowych oraz psychologów, pedagogów, nauczycieli odpowiedzialnych za realizację poradnictwa zawodowego w szkołach.

Celem publikacji jest przedstawienie sposobów tworzenia i realizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego. W książce omówiono schemat sytemu doradztwa zawodowego i regulacje prawne z tego zakresu. Wskazano także na potrzebę współpracy doradcy z innymi osobami oraz zaprezentowano sposoby promocji doradztwa zawodowego w szkole.

W rozdziale pierwszym zostały przedstawione poszczególne etapy tworzenia planu doradztwa zawodowego w szkole. W artykule omówiono rozwiązania stosowane przez doradców w Irlandii, gdzie poradnictwo zawodowe jest ściśle związane z systemem edukacji. Tekst stanowi tłumaczenie z języka angielskiego publikacji pt. *Planning the School Guidance Programme*, wydanej przez Narodowe Centrum Orientacji Szkolnej w Irlandii w 2004 roku.

W artykule „Wewnątrzszkolny system doradztwa, czyli przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy w warunkach polskich" omówiono uregulowania prawne doradztwa zawodowego w szkołach. Autorka przedstawia rozwiązania legislacyjne obowiązujące w prawodawstwie polskim i Unii Europejskiej. W artykule wskazano na możliwość zatrudnienia doradcy w szkole oraz zakres jego zadań zgodnie z obowiązującymi przepisami. Artykuł A. Łu-

kaszewicz będzie także przydatny przy tworzeniu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, tak by był zgodny z obowiązującym prawem.

W rozdziale trzecim, M. Pater i M. Woźniak, wskazują na potrzebę współdziałania dyrektora szkoły, doradcy zawodowego, wychowawców klas i nauczycieli w zakresie poradnictwa. Autorki ukazują także możliwości wsparcia działań doradczych przez pozaszkolne instytucje.

W ostatnim rozdziale zostały omówione sposoby promowania poradnictwa zawodowego w szkole. T. Magnowski przedstawia przykłady działań, które sam – jako doradca zawodowy – zastosował w pracy z uczniami. Praktyczne przykłady ilustrują, jak przekonać do doradztwa zawodnego nie tylko uczniów, grono pedagogiczne, nauczycieli, ale także lokalne środowisko. Autor wskazuje na możliwości pozyskania przez doradców zawodowych sprzymierzeńców swoich działań oraz na różnorodne formy ich aktywności.

Mamy nadzieję, że praktyczne wskazówki na temat realizacji poradnictwa zawodowego w szkołach, przedstawione w niniejszej publikacji, będą pomocne w tworzeniu bądź udoskonaleniu wewnątrzszkolnego sytemu doradztwa. Liczymy także, że książka okaże się przydatna i będzie źródłem wielu nowych pomysłów oraz inspiracji. Dzięki temu Państwa praca będzie efektywna i skuteczna, a młodzież uzyska potrzebne wsparcie w procesie podejmowania trudnych decyzji edukacyjno-zawodowych.

Plan doradztwa zawodowego dla szkoły

1. Szkolny plan doradztwa zawodowego

Ten rozdział wyjaśnia, co składa się na szkolny plan doradztwa zawodowego oraz jak go zaprojektować

1.1

Program[2] doradztwa zawodowego zawiera wykaz określonych doświadczeń, które szkoła – w odpowiedzi na potrzeby swoich uczniów – chce im zapewnić w procesie kształcenia. Taki program powinien być przygotowany w oparciu o kilka zasad.

ZASADY

Program szkolnego doradztwa zawodowego powinien:

- być ogólnodostępny,
- uznawać, że doradztwo zawodowe jest wyjątkowym (specjalistycznym) obszarem w dziedzinie edukacji,
- uznawać, że doradztwo zawodowe jest sprawą całej szkoły,
- być bezstronny,
- być zorientowany na ucznia,
- być przejrzysty,
- być wyważony,
- być wszechstronny,
- odpowiadać na potrzeby uczniów,
- uznawać poufność rozmowy doradczej oraz tajność informacji uzyskiwanych podczas badań i testów,
- upoważniać uczestników do wzięcia odpowiedzialności za własny rozwój,

1 Tekst stanowi tłumaczenie z języka angielskiego trzech rozdziałów publikacji pt. *Planning the School Guidance Programme*, National Centre for Guidance in Education in association with Department of Education and Science, 2004, www.ncge.ie

2 W tłumaczonym tekście *plan* jest pojęciem bardziej szczegółowym niż *program*. *Szkolny program doradztwa zawodowego* wyznacza jedynie kierunek dążeń, natomiast *szkolny plan doradztwa zawodowego* systematyzuje i konkretyzuje wytyczne *programu*. (przyp. tłum.)

– popierać równe szanse,
– eksploatować i w pełni wykorzystywać dostępne zasoby,
– być stale weryfikowany.

1.2. Czym jest szkolny plan doradztwa zawodowego?

Szkolny **plan doradztwa zawodowego** jest usystematyzowanym dokumentem, który precyzuje wytyczne **szkolnego programu doradztwa zawodowego** oraz szczegółowo określa, jak realizować program, aby zaspokajać potrzeby uczniów w zakresie doradztwa zawodowego. Szkolny plan doradztwa zawodowego, aby gwarantować odzwierciedlenie rzeczywistych potrzeb uczniów, przygotowywany jest w porozumieniu ze wszystkimi zainteresowanymi osobami (partnerami szkoły). Taki plan jest integralną częścią ogólnego planu dydaktyczno-wychowawczego szkoły. Szkolny plan doradztwa zawodowego jest więc realizowany poprzez zaprojektowane sekwencje zadań, których organizacja oraz wprowadzanie łączy wysiłek doradców zawodowych, nauczycieli, osób zarządzających szkołą oraz organów nadzorczych, zespołów programowych, a także uczniów i ich rodziców. Rolę poszczególnych osób zdefiniowano w dalszej części opracowania.

Szkolny plan doradztwa zawodowego systematyzuje i konkretyzuje wytyczne programu, a tym samym oferuje dużą różnorodność ćwiczeń, które dostosowane są do potrzeb uczniów i pomagają im w ich rozwoju osobistym, społecznym, edukacyjnym i zawodowym.

1.3. Niezbędne elementy szkolnego planu doradztwa zawodowego

W szkolnym planie doradztwa zawodowego powinny znaleźć się odpowiedzi na następujące pytania:

(i) Na jakie cele skierowane są działania szkoły? (**Cele ogólne**)
(ii) Kto/jaka grupa osób powinna odnieść korzyść z podjętych działań? (**Grupa docelowa**)
(iii) Jaki wynik pracy doradczej jest pożądany dla danej grupy docelowej? (**Cele operacyjne**)
(iv) Jak doprowadzić do osiągnięcia oczekiwanego rezultatu? (**Ćwiczenia**)
(v) Jakie zasoby, które mogą wspierać uzyskiwanie wyników, są dostępne? (**Zasoby**)
(vi) W jaki sposób szkoła może ocenić, że zakładane wyniki zostały osiągnięte? (**Ewaluacja** i **Kontrola**)

1.3.1. Cele ogólne

Cele ogólne mogą być opracowane na podstawie różnych źródeł, kontekstów, czy pod wpływem istotnych osób. Pod uwagę można wziąć na przykład:

(i) definicję doradztwa,
(ii) ustawy regulujące politykę oświatową państwa[3],
(iii) wytyczne Ministerstwa Edukacji i Nauki, dotyczące uczniów szkół średnich i ich prawa do właściwego doradztwa[4],
(iv) misję szkoły, wizję oraz zasadnicze cele jej rozwoju,
(v) potrzeby środowiska społeczno-ekonomicznego, w którym działa szkoła,
(vi) opinie partnerów szkoły (uczniów, rodziców, kadry, dyrekcji, społeczności lokalnej) na temat możliwości wykorzystania dostępnych zasobów,
(vii) zidentyfikowane potrzeby grupy docelowej,
(viii) żądania środowiska lokalnego/regionalnego, państwowego, społecznego i ekonomicznego,
(ix) obowiązujący szkolny program doradztwa zawodowego.

1.3.2. Grupa docelowa

Jedną z głównych korzyści szkolnego planu doradztwa zawodowego jest to, że dostępne zasoby są wykorzystywane w odpowiedzi na zidentyfikowane potrzeby i określone priorytety. Szkolny program doradztwa zawodowego powinien wziąć pod uwagę potrzeby wszystkich uczniów, ze wszystkich szczebli edu-

---

3 W oryginale*: The Education Act* (1998); w Polsce szkoły i placówki edukacyjne działają w oparciu o ustawy i rozporządzenia Ministerstwa Edukacji Narodowej. W stosunku do zagadnień z obszaru poradnictwa zawodowego szczególnie ważny jest Artykuł 1 Ustawy o systemie oświaty z dnia 7. września 1991 roku, który zobowiązuje szkoły do realizacji zadań dotyczących orientacji i poradnictwa zawodowego. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21. maja 2001 roku, w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. Nr 61, poz. 624 oraz z 2002 r. Nr 10, poz. 96 z kolejnymi zmianami) w punktach dotyczących gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych mówi, iż statut wyżej wymienionych placówek powinien określać, między innymi, „(…) *organizację 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."* Zgodnie z powyższymi aktami prawnymi działalność zmierzająca do przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy powinna być prowadzona w szkołach i może zacząć się na poziomie gimnazjum. Nie ma niestety, jak dotąd, rozwiązań, które obejmowałyby również szkołę podstawową. (przyp. tłum.)

4 W oryginale: *The Department of Education and Science's Guidelines for Second Level Schools on the implication of Section 9 (c) of the Education Act (1998), relating to students' access to appropriate guidance.*

kacyjnych. Program powinien zapewniać równowagę pomiędzy oferowanym przez szkołę wsparciem w następujących aspektach: osobistym, społecznym, edukacyjnym i zawodowym.

W trakcie roku szkolnego może pojawić się potrzeba ustalenia – w granicach dostępnych doradztwu zawodowemu zasobów – pierwszeństwa niektórych grup uczniów. Ustalanie pierwszeństwa stanowi ocenę wartościującą, której szkoła dokonuje biorąc pod uwagę misję szkoły, zidentyfikowane potrzeby, dostępne zasoby oraz lokalne/regionalne, krajowe, społeczne i ekonomiczne środowisko, w którym funkcjonuje szkoła. Takie decyzje powinny być podejmowane na podstawie celów sprecyzowanych w szkolnym planie doradztwa zawodowego. Ustalając pierwszeństwo określonych grup uczniów, szkoły powinny dokładnie rozważyć, jakie potrzeby występują w społeczności, w której szkoła funkcjonuje. Pod uwagę należy wziąć także priorytety krajowe, na przykład wspieranie młodych ludzi z grup ryzyka.

1.3.3. Cele operacyjne

Kolejnym krokiem – po podjęciu decyzji, dotyczącej celów ogólnych oraz grupy docelowej – jest określenie spodziewanych rezultatów pracy doradczej z danym odbiorcą. Cele operacyjne powinny być tworzone w oparciu o cele ogólne i powinny uwzględniać możliwości wykorzystania wszystkich dostępnych zasobów. Cele operacyjne muszą być: **sprecyzowane, konkretne**[5], **realistyczne**[6], **mierzalne**[7] oraz **określone w czasie** (terminowe). Cele operacyjne powinny tym samym stanowić wykaz planowanych zmian w wiedzy oraz w umiejętnościach i postawach uczniów. Takie cele muszą być więc formułowane za pomocą czasowników operacyjnych (czyli w tzw. aktywnym języku) np. zidentyfikować, zademonstrować, wyjaśnić, porównać, rozróżnić. Ustawa o systemie oświaty z 1998 roku, wydana przez Irlandzkie Ministerstwo Edukacji (*The Department of Education and Science's Guidelines for Second Level Schools on the implication of Section 9 (c) of the Education Act (1998), relating to students' access to appropriate guidance*) zawiera cenne informacje, dotyczące wiedzy, umiejętności oraz kompetencji na poszczególnych etapach kształcenia na poziomie średnim[8].

---

5 Tak, aby opisywały planowane zmiany w wiedzy oraz w umiejętnościach i postawach uczniów. (przyp. tłum.)

6 Dostosowane do wieku i możliwości uczniów. (przyp. tłum.)

7 Czyli możliwe do zaobserwowania przez zewnętrznego obserwatora, aby można było zmierzyć poziom osiągnięcia celu. (przyp. tłum.)

8 Regulacje prawne mają istotny wpływ zarówno na zakres realizowanych zadań, jak i na dobór metod pracy. W Polsce akty prawne także określają, jakie osoby mogą w szkole, czy placówce realizować zadania mające na celu przygotowanie uczniów do podjęcia de-

1.3.4. Ćwiczenia z zakresu doradztwa

Szeroki zakres aktywności doradczych, które wprowadza się metodami pedagogiki zabawy stanowi narzędzie sprzyjające realizacji celów operacyjnych. Warto zwrócić uwagę na:

– ćwiczenia doradcze, które pomagają uczniom kształtować umiejętność podejmowania decyzji,
– ćwiczenia doradcze, które pomagają uczniom dokonywać zmian,
– inne ćwiczenia doradcze, które wpierają osiąganie założonych programem doradczym celów.

1.3.5. Zasoby

Do zasobów zaliczamy: personel, dostępny czas, wyposażenie, materiały, pomieszczenia oraz finanse przyznane na działalność doradczą, a także osoby odpowiedzialne za zarządzanie szkolnym programem doradztwa zawodowego.

Zasoby szkoły i społeczności lokalnej

– Dyrektor, organy nadzorcze.
– Doradcy zawodowi.
– Nauczyciele poszczególnych przedmiotów oraz pedagodzy szkolni.
– Kadra, pełniąca funkcje organizacyjne (opiekun roku, wychowawca).
– Grupy doradcze na terenie szkoły.
– Rodzice.
– Uczniowie.
– Budżet szkoły – część budżetu szkoły powinna być przeznaczona na zakup materiałów do pracy doradczej np. testów psychometrycznych, czy innych materiałów na temat planowanie kariery zawodowej.
– Zaplecze doradcze (biuro, biblioteka z materiałami na temat planowanie kariery zawodowej).
– Sale klasowe.
– Sale komputerowe – możliwość korzystania z komputerów w celu planowanie kariery zawodowej powinna być zagwarantowana uczniom zarówno

cyzji zawodowej i wejścia na rynek pracy. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 roku, w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. Nr 11, poz. 114) mówi, między innymi, że: „*W przedszkolu, szkole i placówce mogą być zatrudnieni pedagog, psycholog i logopeda. W szkole i placówce może być zatrudniony również doradca zawodowy.*" Rozporządzenie opisuje zadania pedagoga szkolnego oraz szkolnego doradcy zawodowego. Lista tych zadań może być podstawą do planowania i organizacji działań na terenie szkoły. (przyp. tłum.)

przez szkolny program doradczy, jak również szkolny program kształcenia w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT).
Społeczność (zakłady pracy, pośrednictwo pracy itp.).

Zasoby krajowe[9]

- Ministerstwo Edukacji Narodowej i Nauki, placówki takie jak: Krajowe Centrum Doradztwa[10], Krajowe Centrum Usług Edukacyjno-Psychologicznych[11], czy Krajowe Centrum ds. Technologii w Edukacji[12].
- Stowarzyszenia zawodowe, czy inne tego typu organizacje np. Instytut Doradców Zawodowych, związki zawodowe, czy organy nadzorcze np. kuratoria oświaty (przyp.tłum.).
- Szkolne Inicjatywy Rozwoju, czy inne krajowe przedsięwzięcia.
- Technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT), krajowe zasoby drukowane, czy w postaci filmów video.
- Testy.

1.3.6. Ewaluacja i kontrola

Szkolny plan doradztwa zawodowego powinien podlegać stałej ewaluacji (w ciągu roku) oraz kontroli (służącej powtórnemu planowaniu zadań, kontrola powinna być przeprowadzana w dłuższych odstępach czasu, średnio co trzy lata). Szkoła powinna wówczas rozpoznać, (i) w jakim zakresie zrealizowano założone cele doradcze, (ii) jakie czynniki ułatwiają, a jakie powstrzymują osiąganie założonych celów, (iii) a także: niezaplanowane rezultaty, niezaspokojone potrzeby i w miarę możliwości nowe/wyłaniające się grupy docelowe. Ten proces wspiera szkołę w planowaniu długoterminowym, tak aby szkolny program doradztwa zawodowego pozostawał aktualny wobec potrzeb uczniów.

---

9 W Polce do krajowych zasobów zaliczyć możemy Ministerstwo Edukacji Narodowej, czy Wydział Poradnictwa Zawodowego Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie. (przyp. tłum.)

10 Krajowe Centrum Doradztwa *(National Centre for Guidance)* jest finansowane przez irlandzkie Ministerstwo Edukacji i Nauki. Główne zadanie Centrum to wspieranie poradnictwa we wszystkich dziedzinach edukacji. (przyp. tłum.)

11 Krajowe Centrum Usług Edukacyjno-Psychologicznych *(National Educational Psychological Sernice)* jest finansowane przez irlandzkie Ministerstwo Edukacji i Nauki. Główne zadania Centrum to wspieranie rozwoju osobistego, społecznego i edukacyjnego wszystkich uczniów. (przyp. tłum.)

12 Krajowe Centrum ds. Technologii w Edukacji *(National Centre for Technology In Education*) zostało powołane przez rząd irlandzki w celu wspierania wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT) w edukacji.

Istnieją różne sposoby, aby wspierać proces kontrolowania, na przykład:
– Proszenie o opinie partnerów szkoły.
– Opracowywanie raportów, zestawiających podjęte działania, wraz z analizą krytyczną przeprowadzaną przez doradców zawodowych.
– Kontynuowanie badań grupy docelowej.

Ewaluacja powinna być czynnością ciągłą. Pisemne raporty dla organów nadzorczych powinny być przygotowywane regularnie np. co roku.

2. Rola poszczególnych osób w szkolnym programie doradztwa zawodowego

2.1. Rola osób zarządzających szkołą, kadry i partnerów edukacyjnych

2.1.1

Organy nadzorcze oraz osoby, zarządzające szkołą są odpowiedzialne za zapewnianie warunków do prowadzenia doradztwa zawodowego na najwyższym poziomie. Zakłada to zarządzanie procesem planowania doradztwa we współpracy z doradcami, kadrą szkoły oraz innymi partnerami np. rodzicami. Każda szkoła jest zobowiązana przestrzegać przepisów prawnych i zapewniać dostęp do właściwie prowadzonego doradztwa.

2.1.2

Doradcy zawodowi z racji swojego specjalistycznego wykształcenia pełnią ważną rolę w każdym obszarze doradztwa: osobistym, społecznym, edukacyjnym i zawodowym. Co więcej, doradcy zawodowi oraz osoby, które zarządzają szkołą odgrywają kluczową rolę w rozwoju i analizie szkolnego planu doradztwa zawodowego, a także podczas integrowanie treści z zakresu doradztwa zawodowego z treściami przedmiotowymi. Rola doradców zawodowych w tym zakresie omówiona została niżej (ad.4.2).

2.1.3

Nauczyciele przedmiotowy mogą pełnić niebagatelną rolę, jeśli chodzi o zapewnianie uczniom wsparcia, a także udzielanie informacji i porad, odnośnie nauczanego przez nich przedmiotu i związanych z nim możliwości dalszego rozwoju zawodowego. Niektórzy nauczyciele mają dodatkowe obowiązki,

związane z zarządzaniem szkoła, opieką duszpasterską, a także z koordynowaniem udziału w programach takich, jak na przykład SPHE[13].

2.1.4

Rodzice – bezpośrednio, czy pośrednio – mają nieporównywalnie największy wpływ na wybory dokonywanie przez młodych ludzi. Rodzice odgrywają zasadniczą rolę w kształtowaniu środowiska, w którym młodzi ludzie dorastają, w kształtowaniu ich wartości, stosunku do świata oraz stylu życia. Rola rodziców jest ogromna zarówno podczas ustalania potrzeb i priorytetów szkolnego programu doradczego, jak również podczas wspierania tego programu. Rodzice mogą także uczestniczyć w procesie doradczym poprzez:

(i) konsultacje z doradcami zawodowymi i pozostałym personelem szkolnym.
(ii) udział w zebraniach i innych spotkaniach w szkole.
(iii) udział w rozwoju i weryfikacji szkolnego planu doradczego.

oraz jeśli to możliwe poprzez

(iv) zapewnianie osobistego wsparcia szkolnemu programowi doradczemu.

2.1.5

Uczniowie są ośrodkiem zainteresowania szkolnego programu doradczego i tym samym mają prawo do własnego wkładu w rozwój szkolnego planu doradztwa. Uczniowie (poprzez radę uczniowską) mogą pomóc w głównej mierze w identyfikowaniu i ustalaniu potrzeb oraz priorytetów w zakresie doradztwa. Informacja zwrotna od uczniów w procesie weryfikowania treści doradczych jest również bardzo istotna.

2.1.6

Społeczność lokalna dzięki swoim biurom, organizacjom, czy instytucjom zapewnia młodym ludziom zasoby, związane z badaniem możliwości kariery zawodowej, informacjami oraz innymi formami pomocy i wsparcia. Takie biura, organizacje, czy instytucje zapewniają także szkolenia, dalsze (w tym wyższe) kształcenia, zatrudnienie, czy inne usługi.

13 Celem rządowego programu Edukacji Osobistej, Społecznej i Zdrowotnej (*Social, Personal, Health Education* – SPHE) jest przekazanie uczniom wiedzy na temat edukacji seksualnej, płci kulturowej, zdrowia psychicznego i fizycznego oraz zdrowego sposobu odżywania.

2.1.7

W niektórych przypadkach, potrzeby doradcze młodych ludzi mogą wymagać zwrócenia się o profesjonalną pomoc poza szkołą.

2.2. Rola doradców zawodowych

Dorady zawodowi to profesjonaliści, przygotowani do realizowania poniższych zadań, w ramach szkolnego programu doradczego:

2.2.1

Poradnictwo: zachęcanie uczniów do podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów, zmiany zachowania oraz do rozstrzygania o swoim życiu. Aktywność ta może dotyczyć doradztwa osobistego, edukacyjnego czy pomocy w wyborze kariery zawodowej albo może stanowić kombinacje kilku typów. Poradnictwo jest kluczową częścią szkolnego programu doradczego i może być realizowane indywidualnie lub grupowo, a także jako część procesu kształcenia lub w momentach kryzysów osobistych. Poradnictwo realizowane indywidualnie powinno być częścią programu pomocy, jaką zapewnia szkoła. W ramach czasu przeznaczonego na realizację programu doradczego, odpowiednia ilość godzin powinna być poświęcona na poradnictwo.

2.2.2

Wsparcie: doradca zawodowy wspiera rodziców, nauczycieli, dyrekcję, organy nadzorujące oraz agencje pośrednictwa pracy w rozwijaniu osobistego, społecznego, zawodowego i edukacyjnego potencjału uczniów. Takie wsparcie może zawierać w sobie działania w interesie ucznia. Wsparcie odnosi się także

do uczestnictwa w planowaniu i rozwijaniu programów związanych z doradztwem: SPHE, JCSP[14], TYP[15], LCA[16], LCVP, PLC[17].

2.2.3

Ocena: doradcy są przeszkoleni w zakresie przeprowadzania różnych testów psychometrycznych i stosowania innych narzędzi ewaluacji, które mogą wspierać osiąganie istotnych celów operacyjnych, zawartych w szkolnym programie doradczym.

2.2.4

Informowanie: pomagać uczniom w pozyskiwaniu, interpretowaniu i stosowaniu informacji, związanych z ich rozwojem osobistym, społecznym, edukacyjnym i zawodowym.

2.2.5

Ćwiczenia z zakresu doradztwa realizowane w klasie: Zapewnianie uczniom doświadczeń, które są zgodne z celami szczegółowymi szkolnego programu doradztwa. Takie doświadczenia mogą zawierać w sobie przekazywanie infor-

14 JSCP – *Junior Certificate School Programme* obejmuje szczególną opieką uczniów, którzy z różnych względów są zagrożeni wcześniejszym opuszczeniem szkoły i nie złożeniem egzaminu *Junior Certificate*, który jest odpowiednikiem polskiego egzaminu gimnazjalnego. (przyp. tłum.)

15 TYP – *Transition Year Programme*. Uczniowie irlandzkich szkół średnich (odpowiedników naszego gimnazjum) po zdaniu pierwszych egzaminów (*Junior Certificate*), a przed rozpoczęciem cyklu seniorskiego, mogą poświęcić jeden rok na tzw. rok przejściowy. Jest to dodatkowy rok nauki, który jednak nie wlicza się do trzyletniego cyklu seniorskiego. Jest to czas na osiągnięcie „naukowej dojrzałości" i zastanowienie się co dalej. Większość uczniów korzysta z tej możliwości. (przyp. tłum.)

16 Istnieją trzy odrębne programy przygotowujące do uzyskania świadectwa *Leaving Certificate* (odpowiednika polskiej matury): tzw. program tradycyjny – *Leaving Certificate* (LC), program zawodowy – *Leaving Certificate Vocational Programme* (LCVP) i program praktyczny – *Leaving Certificate Applied* (LCA). *Leaving* Certificate (LC) – jest najbardziej popularnym egzaminem, zdaje się go, z co najmniej pięciu przedmiotów. Wstęp na studia wyższe uzależniony jest od ilości uzyskanych punktów. *Leaving Certificate Vocational Programme* (LCVP) – przypomina naszą maturę zdawaną w technikum. Zdaje się również pięć przedmiotów, ale w tym dwa zawodowe oraz język obcy. Po tym egzaminie także można starać się o przyjęcie na studia. *Leaving Certificate Applied* (LCA) – po tym egzaminie nie można podjąć studiów wyższych, ale można kontynuować naukę w programie *Post-Leaving Certificate*. (przyp. tłum.)

17 PLC – *Post-Leaving Certificate* jest odpowiednikiem naszych szkół pomaturalnych. (przyp. tłum.)

macji, pracę z technologiami teleinformatycznymi, rozwój umiejętności (na przykład planowania, podejmowania decyzji, umiejętność zdobywania wiedzy (uczenia się), komunikowania się, budowania systemu wartości) oraz przygotowywanie zawodowe.

2.2.6

Planowanie i organizowanie miejsca do uczenia się: Szkoły powinny podjąć kroki, zmierzające do zapewnienia doświadczeń w uczeniu się oraz doświadczeń zawodowych, odpowiadających celom szczegółowym w zakresie rozwoju osobistego, społecznego, edukacyjnego i zawodowego. Doświadczenia zawodowe zdobywane w szkole powinny obejmować: samodzielną pracę, obserwację pracy, wizyty w miejscach pracy, ośrodkach szkoleniowych i instytucjach kształcenia wyższego itp. Doradcy zawodowy powinni być zaangażowani w te działania oraz je konsultować.

2.2.7

Kierowanie (odsyłanie): Poszukiwanie profesjonalnej pomocy pozaszkolnej dla uczniów (np. NEPS[18]) powinno odbywać się z zachowaniem standardowych procedur. Doradca zawodowy zapewnia także wsparcie uczniom, którzy zostali skierowani do niego/niej przez nauczycieli, rodziców, czy kierownictwo szkoły. Za każdym razem powinno się respektować dobrowolność udziału zainteresowanego ucznia.

2.2.8

Rozwój osobisty: Doradca zawodowy powinien być na bieżąco ze wszystkimi zmianami w obszarach: szkolnictwa, edukacji, pracy, czy opieki nad dzieckiem. Organy nadzorcze oraz osoby, zarządzające szkołą powinny umożliwiać doradcom zawodowym udział w istotnych wydarzeniach oraz w szkoleniach zawodowych w ciągu roku szkolnego. Uczestnictwo w tych wydarzeniach powinno być związane z celami szczegółowymi szkolnego programu doradztwa zawodowego. Udział w pozaszkolnych wydarzeniach (niezwiązanych z celami szczegółowymi szkolnego programu doradztwa zawodowego) powinien być ustalany z wyprzedzeniem i w porozumieniu z zainteresowanymi osobami (dorada zawodowy, organy nadzorcze oraz osoby zarządzające szkołą).

18 NEPS jest organizacją non-profit, wspierającą osoby z problemami zdrowia psychicznego. Głównym celem organizacji jest świadczenie usług, których celem jest uzyskanie płatnego zatrudnienia przez te osoby. Usługi obejmują doradztwo zawodowe, pomoc w poszukiwaniu pracy, przygotowaniu CV, porady dotyczące sposobu prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej. Programy są finansowane przez rząd irlandzki.

3. Proces planowania

3.1. Ramy czasowe i kluczowe etapy

Szkoły powinny ustalić ramy czasowe procesu rozwoju planu doradczego, aby móc ten proces kontrolować i ewaluować Rozwój planu doradczego wymaga nakładu dużej ilości czasu ze strony personelu. Ilość czasu będzie wahać się w zależności od placówki.

Niektóre szkoły mogą już posiadać *Szkolny Plan Doradztwa Zawodowego* i/lub program doradczy, który wpisuje się w model zaprezentowany w tym opracowaniu. W takich szkołach można zastosować przyśpieszone procedury czasowe.

Tabela 1 przedstawia wstępne ramy czasowe dla różnych etapów planowania, przy założeniu, że proces rozpoczynamy od samego początku.

Tabela 1.

Etapy planowania	**Rok 1**			**Rok 2**		
	Trymestr			Trymestr		
	1	2	3	1	2	3
Rozwój Uzasadnień/Celów	X					
Wybór grupy docelowej	X					X
Ustalanie celów operacyjnych dla szkolnego plany doradztwa zawodowego	X	X	X			X
Dobór ćwiczeń doradczych		X	X	X	X	X
Identyfikacja dostępnych zasobów		X	X	X	X	X
Ewaluacja i kontrola				X	X	X

Wstępnie określone ramy czasowe dla różnych etapów planowania, przy założeniu, że proces rozpoczynamy od samego początku

Niektóre czynności pokrywają się, a inne trwają przez dłuższy okres. Tempo, w jakim rozwija się szkolny plan doradztwa uzależnione jest od możliwości czasowych osób zarządzających oraz personelu szkoły, a także od faktu istnienia, bądź też nie szkolnego planu doradztwa zawodowego lub etapu jego rozwoju. Wobec czego niektóre szkoły mogą być w stanie przyśpieszyć proces wskazany w tabeli.

3.2. Początek procesu planowania: role

– Organ nadzorczy, za pośrednictwem dyrektora, jest odpowiedzialny za zapoczątkowania działań związanych z planowaniem doradczym oraz za motywowania personelu do udziału w tym procesie.
– Doradca zawodowy ze względu na swoje specjalistyczne wykształcenie oraz zakres obowiązków pełni wiodącą rolę w procesie planowania.
– Personel szkoły również powinien mieć swój udział w programie doradczym i dlatego należy go zachęcać do aktywnego włączania się w proces planowania.

3.3. Procedura konsultacji – grono pedagogiczne

Istotne jest, aby włączać pracowników szkoły od najwcześniejszych etapów planowania procesu doradczego oraz angażować go do udziału w tym procesie. Personel szkoły będzie potrzebował:
– wiedzy na temat warunków prawnych w zakresie prowadzenia pomocy doradczej,
– wiedzy na temat aktualnych usług doradczych oferowanych przez szkołę,
– informacji czego dotyczy planowanie doradcze,
– zaproszenia do wkładu własnego w szkolny plan doradczy.

Uwzględniając doświadczenia Przeglądu Doradztwa w Szkołach (*School Guidance Review*, SGR) zaangażowanie i udział personelu może być osiągnięty poprzez jedno z niżej wymienionych podejść.

(i) Dyrekcja szkoły i doradcy zawodowi spotykają się z wyprzedzeniem, aby zaplanować konsultacje z personelem. Spotkanie personelu odbywa się wówczas w podziale na grupy robocze. Każda z grup roboczych może skoncentrować się na potrzebach w zakresie doradztwa poszczególnych grup wiekowych uczniów.

lub

(ii) Podstawowa grupa osób z personelu szkoły np. doradcy zawodowi, wychowawcy, duszpasterze spotykają się z wyprzedzeniem, aby przygotować wersję roboczą krótkiego dokumentu, w którym znalazłyby się informacje na temat aktualnych warunków prowadzenia i procesu planowani doradztwa zawodowego. Dokument jest wówczas prezentowany na spotkaniu z pozostałym personelem, kadrą zarządzającą oraz partnerami edukacyjnymi i poddawany ocenie.

Szkoły opracują na pewno swoje własne odmiany zaprezentowanych podejść. Ważną sprawą jest zapewnienie szerokich konsultacji oraz zachęta różnych osób do współpracy w planowaniu doradztwa dla szkoły.

W procesie planowania działalności doradczej należy uwzględnić każdy z sześciu elementów planu. Tak jak omówiono wcześniej są to następujące elementy:
– CELE OGÓLNE
– GRUPY DOCELOWE
– CELE OPERACYJNE
– ĆWICZENIA
– ZASOBY
– EWALUACJA i KONTROLA

Każdy z tych elementów powinien być opracowywany przy jak największym udziale personelu szkoły. Tylko takie działanie zmniejszy prawdopodobieństwo marginalizacji szkolnego planu doradztwa zawodowego. Wstępne podejścia zarysowane powyżej powinny w sposób naturalny regulować udział personelu w planowaniu doradztwa zawodowego w szkole.

3.4. Analiza potrzeb doradczych

Istnieje wiele metod ustalania potrzeb doradczych uczniów:
– konsultacje z radą uczniowską / ankietowanie uczniów,
– konsultacje z rodzicami,
– wyodrębnienie potrzeb uczniów w wyniku burzy mózgów przeprowadzonej wśród personelu szkoły,
– konsultacje z lokalnymi pracodawcami,
– konsultacje z absolwentami szkoły,
– analiza odpowiednich publikacji poświęconych doradztwu.

Najlepszym podejściem jest dokonanie kombinacji wymienionych aktywności i metod. Ocena potrzeb może być prowadzona z wykorzystaniem wywiadów (jest to czasochłonne, ale pozwala na zebranie szczegółowych informacji), badań fokusowych[19] lub kwestionariuszy. Udział uczniów w procesie ustalania potrzeb jest wysoce zalecany.

Dwie szkoły w pilotażowym projekcie Przeglądu Doradztwa w Szkołach zebrały opinie studentów w odniesieniu do ich potrzeb doradczych. Okazało się być to bardzo użyteczne i pomogło odkryć potrzeby uczniów, z których personel nie zdawał sobie sprawy. Inna szkoła zapytała radę rodziców o ich poglądy i ponownie okazało się to bardzo użyteczne. Podczas tego pilotażu, w wyniku dyskusji z personelem powstało kilka narzędzi, które mają pomagać w ustalaniu potrzeb doradczych uczniów.

19 Badania fokusowe czyli tzw. grupowe zogniskowane wywiady pogłębione.

3.5. Przyjęcie planu

Po odbyciu wystarczającej liczby konsultacji, analizach i dyskusjach zarys planu doradztwa zawodowego powinien być przygotowany przez małą grupę sterującą. Powinien on uwzględniać wszystkie elementy szkolnego planu doradztwa zawodowego.

Warto przekazać zarys szkolnego planu doradztwa zawodowego do konsultacji personelowi oraz rodzicom. Szkolny plan doradztwa zawodowego może być wówczas udoskonalony i zaprezentowany organom nadzorczym. Organ nadzorczy powinien formalnie przyjąć szkolny plan doradztwa zawodowego.

Szkolny plan doradztwa zawodowego jest integralną częścią ogólnego planu rozwoju szkoły i powinien być właściwie w nim uwzględniony (np. jako nawiązanie w głównym tekście oraz szczegółowy opis w załączniku) oraz udostępniony rodzicom, uczniom i lokalnym partnerom edukacyjnym.

3.6. Dalsze działania i nadzór

3.6.1 Planowanie działań

Szkolny plan doradztwa zawodowego, po przyjęciu przez organ nadzorczy, staje się formalnym dokumentem. Wówczas powinien zostać opracowany harmonogram działań, skoncentrowany na poszczególnych aspektach szkolnego planu doradztwa zawodowego tak, aby każde działanie w obrębie zidentyfikowanych potrzeb mogło być wdrażane. Korzyści z takiego podejście obejmują:

- Każde działanie dotyczy konkretnej potrzeby i wówczas pomaga wdrażać plan w oparciu o poszczególne fazy.
- Na każde działanie przeznaczona jest określona ilość czasu.
- Każde działanie jest ewaluowane i kontrolowane.

3.6.2 Nadzór i „przeprojektowywanie"

Szkolny plan doradztwa zawodowego powinien podlegać stałej kontroli. Konieczność dokonania obszernych zmian w szkolnym programie doradztwa zawodowego może być wynikiem przeprowadzonej kontroli efektów lub też społeczno-ekonomicznych zmian. W takiej sytuacji szkolny plan doradztwa zawodowego powinien być ponownie napisany z uwzględnieniem nowych grup docelowych, dodatkowych potrzeb uczniów, czy nowych priorytetów. Poza tym może się okazać, że część ćwiczeń jest efektywniejsza niż inne lub też że niektóre cele operacyjne stały się z biegiem czasu zbyteczne. Doradca zawodowy może także rozbudować swój zakres czynności doradczych i dokonać oceny, czy istnieje potrzeba ich ponownego rozpatrzenia w kontekście programu.

Zasadnicze zmiany w szkolnym planie doradztwa zawodowego wymagają takiego samego podejścia, jakie zostało przedstawione odnośnie tworzenia pierwotnego planu. Dlatego też zaleca się podjęcie tego zadania w procesie konsultacji ze wszystkimi partnerami szkoły. Może stać się to częścią cyklicznego nadzoru nad ogólnym planem szkoły.

Tłumaczyła: *Marta Kotarba*

Alicja Łukaszewicz[1]

Wewnątrzszkolny system doradztwa, czyli przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy w warunkach polskich

Wstęp

Wiele mówi się i pisze na temat rozwoju człowieka. Opisuje się rozwój w wymiarze emocjonalnym, intelektualnym, społecznym i w wielu innych wymiarach. Natomiast niewiele poświęca się uwagi rozwojowi zawodowemu, mimo że problematyka nauki zawodu i praca zawodowa dotyczy nas wszystkich. Dawno już zostały opracowane i zdobyły duże uznanie w świecie teorie, opisujące ten rozwój. Przedstawiają one kolejne etapy rozwojowe i występujące w ich ramach prawidłowości, opisują różne typy osobowości zawodowych i środowisk pracy, rozwój zainteresowań zawodowych itp. Stanowią na całym świecie podstawę działalności ukierunkowanej na przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy, a także pomocy osobom dorosłym w sytuacjach zmiany miejsca zatrudnienia czy uzupełnienia kwalifikacji. Wiedza ta niestety jest słabo rozpowszechniona wśród osób związanych z tworzeniem systemu edukacji w Polsce, mimo że problem przygotowania młodzieży do życia zawodowego ma ogromne znaczenie społeczne. Dowodem na znikome zainteresowanie tą problematyką jest brak rozwiązań systemowych, które wprowadziłyby do programów szkolnych zajęcia dotyczące wyboru zawodu oraz unifikacja edukacji obowiązkowej, w której niewiele uwagi poświęca się przejawianym przez młodzież predyspozycjom i preferencjom zawodowym. W trakcie dziewięciu lat obowiązkowej edukacji wszystkie dzieci, a przecież o tak różnym potencjale intelektualnym, zainteresowaniach czy predyspozycjach zawodowych, uczone są jednakowo. Programy szkolne i metody pracy z młodzieżą kładą nacisk i promują wysokie osiągnięcia „akademickie", deprecjonując zainteresowania nauką zawodu w trakcie i po obowiązkowym kształceniu gimnazjalnym. Kół-

1 Alicja Łukaszewicz jest Sekretarzem Zarządu Głównego Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej.

ka zainteresowań często są tylko dodatkowymi godzinami lekcyjnymi. Ambicją dyrektorów gimnazjów jest pokazanie, że większość absolwentów ich szkół znajduje swoje miejsce w liceach ogólnokształcących. Nie są zainteresowani tym, żeby uczeń znalazł dla siebie szkołę i zawód odpowiedni do możliwości intelektualnych i zainteresowań. Kontynuują i wzmacniają takie podejście środki masowego przekazu ogłaszające w okresach rekrutacji, iż młodzież poszukuje miejsc w liceach i uczelniach wyższych, a pomijające kształcenie na poziomie szkoły zawodowej. I rzeczywiście – większość gimnazjalistów znajduje swoje miejsce w liceach ogólnokształcących, ale na jak długo? Nikt nie jest w stanie odpowiedzieć na pytanie, ilu uczniów porzuca naukę w liceum, a są to liczby znaczące. Przyczyną porzucania nauki jest na ogół niemożliwość sprostania wymaganiom szkoły licealnej bądź z powodów intelektualnych, bądź z powodu słabego poziomu wiedzy wyniesionego z gimnazjum i braku nawyków systematycznej nauki. Poza tym – niektórzy uczniowie nudzą się w szkole, w której nie ma żadnych zajęć praktycznych i zniechęcają się do nauki. Brak systematycznie prowadzonej orientacji zawodowej w szkołach podstawowych i gimnazjach sprawia, że młodzież nie ma informacji na temat możliwości kształcenia zawodowego ani realistycznego poglądu na świat. Niewiele wie o sobie i swoich możliwościach, a już na pewno nie wie, w jakich zawodach mogą one być wykorzystane. Nie wie, do kogo się zwrócić o pomoc w trudnych sytuacjach. Brak dostępu do profesjonalnego poradnictwa zawodowego sprawia, że ważne, a nawet najważniejsze życiowe decyzje podejmowane są bez przemyślenia, pod wpływem chwilowych emocji, a nieformalnymi doradcami często są niezadowoleni ze swojego zawodu rodzice lub przypadkowe osoby. Jeśli dodamy do tego fakt, że ponadgimnazjalne szkolnictwo zawodowe jest w stanie krytycznym i dołożymy brak informacji o możliwościach kształcenia zawodowego, to w efekcie otrzymamy: z jednej strony – dotkliwy ostatnio brak wykwalifikowanych pracowników różnych branż na rynku pracy a z drugiej strony – dużą grupę młodzieży, która nie uczy się ani nie pracuje. Niedocenianie poradnictwa zawodowego skutkowało permanentnym niedoinwestowaniem tej dziedziny, czego efektem jest utrudniony dostęp do doradców zawodowych a w konsekwencji nietrafne, przypadkowe decyzje wyboru szkoły, porzucanie edukacji z uwagi na niemożność sprostania wysokim wymaganiom, zniechęcenie do podejmowania jakichkolwiek wysiłków edukacyjnych. Nie trzeba dodawać, że osoby „wypadające" z systemu edukacji często ulegają marginalizacji społecznej. A przecież młodzież, przy niewielkim nawet wsparciu w okresie dojrzewania, może ukończyć szkoły zawodowe i szybko wejść na rynek pracy. Postulat powszechności średniego wykształcenia ogólnego może być zrealizowany później, poprzez ukończenie szkoły średniej w systemie wieczorowym. Poradnictwo zawodowe jest potrzebne zarówno w sytu-

acji wysokiej stopy bezrobocia, jak i w sytuacji niedoboru wykwalifikowanych pracowników, co ma miejsce w ostatnich latach. Szczególnie dziedzina ta jest ważna w resorcie edukacji, ponieważ tu odbywa się prawdziwy rozwój zasobów ludzkich i nie można sobie pozwolić na przypadkowość. Działania z zakresu orientacji zawodowej powinny mieć swoje miejsce w programach nauczania, bo dopóki nie są na tę tematykę przeznaczone godziny lekcyjne, dopóty nikt nie traktuje ich poważnie. Powszechnie także powinny być dostępne usługi doradcze, czyli poradnictwo zawodowe. Ale najważniejsze jest zapewnienie dostępu do informacji edukacyjnej i zawodowej. Zgodnie z zaleceniami Unii Europejskiej i krajowymi (Strategia Państwa dla Młodzieży, Strategia Rozwoju Edukacji i inne) dostęp do informacji i poradnictwa zawodowego powinien być zapewniony jak najbliżej miejsca edukacji i zamieszkania, a zatem w szkołach – na wszystkich poziomach edukacji. Porad powinni udzielać profesjonaliści – doradcy zawodowi. Tymczasem poradnictwo zawodowe resortu edukacji jest dziś w stanie zapaści: kadrowej, metodologicznej i organizacyjnej. Doświadczonych doradców zawodowych w poradniach psychologiczno – pedagogicznych jest niewielu – niecałe 2 tysiące na całą Polskę. Metody diagnostyczne pochodzą z połowy ubiegłego wieku, natomiast zła organizacja pracy sprawia, że poradnictwo zawodowe pozostaje na marginesie ich działalności. Są w szkołach zatrudniani szkolni doradcy zawodowi, ale jest ich kilkuset, natomiast szkół są dziesiątki tysięcy (prawie 7 tysięcy gimnazjów, ponad 8 tysięcy szkół ponadgimnazjalnych, ponad 3 tysiące szkół policealnych, ponad 15 tysięcy szkół podstawowych). Młodzież i rodzice mają bardzo trudny dostęp do pomocy doradczej. Programy wewnątrzszkolnych systemów doradztwa opracowują i realizują pedagodzy szkolni lub nauczyciele i nikt nie zastanawia się nad ich kwalifikacjami do tych działań.

1. Zalecenia Unii Europejskiej dotyczące problematyki poradnictwa zawodowego i polskie uregulowania prawne w resorcie edukacji

1.1. Poradnictwo zawodowe w dokumentach Unii Europejskiej

Znaczący wpływ na działalność w obszarze poradnictwa zawodowego w krajach Unii Europejskiej powinny mieć wytyczne Komisji Europejskiej. Zalecają one ułatwianie dostępu do rzetelnej informacji i poradnictwa zawodowego każdemu obywatelowi Europy na każdym etapie jego życia i występują jako priorytet w wielu międzynarodowych dokumentach. Niezwykle ważnym dla państw Zjednoczonej Europy aktem jest ***Memorandum O Kształceniu Ustawicznym*** z roku 2000, które przedstawia kształcenie się i dokształcanie jako

jedyną drogę do poprawy efektywności gospodarki, łatwiejszego uzyskiwania pracy, integracji społecznej oraz zapobiegania i przeciwdziałania marginalizacji. Główne **założenie Nr 5** Memorandum, dotyczące informacji i poradnictwa edukacyjnego i zawodowego, mówi o konieczności **zapewnienia dostępu do informacji i usług doradczych**, a ponadto o aktywnym wychodzeniu do potencjalnych klientów z informacją zawodową i o uświadamianiu im ważności kolejnych decyzji edukacyjnych i zawodowych (pełny tekst Memorandum znajduje się na stronie internetowej Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej: www.sdsiz.pl).

Kolejne dokumenty również podkreślają wagę i zawierają zalecenia dotyczące podejmowana przedsięwzięć z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego (m. in.: *Raport o Celach Edukacji i Kształcenia Zawodowego* 2001, *Wdrożenie w Europie idei kształcenia przez całe życie* 2001, Raport *Nowy Impet dla Młodzieży w Europie* 2001, Rezolucja *Kształcenie przez całe życie* 2002, Komunikat *Plan działań dla Umiejętności i Mobilności* 2002, Rezolucja *Promocja Poszerzonej Współpracy Europejskiej w Zakresie Edukacji Zawodowej i Szkoleń* 2002, Komunikat *Efektywne Inwestowanie w Edukację i Szkolenia Imperatywem dla Europy* 2003, *Europejska Strategia Zatrudnienia* 2003 itp.).

Podsumowaniem tych zaleceń jest Rezolucja poświęcona wyłącznie problematyce poradnictwa zawodowego, przyjęta przez Radę Ministrów Edukacji Państw Członkowskich w 2004 r., która, między innymi, mówi, że:

„Zapewnienie usług poradnictwa zawodowego w systemie edukacji i kształcenia zawodowego, a w szczególności w szkołach (lub podczas innej nauki na poziomie szkolnym), odgrywa zasadniczą rolę w zagwarantowaniu, że podjęte przez młodzież decyzje dotyczące edukacji i planowania kariery zawodowej nie będą przypadkowe. Usługi poradnictwa zawodowego zapewniają im właściwe wsparcie umiejętności efektywnego samodzielnego zarządzania ścieżkami swojej edukacji i kariery. Dla instytucji edukacyjnych i szkoleniowych poradnictwo zawodowe stanowi także kluczowy instrument poprawiający jakość i proces nauczania."

„Całożyciowe poradnictwo zawodowe przyczynia się do osiągnięcia celów obranych przez Unię Europejską, jakimi są: rozwój ekonomiczny, wydajność rynku pracy oraz mobilność zawodowa i geograficzna, poprzez zwiększanie efektywności inwestycji w edukację i kształcenie zawodowe, a także poprzez wzmocnienie procesu kształcenia się przez całe życie, oddziaływanie na potencjał człowieka i rozwój zasobów ludzkich."

Rezolucja potwierdza jako priorytetowe **„…swoje zaangażowanie na rzecz rozwoju wysokiej jakości usług poradnictwa zawodowego dla wszystkich mieszkańców Europy, dostępnych na wszystkich etapach ich życia i umożliwiających im samodzielne zarządzanie swoimi ścieżkami**

edukacji i kariery zawodowej oraz wspomagających procesy przejścia pomiędzy poszczególnymi etapami rozwoju zawodowego." (pełny tekst Rezolucji znajduje się na stronie internetowej Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej: www.sdsiz.pl).

Efektem, pojawiających się kolejno i w dość szybkim tempie zaleceń, jest w „starych" krajach Unii Europejskiej wysoka ranga społeczna poradnictwa zawodowego, obecność problematyki orientacji zawodowej w programach szkolnych, dobrze rozwinięta sieć instytucji doradczych oraz łatwy dostęp do informacji i porad.

1.2. Poradnictwo zawodowe w strategiach resortu edukacji RP

Oprócz ustaw i rozporządzeń przesądzających o tym, jakie działania powinny być w szkołach i placówkach resortu edukacji podejmowane, istnieją nieobligatoryjne akty, wytyczające ogólne kierunki działalności.

Strategie dotyczące kształcenia ustawicznego oraz przygotowania młodzieży do dorosłego życia zawierają wiele zaleceń odnoszących się do problematyki informacji i poradnictwa zawodowego. Oto niektóre wskazania przedstawione w krajowych **programach strategicznych**:

Strategia Rozwoju Edukacji MENiS z sierpnia 2005 r., zaleca *„…ułatwiać każdemu realizację aspiracji oraz rozwój własny i wykorzystanie możliwości. Przygotowywać do aktywnego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu społecznym, kulturalnym i gospodarczym – w wymiarze lokalnym, narodowym i globalnym"*. Punkt 5.11. Strategii przedstawia **konieczność** zapewnienia dzieciom i młodzieży dostępu do doradztwa i poradnictwa wychowawczo – zawodowego: ***„Wszyscy uczniowie powinni mieć dostęp do darmowego poradnictwa wychowawczo – zawodowego, które powinno zapewnić pomoc przy wyborze ścieżki edukacyjnej i przyszłej kariery zawodowej odpowiednio do potrzeb i możliwości uczniów".***

– **Strategia Państwa dla Młodzieży** MENiS z 19 sierpnia 2003 r., której założeniem jest integracja działań ukierunkowanych na młodzież mówi, między innymi, o konieczności pomocy młodzieży w realizacji planów życiowych. Jednym celów strategicznych Strategii jest zbudowanie **systemu informacji młodzieżowej (cel 5) związanej z podejmowaniem nauki i pracy.** Kluczowe zagadnienie Nr 1 – dotyczące edukacji młodzieży nakłada na resort edukacji **obowiązek** przygotowania młodzieży do dorosłego życia, **szczególnie do życia zawodowego**.
– **Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego** MENiS z 8 lipca 2003 r. mówi, że kształcenie i dokształcanie się to jedyna droga do zmniejszenia bezrobocia i powrotu bezrobotnych do zatrudnienia. Priorytet 5 Strategii

dotyczy konieczności tworzenia zasobów informacyjnych i rozwoju usług doradczych: ***„Informacja, orientacja i poradnictwo zawodowe pełnić będą kluczową rolę w podejmowaniu ważnych dla całego życia zawodowego i osobistego człowieka decyzji związanych z planowaniem przyszłości. Planowanie kariery edukacyjnej i zawodowej powinno być wspierane rzetelną informacją, orientacją i poradnictwem zawodowym świadczonym w ciągu całego życia i obejmującym zarówno pomoc w określeniu własnych predyspozycji, zainteresowań i mocnych stron, jak i zapewnienie informacji dotyczącej zapotrzebowania rynku pracy na osoby posiadające określoną wiedzę i umiejętności."*** Podkreśla się, że ważne jest zapewnienie współpracy instytucji zlokalizowanych w strukturach resortu edukacji i resortu pracy, w celu zapewnienia jak najlepszej **informacji i poradnictwa** w zakresie możliwości kształcenia ustawicznego obywatelom na każdym etapie życia zawodowego i na terenie całej Europy.

1.3. Poradnictwo zawodowe w aktach prawnych resortu edukacji Rzeczpospolitej Polskiej

Rezolucja Unii Europejskiej o poradnictwie zawodowym została podpisana przez Ministra Edukacji RP w roku 2004. W przepisach prawnych z zakresu poradnictwa zawodowego, od 2003 r. nie pojawiły się żadne zmiany.

Poradnictwo zawodowe resortu edukacji od wielu lat opiera się na dość ogólnym zapisie w Ustawie o Systemie Oświaty.

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

System oświaty zapewnia w szczególności:

14) przygotowanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia.

Bardziej szczegółowo zadania pracowników szkół i placówek resortu edukacji w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego określają Rozporządzenia. Poniżej przedstawione zostaną Rozporządzenia najistotniejsze dla realizacji ww. zadania przedstawionego w Ustawie:

– ***Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. Nr 61, poz. 624 z kolejnymi zmianami***) – w punktach dotyczących gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych mówi, iż statut wyżej wymienionych placówek powinien określać, między innymi, „… *organizację* ***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".*

Zgodnie z powyższym działalność zmierzająca do przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy powinna być prowadzona w szkołach i może zacząć się na poziomie gimnazjum. Nie ma niestety, jak dotąd, rozwiązań, które obejmowałyby również szkołę podstawową.

– ***Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. Nr 11, poz. 114)***, które mówi, między innymi, że:

2. W przedszkolu, szkole i placówce mogą być zatrudnieni pedagog, psycholog i logopeda. W szkole i placówce może być zatrudniony również **doradca zawodowy.**
3. Do zadań **pedagoga** należy w szczególności:
   6) planowanie i koordynowanie zadań realizowanych przez szkołę na rzecz uczniów, rodziców i nauczycieli w zakresie wyboru przez uczniów kierunku kształcenia i zawodu, w przypadku, **gdy w szkole nie jest zatrudniony doradca zawodowy**;

Wymienione wyżej rozporządzenie opisuje zadania pedagoga szkolnego oraz szkolnego doradcy zawodowego. Przepisy prawne określają, że pedagog szkolny lub szkolny doradca zawodowy to osoby, których rolą jest przede wszystkim planowanie i koordynacja zadań szkoły związanych z przygotowaniem młodzieży do wejścia na rynek pracy, natomiast realizacja tej działalności – to zadanie wewnątrzszkolnego systemu doradztwa. **Rozporządzenie nie zawiera informacji, czy pedagog szkolny ma posiadać formalne przygotowanie do podejmowania działalności z zakresu poradnictwa zawodowego.** Nie precyzuje także, kto zajmuje się tym obszarem w szkołach, w których nie ma pedagoga szkolnego.

Kolejne wskazówki dotyczące organizacji na terenie szkoły zadań określonych w Ustawie zawierają następne punkty ww. Rozporządzenia:

„§2.1. Pomoc psychologiczno-pedagogiczna polega w szczególności na:
8) wspieraniu uczniów, metodami aktywnymi, w dokonywaniu wyboru kierunku dalszego kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej oraz udzielaniu informacji w tym zakresie;
9) wspieraniu nauczycieli w organizowaniu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu;

§5.2. Pomoc psychologiczno-pedagogiczna w szkole jest organizowana w szczególności w formie:

7) zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu;

5. Pomoc psychologiczno-pedagogiczna w placówce, stosownie do zakresu jej działania, jest organizowana w szczególności w formie: 4) zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu;

§12.1. Zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu organizuje się w celu wspomagania uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, przy wykorzystaniu aktywnych metod pracy.

2. Zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzone są w grupach odpowiadających liczbie uczniów w oddziale. Zajęcia, o których mowa w ust. 1, prowadzą: doradca zawodowy lub nauczyciel, wychowawca, psycholog albo pedagog**, posiadający przygotowanie do prowadzenia zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu**.

§13. Porad dla uczniów, rodziców i nauczycieli oraz konsultacji dla rodziców i nauczycieli udzielają, w zależności od potrzeb, pedagog, psycholog, doradca zawodowy**,** nauczyciel posiadający przygotowanie w zakresie logopedii lub logopedii szkolnej oraz inni **nauczyciele posiadający przygotowanie do prowadzenia zajęć specjalistycznych.**

§15.1. Pomoc psychologiczno-pedagogiczną organizuje dyrektor przedszkola, szkoły lub placówki."

Powstaje wątpliwość przy interpretacji punktów 12 i 13 Rozporządzenia. Można przyjąć, iż jeśli nie zatrudniono w szkole osób przygotowanych do realizacji działań z zakresu informacji, orientacji i poradnictwa zawodowego, to działania te nie muszą być prowadzone.

Wszystkie szkoły od poziomu gimnazjum (około 15 tysięcy gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych) zobowiązane są do prowadzenia zajęć przygotowujących uczniów do podjęcia ważnych życiowych decyzji, co wynika z ww. rozporządzeń. **W większości szkół nie ma osób do tej pracy przygotowanych.** Określono ogólnie, kto i w jaki sposób ma zajęcia prowadzić, jednakże nie ma informacji o tym, **kiedy** ma być ta praca wykonana.

Powstaje pytanie: jak krajowe przepisy prawne i dyrektywy Unii Europejskiej przekładają się na praktykę w szkołach i placówkach resortu edukacji? Nie były publikowane badania resortu edukacji dotyczące realizacji dyrektyw zawartych w ustawach i rozporządzeniach od czasu ich wejścia w życie.

2. Wewnątrzszkolne systemy doradztwa (WSD)

„Wewnątrzszkolny system doradztwa 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" (definicja A. Łukaszewicz, Szkolny doradca zawodowy, KOWEZiU 2003).

Akty prawne przedstawione powyżej nakazują zorganizowanie WSD w każdej szkole lub placówce, poczynając od poziomu gimnazjum, oraz we wszystkich typach szkół ponadgimnazjalnych (bez względu na to, czy szkoła/placówka zatrudnia szkolnego doradcę zawodowego, czy nie). Wewnątrzszkolny system doradztwa jako część programu wychowawczego szkoły ma być realizowany przez nauczycieli lub pracowników współpracujących ze szkołą placówek.

Od roku 2003 powstało wiele publikacji na temat sposobów opracowywania programów wychowawczych szkoły oraz na temat WSD. Wszystkie wskazują na konieczność dokonania diagnozy potrzeb trzech zasadniczych grup adresatów działań WSD: uczniów, rodziców i nauczycieli. Decydujące znaczenie dla planowania pracy ma poznanie stanu wiedzy odbiorców i ocena jej użyteczności przy podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, ich oczekiwań, potrzeb i planów na przyszłość oraz uzyskanie informacji, jakie zajęcia ułatwiające planowanie własnej przyszłości interesowałyby uczniów. Warto też poznać aspiracje życiowe uczniów i rodziców, zapotrzebowanie na niezbędne informacje edukacyjne i zawodowe oraz określić źródła i nośniki informacji, z jakich korzystają i jakie preferują. Diagnoza, odpowiednio do pojawiających się potrzeb, może być dokonywana wielokrotnie. Następnym posunięciem przy budowaniu WSD jest określenie działań priorytetowych, w oparciu o dokonaną diagnozę. Kolejną sprawą do rozstrzygnięcia będzie określenie, które z zadań szkoła będzie w stanie zrealizować własnymi siłami, a do których konieczne będzie znalezienie odpowiednich partnerów: osób i instytucji. Następnym krokiem będzie zaplanowanie konkretnych tematów zajęć oraz określenie sposobów ich realizacji i osób odpowiedzialnych, a także rozplanowanie w czasie. Przechodząc do bardziej szczegółowego rozpracowania problemu, należy zająć się doborem odpowiednich metod pracy i opracowaniem scenariuszy zajęć lub wybraniem ich z gotowych opracowań. Aby osiągnąć spójność działań, należy zaplanować i skoordynować działalność dla trzyletniego cyklu edukacyjnego.

Pomocą przy takim przygotowaniu, czyli planowaniu i realizacji pracy wewnątrzszkolnych systemów doradztwa, może być wspomniana publikacja:

Szkolny Doradca Zawodowy. Zawiera ona ogólne założenia dotyczące pracy szkolnych doradców zawodowych (uzasadnienie potrzeby powoływania szkolnych doradców zawodowych, cele ich pracy, zadania doradców i korzyści, jakie przynosi ich działalność), a jednym z czterech załączników jest ***Wewnątrzszkolny system doradztwa dla różnych poziomów kształcenia***. Załącznik ten opisuje zadania rady pedagogicznej, zakres tematyczny pracy z uczniami gimnazjum i różnych typów szkół ponadgimnazjalnych oraz CKP i CKU, propozycje pracy z rodzicami, wskazania do aktywizacji uczniów i tworzenia szkolnej bazy informacyjnej. Ponadto pomocą dla szkół do opracowania programów szczegółowych są wydane w roku 2000 przez KOWEZiU materiały dydaktyczne *Orientacja szkolna i zawodowa w gimnazjum. Rola nauczyciela*, a także wydana w roku 2005 pozycja *Poradnictwo zawodowe w szkołach ponadgimnazjalnych.*

Wewnątrzszkolny system doradztwa powinien zawierać informacje, o tym, co, kto i kiedy będzie robił. Praca WSD powinna być precyzyjnie określona tak, aby wszyscy uczniowie objęci byli działaniami informacyjnymi i orientacją zawodową. Intensywne działania tego rodzaju dadzą efekt mniejszego zapotrzebowania na indywidualne porady specjalistów.

Rozporządzenie o ramowych statutach (*Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół, Dz. U. Nr 61, poz. 624 oraz z 2002 r. Nr 10, poz.96*) nakłada na gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne obowiązek organizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa, nie nakłada jednak obowiązku szkolenia nauczycieli, zatrudniania szkolnych doradców zawodowych, czy choćby konsultowania WSD z doradcą zawodowym. Opracowanie i realizacja zadań wewnątrzszkolnego systemu doradztwa wymaga fachowej wiedzy i podstawowych umiejętności z tego zakresu. Nie istnieją dokładne rozwiązania legislacyjne w tym zakresie, zatem przygotowanie młodzieży do podjęcia decyzji edukacyjnej i zawodowej nałożone na szkoły ww. Ustawą o Systemie Oświaty planują i realizują osoby do tego nieprzygotowane.

Obecnie (rok szkolny 2008/2009) programy wychowawcze większości szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych zawierają treści dotyczące wewnątrzszkolnego systemu doradztwa (niepublikowane badania własne A. Łukaszewicz). Opracowania te są często na słabym poziomie i zawierają tylko ogólne hasła. Rzadkością są dokładnie opracowane plany pracy. Prawdopodobną przyczyną słabego poziomu tych dokumentów jest brak kwalifikacji osób do tych zadań oddelegowanych. Powstaje pytanie o poziom realizacji zajęć przygotowujących młodzież do podjęcia decyzji edukacyjnych i zawodowych. Nie prowadzono w tym zakresie żadnych badań.

Potrzebne są dokładniejsze wytyczne określające zasady opracowywania WSD. Wskazane byłoby przygotowywanie planu działania WSD, czyli dokładnego wyszczególnienia zaplanowanych tematów, terminów ich realizacji oraz wykonawców. Jest to niezmiernie trudne w sytuacji, gdy nie ma wydzielonych godzin na tematykę z obszaru informacji i orientacji zawodowej.

3. Szkolny doradca zawodowy

Już w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku projektowano tworzenie w szkołach stanowiska doradcy zawodowego (Biblioteczka Reformy Nr 40), ale konkretne działania zostały podjęte dopiero w roku 2002, kiedy Wydział Poradnictwa Zawodowego Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej podjął zadanie opracowania koncepcji pracy **szkolnego doradcy zawodowego**. Zespół ekspertów przeanalizował zagadnienie i w efekcie powstało opracowanie zawierające w części wstępnej uzasadnienie, cele pracy, zakres zadań, sylwetkę i korzyści wynikające z działalności szkolnego doradcy zawodowego, natomiast w załącznikach zawarto przepisy prawne związane z tą tematyką, definicje kluczowych pojęć, propozycje zagadnień do realizacji dla wewnątrzszkolnych systemów doradztwa na wszystkich poziomach kształcenia ponadpodstawowego oraz standard wyposażenia pracowni szkolnego doradcy zawodowego.

Taka modelowa koncepcja pracy szkolnych doradców, po uzyskaniu pozytywnej opinii Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu, została zaprezentowana na Konferencji Wydawnictwa *Perspektywy* w październiku 2002 roku i jest dostępna w KOWEZiU w formie broszury[2].

Podstawy prawne działalności szkolnych doradców zawodowych.

Wkrótce po opracowaniu przez Wydział Poradnictwa Zawodowego KOWEZiU koncepcji działalności szkolnych doradców zawodowych ukazało się rozporządzenie umożliwiające dyrektorom szkół i placówek zatrudnianie takich specjalistów.

Do dnia 7 stycznia 2003 roku szkoła mogła zatrudniać: „…pedagoga, psychologa i logopedę." Zapis ten został uzupełniony, i od dnia 7 stycznia 2003 roku brzmi on następująco**: „…szkoła i placówka może zatrudnić pedagoga, psychologa i logopedę. Szkoła może zatrudnić *szkolnego doradcę zawodowego.*"** *(Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia*

2 Praca zbiorowa (2003) *Szkolny doradca zawodowy*. Warszawa.

7 stycznia 2003r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno – pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, Dz. U. Nr 11, poz. 114).

Zatrudnianie oraz zakres zadań szkolnego doradcy zawodowego reguluje ww. Rozporządzenie z 7 stycznia 2003 r. Zadawane jest często pytanie o wymiar czasu pracy doradcy. Ponieważ doradca zawodowy wymieniony jest w tym samym punkcie Rozporządzenia, co pedagog szkolny, psycholog i logopeda, uzasadnione jest, zatem przydzielenie mu takiego samego wymiaru czasu pracy, jak innym specjalistom.

Szkolni doradcy zawodowi bardzo powoli znajdują swoje miejsce w szkołach i placówkach (aktualnie około 500 osób na całą Polskę) i to nie dlatego, że brakuje wykwalifikowanych kandydatów do pracy (wiele osób ukończyło studia podyplomowe w tym kierunku i wiele aktualnie się kształci), ale dlatego, że dyrektorzy i organy prowadzące szkół i placówek nie widzą potrzeby ich zatrudniania. Początkowo nieliczni dyrektorzy decydowali się na utworzenie w swoich szkołach takiego stanowiska; jednakże w 2003 roku, podjęcie przez Ochotnicze Hufce Pracy projektu dotyczącego powoływania *Szkolnych Ośrodków Kariery*, przyspieszyło rozwój szkolnego poradnictwa i tworzenia zbiorów informacji. Założenia Projektu i zasady przyznawania funduszy sprawiły, że szkoły zaczęły się ubiegać o to, o co przedtem nie dbały: zaczęto zatrudniać szkolnych doradców zawodowych, bo było to warunkiem przyznawania funduszy. Teraz, kiedy zakończył się projekt, wiele szkolnych ośrodków kariery zamknięto a umowy z doradcami nie zostały przedłużone. Brakuje danych, które pokazałyby stan aktualny.

Kwalifikacje i predyspozycje do pracy na stanowisku szkolnego doradcy zawodowego

Przygotowanie zawodowe określone jest w ww. Rozporządzeniu o Kwalifikacjach. Niezbędne jest wyższe wykształcenie kierunkowe lub ukończenie studiów podyplomowych o specjalności poradnictwo lub doradztwo zawodowe.

Oprócz wymagań formalnych istotną rolę odgrywają wymagania natury psychologicznej. Doradca zawodowy powinien być osobą komunikatywną, aktywną, zainteresowaną pracą zarówno z młodzieżą jak i osobami dorosłymi – rodzicami i nauczycielami. Ważne cechy doradcy to, między innymi: takt, dyskrecja, empatia, umiejętność współpracy, ale także świadomość własnych ograniczeń w udzielaniu pomocy.

Zadania szkolnego doradcy zawodowego

Zadania te, zawarte w Rozporządzeniu z 7 stycznia 2003, to wielkie pole działań o dużej różnorodności. Obejmują zarówno pracę z grupą jak i poradnictwo indywidualne, a także działalność informacyjną i współpracę międzyinstytucjonalną.

Rozporządzenie mówi, że: „Do **zadań** doradcy zawodowego należy w szczególności:

1. Systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz na pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej;
2. Gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia;
3. Wskazywanie uczniom, rodzicom i nauczycielom dodatkowych źródeł informacji na poziomie regionalnym, ogólnokrajowym, europejskim i światowym dotyczących:
   a) rynku pracy,
   b) trendów rozwojowych w świecie zawodów i zatrudnienia,
   c) wykorzystania posiadanych uzdolnień i talentów przy wykonywaniu przyszłych zadań zawodowych,
   d) instytucji i organizacji wspierających funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu codziennym i zawodowym,
   e) alternatywnych możliwości kształcenia dla uczniów z problemami emocjonalnymi i dla uczniów niedostosowanych społecznie,
   f) programów edukacyjnych Unii Europejskiej;
4. Udzielanie indywidualnych porad uczniom i rodzicom;
5. Prowadzenie grupowych zajęć aktywizujących, przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej;
6. Koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę;
7. Wspieranie w działaniach doradczych rodziców i nauczycieli poprzez organizowanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych, udostępnianie informacji i materiałów do pracy z uczniami;
8. Współpraca z radą pedagogiczną w zakresie tworzenia i zapewnienia ciągłości działań wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, realizacji działań z zakresu przygotowania uczniów do wyboru drogi zawodowej, zawartych w programie wychowawczym szkoły i programie profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach;
9. Współpraca z instytucjami wspierającymi wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, w szczególności z poradniami psychologiczno-pedago-

gicznymi, w tym poradniami specjalistycznymi, oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom."

Do tak szerokiego wachlarza działań niezbędne jest nie tylko gruntowne przygotowanie bazowe, ale też systematyczna aktualizacja wiedzy i umiejętności.

Kształcenie doradców zawodowych oraz aktualizacja wiedzy i umiejętności

Kształcenie. Wykształcenie wyższe kierunkowe można uzyskać po ukończeniu 5-letnich studiów psychologicznych z zakresu poradnictwa zawodowego. Ponadto uprawnienia doradcy zawodowego do pracy w resorcie edukacji daje ukończenie studiów podyplomowych kwalifikacyjnych (3 – semestralnych, w wymiarze minimum 350 godzin (wymagania określa ww. Rozporządzenie o Kwalifikacjach). Uczelnie prowadzą studia podyplomowe według własnych programów. Nie ma określonych wymogów co do treści programowych, wobec czego przygotowanie doradców zawodowych do pracy jest na zróżnicowanym poziomie. Brakuje rozwiązań legislacyjnych w tym zakresie.

Doskonalenie zawodowe. Z uwagi na szybko zmieniające się warunki społeczne i gospodarcze, realizacja specyficznych i złożonych zadań poradnictwa zawodowego wymaga od doradców nieustannej aktualizacji wiedzy i doskonalenia umiejętności doradczych. Brakuje jednak instytucji centralnej i placówek regionalnych, które zajmowałyby się kompleksowo problematyką informacji, orientacji i poradnictwa zawodowego w resorcie edukacji oraz zapewniały wszechstronną ofertę szkoleń. Ośrodki Doskonalenia Nauczycieli tylko sporadycznie oferują kursy doskonalące dotyczące tej tematyki. Niezbędne są jednak systematyczne, na szeroką skalę zakrojone szkolenia, a także opracowywanie i wdrażanie standardów pracy doradcy, co zapewniłoby odpowiedni poziom usług doradczych. Pewne formy doskonalenia oraz publikacje metodyczne oferują doradcom zawodowym placówki centralne, na przykład Wydział Poradnictwa Zawodowego Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (www.koweziu.edu.pl), Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej (www.cmppp.edu.pl), a także Ochotnicze Hufce Pracy (www.ohp.pl). Dyrektorzy szkół i placówek zatrudniający doradców zawodowych powinni zachęcać ich do uczestniczenia w szkoleniach i konferencjach poświęconych problematyce poradnictwa zawodowego. Poradnie psychologiczno – pedagogiczne, które aktualnie nie mają wiodącej placówki nadrzędnej dla działań z zakresu orientacji i poradnictwa zawodowego, we własnym zakresie organizują okazjonalnie szkolenia przywarsztatowe czy grupy wsparcia; nie zastąpi to jednak powszechnych szkoleń mających na celu

doskonalenie warsztatu pracy i poznawanie światowych osiągnięć w tej dziedzinie, w której w latach ostatnich notuje się ogromny postęp.

Rola szkolnego doradcy zawodowego

Szkolny doradca zawodowy pełni w szkole rolę animatora działań szkoły w zakresie informacji, orientacji i poradnictwa zawodowego, organizatora wewnątrzszkolnego systemu doradztwa, realizatora wybranych zagadnień. Udziela informacji, wskazówek i porad indywidualnych różnym grupom odbiorców. Decyduje o tym, w jakich sytuacjach należy skierować ucznia lub jego rodziców (opiekunów) na konsultacje lekarskie lub psychologiczne. Decyduje także o tym, którzy uczniowie powinni skorzystać z konsultacji specjalisty w poradni psychologiczno – pedagogicznej.

Szkolny doradca zawodowy, jako pracownik szkoły lub placówki edukacyjnej, powinien, w porozumieniu z radą pedagogiczną, utworzyć zespół, który opracuje program działań wewnątrzszkolnego systemu doradztwa, określi wykonawców własnych (pracowników szkoły) a także organizacje lub osoby, które te zadania będą współrealizować (patrz: definicja wewnątrzszkolnego systemu doradztwa w: *Szkolny Doradca Zawodowy* KOWEZiU 2003).

Profesjonalna pomoc szkolnych doradców zawodowych niesie wiele pozytywnych efektów dla szkół i placówek, a między innymi:

– gwarantuje systematyczne oddziaływanie na uczniów w ramach planowych działań, realizowane metodami aktywnymi,
– zapewnia udzielanie uczniom pomocy w wyborze i selekcji informacji dotyczących edukacji i rynku pracy, odpowiednio do planowanego przez nich kierunku rozwoju zawodowego,
– zwiększa trafność podejmowanych przez uczniów decyzji edukacyjnych i zawodowych, a także zmniejsza koszty emocjonalne i ekonomiczne wynikające z niewłaściwych wyborów,
– obniża społeczne koszty kształcenia dzięki poprawieniu trafności wyborów na kolejnych etapach edukacji,
– przybliża rozwiązania polskie do standardów krajów UE.

4. Warsztat pracy szkolnego doradcy zawodowego

Opracowanie *Szkolny Doradca Zawodowy* zawiera załącznik ***Standard wyposażenia pracowni szkolnego doradcy zawodowego***, przedstawiający, w sposób dość ogólny, niezbędny do realizacji zadań zawodowych sprzęt i materiały. W szczególności powinien to być sprzęt umożliwiający doradcy i jego klientom

dostęp do aktualnej i rzetelnej informacji edukacyjnej i zawodowej, z uwagi na znacząca rolę informacji w procesie podejmowania decyzji. Niezbędne jest, zatem wyposażenie pracowni doradcy w komputery z dostępem do Internetu, programy komputerowe umożliwiające poznawanie zawodów, stanowisk pracy itp. oraz w sprzęt multimedialny a także laptop do wyłącznego użytku doradcy – do prowadzenia zajęć i dokumentacji.

Doradca powinien posiadać w szkole podstawowe zasoby informacyjne i narzędzia pracy pozwalające na udzielanie informacji i pełnienie funkcji doradczej (testy, kwestionariusze, programy komputerowe, poradniki itp.). Zapewnienie odpowiednich warunków pracy jest zadaniem dyrekcji szkoły oraz organu prowadzącego szkołę. Doradcy sami kompletują (w miarę możliwości) pomoce niezbędne do realizacji zadań na terenie szkoły/placówki. Brakuje dokładniejszych standardów określających niezbędne minimum.

Współpraca z poradnią psychologiczno – pedagogiczną i innymi instytucjami wspierającymi

Przypominam *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. Nr 61, poz. 624 oraz z 2002 r. Nr 10, poz.96*); przytaczam dla przykładu punkt dotyczący **liceum**; treść rozporządzenia dotycząca **gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych** jest identyczna:

§2.1. Statut liceum określa w szczególności:

9) organizację wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia, **a także organizację współdziałania liceum z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym poradniami specjalistycznymi, oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom.**

Zapis ten oznacza, że szkoły zobowiązane są do poszukiwania partnerów do współpracy przy realizacji zadań związanych z przygotowaniem uczniów do podjęcia właściwej decyzji edukacyjnej i zawodowej. Partnerem wymienionym z nazwy przez ustawodawcę są tylko poradnie, a więc do nich przede wszystkim kierować się będą szkoły. Aktualnie oczekiwania ze strony szkół dotyczą głównie: pomocy w organizowaniu wewnątrzszkolnych systemów doradztwa, planowania i realizacji zadań z tego zakresu, szkolenia rad pedagogicznych, doboru literatury i materiałów metodycznych, konstruowania programów działań dla określonych celów oraz realizacji niektórych działań na terenie szkoły (niepublikowane badania własne A. Łukaszewicz).

Poradnie psychologiczno – pedagogiczne mogłyby stanowić najbliższe zaplecze diagnostyczne, metodyczne i instruktażowe dla szkół i placówek oraz dla zatrudnionych w nich szkolnych doradców zawodowych i prowadzić, w zależności od zapotrzebowania środowiska, różnorodną działalność, na przykład:

diagnostykę i doradztwo dla uczniów (i ich rodziców) z różnymi problemami indywidualnymi, w tym zdrowotnymi,

doradztwo metodyczne dla nauczycieli i szkolnych doradców zawodowych, na przykład: pomoc w kompletowaniu narzędzi pracy i literatury fachowej, planowaniu pracy, opracowywaniu programów wychowawczych szkoły, konstruowaniu programów kursów i scenariuszy zajęć odpowiednich do problemów, konsultacje dla doradców, itp.

– prowadzenie różnego typu zajęć dla uczniów oraz ich rodziców
– konsultacje
– spotkania informacyjne i szkoleniowe
– instruktaż i szkolenia
– punkty informacji edukacyjnej i zawodowej
– giełdy zawodoznawcze, targi edukacyjne itp.

Niestety nie wszystkie poradnie zatrudniają specjalistów z przygotowaniem do prowadzenia zajęć z zakresu informacji, orientacji i poradnictwa zawodowego. Sytuację także pogarsza zła organizacja pracy i brak nowoczesnych metod diagnostycznych. Pracownicy realizujący zadania doradcze zgłaszają potrzebę szkolenia w ww. tematyce dotyczącej współpracy ze szkołami (niepublikowane badania własne A. Łukaszewicz).

Inne instytucje, które współpracują ze szkołami, to na przykład: Młodzieżowe Centra Kariery i Mobilne Centra Informacji Zawodowej Ochotniczych Hufców Pracy (www.ohp.pl, www.ohpdlaszkoly.pl), Urzędy Pracy, Gminne Centra Informacji i różne instytucje lokalne, jednakże tylko współpraca z poradnią psychologiczno – pedagogiczną daje możliwość systematyczności i ciągłości działań.

5. Metody pracy doradcy zawodowego

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.) pozwoliłyby zaoszczędzić czas doradcy, a tym samym umożliwić objęcie opieką większej liczby uczniów a także poprawić jakość działań doradcy zawodowego, ukierunkowanych na pracę z grupą oraz z klientem indywidualnym.

5.1. Praca z grupą

Praca z grupą zakłada działania na rzecz określonych odbiorców: uczniów, rodziców, nauczycieli itp. Mogą to być spotkania jednorazowe lub cykle spotkań. Programy zajęć przygotowuje się odpowiednio do potrzeb konkretnej grupy i realizuje z uwzględnieniem specyfiki pracy z grupą.

W pracy z młodzieżą warto wykorzystywać metody aktywizujące uczniów do poszukiwania rozwiązań, podejmowania nowych wyzwań, pokonywania trudności. Metody aktywizujące „zwiększają czynny udział osób uczących się w zajęciach dydaktycznych oraz ograniczają rolę nauczyciela do pomagania uczącym się w realizacji celów kształcenia i kontroli postępów" (Kupisiewicz 1998).

Metodami najczęściej stosowanymi są:

– burza mózgów
– dyskusja dydaktyczna: związana z wykładem, okrągłego stołu, wielokrotna, panelowa
– gry dydaktyczne: symulacyjne, decyzyjne
– inscenizacja
– metoda przypadków
– metoda sytuacyjna
– metaplan
– metoda projektów
– zajęcia warsztatowe

Ponadto istnieje wiele różnych sposobów pracy z uczniami, które można zaliczyć do metod aktywizujących ze względu na to, że pobudzają aktywność poznawczą i ukierunkowują zainteresowania uczniów oraz „zwiększają czynny udział osób uczących się w zajęciach dydaktycznych". Są to na przykład:

Spotkania z interesującymi ludźmi (przedstawicielami różnych zawodów), które dają uczniom szansę zdobycia wiedzy dotyczącej podstaw działalności różnych firm, instytucji i organizacji a także informacje o najnowszych osiągnięciach w różnych branżach.

Wycieczki do zakładów pracy – umożliwiające poznanie środowiska pracy oraz poznanie praktycznych aspektów wykonywania danego zawodu.

Targi pracy, targi edukacyjne, spotkania informacyjne – organizowanie i uczestniczenie w tego typu wydarzeniach poszerza horyzonty edukacyjne, umożliwia zapoznanie się z ofertami szkół i instytucji kształcących a także firm i zakładów pracy. Czynny udział w przygotowywaniu i prowadzeniu imprez zbiorowych umożliwia nabycie doświadczeń i „sprawdzenie się" w pracy grupowej.

Prace plastyczne: filmy, wystawy, ekspozycje, gazetki, rysunki, plakaty przedstawiające określony temat, pozwalają na uruchomienie wyobraźni i myślenia

twórczego. Ekspozycje wykonanych prac plastycznych mają duży wpływ na zainteresowanie młodzieży prezentowaną tematyką.

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. Należy jednakże informować uczestników, że są to metody dające wyniki orientacyjne, natomiast dokładne badania testowe przeprowadzić może psycholog.

Praca doradcy na terenie szkoły powinna zakładać również włączanie uczniów do działań na rzecz społeczności szkolnej takich, jak np. prowadzenie kiosku z informacją, współpraca 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, polegająca 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 tej dziedzinie, będącej w stanie nieustannego rozwoju.

5.2. Praca z indywidualnym klientem

Realizowanie działań związanych z „***udzielaniem pomocy uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej"*** wymaga doświadczenia i znajomości różnorodnych metod pracy i technik diagnostycznych. Doradca powinien systematycznie aktualizować wiedzę dotyczącą warunków i środowisk pracy oraz przeciwwskazań zdrowotnych do nauki zawodów. Odpowiednio do sytuacji doradca stosuje właściwe metody pracy z indywidualnym klientem, takie, jak:

– rozmowa doradcza
– indywidualne poradnictwo zawodowe
– testy psychologiczne (stosowane przez doradców – psychologów)
– indywidualny plan działania

przy czym działalność ta oprócz kontaktu z uczniem zakłada także pracę z jego rodzicami / prawnymi opiekunami, a także z wychowawcą i nauczycielami szkoły/placówki do której uczeń uczęszcza. Niezbędne jest uczestnictwo doradców w szkoleniach doskonalących umiejętności doradcze oraz aktualizujących wiedzę fachową.

6. Informacja edukacyjna i zawodowa w szkole

Programy strategiczne Rządu i akty prawne nakładają na szkoły i placówki edukacyjne obowiązek przygotowania młodzieży do zmierzenia się z realiami rynku pracy i zawierają wiele zaleceń dotyczących organizacji informacji, orientacji i poradnictwa zawodowego.

Informacja jest podstawą racjonalnego podejścia do życia i spojrzenia na świat, a co za tym idzie – racjonalnych decyzji. Osoby niedoinformowane pogrążają się w stereotypach i przesądach, a podstawą podejmowanych przez nie decyzji jest emocjonalne podejście do rzeczywistości.

Przygotowanie uczniów do podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych i do aktywnego wejścia na rynek pracy jest poważnym zadaniem dla szkół i placówek edukacyjnych, toteż wiele uwagi należy poświęcić organizacji i systematycznej aktualizacji szkolnej bazy informacji edukacyjnych i zawodowych.

W ostatnich latach znacznie zwiększyła się świadomość społeczna dotycząca wagi problemu podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych przez uczniów kończących kolejne etapy edukacji. Jest to związane m. in. z trudną sytuacją na rynku pracy, a ponadto z wysokimi kosztami kształcenia. Uczniowie i ich rodzice poszukują informacji i porad zawodowych. Nauczycielom do realizacji zadań wewnątrzszkolnego systemu doradztwa także niezbędna jest baza informacji. Konieczne jest, zatem zapewnienie wszystkim zainteresowanym rzetelnych danych o systemie edukacji, możliwościach kształcenia i zdobywania kwalifikacji odpowiednich do własnych ambicji i możliwości oraz potrzeb rynku pracy.

Baza informacyjna znajdująca się na terenie szkoły powinna być łatwo dostępna. Łatwość skorzystania z informacji może dać efekt zainteresowania się problemem wyboru zawodu, natomiast utrudnienia powodują u młodzieży zniechęcenie i obojętność. Dlatego ważne jest usytuowanie bazy podstawowych informacji w łatwo dostępnym miejscu, np. umiejscowienie na korytarzu kiosku lub stoiska oferującego informacje o możliwościach nauki zawodu, ulotki urzędów pracy, praktyczne wskazówki dotyczące podejmowania decyzji i radzenia sobie ze stresem. Oprócz punktu z podstawowymi informacjami szkoła powinna mieć też centrum informacyjne. Miejscem odpowiednim dla zbiorów informacji jest biblioteka i czytelnia szkolna, w której powinny się znaleźć czasopisma, książki, poradniki itp. Należy także umożliwić korzystanie komputera z dostępem do Internetu i drukarką. Osoby korzystające ze zbiorów (uczniów, rodziców, nauczycieli) warto poprosić o zapisanie, np. w zeszycie czy na luźnych kartkach, jakich informacji poszukiwali. Dane te będą

stanowić wskazówki dla osób opracowujących WSD i aktualizujących szkolną bazę informacyjną.

Centrum informacyjne powinno dysponować informacjami dotyczącymi:
– Zawodów, również zawodów przyszłości
– Możliwości edukacyjnych (system edukacji, możliwości kształcenia zawodowego, programy nauczania, uczelnie wyższe, szkoły wieczorowe, kursy, szkolenia itp.)
– Rynku pracy oraz aktualnego i prognozowanego zapotrzebowania na pracowników; również średnich zarobków w poszczególnych branżach
– Instytucji, osób i organizacji pomagających w określeniu własnego potencjału, predyspozycji i preferencji oraz podjęciu decyzji.
– Stypendiów i systemów dofinansowania
– Wolontariatu
– Innymi informacjami odpowiednio do potrzeb odbiorców

Jeśli zapewnimy łatwy dostęp do odpowiedniej do wieku i możliwości intelektualnych uczniów informacji, to prawdopodobnie większość z nich będzie w stanie sama podjąć sensowne decyzje dotyczące własnej przyszłości.

Odpowiednia do potrzeb i możliwości uczniów informacja ma korzystny wpływ na:
– racjonalność decyzji
– samodzielność decyzji
– aktywność w tworzeniu alternatywnych ścieżek kariery
– świadomość możliwości zmiany planów życiowych odpowiednio do okoliczności.

Obowiązek zapewnienia uczniom, rodzicom i nauczycielom dostępu do zbiorów informacji spoczywa na dyrektorze szkoły/placówki. Niestety dla niektórych dyrektorów określenie „zbiory informacji edukacyjnej i zawodowej" oznacza tablicę ogłoszeń na korytarzu (niepublikowane badania własne A. Łukaszewicz).

Wnioski końcowe

Kraje wysoko rozwinięte doceniają społeczne i gospodarcze znaczenie poradnictwa zawodowego, co przekłada się na prowadzenie badań naukowych, opracowywanie i rozpowszechnianie materiałów informacyjnych i dydaktycznych, szkolenia doradców zawodowych oraz praktyczne działania prowadzone na szeroką skalę wśród młodzieży wchodzącej na rynek pracy.

Realizując programy przygotowujące do wejścia na rynek pracy zachęcamy młodych ludzi do myślenia o przyszłości, pokazujemy cele uczenia się, a także

pobudzamy motywację do nauki i zdobywania kwalifikacji. To z kolei daje efekt lepszych wyników w nauce, mniejszej marginalizacji i niższych nakładów na edukację, w związku ze zmniejszaniem się wskaźników drugoroczności i porzucania szkoły.

Aktualnie „strategicznym" poziomem edukacji jest poziom gimnazjum. Osiągnięte na tym etapie wyniki w nauce i decyzje, jakie uczeń podejmuje, znacząco rzutują na jego przyszłość. Stąd też tak ważna jest praca szkoły mająca na celu przybliżenie młodzieży informacji o systemie kształcenia i zdobywania kwalifikacji (możliwości kształcenia ogólnego i zawodowego), poznania własnych mocnych stron, umiejętności i zainteresowań, a także możliwości i uwarunkowań lokalnego i regionalnego rynku pracy. Praca ta powinna zaczynać się od pierwszego dnia nauki w gimnazjum; jej efektem powinny być racjonalne decyzje edukacyjne i zawodowe trzecioklasistów. Systematyczna kontynuacja tej działalności w szkołach ponadgimnazjalnych niewątpliwie zaowocuje bardziej racjonalnym podejściem uczniów do własnych planów życiowych.

Dobrze zorganizowany Wewnątrzszkolny System Doradztwa mógłby prowadzić młodzież, podczas trzyletniego cyklu nauki, przez wszystkie tematy niezbędne do podjęcia racjonalnych decyzji edukacyjnych i zawodowych; warunkiem sukcesu jest jednakże udział wykwalifikowanych specjalistów przy właściwym planowaniu i realizacji zajęć, zapewnienie godzin w planach nauczania, cykliczne szkolenia rady pedagogicznej oraz systematyczna ewaluacji systemu.

Szkolni doradcy zawodowi i doradcy z poradni psychologiczno – pedagogicznych mogą odegrać dużą rolę społeczną pomagając przejść młodzieży ze świata edukacji do świata pracy. Poradnie psychologiczno – pedagogiczne są placówkami znanymi w środowisku lokalnym i cieszącymi się uzasadnionym uznaniem, jednakże działalność ich wymaga zmian organizacyjnych, a także uzupełniania zaplecza metodycznego.

Proces przygotowywania młodzieży do podjęcia decyzji edukacyjnych i zawodowych ma ogromne znaczenie społeczne i można określić go jako działalność prewencyjną – chroniącą przed nietrafnymi wyborami, zapobiegającą utracie motywacji do nauki i pracy, oszczędzającą czas i pieniądze. Instytucje, które wkraczają ze swoją pomocą później (OHP, urzędy pracy), mogą tylko próbować złagodzić skutki niewłaściwych decyzji, ale nie są w stanie odwrócić ich negatywnych efektów.

Przepisy prawne nakładają na **gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne obowiązek zorganizowania wewnątrzszkolnego systemu doradztwa** bez względu na to, czy w szkole jest zatrudniony szkolny doradca zawodowy, czy nie, i bez względu na to, czy działa Szkolny Ośrodek Kariery. Jest to zadanie Dyrekcji i rady pedagogicznej **od roku 2001**. Warto realizować to zadanie –

przede wszystkim dlatego, aby młodzi ludzie zamiast tkwić wśród schematów i stereotypów dokonywali racjonalnych wyborów życiowych, w oparciu o właściwą samoocenę i rzetelną informację.

Literatura

Kupisiewicz Cz. (1996) *Podręcznik dydaktyki ogólnej*. Warszawa.

Łukaszewicz A. (2005) *Współpraca poradni psychologiczno – pedagogicznej ze szkolnym doradcą zawodowym* [w:] *Podręcznik szkolnego doradcy zawodowego*, red. W. Kreft, S. Pakulniewicz – Błońska, FRPS.

Łukaszewicz A. (2006) *Informacja, orientacja i poradnictwo zawodowe w szkole* [w:] *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego,* red. S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć, KG OHP.

Memorandum o kształceniu ustawicznym (2000), Komisja Europejska. www.sdsiz.pl

Paszkowska – Rogacz A. (2006) *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych Unii Europejskiej*. Warszawa.

Rozporządzenie MENiS z dnia 11 grudnia 2002 roku, w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno – pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz. U. z 2003 r. Nr 5, poz. 46).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 roku, w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz. U. Nr 61, poz. 624 z kolejnymi zmianami).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 roku, w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. Nr 11, poz. 114).

Praca zbiorowa (2003) *Szkolny doradca zawodowy*. Warszawa.

Małgorzata Pater, Marlena Woźniak

O współpracy doradcy zawodowego z nauczycielami

Wstęp

Zmieniająca się gwałtownie w ostatnich latach sytuacja społeczno – gospodarcza (m.in. wzrost wskaźników zatrudniania i wynagrodzenia za pracę, spadek bezrobocia, wzrost popytu na dobra materialne i poprawa jakości życia), z zwłaszcza przeobrażenia dokonujące się w obszarze edukacji (wzrost zainteresowania młodych ludzi podnoszeniem swoich kwalifikacji, kontynuacja nauki po szkole średniej, wzrost zapotrzebowania na różne typy szkół i kierunki kształcenia) przyczyniać się mają do zmniejszania się nierówności społecznych, niwelowania dysproporcji w systemie kształcenia (dostępność, ujednolicenie programów kształcenia), rozbudowy aktywnych instrumentów rynku pracy, zwłaszcza dla ludzi młodych oraz wdrażania polityki mającej na celu zapewnienie, że praca staje się opłacalna. W efekcie tych działań poprawie ma ulec jakość funkcjonowania młodych ludzi na rynku pracy. Jednakże rzeczywistość rysuje się odmiennie. O ile wzrasta poziom wykształcenia młodzieży (w 2005 roku odsetek osób w wieku 22 lat posiadających wykształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym należał do najwyższych w UE (90%), a osób które przedwcześnie zakończyły edukację – kształtował się na niskim poziomie (5,5%)), to nadal system edukacyjny cechuje wiele nierówności, zwłaszcza pomiędzy obszarami wiejskimi, a miejskimi. Najwyższa w Europie stopa bezrobocia wśród młodzieży (36,5%) ujawnia rozbieżności pomiędzy system edukacyjnym, a zapotrzebowaniem gospodarki (90%)[1]. Współczesna młodzież mimo niewątpliwego atutu w postaci wykształcenia nadal jednak nie potrafi odnaleźć się na rynku pracy. Przy wysokich aspiracjach, brak im takich cech jak elastyczność, mobilność, umiejętność autoprezentacji, a przede wszystkim brakuje im wiedzy jak poruszać się po rynku pracy. Odpowiedzią na zaistniałą sytuację

1 www.demografia.pl

mogą być szeroko zakrojone działania z zakresu poradnictwa zawodowego, realizowane w szkołach na poszczególnych etapach edukacyjnych, które mają ułatwić młodym ludziom adekwatne do ich możliwości planowanie kariery edukacyjno – zawodowej, jak i wejście w świat pracy – świat ludzi dorosłych, który ich fascynuje, ale i stawia konkretne wymagania, którym należy sprostać.

Celem niniejszego opracowania jest więc ukazanie płaszczyzn współpracy doradcy zawodowego w szkole (w tej roli głównie pedagodzy i psycholodzy) z dyrektorem, nauczycielami i innymi podmiotami pracującymi w tejże instytucji, by efektem tej współpracy było wszechstronnie prowadzone doradztwo zawodowe, przygotowujące młodzież do świadomego kreowania własnej kariery. Autorom zależało także na wskazaniu określonych zadań, realizowanych przez poszczególne osoby i instytucje zaangażowane w proces doradczy, które wydają się być najistotniejsze z punktu widzenia sytuacji adolescentów, i które nie tylko będą pomagały przezwyciężać procesy wypychające te osoby na margines życia społeczno – ekonomicznego, ale także przyczynią się do ich aktywizacji edukacyjno –zawodowej, dlatego tak wiele w tekście przykładów „dobrych praktyk".

1. Czy doradztwo zawodowe w szkole to tylko „problem" doradcy?

Doradztwo zawodowe (w potocznym rozumieniu pojęcie stosowane zamiennie z poradnictwem zawodowym, w literaturze przedmiotu natomiast istnieją zasadnicze różnice w pojmowaniu obu pojęć (B. Wojtasik 1995, W. Rachalska 1980), jako proces pomagania młodym ludziom w wyborze przyszłej drogi edukacyjno – zawodowej może być realizowane w postaci:

– doradztwa profesjonalnego i tu rozróżnia się doradztwo profesjonalne *sensu stricto*, tj. należące do zawodów konsultingowych, gdzie w zakres obowiązków doradcy wchodzi: wykonywanie ekspertyz doradczych i udzielanie konsultacji pośrednikom pracy oraz doradztwo profesjonalne *sensu largo* będące częścią składową innej roli zawodowej, jak pośrednika pracy, nauczyciela, lekarza, urzędnika publicznego etc., którzy przy okazji pomocy techniczno-informacyjnej udzielają pomocy psychologicznej w programowaniu kariery pracy, kariery zawodowej itp. (A. Bańka, 1995).
– doradztwa nieprofesjonalnego, które może obejmować pomoc w wyborze zawodu lub kierunku kształcenia, udzielaną uczniowi przez rodziców, nauczycieli, znajomych czy rówieśników.

Doradztwo zawodowe jest więc oddziaływaniem, które nie musi być związane z daną profesją, ale może również korelować z innymi zawodami, co wy-

znacza także różne miejsca i sposób świadczonych usług doradczych. Podstawą doradztwa, jako procesu pomocy jest bezpośrednia lub pośrednia koncentracja na osobie, dlatego doskonale w tę rolę wpisuje się szkoła z ideą podmiotowego traktowania uczniów. By bliżej przyjrzeć się temu zagadnieniu warto chwilę uwagi poświęcić idei i korzeniom szkolnego doradztwa zawodowego.

Historia doradztwa zawodowego realizowanego w polskiej szkole sięga połowy lat pięćdziesiątych XX wieku, kiedy to Komisja Szkolnictwa Zawodowego i Rolniczego (Obrady Zjazdu Oświatowego 1957r.), domagała się stworzenia sieci psychologicznego poradnictwa zawodowego w miastach wojewódzkich, wprowadzenia elementów poradnictwa do programów nauczania w zakładach kształcenia nauczycieli i jego prawnego uregulowania. Dwa lata później sformułowano cele poradnictwa zawodowego, zadania dla szkół i poradni psychologiczno-pedagogicznych (wówczas wychowawczo-zawodowych) oraz określono formę ich realizacji. Wydano ponadto instrukcję dla wychowawców liceów ogólnokształcących, dotyczącą przysposobienia młodzieży do wyboru kierunku studiów i zawodu jak również wprowadzono elementy zawodoznawstwa do programów ośmioklasowej szkoły podstawowej.

Na szkołę więc spadł obowiązek przygotowania uczniów do wyboru zawodu oraz określenia ich przydatności zawodowej z punktu widzenia fizycznego i zdrowotnego. Zgodnie z wytycznymi Komisji młodzież miała zapoznawać się z różnymi rodzajami pracy zawodowej w trakcie realizacji materiału nauczania określonego programem szkolnym, a szkoła miała stwarzać ku temu warunki. Efektem czego powszechne stały się:

– pogadanki o wyborze zawodu i o poszczególnych zawodach;
– informowanie o możliwościach kształcenia zawodowego;
– wyświetlanie filmów zawodoznawczych;
– wykorzystywanie audycji radiowych i telewizyjnych;
– wycieczki do zakładów pracy i szkół zawodowych;
– spotkania z przedstawicielami zawodów i szkół zawodowych"

Miała to więc być działalność długotrwała i ciągła, w której akcentowano rolę wychowawców klas i nauczycieli zajęć praktyczno–technicznych. Nauczyciele tego przedmiotu zobowiązani byli ponadto do eksponowania treści zawodoznawczych zajęć warsztatowych, informowania o różnych aspektach życia zawodowego człowieka, ze szczególnym zwróceniem uwagi na zawody związane z podstawowymi gałęziami gospodarki narodowej, jak: budownictwo, rolnictwo, górnictwo, hutnictwo, usługi; oraz informowania o zawodach związanych z regionem, w którym szkoła się znajdowała (G. Bigda, 1980).

W założeniu przygotowanie dzieci i młodzieży do wyboru zawodu miało więc stać się integralną częścią pracy dydaktyczno – wychowawczej prowadzonej przez wszystkie lata pobytu ucznia w szkole, przez pedagogów, lekarzy,

specjalnie powołanych do tego nauczycieli – koordynatorów, jak również przez psychologów w poradniach wychowawczo-zawodowych (zapewniających specjalistyczną pomoc szkołom w prowadzeniu orientacji szkolnej, polegającej na przygotowaniu młodzieży do wyboru właściwego kierunku dalszego kształcenia, z uwzględnieniem jej predyspozycji psychofizycznych, zainteresowań, zamiłowań i uzdolnień oraz orientacji zawodowej, polegającej na przygotowaniu młodzieży do dokonania właściwego wyboru zawodu z uwzględnieniem możliwości psychofizycznych, dążeń zawodowych, potrzeb społeczno-gospodarczych (A. Kargulowa, 1979). Rzeczywistość była jednak zupełnie inna. Polski model systemu poradnictwa biegł dwutorowo i nie był w pełni realizowany. Z jednej strony szkoła realizując programy nauczania przekazywała wiedzę, przysposabiała do pracy i udziału w życiu społecznym, ale w minimalnym stopniu zaznajamiała uczniów z tematyką zawodoznawczą, z drugiej strony poradnia wychowawczo-zawodowa zamiast pomagać młodym ludziom w wyborze odpowiedniego dla nich zawodu, koncentrowała się bardziej na pomocy dzieciom w adaptacji szkolnej, wczesnym wykrywaniu defektów, pomocy w trudnościach wychowawczych i kierowaniu do szkół specjalnych. Orientację i poradnictwo zawodowe na terenie szkół prowadzono więc sporadycznie, w formie doraźnie organizowanych akcji, obejmujących najczęściej uczniów ostatnich klas, którzy stali już przed koniecznością podjęcia decyzji. Szkoły uprawiały orientację szkolną a nie zawodową, poświęcając wiele uwagi wyborowi drogi do celu (szkoły), a nie samego celu (zawodu, do którego te szkoły przygotowywały). Praca poradni wychowawczo-zawodowych również nie zawsze szła we właściwym kierunku. Na skutek braków kadrowych i lokalowych koncentrowano się na badaniach psychologicznych tych uczniów, którzy wymagali specjalnej opieki ze względu na obciążenia defektami fizycznymi lub psychicznymi i ograniczano się do stosowania pewnych prostych form pomocy w przypadkach bardziej skomplikowanych (S. Szajek, 1979).

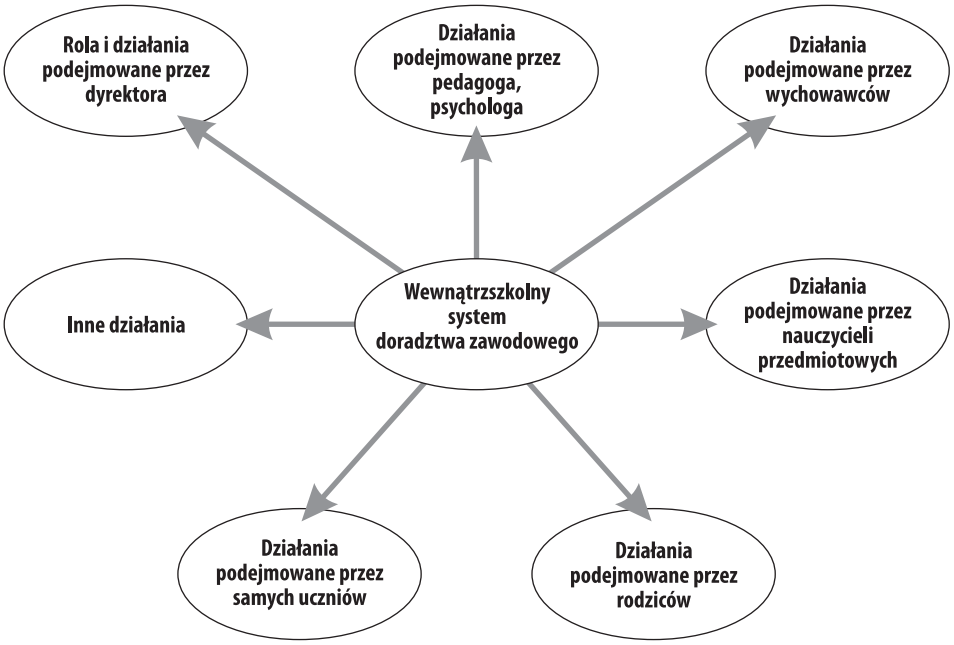
Obecnie, dzięki uregulowaniom prawnym, które zostały omówione w tekście **Wewnątrzszkolny system doradztwa, czyli przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy w warunkach polskich** w wielu szkołach utworzono wewnątrzszkolne systemy doradztwa zawodowego, prowadzone głównie przez pedagogów lub psychologów szkolnych, obejmujące następujące obszary działań:

– orientację szkolną i zawodową realizowaną poprzez uświadomienie, wyjaśnianie zawodów, szczególnie w czasie zajęć szkolnych, stanowiące obszar działalności informacyjnej;
– stymulowanie rozwoju zawodowego uczniów, poprzez organizowanie systematycznych zajęć, indywidualnych i grupowych, z zakresu orientacji szkolnej i zawodowej (działalność edukacyjna, szkoleniowa);

– indywidualne poradnictwo zawodowe, ewentualnie wspieranie, pomaganie przez badanie uzdolnień; obejmujące także indywidualną pomoc (dla upośledzonych) i przygotowanie ich do kształcenia zawodowego (działalność doradcza, terapeutyczna);
– pośrednictwo w kształceniu zawodowym; (por. B. Wojtasik, 1994).

Efektem tych przedsięwziąć miało być (i jest) motywowanie młodych ludzi do większej aktywności, przedsiębiorczości, zaradności życiowej, przejawiania inicjatywy w zakresie poszukiwania pracy i dostosowywania własnych kwalifikacji do potrzeb rynku pracy oraz kształtowanie konkretnych umiejętności w zakresie radzenia sobie w sytuacjach trudnych, związanych z bezrobociem, adaptacją do nowych warunków pracy lub koniecznością przekwalifikowania się; poruszania się po rynku pracy, sztuki autoprezentacji, redagowania dokumentów aplikacyjnych, obsługi komputera, urządzeń biurowych itp.

Niemałą rolę w tych poczynaniach odgrywają także inne osoby. W celu koordynowania działań doradczych w wielu palcówkach powstały zespoły ds. doradztwa zawodowego, w skład których wchodzili oprócz pedagoga czy psychologa, nauczyciele informatyki, przedsiębiorczości oraz chętni nauczyciele przedmiotowi, rodzice, czy sami uczniowie. Oto przykładowy schemat takich działań, wraz z konkretnymi zadaniami realizowanymi przez poszczególnych członków zespołu.



Źródło: opracowanie własne

Działania podejmowane przez pedagoga, psychologa czy doradcę zawodowego obejmują głównie:

– gromadzenie, opracowywanie i aktualizowanie informacji o zawodach (stanowiskach pracy), drogach uzyskiwania kwalifikacji zawodowych oraz potrzebach rynku pracy;
– przekazywanie wiedzy i informacji o zawodach, możliwościach zdobycia kwalifikacji zawodowych, sytuacji na rynku pracy w formie cykli szkoleń, spotkań i indywidualnych konsultacji, nauczycielom i rodzicom, których dzieci stoją przed wyborem zawodu;
– prowadzenie odpowiedniej dokumentacji osób zgłaszających się po poradę,
– opracowywanie diagnoz przydatności zawodowej na podstawie zebranego, własnego materiału badawczego oraz diagnoz lekarskich,
– udzielanie indywidualnych porad zawodowych osobom niezdecydowanym i nieznającym siebie (na podstawie wykonanych diagnostycznych badań przydatności do określonego zawodu, przy wykorzystaniu metod i technik psychologicznego i pedagogicznego pomiaru) (C. Pielok, 1998);
– doradzanie osobom, które dokonały nieodpowiedniego wyboru zatrudnienia w dokonaniu przeglądu i oceny obecnych i potencjalnych kwalifikacji oraz odniesieniu ich do wymagań zatrudnienia, aby mogła ona sporządzić realistyczny plan zatrudnienia;
– pomaganie osobom uczącym się dokonania zmiany kierunku kształcenia lub zawodu dzięki przeprowadzeniu przeglądu alternatywnych możliwości i sporządzeniu planu zmiany (z wszelkimi konsekwencjami i trudnościami), a także pomaganie w wykrywaniu, analizowaniu oraz zrozumieniu zawodowych i osobistych trudności związanych z przeprowadzeniem odpowiedniego planu dostosowawczego (Lamb, 1993);
– dostarczanie pomocy w uzyskaniu odpowiednich usług zwiększających szanse zatrudnienia, przygotowujących ucznia, klienta do wejścia na rynek pracy (usługi te mogą dotyczyć szczegółowego doradztwa: skierowania do dalszego kształcenia, szkolenia, leczenia lub rehabilitacji i często też zorientowania na rynku pracy);
– prowadzenie (lub kierowanie do odpowiednich specjalistów) działań o charakterze terapeutycznym, adresowanych do osób w szczególnych sytuacjach biograficznych i osobistych.

Działania te prowadzone są zazwyczaj w formie indywidualnych porad dla uczniów, czy grupowych zajęć psychoedukacyjnych, pozalekcyjnych i seminariów informacyjnych realizowanych na godzinach wychowawczych; konsultacji i warsztatów kierowanych do nauczycieli i rodziców wspomagających ich

wychowawczą funkcję oraz poprzez współpracę ze specjalistycznymi instytucjami.

Działania podejmowane przez wychowawców klas obejmują głównie:
- pomoc uczniom w zdobyciu i pogłębianiu wiedzy o interesujących zawodach;
- wyzwalanie ich aktywności w kierunku samopoznania i samooceny;
- przybliżenie informacji na temat rynku pracy i zjawisk na nim zachodzących;
- kształtowanie w uczniach postaw aktywnych i przedsiębiorczych;
- współpracę z rodzicami przy organizowaniu dni przedsiębiorczości w szkole, spotkań z przedstawicielami szkół czy przedstawicielami danych zawodów (w tej roli rodzice), wycieczek zawodoznawczych;
- kierowanie w sprawach trudnych, do specjalistów: doradców zawodowych w poradniach psychologiczno-pedagogicznych i urzędach pracy, lekarzy itp.

Z zakresu orientacji zawodowej z powodzeniem nauczyciel przedmiotu natomiast może:
- diagnozować zapotrzebowanie uczniów na informacje i pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej;
- udostępniać im informacje edukacyjne i zawodowe właściwe dla danego poziomu kształcenia, korzystając z bazy informacyjnej w bibliotece lub u doradcy zawodowego;
- prowadzić (na godzinach wychowawczych, lekcjach przedmiotowych, zajęciach pozalekcyjnych w ramach kółek zainteresowań) grupowe zajęcia aktywizujące, przygotowujące uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej;
- wzbogacać warsztat pracy o nowoczesne środki przekazu informacji (Internet, CD, wideo itp.) oraz udostępniać je osobom zainteresowanym;
- współpracować z instytucjami wspierającymi wewnątrzszkolny system doradztwa, przede wszystkim z doradcą zawodowym w celu tworzenia jednolitego frontu oddziaływań doradczych i wykorzystywania materiałów do prowadzenia zajęć.

Ponadto nauczyciele przedmiotowi powinni:
- uświadamiać wagę poszczególnych przedmiotów w kształtowaniu umiejętności zawodowych,
- omawiać zawody związane z daną dziedziną i realizowanymi hasłami programu nauczania,

– tworzyć zespoły zadaniowe do wyszukiwania informacji o poszczególnych zawodach i kierunkach kształcenia,
– omawiać zawody „przeszłości" i „przyszłości" związane z danymi przedmiotami czy obszarami wiedzy,
– wskazywać możliwości praktycznego zastosowania zdobytych umiejętności i wiedzy.

Do działań podejmowanych przez rodziców należy:
– rozmowa z dzieckiem (o kłopotach i rozterkach związanych z wyborem zawodu, realna ocena możliwości dziecka) i wspieranie go w poszukiwaniu „jego własnego miejsca na ziemi" ,
– zachęcanie dziecka do rozwijania swoich pasji i motywowanie go do brania udziału w zajęciach dodatkowych (pomoc dziecku w określeniu jego zainteresowań, uzdolnień, cech temperamentu itp.),
– udzielanie pomocy w poszukiwaniu informacji o poszczególnych zawodach i możliwościach kształcenia,
– wskazywanie i rozważanie z dzieckiem alternatywnych rozwiązań na wypadek niepowodzeń edukacyjno- zawodowych,
– stały kontakt ze szkołą (wychowawcą, nauczycielami przedmiotowymi, pedagogiem, psychologiem szkolnym czy doradcą zawodowym).

Działania podejmowane przez uczniów, to głównie:
– konsultacje z rodzicami, nauczycielami, wychowawcą, pedagogiem psychologiem szkolnym, doradcą zawodowym,
– udział w rożnych akcjach (dni przedsiębiorczości, targi edukacyjne, targi pracy, wycieczki zawodoznawcze),
– konsultacje w poradni psychologiczno – pedagogicznej lub w innych specjalistycznych placówkach,
– udział w drzwiach otwartych w szkołach, na uczelniach,
– korzystanie z informacji zawartych na stronach internetowych, informatorach.

Inne działania – zależą od potrzeb uczniów oraz możliwości, pomysłowości i zaangażowania pracowników szkoły. Przykładem takiego działania może być chociażby stworzenie centrum informacji zawodowej w bibliotece i zaangażowanie pracownika biblioteki w proces doradczy jako opiekuna, koordynatora (współtworzy bazę informacyjną, współorganizuje konkursy wewnątrzszkolne na temat rynku pracy i zawodów, cykliczne wystawy np. „zawód miesiąca") i animatora (współorganizator spotkań z przedstawicielami różnych zawodów, wycieczek do zakładów pracy, spotkań z absolwentami szkół ponadgimnazjal-

nych i uczelni wyższych. Ważnym ogniwem w tym procesie jest także pielęgniarka szkolna (rzadziej lekarz), która z powodzeniem może organizować pogadanki na temat przeciwwskazań zdrowotnych w odniesieniu do poszczególnych zawodów, pokazy udzielania pierwszej pomocy, czy sposoby radzenia sobie z różnymi urazami, mogącymi przydarzyć się podczas wykonywania określonych czynności zawodowych.

Czy zatem doradztwo zawodowe w szkole jest problemem tylko doradcy – jak widać nie. System ten, tworzony oddzielnie dla danego poziomu kształcenia, jako koordynacyjna forma działań doradcy zawodowego, rady pedagogicznej, wychowawców klas, nauczycieli poszczególnych przedmiotów, bibliotekarza, psychologa, pedagoga, stanowi ogół przedsięwziąć podejmowanych przez szkołę w celu przygotowania uczniów do wyboru zawodu oraz efektywnego zaistnienia i poruszania się po rynku edukacyjnym i rynku pracy. Wymaga także wysiłku i zaangażowania się osób, którzy widzą sens takich wszechstronnych oddziaływań doradczych. Priorytetem są jednak decyzje dyrekcji szkół w tym względzie i umieszczenie wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego w najważniejszych dokumentach szkolnych (statucie, planie pracy itp.)

2. Dyrektor szkoły – jak uczynić go sojusznikiem doradztwa zawodowego w szkole?

Dyrektor placówki oświatowej pełni dziś szereg ról, między innymi zarządza procesem dydaktycznym i opiekuńczym, jest dysponentem środków finansowych, administruje samorządowym mieniem, kieruje zasobami ludzkimi, planuje strategicznie, sprawuje nadzór pedagogiczny.

Sukces szkoły nierozłącznie związany jest z osobą dyrektora szkoły, z jakością jego pracy, kreatywnością i innowacyjnością. To dyrektor otrzymuje nagrody i pochwały, ale i dyrektor jest w pierwszej kolejności odwoływany z urzędu jeśli w szkole wystąpią nieprawidłowości. Dekadę temu ważnym wskaźnikiem oceny szkoły średniej była liczba wydanych świadectw i dane pokazujące procent otrzymujących promocję z klasy do klasy, zdanych egzaminów maturalnych w liceach i technikach lub zdanych egzaminów zawodowych w szkołach zasadniczych. Dziś o efektywności szkoły wiele mówią wyniki uczniów na testach zewnętrznych i tzw. rankingi zawierające informacje na temat tego, do jakich szkół czy uczelni dostali się absolwenci danej placówki edukacyjnej.

Od niedawna mówi o tym się, że dodatkowym źródłem wiedzy o poziomie edukacji w szkole gimnazjalnej, ponadgimnazjalnej czy uczelni świadczyć mogą losy zawodowe absolwentów. Francuscy eksperci badający rynek pracy, których poznałyśmy, uczestnicząc w Projekcie ,,TRANSITION" twierdzili, że

wskaźnikiem jakości pracy szkoły czy uczelni nie jest liczba wydanych dyplomów, ale sposób funkcjonowania absolwentów na rynku pracy czyli np. czas pozostawania bez pracy. Patrząc w takim kontekście na szkolnictwo gimnazjalne i ponadgimnazjalne, wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego powinien być obowiązkowym komponentem pracy szkoły[2] ponieważ dzięki niemu uczeń zdobędzie orientację w zakresie planowania kariery edukacyjno – zawodowej i wejścia na rynek pracy. W zreformowanym systemie oświaty szkoły prowadzone są przez samorządy, które wypracowują lokalną politykę oświatową zbieżną z lokalnym rynkiem pracy. Dyrektor szkoły w takim modelu jest ważnym partnerem strategii rozwoju lokalnej społeczności i nie może nie doceniać roli doradztwa zawodowego w szkole. Jeśli ma świadomość pełnienia tej roli, na pytanie zadane w tytule rozdziału można odpowiedzieć, że nie trzeba go przekonywać do tego, aby był sojusznikiem tego typu działań w szkole, którą prowadzi. Często tak jednak nie jest, i nie dotyczy to tylko sytuacji w polskiej szkole. W Raporcie CEDEFOP[3] (Europejskie Centrum Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego) Ronald Sultana zauważa, że nawet wtedy kiedy orientacja zawodowa ma charakter obowiązkowy w systemie edukacji, wdrażanie jej zależy od polityki szkoły oraz od stopnia, w jakim ,,kierownictwo ceni sobie tę dziedzinę edukacji"[4]. Zatem nie tylko u nas, ale i w innych krajach Unii Europejskiej, konieczne wydaje się podniesienie rangi doradztwa zawodowego przede wszystkim, wśród dyrektorów placówek edukacyjnych.

2.1. Przykład dobrych praktyk w zakresie podnoszenia rangi doradztwa zawodowego w szkołach i wzmacniania w nim roli dyrekcji

Przykładem placówki, która podjęła tego typu działania (od 2004 roku) jest Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu. Dziś wszystkie samorządowe szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne Miasta Poznania stworzyły wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego. Nasza placówka jest bliskim partnerem wspierającym system w szkole.

Marketingowy plan działań w tym zakresie (uzgodniony z organem prowadzącym szkoły: Wydziałem Oświaty Urzędu Miasta Poznania) wyglądał następująco:

2 Więcej na ten temat : Borkowska St. (red.) (1999) *Edukacja zawodowa a rynek pracy. Raport Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.* Warszawa.

3 Więcej na ten temat : Sultana R., *Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy – europejskie trendy, działania i wyzwania. Raport CEDEFOP*, wydane przez OHP w ramach realizacji projektu Mobilnych Centów Informacji Zawodowej OHP.

4 Tamże, s. 62.

Rok szkolny 2004 / 2005

– cykl seminariów informacyjnych dla dyrektorów gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych szkół samorządowych pt.: „Edukacja dla orientacji zawodowej. Wymóg czy konieczność ?" Podczas spotkania przedstawialiśmy idee tworzenia wewnątrzszkolnego systemu doradztwa i korzyści wynikające z wdrożenia systemu dla ucznia, społeczności szkoły i lokalnego rynku pracy.
– kolejny cykl seminariów na powyższy temat dla pedagogów, psychologów szkolnych (typy szkół jak wyżej, obecność obowiązkowa !)
– cykl warsztatów w sali komputerowej ,,Biblioteka szkolnym centrum informacji edukacyjno – zawodowej" dla bibliotekarzy wszystkich typów szkół

Rok szkolny 2005/2006

– szkoły otrzymały ofertę przeprowadzenia szkoleniowych rad pedagogicznych przez pracowników CDZdM na temat procedur tworzenia wewnątrzszkolnych systemów doradztwa zawodowego
– cykl seminariów informacyjnych dla dyrektorów, pedagogów, psychologów i nauczycieli poznańskich szkół ,,Prognozy i trendy rynku pracy". Podczas spotkania omawiano prognozy, trendy lokalnego i europejskiego rynku pracy w kontekście szans i zagrożeń absolwentów wchodzących na rynek pracy. Część spotkania poświęcona była zagadnieniom poradnictwa zawodowego dla uczniów, każda placówka otrzymała pakiet edukacyjny opracowany przez KOWEZiU
– indywidualne konsultacje dotyczące tworzenia wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego zaoferowaliśmy wszystkim zainteresowanym szkołom

Rok szkolny 2006/2007

– cykl seminariów informacyjnych z elementami warsztatu dla dyrektorów, pedagogów, psychologów wszystkich typów szkół ..Edukacja a rynek pracy". Podczas spotkania przedstawiono wyniki badań wielkopolskiego rynku pracy i projektu ,,Pracodawcy kontra nauczyciele"[5]. Podczas części warsztatowej uczestnicy poznali procedury rekrutacyjne i rozwiązywali testy jakie muszą wypełniać absolwenci poznańskich szkół aplikując na stanowisko ,,doradca klienta" w jednej z większych sieci handlowych

5 Bondyra K. (red.) (2006) *Pracodawcy kontra nauczyciele? Dostosowanie potrzeb szkoleniowych i kwalifikacji mieszkańców powiatów: ostrowskiego, krotoszyńskiego, pleszewskiego i jarocińskiego do wymogów regionalnego rynku pracy*. Poznań.

Rok szkolny 2007/2008

– cykl seminariów informacyjnych dla dyrektorów, pedagogów, psychologów wszystkich typów szkół ,,Raporty z badań regionalnego rynku pracy i rynku usług edukacyjnych"[6] . Wyniki badań jednoznacznie pokazały, że edukacja na rzecz orientacji zawodowej powinna być wprowadzona na wszystkich etapach nauki a dostęp do doradcy zawodowego i profesjonalnie opracowanej informacji edukacyjno – zawodowej łatwy dla każdego ucznia i studenta. Wielu badanych pracodawców twierdziło, że brak tego rodzaju wsparcia podczas edukacji powoduje, że absolwent dokonując złych wyborów edukacyjnych jest nieefektywnym pracownikiem, a co za tym idzie kandydatem na długotrwale bezrobotnego.

Czteroletnia promocja doradztwa zawodowego wśród zarządzających poznańskimi szkołami gimnazjalnymi i pondgimnazjalnymi przyniosła oczekiwane efekty. Dyrektorzy wszystkich szkół docenili rolę jaką odgrywa środowisko szkolne w kształtowaniu decyzji edukacyjno – zawodowych uczniów. Fakt realizowania działań tego typu na terenie szkoły stał się dodatkową wartością dla placówki. W materiałach reklamowych wielu placówek pojawiły się informacje o funkcjonowaniu w szkole wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego. Promocja doradztwa w poznańskich szkołach nie zakończyła się, trwa nadal podczas każdego seminarium prowadzonego dla dyrektorów szkół, a dotyczącego rynku pracy, pojawiają się przykłady skutecznych działań w tym zakresie. Rok temu do Centrum przyszła po pomoc wybitna absolwentka jednego z najbardziej obleganych przez gimnazjalistów liceum ogólnokształcącego, z problemem, który musiała rozwiązać przez 24 godziny, bo tyle miała czasu na ostateczną decyzję dotyczącą wyboru kierunku studiów. Maturzystka, bardzo dobra uczennica, laureatka olimpiady dostała się na 8 (słownie: osiem) kierunków. Między innymi dostała się na najbardziej obleganą w Poznaniu psychologię, ale i na kierunki ekonomiczne i nawet na jeden z kierunków na Akademii Medycznej. Nie umiała podjąć jakiejkolwiek decyzji, była załamana. Kilkugodzinne spotkanie z doradcą zawodowym w Centrum spowodowało bezsenną noc, ale nazajutrz dokonała wyboru. Dziś wiemy, że był to dobry wybór. Opis tej sytuacji na jednym ze spotkań z dyrektorami był przyczynkiem do dyskusji na temat edukacji dla orientacji zawodowo – edukacyjnej w tzw. ,,dobrym liceum". Konkluzją spotkania było stwierdzenie jednego z dyrekto-

6 *Monitorowanie Plus. Badanie ukrytego potencjału lokalnego rynku pracy. Projekt EFS realizowany przez ASM-Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. Z o.o., Wielkopolskiego Związku Pracodawców Prywatnych i Centrum Statystyki Regionalnej Akademii Ekonomicznej w Poznaniu* (2006) Poznań, www.monitorowanieplus.org.

rów, że ,,edukowanie i uczenie w zakresie wyborów edukacyjnych " nawet w szkole, której 100% absolwentów dostaje się na renomowane uczelnie jest potrzebne.

Mam nadzieję, że dzięki tym działaniom planowanie kariery zawodowej stało się bliższe zarówno dyrektorowi szkoły, nauczycielowi jak i uczniowi. Inicjowanie i wspieranie programów edukacyjnych służących poszerzaniu zdolności adaptacyjnych młodzieży jest jednoznaczne z rozwojem efektywności, a tego od dyrektorów szkół oczekują lokalne społeczności.

3. Nauczyciele – partnerami w działaniach doradczych

O nauczycielach jako partnerach w działaniach doradczych już sporo zostało powiedziane wcześniej, przy okazji prezentowania zadań poszczególnych członków zintegrowanych przedsięwziąć wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego (WSDZ). Teraz natomiast warto dowieść, że to właśnie nauczyciele, obok rodziców, stanowią główny punkt odniesienia i źródło wsparcia dla uczniów planujących swoją przyszłość edukacyjno –zawodową.

Zgodnie z definicją B. Wojtasik, według której doradcą jest ten, kto przez wspólną interakcję z radzącym się udziela pomocy w rozwiązywaniu problemów dotyczących wyboru zawodu i szkoły nie tylko przez udzielanie porad zawodowych, wskazówek, instrukcji, czy informacji zawodowej, ale także przez wszelkie długotrwałe, świadome i celowe działania wychowawcze pobudzające do rozwoju w kierunku dokonania trafnego wyboru zawodu, wyuczenia się, poznania go i wykonywania[7]. Podobnie szeroko osobę doradcy zawodowego charakteryzuje H. Skłodowski, według którego doradca zawodowy pomaga klientowi podjąć decyzję co do jego przyszłości. Nie mówi, co klient powinien zrobić ani jaka praca jest dla niego najwłaściwsza, ale wskazuje na wady i zalety poszczególnych wyborów, sugerując jedynie możliwości, z których klient może skorzystać (H. Skłodowski, 1999). A zatem doskonale, w tak rozumianą rolę doradcy wpisuje się nauczyciel, który zna swojego ucznia (warunki jego rozwoju i efektywność procesów poznawczych), potrafi wiele o nim powiedzieć, i na którego może bezsprzecznie oddziaływać za pomocą swojego autorytetu. Powinien zatem, oprócz odpowiednich kwalifikacji (dyplom ukończenia studiów magisterskich, kursy kwalifikacyjne lub szkolenia będące przygotowaniem do pracy w zakresie orientacji zawodowej), wielokierunkowej wiedzy (w tym wiedzy z psychologii, socjologii, pedagogiki), nienagannej postawy moralnej, po-

7 Wojtasik B. (1994) *Doradca zawodu. Studium Teoretyczne z zakresu poradoznawstwa*. Wrocław.

siadać również tzw. kompetencje społeczne, warunkujące powodzenie w pracy z uczniami, a więc łatwość nawiązywania kontaktów, umiejętność tworzenia atmosfery otwartości, życzliwości i zaufania we wzajemnych relacjach, postępowania z ludźmi oraz zdolności przekonywania.

Do niezbędnych cech osobowości nauczyciela – doradcy zawodowego (lub partnera zaangażowanego w proces doradczy) należałoby także zaliczyć:

- trwałość przekonań, niezależność od poglądów i opinii powszechnej oraz nacisku innych osób;
- charakter i jakość przekonań (ich rodzaj, zawartości trwałość);
- kierowanie się logicznymi i konsekwentnymi wymaganiami;
- traktowanie uczniów sprawiedliwie, z szacunkiem i życzliwością ;
- umiejętność należytego wysławiania się;
- mądrość życiową, plastyczność, empatię;
- dojrzały sposób stawiania zadań (adekwatnie do możliwości uczniów, jego warunków fizycznych i psychicznych) i ich konsekwentne realizowanie;
- postawę twórczą- samodzielność i inicjatywę w działaniu;
- odpowiedni poziom aspiracji, motywujący i stymulujący działanie, będący także kryterium wyboru odpowiedniej normy;
- umiejętności sprawnościowo – organizacyjne;
- właściwą samoocenę, samoakceptację, zrównoważenie emocjonalne, poziom ekstrawersji lub introwersji;
- dążenie do podtrzymywania i wzmacniania własnej wartości i własnego autorytetu poprzez rozwijanie swej wiedzy i umiejętności fachowych (samowzmacnianie)[8].

Dobry nauczyciel – doradca powinien posiadać także świadomość własnych potrzeb, motywów i uprzedzeń, które nie powinny wpływać na jakość pracy oraz własnych ograniczeń w zakresie udzielania pomocy, tak by delegować uprawnienia (odsyłać do specjalistów). Istotną rolę winna także odgrywać chęć stałego podnoszenia własnych kwalifikacji w zakresie relacji interpersonalnych i metod warsztatowych w pracy doradczej.

Prezentując sylwetkę nauczyciela – „nieprofesjonalnego" doradcy zawodowego warto zastanowić się także nad typami osobowościowymi, jakie mógłby wykorzystywać w swojej pracy doradczej. Spośród modeli zaproponowanych przez B. Wojtasik: ekspert, informator, konsultant, spolegliwy opiekun i leseferysta[9], najbardziej odpowiednimi dla nauczyciela (w zależności oczywiście od uczniów, jako podmiotów oddziaływań) jest:

8 Skłodowski, H. (red.) (1999) *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego*. Łódź.

9 Wojtasik B. *Modele działalności doradcy zawodu i ich społeczne preferencje* [w:] Szkoła Zawodowa nr 3/1993.

– *informator (poradnictwo dyrektywne)* – osoba zajmująca się głównie informacją, przekazująca wiedzę o możliwościach zatrudnienia, zawodach i propagowaniem, w łagodniejszej formie, zawodu najlepszego jego zdaniem dla radzącego się (z uwagi na kilkuletnią często znajomość ucznia, jego możliwości i predyspozycji, wynikającą z obserwacji i rozmów z nim); stosująca dyrektywne metody działania (instrukcje, podawanie informacji) i upowszechniająca orientację zawodową (w wąskim znaczeniu);
– *spolegliwy opiekun (poradnictwo liberalne)* – osoba ciepła, otwarta i akceptująca, która potrafi stymulować ucznia do własnej aktywności, w poznawaniu siebie i świata zawodów, która podsuwa nowe propozycje, nie narzuca zdania, a proszona o pomoc udziela jej chętnie,
– *leseferysta (poradnictwo liberalne)* – osoba nie zorientowana na zawody, ale na ucznia. Nie daje gotowych odpowiedzi, jaki zawód uczeń powinien wybrać, bo wie, że każda jednostka jest inna i to, co jest dobre i wartościowe dla doradcy, nie musi być takim dla radzącego się. Wybór zawodu traktowany jest tutaj jako proces rozwojowo- wychowawczy. Leseferysta chce wspólnie z uczniem przebywać drogę rozwoju zawodowego, ale niekoniecznie zamykać ją wyborem konkretnego zawodu. Poświęca więc uczniowi dużo czasu, pobudza do poznania siebie, stwarza możliwości autoanalizy, oświetla pole problemowe, ale odmawia udzielania rad. Ostateczną decyzję co do wyboru dalszej drogi zawodowej pozostawia samemu uczniowi.[10].

Przyjmując zdecydowanie bardziej liberalny sposób pomocy uczniom (dla fachowców niech będzie pozostawiony obszar poradnictwa dialogowo – dyrektywnego, w ramach działań eksperta i konsultanta), upowszechniający orientację zawodową i poradnictwo (w szerokim znaczeniu); w którym najważniejszym aspektem pracy doradczej staje się wzmacnianie w uczniach zdolności do samodzielnego radzenia sobie z trudnościami i wyposażenie ich w umiejętność podejmowania odpowiedzialnych, dojrzałych decyzji (poprzez pobudzanie twórczego myślenia, wzmacnianie samooceny i przekazywanie źródeł przydatnych informacji), co zwiększa zaufanie uczniów do siebie i poprawia własny wizerunek. Ponadto uczniowie mając świadomość, że są współodpowiedzialnymi uczestnikami procesu doradczego, silniej się z nim identyfikują i chętniej z niego korzystają.

Wybranie przez nauczyciela modelu, w ramach którego będzie pomagał uczniom podejmować trafne decyzje edukacyjno – zawodowe warunkuje, z jednej strony skuteczność działań, a z drugiej wyznacza zadania, a co za tym idzie metody i środki tych działań.

10 Ibidem. (1994) *Doradca zawodu…,* op. cit.

Warto także przy omawianiu problemu angażowania nauczycieli w proces poradniany, zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt. Nadrzędnym zadaniem współczesnej szkoły ma być obok dydaktyki i orientacji szkolnej i zawodowej – przygotowanie uczniów do pełnienia ról społeczno – zawodowych. Nauczyciele na poszczególnych lekcjach mogą zatem włączyć się w te działania, stwarzając odpowiednie warunki, umożliwiające uczniom wzrastanie w te role i nabywanie określonych umiejętności poprzez:

– planowanie, organizowanie i oceniane własnej nauki, przyjmowanie za nią coraz większej odpowiedzialności,
– skuteczne porozumiewania się w różnych sytuacjach prezentacji własnego punktu widzenia i uwzględniania poglądów innych ludzi, poprawne posługiwanie się językiem ojczystym, przygotowanie do publicznych wystąpień,
– efektywne współdziałanie w zespole i pracy w grupie, budowanie więzi międzyludzkich, podejmowanie indywidualnych i grupowych decyzji, skuteczne działanie na gruncie zachowania obowiązujących norm,
– rozwiązanie problemów w twórczy sposób,
– poszukiwanie, porządkowanie i wykorzystywanie informacji z różnych źródeł oraz efektywne posługiwanie się technologią informatyczną,
– odnoszenie do praktyki zdobytej wiedzy oraz tworzenie potrzebnych doświadczeń i nawyków,
– rozwijanie sprawności umysłowych oraz osobistych zainteresowań, umiejętności,
– przyswajanie sobie metod i technik negocjacyjnego rozwiązywania konfliktów i problemów społecznych,
– poznawanie własnych cech psychofizycznych i systemu edukacji .

Są to założenia teoretyczne, rzeczywistość natomiast, po raz kolejny w historii polskiego, szkolnego doradztwa zawodowego, pozostawia wiele do życzenia, zwłaszcza w odniesieniu do zaangażowania się nauczycieli w realizację szeroko rozumianych działań doradczych. Mimo świadomości ważności powyższych działań i deklaracji, w praktyce nauczyciele w bardzo niewielkim stopniu spełniają tę funkcję. Dzieje się tak dlatego, że wypełniając swoje obowiązki dydaktyczne i wychowawcze, nie mają czasu na realizowanie na lekcjach przedmiotowych wytycznych z obszaru poradnictwa zawodowego (albo robią to w niewielkim zakresie), brak im odpowiednich kwalifikacji, czy kompetencji, a co bardziej prawdopodobne – nie utożsamiają się z rolą doradcy, pozostawiając ją profesjonalistom (doradcy zawodowemu – jeśli w szkole funkcjonuje, pedagogowi, psychologowi) czy rodzicom uczniów i innym instytucjom. Tymczasem to właśnie nauczyciele (m.in. poloniści, nauczyciele zajęć praktyczno-

technicznych, zastępcy dyrektora) i wychowawcy klas[11], a także nauczyciele wiedzy o społeczeństwie oraz przedsiębiorczości, dzięki własnemu autorytetowi i ciągłości oddziaływań wychowawczych mogą z powodzeniem realizować założenia orientacji szkolnej i zawodowej (dla profesjonalistów zarezerwowane powinno być prowadzenie doradztwa zawodowego) i tym samym pełnić funkcje liberalnych doradców zawodowych swoich uczniów.

Orientacja zawodowa w szkole nie musi także być odrębnym działaniem na rzecz uczniów. Może być działalnością włączoną w program profilaktyczny (poruszanie zagadnień dotyczących kształtowania umiejętności dbania o własny dobrostan psychiczny i fizyczny – np. radzenie sobie ze stresem, rozwiązywanie konfliktów, uczenie sztuki asertywności, autoprezentacji) czy program wychowawczy szkoły (np. kształtowanie społecznie pożądanych postaw i zachowań, także w odniesieniu do przyszłej pracy zawodowej; uczenie odpowiedzialności, wyznaczania celów i konsekwentnego ich realizowania). Wpisanie w te poczynania doradztwa zawodowego może zaowocować lepszą współpracą nauczycieli w tym względzie i ich większym zaangażowaniem się w WSDZ.

3.1. Przykłady włączania się nauczycieli przedmiotowych w działania poradnictwa zawodowego na etapie gimnazjum

Analiza programów nauczania poszczególnych przedmiotów w gimnazjum pozwala także włączyć nauczycieli w omawianie zagadnień z szeroko rozumianego poradnictwa zawodowego. W tabeli przedstawiono przykładowe tematy lekcji dla danych poziomów edukacyjnych, pozwalające nauczycielom realizować WSDZ.

Przedstawione przykłady zagadnień, nie wyczerpują oczywiście wszystkich treści zawartych w programach nauczania poszczególnych przedmiotów (nie wszystkie przedmioty zostały także zaprezentowane) mają jedynie pokazać, że pozornie niezwiązaną z poradnictwem zawodowym tematykę można świetnie wykorzystać właśnie do promowania założeń WSDZ i doskonale współpracować z nauczycielami nad kształtowaniem, niejako przy okazji, prozawodowych postaw uczniów.

11 Rachalska W. (red.) (1980) *Orientacja i poradnictwo zawodowe w szkole podstawowej*. Warszawa oraz B. Wojtasik (1994) *Doradca zawodu…,* op. cit.

Lekcja przedmiotowa	**Klasa I** wraz z możliwością wykorzystania poruszanych zagadnień w ramach WSDZ	**Klasa II** wraz z możliwością wykorzystania poruszanych zagadnień w ramach WSDZ	**Klasa III** wraz z możliwością wykorzystania poruszanych zagadnień w ramach WSDZ
język polski	– „Sztuka wygłaszania przemówień" – kształtowanie umiejętności krasomówczych;	– „Dom źródłem postaw" – kształtowanie postaw pracowniczych, omawianie zagadnień związanych z bezrobociem, motywacją do pracy; – „Sztuka autoprezentacji" – jak kreować swój wizerunek?; – „Człowiek wobec zagrożeń" – np. jak radzić sobie z manipulacją; – „Kodeks zdrowego stylu życia" – promowanie zawodów zwianych z omawianym zagadnieniem;	– „Życiorys" – redagowanie dokumentów aplikacyjnych – „Wolontariat" – zaangażowanie uczniów w działania społeczne, – „Trudna sztuka porozumiewania się" – umiejętności nawiązywania kontaktów społecznych;
język obcy np. angielski	– „Hobbies and interests" – określanie własnego hobby;	– „About myself" – mówienie o sobie, swoim wyglądzie, zainteresowaniach;	– „Personality" –poznawanie słownictwa odnoszącego się do cech osobowości ; – „Jobs" – poznawanie słownictwa dotyczącego różnych zawodów; – „Formal letter" – pisanie formalnej korespondencji – „Interview (Job interview)" – sztuka autoprezentacji ; – „Shopping" – poznanie np. zawodów związanych z handlem, słownictwa pozwalającego dokonywać zakupów zagranicą;
biologia	– „Higiena umysłu i ciała"- dbanie o własny dobrostan fizyczny i psychiczny; – „Prawidłowe żywienie człowieka" zaprezentowanie zawodów zwianych z omawianym zagadnieniem;	– „Pierwsza pomoc – krwotoki i omdlenia" – zaprezentowanie zawodów związanych z ratownictwem medycznym;	– elementy genetyki człowieka – wskazanie zawodów zwianych z biotechnologią, genetyką;
chemia	– „Nasza szkolna pracownia chemiczna" – np. zaprezentowanie zawodów zwianych z chemią;	– Ochotnicza Straż Pożarna – lekcja pokazowa np. omówieni zawodów z branży pożarniczej	– bogactwa naturalne skorupy ziemskiej, metale, niemetale, składniki rud, źródła energii itp. – prezentowanie zawodów z omawianych obszarów tematycznych;

Lekcja przedmiotowa	**Klasa I** wraz z możliwością wykorzystania poruszanych zagadnień w ramach WSDZ	**Klasa II** wraz z możliwością wykorzystania poruszanych zagadnień w ramach WSDZ	**Klasa III** wraz z możliwością wykorzystania poruszanych zagadnień w ramach WSDZ
fizyka	Zagadnienia z zakresu robotyki i automatyki – prezentowanie zawodów z tego obszaru;	– elementy astronomii, elektryczność, magnetyzm – przywołanie przykładowych zawodów;	– „Maszyny proste – dźwignie" – np. omówieni zawodów budowlanych, – akustyka – zaprezentowanie zawodów związanych z nadawaniem i odbiorem dźwięków, muzyką, przekazanie wiedzy z zakresu przeciwwskazań zdrowotnych przy wykonywaniu prac o dużym natężeniu hałasu;
WOS	– Kształtowanie się osobowości człowieka" – poznawanie własnej osobowości; – „Człowiek i jego potrzeby" – np. dlaczego ludzie pracują, co jest dla mnie ważne, motywacja douczenia się, podejmowania pracy;	„Powszechna Deklaracja Praw Człowieka" – promowanie postaw humanitaryzmu;	– „Prawa i obowiązki obywatela" (kształtowanie roli pracownika), – „Jak szukać pracy" – kształtowanie umiejętności poruszania się po rynku pracy;
religia	– „Kim jestem, dokąd idę?" – określanie własnych celów życiowych;	– „Na czym polega szczęście" – praca zawodowa jako źródło satysfakcji; – „Jak Ty wychowujesz siebie?" – o konieczności rozwijania siebie (także zawodowego);	– „ Być sobą' – kształtowanie poczucia własnej wartości, – „Przypowieść biblijna o talentach"- wykorzystanie własnego potencjału zawodowego, – „ Kim chcę być w przyszłości" – planowanie swojej kariery edukacyjno –zawodowej; – „Czy eksperymenty medyczne są dozwolone" – omówienie przykładowych zawodów związanych z tematem (np. lekarze, biotechnolodzy);
wychowanie do życia w rodzinie	– Galeria charakterów – czyli jacy jesteśmy " – poznawanie własnego charakteru, temperamentu;	– „Dojrzewanie" – wzmianka o różnych aspektach dojrzewania i wchodzenia w różne role (także zawodowe);	– „Przyjaźń i koleżeństwo" – kształtowanie pozytywnych relacji interpersonalnych;

Lekcja przedmiotowa	**Klasa I** wraz z możliwością wykorzystania poruszanych zagadnień w ramach WSDZ	**Klasa II** wraz z możliwością wykorzystania poruszanych zagadnień w ramach WSDZ	**Klasa III** wraz z możliwością wykorzystania poruszanych zagadnień w ramach WSDZ
godzina wychowawcza	– „Jak radzić sobie z kompleksami – moje słabe strony, jak je pozytywnie wykorzystać?; – „Jesteśmy klasą – integracja" – kształtowanie umiejętności współdziałania w grupie;	– „Prawa i obowiązki ucznia" np. prawa pracownika, – „Sztuka rozwiązywania konfliktów" np. kształtowanie umiejętności negocjacyjnych, – „Co oznacza być człowiekiem odpowiedzialnym? – kształtowanie odpowiedzialności, rozwijanie świadomości ponoszenia konsekwencji własnych działań;	– „Stereotyp" – np. stereotypy w podejmowaniu ról zawodowych; – „O tolerancji" – np. co można tolerować a co nie w pracy?; – „Szkolne sukcesy i porażki„ – świadomość swoich mocnych i słabych stron; – „Jak radzić sobie ze stresem?" – umiejętność panowania nad emocjami w sytuacjach stresowych,; – „Asertywność" – np. asertywność w kontakcie z pracodawcą. – „Formy spędzania czasu wolnego" – o radości z odpoczywania, przeciwdziałanie pracoholizmowi;

4. Korzyści z działalności doradztwa zawodowego w szkole

Dotychczasowa działalność szkół na rzecz orientacji i poradnictwa zawodowego jest niewystarczająca i mało efektywna. Najczęściej odpowiedzialność za przygotowanie uczniów do dokonywania wyboru dalszej drogi kształcenia „zrzucana" jest na osoby, które mają niewiele okazji do realizacji tych zadań (zapracowani rodzice, długie terminy oczekiwania na konsultacje w poradniach psychologiczno – pedagogicznych, obarczeni nadmiarem obowiązków pedagodzy czy psychologowie szkolni), albo co gorsza uczniowie dokonują wyborów samodzielnie, często nieracjonalnie, kierując się opinią środowiska rówieśniczego. Także różnorodność form poradnictwa zawodowego stosowanych przez wychowawców, nauczycieli jest znikoma i najczęściej ograniczona do zajęć przeprowadzonych na godzinach wychowawczych, informujących o szkołach i zasadach rekrutacji do nich, incydentalnie – warsztatów z zakresu samopoznania. Poradnictwo takie jest więc realizowane w izolacji od rzeczywistości gospodarczej i przemian ekonomicznych kraju. Tymczasem korzyści z profesjonalnie i szeroko prowadzonego poradnictwa zawodowego w szkole są wymierne. Pokazuje to praktyka – w postaci działających w niektórych

szkołach – Szkolnych Ośrodków Kariery (tzw. SZOKi)[12], które w swojej idei powstania, zakładały pomoc młodemu człowiekowi w zaplanowaniu kariery edukacyjno – zawodowej. Zgromadzone w SZOK-ach (i innych tego typu ośrodkach doradczych na terenie szkół) materiały i informacje (udostępnianie także rodzicom i nauczycielom, systematycznie aktualizowane) dotyczące edukacji i rynku pracy pozwalają młodym ludziom na bardziej świadome przygotowanie się do roli pracownika i wejścia na rynek pracy. To tylko jedne z korzyści takich przedsięwzięć. Ponadto profesjonalnie prowadzone poradnictwo zawodowe lub raczej ogólnodostępna, dobrze organizowana i zarządzana orientacja szkolna i zawodowa, pozwala:

– przygotować uczniów do podejmowania adekwatnych decyzji edukacyjno – zawodowych, wpływać na ich postawy i myślenie o własnej karierze, wzmacniać przekonania o słuszności inwestowania we własny rozwój zawodowy, promować idee permanentnego uczenia się, stawania się bardziej elastycznym na rynku pracy i podejmowania nowych wyzwań; dostarczania informacji ale także inspirowania do samodzielnego ich szukania, co jest niezbędne w społeczeństwie opartym na wiedzy;
– przygotować rodziców do efektywnego wspierania dzieci w podejmowaniu przez nich decyzji edukacyjno – zawodowych;
– wspierać nauczycieli w realizacji tematów związanych z wyborem zawodu w ramach lekcji przedmiotowych.
– współpracować z instytucjami wspierającymi wewnątrzszkolny system doradztwa (poradnie psychologiczno-pedagogiczne, ośrodki OHP, Centra Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego, Kluby Pracy, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Biura Karier i inne).

5. Partnerzy doradcy zawodowego poza szkołą

W naszym zmieniającym się świecie dane i informacje szybko się dezaktualizują. Permanentna edukacja to jedyna droga do utrzymania kariery zawodowej. Bez ,,networkingu" czyli wymiany informacji między ludźmi pracującymi w tej samej branży nasza wiedza i kompetencje stają się ułomne. Tworzenie sieci kontaktów zawodowych jest istotne nie tylko z punktu widzenia poszerzania wiedzy przydatnej na etacie doradcy zawodowego w szkole, ale i na wszystkich szczeblach rozwoju kariery zawodowej. Rozporządzenie Ministra Edukacji i Sportu z 2003 roku zawiera sformułowanie, że w zadania doradcy

12 W roku 2003 powstało 158 SzOKów, w roku 2004 -76, a w roku 2005 -128.

zawodowego[13] wpisana jest współpraca z instytucjami zewnętrznymi wspierającymi wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego. Zatem poszukiwanie źródeł wiedzy o rynku usług edukacyjnych, uwarunkowaniach rynku pracy i metodach pracy doradców zawodowych w innych placówkach to nie tylko wymóg, ale i konieczność.

W oparciu o własne doświadczenia zawodowe autorów warto przedstawić dwa warianty rozwiązania tego problemu wraz z korzyściami płynącymi z tego rodzaju działań. Pierwszy, to autorski model współpracy realizowany na poziomie mikro (poziom społeczności lokalnej), mezo (poziom społeczności regionalnej) i makro (poziom narodowy i międzynarodowy) w oparciu o metodę podejścia[14] sieciowego w Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży w Poznaniu, a drugie rozwiązanie to Poznańska ,,Sieć Wspierania Przedsiębiorczości i Zatrudnienia" powołana do działania przez Urząd Miasta Poznania.

Placówka CDZdM realizuje program dla szkół gimnazjalnych Miasta Poznania ,,Edukacja na rzecz orientacji zawodowej" i program ,,Kształtowanie postaw przedsiębiorczych" na rzecz szkół ponadgimnazjalnych. Jako międzyszkolny ośrodek edukacyjny pracujący na rzecz uczniów, rodziców i nauczycieli poznańskich szkół pracownicy tejże instytucji zbierają specjalistyczne informacje po to, aby je przetworzyć i przekazać dalej. Stała współpraca z instytucjami edukacyjnymi i świadczącymi usługi rynku pracy jest wpisana w statut placówki.

I tak:

na poziomie mikro partnerami CDZdM w zakresie wymiany informacji i współpracy jest:

- Powiatowy Urząd Pracy,
- Poznańskie Agencje Doradztwa Personalnego,
- Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości,
- Zrzeszenie Pracodawców,
- Pracodawcy,
- Izba Rzemieślnicza,

13 *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 7 stycznia 2003 roku w sprawie udzielania i organizacji pomocy psychologiczno – pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach* (Dz.U. Nr 11, poz.114).

14 Korzystamy z metody ,,Podejścia sieciowego" holenderskiego narzędzia umożliwiającego określenie własnej pozycji i potencjału w odniesieniu do zewnętrznych uwarunkowań. Metoda porządkuje i prognozuje efektywność współdziałania wszystkich podmiotów. Polska wersja powstała na bazie Noordelijke Hogeschool, przedstawił ją dla studentów i pracowników socjalnych Willem Blok podczas zajęć na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu w marcu 2000 roku .

– Biura Karier Wyższych Uczelni,
– Wydział Oświaty Urzędu Miasta Poznania,
– Wydział Działalności Gospodarczej Miasta Poznania,
– Powiatowa Rada Zatrudnienia,
– lokalne organizacje pozarządowe realizujące projekty na rzecz rynku pracy,
– Poradnie Pedagogiczno – Psychologiczne,
– Zakład Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Zawodowego Wydziału Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.

Wyżej wymienione instytucje znajdują się w najbliższym otoczeniu Centrum i realizują różnorodne zadania i usługi. Reprezentują sektor publiczny, naukowy, komercyjny i społeczny. Dzięki wymianie informacji na tym poziomie doskonale orientujemy się w prognozach i trendach lokalnego rynku pracy, preferencjach lokalnych pracodawców, poszukiwanych na rynku pracy kompetencjach, systemie i rynku usług edukacyjnych. W ostatnich trzech latach najbardziej efektywną na potrzeby placówki okazała się współpraca z poznańskimi organizacjami pozarządowymi realizującymi projekty Europejskiego Funduszu Społecznego z zakresu badań powiązań rynku pracy i edukacji. Będąc partnerami bądź beneficjentami tych projektów uzyskano nowe instrumenty i narzędzia pracy. Współpraca z doradcami zawodowymi z Biur Karier zaowocowała modyfikacją działań CDZdM na rzecz uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Kontakty z placówką naukowo – dydaktyczną umożliwiły natomiast uzyskanie wsparcia metodycznego i organizację konferencji naukowej, której uczestnikami byli doradcy zawodowi i pracownicy wszystkich współpracujących instytucji. Wymiana informacji z pracodawcami, poznanie ich oczekiwań względem absolwentów zapoczątkowało realizowaną przez Wydział Oświaty Urzędu Miasta promocję szkolnictwa zawodowego.

Na poziomie mezo partnerami CDZdM są:
– Wojewódzki Urząd Pracy / Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej,
– Kuratorium Oświaty,
– OHP,
– Wojewódzka Rada Zatrudnienia.

Dzięki tym instytucjom pracownicy posiadają wiedzę z zakresu regionalnej strategii rozwoju, uwarunkowań wielkopolskiego rynku pracy, regionalnego systemu edukacyjnego. Szczególnie ważna dla placówki wydaje się współpraca z Wielkopolską Komendą OHP, dzięki niej istnieje możliwość uczestniczenia w metodycznych konferencjach, uzyskania profesjonalnych materiałów edu-

kacyjnych wydawanych przez organizację i warsztat pracy doradców zawodowych tam pracujących.

Na poziomie makro partnerami CDZdM są:
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej,
- Ministerstwo Edukacji / Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno – Pedagogicznej,
- Ministerstwo Pracy,
- Fundacja Młodzieżowej Przedsiębiorczości,
- Fundacja Ecorys,
- Instytut Rozwoju Kariery,
- Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP.

Współpraca z instytucjami rządowymi to możliwość zdobycia wiedzy w zakresie rozwiązań strategicznych w zakresie edukacji i rynku pracy, i możliwość uczestniczenia w międzynarodowych projektach. Dzięki Krajowemu Ośrodkowi Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej instytucja Centrum znalazła się w międzynarodowym projekcie z zakresu doradztwa zawodowego w edukacji ,,Transition" realizowanym w Polsce i Francji. Nasza biblioteka na bieżąco wzbogaca się o profesjonalne publikacje z zakresu doradztwa zawodowego wydawane przez KOWEZiU, a pracownicy rozszerzają swój warsztat pracy uczestnicząc w szkoleniach.

Dzięki współpracy z instytucjami pozarządowymi realizującymi działania z zakresu doradztwa zawodowego w skali kraju, poznaliśmy efektywne rozwiązania realizowane w tym zakresie w Polsce i zagranicą. Współpraca w ramach Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych to wiele nieformalnych kontaktów z doradcami zawodowymi z różnych instytucji i stron Polski. To wspaniałe pole do wymiany doświadczeń.

W Polsce do tej pory nie ma rozwiązania systemowego w zakresie usług doradztwa zawodowego, brak koordynacji i współpracy w tym zakresie. Budowanie własnej lokalnej sieci poradnictwa zawodowego wspartej kontaktami instytucji regionalnych i rządowych jest zatem najlepszym rozwiązaniem tej sytuacji bo wzmacnia wszystkich zaangażowanych partnerów w najbliższym otoczeniu i tworzy nową jakość usług dla mieszkańców regionu. Dodatkową wartością służącą rozwojowi poradnictwa zawodowego jest integracja doradców zawodowych pracujących w różnych sektorach.

Warunkiem efektywności tej współpracy jest posiadanie informacji o poszczególnych jednostkach funkcjonujących w obrębie określonej instytucji oraz o całym środowisku instytucjonalnym realizującym zadania w zakresie doradztwa zawodowego.

Innym rozwiązaniem lokalnej współpracy może być Poznańska Sieć Wspierania Przedsiębiorczości i Zatrudnienia (SWPiZ), którą tworzy 14 instytucji. Sieć powstała dzięki Urzędowi Miasta Poznania, a konkretnie Wydziałowi Działalności Gospodarczej. Głównym celem działania jest tworzenie warunków sprzyjających rozwojowi przedsiębiorczości i zatrudnienia w regionie przez zwiększenie zakresu, dostępności oraz jakości oferowanych usług doradczo – informacyjnych. 7 sierpnia 2003 roku w Urzędzie Miasta Poznania podpisano formalne partnerskie porozumienie w sprawie współpracy 14 poznańskich instytucji:

1. Biura Karier UAM
2. Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży
3. Wojewódzkiego Urzędu Pracy
4. Funduszu MIKRO
5. Polskiej Izby Gospodarczej Importerów, Eksporterów i Kooperacji
6. Poznańskiego Parku Naukowo – Technologicznego Fundacji UAM
7. Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego
8. Powiatowego Urzędu Pracy
9. Poznańskiego Funduszu Poręczeń Kredytowych
10. Poznańskiego Ośrodka Wspierania Przedsiębiorczości
11. Wielkopolskiego Związku Pracodawców Prywatnych
12. Wielkopolskiej Izby Przemysłowo – Handlowej
13. Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej
14. Wielkopolskiego Zrzeszenia Handlu i Usług

Sieć mimo oficjalnie podpisanego porozumienia nie ma żadnej sformalizowanej struktury organizacyjnej. W ramach umowy każda osoba, która trafia do dowolnej instytucji SWPiZ, automatycznie może stać się pełnoprawnym klientem wszystkich pozostałych. Członkowie sieci zobowiązali się do informowania o swoim zakresie usług i wspieraniu przy organizacji szkoleń, konferencji, projektów. Urząd Miasta Poznania wydał ulotki zawierające szczegółowy opis działalności każdej z 14 instytucji i dokładne dane teleadresowe. Sieć jest platformą działań Miasta Poznania w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i wspieraniu przedsiębiorczości i dobrym przykładem marketingu usług z zakresu doradztwa zawodowego i gospodarczego.

Podsumowanie

W zmieniającej się szkole XXI wieku, orientacja i poradnictwo zawodowe musi znaleźć sobie bardziej dostrzegalne miejsce. Obok nauczania i wychowywania, czy opieki, szczególny nacisk należy położyć na:

– większe zaangażowanie się dyrektorów szkół w promowanie idei doradztwa zawodowego, czyniąc z nich sprzymierzeńców procesu;
– na znaną, lecz mało dotychczas rozpowszechnianą i stosowaną przez nauczycieli, rolę doradcy, poprzez zawarcie w programach nauczania treści z obszaru doradztwa zawodowego lub uwypuklenie treści już istniejących; umożliwienie nauczycielom korzystania z szeregu szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego,
– zwiększenie liczby godzin zajęć poświęconych orientacji szkolnej i zawodowej lub wykorzystywanie lekcji przedmiotowych poprzez wplatanie w nie treści z obszaru poradnictwa zawodowego;
– zaangażowanie w proces doradztwa innych osób funkcjonujących na terenie szkoły takich jak: pielęgniarka, rada rodziców, samorząd uczniowski, bibliotekarka itp.;
– upowszechnienie dobrych praktyk, innowacyjnych pomysłów oraz umożliwianie szkołom wymianę doświadczeń z obszaru poradnictwa zawodowego;
– większe zaangażowanie i współpracę z innymi instytucjami rynku pracy (poziom mezo, makro).

Zmianie winna ulec także rola samego doradcy (póki co zatrudnienie doradcy zawodowego nie jest obowiązkowe, a decyzję o utworzeniu takiego stanowiska podejmuje organ prowadzący szkołę na wniosek dyrektora szkoły), którego nadrzędnym zadaniem byłoby koordynowanie działań WSDZ i aktywniejsze włączanie w nie zarówno nauczycieli, jak i inne podmioty szkolne.

Zagadnienia do przemyślenia: zachęcenie do refleksji i ustosunkowania się do poruszanych w rozdziale kwestii…

1. Czy współczesnej szkole potrzebne są zintegrowane działania w ramach poradnictwa zawodowego?
2. Doradztwo zawodowe w szkole w przeszłości a obecnie – różnice i podobieństwa.
3. Kto powinien włączyć się w tworzenie wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego i jakie powinien realizować działania?
4. Jakie dokumenty wypracowane przez UE i nasz kraj (w tym uregulowania prawne) gwarantują uczniom dostęp do usług doradczych na terenie szkoły i w jakim zakresie?
5. Dlaczego dyrektor ma być sojusznikiem WSDZ?
6. Sylwetka nauczyciela – doradcy zawodowego. Cechy osobowościowe, kwalifikacje, zadania, zakres odpowiedzialności.

7. Korzyści wynikające z poradnictwa zawodowego w szkole – dla uczniów, rodziców, nauczycieli.
8. Wyzwania dla szkolnego doradztwa zawodowego w przyszłości.
9. Ty jako doradca zawodowy:
   – rozeznaj się w potrzebach potencjalnych odbiorców Twoich działa,
   – zastanów się w jakich obszarach wiedzy brakuje Ci fachowej informacji,
   – sporządź listę osób i instytucji posiadających (wg Twojej wiedzy) brakujące Ci informacje i narzędzia
   – sprawdź, czy Twoje oczekiwania zgodne są z zadaniami i działalnością jednostek,
   – opracuj plan działania, określ sposoby i możliwości współpracy i wymiany informacji z instytucjami na poziomie mikro, mezo i makro,
   – zastanów się, jaki mógłby być Twój ,,wkład" w wymianę informacji między partnerami w ,,sieci".

Literatura

Bańka A. (1995*) Zawodoznawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań.

Bogaj A., Kwiatkowski, S.M. (red.) (2006), *Szkoła a rynek pracy*. Warszawa.

Bigda G. (1980) *Podstawy prawne systemu orientacji zawodowej* [w:] *Orientacja i poradnictwo zawodowe w szkole podstawowej*, red. W. Rachalska. Warszawa.

Bondyra K. (red.) (2006) *Pracodawcy kontra nauczyciele? Dostosowanie potrzeb szkoleniowych i kwalifikacji mieszkańców powiatów ostrowskiego, krotoszyńskiego, pleszewskiego i jarocińskiego do wymogów regionalnego rynku pracy. Projekt EFS*. Poznań.

Borkowska A. (2004) *Kształcenie dla przyszłości*. Warszawa.

Borkowska S. (red.) (1999) *Edukacja zawodowa a rynek pracy*, Raport IPiSS zeszyt nr 17. Warszawa.

Czerepniak-Walczak M. (2001) *Doradztwo z reformowanej szkole – gimnazjum jako ośrodek doradztwa* [w:] *Podejmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno – politycznej*, red. B. Wojtasik. Wrocław.

Drabik-Podgórna V. (2005) *Innowacja edukacyjna w poradnictwie zawodowym. Aplikacja rozwiązań francuskich.* Kraków.

Guichard J. (2001) *Procesualne ramy i formy tożsamości a praktyka poradnicza* [w:] *Podejmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno – politycznej*, red. B. Wojtasik. Wrocław.

Kargulowa A. (1979) *Praca poradni wychowawczo-zawodowej*. Warszawa.

Kargulowa A. (1993) *System orientacji zawodowej a system pracy wychowawczej szkoły* [w:] *Doradztwo zawodowe w zarysie,* red .R. Lamb. Warszawa.

Monitorowanie Plus. Badanie ukrytego potencjału lokalnego rynku pracy. Projekt EFS realizowany w partnerstwie: ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., Wielkopolski Związek

Pracodawców Prywatnych, Centrum Statystyki Regionalnej przy Akademii Ekonomicznej w Poznaniu (2006). Poznań. www.monitorowanieplus.org

Pielok C. *Rola i funkcje doradcy zawodowego realizowane w systemie urzędów pracy* [w:] Problemy poradnictwa nr 2(9)/1998.

Podolska – Filipowicz E. *Profesjonalne i nieprofesjonalne doradztwo zawodowe* [w:] Pedagogika pracy nr 41/2002.

Rachalska W. (red.) (1980) *Orientacja i poradnictwo zawodowe w szkole podstawowej*. Warszawa.

Rózga D. *Czy doradca zawodowy wyręczy pedagoga szkolnego?* [w:] Nowa Edukacja zawodowa nr 3 (29)/2005.

Rudnicki W. (2001) *Nauczyciel jako doradca w nowej zreformowanej szkole* [w:] *Podejmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno – politycznej,* red. B. Wojtasik. Wrocław.

Skłodowski, H. (red.) (1999) *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego*. Łódź.

Sultana R. *Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy – europejskie trendy, działania i wyzwania. Raport CEDEFOP. Publikacja wydana w ramach realizacji projektu Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej OHP*

Sutton B. (2003*) Jak budować sieci kontaktów (Networking)*. Warszawa.

Szajek S. (1979) *Orientacja i poradnictwo zawodowe*. Warszawa.

Wojtasik B. *Modele działalności doradcy zawodu i ich społeczne preferencje* [w:] Szkoła Zawodowa nr 3/1993.

Wojtasik B. (1994) *Doradca zawodu. Studium Teoretyczne z zakresu poradoznawstwa*. Wrocław.

Wojtasik B. (1997) *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno -psychologiczne*. Warszawa.

Tomasz Magnowski

Promocja i marketing działań doradczych w szkole

Ten rozdział poświęcony będzie zaspokajaniu potrzeb. Nie będzie jednak dotyczył potrzeb własnych, ale jak na „prawdziwy" marketing przystało spróbuję prześledzić co mają wspólnego działania doradcze z działaniami, których celem jest wynajdowanie, pobudzanie i zaspokajanie potrzeb. Główne role będą grali oczywiście: doradca zawodowy (ten „uprawiający" marketing) i klient (którym może być zarówno osobą poszukującą informacji związanej z doradztwem zawodowym, jak i jej rodzic, najbliższe otoczenie, środowisko lokalne, politycy i społecznicy). Poszukam, na podstawie pomysłów własnych i zasłyszanych, sposobów promowania „tego, co dobre" czyli działań doradcy. Postaram się zachęcić odbiorców tej publikacji do drobnego wysiłku intelektualno-twórczego, który zaowocuje nową ideą, pomysłem, sposobem „wypromowania" adekwatnym do czynników lokalnych i realiów, w jakich porusza się doradca.

Po co i dla kogo?

Podstawowym pytaniem, które warto sobie zadać podczas każdego działania jest zapytanie – „Po co?". Spontaniczna odpowiedź na to pytanie, gdy myślimy o promocji, może spowodować nieoczekiwaną zmianę działań związanych z prezentacją „tego, co ja robię jako doradca". Jak ja odpowiedziałbym na to pytanie? Po pierwsze: „ … bo oni nie wiedzą, czym ważnym się zajmuję". Hasłem „Oni" zajmę się później. Teraz jednak ważniejsza będzie odpowiedź na pytanie – „Po co mają wiedzieć?". Jako doradca zawodowy w szkole świadczę usługi przede wszystkim na rzecz uczniów. Do nich mam dotrzeć i nimi się zaopiekować. Moje działania mogą być bezpośrednie (czyli „zaprzyjaźniam się") lub pośrednie (działam na innych, którzy będą działali z korzyścią dla uczniów). Zatem to właśnie uczeń ma docelowo wiedzieć kim jestem, co mogę dla niego zrobić, w czym mogę mu pomóc, jak do mnie dotrzeć, czy może

mi zaufać i… (tu możesz dopisać na marginesie oczekiwania twoich uczniów względem Ciebie). W tym właśnie momencie zaczyna się marketing. Trzeba podać informacje w najlepszy możliwy sposób. Podkreślam – najlepszy sposób według ucznia, a nie według Ciebie. Właśnie w tym momencie powinieneś być „wychodzącym naprzeciw potrzebom klienta". To bardzo trudne zadanie, wymagające empatii i „dużej cząstki" dziecka w akcjach i reakcjach. Jednak bez dokładnego poznania oczekiwań uczniów i ich sposobu patrzenia na sprawę planowania kariery zawodowej nie dotrzemy skutecznie do naszych „klientów". Przykład może stanowić wywieszenie ogłoszenia „czarno na białym" czyli zapisanie na czystej kartce prostego tekstu. I co? Sęk w tym, że niewiele (uciekłem od słowa „nic", bo czasem jednak jakiś efekt jest). W erze krzykliwych obrazów, dwuznaczności i zalewu reklamami zaprezentowanie wydrukowanego tekstu i wywieszenie go „gdzieś na widoku" to ściganie się „Malucha" z Porsche. Zatem – punkt widzenia „klienta" musi być twoim punktem widzenia. Propozycje jak zastąpić „czarno – białe" ogłoszenie w dalszej części rozdziału.

A tymczasem zastanawiając się nad korzyściami zapytajmy jeszcze raz – „Po co?". Inna odpowiedź? „ Żeby się oswoił". Zakładając, że uczeń-klient nie chce nic planować, a tym bardziej swoją odległą (według niego) karierę zawodową, jako doradca powinniśmy dać mu „wolną rękę". Jeśli nie chce planować, trudno. Jednak promowanie działań doradczych spowoduje u niego wewnętrzny niepokój związany z myślą „ … skoro tak często o tym się mówi i wiele osób korzysta z tego, to może to jest ważne także dla mnie". Wówczas możemy odnieść niewielki sukces – oczywiście w porównaniu z ewentualnością całkowitego braku u ucznia myślenia o planowaniu i wszelkich działaniach. To „przebudzenie" dotyczy świadomości ucznia, które może zaowocować efektem w postaci podjęcia przez niego działań dotyczących planowania kariery. I o to nam chodzi. Mniej spektakularny efekt osiągniemy wtedy, gdy „nasz klient" pomyśli, ale nic na razie nie zrobi. To też jakiś rezultat, tylko być może odroczony. Klient już wie czego mu potrzeba, ale na rezultat zaczekamy. Być może nasza praca przyniesie wynik w postaci wizyty w Akademickim Biurze Karier, w trakcie spotkania u doradcy zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy lub podczas kursu podnoszącego kwalifikacje (jeżeli ten przewiduje obecność doradcy). To kolejny element podczas promowania działań doradczych, o którym należy pamiętać: „Efekt naszych działań nie zawsze przypadnie nam w udziale". Nie należy jednak z tego powodu promocji własnych działań zaniechać.

Kolejne „Po co?" i kolejna odpowiedź na to pytanie: „ … dla tych, którzy proces doradczy wspierają". Kim „Oni" są? To oczywiście rodzice, nauczyciele, dyrekcja, środowisko lokalne. Kolejność nie jest przypadkowa. Na pierwszym miejscu rodzice. Tak wynika z moich skromnych badań, które w 2002 roku przeprowadziłem na potrzeby własnej pracy dyplomowej z doradztwa

zawodowego i z nowszych badań[1]. To właśnie rodzic będzie najbliżej ucznia, który podejmuje decyzję i często rodzic odczuwał będzie konsekwencje podjęcia przez dziecko pewnych decyzji zawodowych (szczególnie w pierwszym okresie budowania kariery zawodowej własnego dziecka). Dotarcie do rodzica poprzez odpowiednią promocję działań doradczych może być kłopotem dla niedoświadczonego doradcy (choćby z powodu coraz częściej pojawiającego się wśród rodziców przeświadczenia „wiem lepiej"). W sytuacjach kontaktu z rodzicem należy pamiętać o swojej „usługowej" roli, ale nie zapominać również o stanowczości wynikającej z własnej wiedzy i doświadczenia. Promocja zwiększa potencjał, ale powiększa liczbę zadań (czasem lawinowo).

Odpowiednie poprowadzenie promocji wśród „sprzymierzeńców" (w tym przypadku rodziców) wzmacnia proces doradczy. Wzmocnienie to pojawia się już podczas pracy z uczniem. Rodzic może być na przykład osobą nadzorującą wykonanie ustaleń podczas rozmów doradczych z uczniem. Ta rola (o ile rodzic jest jej świadom, a więc działania doradcze zostały wypromowane) jest bardzo ważna ze względów czasowych i ekonomicznych. Jedno stanowcze „nie" rodzica może zniweczyć nawet najpiękniejszy i odpowiednio realny plan działań wypracowany przez ucznia i doradcę. Jednak świadomość wagi planowania kariery zawodowej i samorozwoju dziecka wzbudzona w rodzicu podtrzymuje motywację u ucznia (zakładając, że dziecko ma dobry i odpowiednio długi kontakt z rodzicem) i wsparte jest finansowo (przekonany rodzic próbuje sprostać finansowym wyzwaniom związanym z kształceniem i wsparciem podczas pierwszych kroków na rynku pracy).

Inni „Oni" to nauczyciele. Wsparcie działań doradczych przez nauczyciela (bez względu na nauczany przedmiot, choć formy tego wsparcia mogą się z tego powodu różnić) może zaowocować szybszym dotarciem ucznia do pełniejszej informacji niezbędnej przy procesie planowania i wskazać powiązania wiedzy i umiejętności nabywanych w szkole z uprawianym w przyszłości zawodem. Wreszcie nauczyciel może być wzorem do naśladowania lub zainteresowania się dziedziną nauki, którą reprezentuje nauczając w szkole. Im większa świadomość nauczycieli wspierających (bo poinformowanych o pewnych procesach i wadze oddziaływania na ucznia) tym więcej działań można podjąć. Jeśli zadamy sobie trud zainteresowania działaniami doradczymi innych nauczycieli, to zwiększymy wielokrotnie swoje oddziaływanie na uczniów – naszych klientów.

Jak zatem przekonać nauczycieli do działania? Przede wszystkim poprzez uświadomienie, że to co będą robić współpracując z nami nie zawsze ozna-

1 Kubicka (2005) *Rozkład liczebności badanych rodziców i uczniów ze względu na opinię na temat osoby, do której należy zgłosić się w przypadku trudności z wyborem zawodu*.

cza dla nich dodatkowe zadania. Elementy doradztwa zawodowego kryją się w każdej lekcji zaczynając godzin do dyspozycji wychowawcy, poprzez zajęcia z religii i etyki (kiedyś nie zdawałem sobie sprawy jak wiele zagadnień zawiera ten przedmiot), a kończąc na wychowaniu fizycznym (bo czy w przyszłym życiu zawodowym dbałość o kondycję i kulturę fizyczną nie jest ważna). Zatem można stwierdzić podczas rozmów z nauczycielem, że przy wykonywaniu pewnych działań doradczych pojawi się nie więcej pracy, ale raczej będzie ona inna. I jeszcze jedna sprawa, o której warto wspomnieć. Sam mam ją cały czas w głowie nauczając własnego przedmiotu (z zawodu jestem elektrykiem): „Uczę po to, by przygotować mojego ucznia do roli ról społecznych i zawodowych, które po ukończeniu szkoły podejmie". Czy tu przypadkiem nie kryje się wspólny mianownik dla doradcy zawodowego i nauczyciela? Upraszczając – uczymy, by przygotować do podjęcia pracy (bez względu na to, czy będzie ona zgodna z profilem szkoły), ale żeby dawała człowiekowi ją wykonującemu poczucie spełnienia). Mam nadzieję, że po zsumowaniu własnych przemyśleń dotyczących „powołania do służby" z tymi myślami zawartymi powyżej zyskacie motywator do promowania doradztwa zawodowego jako swego rodzaju doradztwa życiowego.

Dyrektor, Wydział Edukacji, Kuratorium Oświaty i Wychowania, Prezydent Miasta, politycy, społecznicy, instytucje rynku pracy, pracodawcy i sąsiadka też są ważni przy promowaniu działań doradczych. Po co zwracać się do nich? (bo mają swoje własne realizowane właśnie cele, które mogą być zbieżne z naszymi). Teraz to już tylko chwila do tego, aby zacieśnić kontakty, zdobyć poważanie i szacunek, otrzymać wsparcie przy realizacji własnych pomysłów czyli realizować wspólny cel. Przypomnę jest nim: przygotowanie ucznia do podjęcia ról społecznych i zawodowych. Nie zapominajmy w odpowiedzi na pytanie „Po co?" o innych doradcach zawodowych (bo inni mogą rozwinąć naszą ideę, udoskonalić ją lub po prostu będziemy dla nich inspiracją). Środowisko doradców jest stosunkowo młodą grupą zawodową, stąd popularne już dzielenie się „dobrymi praktykami" jest bardzo mile widziane. Te różne doświadczenie, które można zastosować w swojej pracy i w swoim środowisku, są na wagę złota. Promocja własnych działań daje wsparcie dla innych doradców, promocja działań innych doradców daje siłę, motywację i inspirację do własnych działań.

Na koniec tego podrozdziału odpowiedz sobie na pytanie „po co promować?". Niech to będzie pytanie ściśle powiązane z Twoim środowiskiem i Twoją motywacją. Tak naprawdę promocja będzie zależała od Ciebie. Nic, czego nie dopuścisz do siebie, nie będzie zrealizowane.

W tym podrozdziale chciałem żebyś:
– odnalazł grupę docelową, do której skierujesz swoją informację o własnych działaniach,
– informował i wspierał w działaniach rodziców – „pierwszych doradców zawodowych dziecka",
– nie zapomniał o nauczycielach, którzy przy odrobinie motywacji wesprą Cię w twoich zamierzeniach związanych z doradztwem,
– zastanowił się nad swoim powołaniem i odpowiedział sobie na pytanie „po co uczyć?" (bo przecież jako doradca jesteś nauczycielem),
– znalazł potrzebę (wewnętrzną motywacje) promocji własnych działań doradczych,
– szukał współpracy, a nie konkurencji.

… I żeby Ci się chciało chcieć równie mocno jak Ci się nie chce.

Pamiętaj:
– masz spełniać oczekiwania klientów, a nie swoje oczekiwania względem nich,
– jeśli czegoś nie widzisz, to nie znaczy, że tego nie ma – promując działania doradcze promujesz nauczanie – nie zawsze widać jego efekty,
– efekt twoich działań nie zawsze będzie nagrodą dla Ciebie – czasem zrobisz przysługę innym doradom,
– pracując z rodzicem oddziałujesz na ucznia,
– promuj własne działania doradcze pamiętając o swojej „służbie" na rzecz klientów,
– jeśli chcesz „zrobić więcej" wcale nie musisz „więcej robić", wystarczy, że namówisz do tego innych, którzy Ci pomogą,
– przekonując nauczycieli do współpracy promuj swoje działania i wspomnij o tym, że pracowali będą z Tobą „nie więcej, ale inaczej",
– zapewnij sobie wsparcie innych osób, bo „oni mają swoje własne realizowane właśnie cele, które mogą być zbieżne z Twoimi".

„Jak" czyli skuteczne i sprawdzone sposoby dotarcia do odbiorców…

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej kilka lat temu zorganizował szkolenie dla szkolnych doradców zawodowych pod hasłem „Dobre praktyki szkolnego doradcy zawodowego – rola i zadania doradcy. Organizacja wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego". Miałem przyjemność prezentowania dorobku Szkolnego Ośrodka Kariery przy Zespole Szkół Technicznych w Radomiu. Jednym z elementów realizowanym podczas prowadzenia przeze mnie warsztatów w ramach tego szkolenia były

sposoby na dotarcie do ucznia, nauczycieli, rodziców, dyrektora i władz lokalnych. Efektem szkoleń z kilkoma grupami doradców zawodowych z Polski były niepublikowane, ale przedyskutowane na spotkaniach, sposoby promowania działań doradczych. Dopiero po pewnym czasie, spoglądając wstecz mogę śmiało stwierdzić, że „sposoby na dotarcie" były i są elementami marketingu doradczego.

Rozbierzmy termin „marketing" na części składowe.

Marketing to:

Handel aktywny – i dlatego jako doradcy „handlujący" dobrą radą, inspiracją, informacją musimy stale być czujni na zmieniające się trendy na rynku pracy, wymagania stawiane przez lokalną społeczność i „odświeżać" zasoby swojej wiedzy i umiejętności. Nie jest to łatwe. Skoro „klientowi" sugerujemy uczenie się i podnoszenie kwalifikacji przez całe życie, to czy nie powinniśmy robić tego ze zdwojoną siłą sami?

Aktywność wychodząca naprzeciw potrzeb klienta – a więc taka, która przede wszystkim te potrzeby identyfikuje. Ważnym elementem jest analiza potrzeb, bez niej „wydaje nam się" zamiast „wiemy". Poznanie potrzeb klientów może zrealizować ankieta lub sondaż. To podstawa do realizacji naszych skutecznych sposobów promocji. Żeby promować trzeba przecież zastanowić się co jest potrzebne.

Aktywność próbująca odgadnąć skryte potrzeby klienta – a raczej je zdiagnozować na podstawie badań nad materią. Ta umiejętność związana jest, nie tyle z promocją działań doradczych, co intuicją i doświadczeniem doradczym pozwalającym odgadnąć intencje spotkania doradczego. Dobrze wiemy, że osoba spotykająca się z doradcą nie zawsze przychodzi po radę. Czasem jest to jedynie (albo aż) skryta potrzeba bycia wysłuchanym. Zatem bardzo ważną umiejętnością doradcy zawodowego jest aktywne słuchanie i empatia. One pozwalają odgadnąć i zaspokoić „skryte potrzeby klienta" związane z rozmową doradczą. Zabrzmiało wieloznacznie? Tak samo wieloznaczne jest spotkanie się dwóch osób: doradcy i klienta.

Aktywność usiłująca te potrzeby uświadamiać i pobudzać, a nawet kreować i je zaspokajać – bo nie zawsze uczeń – klient pojawiający się blisko doradcy zawodowego jest świadom swojego własnego celu. Spotkane przeze mnie młode osoby w dużej mierze boją się „nowej" osoby w szkole. „Ni to psycholog, ni to nauczyciel próbuje mi pomagać, tylko czy można mu zaufać?" Tu ważna rola promocji pozycji doradcy (nie osoby, ale funkcji jaką pełni). W

mojej pracy udało mi się doprowadzić do sytuacji, w której szkolny doradca zawodowy stał się rozpoznawalny. To pierwszy krok do „oswojenia" młodzieży. Jeśli funkcja jest dostrzegalna to kolejnym krokiem jest rozpoznawalność miejsca (czyli SzOKu) jako pomieszczenia, w którym jest ktoś kto pomoże. Budowanie zaufania zawsze można zacząć od udostępnienia komputera, możliwości użycia kserokopiarki lub drukarki, gdy gdzieś indziej uczeń nie ma szans realizacji tych zadań, czy wreszcie „naganiania" czyli zapraszania do SzOKu uczniów oczekujących na rozpoczęcie lekcji lub kolejne zajęcia. „A herbatę *sor* zrobi?", „Można sprawdzić pocztę?" czy „Chciałbym odrobić pracę domową" to stwierdzenia, które sugerują chęć oswojenia się z miejscem, do którego po jakimś czasie uczeń wróci w konkretnej sprawie, tej do której SzOK został powołany. Czujność to w takich przypadkach to „drugie imię" doradcy. Jeśli zbliży się do uczniów (nie mylić ze spoufalaniem) to zyskuje sprzymierzeńców, którzy zaproszą „w okolice SzOKu" kolegów. Jest jeszcze jedno słowo, które powinno tutaj paść – „mimowolność". Co przez to rozumiem? Rzucone niechcący stwierdzenia związane z misją i działaniami szkolnego ośrodka kariery przejdą bez echa lub wyryją się w pamięci słuchaczy. Nie będą jednak nachalne i przymusowe. W ten sposób, poprzez zaciekawienie tematem, wykreujemy u ucznia wewnętrzną motywację. To najlepszy sposób do realizacji naszego doradczego celu, jakim jest wspieranie samorozwoju i planowaniu kariery przez ucznia.

Pora na propozycje. Zaznaczam, że elementy, które pojawią się poniżej, mniej lub bardziej skutecznie, realizuję w Zespole Szkół Technicznych w Radomiu. Zanim jednak przedstawię te propozycje przewrotnie nazywając je „pakietem promocyjnym" – słowo o sposobie poznania oczekiwań klientów czyli ankietach. Są trzy rodzaje ankiet – skierowane do rodziców uczniów przychodzących do szkoły, rodziców i uczniów klas maturalnych oraz absolwentów. Przy większości działań związanych z organizacją kursów przeprowadzana jest również ankieta potrzeb szkoleniowych dla zebranej grupy kursantów. Ankiety dla rodziców uczniów klas pierwszych i klas maturalnych pozwalają w sposób orientacyjny określić ich oczekiwania oraz wpływ działań doradczych na młodzież w okresie edukacji w szkole. Jednak dopiero badanie losów absolwentów w postaci ankiety wysyłanej pocztą, wykonywaną przez wolontariuszy lub realizowanej poprzez tzw. mailing (o ile dysponujemy adresami mailowymi absolwentów) pokazuje skuteczność tej młodzieży w poruszaniu się na rynku pracy lub wskazuje na sposób realizacji własnej ścieżki edukacyjnej. Badanie losów absolwentów jest bardzo trudnym zadaniem do wykonania. Droga realizacja związana z przesyłaniem ankiet pocztą i stosunkowo niska skuteczność (tylko około 10 procent ankiet wraca wypełnionych przez absolwentów) nie

zachęca do podejmowania tego wysiłku. Jednak zastosowanie tej metody znacząco może zwiększyć skuteczność działań doradczych w szkole związanych z ich przygotowaniem do wejścia na rynek pracy. Szczegóły dotyczące metod badania losów absolwentów można znaleźć między innymi w opracowaniu „Metody badania losów i karier absolwentów szkół zawodowych", której redaktorem była Urszula Peruszka. Pozycja wydana została w 2001 roku przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Ankiety skierowane do rodziców, oprócz oczywistych pytań związanych badaniem poziomu „świadomości doradczej" mogą jednocześnie sugerować wagę tych zagadnień w procesie edukacji w szkole ponadgimnazjalnej. Zadawane pytania mogą być wskazówką dla rodziców, dzięki której podejmą oni rozmowy z uczniami na temat planowania, działania, edukacji i przyszłej pracy. Odpowiednie sformułowanie ankiety dla rodziców to również ich pedagogizacja. Skoro rodzic jest pierwszym doradcą zawodowym to przeprowadzenie z nim ankiety podsuwa mu zagadnienia do „przedyskutowania" z synem lub córką. Może pojawić się wątpliwość: „Ale przecież w dzisiejszych czasach rodzice nie mają czasu na rozmowy z dziećmi" To jednak stereotyp, bo czy dotyczy on wszystkich rodziców? I czy na pewno na żaden temat nie rozmawiają? Czy brak czasu nie jest wynikiem niskiej świadomości związanej z odpowiedzialnością związaną z wychowaniem dziecka? Jako doradcy powinniśmy starać się łamać takie stereotypy. Jeśli ankieta przyniesie choćby minimalny efekt to i tak było warto ją przygotować. Przecież sami zdajemy sobie sprawę z niewielkiej ilości czasu, którą poświęcamy jako doradcy rodzicom podczas edukacji w szkole średniej. Niech zatem dolną granica opłacalności stosowania tej metody będzie zasłyszane przeze mnie stwierdzenie jednego z rodziców ucznia mojej szkoły: „bo u nas to chociaż mamy doradcę, takiego zawodowego, co to może i potem dzięki temu Sławek pracę łatwiej znajdzie i w życiu sobie poradzi."

Pakiet promocyjny

Pakiet promocyjny, może być następstwem zrealizowanych ankiet i związany jest z działaniem informacyjno-promocyjnym wśród uczniów. Po analizie danych prezentujących potrzeby „podopiecznych" orientujemy się, jaki sposób informowania i popularyzacji działań doradczych jest adekwatny dla danej grupy wiekowej. Z własnych doświadczeń wiem, że (oprócz założeń związanych z tradycyjnymi formami promocji) prelekcja dla dużej grupy uczniów, wykład z użyciem języka fachowego, wywieszenie ogłoszenia na ścianie i inne „skostniałe" formy są mało skuteczne. Ważną rolę może natomiast spełniać i niekonwencjonalność metod. Splot działań, które można opisać tymi słowa-

mi jest konkurencyjny w porównaniu z reklamami i informacjami zalewającymi młodego człowieka.

Spróbujmy wymienić składowe pakietu promocyjnego, na który „nas stać". Wśród „najczęściej wymienianych przez doradców zawodowych działań promocyjnych" występują:

– tablice informacyjne na ścianach,
– spotkania informacyjne z młodzieżą w formie pogadanek (niestety często moralizatorskich),
– prezentacje działań na radach pedagogicznych,
– miniwykłady podczas wywiadówek z rodzicami
– oraz spotkania szkoleniowe w ramach Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego.

Coraz częściej spotykanym dodatkiem do tego pakietu jest własna strona lub podstrona internetowa lub wydawana gazetka. Czy jest to wystarczające? Chyba tak. Wszystko zależy od wykonania i przekonania odbiorców do każdej z tych form. Omówię teraz kolejno każdą z nich:

Tablice informacyjne – bardzo prosty sposób poinformowania podopiecznych „co się dobrego dzieje". Podstawowa sprawa to lokalizacja tablicy. Jeśli założymy, że tablica ma być dla młodzieży, to powinna ona być umieszczona w najbardziej widocznym miejscu, czyli tam, gdzie młodzież się zatrzymuje (kiedy będzie to miejsce, obok którego młodzi ludzie tylko przechodzą, to ją zauważą, ale nie skorzystają z okazji do przeczytania informacji). Gdzie to zatem może być? Obserwujcie młodzież, ona wam wskaże to miejsce. Ja swoją tablicę z informacjami dotyczącymi doradztwa umieściłem w szerokim holu naprzeciwko pokoju nauczycielskiego. Zauważyłem, że młodzież tam czekająca nie jest zaangażowana bezpośrednio w sprawy „załatwiane" przed pokojem nauczycielskim, ale czeka w zamyśleniu (czasem z „łaknieniem" bodźców wzrokowych) na rozwój spraw. Miejsce to jest dobrze widoczne z każdego miejsca holu (obszar około 100 m2).

Kolejna ważny czynnik to zawartość treściowa tablicy. Warto trzymać się zasady – od ogółów do szczegółów. To bardzo ważne przy ułożeniu treści. Stąd duże napisy informujące o działaniach, zdjęcia z imprez i wreszcie dla ciekawskich trochę treści dotyczącej tych działań. Ze względu na „postępującą" informatyzację na tablicy skrótem do szczegółów są podane, wyraźnie zaznaczone, odnośniki do stron internetowych opisujących zagadnienia. Proste linki czasem kuszą do odwiedzenia danej strony i mimowolnego przyswojenia sobie wiedzy na dany temat. Atrakcyjność, aktualność i adekwatność to AAA naszego „tablicowego działania". Jak rozwinąć pomysł tablicy? Natychmiast przychodzą mi na myśl dwa sposoby: interaktywność lub innowacyjność. Pod

pierwszym hasłem może kryć się na przykład kiosk informacyjny czyli komputer z dostępem do ekranu dotykowego z zawartością w postaci wyczerpujących informacji dotyczących działań doradczych (może posiadać też dostęp do Internetu, ale należy pamiętać, że uczniowie mogą zmienić cel naszego kiosku). Pod drugim hasłem może kryć się tablica, po której uczniowie będą chodzić. Jak to? Sprawa prosta, zamiast zadzierać głowę, mogą patrząc w posadzkę przeczytać coś co się nagle pojawiło pod stopami. Wystarczy tylko opracowana wersja plakatu – tablicy i folia odporna na ścieranie. Zaskakujące? I tak właśnie musimy działać, z zaskoczenia.

Spotkania informacyjne z młodzieżą w formie pogadanek – atrakcyjność tej formy jest w znacznej mierze zależna jest od predyspozycji i osobowości doradcy zawodowego lub osoby prowadzącej pogadankę. Nie jest rzeczą łatwą absorbować uwagę uczniów przez 45 minut. Szczególnie, że naszym celem jest wzbudzenie motywacji wewnętrznej czyli samoistnego, obdarzonego dużą dawką ciekawości działania związanego z planowaniem kariery zawodowej lub pracy nad sobą. Zainteresować to dawać przykłady, wskazać na użyteczność proponowanego działania, opisać efekty i wymienić tych, którzy skorzystali i odnieśli sukces. Ten ostatni element działa trochę jak lista referencyjna, a więc jeden ze środków używanych podczas sprzedaży usług. Po raz kolejny podkreślę tu jeszcze jeden element – interaktywność. Jeśli do pogadanki dodamy prezentację multimedialną (oczywiście na tyle dobrze przygotowaną, żeby nam podczas pogadanki nie przeszkadzała), pokażemy jakieś obrazki, zrobimy jakieś proste ćwiczenie lub poprosimy o kilka słów zaproszoną osobę, to treść pogadanki będzie jak reklama telewizyjna. Zachęci do działania pod warunkiem profesjonalnego wykonania z odrobiną pasji (osobiście zdarzyło mi się, że po jednej z prowadzonych pogadanek usłyszałem od jej uczestnika: „Pan tak bardzo wierzył w to co mówi i chciał żebyśmy to zrobili, że postanowiłem spróbować". Warto tu podkreślić zwrot „wierzył w to, co mówi". Jeśli w waszych pogadankach nie będzie tego czynnika, to nie ręczę za skutki takich promocyjnych działań. Miłym i podnoszącym efektywność pogadanki elementem może stać się coś, co po spotkaniu damy uczestnikowi (może to być kserokopia najważniejszych treści spotkania np.: w postaci mapy myśli, możliwość pobrania ze strony internetowej prezentacji, informacja o zdjęciach ze spotkania umieszczonych na stronie internetowej). Daje to możliwość utrwalenia informacji o spotkaniu (w tym oswojenia z doradcą i doradztwem) lub informacji ze spotkania.

Prezentacje działań na Radach Pedagogicznych – to bardzo ważny element promocyjny wśród nauczycieli we własnej szkole, ale również bardzo trudny

ze względu na „charakter" Rad Pedagogicznych. Bardzo ważnym czynnikiem, od którego zależy powodzenie takiego wystąpienia jest kultura organizacyjna i osobista w szkole. Jeśli Radę Pedagogiczną tworzą osoby otwarte na nowe pomysły, poszukujące rozwiązań, które pomogą uczniom i potrafiące słuchać i wnioskować, to nie mamy się czego obawiać. Jednak nie należy nadwyrężać cierpliwości nauczycieli i wydłużać swojego wystąpienie powyżej 10-15 minut. To mało, ale „jak mówi dziennikarskie przysłowie": „informacja skrócona zyskuje na wartości". Jeśli potrafimy tak skrócić wystąpienie, żeby zainteresować słuchaczy i zaprosić ich do wspólnego działania to posiadamy ważną umiejętność przydatna w pracy z nauczycielami. Elementami niekonwencjonalnymi (ja takie zastosowałem swego czasu) są:

– zaangażowanie do prezentacji uczniów,
– zaproszenie zaprzyjaźnionego doradcy lub
– wystąpienie jednego z „zaprzyjaźnionych" nauczycieli, którzy z nami wcześniej współpracowali.

Jednak pamiętajcie o tym, że czasem „ze względu na pochmurny dzień" nauczyciele zebrani na Radzie Pedagogicznej nie będą wyrozumiali dla nas i naszych gości. Nie muszę mówić, w jakim „lesie" znajdzie się nasza promocja działań.

Miniwykłady podczas wywiadówek z rodzicami – to działanie (pedagogizacja) skierowana do „pierwszych doradców" uczniów naszej szkoły. Pozytywnymi efektami naszego miniwykładu może być zainteresowanie rodziców zagadnieniami planowania kariery zawodowej, wizyty uczniów w SzOKu po rozmowie z rodzicami lub też wspólne działania ucznia, doradcy zawodowego i rodziców przy budowie ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Przy odpowiedniej realizacji miniwykładu nigdy nie zanotowałem efektów negatywnych. Jednak samo spotkanie z rodzicami, jak i jego przygotowanie, nie jest proste. Przede wszystkim należy brać pod uwagę zróżnicowanie składu grupy rodziców związane z wiekiem i wykształceniem. Wiek, poziom realizacji własnej kariery zawodowej, wykształcenie, osobowość i inne czynniki tworzy podczas takiego spotkania „mieszankę wybuchową". Znalezienie uniwersalnych treści, które dotrą do wszystkich jednakowo jest wręcz niemożliwe, ale zawsze warto próbować. Dla jednej grupy rodziców przesadne teoretyzowanie na temat działań doradczych w szkole może być postrzegane jako profesjonalizm, inna zaś grupa odbierze to jako próbę „zaczarowania" terminami branżowymi. Brak podstaw teoretycznych zaowocuje podobnym efektem dla grupy pierwszej. Co bym polecił? Przede wszystkim położyłbym nacisk na pasję doradczą, którą większość z czytających ten rozdział posiada (wniosek wysnuty na podstawie obserwacji własnej osoby – nie czytam, jeśli mnie temat nie pasjonuje). To już drugi raz

wskazuję na pasję jako wyznacznik skutecznego doradcy, ale z przyjemnością powtarzałbym to przy każdym promocyjnym działaniu.

Spotkania szkoleniowe w ramach Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego – mogą być świetnym elementem związanym z marketingiem doradczym. Jeśli odpowiednio „zarazimy" działaniami doradczymi nauczycieli to zyskamy sprzymierzeńców. Pojawienie się świadomości uzupełnienia roli nauczyciela funkcją doradcy jest pierwszym krokiem na drodze do budowania doradztwa zawodowego w szkole. Do dziś propozycja uczestniczenia w Wewnątrzszkolnym Systemie Doradztwa Zawodowego przez bliskich mi nauczycieli kojarzona była z dodatkową mozolną i niepłatną pracą „niezauważaną przez nikogo". Dlatego pierwszą rolą doradcy przy promowaniu doradczych działań wśród nauczycieli jest uświadomienie im, że po podjęciu tego wyzwania „nie będzie więcej, tylko lepiej", że podobne działania już wcześniej realizowali, tylko nie nazywali tego doradztwem zawodowym, oraz że współpraca będzie bazowała na dobrowolnych deklaracjach (oczywiście po zdeklarowaniu się nauczyciel powinien wykazać się solidnością i zadanie przyjęte zrealizować). Te podstawy współpracy są niezbędne do pozyskania nauczycieli. Czy są jednak realne? Oczywiście. Jeśli do tej pory informatyk proponował jako ćwiczenie przeszukiwanie Internetu w celu odnalezienia informacji dotyczącej „odjazdu pociągu z Koluszek do Iławy w dzień powszedni" równie dobrze może zaproponować, aby uczniowie odnaleźli cztery najlepiej rozwijające się firmy w regionie lub adresy pośredników pracy z danego województwa. Procenty na matematyce mogą być nauczane na przykładzie liczenia czarnych baranów w stadzie lub osób, które znalazły pracę (i nie są spod znaku Barana) (uwaga: procent osób bezrobotnych nastawiłby młodzież negatywnie do poszukiwania pracy). Bibliotekarka może polecać książki, które pomagają zrozumieć świata i siebie, a nauczycielka przedsiębiorczości …itd. . Przy tym każdy nauczyciel może świadczyć swoim przykładem i prezentować wykonywany przez siebie zawód, własną ścieżkę kariery, wybory, plany i decyzje. To wszystko jest doradztwem, a naszym zadaniem jest wyjaśnić to nauczycielom i zaprosić do współpracy. Wracając jednak do szkoleń w ramach WSDZu – są one również spotkaniami, dzięki którym można przygotować nauczycieli do pełnienia zadań związanych z doradztwem zawodowym, ale i wspomóc ich we własnym samokształceniu. Promowanie działań doradczych będzie wiązało się z promowaniem samorozwoju. Zatem takie spotkania to przede wszystkim „poligon" sposobów oddziaływania na uczniów i metod wsparcia ich przy planowaniu, decydowaniu i działaniu. To czas na sprawdzenie metod „na własnej skórze". Uczestnictwo w spotkaniach zmienia nauczycieli w nim uczestniczących. Wpływa też na tych, którzy w takich spotkaniach nie uczestniczyli. Na pod-

stawie relacji innych następnym razem spróbują w nich uczestniczyć osobiście. Plotka jest w tym momencie najlepszym elementem promocyjnym.

Strona internetowa, gazetka szkolna – są coraz częściej spotykane, i są już od dawna niezbędne. O ile wydawanie gazetki może wiązać się z nieustannym nakładem pracy nad kolejnymi wydaniami, o tyle strona internetowa to jednokrotny wysiłek (budowa dobrej strony internetowej). Z tych dwóch form polecałbym stronę internetową ze względu na to, że gazetka swoje życie kończy w śmietniku. Zresztą tak też wybrałem w SzOKu działającym przy Zespole Szkół Technicznych w Radomiu. Nie wydaję gazetki, ale o stronę internetową dbam od kilku lat. Oprócz podstawowych informacji dotyczących faktów związanych z doradztwem zawodowym w mojej szkole (co, kto, gdzie i kiedy?) zamieszczam systematycznie na stronie materiały własne opracowywane na różne okazje. Są to prezentacje multimedialne przygotowane na szkolenia, seminaria, wykłady i spotkania z młodzieżą (po spotkaniu informuję, że materiał można pobrać ze strony), filmy dotyczące działań SzOKu i imprez, które są organizowane, zdjęcia ze spotkań oraz materiały wypracowane w trakcie realizacji różnych zadań (ogólne wyniki autotestów, karty pracy, poradniki dla maturzystów, słowniczki zawierające słowa niezbędne podczas budowy CV po angielsku). Nie zapomniałem również o linkach do ciekawych stron, które umożliwiają poszerzenie wiedzy na dane zagadnienia. Dość prostym i skutecznym materiałem na mojej stronie stały się skrypty pozwalające wprowadzać tekst na stronę on-line. Po zalogowaniu mogę, bez wiedzy dotyczącej budowy strony, dopisać „aktualność", recenzję przeczytanego materiału lub relację ze zdarzenia. Zastosowanie tych skryptów usprawnia zarządzanie stroną. Ważny jest tez adres strony. To tak jak z numerem telefonu komórkowego, im prostszy tym łatwiej zapamiętać. Osobiście moja strona mogłaby być pod adresem www.zst-radom.edu.pl\szok.php, ale o wiele prostszy jest ten, który podaje na końcu wywodu o stronie internetowej (czy wyobrażacie sobie komplikacje związane z podawaniem tego adresu zainteresowanym osobom np.: przez telefon). Innym elementem, który zastosowałem na stronie internetowej jest forum podzielone na kilka sekcji. Jednak wprowadzenie forum wymaga zabezpieczeń. To właśnie dzięki otwartemu forum lokalny haker włamał się na prowadzona przeze mnie stronę i wymazał wiele cennych informacji. Forum oznacza również obowiązek stałego nadzoru tego miejsca (co może sprawić wiele kłopotu doradcy zawodowemu). Dobrze zbudowany portal internetowy możemy rozbudowywać do woli. Na moim portalu znajdują się ukryte podstrony, do których dostęp maja np.: autorzy scenariuszy zajęć z doradztwa zawodowego, nauczyciele, którzy przeszli odpowiednie szkolenie. Nowym elementem, który może być dodany do zawartości (i będącym obecnie nowym

trendem) jest platforma e-learningowa. Dzięki niej kilku moich uczniów skorzystało z kursów ułatwiających planowanie kariery zawodowej. Ciekawskich odsyłam do stron zawierających platformy e-learningowe oparte na Moodle'u. Podczas pracy nad stroną internetową polecam skorzystanie z pomocy specjalistów budujących strony i znających pewne reguły rządzące tą formą promocji własnych działań. To może trochę kosztować, ale efekt może być zaskakująco dobry. Pomimo dużego wkładu pracy warto posiadać stronę internetową i ją często aktualizować. Brak aktualizacji prowadzi do „śmierci" strony. Staje się ona wtedy niepotrzebnym bagażem dla SzOKu. Życie strony zależy od promocji tego miejsca. Osobiście na każdym spotkaniu odsyłam do niej traktując ją trochę jak pamięć zewnętrzną. „Nie pamiętam dokładnie, ale macie to na stronie internetowej" – to częste stwierdzenie wspierające podczas różnych spotkań moją krótką pamięć. A skoro już o tym napisałem kilka zdań to teraz wystarczy dopisać już tylko kilka słów. Zapraszam na stronę internetową www.szok.radom.pl.

Propozycje spoza pakietu

Proszę bardzo. W Szkolnym Ośrodku Kariery, który prowadzę przy Zespole Szkół Technicznych realizujemy: Dzień Przedsiębiorczości, organizację praktyk i rekrutacje dla zakładów pracy (a raczej uczniów – absolwentów), projekty dla różnych podmiotów NGO, cykliczną wystawę „Mózg" i sztandarową imprezę pod hasłem „Ogólnopolskie Targi Szkół Wyższych". Ważnym elementem promocji działań doradczych była również Wystawa-Prezentacje Elektroszkoła, której już nie realizujemy. Jednak ze względu na dużą wartość historyczno-promocyjną w dalszej części postaram się ją przybliżyć.

Dzień Przedsiębiorczości to działanie cykliczne realizowane w marcu każdego roku. Inicjatorem akcji jest Fundacja Młodzieżowej Przedsiębiorczości proponująca udział w Dniu Przedsiębiorczości szkołom, które zorganizują jednodniowe „praktyki" dla swoich uczniów. Zasady organizacji są proste i zasadnicze: uczeń proponuje organizatorowi Dnia Przedsiębiorczości zawody, które chciałby w przyszłości wykonywać, organizator kontaktuje się z firmami, które mogłyby przyjąć ucznia na jednodniową praktykę, w firmie jeden pracownik wykonujący zawód proponowany przez ucznia bierze pod opiekę jednego praktykanta, który zbiera dane o zawodzie poznając go „od podszewki". Całość jest rejestrowana na internetowym portalu, dzięki któremu mogą kontaktować się ze sobą pracodawcy i organizatorzy Dnia Przedsiębiorczości. Szczegóły organizacyjne na stronie www.junior.org.pl. Ja tymczasem zajmę się elementem promocyjnym. To nie lada gratka dla reportera lokalnej prasy, ra-

dia lub telewizji przeprowadzić dla swoich odbiorców relację z takiej imprezy. Szczególną popularnością cieszą się zawody związane z policją, strażą pożarną czy pogotowiem. Z własnego doświadczenia wiem, że doradcy zawodowi lub nauczyciele przedsiębiorczości realizujący Dzień Przedsiębiorczości „polują" na dziennikarzy wiedząc, że jest to dobra metoda promocji szkoły i własnych działań. Niestety impreza posiada też ograniczenia związane z możliwością relacjonowania tylko kilku (najczęściej dwóch) miejsc praktyk (dla wiarygodności reportera np.: dwóch różnych szkół – organizatorów). „Przygotowują uczniów do pracy", „Poznaj swój zawód przyszłości", „Nowi policjanci, nowi strażacy" to tylko niektóre tytuły pojawiające się w prasie. Ekonomicznie spoglądając na sprawę można przeliczyć, ile szkoła musiałaby wydać na reklamę, żeby gazeta napisała o niej artykuł (orientacyjnie jest to wydatek rzędu 300 – 1000 zł). Pojawienie się artykułu tematycznego (w tym przypadku Dnia Przedsiębiorczości) z nazwą szkoły może być z artykułem sponsorowanym równoważne. Przy okazji chwała dla szkoły, która umożliwia swoim wychowanka „spróbowanie" prawdziwej pracy. Innym aspektem tego zdarzenia jest promocja wewnętrzna. Uczniowie bardzo chętnie będą chcieli uczestniczyć w Dniu Przedsiębiorczości ze względu na możliwość „zorganizowanych wagarów", poznania nowych (czasem dla ucznia nieosiągalnych) miejsc pracy, no i oczywiście zgodnie z celem imprezy – możliwość poznania zawodu, który w przyszłości zamierzają wykonywać. Po odbyciu tej jednodniowej praktyki dzielą się wrażeniami z kolegami zachęcając ich do uczestnictwa w tego rodzaju przedsięwzięciach (celowo napisałem „ tego rodzaju", a nie „w tym", gdyż Dzień Przedsiębiorczości odbywa się raz do roku, a uczniowie w tym wieku nie lubią tak długo czekać). Mamy „trzy w jednym": media informują o naszych działaniach (czytają to rodzice, zwierzchnicy, uczniowie), praktykanci poznają realia pracy związane z zawodami i będą chcieli zaspakajać swoją ciekawość (może to doprowadzić do spotkań w SzOKu, poszukiwania przez nich informacji o zawodach i o wymaganych predyspozycjach), uczniowie, którzy nie uczestniczyli w imprezie mogą odczuwać brak lub mieć poczucie straconej szansy i zrekompensują to sobie poprzez uczestnictwo w innej naszej imprezie. Promocyjnie rzecz biorąc – „bomba!". Wystarczy tylko dobrze imprezę przygotować i odpowiednio ją wypromować. Kończąc opisywanie tego elementu pracy doradczej należy wspomnieć o możliwości zacieśnienia współpracy z pracodawcami, którzy przyjmują uczniów w ramach Dnia Przedsiębiorczości. Może to zaowocować miejscami pracy dla absolwentów naszej szkoły. Tak zdarzyło się już kilka razy u mnie w szkole (zatrudnieni zostali uczniowie kończący technikum elektryczne w zawodach dziennikarz, ratownik medyczny, przedszkolanka).

Podobne efekty (choć bardziej subtelne) daje **organizacja praktyk zawodowych dla uczniów i rekrutacji do pracy.** Organizacją praktyk w mo-

jej szkole zajmuje się kierownik warsztatów szkolnych. Jednak niektóre firmy życzą sobie wstępnej selekcji uczniów odbywających u nich praktykę. Najlepsi, dopasowani do potrzeb pracodawcy, uczniowie wybierani są przez doradcę zawodowego – dlaczego nie?. Jest to kolejny sposób na pokazanie działań doradczych. Ponadto nobilituje doradcę i zmienia jego funkcje na rekrutera. Uczniowie starają się i zabiegają o praktyki w „lepszych" zakładach pracy (przez co realizowana jest misja doradcy), pracodawcy dają możliwość zatrudnienia ucznia w przyszłości (po sprawdzeniu do we własnym zakładzie). A w kontekście tematu bezrobocia prasa może napisać: „Współpraca szkoły i pracodawców". Marketing doradczy związany jest z wyborem odpowiednich pracodawców i bezbłędną selekcją uczniów. Zespół Szkół Technicznych współpracuje obecnie z dwoma znaczącymi firmami, które inwestując we własne kadry poszukują już w szkole średniej techników elektryków i mechaników. Proszę sobie tylko wyobrazić, jakie wrażenie robi to na „rozsądnym" rodzicu, który właśnie ze swoim dzieckiem wybiera szkołę ponadgimnazjalną, gdy na broszurce promującej szkołę znajdzie nazwy największych w regionie pracodawców, z którymi współpracuje doradca zawodowy. Kolejny promocyjny efekt synergii. Szczególnym elementem związanym z naszymi działaniami promocyjnymi może być zorganizowanie wspólnie z pracodawcą rekrutacji do pracy i w efekcie co roku z naszej szkoły bezpośrednio do zakładu pracy, który przeprowadza rekrutację wśród uczniów ostatnich klas odchodzi około 15-20 osób. Czy poślecie do takiej szkoły swoje dziecko? Czy oddacie je pod opiekę profesjonalisty – doradcy zawodowego? Ja bym na miejscu rodzica tak zrobił.

Projekty dla NGO – to możliwość realizacji pomysłów niekonwencjonalnych w konwencjonalny sposób a pieniądze. Czy mogą nam takie projekty posłużyć do promowania naszych działań? Jak najbardziej. Przykład z „mojego podwórka" to realizacja projektu ogłoszonego przez Fundację Dzieci i Młodzieży, który obejmował szkolenia z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej i uprawnień do wykonywania pracy elektryka (zgodnie z profilem szkoły). Dzięki pracy młodzieży z mojej szkoły (projekt realizowali trzej uczniowie) działania SzOKu zostały „wypromowane" w środowisku elektryków (Stowarzyszenie Elektryków Polskich i Stowarzyszenie Polskich Energetyków) oraz pracowników Pogotowia Ratunkowego w Radomiu. Ważnym elementem stała się również publikacja w lokalnej prasie i materiał radiowy w Radiu Rekord (zasięg regionalny). Zaobserwowałem również inne skutki jego realizacji. Uczniowie przeprowadzający projekt związali się ze środowiskiem (jeden został dziennikarzem, a drugi szkoli się na ratownika medycznego) i aktywizują te środowiska promując ideę doradztwa zawodowego. Praca przy projekcie zapewniła im praktykę w tego typu działaniach i otworzyła na inne wyzwania, często związane z PR-em i marketingiem. Efektem długotrwałym realizacji

projektu przez tych młodych ludzi (obecnie absolwentów) jest wspieranie idei i promocja działań doradczych w innych szkołach i innych doradców. Projekty są postrzegane jako pewien rodzaj nobilitacji. Jeśli działania doradcze zawarte są w projekcie, to wzrasta wartość ośrodka je realizującego. Rośnie zatem prestiż i siła medialna, a co za tym idzie zdolność do wywierania wpływu na środowisko doradcze i lokalne (opiniotwórczość).

Aby zwiększyć promocję wewnętrzną wśród uczniów klas pierwszych mojej szkoły realizuję wspólnie z wychowankami zgrupowanymi w SKAZ-ie (Szkolny Klub Aktywizacji Zawodowej – o nim w dalszej części) **cykliczną wystawę „Mózg"**. Założeniem wystawy jest wzbudzenie zainteresowania i pobudzenie do działania. Podstawą w tym przypadku są popularne i medialne gry logiczne, łamigłówki i złudzenia optyczne, którymi młodzieży próbujemy zasugerować, że wiedza nabywana podczas zajęć lekcyjnych to nie wszystko. Efekt wystawy? Jak do tej pory cieszy się ogromnym zainteresowaniem. Szczególnie, że zdjęcia i prezentacje z wystawy publikowane są na stronie internetowej. Nauczyciele, którzy uczestniczą w godzinnej lekcji „muzealnej" ulegają podobnej fascynacji (co powoduje zaszczepianie idei związanych z doradztwem wśród sceptyków). Po dwóch edycjach, które przygotowałem bez dużych trudności, zebrałem sporo materiałów od uczniów i nauczycieli związanych z tematyką tej wystawy. Polecam zastosowanie takiego działania: prosto, łatwo, a potem przyjemnie.

Historyczną jest już **Wystawa-Prezentacje „Elektroszkoła"**. W ramach tego działania Szkolny Ośrodek Kariery przy Zespole Szkół Technicznych zapraszał co roku pracodawców działających w branży elektroinstalacyjnej i pokrewnych z zawodem elektryka na prezentacje nowinek i osiągnięć firm. Przedstawiciele handlowi podczas jednodniowej imprezy prezentowali na stanowiskach wystawienniczych swoje najnowsze produkty uzupełniając informacje o nich wykładami dla uczniów zainteresowanych produktami i nowymi rozwiązaniami technicznymi. Odbiorcami była głównie młodzież szkół technicznych z regionu radomskiego. Wystawa była pretekstem do spotkań byłych absolwentów i elektryków zrzeszonych w organizacjach branżowych z uczniami naszej szkoły i wystawcami. Podczas tych spotkań (animowanych przez doradcę zawodowego) silny nacisk kładziony był na element rozwoju zawodowego w dwóch kierunkach. Swoje ścieżki kariery prezentowali handlowcy z zaproszonych firm. Podczas rozmów przedstawiali sytuację związaną z zatrudnieniem w ich zakładzie pracy. Efektem wśród młodzieży mogło być wzmocnienie motywacji wewnętrznej do uczenia się w danym kierunku i otwarcie się na rynek pracy jeszcze przed ukończeniem szkoły. Wystawa aktywizowała nauczycieli przedmiotów zawodowych dając im możliwość nawiązania kontaktu z pracodawcami i zdobycia wiedzy dotyczącej nowych rozwiązań technicznych. Organizacja tej imprezy przez Szkolny Ośrodek Kariery

wymuszała myślenie o działaniach skierowanych do młodzieży, a związanych z planowaniem przez nich kariery. Po każdej edycji Wystawy – Prezentacji wzrastało zainteresowanie działaniami SzOK-u i liczbą udzielonych przez nauczycieli „porad intuicyjnych" (czyli rozmów z uczniami na tematy związane z pracą w nauczanym zawodzie). Wynik promocji jest pozytywny i możliwy do powielenia na różne sposoby. W zależności od branży takie spotkania mogą skupiać wokół siebie pracodawców i przyszłych pracowników. Zrealizowana została idea zawarta w haśle, którym często posługuję się przy uzasadnianiu własnej doradczej pracy w szkole: „Kształcenie dla rynku pracy".

Sztandarową imprezą, która ma w sobie bardzo mocny element promocyjny, są **Ogólnopolskie Targi Szkół Wyższych**. Co roku na początku marca skupia ona uczelnie z Polski, które prezentują swoja ofertę edukacyjną maturzystom z regionu radomskiego. Sama idea jest prosta: dać sposobność do spotkania się maturzystów z wieloma przedstawicielami szkół wyższych, a tym samym ułatwić dostęp do informacji i wybór uczelni. Innym elementem wplecionym w działania doradcze związane z tą imprezą są wykłady specjalistów – doradców zawodowych, którzy podczas godzinnych spotkań z maturzystami starają się uzupełnić brak wiedzy niezbędnej przy podejmowaniu decyzji dotyczących ścieżek kształcenia. Fuzja elementu wystawienniczego (promocja uczelni) oraz wykładowego (promocja doradztwa zawodowego) od kilku lat spełnia swoje zadanie w moim regionie. Na podstawie informacji zwrotnych, zebranych przez współpracującą z SzOKiem młodzież i moje własne rozmowy z maturzystami, spotkanie z przedstawicielami uczelni na Ogólnopolskich Targach Szkół Wyższych jest ważnym corocznym wydarzeniem. Spróbuję teraz w kilku słowach „rozebrać" tą imprezę na „promocyjne części składowe". Jan Sztaudynger zapisał: „Jeszcze się taki nie urodził, co by wszystkim dogodzi" . W tym tkwi sekret Targów. Co roku chcę je tak zorganizować, żeby zadowoleni byli maturzyści, ich nauczyciele, przedstawiciele uczelni, wykładowcy, współorganizatorzy oraz dyrekcja szkoły, Wydział Edukacji i lokalne media. Co i komu sprzedajemy? Dla maturzystów ważna jest oferta prezentowana na Targach. Pierwsza impreza skierowana była do młodzieży mojej szkoły, jednak kolejne edycje były komponowane tak, aby przekrój zaproszonych szkół wyższych był zróżnicowany. Nie jest do końca możliwe, żeby zaprosić wszystkie uczelnie, które życzyliby sobie poznać uczniowie. Jednak pewien schemat oparty na rankingu najbardziej poszukiwanych szkół daje im możliwość zapoznania się z najatrakcyjniejszymi ofertami. Zróżnicowanie uczelni zapraszanych na Targi (nie tylko politechniki jako uczelni, gdzie najczęściej istnieje możliwość kontynuacji nauki po technikum) związana jest również z chęcią przełamania stereotypów (według mnie występujących wśród osób niezorientowanych w doradztwie zawodowym w szkole) jakoby uczniowie, którzy raz

weszli na ścieżkę kształcenia zawodowego – musieli pozostać na niej do „końca swoich dni". Stereotyp ten przełamują ankiety skierowane do maturzystów i badania losów absolwentów mojej szkoły, według których tylko pewna część uczniów w przyszłości zajmuje się czynnościami związanymi z wyuczonym zawodem. Zatem poszerzenie oferty tylko skierowanej do uczniów szkół zawodowych powinno i tak obejmować szerszy niż politechniczny zakres. Usatysfakcjonowani ofertami uczelni wyższych uczniowie nie muszą odwiedzać uczelni w ich siedzibach (chociaż jako doradca polecam taki kontakt). Zadowolenie uczniów daje możliwość „przemycenia" elementów doradztwa zawodowego w postaci wykładów tematycznych. Pobudzają one maturzystów do myślenia o przyszłości, a jednocześnie promują korzystanie przez nich z pomocy Akademickich Biur Karier. Skuteczności Targów zależy od doradców zawodowych i nauczycieli, którzy odwiedzają wraz z młodzieżą imprezę. Przygotowanie uczniów do pełnego korzystania „z okazji" daje nauczycielowi sposobność do wykazania się w pracy wychowawczej. Zachowanie i rozmowy grup odwiedzających Targi są odzwierciedleniem pracy związanej z przygotowaniem ich do podejmowania decyzji odnośnie budowania ścieżek kształcenia. Otwartość, konkretne pytania, świadomy wybór stoisk uczelni, którymi uczniowie są zainteresowani to tylko niektóre elementy świadczące o wcześniejszej pracy doradczej z tą młodzieżą. Ten fragment jest dla mnie niezmiernie ważny ze względu na pewne utajone w nim przesłanie. Jakie? Nie każdy SzOK może zorganizować Targi Szkół Wyższych, ale może przygotować młodzież do odbioru oferty prezentowanej podczas imprezy. W obu przypadkach jest ukryty element promocji działań doradczych. Różnią się one tylko zakresem. W przypadku pedagogów-uczestników Targów promocja obejmuje ideę doradztwa i wskazanie na powiązania działań własnych z działaniami innych podmiotów realizujących elementy doradztwa. Podkreślę, że jest to równie ważne jak organizacja Targów. Stąd mój apel: „Nie ważne jest KTO organizuje imprezę, ale ważne JAKI EFEKT to przyniesie uczestnikom". Uzupełnieniem przygotowania maturzystów (a czasem „ostatnia deską ratunku" dla tych nieprzygotowanych) są wykłady. Przez kolejne lata organizacji tej imprezy zapraszałem do udziału w niej specjalistów z branży doradztwa zawodowego z poradni psychologiczno-pedagogicznych, prywatnych firm i instytucji rynku pracy. Najważniejszym, zakładanym, efektem ich pracy miało być skłonienie młodzież do autorefleksji na temat własnych wyborów, przed którymi stoją. To trudna praca dla wykładowcy, stąd i duża satysfakcja z wykonanego działania. Oczywiście przy organizacji wykładów nie należy zapomnieć o innej gratyfikacji, niż tylko satysfakcja z dobrego odbioru. Praca wykładowców to również przygotowanie skryptów z wykładów. Dzięki krótkim artykułom zamieszczonym w „Skryptach Targowych" wydawanych w tysięcznym nakładzie (tylu maturzystów

uczestniczy w ciągu Targów w wykładach) mamy możliwość dotarcia do maturzystów ze słowem pisanym, do którego można wrócić podczas dokonywania właściwych wyborów edukacyjnych. Skrypty zawierają informacje dotyczące prezentowanych na Targach uczelni. Są ściągawką dla uczniów i ich doradców. To bardzo ważny element działań promocyjnych. Skrypt po zakończonych Targach może stać się dokumentacją osiągnięć i broszurką dla uczniów z własnej szkoły, która nie odwiedziła imprezy. Ten element promocji udaje mi się przez kolejne lata finansować ze środków Wydziału Edukacji, którego rolą jest wspieranie działań zwiększających świadomość absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Bardzo ważnym elementem organizacji Targów jest zadowolenie przedstawicieli uczelni. Tu zdradzę ważny sekret w dwóch słowach – frekwencja i opieka. Te niezbędne elementy związane z satysfakcją wystawców są łatwe do osiągnięcia. Frekwencja zależy od naszego zaangażowanie w przepływ informacji pomiędzy organizatorami a odbiorcami. W tym przypadku (można użyć tej metody przy innych imprezach) ważne jest, aby dotrzeć z informacją osobiście i „poprawić" oficjalnym zaproszeniem wystosowanym do dyrekcji poszczególnych szkół. Może w tym pomóc, zaangażowany w promocję imprezy, Wydział Edukacji, który informację o Targach może przekazać na spotkaniach dyrektorów lub poprzez rozesłanie do szkół listów elektronicznych. W przypadku wspomnianej wcześniej „Wystawy – Prezentacji" informacja w postaci skserowanych stron z potwierdzeniami z firm branżowych i szkół technicznych była notą zwrotną dla wystawców. Drugim elementem związanym z zadowoleniem z Targów jest opieka. To działanie realizowane jest poprzez młodzież, której zadaniem jest zapewnienie: podstawowej pomocy przy organizacji stoiska, małego cateringu (kawa, herbata, napoje, ciastka), zapewnienia „strumienia zwiedzających" czyli zachęcania zdezorientowanych maturzystów do odwiedzania stoisk, którymi się opiekunowie zajmują. To rozwiązanie daje podwójny efekt – wspomniane już zadowolenie wystawców i uzyskanie umiejętności społecznych przez „opiekunów". Tu powinienem wspomnieć, że oprócz „opiekunów" przy organizacji Targów uczestniczy młodzież zajmująca się informacją, logistyką związana z wykładami, ochroną i obsługa sceny, na której prezentują się co jakiś czas uczelnie lub zaproszone organizacje (WUP, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczne, przedstawiciele stowarzyszeń wolontariackich). Po raz kolejny wspomnę o dobroczynnym, promocyjnym charakterze udziału w organizacji Targów młodzieży szkolnej (w moim przypadku uczniów skupionych w Szkolnym Klubie Aktywizacji Zawodowej) i nauczycieli nadzorujących tą młodzież. Udział w tej imprezie jest nobilitacją. Ma też wymiar finansowy. W tym roku uczniowie, którzy byli zaangażowani w Targi Szkół Wyższych w nagrodę uczestniczyli w bezpłatnej grze paintballowej i kilkugodzinnej grze w kręgle. Oczywiście każdy z nich otrzymał zaświadczenie

o współorganizowaniu Targów (według mnie ważne do prezentowania swojego zaangażowania i doświadczenia zawodowego jako załącznik przy pierwszych CV). Teraz łatwiej wyobrazić sobie chęć do działań związanych z doradztwem zawodowym uczniów mojej szkoły. Ostatnim elementem związanym z promocją Targów Szkół Wyższych i działań doradczych (bo zawsze można o tym wspomnieć podczas rozmowy na temat imprezy) jest przygotowanie patronatu medialnego i współpracy z mediami. Z punktu widzenia doradcy może się to wydawać zbędne („liczy się idea"), ale proszę mi wierzyć – to podstawa promocji. Przygotowanie się do roli gospodarza i specjalisty od *public relation* to ważne zadanie. Nawet najlepsza impreza może „paść w gruzach", jeśli zapomnimy o lokalnej prasie, radiu czy telewizji. To ważne jest dla nas, ale i dla przedstawicieli uczelni. Ta współpraca buduje rangę zdarzenia. Informacja przed imprezą zachęca do przyjścia maturzystów i ich rodziców (tych świadomych wagi decyzji edukacyjnej), w trakcie imprezy przypomina o terminie i zachęca niezdecydowanych, a po imprezie jest opiniotwórcza (świadczy o celowości działań i osiągniętym efekcie). Dobrze jest zadbać o rzetelność informacji dla prasy. Jako przykład mogę zaproponować opracowanie gotowych informacji dla reporterów, dzięki którym unikniemy nieścisłości w podawanych komunikatach i zwiększymy zadowolenie dziennikarzy (gotowa informacja, mniej pracy – jesteśmy postrzegani jako profesjonaliści). Wzrasta profesjonalizm – wzrasta prestiż. W tym miejscu jeszcze słowo o prestiżu. Aby go podwyższyć należy zadbać o patronaty (np.: Prezydenta, Kuratora Oświaty, Ministra Edukacji i mediów). Im ważniejszy patron tym siła oddziaływania większa. Puentując – nie liczę, że moje uwagi zabezpieczą przed popełnianiem błędów promocyjnych, ale na pewno pomogą wziąć pod uwagę pewne elementy promocji przy organizacji imprez masowych.

Bonus czyli …

Bardzo ważne „okruchy", które wzmacniają działania promocyjne to niekonwencjonalne rozwiązania jakimi w mojej szkole są:

– film o doradztwie zawodowym w Zespole Szkół Technicznych w Radomiu,
– ścisła współpraca z radomskimi mediami
– gadżety reklamowe.

Film powstał jako odpowiedź na częste zapytania pracodawców i przedstawicieli uczelni dotyczące działalności SzOKu i rodzaju zajęć przygotowujących młodzież do wejścia na rynek pracy. Całościowo traktuje on o wszystkich działaniach Szkolnego Ośrodka Kariery i innych formach realizowanych

w szkole jakimi są Szkolny Klub Aktywizacji Zawodowej i Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego. Zawarty w nich materiał realizowany jest pod kątem informacyjno-edukacyjnym. Informuje osoby zainteresowane doradztwem zawodowym poprzez perspektywiczne spojrzenie na działania SzOKu oczami ucznia czyli klienta. Daje to pewną uniwersalność materiału, który dostarcza dorosłym faktów i młodzieży przykładów (poprzez wypowiedzi uczniów). Film o SzOKu przy Zespole Szkół Technicznych zrealizowałem sam, jednak wynikało to z mojego doświadczenia zawodowego i hobby (praca w telewizji jako reportera). Dlatego osobą bez jakiegokolwiek doświadczenia polecam do skorzystania z usług specjalisty. Film taki otwiera drogę do wielu rozmów, dzięki którym powstają nowe powiązania z pracodawcami, uczelniami lub podmiotami rynku pracy. Jest to przy okazji niezobowiązująca forma „pierwszego wrażenia", jakie wywiera profesjonalnie zrealizowany film o profesjonalnym działaniu doradczym i jego efektach, na potencjalnego partnera w nowych projektach doradczych. Posiadanie materiału filmowego daje możliwość jego prezentacji na stronie internetowej i w publikacjach elektronicznych dla partnerów.

Ścisła współpraca z lokalnymi mediami to nic innego jak tylko dostarczanie odpowiednich informacji gazetom, radiu i telewizji działającym w regionie (obecnie również regionalnym portalom informacyjnym). Podmioty te bazują na przekazywaniu informacji, a tym samym mogą wesprzeć, w procesie promocji, działania doradcze. Umiejętne proponowanie tematów, wybór odpowiednich terminów (nie za wiele terminów w bliskich odstępach czasu) i „wyłuskiwanie perełek" czyli takich zagadnień, które wpisują się w region lub są unikatowe, mogą pomóc zjednać sobie dziennikarzy poszukujących dobrych, społecznych tematów. Szczególnie ważne jest rozeznanie dotyczące składu osobowego redakcji i ich przydziału tematycznego. Wiedza ta pozwoli informować i zapraszać na wydarzenia związane z działaniami doradczymi odpowiednie osoby.

A teraz przejdźmy do **gadżetów.** We wcześniejszych rozważaniach na temat promocji działań doradczych sygnalizowałem, że dobrze jest sprawić korzystającym z naszych usług jakiś prezent. W przypadku wykładu może to być jego skrypt lub prezentacja multimedialna do pobrania ze strony internetowej. Co jednak możemy zrobić, gdy mamy do czynienia z indywidualną rozmową doradczą lub spotkaniem informacyjnym? W Zespole Szkół Technicznych zastosowałem dwa rozwiązania. Pierwszym, stosunkowo prostym było poszukiwanie przeze mnie bezpłatnych publikacji (np.: poprojektowych opracowań książkowych lub gadżetów reklamowych związanych z doradztwem lub edukacją) i rozdawaniu ich podczas spotkań z uczniami. Trochę droższym rozwiązaniem były kwartalne kalendarzyki z rewersem w postaci logo SzOKu i „złotą myślą"

dotyczącą samodoskonalenia. Dlaczego kalendarzyki tylko z trzema miesiącami? To kwestia kolejnego wsparcia motywacji wewnętrznej mojej jako doradcy i uczniów jako odbiorców usługi i użytkowników „kalendarzyka". Założyłem, że optymalne byłoby spotykanie się z młodzieżą trzy razy do roku (a więc co kwartał – wyłączając prawie trzymiesięczny okres wakacji). Efekty tego działania były dobre. Uczniowie używali kalendarzyków (powstały dwie edycje). Problemem stały się jednak pieniądze, których SzOK w postaci budżetu nie posiada. Innym elementem, „dla wybranych", były „smycze" z logo i adresem strony internetowej. Ponieważ w szkole obowiązkowo uczeń powinien nosić identyfikator, to takie rozwiązanie może służyć mu jako uchwyt. „Dla wybranych" oznacza selekcję pozytywną, która wyróżnia uczniów zaangażowanych w działania doradcze w szkole. Są to członkowie Szkolnego Klubu Aktywizacji Zawodowej – SKAZa.

Rola uczniów w promocji działań doradczych na przykładzie SKAZy (Szkolny Klub Aktywizacji Zawodowej)

To pewna wartość dodana, która zapoczątkowała działania doradcze w mojej szkole. Najpierw była SKAZa, czyli grupa młodzieży, z którą prowadziliśmy wspólnie z moją koleżanką katechetką, potem dopiero SzOK. To właśnie spotkania z młodzieżą, połączone z wiedzą wyniesioną ze studiów podyplomowych z doradztwa zawodowego i koniecznością realizacji doradztwa zawodowego w mojej szkole na ¼ etatu, wymusiły pewne sposoby działania, które dla własnej wygody nazwałem „informacja stymulująca" i „plotka uczniowska". Pierwszy ze stylów polega na selektywnej współpracy z „niespokojną" młodzieżą, która w szkole poza lekcjami poszukuje czegoś więcej. Podanie odpowiedniej (czasem ubogiej) informacji pozwala mi wybrać młodzież do działań „niestandardowych". Organizacja wystawy „Mózg", lekcji pokazowych, szkoleniowej Rady Pedagogicznej, Wystawy – Prezentacji „Elektroszkoła", napisanie i realizacja projektu dla Polskiej Fundacji Dzieci i Młodzieży czy wreszcie Ogólnopolskich Targów Szkół Wyższych to wyzwania, w których ta młodzież się odnajduje i co ważniejsze – zdobywa swoje pierwsze doświadczenie zawodowe (czasem niezgodne z kierunkiem kształcenia, ale zawarte w puli umiejętności kluczowych). „Informacja stymulująca" pozwala wybrać tych, którzy się zaangażują. „Plotka uczniowska" dociera do innych osób, których ominęła informacja o działaniach, a chcieliby zorganizować swój czas wolny. Czasem jest to informacja zwrotna po zorganizowanej imprezie, pozwalająca podjąć przez jeszcze niezaangażowanych uczniów wyzwania organizacji kolejnego przedsięwzięcia. Widać już teraz, że jedną z ról przypisanych uczniom SKAZy

jest (poza oczywiście przygotowywaniem się do wejścia na rynek pracy i doskonaleniem umiejętności kluczowych) promocja działań doradczych realizowanych w szkole wśród rówieśników (a po opuszczeniu szkoły idei doradztwa zawodowego w swoich środowiskach). Niedawno zaobserwowałem pewien łańcuch powiązań doradztwa w szkołach gimnazjalnych, średnich i uczelniach wyższych. Udział w zajęciach SKAZy podejmują osoby, które zetknęły się z doradztwem zawodowym w gimnazjum lub poradni psychologiczno – pedagogicznej. Ci uczniowie po ukończeniu edukacji w szkole średniej aktywnie poszukują form samorozwoju na studiach. Stąd wielu uczniów stara się potem współpracować z SzOKiem jako przedstawiciele organizacji studenckich (w tym Akademickich Biur Karier). Jest to zatem wizytówka działań doradczych w szkole średniej. Przede wszystkim młodzież realizująca projekty i szkolenia w SKAZie rozwija siebie i promuje samorozwój wśród rówieśników. Lepszej reklamy nie można byłoby sobie wyobrazić. Wskazują na to badania. Wśród pierwszych osób, które młodzież zapyta o plany życiowe (po rodzicach) są właśnie rówieśnicy. Mamy tu do czynienia z „promocją aktywności". Jednak ważną rolę odgrywają tu skutki przynależności do Klubu i realizacja pewnych działań: posiadanie „smyczy z logo SzOKu, ułatwiony dostęp do materiałów i szkoleń, dyplomy i nagrody za aktywny udział w działaniach doradczych, ciągły kontakt z doradcą zawodowym i nauczycielami współpracującymi z SzOKiem, dostęp do informacji związanej z zamierzeniami i wreszcie potwierdzenia i referencje związane z działalnością ucznia w SKAZie oraz inne gratyfikacje (wymienione przy okazji omawiania różnych działań promocyjnych). W rozmowach z innymi szkolnymi doradcami zawodowymi polecam podjęcie wysiłku prowadzenia takiej grupy bez względu na nazwę (spotkałem się z zapytaniami o pozwolenie na używanie skrótu SKAZa, który nie jest nigdzie zastrzeżony).

Twórczość własna czyli wymyślanie na potęgę

Wracamy do pierwszych linijek rozpoczynających ten rozdział. „Zejdźcie z drogi promocji, którą chodzicie, a znajdziecie lepszy, bo własny sposób promowania działań" – nie powiedziała tego nigdy Alicja z Krainy czarów, ani Kot w butach, ani też żaden z ważnych guru doradztwa zawodowego czy personalnego. Tak mi się napisało. I proponuje, żeby tak się wam też „zrobiło", niechcący a przez to kreatywny. Otworzenie się na promocje i marketing własnych działań, według mnie, nie jest samochwalstwem ani egoizmem. Raczej udostępnianiem pomysłów innym. Mam nadzieję, że dzięki prezentowanym w tym rozdziale pomysłom pojawią się nowe sposoby promowania działań i same działania.

Wszystkim tym działaniom powinno towarzyszyć znane prawo „Jeden niezadowolony zniechęci siedmiu innych". Można w to hasło wpisać podmiot: klient, uczeń, nauczyciel, rodzic, dyrektor, przedstawiciel władzy lokalnej. Dopełni to obraz odpowiedzialności jaką jako doradcy i osoby odpowiadające za wizerunek nosimy. Jeden niezadowolony to bardzo mało. Stąd przede wszystkim należy poprzez marketing i promocje zjednywać sobie tych zadowolonych, którzy potwierdzą zasadność naszych starań doradczych.

Zanim, na zakończenie, zadam trudne pytania do opracowania (jak na klasówce) jeszcze słowo o zasadzie Paretto. Tej samej zasadzie, która dotyczy zarządzania sobą w czasie i w ekonomii. W naszym przypadku trzeba pamiętać o tym, że 20% ukierunkowanego wysiłku przyniesie nam 80% efektów naszej pracy. Zatem nie róbcie wszystkiego i chaotycznie, ale to co konieczne w sposób uporządkowany i świadomy. Zamieszczone w tym rozdziale propozycje można zrealizować w całości lub też tylko w tej części, która przyniesie w waszym przypadku najwięcej efektów.

O co na koniec chciałbym zapytać?

– Czy jesteście gotowi do podjęcia trudu związanego z promowaniem własnych działań doradczych?
– Czy chęć podjęcia tego wyzwania wynika z chęci osiągnięcia lepszych i większych efektów, czy tylko jest chęcią zaspokojenia własnego „ego"?
– Czy wiecie do kogo skierujecie swoje działania?
– Czy znacie ich oczekiwania, na które będziecie działać poprzez promocję?
– Czy określiliście oczekiwania związane z promocja działań?
– Czy znacie cele jakie przez tą promocję chcecie osiągnąć?
– Czy macie już pomocników?
– Kto wam pomoże w promowaniu działań?

Teraz pora na rachunek sumienia przed rozpoczęciem działań promocyjnych. Jak wygląda u Was sytuacja, którą omówiłem na przykładzie SzOKu w Zespole Szkół Technicznych w Radomiu? Przejdźcie kolejno przez poszczególne podrozdziały i określcie co u Was jest zrealizowane, a potem jak „w chusteczce haftowanej po tuningu" zaznaczcie propozycje własnych promocyjnych działań. „Tej nie kocham, tej nie lubię, tej nie zrealizuję…, a promocję spasowaną sobie ukształtuję".

Literatura

Jeruszka U. (2001) *Metody badania losów i karier absolwentów szkół zawodowych*. Warszawa.
Kubicka (2005) *Rozkład liczebności badanych rodziców i uczniów ze względu na opinię na temat osoby, do której należy zgłosić się w przypadku trudności z wyborem zawodu*. Warszawa.

Magnowski T. (2001) *Praca podyplomowa – Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego w Zespole Szkół Energetycznych w Radomiu.* Radom.

ISBN 978-83-88780-85-1

Edukacja i kultura