

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu

Propozycje rozwiązań metodycznych

Halina Dołęga-Herzog
Małgorzata Rosalska



Warszawa 2014

**Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu
Propozycje rozwiązań metodycznych**

Wydawca:

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej
ul. Spartańska 1B
02-637 Warszawa

Autorzy:

Halina Dołęga-Herzog
Małgorzata Rosalska

Recenzent:

prof. dr hab. Zdzisław Wołk

Opracowanie redakcyjne:

Anna Dziedzic

Łamanie:

Justyna Boguś
www.milewidziane.pl

ISBN:

978-83-64108-43-3

Warszawa 2014

Copyright by Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej



Ta publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska oraz Agencja Wykonawcza ds. Audiowizualnych, Edukacji i Kultury nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.



 euro | guidance



Spis treści

	Wstęp	8
Ń	1. Doradztwo zawodowe w systemie edukacyjnym	9
É	2. Metody pracy doradczej w klasie	31
Ů	3. Propozycje rozwiązań metodycznych	59
Ø	4. Załączniki	79
X	5. Bibliografia	115
	Netografia	119
	Streszczenie	120
	O autorkach	122

Wstęp

W tej książce chcemy podzielić się naszym warsztatem i doświadczeniem metodycznym z pracy z młodzieżą w procesie projektowania jej karier edukacyjnych i zawodowych. Założeniem tej publikacji jest, aby była jak najbardziej praktyczna i użyteczna dla nauczycieli. Takie założenie stwarza jednak ryzyko, że stanie się ona zbiorem, zestawem niepowiązanych ze sobą ćwiczeń, kart pracy, propozycji metodycznych. Chcemy takiej sytuacji uniknąć. Jesteśmy mocno przekonani, że w procesie projektowania czegokolwiek najważniejsze jest określenie celu. Jeśli wiemy, do czego dążymy, wówczas dopiero możemy zastanowić się, jakie metody i techniki realizacji naszego planu wybrać.

Naszą intencją jest zaproponowanie szerokiej oferty rozwiązań metodycznych, które mogą być wykorzystane podczas zajęć z doradztwa edukacyjno-zawodowego. Wychodzimy z założenia, że przy dobrze opracowanym programie wsparcia doradczego, nauczyciel będzie mógł dobrać metody i techniki pracy z uczniem, które będzie postrzegał jako najbardziej przydatne i adekwatne do grupy, z jaką pracuje. Zakładamy jednocześnie, że to nauczyciele i wychowawcy oraz inni pracownicy danej szkoły będą odpowiedzialni za opracowanie spójnego i przemyślanego programu doradztwa edukacyjno-zawodowego dla swoich uczniów.

Książka składa się z trzech części. W pierwszej przedstawiamy nasz sposób postrzegania doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkole. Odnosimy się zarówno do prawnych ram realizacji doradztwa w polskim systemie edukacyjnym, jak i do teoretycznych koncepcji dotyczących planowania kariery w nowoczesnym społeczeństwie.

W drugiej części prezentujemy wybrane metody pracy z uczniem. Dobrałyśmy je ze względu na ich walory aplikacyjne w pracy z klasą i grupą. Są one zaprezentowane bardzo ogólnie. W tej części książki nie proponujemy konkretnych ćwiczeń lub konspektów, ale wskazujemy na metody, które z powodzeniem mogą być wykorzystywane w szkole podczas zajęć ukierunkowanych na rozwijanie kompetencji związanych z projektowaniem karier edukacyjno-zawodowych. Zakładamy, że każdy nauczyciel i doradca zawodowy będzie potrafił zaadaptować te ogólne propozycje do specyficznych cech grupy, z którą pracuje i do konkretnych celów realizowanych podczas zajęć.

W trzeciej części proponujemy konkretne grupy ćwiczeń. Opisujemy je na dużym poziomie ogólności. Nie wskazujemy celów poszczególnych zadań, nie charakteryzujemy grupy adresatów. Sugerujemy jedynie

poziom edukacyjny, na którym dane zadanie może być szczególnie przydatne.. Nie wskazujemy także czasu potrzebnego na realizowanie poszczególnych aktywności. Wynika to z założenia, że czytelnik tej publikacji jest twórczym nauczycielem lub doradcą i sam potrafi określić adekwatność ćwiczenia do założonych przez siebie celów. Ćwiczenia zamieszczone w ostatniej części książki mają być propozycją, inspiracją, sugestią. Zachęcamy, aby je zmieniać, dostosowywać, a nawet przerabiać.

Adresatem tej publikacji są wszyscy, którzy w naszych szkołach są zaangażowani w proces wychowawczy. Jesteśmy mocno przekonani, że doradztwo zawodowe i doradztwo edukacyjne to integralne elementy procesu wychowawczego. Nie jest to już dodatkowa, ekspercka usługa dedykowana uczniom o niesprecyzowanych zainteresowaniach zawodowych lub mających problem z wyborem zawodu lub dalszej ścieżki kształcenia. Doradztwo postrzegamy jako pomoc uczniowi w projektowaniu jego kariery – edukacyjnej, zawodowej, życiowej. Pomoc ta polega, w naszej opinii, na takim przygotowaniu ucznia do funkcjonowania w świecie pracy i na rynku usług edukacyjnych, aby kolejne decyzje podejmował na podstawie świadomych i przemyślanych przesłanek.

Mamy nadzieję, że ta książka będzie inspiracją do poszukiwania własnych rozwiązań metodycznych. Bardzo zachęcamy do poszukiwania autorskich, „szytych na miarę” propozycji metod i technik. Życzymy nauczycielom, wychowawcom i doradcom zawodowym wielu ciekawych pomysłów na własne ćwiczenia, zadania, karty pracy, sposoby wykorzystywania dostępnych narzędzi oraz filmów edukacyjnych i innych zasobów.



Doradztwo zawodowe
w systemie edukacyjnym

Część

1

Każde racjonalne działanie powinno być ukierunkowane na dokładnie określony cel i dobrze zaplanowane. Popularna i często stosowana w różnych kontekstach doradczych sentencja Seneki mówiąca, że tym, którzy nie wiedzą, do jakiego portu płyną, żaden wiatr nie będzie sprzyjał, podpowiada myślenie w kategoriach celów, planów, założeń. Jeśli cel jest niedookreślony lub nierealny, trudno jest planować sensowne działania i szacować konieczne środki.

Założeniem tej publikacji jest wskazanie nauczycielom, wychowawcom i doradcom zawodowym ciekawych oraz efektywnych metod i technik w pracy doradczej z uczniem, a także podpowiedzenie, jak projektować zajęcia z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Celem książki jest także wzmocnienie kompetencji metodycznych osób pracujących z uczniem na różnych etapach edukacyjnych. Ważnym aspektem prezentowanych treści ma być ich praktyczny, charakter. Zanim zaprezentujemy konkretne rozwiązania metodyczne, zachęcamy jednak do zapoznania się z kilkoma założeniami teoretycznymi. Jak zauważył Ludwig Boltzmann nie ma nic bardziej praktycznego niż dobra teoria. Wychodzimy z założenia, że ciekawe rozwiązania metodyczne wypływają z namysłu teoretycznego. Jesteśmy przekonane, że metody i techniki pracy powinny być dobierane ze względu na cele, które chcemy osiągnąć. Nawet najciekawsze ćwiczenia i gry, jeśli nie będą ukierunkowane na cele, pozostaną tylko zabawą o nikłej wartości edukacyjnej i doradczej.

1.1. Wybór zawodu czy projektowanie kariery? – o sensie działań doradczych w szkole

W tym rozdziale zaprezentujemy kilka zagadnień ułatwiających zrozumienie roli doradztwa edukacyjno-zawodowego w systemie edukacyjnym. Znaczenie wsparcia doradczego można analizować w wielu różnych aspektach. Może być ono postrzegane jako:

- wspieranie wielostronnego rozwoju ucznia;
- element spójnej oferty dydaktycznej i wychowawczej szkoły lub innej placówki edukacyjnej;
- pomoc w wyborze zawodu i kierunku dalszej edukacji;
- profilaktyka niepowodzeń na rynku pracy;
- element szeroko rozumianej edukacji całościowej.

Należy podkreślić, że współcześnie doradztwo postrzega się szeroko, zauważa się wieloaspektowość jego zadań i celów. Nie jest to już tylko usługa polegająca wyłącznie na dopasowywaniu zainteresowań, predyspozycji

i uzdolnień jednostki do konkretnego zawodu. Nie jest to także wyłącznie praca z uczniem w obszarze wyboru optymalnie dopasowanej szkoły ponadgimnazjalnej. W doradztwie obserwuje się istotną zmianę paradygmatyczną.¹ Z usługi eksperckiej realizowanej w szkole przez psychologa, pedagoga lub doradcę zawodowego, doradztwo zawodowe staje się **procesem wspólnego myślenia** o dalszych ścieżkach kształcenia i możliwościach realizacji własnych aspiracji na rynku pracy. Taki sposób postrzegania doradztwa generuje zmiany w myśleniu o celach doradztwa w systemie edukacyjnym, o sposobach jego realizacji w szkole oraz o rolach doradcy i wychowawcy w tym procesie.

Słowo **proces** oznacza, że wsparcie doradcze usytuowane jest w czasie. Czas można tu rozumieć w dwóch perspektywach. W pierwszej, wsparcie doradcze postrzegane jest jako zaplanowana sekwencja działań ukierunkowana na wcześniej przyjęte cele. Jest to ujmowanie doradztwa w opozycji do jednorazowej, eksperckiej usługi. W rozwiązaniach przyjętych w niektórych szkołach, promowany jest indywidualny kontakt ucznia z doradcą. Spotkanie to polega na rozpoznaniu indywidualnych zasobów ucznia (np.: zainteresowań, predyspozycji, uzdolnień, preferencji) oraz rozmowie na temat potencjalnych opcji wyboru zawodu lub dalszej ścieżki kształcenia. Nie negujemy wartości takiego rozwiązania. Indywidualny kontakt ucznia z doradcą ma wiele plusów. Do najważniejszych zaliczyć można precyzyjne ukierunkowanie wsparcia doradczego, możliwość uwzględnienia społecznego i rodzinnego kontekstu życia ucznia, budowanie relacji między radzącym się i doradcą. Takie rozwiązanie ma też jednak ograniczenia. Nasza praktyka doradcza wskazuje, że o indywidualne spotkanie z doradcą zabiegają najczęściej te osoby, które mają uświadomioną potrzebę pomocy oraz znalezienia odpowiedzi na konkretne pytania. W szkole takim indywidualnym wsparciem objęte są najczęściej dwie grupy uczniów: uczniowie, którzy sami poproszą o konsultację i spotkanie lub uczniowie o nietypowych ścieżkach edukacyjnych i sprawiający różnego rodzaju trudności. Mogą to być uczniowie o zawyżonych lub zaniżonych aspiracjach edukacyjnych, uczniowie z niepełnosprawnościami, z trudną sytuacją domową, ale także dzieci imigrantów i reemigrantów. Uczeń „typowy” najczęściej radzi sobie sam. Nie wynika to z faktu, iż potrzeby tych uczniów są niezauważane, ale ze „statystyki szkolnej codzienności”. Trudno jest jednemu specjalistcie otoczyć opieką wszystkich uczniów z danej szkoły. Stąd najpierw

¹ Zachęcamy do zapoznania się z publikacjami prezentującymi współczesne koncepcje doradztwa zawodowego. Szczególnie jest to ważne w przypadku nauczycieli i wychowawców, którzy będą realizować zajęcia doradcze w ramach lekcji wychowawczej, a którzy nie posiadają specjalistycznego wykształcenia z zakresu doradztwa zawodowego. Warto sięgnąć do zasobów udostępnianych w ramach projektu Euroguidance. Publikacje te są udostępnione na stronie <http://www.euroguidance.pl/index.php?id=5>

Faza wzrostu i eksploracji i ich zadania rozwojowe według D. Supera.

Faza rozwojowa	Zadania rozwojowe według D. Supera
<p>Faza wzrostu (4-14 lat) (dzieciństwo)</p> <p>1. Kształtowanie zawodowego obrazu siebie</p> <p>2. Rozwija się pojęcie Ja w drodze identyfikacji z osobami znaczącymi ze środowiska rodzinnego szkolnego</p>	<p>1. Zainteresowanie zabawą (wcielanie się w role)</p> <p>2. Kontrola – wzmocnianie kontroli nad własnym życiem</p> <p>3. Przekonanie do kariery - wzmocnianie przeświadczenia o swojej umiejętności prawidłowego wykonywania zadań i samodzielnego podejmowania decyzji</p> <p>4. Kompetencja – wypracowanie skutecznych nawyków i postaw związanych z pracą</p>
<p>Faza eksploracji (14-24 lat) (dorosłość)</p> <p>1. Eksploracja jest skoncentrowana na przystosowaniu się jednostki do społeczeństwa w sposób, który umożliwia ujednoczenie świata wewnętrznego ze światem zewnętrznym. Dla okresu adolescencji charakterystyczne jest przejście od marzeń na temat zawodu do zatrudnienia na stanowisku</p> <p>2. Eksploracja samego siebie, „przymierzanie ról”</p>	<p>1. Krystalizacja – proces ten następuje po zrealizowaniu powyższych czterech zadań rozwojowych fazy wzrostu i w połączeniu z marzeniami o zawodzie. Efektem jest krystalizacja tożsamości zawodowej</p> <p>2. Kształtowanie tożsamości zawodowej – psychospołeczny proces przyczyniający się do sprecyzowania autoidentyfikacji, po dogłębnym zbadaniu przez jednostkę wstępnych preferencji, wyboru zawodowego</p> <p>3. Wdrożenie/Aktualizacja – proces przejścia z poziomu aspiracji na poziom podejmowania decyzji. Wcielenie pomysłów ma doprowadzić do realizacji podjętego zobowiązania. Aktualizacja wyboru wiąże się uzupełnieniem i nabyciem kompetencji drogą wymaganych szkoleń oraz nabywaniem doświadczenia zawodowego</p>

Źródło: A. Cybal-Michalska, Młodzież akademicka a kariera zawodowa, Kraków 2013, s. 177.

indywidualne wsparcie doradcze dedykowane jest tym, którzy mają sytuację trudną lub z jakiegoś powodu specyficzną. Jeśli natomiast o doradztwie zawodowym realizowanym w szkole pomyślimy w kategoriach procesu, to możemy tę ofertę zaprojektować dla wszystkich uczniów danej szkoły. Proces wsparcia doradczego może być wówczas wkomponowany w inne procesy realizowane w szkole. Mamy tu na myśli przede wszystkim procesy dydaktyczne i wychowawcze. Doradztwo może stanowić ich spójną część. Takie ujmowanie doradztwa oznacza także, że jest to oferta zaplanowana, ukierunkowana na cele, efektywnie wykorzystująca dostępne w szkole zasoby. Uczeń ma wówczas możliwość zapoznawania się z różnymi aspektami projektowania kariery edukacyjnej i zawodowej, ma szansę rozwijania kompetencji związanych z planowaniem i podejmowaniem decyzji, uczy się krytycznego myślenia o rynku pracy i o dostępnej ofercie edukacyjnej. Jest to pomysł na doradztwo realizowane dla wszystkich uczniów. Nie wyklucza to jednak możliwości pracy indywidualnej. Jeśli przyjmimy, że wszyscy dostają możliwość poznania podstawowych, najważniejszych zagadnień związanych z projektowaniem ścieżek edukacyjnych i zawodowych, to do doradcy lub innego specjalisty będą zgłaszali się ci uczniowie, którzy potrzebują wsparcia rzeczywiście specjalistycznego.

W drugiej perspektywie temporalnej akcentuje się znaczenie dynamiki rozwojowej. Oznacza to, że dla każdego etapu edukacyjnego proponuje się cele doradcze korespondujące z dynamiką rozwoju adresatów. Dotyczy to nie tylko rozwoju zawodowego, ale także społecznego,

poznawczego i emocjonalnego. W doradztwie zawodowym najczęściej przywołuje się koncepcję D. Supera², który określił i opisał fazy rozwoju zawodowego. Powszechnie przyjmuje się, że okresem, w którym trzeba zwrócić szczególną uwagę na doradztwo zawodowe, jest gimnazjum. Jest to etap rzeczywiście kluczowy, ponieważ wówczas uczniowie dokonują ważnego wyboru dotyczącego dalszego kształcenia ogólnego lub kształcenia w zawodzie. Nie można jednak nie doceniać znaczenia szkoły podstawowej i pomijać potrzeb doradczych uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Szczegółowe zadania przypisane poszczególnym etapom edukacyjnym zostaną zaprezentowane w dalszej części tego opracowania. W tym miejscu chcemy jednak zasygnalizować potrzebę myślenia o doradztwie w kontekście całościowego, spójnego programu doradczego wkomponowanego w całościowo traktowaną ofertę edukacyjną. Myślenie o procesie w tych kategoriach oznacza potrzebę formułowania programów z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego dedykowanych uczniom szkół podstawowych, gimnazjów, liceów i ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.

Jeśli mówimy o doradztwie jako o procesie wspólnego myślenia, warto zaakcentować słowo **wspólne**. Oznacza to, że namysł nad możliwościami dalszego kształcenia, nad światem zawodów i zadań związanych z pracą odbywa się w różnych relacjach. Jedną z oczywistych jest relacja uczeń – doradca lub inny specjalista

2 A. Cybal-Michalska, Młodzież akademicka a kariera zawodowa, Kraków 2013, s. 176.



zajmujący się tą tematyką w szkole. W sytuacji kiedy postrzegamy wsparcie doradczyci jako szeroko rozumiany proces wspierania ucznia, to możemy do tych relacji zaprosić także wychowawcę klasy, nauczycieli przedmiotów, rodziców, przedstawicieli zawodów, ekspertów, osoby ze społeczności lokalnej. Słowo wspólne może odnosić się także do wzajemnego uczenia się uczniów od siebie. Rzeczywisty rozwój kompetencji społecznych przebiega w grupie. Uczniowie potrzebują rówieśników, aby rozwijać kompetencje w zakresie współpracy, komunikacji, rozwiązywania konfliktów, negocjowania rozwiązań i mediowania potrzeb. Praca w grupie rówieśniczej umożliwia rozwijanie takich umiejętności jak argumentowanie, dyskusowanie, przedstawianie, ale także stwarza możliwość konstruktywnego konfrontowania się z odmiennymi opiniami i przekonaniem. Są to umiejętności, które mogą okazać się przydatne w rozmaitych sytuacjach zawodowych i społecznych. Dobrze zaplanowany i realizowany proces doradczy w szkole uwzględnia zatem wszystkich, którzy mogą pełnić rolę sojuszników, którzy mogą informować, podpowiadać, inspirować oraz modelować zachowania. Uwzględnia zarówno specjalistów i ekspertów, jak i doradców nieprofesjonalnych oraz zakłada, że takie rozwiązania edukacyjne, jak na przykład tutoring rówieśniczy są warte wykorzystania w pracy doradczej realizowanej w szkole.

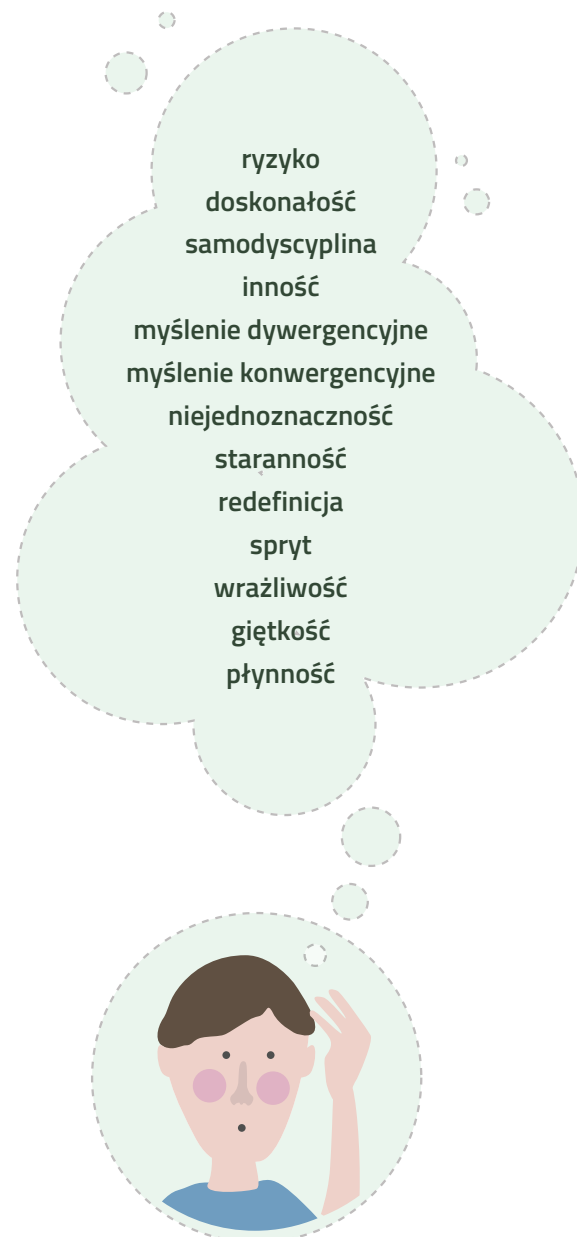
Ostatni element, na który chcemy zwrócić szczególną uwagę to **myślenie**. Myślenie twórcze i jednocześnie krytyczne. Doradztwo zawodowe postrzegamy jako towarzyszenie w poszukiwaniu dobrych rozwiązań. Nie może to być zatem proponowanie gotowych rozstrzygnięć czy sugerowanie konkretnych wyborów. Celem doradztwa realizowanego na poszczególnych etapach edukacyjnych jest rozwijanie umiejętności twórczego myślenia na temat własnej przyszłości edukacyjnej i zawodowej. Aby ten cel osiągnąć, wychowawca lub doradca powinien zrealizować dwa istotne zadania: nauczyć, jak myśleć i proponować ciekawe sytuacje, w których uczniowie będą mogli ćwiczyć umiejętności związane z twórczym i krytycznym myśleniem. Poniższy schemat ilustruje najważniejsze cechy takiego sposobu myślenia.

Jeżeli przyjmiemy, że uczeń w trakcie swojej aktywności zawodowej w ciągu życia będzie kilka, kilkanaście razy zmieniał pracę lub zawód, to należy go nauczyć jak podejmować decyzje, jak rozróżniać rzeczowe, istotne merytorycznie dane od szumu informacyjnego, jak ustalać priorytety, jak nadawać znaczenia, jak szacować ryzyko i jak poszukiwać alternatyw. Istnieje obawa, że jeśli nie nauczy się tego w szkole, to później będzie miał coraz mniej okazji ku temu, aby te umiejętności trenować i rozwijać. Co prawda na rynku usług istnieje wiele ofert związanych z doradztwem, poradnictwem, coachingiem kariery, jednak nie jest to propozycja powszechna i dostępna dla wszystkich. Wychodzimy z założenia, że jeśli wskaże się uczniom kluczowe punkty odniesienia w procesie namysłu nad wyborami

edukacyjnymi i zawodowymi, to jednocześnie będzie istotny element profilaktyki niepowodzeń na rynku pracy.

Rynek pracy

oraz zagrożenie bezrobociem to dla wielu nauczycieli i rodziców ważny punkt odniesienia w wyznaczaniu priorytetów związanych z doradztwem zawodowym. W tym kontekście celem doradztwa może być wskazywanie tych branż, w których jest większa szansa na zatrudnienie oraz tych obarczonych wysokim ryzykiem długiego poszukiwania pracy. Jest to ważny wątek podejmowany w procesie doradczym. Należy jednak zwrócić uwagę, aby w większym stopniu kształtować umiejętność odczytywania i analizowania procesów



Cechy twórczego myślenia.

Źródło: Alder H., Inteligencja kreatywna, Warszawa 2003, s. 61.



zachodzących na rynku pracy. Rynek pracy jest rzeczywistością zmienną, a dynamika tych zmian warunkowana jest wieloma czynnikami. Struktura zatrudnienia i bezrobocie, wysokość zarobków, możliwość awansu, czy stabilność zatrudnienia zależne są nie tylko od branży, ale także od takich czynników jak miejsce zamieszkania czy kryzysy w skali makroekonomicznej. Prognozy są ważne i przydatne w pracy doradczej, należy jednak uważać, aby nie przeszacować ich znaczenia. Szczególnie w przypadku prognoz długoterminowych ryzyko błędu jest dość wysokie. Uczeń powinien poznać mechanizmy rynku pracy, kompetencje postrzegane jako kluczowe i transferowalne, zasady prezentowania własnych kwalifikacji i kompetencji, oraz budowania i rozwijania zasobów społecznych (networking). Są to zdecydowanie bardziej przydatne umiejętności niż wiedza o zawodach przyszłości i przeszłości, oraz o zawodach nadwyżkowych i deficytowych. Szczególnie w kontekście podziału na zawody nadwyżkowe i deficytowe należy zwrócić uwagę, jakiego obszaru dotyczą te analizy. Na zawody postrzegane jako nadwyżkowe na lokalnym rynku pracy może być zapotrzebowanie w skali kraju lub na europejskim rynku pracy. Uczniowie, rodzice a także nauczyciele chętnie posługują się raportami, rankingami i sprawozdaniami w celu egzemplifikacji prezentowanych lub promowanych treści. Należy krytycznie odnosić się do tych danych – sprawdzać ich aktualność, źródło, zakres merytoryczny. Warto zastanawiać się, na podstawie jakich przesłanek formułowane są te zestawienia, czy dane te można postrzegać jako trafne i rzetelne.

Myśląc o rynku pracy jako o jednym z kontekstów projektowania oddziaływań doradczych warto większą uwagę zwrócić na te cechy i kompetencje, które mogą zwiększać szanse na sukces. Można się tu odnieść do kategorii „employability” (zatrudnialności). Employability to inaczej zdolność do bycia zatrudnionym, oznacza także posiadanie cech i kompetencji atrakcyjnych z perspektywy potencjalnych pracodawców. Augustyn Bańka wskazuje, że zatrudnialność w gospodarce opartej na wiedzy staje się „coraz bardziej znaczącym źródłem przewagi konkurencyjnej jednostki.”³ Dla ucznia (a w przyszłości pracownika, współpracownika lub pracodawcy) oznacza to postrzeganie własnej pozycji na rynku pracy poprzez pryzmat atrakcyjności posiadanej w danym czasie wiedzy, umiejętności, kompetencji i uzdolnień. Cytowany autor wskazuje także, że przy definiowaniu zdolności zatrudnieniowej jednostki jako „możności znalezienia się w stanie zatrudnienia, podtrzymania go lub stworzenia perspektywy nowego zatrudnienia w razie potrzeby” obarcza się osoby, które nie mogą znaleźć pracy, winą za taki stan rzeczy.⁴ Takie myślenie stwarza bardzo istotne implikacje dla

formułowania celów doradztwa. Można założyć, że absolwenci szkół ponadgimnazjalnych powinni wiedzieć, na co mają wpływ, a na co wpływu nie mają. Jest to istotne rozróżnienie w kontekście projektowania planu poszukiwania pracy i procedur rekrutacyjnych. Jest to podejście ukierunkowane na kształtowanie proaktywnych postaw wobec przyszłości zawodowej, przejawiające się odpowiedzialną pracą nad tymi cechami, kompetencjami, kwalifikacjami, sprawnościami, które na rynku pracy postrzegane są jako ważne, potrzebne, a czasem także konieczne. Jednocześnie istotne jest wskazywanie na sytuacje losowe i kryzysowe oraz na te konteksty, które nie są zależne od jednostek – jak na przykład sytuacja na rynkach finansowych, katastrofy ekologiczne, czy w mniejszej skali – nieprzewidywalne sytuacje w życiu osobistym.

W literaturze można też znaleźć propozycje zestawień cech przydatnych w projektowaniu kariery. Mogą one stanowić inspirację do namysłu o celach doradztwa w szkole, mogą też być przesłanką do projektowania rozwiązań metodycznych do pracy z uczniami. Cechy te to między innymi:

- zdolność do poznania samego siebie;
- pewność swoich umiejętności i skuteczności;
- odporność, siła witalna;
- zdolność do samorozwoju, samokształcenia;
- samoorganizacja, zdolność planowania;
- elastyczność;
- intuicja;
- orientowanie się w niepewnym środowisku;
- zdolność do łączenia sprzeczności;
- otwartość na nowe doświadczenia i twórczość;
- zdolność współpracy oparta o otwarcie, zaufanie, tolerancję bez zbytniego związku emocjonalnego.⁵

Warto się nad takimi zestawieniami pochylić. Uczniowie powinni mieć szansę skonfrontowania się z własnymi opiniami na temat swoich zasobów oraz z opiniami przedstawicieli świata pracy lub ekspertów zajmujących się rynkiem pracy. Jest to bardzo ciekawy materiał metodyczny. Warto nawiązywać do najnowszych raportów, sprawozdań i ekspertyz.⁶

Kolejny element namysłu nad celami doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach to rynek usług edukacyjnych. W kontekście zmian zachodzących

3 A. Bańka, Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy, w: Współczesna psychologia pracy i organizacji, Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska, Katowice 2006, s.74.

4 Tamże.

5 J. Santorski, G. Turniak, Alchemia kariery. Bierz życie w swoje ręce, Js&Co Dom Wydawniczy 2011, s. 27.

6 Pomocne mogą być raporty opracowywane przez CEBOS. Zob.: Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy (2012), Raport z badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst&Young, Warszawa. Raport dostępny na: http://www.sgh.waw.pl/ogolnouczelniarne/bwb/rada_konsultacyjna/RKPK_raport_2012.pdf [dostęp: 16.11.2014]

w systemie edukacji i w perspektywie możliwości uznania kwalifikacji zdobytych poza systemem warto także rozmawiać z uczniami na tematy związane z projektowaniem ich ścieżek edukacyjnych. Począwszy od gimnazjum warto poddawać krytycznej analizie czynniki, które uczniowie (i ich rodzice) biorą pod uwagę wybierając szkołę ponadgimnazjalną. Szczególne znaczenie ma to przy wyborze szkół kształcących w zawodach. Istotne jest, gdzie uczeń zdobywa podstawy wiedzy zawodowej, jakiej jakości są szkolne warsztaty oraz od kogo i czego może nauczyć się podczas praktyk. W czasach, kiedy mobilność postrzegana jest jako jedna z kluczowych cech warunkujących sukces na rynku pracy, można także przyjąć, że dotyczyć może ona nie tylko podejmowania zatrudnienia w miejscach innych niż miejsce zamieszkania. Postulat mobilności może dotyczyć także edukacji. O ile w przypadku studentów jest to oczywiste, to dla wielu uczniów gimnazjów (a może przede wszystkim ich rodziców) podjęcie decyzji o kontynuowaniu nauki w innym mieście i zamieszaniu w internacie nie jest decyzją łatwą. Nie oznacza to jednak, aby o niej nie pomyśleć. Takie sytuacje zawsze powinny być rozpatrywane indywidualnie, z uwzględnieniem rodzinnego, ekonomicznego i zdrowotnego kontekstu życia poszczególnych uczniów. Zachęcamy jednak, aby nie ograniczać się w procesie podejmowania decyzji wyłącznie do ofert szkół z najbliższej okolicy.

Uczniowie w ramach doradztwa edukacyjno-zawodowego realizowanego w szkole powinni też otrzymać możliwość nauczenia się oceniania jakości różnych propozycji edukacyjnych. Edukacja może być traktowana jak biznes. Jest wiele firm szkoleniowych, które proponują szkolenia, warsztaty, kursy i inne formy podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Niektóre kuszą ceną, inne certyfikatami, inne jeszcze niezwykle krótkim okresem kształcenia. Umiejętność stosowania kryteriów oceny jakości ofert, ich adekwatności do rzeczywistych potrzeb uczącego się jest bardzo przydatna nie tylko w kontekście najbliższych decyzji edukacyjnych i zawodowych. Można ją uznać za kompetencję transferowalną, i jej znaczenie postrzegać w perspektywie nie tylko edukacji całościowej, ale także innych dziedzin życia. Tę umiejętność krytycznej analizy dostępnych ofert można rozwijać od najmłodszych lat. W szkole mogą to być zadania związane z ocenianiem i przypisywaniem znaczeń. Doskonałą okazją do tego są także targi edukacyjne, które mogą być traktowane jako „wydarzenie marketingowe” lub jako okazja do pozyskiwania istotnych informacji i ich uważnej i krytycznej analizy.

Kolejnym zjawiskiem, które w istotnym stopniu kształtuje postrzeganie współczesnego doradztwa zawodowego, jest **idea i praktyka edukacji całościowej**. Dla uczniów aktualnie będących w systemie edukacyjnym całościowe uczenie się będzie zdecydowanie bardziej praktyką niż teorią. Wynika to zarówno z dynamiki rynku pracy (potrzeba uzupełniania kwalifikacji, re kwalifikacja,

rozwój zawodowy), jak i podejścia do uczenia się. Rozwój i uczenie się to kategorie niegdyś przypisane do okresu dzieciństwa i młodości. Współcześnie prawo do nauki ma każdy, bez względu na wiek. Można zatem stwierdzić, że z jednej strony mamy przymus ustawicznego uczenia się, ale z drugiej strony sytuacja ta może być także postrzegana jako szansa. Bez względu na nastawienie do tej rzeczywistości, nie można w niej nie uczestniczyć. Kształcenie ustawiczne jest już nie tylko okazją do sprawnego poruszania się we współczesnym świecie i twórczego kreowania przebiegu własnego życia, ale także może być czynnikiem warunkującym utrzymanie się na coraz bardziej wymagającym rynku pracy.⁷ Jaki to ma związek z doradztwem? Jeśli przyjmujemy, że już nie tylko osoby wchodzące na rynek pracy, ale także aktywne zawodowe, a nawet, te które przechodzą na emeryturę będą potrzebowały wsparcia w procesie decydowania o kolejnych wyborach, o optymalnych formach zagospodarowania czasu czy sposobach planowania kolejnych zadań, to doradztwo staje się jednym z kluczowych narzędzi wspomagania rozwoju. Istnieje tu jednak pewne niebezpieczeństwo. Polega ono na ryzyku uzależnienia się od doradztwa i doradcy. Kiedy, zarówno aktywność edukacyjna, jak i zawodowa, jawi się jako szereg kolejnych decyzji, może dojść do sytuacji, że uczniowie przyzwyczajają się do tego, że w tych wyborach ktoś im ciągle towarzyszy i pomaga. O ile w systemie edukacyjnym uczeń ma możliwość skorzystania z pomocy wychowawcy, pedagoga, psychologa szkolnego i doradcy zawodowego, to w okresie aktywności zawodowej możliwość uzyskania wsparcia doradczego jest ograniczona. Oferta doradcza dla dorosłych jest dedykowana najczęściej osobom ze specyficznymi problemami z efektywnym funkcjonowaniem na rynku pracy. Często też jest odpłatna. Nie negujemy wartości korzystania z usług doradczych. Okres edukacji postrzegamy jednak jako czas kształtowania kompetencji w zakresie samodzielnego poszukiwania i interpretowania pozyskanych informacji oraz w zakresie podejmowania decyzji. Jeśli pomożemy uczniom rozwinąć umiejętności analizy, interpretacji, oceny, szacowania ryzyka, ustalania priorytetów, to będą je mogli wykorzystywać w różnych sytuacjach swojego, nie tylko zawodowego, życia. Oznacza to, że w wielu przypadkach będą radzili sobie sami, natomiast w obliczu problemów nietypowych i konfliktowych poszukają wsparcia.

Takie podejście do doradztwa edukacyjno-zawodowego to także **profilaktyka** różnego rodzaju **niepowodzeń na rynku pracy** oraz **wykluczenia społecznego**. Jest to bardzo szeroka perspektywa postrzegania roli doradztwa edukacyjno-zawodowego w systemie edukacyjnym. Uważamy ją jednak za bardzo istotną. Można

7 E. Solarczyk-Ambrozik, Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej. Między wymogami rynku a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi, Poznań 2009, s. 7.

nawet odważyć się sformułować tezę, że jest to cel nadrzędny. Sukcesy edukacyjne i zawodowe są jednymi z komponentów sukcesu życiowego. Stąd tak ważne jest wspieranie tych zasobów i rozwijanie kompetencji mogących wzmacniać indywidualne szanse na odniesienie sukcesu w tych obszarach życia, na które, w pewnym stopniu, mamy wpływ. W takim ujęciu doradztwo edukacyjno-zawodowe ukierunkowane jest na kształtowanie proaktywnych postaw wobec przyszłości. Wsparcie doradcze można analizować tu w dwóch perspektywach. Pierwszą jest rozpoznawanie poszczególnych uczniów lub całych grup uczniów o specyficznych cechach lub sytuacjach życiowych, sprzyjających defaworyzacji i wykluczeniu. Są to osoby, które, z różnych przyczyn, mają szczególne trudności w aktywnym wykorzystywaniu swoich zasobów i możliwości. W tym ujęciu można zwrócić uwagę na uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych, pochodzących z rodzin problemowych lub zagrożonych ubóstwem. Drugą perspektywą jest analizowanie problematyki wykluczenia społecznego poprzez pryzmat przyczyn i skutków. W tym ujęciu rozpoznaje się mechanizmy prowadzące do wykluczenia (np. choroba, bezrobocie, ubóstwo, bierność, niepełnosprawność, specyficzna sytuacja biograficzna, uzależnienie, bezdomność) oraz mechanizmy „przywracające siłę bezsilnym”. O ile przyczyn powstawania procesu wykluczenia społecznego upatruje się przede wszystkim w czynnikach ekonomicznych i społecznych, to źródła siły i możliwie najbardziej efektywnych sposobów odbudowywania postaw aktywności i dbania o własną sytuację poszukuje się wśród cech osobowościowych jednostek zagrożonych marginalizacją oraz wśród propozycji edukacyjnych i socjalnych. Jest to bardzo istotne, chociaż w naszej opinii niezauważane i niedoceniane, zadanie doradztwa zawodowego. Jeśli przyjmiemy, że doradztwo definiujemy jako **proces wspólnego myślenia** to w tym kontekście będzie to namysł nad tym, jak wykorzystać rozwiązania edukacyjne i doradcze do wzmocnienia indywidualnych zasobów i możliwości ucznia. Wykluczenie społeczne może być rozumiane wieloznacznie: jako kategoria położenia społeczno-ekonomicznego jednostek i grup społecznych⁸, jako długotrwały proces⁹, jako stan ograniczający czerpanie korzyści z przynależności do grupy mimo formalnego w niej uczestnictwa, jako występowanie rozpadu więzi istotnych środowiskowo i zanikanie związków opartych na zasadach wspólnotowej solidarności i wzajemności, jako kondycja społeczeństwa charakteryzująca się brakiem społecznej

spójności, sytuacja jednostki polegająca na społecznej izolacji¹⁰. Ważny jest także wymiar jednostkowy, bardzo subiektywny – poszczególne osoby mogą doświadczać wykluczenia lub czuć się marginalizowane. Ten subiektywny wymiar jest częstym doświadczeniem osób bezrobotnych, słabo wykształconych lub zagrożonych defaworyzacją na rynku pracy ze względu na pewne cechy – miejsce zamieszkania, sytuację rodzinną, stan zdrowia. Często takie poczucie mają także uczniowie zasadniczych szkół zawodowych, którzy już w gimnazjum nabrali przekonania, że do tych szkół idą uczniowie, którzy „nie nadają się do liceum lub technikum”. W tym miejscu chcemy zwrócić uwagę na to, że czasem to nauczyciele i wychowawcy budują przekonanie że „jak się nie będziesz uczył, to trafisz do zawodówki”. Szkoła zawodowa przedstawiana jest jako oferta dla słabszych, mniej uzdolnionych, stwarzających problemy wychowawcze. W perspektywie procesu doradczego jest to podejście równie nieprofesjonalne, co nieetyczne. Z naszych doświadczeń wynika, że wielu uczniów już samo podjęcie nauki w szkole zawodowej postrzega jako porażkę. Trudno jest w takiej sytuacji pracować nad motywacją tych uczniów do zaangażowania w proces kształcenia w zawodzie. Rozpoznawanie przekonań i analiza znaczenia przyjętych założeń w kontekście podejmowanych lub niepodejmowanych działań ma istotne znaczenie w procesie projektowania wsparcia doradczego. Nie można jednak ograniczać się w tym zakresie tylko do przekonań deklarowanych przez uczniów. Ważnym zadaniem jest rozpoznanie przekonań nauczycieli, wychowawców, a także rodziców. Często jest tak, że to dorośli modelują uczniom sposób oceny i interpretacji zjawisk i procesów związanych z edukacją i aktywnością zawodową. To w szkole i w domu uczeń dowiadyuje się, które szkoły i zawody są „lepsze” lub prestiżowe lub że lepiej skończyć jakiegokolwiek liceum, niż kształcić się w zawodzie. Jest to istotne zagadnienie w procesie przygotowywania nauczycieli i wychowawców do realizacji zajęć związanych z projektowaniem karier edukacyjnych i zawodowych. Warto, aby najpierw sami skonfrontowali się z własnymi przekonaniami na temat pracy, edukacji i kariery, sprawdzili ich aktualność i wpływ na podejmowane lub promowane działania.

Jeśli doradztwo edukacyjno-zawodowe będziemy postrzegać jako **proces wspólnego myślenia**, którego celem może być pomoc uczniom w projektowaniu indywidualnych ścieżek kariery oraz kształtowanie, rozwijanie i wzmacnianie kompetencji umożliwiających realizację tych projektów, to działania te mają szansę stać się integralnym i spójnym elementem programu wychowawczego i dydaktycznego.

8 S. Kawula, Drogi dystansujące biografie ludzkie: marginalizacja, wykluczenie i normalizacja. Przykład bezrobocia i biedy w małym mieście, (w:) K. Marzec-Holka (red.), Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy socjalnej, Bydgoszcz 2005, s. 54.

9 A. Kolarska-Michalska, Przyczyny i skutki marginalizacji w Polsce, (w:) K. Marzec-Holka (red.), Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy socjalnej, Bydgoszcz 2005, s. 69.

10 J. Szmagałski, Pojęcie wykluczenia społecznego z perspektywy pracy socjalnej, (w:) K. Marzec-Holka (red.), Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy socjalnej, Bydgoszcz 2005, s. 338.

1.2. Jak planować wewnętrzny szkolny program doradztwa zawodowego?

W tym rozdziale zaproponujemy kilka wskazówek dotyczących projektowania szkolnego programu doradztwa zawodowego. Nie jest to jednak przepis, schemat do zastosowania. Są to raczej sugestie dotyczące elementów, które, w naszej opinii, powinny znaleźć się w takim opracowaniu. Wychodzimy z założenia, że program powinien być opracowany z uwzględnieniem specyfiki konkretnej szkoły i potrzeb jej uczniów. Warto poświęcić czas i uwagę na wypracowanie autorskich, dopasowanych do potrzeb szkoły i uczniów rozwiązań. Nie oznacza to jednak, że nie należy korzystać z gotowych opracowań. Są one przydatne i pomocne. Jednak jeśli będą stosowane na zasadzie „kopiuj-wklej” może się okazać, iż w niektórych punktach rozmiągają się z rzeczywistymi potrzebami uczniów. Zachęcamy, aby gotowe rozwiązania traktować jako inspiracje, propozycje, opcje lub przykłady dobrych praktyk.

Szkolny program doradztwa zawodowego może zawierać:

- ciekawy tytuł;
- ramy prawne;
- filozofię, tło, założenia;
- adresatów programu;
- zadania wychowawcy, specjaliści;
- cele;
- przewidywane rezultaty / profil absolwenta;
- treści;
- formy pracy;
- zasoby (także scenariusze zajęć);
- sojuszników;
- formy ewaluacji.¹¹

Przyjrzyjmy się dokładniej tym elementom.

Tytuł to okładka, informacja, opakowanie, także reklama. W wielu szkołach programy doradztwa tytułowane są tak: wewnętrzny szkolny program doradztwa zawodowego dla ... (nazwa szkoły). Nie jest to tytuł błędny. Jest on jednak mało zachęcający. Brzmi jak kolejny szkolny dokument, regulamin, rozporządzenie. Taka wersja może być drugim członem tytułu, podtytułem. Zachęcamy, aby tytuł brzmiał atrakcyjnie i motywująco dla ucznia. Może to być jakieś hasło lub cytat. Ważne jest, aby nie kojarzył się zbyt „szkolnie” i był atrakcyjny dla uczniów na danym etapie edukacyjnym.

¹¹ Więcej na ten temat: M. Rosalska, Wawrzonek A., Między szkołą a rynkiem pracy. Doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych, Warszawa 2012.

Przykłady rozwiązań z wybranych szkół:

Mogę! Chcę! Wybieram!

Wiatr w żagle

Kształcimy Mistrzów

Krok za krokiem... w dobrym kierunku

Masz wybór!

Ramy prawne

Warto wskazać, do jakich rozporządzeń oraz wewnętrznych dokumentów szkoły nawiązujemy. Kluczowe są tu:

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach;

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach;
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 lutego 2013 w sprawie szczegółowych zasad działania poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych;
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli.

W wewnątrzszkolnym programie doradztwa zawodowego warto też odnieść się do innych dokumentów i programów realizowanych w szkole. Można wskazać na wzajemne powiązania i uwarunkowania oraz podkreślić dążenie do synergii przy realizacji wszystkich szkolnych projektów i programów. Szkolny program doradztwa edukacyjno-zawodowego powinien korespondować przede wszystkim z założeniami zawartymi w szkolnym programie wychowawczym.

Filozofia, tło, założenia

W języku angielskim stosuje się często w tym kontekście słowo *background*. Może być one tłumaczone jako tło, pochodzenie, okoliczności, uwarunkowania. W przypadku projektów edukacyjnych *background* to odniesienie się do wybranych ustaleń teoretycznych i wskazanie na źródła przyjętych założeń i przekonań. Dla niektórych jest to zbędna teoria. Naszym zdaniem jest to bardzo istotny moment i warto poświęcić mu nieco więcej uwagi. Każdy nauczyciel ma swoją, bardziej lub mniej uświadomioną, prywatną teorię edukacji. Są to indywidualne przekonania na temat, co jest właściwe, dobre, prawidłowe, skuteczne. Podobne przekonania mają nauczyciele także na temat roli doradztwa,

kariery zawodowej, sukcesu. Warto tym założeniom i opiniom poprzyglądać się dokładniej. W procesie projektowania programu doradztwa zawodowego jest to bardzo ważny etap. Niestety jest on często pomijany lub traktowany zbyt ogólnikowo. Zanim zostaną opracowane scenariusze zajęć warto więc przedyskutować zagadnienia związane z indywidualnym postrzeganiem przez nauczycieli takich kategorii, jak sukces zawodowy, edukacyjny i życiowy, zawody prestiżowe, kariera, kompetencje warunkujące sukces na rynku pracy. Może się okazać, że ta „prywatna wiedza” nie do końca jest spójna nie tylko ze współczesnymi teoriami dotyczącymi projektowania karier edukacyjno-zawodowych, ale też i z faktami dotyczącymi rynku pracy. Do tej pory zdarzają się sytuacje, kiedy nauczyciele modelują uczniom myślenie, że do szkół zawodowych idą najslabsi i że jakiegokolwiek wykształcenie wyższe jest lepsze niż zawodowe. Etap opracowywania założeń do szkolnego programu doradztwa może stać się dla nauczycieli i innych osób zaangażowanych w jego późniejszą realizację okazją do skonfrontowania indywidualnych przekonań, założeń, uprzedzeń, poglądów i wartości ze współczesną wiedzą z zakresu doradztwa zawodowego, poradownictwa, projektowania karier i dynamiki rynku pracy. Pomocne w tym procesie mogą być pytania:

- Jakie kompetencje (wiedza i umiejętności) są potrzebne naszym uczniom, aby efektywnie się uczyć?
- Jakie kompetencje (wiedza i umiejętności) są potrzebne naszym uczniom, aby odnieść sukces na rynku pracy?
- Na jakim etapie edukacyjnym warto zacząć realizować ofertę edukacyjną związaną z doradztwem edukacyjnym i zawodowym?
- Kto powinien realizować te zadania?
- Jak mogę jako wychowawca pomóc uczniom w dążeniu do ich indywidualnych sukcesów?
- Jak definiuję sukces edukacyjny? Jak definiuję sukces na rynku pracy?
- W jakim stopniu czuję się przygotowana/przygotowany do realizacji zajęć z doradztwa edukacyjno-zawodowego? W jakich obszarach odczuwam deficyty kompetencyjne? Jak mogę wzmocnić moje przygotowanie w tym zakresie?

Są to tylko przykładowe propozycje pytań ukierunkowanych na pogłębienie indywidualnej refleksji na temat postrzegania roli doradztwa edukacyjnego i zawodowego w szkołach. Warto zachęcić nauczycieli do dyskusji na te tematy. Otwarta rozmowa ma tutaj także wymiar diagnostyczny. Można określić stan wiedzy i rodzaj przekonań oraz zaproponować spotkanie z ekspertem, który rozwieje ewentualne wątpliwości, wskaże źródła merytorycznie dobrej wiedzy, podpowie kierunki rozwiązań metodycznych. Jest to także dobra okazja do tego by wzmocnić i rozszerzyć zakres wiedzy nauczycieli na temat współczesnych tendencji w obszarze projektowania karier.

Uzasadniając program doradczy można powołać się na przesłanki wynikające z:

- potrzeb rozwojowych ucznia (w tym punkcie można odwołać się także do teorii rozwoju zawodowego);
- profilu absolwenta szkoły;
- ustaleń legislacyjnych warunkujących realizację zadań z zakresu doradztwa zawodowego w systemie edukacyjnym;
- dynamiki i struktury lokalnego, regionalnego, krajowego i europejskiego runku pracy dla danej branży;
- specyfiki funkcjonowania w zawodzie, do którego przygotowują się uczniowie;
- danych dotyczących kompetencji kluczowych.
- podstawowych mechanizmów profilaktyki niepowodzeń na rynku pracy (szerokorozumianych – nie tylko w kontekście bezrobocia);
- postrzegania roli szkoły i doradztwa zawodowego we wspieraniu rozwoju zawodowego ucznia.¹²

Adresaci

Głównymi adresatami programu doradztwa edukacyjno-zawodowego są uczniowie, ale nie są to adresaci jedyni. Oferta doradcza może być kierowana także do rodziców i nauczycieli. Sugerujemy, aby opracowując szkolny program doradztwa zawodowego, zaprojektować ofertę uwzględniającą te trzy podstawowe grupy odbiorców.

Wskazując na uczniów, warto w projekcie wewnątrzszkolnego programu doradztwa zawodowego odwołać się do ich potrzeb rozwojowych i sytuacyjnych. Potrzeby rozwojowe wynikają głównie z fazy rozwoju zawodowego, a sytuacyjne ze specyfiki kierunku kształcenia i wybranego zawodu.

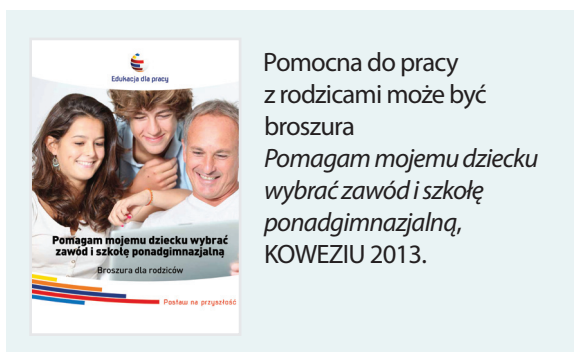
W zakresie pracy z rodzicami można zwrócić uwagę na:

- aktualność ich wiedzy na temat rynku pracy i kształcenia zawodowego;
- przekonania i opinie;
- oczekiwania wobec doradztwa realizowanego w szkole.

Postawy wobec przyszłości, przekonania dotyczące rynku pracy, a przede wszystkim samoocena i poczucie własnej wartości budowane są głównie w domu. Rodzice są pierwszymi „nieprofesjonalnymi” doradcami. To oni przede wszystkim modelują sposób myślenia o roli edukacji w procesie projektowania kariery zawodowej. W tym zakresie rodzice mają często bardzo specyficzne „filtry”, poprzez które postrzegają procesy

12 M. Rosalska, Wawrzonek A., Między szkołą a rynkiem pracy. Doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych, Warszawa 2012, s. 37.

edukacyjne i rynek pracy. Najczęściej odnoszą je do czasu, kiedy oni byli absolwentami i zaczęli swoją aktywność zawodową. Dlatego tak ważne jest ukazanie cech współczesnego rynku pracy i omówienie cech pracownika, który na tym rynku jest najbardziej poszukiwany. Kolejnym zagadnieniem, jakie powinno być zaprezentowane rodzicom gimnazjalistów są zmiany wprowadzone w zakresie kształcenia w zawodach. Można przyjąć założenie, iż większość rodziców nie ma wiedzy na temat kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach i konsekwencji wynikających z tej zmiany.



Pomocna do pracy z rodzicami może być broszura *Pomagam mojemu dziecku wybrać zawód i szkołę ponadgimnazjalną*, KOWEZIU 2013.

Trzecia grupa adresatów to nauczyciele. Ta grupa wymaga wsparcia szczególnego. Powinno ono dotyczyć zarówno wiedzy, jak i umiejętności. Ze względu na to, iż w świetle Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, to nauczyciele i wychowawcy będą przede wszystkim realizować zajęcia z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Nauczyciele nie muszą być do tych zadań odpowiednio przygotowani. Przygotowanie pedagogiczne, które realizowali w ramach specjalności nauczycielskiej, najczęściej nie obejmowało treści związanych z tą tematyką. W związku z tym, że jest to zadanie nowe, nauczyciele także wymagają wsparcia doradczego. Kompetencje doradcze można rozwijać na dwa sposoby. Pierwszy to samokształcenie. W tym rozwiązaniu należy wskazać w szkolnym programie doradztwa zawodowego odpowiednie źródła wiedzy i inspiracji. *Odpowiednie* oznaczają, że cechą tych źródeł powinna być wysoka jakość merytoryczna i aktualność. Tematyka, którą warto pogłębić może uwzględniać takie zagadnienia jak:

- współczesne koncepcje doradztwa zawodowego;
- metodyka i diagnostyka w doradztwie edukacyjno-zawodowym;
- reforma kształcenia w zawodach (szczególnie dla nauczycieli gimnazjów);
- rynek pracy.

Są to bardzo obszerne zakresy tematyczne, można je uszczegóławiać poprzez wskazywanie konkretnych tematów czy zagadnień. Istotne jest, aby wskazać

nauczycielom źródła, gdzie te informacje mogą znaleźć. Warto opracować listę publikacji, stron internetowych, dostępnych kursów i szkoleń (także on-line) i umieścić ją jako element szkolnego programu doradztwa zawodowego. Lista ta powinna być aktualizowana przynajmniej raz w roku. Drugi sposób wzmacniania kompetencji doradczych nauczycieli to szkolenia realizowane w szkole, dedykowane całej radzie pedagogicznej. Powinny być one dobrze zaplanowane i zorganizowane. Należy wziąć pod uwagę, że nauczyciele nie muszą na bieżąco śledzić tendencji związanych z rynkiem pracy i doradztwem zawodowym. Dane, w jakim zakresie należy te kompetencje wzmacniać, mogą pochodzić z dwóch źródeł. Pierwszym są zadania, które w szkolnym programie przypisane są nauczycielom. Jeśli wiemy, jakie zadania doradcze mają realizować wychowawcy klas i nauczyciele przedmiotów to możemy określić, jakiej wiedzy i jakich umiejętności w tym zakresie potrzebują. Drugim źródłem informacji są potrzeby deklarowane przez samych nauczycieli.

Zadania wychowawcy, zadania specjalisty

W dobrze opracowanym programie zadania przypisane są konkretnym osobom. Oznacza to, że każdy wie co ma robić i za co jest odpowiedzialny. Warto wyznaczyć koordynatora, który będzie czuwał nad całością i wspierał pracę pozostałych osób. Najczęściej rolę tę pełni doradca zawodowy lub inna osoba realizująca jego zadania w szkole. Dobry program jest opracowywany i realizowany najczęściej przez zespół osób o komplementarnych kompetencjach. Warto zaangażować osoby, które mogą być pomocne w realizacji konkretnych zadań. Do współpracy można zaprosić szkolnego pedagoga, psychologa, bibliotekarza, nauczyciela informatyki, nauczyciela języka obcego, kierownika warsztatów szkolnych, osobę odpowiedzialną za kontakty z sojusznikami. Doradca – poza koordynacją całości – może wspólnie z pedagogiem i psychologiem realizować zadania związane z doradztwem indywidualnym i realizować specjalistyczne tematy zajęć w ramach doradztwa grupowego, bibliotekarz odpowiadać za pozyskiwanie i udostępnianie kluczowych publikacji i zasobów edukacyjnych, a nauczyciel języka obcego opracować scenariusz lekcji dla pozostałych nauczycieli, ukierunkowany na umiejętności związane z wypełnieniem EuroCV w języku obcym. Każda osoba z zespołu może zaproponować swój punkt widzenia i podzielić się swoimi specjalistycznymi kompetencjami.¹³ Ważne jest, aby wychowawcy klas, realizujący doradztwo grupowe w ramach na przykład lekcji wychowawczych dobrze wiedzieli co należy do ich kompetencji, a co już poza nie wykracza. W praktyce najczęściej granica przebiega pomiędzy doradztwem indywidualnym i grupowym. Warto przedyskutować tę kwestię. Dobrym rozwiązaniem wydaje się jasne określenie, jakie działania podejmują wychowawcy klas i nauczyciele przedmiotu,

13 Tamże, s. 39.

a jakie należą do zadań specjalisty – doradcy zawodowego, pedagoga lub psychologa.

Cele

to kolejny element dobrze zaprojektowanego programu doradztwa edukacyjno-zawodowego. To one informują o przyjętym kierunku myślenia i działania. One też wskazują, gdzie znajdują się punkty, do których zmierzamy. Pokazują intencje i zamiary. Cele mogą być formułowane na różnych poziomach ogólności.

Cele ogólne można podzielić na:

- ideały, które wskazują ogólne kierunki i zamysły działań edukacyjnych i doradczych;
- zadania długoterminowe, które definiują istotę i charakter całościowego programu w powiązaniu z potrzebami społecznymi i indywidualnymi;
- zadania krótkoterminowe, które stanowią punkt wyjścia do tworzenia programu i rozkładu treści.¹⁴

Cele ogólne nie są sprawdzalne i weryfikowalne, ale wskazują na intencje autorów. Mogą to być cele związane z kształtowaniem postaw, wspieraniem rozwoju, rozwijaniem wiedzy, umiejętności lub postaw.

O ile cele doradztwa są wskazane w cytowanym już wielokrotnie rozporządzeniu o zasadach udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, to cele związane z doradztwem edukacyjnym wymagają doprecyzowania. Przypominamy, iż doradztwo edukacyjne postrzegamy zdecydowanie szerzej, niż tylko towarzyszenie uczniowi w wyborze kolejnego etapu kształcenia. Doradztwo to dotyczy także wzmacniania kompetencji ucznia w zakresie planowania i realizowania procesu uczenia się. Inspiracją w tym zakresie może być propozycja opracowana przez D. Blum i T. Davis. Autorki zaproponowały następujące cele związane z doradztwem edukacyjnym:

- **uczeń osiąga rezultaty współmierne do jego indywidualnego potencjału:**
- planuje i realizuje dobrze zrównoważony program edukacyjny;
- jest przygotowany do podjęcia nauki na dalszym etapie edukacyjnym lub do podjęcia pracy zawodowej;
- **uczeń jest przygotowany do uczenia się przez całe życie:**

¹⁴ B.D. Gołębnik, D. Potyrała, B. Zamorska, Ważne decyzje i działania. Przewodnik „projektowania” w: Uczenie metodą projektów, red. B.D. Gołębnik, Warszawa 2002, s. 59.

- przejawia pozytywne postawy wobec uczenia się;
- Jest świadomy swoich zdolności, zainteresowań oraz potrzeb edukacyjnych;
- posiada wiedzę o możliwościach edukacyjnych;
- jest przygotowany do podjęcia nauki na następnym etapie edukacyjnym;
- jest produktywnym członkiem społeczności (społeczeństwa);
- **uczeń efektywnie współpracuje w zespole;**
- **uczeń efektywnie stosuje kompetencje związane z uczeniem się:**
- kompetencje związane z formułowaniem celów;
- kompetencje związane z uczeniem się;
- kompetencje związane ze zdawaniem testów;
- kompetencje związane z zarządzaniem czasem;
- kompetencje związane z rozwiązywaniem problemów;
- **uczeń akceptuje odpowiedzialność za własne decyzje i własny rozwój.**¹⁵

Jest to bardzo ciekawa i inspirująca propozycja postrzegania celów doradczych w perspektywie doradztwa edukacyjnego. Należy jednak podkreślić, że niektóre z tych celów warto doprecyzować i zoperacjonalizować. Sformułowania typu *kompetencje związane z zarządzaniem czasem* czy *z efektywnym uczeniem się* są na tak dużym poziomie ogólności, że nie dla wszystkich jest oczywiste, jakie kompetencje szczegółowe mieszczą się w tych dużych zbiorach. Dla ułatwienia formułowania celów przy opracowywaniu konkretnych programów doradztwa lub scenariuszy zajęć prezentujemy także propozycje kompetencji szczegółowych związanych z kompetencjami warunkującymi efektywne uczenie się.

Kompetencje związane z formowaniem celów

Uczeń:

- odrabia bieżące zadania domowe;
- rzetelnie przygotowuje się do testów i sprawdzianów;
- aktywnie uczestniczy w lekcjach;
- okazuje zainteresowanie zajęciami;
- pozytywnie reaguje na uwagi krytyczne;
- angażuje się w prace zespołowe;
- demonstruje wysoki poziom pracy indywidualnej;
- zwraca się o pomoc, kiedy to jest konieczne.

Kompetencje związane z uczeniem się

Uczeń:

¹⁵ D.J. Blum, T.E. Davis T.E., *The School Counselor's Book of Lists*, San Francisco 2010, s. 146.



- zapoznaje się z wymaganiami nauczycieli wszystkich przedmiotów;
- upewnia się, że dobrze rozumie system oceniania stosowany przez każdego nauczyciela;
- słucha uważnie, kiedy nauczyciel wyjaśnia najważniejsze kwestie; zwraca uwagę, na co nauczyciel kładzie akcent;
- wyznacza specjalny czas i miejsce odrabiania zadań domowych;
- przygotowuje potrzebne materiały tak, aby były łatwo dostępne;
- zapoznaje się z podręcznikiem;
- czyta materiały z podręcznika w wyznaczonym terminie lub przed lekcją;
- zapisuje wszystkie pytania, jakie nasuwają się podczas czytania, a następnie szuka odpowiedzi na nie dzięki:
 1. czytaniu następnych partii materiału;
 2. zadaniu pytań na lekcji;
 3. rozmowie z nauczycielem po lekcji.
- podsumowuje treści z podręcznika i swoich notatek;
- używa rysunków, które mogą pomóc w zapamiętywaniu treści;
- używa słów kluczy, powtarzających się wzorów;
- fraz łatwych do zapamiętania, akronimów;
- jeżeli to możliwe, robi notatki na komputerze;
- podkreśla lub zakreśla kwestie wyróżnione przez nauczyciela;
- zapisuje najważniejsze treści zaakcentowane przez nauczyciela;
- notuje wyjaśnienia problemu;
- wypisuje najważniejsze punkty dyskusji w klasie;
- prosi nauczyciela o kopie prezentacji (jeśli np. używał power pointa);
- zapoznaje się z notatkami z zajęć przed odrobieniem kolejnych zadań;
- sięga do notatek z lekcji i z lektury podręcznika;
- przypomina sobie najważniejsze treści wyróżnione przez nauczyciela.

Kompetencje związane z zarządzaniem czasem

Uczeń:

- wyznacza cele i priorytety;
- określa cele krótko- i długoterminowe;
- wytrwale pracuje nad projektami długoterminowymi;
- szacuje czas potrzebny do wykonania poszczególnych zadań;
- dzieli realizację zadań długoterminowych na etapy;
- wyznacza czas niezbędny do ich zakończenia;
- opisuje każdy etap i notuje przewidywany czas ukończenia prac nad nim;
- planuje wstecz, zaczynając od wyznaczonego terminu zakończenia projektu;

- jeśli to konieczne, dokonuje ponownej oceny priorytetów.

Uczy się aktywnie:

- nie zapomina o tym, jaki cel ma konkretne zadanie
- wykonuje notatki ze wskazówkami, które pomogą mu w dalszej nauce;
- przedyskutowuje tematy z innymi uczniami;
- koncentruje się na treściach wyakcentowanych przez nauczyciela;
- wykonuje najistotniejsze (najtrudniejsze) zadania w czasie, kiedy pracuje najefektywniej;
- nie przerywa pracy, jeśli to możliwe.
- regularnie podsumowuje wykonanie zadań.

Ustanawia regularne wzorce uczenia się:

- trzyma się ustalonego planu;
- czyta wszystkie zadane materiały w wyznaczonym czasie.

Trzyma się zapisanego harmonogramu:

- wpisuje do niego najważniejsze daty: testy, terminy złożenia prac pisemnych itp.;
- przygotowuje codzienną listę "rzeczy do zrobienia" dla każdego projektu;
- każdego dnia wykreśla wykonane zadania;
- nie zapomina zaplanować w swoim harmonogramie czasu na odpoczynek, ćwiczenia fizyczne, jedzenie i życie towarzyskie;
- co tydzień ocenia i podkreśla pozytywnie postępy w realizacji zadań.

Często dokonuje krytycznego przeglądu:

- zadań domowych, w tym także materiałów "do przeczytania";
- instrukcji nauczyciela dotyczących tego, jak wykonać zadanie;
- notatek wykonanych w czasie przygotowywania się do lekcji oraz w czasie i po zajęciach;
- zagadnień i wskazówek pomocnych w przygotowaniu się do egzaminów.¹⁶

Jest to bardzo rozbudowany katalog celów, niektóre z nich są bardzo szczegółowe. Wychodzimy jednak z założenia, że taka propozycja może ułatwić nauczycielom i doradcom projektowanie zajęć ukierunkowanych na precyzyjnie określone cele. Powyższy katalog można także przeformułować na ćwiczenie dla uczniów i poprosić ich, aby w grupach uszczegółowili tak ogólnie kompetencje jak zarządzanie czasem lub umiejętność wyznaczania priorytetów.

¹⁶ Tamże, s. 156.

Przewidywane rezultaty/profil absolwenta

W szkolnym programie doradztwa zawodowego warto też zaproponować konkretne przewidywane rezultaty. Mogą być one opracowane w formie celów operacyjnych – sprawdzalnych, obserwowalnych i możliwych do zweryfikowania. Mogą mieć także formę tak zwanego profilu absolwenta. W profilu tym wskazujemy na wiedzę i umiejętności, jakie będzie posiadał uczeń po ukończeniu naszej szkoły. Ważne jest aby przewidywane rezultaty lub profil absolwenta były realne do wykonania. Nie musi to być bardzo rozbudowany katalog, ważne, aby był możliwy do zrealizowania. Takie realne ustalenie założonych rezultatów ułatwia zaplanowanie i przeprowadzenie oceny efektywności proponowanych przez nas rozwiązań oraz sprzyja ewaluacji. Profil powinien odnosić się zarówno do wiedzy, jak i bardzo konkretnych (sprawdzalnych) umiejętności.

Treści

to inaczej zagadnienia lub, bardziej precyzyjnie, tematy, które chcemy omówić z uczniami na danym etapie kształcenia. Dla gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych są opracowane propozycje rozwiązań w tym zakresie. Można z nich skorzystać, można także potraktować je jako inspiracje. Warto zastanowić się, czy ta gotowa propozycja jest rzeczywiście odpowiednia i dopasowana do potrzeb uczniów, z którymi pracujemy. Jeśli nie, można zastanowić się, które elementy wykorzystać, a które, i w jakim zakresie, zmodyfikować lub zamienić na inne zagadnienia. Trzeba także zwrócić uwagę na brzmienie tematów – czy są one intrygujące i ciekawe dla ucznia.

Dobór treści powinien wynikać z wcześniej ustalonych celów. Najczęściej wykorzystuje się podział na 3 duże bloki tematyczne:

- samopoznanie;
- zawodoznawstwo, wiedza o rynku pracy, system edukacyjny;
- strategię podejmowania decyzji.

Poza doбором treści ważna jest także ich organizacja. Szkolny program doradztwa zawodowego opracowywany jest na cały cykl kształcenia. Najbardziej popularnym rozwiązaniem jest przypisanie treści do poszczególnych lat nauki. Najczęściej stosowane są tu trzy propozycje układu treści. Pierwszy to **układ linearny**. W kolejnych klasach omawia się kolejne tematy. Na przykład w gimnazjum lub w liceum w pierwszej klasie omawia się zagadnienia związane z samopoznaniem, w drugiej podejmuje się tematy związane z zawodoznawstwem, rynkiem pracy i systemem kształcenia, a w trzeciej analizuje się strategię podejmowania decyzji. Jest to propozycja oparta na założeniu, że decyzje edukacyjne podejmowane są najczęściej na podstawie

wiedzy o własnych predyspozycjach i zasobach skonfrontowanej z potrzebami rynku pracy i ofertą systemu edukacyjnego. Wadą takiego układu treści jest to, że nie wraca się do zagadnień już z uczniami omówionych.

Druga możliwość to układ **modułowy**. W tym układzie realizowane są podobne treści, ale inaczej zorganizowane. Tak jak w układzie linearnym można zaproponować uczniom trzy podstawowe moduły: poznanie siebie, wiedza o rynku pracy i ofercie edukacyjnej, podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych, przy czym wszystkie moduły realizowane są na każdym poziomie edukacyjnym. W szkolnym programie doradztwa zawodowego komponuje się treści w taki sposób, aby w kolejnych latach kształcenia uczeń miał możliwość pogłębienia wiedzy i rozwinięcia umiejętności, z którymi zapoznał się już wcześniej. Ta propozycja w większym stopniu uwzględnia dynamikę rozwojową.

Trzecia propozycja układu treści ma **charakter problemowy**. Jest to układ przydatny w projektowaniu doradztwa zawodowego dla uczniów szkół zawodowych, zasadniczych i techników. Podstawowym założeniem jest tu potrzeba wskazania na obszary tematyczne, z którymi warto zapoznać ucznia. Obszary te powinny być mocno zakotwiczone w potrzebach uczniów szkół zawodowych i korespondować ze specyfiką ich branży. Zarówno układ linearny jak i modułowy mają charakter uniwersalny – mogą być realizowane w gimnazjach i we wszystkich typach szkół ponadgimnazjalnych. Układ problemowy jest „szyty na miarę”. Propozycje tematów



W pracy z uczniami szkół ponadgimnazjalnych według problemowego układu treści można wykorzystać publikację adresowaną do uczniów: M. Rosalska, A. Wawrzonek, *Od marzeń do kariery. Poradnik dla uczniów i absolwentów szkół ponadgimnazjalnych*.

Omówione są w niej zagadnienia:

- Jak efektywnie przygotować się do matury i egzaminu zawodowego
- Co dalej? – czyli jak dobrze planować
- Moje zasoby, czyli co i kto może mi pomóc osiągnąć sukces
- Rynek pracy
- Praca zawodowa: jak szukać, jak utrzymać?
- Jak Cię widzą, tak Cię zatrudnią
- Zawsze mogę lepiej – rzecz o kształceniu ustawicznym
- Praca za granicą
- Samozatrudnienie i inne formy pracy



– obszarów tematycznych powinny być wynikiem dobrze przeprowadzonej diagnozy potrzeb doradczych. Diagnoza ta powinna opierać się na informacjach pozyskanych nie tylko od uczniów, ale także od nauczycieli, przedstawicieli rynku pracy, ekspertów. Zaletą tego układu jest także jego „elastyczność” w zakresie organizacji zajęć. Nawet jeśli określone tematy są przypisane do określonych lat kształcenia to ewentualne przesunięcia nie stanowią tu większego problemu i nie decydują o jakości realizacji całości programu. W ramach szkolnego programu doradztwa zawodowego konkretne tematy (ich opracowanie lub realizację) można zaproponować konkretnym osobom. Można rozstrzygnąć, które treści realizują wychowawcy klas, nauczyciele przedmiotów, a które doradca zawodowy lub inny ekspert.¹⁷

Innym ciekawym rozwiązaniem w zakresie organizacji treści doradczych jest koncepcja edukacji poprzezprzedmiotowej. Hasłem, wokół którego koncentrują się propozycje doradcze w tej koncepcji edukacyjnej jest integracja. Treści z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego integrowane są z treściami realizowanymi w ramach innych przedmiotów. Integracja ta może dokonywać się na dwóch poziomach:

- w ramach programu kształcenia poszczególnych przedmiotów;
- w ramach projektów edukacyjnych integrujących treści z różnych przedmiotów i dziedzin.



Sposób wykorzystania pierwszego rozwiązania w doradztwie zawodowym realizowanym w gimnazjach zaproponowały

Katarzyna Druzak i Joanna Minta. W książce *Poradnictwo zawodowe w gimnazjum. Poradnik dla nauczycieli przed-*

miotu autorki wskazały na konkretne rozwiązania metodyczne w zakresie integrowania zagadnień z doradztwa zawodowego z podstawą programową konkretnych przedmiotów. Czytelnik znajdzie tam propozycje dla nauczycieli języka polskiego, historii, wiedzy o społeczeństwie, biologii, wychowania fizycznego, języków obcych matematyki, informatyki, geografii, chemii, fizyki, zajęć technicznych, muzyki, plastyki i edukacji dla bezpieczeństwa.

Formy pracy

Formy realizacji zajęć z doradztwa zawodowego w dużej

mierze decydują o ich atrakcyjności dla ucznia, a ta z kolei w istotnym stopniu wpływa na poziom motywacji do skorzystania z tej oferty. W doradztwie zawodowym wyróżnia się dwie podstawowe formy pracy: doradztwo indywidualne i grupowe. W wewnątrzszkolnym programie doradztwa zawodowego warto uwzględnić ten podział. Zagadnienie doboru metod, technik i konkretnych ćwiczeń zostanie dokładniej omówione w rozdziale drugim.

Zasoby (także scenariusze zajęć)

W szkolnym programie doradztwa zawodowego warto także wskazać na zasoby, którymi szkoła dysponuje w zakresie realizacji zadań związanych z doradztwem zawodowym. Te zasoby to:

- książki;
- czasopisma;
- programy komputerowe;
- filmy edukacyjne;
- prezentacje multimedialne;
- narzędzia diagnostyczne;
- plakaty;
- broszury;
- scenariusze zajęć.

Opracowanie zestawu tych zasobów można zaproponować szkolnemu bibliotekarzowi. Sugerujemy, aby zasoby literaturowe opracować zarówno dla nauczycieli, jaki i dla uczniów. W zestawie dla nauczycieli powinny znaleźć się publikacje ułatwiające nie tylko realizację konkretnych zajęć, ale także te, które pozwolą uzupełnić wiedzę o współczesnych tendencjach w projektowaniu karier edukacyjno-zawodowych. Publikacje dla uczniów to książki, czasopisma i informatory. Ich tematyka nie powinna ograniczać się wyłącznie do wąsko ujmowanych zagadnień związanych z wyborem szkoły i zawodu. Mogą to być także materiały inspirujące do myślenia, motywujące do działania oraz biografie.

W bibliotece może być także dostępny pakiet edukacyjny ułatwiający realizację poszczególnych tematów. Mogą to być prezentacje multimedialne, filmy edukacyjne, scenariusze wraz z kartami pracy. W niektórych szkołach stosowane jest takie rozwiązanie. Sprawdza się ono wówczas, kiedy szkoła ma opracowany, przemyślany i dobrze zaprojektowany spójny program doradztwa edukacyjno-zawodowego. Oznacza to, że nauczyciele znają założenia i ofertę doradczą, wiedzą czemu tak zaprojektowany program służy, mają wiedzę i umiejętności, aby takie zajęcia przeprowadzić. W praktyce wygląda to tak, iż cała rada pedagogiczna jest przeszkolona z tematyki ujętej w programie oraz z metodycznych zasad przyjętych w realizacji tych założeń. W programie zawarte są konkretne scenariusze zajęć wraz z kartami pracy dla ucznia. Jeśli nauczyciel ma świadomość celów zaprojektowanych zajęć, to gotowe

¹⁷ M. Rosalska, Wawrzonek A., *Między szkołą a rynkiem pracy. Doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych*, Warszawa 2012, s. 40-41.

scenariusze będą rzeczywistą pomocą a nie zwykłym, odtwórczym „gotowcem”.

Sojusznicy

to wszyscy, którzy mogą pomóc wychowawcy, nauczycielowi i doradcy w realizacji ich celów i działań. Można ich podzielić na dwie grupy. Pierwsza to sojusznicy wewnątrzni, czyli osoby ze szkoły, które można zaangażować do współpracy. Druga to sojusznicy z zewnątrz. Do pierwszej grupy należą wszyscy nauczyciele, pracownicy biblioteki i administracji szkolnej. Także woźni czy pracownicy szkolnych warsztatów mogą sprzyjać w realizacji działań doradczych – szczególnie przy większych projektach lub w zakresie przygotowywania materiałów i rekwizytów. Do tej grupy należą także rodzice i opiekunowie ucznia, jego rodzeństwo i dalsza rodzina. Rodzice i opiekunowie są w szkole postrzegani na różne sposoby – czasem traktuje się ich jako partnerów, czasem jako adresatów oferty edukacyjnej. Jesteśmy przekonane, że w procesie projektowania szkolnego programu doradztwa edukacyjno-zawodowego, na każdym etapie edukacyjnym, rodziców warto potraktować poważnie. To oni przede wszystkim kształtują postawy wobec pracy i świata zawodów, kształtują nawyki związane z pracą i uczeniem się, kształtują system wartości. Nie tylko przez to co mówią dziecku, ale przede wszystkim przez mechanizm modelowania zachowań i przekonań. Rodziców należy przygotować do współpracy, wskazać im na znaczenie ich roli w procesie projektowania karier edukacyjnych i zawodowych ucznia, uaktualnić i uzupełnić wiedzę. Warto także zastanowić się nad konstruktywnymi sposobami zaangażowania rodziców do współpracy.

Druga grupa sojuszników to tak zwani sojusznicy zewnątrzni. Warto rozpoznać ich w swoim środowisku i nawiązać współpracę. Sojuszników zewnętrznych można szukać na poziomie lokalnym, regionalnym i na poziomie makro. Mogą to być instytucje, firmy, stowarzyszenia i fundacje. Warto też zapraszać konkretne osoby, które podzielą się z uczniami własnym doświadczeniem, wiedzą i umiejętnościami.

Sojusznicy na poziomie lokalnym:

- inne szkoły;
- osoby, które odniosły sukces (szeroko rozumiany i w różnych dziedzinach);
- lokalni przedsiębiorcy.

Sojusznicy na poziomie regionalnym:

- powiatowe urzędy;
- fundacje;
- stowarzyszenia.

Sojusznicy na poziomie makro (krajowym, europejskim):

- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej;
- Program Erasmus+.

Przykład dobrej praktyki

Ciekawe rozwiązanie w zakresie organizacji doradztwa zawodowego dla gimnazjalistów zastosowano w Zespole Szkół Szkoła Podstawowa im. Kazimierza Odnowiciela i Gimnazjum w Pobiedziskach. W tej niewielkiej podpoznańskiej miejscowości jest tylko jedno gimnazjum. Szkoła ta efektywnie współpracuje z Wydziałem Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. W ramach tej współpracy:

- W semestrze zimowym studenci realizują warsztaty dla uczniów klas III.
- W semestrze letnim studenci realizują warsztaty dla uczniów klas I i II.
- W ramach pracy licencjackiej dla szkoły opracowano wewnątrzszkolny program doradztwa zawodowego.
- W ramach implementacji tego programu autorka programu i opiekun naukowy pracy licencjackiej zrealizowały szkolenia dla rady pedagogicznej.
- W ramach pracy magisterskiej opracowano i zrealizowano ewaluację dotychczasowych działań podejmowanych w szkole w ramach doradztwa edukacyjno-zawodowego.
- Raz w roku organizowane jest spotkanie dla rodziców gimnazjalistów, podczas którego pracownik Wydziału Studiów Edukacyjnych pomaga zrozumieć rodzicom ich rolę w procesie projektowania przez ich dzieci ścieżek edukacyjno-zawodowych.

Strona internetowa szkoły:

<http://www.pobiedziska.szkoła.pl>

Ewaluacja szkolnego programu doradztwa

to ostatni punkt, na który chcemy zwrócić uwagę. W doświadczeniach szkolnych dominuje podział na ewaluację zewnętrzną i wewnętrzną. My proponujemy namysł nad ewaluacją sensowną i przydatną. Nie ma dla nas znaczenia czy jest ona realizowana dla potrzeb nadzoru pedagogicznego, czy też nie. Wychodzimy z założenia, że ewaluacja jest konieczna do tego, aby sprawdzić czy podjęte przez nas działania są efektywne i sprzyjają realizacji określonych wcześniej celów. W literaturze funkcjonują różne podziały strategii badań ewaluacyjnych. Są one warunkowane poszczególnymi kryteriami, na podstawie których dokonuje się analizy, celu, formy i sposobu realizacji badań ewaluacyjnych. Ze względu na cel można wyróżnić ewaluację końcową (ex post) i okresową (mid-term), ewaluację szacunkową (ex ante)



oraz ewaluację bieżącą/formatywną (on going).¹⁸ Ewaluacja końcowa ukierunkowana jest na ocenę efektów. Jest to najbardziej powszechny sposób myślenia o ewaluacji w polskich szkołach. Ewaluacja okresowa dotyczy wskaźników ujawniających się podczas trwania analizowanego procesu. Ocenie poddawane są takie wskaźniki, jak organizacja zajęć, praca nauczycieli, wychowawców, doradców, przydatność treści, sposób pracy z uczestnikami zajęć. Strukturalnie ten rodzaj ewaluacji uznawany jest jako forma ewaluacji końcowej, ponieważ odnosi się przede wszystkim do wskaźników „zastępczych”, na podstawie których można oszacować prognozytyki wyników końcowych.¹⁹ Celem ewaluacji szacunkowej jest określenie i optymalizacja czynników wyjściowych. Takie podejście ma sprzyjać identyfikacji czynników sprzyjających osiągnięciu zamierzonych rezultatów i wzmocnieniu efektywności podejmowanych działań. Ma to szczególne znaczenie przy realizacji projektów złożonych. Trzeci rodzaj ewaluacji, czyli ewaluacja bieżąca, opiera się na refleksyjnym wglądzie w praktykę codzienności na bieżąco, na świadomej rekonstrukcji toku wydarzeń, na zrozumieniu procesów społecznych, kulturowych i organizacyjnych, w których się uczestniczy, tu i teraz.²⁰ Takie podejście nie przekłada się na powszechną praktykę ewaluacji pracy szkoły. Jako przyczyny wskazywane są nawyki oceny pracy szkoły poprzez pryzmat efektów i osiągnięć oraz brak metodologicznie spójnych metod interpretacji danych jakościowych.²¹

Projektując ewaluację szkolnego programu doradztwa można wybrać dwie strategie – autonomiczną lub zintegrowaną. Punktem odniesienia jest zawsze Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 maja 2013 zmieniające rozporządzenie w sprawie nadzoru pedagogicznego. W podejściu zintegrowanym doradztwo analizujemy w kontekście wymagań sformułowanych w tym dokumencie. W praktyce szkolnej oznacza to, że do wymagań ewaluowanych w danym roku szkolnym w ramach ewaluacji wewnętrznej dodajemy zagadnienia z doradztwa. Dużo bardziej przydatna jest, w naszej opinii, ewaluacja autonomiczna, czyli niezależna od formalnej ewaluacji wewnętrznej. Są to badania, które mają pomóc określić stan, jakość dotychczas podejmowanych działań, rozpoznać potrzeby doradcze uczniów i nauczycieli, zakres współpracy z sojusznikami oraz dostępne zasoby. Na podstawie tak przeprowadzonej ewaluacji można zaplanować racjonalne działania w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego. Proponujemy, aby w ewaluacji działań szkoły skoncentrować się na 4 kluczowych obszarach:

18 S. Krzychała, B. Zamorska, Dokumentarna ewaluacja szkolnej codzienności, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2008, s. 20-25.

19 Tamże, s. 21.

20 Tamże, s. 24.

21 Tamże s. 25.

- potrzeby doradcze uczniów i rodziców;
- kompetencje nauczycieli i innych pracowników szkoły;
- współpraca z sojusznikami;
- zasoby niezbędne do realizacji celów związanych z doradztwem edukacyjno-zawodowym.

Poniżej proponujemy przykłady pytań, na które warto poszukać odpowiedzi ewalując szkolny program doradztwa zawodowego.

1. Potrzeby doradcze uczniów

- *W jaki sposób w szkole rozpoznawane są potrzeby doradcze uczniów?*
- *W jaki sposób w szkole rozpoznawane są potrzeby doradcze rodziców?*
- *Jakie treści z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego są realizowane w szkole?*
- *Jakie formy doradztwa indywidualnego oferowane są słuchaczom?*
- *Jakie formy doradztwa grupowego realizowane są w szkole?*
- *Czy i w jaki sposób w szkole monitorowane są losy absolwentów?*
- *Czy i w jaki sposób do pracy doradczej z uczniami i rodzicami wykorzystywane są formy e-doradztwa?*

2. Kompetencje nauczycieli i innych pracowników szkoły

- *W jaki sposób w szkole rozpoznawane są potrzeby rozwoju nauczycieli w zakresie kompetencji doradczych?*
- *W jaki sposób rozwijane są kompetencje doradcze nauczycieli i wychowawców?*
- *Jaka jest oferta szkoleniowa dla pracowników szkoły w zakresie doradztwa zawodowego?*
- *Jak realizowana jest współpraca pomiędzy doradcą zawodowym a innymi pracownikami szkoły?*
- *Jakie zadania przypisane są osobom realizującym doradztwo zawodowe w szkole (doradca zawodowy, pedagog, psycholog, nauczyciel biblioteki, opiekunowie semestrów, opiekun kursów, nauczyciele przedmiotu, wykładowcy)?*

3. Sojusznicy w otoczeniu społecznym

- *Z jakimi instytucjami szkoła współpracuje w zakresie realizowania zadań z doradztwa zawodowego?*
- *Jakie podejmowane są formy współpracy z instytucjami w zakresie realizowania zadań z doradztwa zawodowego?*
- *Jakie są kryteria doboru instytucji, z którymi szkoła współpracuje w zakresie realizowania zadań z doradztwa zawodowego?*
- *Jakie możliwości rozwoju współpracy z instytucjami z otoczenia społecznego dostrzegają nauczyciele i inni pracownicy szkoły?*

- Z jakimi instytucjami na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim współpracuje szkoła w zakresie realizowania zadań z doradztwa zawodowego?
- Jakie bariery w zakresie pozyskiwania sojuszników z otoczenia społecznego identyfikują szkoły?

4. Zasoby szkoły

- Jakie publikacje z zakresu doradztwa zawodowego są dostępne w szkole?
- W jaki sposób udostępniane są (uczniom, nauczycielom) zasoby z zakresu doradztwa zawodowego?
- Jakie zasoby z zakresu diagnostyki w doradztwie zawodowym są dostępne/wykorzystywane w szkole?
- W jaki sposób pracownicy szkoły i uczniowie są informowani o zasobach z zakresu doradztwa zawodowego, z których mogą korzystać?
- Które z dostępnych zasobów są najczęściej wykorzystywane w pracy doradczej z uczniem?
- Jakie potrzeby odnośnie materiałów dydaktycznych zgłaszają pracownicy szkoły?
- Jakie kryteria są stosowane przy zakupie nowych zasobów do pracy doradczej z uczniami?

1.3. Doradztwo zawodowe na poszczególnych etapach edukacyjnych

Przedstawiony w poprzednich rozdziałach sposób myślenia o doradztwie koresponduje ze wskazaniami zaproponowanymi w Rozporządzeniu w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach z 30 kwietnia 2013. W świetle tego dokumentu do zadań doradcy zawodowego lub osoby wyznaczonej do realizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkole należy w szczególności:

- systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej;
- gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia;
- prowadzenie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej;
- koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę i placówkę;
- współpraca z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego;

- wspieranie nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych i innych specjalistów w udzielaniu pomocy psychologiczno-pedagogicznej.²²

Ten katalog wskazuje nam kierunki poszukiwań metodycznych. Wychowawca potrzebuje metod i technik, które umożliwią mu pracę z klasą we wskazanych powyżej obszarach. Ważny jest jednak także namysł nad celami tej pracy.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe realizowane w systemie edukacyjnym musi korespondować z poszczególnymi etapami kształcenia. Oznacza to, że warto zastanowić się nad ofertą wsparcia doradczego zarówno dla uczniów szkół podstawowych, dla gimnazjalistów, licealistów oraz dla uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. W tej części książki zaprezentujemy wybrane zagadnienia związane z doradztwem na tych etapach edukacyjnych.



Szkoła podstawowa

Tradycyjnie zadania związane z doradztwem zawodowym przypisywano do gimnazjum. Wskazywano także na znaczenie doradztwa w liceach ogólnokształcących. W tym typie szkół potrzeba doradztwa związana była z wyborem kierunku studiów. Zakładano jednocześnie, że uczniowie zasadniczych szkół zawodowych i techników takiego wsparcia nie potrzebują, ponieważ już wybrali zawód. Ewentualne działania doradcze były na tym poziomie ukierunkowane na profilaktykę bezrobocia lub kształtowania kompetencji do samozatrudnienia i wspierania postaw przedsiębiorczych. Szkoła podstawowa w obszarze doradztwa zawodowego była traktowana marginalnie. Na tym etapie wskazywano raczej na potrzebę preorientacji i orientacji zawodowej. Przyjrzyjmy się tym dwóm pojęciom.

Preorientacja zawodowa

dotyczy głównie dzieci, a jej celem jest pomoc w poznaniu świata zawodów.²³ Może być także ukierunkowana na wskazanie wymagań w poszczególnych zawodach, ukazanie możliwości edukacyjnych (typy szkół, ścieżki kształcenia), omówienie wybranych cech rynku pracy oraz kształtowania pozytywnych postaw wobec pracy.²⁴ Jest to jeden z początkowych etapów wprowadzania dziecka w świat pracy. Należy jednak zaznaczyć, że nie jest to etap pierwszy. To rodzice i dom kształtują nawyki związane z pracą oraz ucą nadawania wartości czynnościom związanym z pracą. To w domu

22 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach z 30 kwietnia 2013 Dz.U. 2013 poz. 532.

23 Z. Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz 2005, s. 197.

24 Zob.: Cz. Kupisiewicz, M. Kupisiewicz, Słownik pedagogiczny, Warszawa 2009, s. 143.

dziecko uczy się sposobu myślenia o pracy i o zawodach oraz nabywa bazowe kompetencje związane z planowaniem i organizacją różnych zadań. Możemy więc założyć, że na etapie preorientacji zawodowej realizowanej w szkole ważne będzie także rozpoznanie nawyków i postaw związanych z pracą i światem zawodów. W tym obszarze rolą wychowawcy będzie wzmacnianie pozytywnych zachowań i korygowanie tych szkodliwych lub dysfunkcyjnych.

Na preorientację zawodową można też spojrzeć w perspektywie faz rozwoju zawodowego. Nawiązując do koncepcji D. Supera preorientacja będzie obejmować najwcześniejsze fazy tego rozwoju. W systemie edukacyjnym będzie ona realizowana w edukacji przedszkolnej oraz w szkole podstawowej. Szczególne znaczenie mają tu fazy:

- fantazji (4-10 lat);
- zainteresowań (11-12 lat) ;
- możliwości (13-14 lat).

Logika rozwojowa może stanowić punkt odniesienia dla logiki metodycznej. Nauczyciel-wychowawca znając typowe dla danej fazy zadania rozwojowe, może tak projektować ofertę edukacyjną, aby wspierała i dynamizowała rozwój.²⁵ Kolejnym ważnym aspektem preorientacji zawodowej realizowanej w szkole podstawowej jest uwzględnienie czynnika środowiskowego. Dziecko, które zaczyna postrzegać siebie w relacji z otoczeniem, z innymi osobami (koleżankami i kolegami z klasy) uczy się zasad funkcjonowania w grupie ale także zdobywa wiedzę i doświadczenie na temat własnej skuteczności. Odnosi pierwsze szkolne sukcesy i porażki, porównuje się na tle grupy. Są to bardzo ważne doświadczenia. Generalizacja niepowodzeń może skutkować niepożądanymi konsekwencjami dla dalszego rozwoju społecznego ucznia. Rolą szkoły jest zatem stwarzanie okazji do dobrych doświadczeń w tym zakresie i uczenie konstruktywnego wyciągania wniosków z doświadczeń trudnych.

Drugie pojęcie związane z realizacją doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych to **orientacja zawodowa**. Nie jest to pojęcie jednoznaczne. Różni autorzy akcentują wybrane aspekty tego procesu. Według Wandy Rachalskiej orientację zawodową można postrzegać w dwóch ujęciach:

- jako informację zawodową oraz
- jako pomoc w określaniu i osiąganiu określonego celu.²⁶

Te dwa kierunki powinny być uwzględnione w działaniach doradczych proponowanych uczniom szkół podstawowych. Uczeń powinien otrzymać rzetelną, merytoryczną, aktualną wiedzę na temat zawodów i ścieżek kształcenia. Sama wiedza jest jednak niewystarczająca. Drugi kierunek wskazuje na konieczność rozwijania kompetencji aplikacyjnych tak, aby przygotować ucznia do samodzielnej oceny pozyskiwanych informacji, planowania i organizowania działań, podejmowania decyzji i przewidywania ich konsekwencji (na ile jest to oczywiście możliwe).

Ciekawą propozycję postrzegania orientacji zawodowej zaproponował także K. Czarnecki. Autor wskazał na jej instytucjonalny oraz pedagogiczny aspekt.²⁷ W pierwszym wskazuje się znaczenie działań podejmowanych w szkole. Tak rozumiana orientacja zawodowa powinna zawierać elementy orientacji szkolnej oraz poradnictwa szkolno-zawodowego. Drugi kierunek akcentuje dojrzałość ucznia do podejmowania decyzji dotyczących wyboru szkoły i/lub zawodu. Jeśli przyjmiemy za Magdalenę Piorunek, że orientacja zawodowa stanowi z reguły końcową sekwencję orientacji szkolnych²⁸ to jednocześnie możemy wyraźnie podkreślić, że jest ona mocno związana z innymi procesami realizowanymi w szkole. Orientacja zawodowa ma związek z procesami wychowawczymi, dydaktycznymi, a czasem także z oddziaływaniami ze sfery opieki, pracy socjalnej czy profilaktyki. Wydaje nam się istotne, aby postrzegać działania z zakresu orientacji zawodowej jako integralnego, ważnego elementu szkolnego programu wychowawczego. Orientacja zawodowa to proces celowy, systematyczny i długoterminowy.²⁹ Te cechy są także przypisane do procesu wychowawczego realizowanego w szkołach. Rolą szkoły jest w tym zakresie stwarzanie środowiska sprzyjającego rozwojowi – stwarzanie okazji dydaktycznych, motywowanie do działania, umożliwianie refleksji i transferu wniosków do kolejnych działań. Pomocna w takim rozumieniu orientacji zawodowej może być propozycja Henryka Jarosiewicza. Autor wskazuje w tym procesie na takie aspekty jak: uwzględnienie subiektywnej wiedzy ucznia, doprowadzenie go do stanu odczuwania problemów, etap określania celów oraz doprecyzowanie sposobów ich realizacji.³⁰ To procesowe ujęcie orientacji zawodowej daje dużo możliwości metodycznych. Z jednej strony uwzględnia się i szanuje wiedzę, przekonania i dotychczasowe doświadczenia ucznia, z drugiej jednak strony stwarza się mu możliwości i okazje do namysłu, eksperymentowania z założeniami, poszukiwania alternatywnych dróg do realizacji zamierzonych celów. W sytuacji, kiedy przygotowujemy uczniów do efektywnego funk-

25 Omówienie poszczególnych teorii rozwojowych wykracza poza cele tego opracowania. Nauczycieli, wychowawców i doradców zachęcamy do zapoznania się z dostępną literaturą na ten temat. Warto przeczytać: A. Paszkowska – Rogacz, Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych, Warszawa 2003, B. Wojtasik, Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli, Warszawa 2011

26 W. Rachalska, Problemy orientacji zawodowej, Warszawa 1987, s. 16.

27 K. Czarnecki, Podstawowe pojęcia zawodoznawstwa, Sosnowiec 2008, s. 181.

28 M. Piorunek, 2004, s. 32.

29 H. Jarosiewicz, Psychologia dążeń i skłonności zawodowych, Wrocław 2012, s. 50.

30 Tamże.

cjonowania na rynku pracy oraz na rynku ofert i usług edukacyjnych, kompetencje w zakresie refleksyjnej analizy własnych motywacji, aspiracji, celów w odniesieniu do rzeczywistych zasobów i możliwości stają się kompetencjami kluczowymi. Teza o zmienności rynku pracy nie wymaga uzasadnienia. Warto się zatem zastanowić, w jakie kompetencje ucznia w ramach orientacji zawodowej inwestować.

W szkole podstawowej doradztwo ma charakter bardziej edukacyjny niż zawodowy. O ile na podstawie wiedzy, doświadczenia lub intuicji potrafimy określić cele doradztwa zawodowego, to z doradztwem edukacyjnym sprawa nie jest taka oczywista. Ważne jest, aby nie ograniczać się wyłącznie do wyboru dalszych ścieżek edukacyjnych. Doradztwo edukacyjne powinno także uwzględniać aspekt przygotowania ucznia do uczenia się. Uczeń w szkole powinien się uczyć, ale to szkoła powinna mu pomóc nauczyć się jak uczyć się efektywnie i skutecznie. Efektywnie oznacza dobrą organizację, trafny dobór metod i technik uczenia się, zarządzanie czasem i celowe wykorzystywanie dostępnych zasobów. Punktem wyjścia jest tu rozpoznawanie indywidualnych zasobów ucznia – jego mocnych stron, uzdolnień, talentów, predyspozycji, stylów działania. Rozpoznaniu należy poddać też słabe strony, ograniczenia, deficyty. Na podstawie rzetelnego rozpoznania własnego potencjału uczniów, przy wsparciu wychowawcy i innych nauczycieli może planować swoje ścieżki rozwoju, sposoby osiągania celów i projektowania przyszłości. Dobrze rozpoznany obraz własnych zasobów, zainteresowań i aspiracji to odpowiedni punkt wyjścia do skonfrontowania własnych dążeń z realiami ofert edukacyjnych. Mimo że po szkole podstawowej uczeń może wybrać tylko gimnazjum, to i tak stwarza mu się okazję do wyborów i decyzji. Większość gimnazjów profiluje swoją ofertę. Uczeń wraz z rodzicami decyduje się najczęściej na profil, który najlepiej koresponduje z jego zainteresowaniami lub aspiracjami. Warto pomóc uczniowi (i jego rodzicom) w rozpoznaniu kryteriów, według których można analizować gimnazjalne propozycje. Czasem atrakcyjne nazwy profili są wyłącznie chwytem marketingowym, a nie przemyślaną ofertą edukacyjną. Kompetencje w zakresie krytycznej analizy proponowanych rozwiązań są tutaj bardzo przydatne.

Okres szkoły podstawowej to także czas rozwoju kompetencji społecznych i kształtowania postaw wobec pracy. Rozwijanie takich cech jak

- sumienność;
- uczciwość;
- systematyczność;
- dbałość o jakość i estetykę pracy.

to budowanie kapitału na całe życie, także zawodowe. Umiejętność pracy w grupie, planowanie, organizowanie i sprawne realizowanie działań, radzenie sobie w sytuacjach konfliktowych także będą procentować

nie tylko na późniejszych etapach edukacji czy kariery zawodowej, ale także w innych sferach życia.

Na co zatem warto zwrócić uwagę projektując wsparcie edukacyjno-zawodowe na poziomie szkoły podstawowej? Każda szkoła powinna poszukać rozwiązań we własnym zakresie. Biorąc pod uwagę potrzeby doradczycieli uczniów, specyfikę środowiska oraz możliwości szkoły warto zaprojektować własną propozycję.



Gimnazjum

Teza o potrzebie doradztwa zawodowego w gimnazjach jest oczywista. Nikt nie neguje potrzeby działań w tym obszarze. Pomyśłów na wsparcie doradczycieli uczniów na tym poziomie edukacyjnym było wiele. Wraz z reformą z roku 1999 wprowadzającą do polskiego systemu edukacyjnego ten nowy typ szkoły zaczęto także poszukiwać sposobów na realizację wsparcia edukacyjno-zawodowego dla uczniów. Gimnazjum jest tym progiem edukacyjnym, po którym uczniowie mogą się kształcić w zawodzie lub kontynuować naukę w liceum. W pierwszych latach po reformie najczęściej stosowanymi rozwiązaniami były Szkolne Ośrodki Kariery (tzw. SZOKi) lub zatrudnienie osoby, która pełniła zadania szkolnego doradcy zawodowego. Aktualnie sytuacja w zakresie organizacji i zakresu wsparcia doradczego zmienia się w istotnym stopniu. Zmiana jest warunkowana dwiema podstawowymi przesłankami. Pierwszą są zmiany wynikające z przywoływanego już wielokrotnie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 roku w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach. Druga wynika z założeń reformy kształcenia w zawodach. W świetle rozporządzenia gimnazja nadal mają obowiązek udzielania uczniom pomocy psychologiczno-pedagogicznej w formie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej. Celem tych zadań nadal jest wspomaganie uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, przy wykorzystaniu aktywnych metod pracy. Zmienia się natomiast sposób realizacji doradztwa. Zajęcia powinny być prowadzone przede wszystkim przez nauczycieli oraz specjalistów. Gimnazja nie mają obowiązku zatrudniania doradcy zawodowego. W przypadku braku doradcy zawodowego w placówce, dyrektor szkoły wyznacza nauczyciela lub specjalistę planującego i realizującego zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Akcent położony jest jednak na pracę wychowawcy i nauczyciela.

T. Chirkowska-Smolak wskazuje, że doradztwo zawodowe dla młodzieży nie polega na wskazywaniu gotowych rozwiązań, a rolą doradcy zawodowego w kontakcie z młodą osobą jest doprowadzanie do sytuacji, w których człowiek potrafi pomóc sobie sam, polegając na swoich mocnych stronach. Wychowawca



jako doradca ma towarzyszyć młodej osobie w tworzeniu rozwiązań danego problemu, wspierać w wyznaczaniu celów i zadań, a także uczyć umiejętności, które zapewnią trwałe skutki w sferze rozwoju młodego człowieka.³¹ Doradztwo zawodowe dla gimnazjalistów polega przede wszystkim na wskazywaniu związku między nauczaniem w szkole przedmiotami a przyszłą karierą zawodową, pomocy w wyborach edukacyjnych oraz zawodowych. Doradca zawodowy w kontakcie z gimnazjalistami powinien także rozwijać świadomość ich własnych kompetencji, preferencji, cech i zainteresowań oraz na tej podstawie pomagać w określeniu własnych możliwości edukacyjno-zawodowych.³² B. Wojtasik wskazuje, że w szerokim znaczeniu, doradca zawodowy niesie pomoc młodzieży w wyborze zawodu i kierunku kształcenia nie tylko poprzez porady, wskazówki, instrukcje i informacje zawodowe, ale także przez ich realizację, wpływanie na modyfikację sytuacji i zachowania radzącego się. Autorka zauważa także, że doradca powinien podejmować długotrwałe, świadome i celowe działania wychowawcze, które pobudzają młodych ludzi do rozwoju w kierunku dokonania trafnego wyboru zawodu, wyuczenia się go i wykonywania.³³

Zanim przejdziemy do omówienia konkretnych rozwiązań metodycznych, warto zastanowić się na jakie cele powinno być przede wszystkim ukierunkowane doradztwo edukacyjno-zawodowe w gimnazjach. Można wskazać tu trzy duże obszary tematyczne:

- rozwój samowiedzy powiązany z zarządzaniem sobą;
- łączenie nauki i pracy;
- planowanie kariery.³⁴

Zadania te mogą być realizowane poprzez:

1. Rozwijanie świadomości szans i możliwości oferowanych przez szkoły;
2. Poznawanie zawodów i miejsc pracy przy uwzględnieniu wymagań, jakie stawiają przed kandydatami;
3. Rozwijanie świadomości własnych zdolności, umiejętności, kwalifikacji;
4. Potrzeb, wartości i zainteresowań;
5. nauczanie sposobów i procesów podejmowania Decyzji oraz uświadamiania;
6. Konsekwencji własnych wyborów;
7. Nauczanie sposobów radzenia sobie ze zmianami, rozwijanie umiejętności;
8. Pozwalających na adaptację do zastanych warunków, a także wychodzenie naprzeciw nowym sytuacjom.³⁵

31 T. Chirkowska-Smolak, A. Hauziński, M. Łaciak, Drogi kariery. Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży, Warszawa 2011, s. 43.

32 B. Wojtasik, Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli, Warszawa 2011, s. 44.

33 Tamże.

34 Tamże.

35 Tamże.

Gimnazjum jest tym etapem edukacyjnym, dla którego opracowano wiele propozycji rozwiązań metodycznych. Zachęcamy nauczycieli i wychowawców do zapoznania się z publikacjami dedykowanymi osobom, realizującym zajęcia z obszaru doradztwa edukacyjno-zawodowego dla gimnazjalistów. Opracowania te są dostępne na stronie Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Wychowawcy mogą także zaplanować zajęcia w oparciu o filmy, broszury i plakaty zamieszczone w zasobach KOWEziU.



K. Druczak, J. Minta, *Poradnictwo zawodowe w gimnazjum* (2013)

K. Druczak, M. Mańturz, M. Mrozek, *Rozwijam skrzydła. Poradnik metodyczny dla wychowawców gimnazjum w zakresie doradztwa zawodowego* (2013)

Przykład dobrej praktyki

Przykładem takiego programu doradztwa zawodowego jest niemiecki program „Starke Seiten. Berufsorientierung”.³⁶ Program zbudowany jest z trzech części, z których każda zawiera 10 modułów tematycznych. Są to:

- dokonanie przeglądu;
- uporządkowanie dokumentów;
- odkrywanie mocnych stron;
- rozwiązywanie konfliktów;
- praca w zespole;
- branie odpowiedzialności;
- poszukiwanie zakładów pracy;
- poznawanie miejsc pracy;
- rozpoznawanie zmian;
- planowanie przyszłości.³⁷

Pierwsza część programu adresowana jest do uczniów w klasach 5-6, druga do uczniów klas 7-8, trzecia dla uczniów klas 9-10. Odnosząc to do polskiego systemu edukacyjnego adresatami są uczniowie ostatnich klas szkoły podstawowej oraz gimnazjum. Program skomponowany jest tak, że uczniowie co roku omawiają te

36 Zob.: H. Hofman, M. Padberg, H. Woltereck, Starke Seiten. Berufsorientierung, Klett Verlag, Stuttgart 2010.

37 Tamże.

same tematy, jednak mają możliwość ich poszerzania, rozwijania, uzupełniania.³⁸



Szkoły ponadgimnazjalne

Analizując system wsparcia doradczego w szkołach ponadgimnazjalnych już na początku należy podkreślić, że nie jest on jednorodny. Wynika to z faktu, że zarówno w liceum, jak i w szkołach zawodowych realizowane są inne cele edukacyjne, a uczniowie mają zróżnicowane potrzeby doradcze. Można przyjąć założenie, że doradztwo realizowane w liceach będzie najbardziej podobne do tego realizowanego w gimnazjach. Na tym poziomie edukacyjnym jednym z istotnych zadań jest pomoc uczniowi w zaplanowaniu dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Zadania doradcze w zasadniczych szkołach zawodowych i w technikach są jednak inne.

Cele doradztwa zawodowego na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej także można sformułować na trzech poziomach.

W zakresie samopoznania:

- zrozumienie znaczenia pozytywnego obrazu własnej osoby;
- rozwijanie kompetencji w zakresie pozytywnych relacji z innymi;
- zrozumienie znaczenia potrzeby rozwoju i uczenia się.

W zakresie badania rynku edukacyjnego i rynku pracy:

- zrozumienie relacji pomiędzy osiągnięciami edukacyjnymi i planowaniem kariery;
- zrozumienie potrzeby pozytywnych postaw wobec pracy i uczenia się;
- rozwijanie kompetencji w zakresie wyszukiwania, oceny i interpretacji informacji o rynku pracy i karierach zawodowych;
- rozwijanie kompetencji w zakresie poszukiwania, pozyskiwania, utrzymywania i zmieniania pracy;
- zrozumienie jak potrzeby i role społeczne wpływają na naturę i strukturę pracy.

W zakresie planowania kariery zawodowej:

- rozwijanie kompetencji w zakresie podejmowania decyzji;
- zrozumienie wzajemnych relacji pomiędzy różnorodnymi rolami jakie pełni się w życiu;
- zrozumienie ciągłych zmian w zakresie postrzegania ról męskich i kobiecych;
- rozwijanie kompetencji w zakresie planowania kariery³⁹.

Dobre decyzje podejmuje się na podstawie dobrze dobranych i przeanalizowanych danych. Szkoła może do tego przygotować. Proponujemy, aby pomóc uczniowi przeanalizować i pogłębić takie obszary dotyczące planowania kariery jak:

- wiedza o specyfice wybranego zawodu.
- wiedza o samym sobie i umiejętność rozpoznawania własnych zasobów;
- kształtowanie pozytywnych postaw wobec pracy;
- rozwijanie kwalifikacji i kompetencji zawodowych;
- rozwijanie kompetencji interpersonalnych;
- rozwijanie kompetencji w zakresie planowania kariery zawodowej i edukacyjnej;
- rozwijanie umiejętności racjonalnego podejmowania decyzji;
- rozpoznawanie własnych celów edukacyjnych i zawodowych oraz podejmowanie optymalnych działań w kierunku ich realizacji;
- kształtowanie aktywnych i pozytywnych postaw wobec całościowej edukacji;
- wzmacnianie nawyku uczenia się i rozwijania przez całe życie;
- rozwijanie etycznych postaw wobec pracy⁴⁰.

Ważne jest kształtowanie realnego obrazu zawodu, do którego wykonywania przygotowuje się uczeń. Często wybierając zawód uczeń koncentruje się na jego pozytywnych aspektach. Warto ten obraz urealnić nie tylko w zakresie zarobków, ale także charakteru pracy, najczęstszych rozwiązań organizacyjnych, zagrożeń, perspektyw rozwoju i awansu oraz relacji do innych sfer życia. Rozwijanie wiedzy o wybranym zawodzie może dotyczyć takich zagadnień jak:

- koniecznych kwalifikacji i wymagań formalnych;
- odpowiedzialności, jaką niesie wykonywanie danego zawodu (etycznej, społecznej, prawnej, finansowej);
- korzyści wynikających z wykonywania danego zawodu;
- zagrożeń wynikających z wykonywania danego zawodu;
- typowych zadań zawodowych – zarówno tych wykonywanych indywidualnie jak i zespołowo;
- typowych form zatrudnienia i rozwiązań organizacyjnych;
- możliwości zatrudnienia i zarobków na lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim rynku pracy;
- stabilności zatrudnienia w danym zawodzie;
- ścieżek rozwoju i awansu zawodowego;
- relacji do innych sfer życia.⁴¹

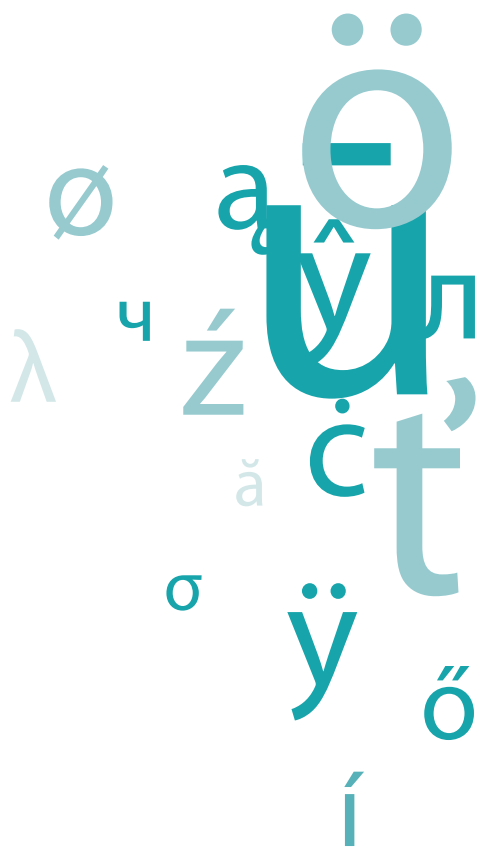
38 Tamże.

39 S. G. Niles, J. Harris-Bowlsbey, Career Development Interventions in the 21st Century, Upper Saddle River 2005, s. 320-321.

40 Tamże, s. 201.

41 Tamże.





Metody pracy
doradczej w klasie

Część
2

W tym rozdziale zaproponujemy wybrane grupy metod pracy doradczej. Będą to przede wszystkim metody do wykorzystania w procesie pracy z grupą. Mając na uwadze, że ta publikacja adresowana jest przede wszystkim do wychowawców i nauczycieli, którzy chcą podjąć w ramach swojej pracy w szkole także tematykę projektowania ścieżek edukacyjnych i zawodowych, skupiamy się na tych metodach, które są sprzyjające aktywizacji całej klasy. W tym rozdziale zostaną zaprezentowane różnorodne techniki pracy z uczniami, łatwe do zastosowania na różnych poziomach edukacyjnych.

2.1. Twórcze techniki pracy doradczej

Tytuł tego podrozdziału sugeruje, że czytelnik znajdzie w nim propozycje metod pracy doradczej, które spełniają kryterium kreatywności. To dość ryzykowna obietnica. Kreatywność to pojęcie wieloznaczne i może być interpretowane na różne sposoby. Dla jednych będą to metody aktywizujące, dla innych nowe, dla innych niezwykle i nieszablonowe. Ponieważ tytuł może wzbudzać różne oczekiwania, we wprowadzeniu do tego rozdziału wyjaśniamy, jak postrzegamy kreatywność w doradztwie zawodowym oraz jakie cechy powinny spełniać rozwiązania metodyczne, aby można je było określić mianem kreatywnych.

Techniki kreatywne nie są w opozycji do metod stosowanych tradycyjnie czy tych postrzeganych jako znane i popularne. Kreatywna metodyka to sposób pracy i wykorzystywania dostępnych metod, technik i zasobów. To styl myślenia i działania. Kreatywność to także cel działań doradczych. Pisząc o technikach kreatywnych mamy na myśli te, które pozwalają tworzyć twórcze środowisko do myślenia, działania, podejmowania decyzji. Są to także techniki, których celem jest wzmacnianie fantazji, rozwijanie marzeń, prowokowanie do poszukiwania nowych ścieżek lub rozwiązań. Techniki kreatywne mają pomóc uczniowi rozwinąć w sobie twórcze, nieszablonowe podejście do projektowania własnej kariery edukacyjnej i zawodowej. W związku z tym, ich celem będzie także demaskowanie stereotypów, przekonań, niesprawdzonych opinii oraz wzmacnianie tych cech ucznia, które świadczą o twórczym podejściu do rzeczywistości. Poniżej prezentujemy jedną z wielu dostępnych charakterystyk ludzi twórczych. Warto zauważyć, że nie są to cechy wzmacniane w szkole. Można nawet zaryzykować opinię, że w niektórych sytuacjach uczeń jest karany za demonstrowanie niektórych z nich.

Cechy ludzi twórczych:

- walory intelektualne i artystyczne (zdolności);
- skłonność do zjawisk skomplikowanych;
- zainteresowanie pracą i dążenie do sukcesu;

- wytrwałość;
- niezależność sądu i oceny;
- tolerancja wobec sytuacji dwuznacznych;
- potrzeba autonomii;
- wiara w siebie;
- orientacja na ryzyko.⁴²

Mając na uwadze, że doradztwo edukacyjno-zawodowe ma przygotować ucznia do podejmowania decyzji tych bliższych (wybór następnego etapu kształcenia, wybór zawodu) i tych dalszych (kierunek kształcenia ustawicznego, podjęcie pracy, re kwalifikacja), warto w ramach zajęć oferowanych w szkole stworzyć przestrzeń do trenowania niezależności w myśleniu, poszukiwania argumentów i krytycznej analizy faktów. W sytuacji kiedy uczniowie przygotowani są do zdawania testów, odgadywania „tej właściwej odpowiedzi”, konieczne jest rozwijanie ich kompetencji w zakresie poszukiwania alternatyw, szacowania ryzyka, myślenia dywergencyjnego. Są to kompetencje niezwykle przydatne w myśleniu o własnej przyszłości, nie tylko zawodowej.

W tej części pracy chcemy zaproponować metody i techniki, które postrzegamy jako aktywizujące. Chcemy jednak ustrzec się potocznego rozumienia ich znaczenia w metodyce pracy doradczej. Nie są one opozycją do metod podających. Dobrze przygotowany wykład, ciekawa prezentacja także mogą być inspirujące. Równie prawdopodobne jest, że zbyt intensywne i nieprzemyślane stosowanie metod aktywizujących może demotywować i zniechęcać do podejmowania pracy i zaangażowania. Metody aktywizujące można ujmować jako sposoby działania, które pomogą uczniom:

- pogłębić zainteresowanie tematem;
- znaleźć i zrozumieć nową wiedzę;
- rozwinąć pomysły i idee;
- komunikować się;
- dyskutować i spierać na różne tematy;
- podejmować działania.⁴³

Można na nie popatrzeć także jako na techniki aktywowania tych zasobów ucznia, które chcemy wykorzystać w procesie omawiania wybranego zagadnienia. W takim ujęciu aktywizować można:

- wiedzę;
- doświadczenia;
- pamięć;
- umiejętności;
- emocje;
- ciało;
- kreatywność;
- uważność i skupienie.

42 M.A. West, *Rozwijanie kreatywności wewnątrz organizacji*, Warszawa 2000, s. 25.

43 E. Brudnik, A. Moszyńska, B. Owczarska, *Ja i mój uczeń pracujemy aktywnie. Przewodnik po metodach aktywizujących*, Kielce 2000, s. 4.

Analizując powyższe zestawienie można zauważyć, że przy stosowaniu metod aktywizujących nie chodzi o to, aby „się działo”. Uczniom warto także proponować zadania, w których będą mogli doświadczać też skupienia, wyciszenia, uważności. W sytuacji, kiedy młodzież jest tak silnie bodźcowana, skupienie się na pracy, nauce, detalu dla wielu stanowi dość trudne wyzwanie. Jeśli chcemy stosować metody aktywizujące można także odnieść je do podstawowych sfer aktywności ucznia. Należą do nich aktywność intelektualna, emocjonalna, sensomotoryczna oraz werbalna. Istotne jest, aby projektując wsparcie doradcze nie skupiać się wyłącznie na sferze intelektualnej. Planowaniu i podejmowaniu decyzji bardzo często towarzyszą emocje, niekiedy trudne. Stworzenie warunków do ich analizy może być bardzo konstruktywne. Warto także pamiętać, że emocje są silnymi kotwicami dla nowych informacji. Jeśli podczas zajęć stworzymy sprzyjającą, podszytą humorem i śmiechem atmosferę, jest większe prawdopodobieństwo, że uczniowie zapamiętają nie tylko nowe wiadomości, ale odważniej będą się konfrontować z wyzwaniami związanymi z podejmowaniem decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Podsumowując uwagi dotyczące możliwości wykorzystania metod aktywizujących w pracy doradczej chcemy zachęcić nauczycieli, aby wzmacniali swój indywidualny warsztat metodyczny w obszarze trzech podstawowych grup metod sprzyjających realizacji tych zadań. Są to:

Metody ułatwiające zrozumienie tematu, pobudzające do przemyśleń i dyskusji, oraz takie które powodują wzrost zainteresowania tematem;

Metody dotyczące sfery „ja”, czyli takie, które pomagają w lepszym poznaniu siebie, swoich przeżyć, przekonań, możliwości i ograniczeń oraz takie, które ułatwiają wyrażanie swoich poglądów w obecności innych osób;

Metody ukierunkowane na relacje interpersonalne – rozwijające umiejętności w zakresie komunikacji, pracy zespołowej, przewyżniania konfliktów i kryzysów oraz ułatwiające budowanie atmosfery sprzyjającej wspólnemu uczeniu się.⁴⁴

Metody kreatywne i aktywizujące są tylko narzędziem. To od wychowawcy, nauczyciela lub doradcy zależy, jak efektywnie zostaną one wykorzystane w praktyce. Wychodzimy z założenia, że aby modelować twórcze postawy i wspierać rozwój cech sprzyjających sukcesowi edukacyjnemu i zawodowemu nauczyciel także powinien zadbać o swój własny rozwój w tym zakresie. Mimo że książka dotyczy tego, jak pracować z uczniem, nauczycieli także zachęcamy, aby samodzielnie wykonali ćwiczenia ukierunkowane na wzmacnianie twórczego myślenia.

44 E. Wójcik, *Metody aktywizujące w pedagogice grup*, Kraków 2000, s. 10.

Przykłady takich zadań zamieszczone są w rozdziale 3.

Nauczyciele i wychowawcy w ramach zajęć związanych z doradztwem edukacyjno-zawodowym powinni zwrócić szczególną uwagę na budowanie atmosfery sprzyjającej myśleniu, czyli poszukiwaniu różnych, czasem alternatywnych rozwiązań. Poniżej prezentujemy te zachowania nauczyciela, które mogą sprzyjać twórczemu myśleniu lub je hamować, a nawet blokować.

Działania wychowawcy na rzecz twórczego myślenia:

- daje dość czasu;
- koncentruje się na myśleniu ucznia;
- powstrzymuje się od osądzania;
- podkreśla samodzielność;
- oczekuje dobrych wyników;
- jest aktywnym słuchaczem;
- wykazuje prawdziwe zainteresowanie;
- zakłada, że się uda;
- dzieli z uczniami ryzyko;
- zachęca do eksperymentów;
- szanuje decyzje podjęte przez uczniów;
- uwzględnia zainteresowania uczniów;
- jest gotowy do pomocy;
- w błędach widzi szansę do uczenia się;
- wykorzystuje pytania otwarte;
- zachęca do gier i zabaw;
- ceni twórcze pomysły.⁴⁵

Działania wychowawcy przeciw twórczemu myśleniu:

- jest autorytarny;
- krytykuje;
- dezaprobuje;
- zachowuje się jak szef;
- wcześniej ustala odpowiedzi;
- odrzuca nowe pomysły;
- nie wykazuje zainteresowania;
- narzuca decyzje;
- podtrzymuje ustalone sposoby postępowania;
- lekceważy opinie uczniów;
- dominuje;
- przerywa;
- nie zapewnia informacji zwrotnych.⁴⁶

45 R. Fisher, *Uczymy jak myśleć*, Warszawa 1999, s. 51.
46 Tamże.



2.2. Podstawowe formy pracy doradczej w szkole

W doradztwie zawodowym wyróżnia się dwie podstawowe formy pracy doradczej: doradztwo indywidualne i grupowe. W szkolnym programie doradztwa zawodowego warto uwzględnić ten podział. Ważne są tu jednak dwa założenia:

- doradztwo indywidualne w szkołach powinno być realizowane przez ekspertów – doradcę zawodowego, pedagoga lub psychologa szkolnego;
- doradztwo grupowe jest formą najbardziej efektywną w szkole – może z niej skorzystać duża liczba uczniów; jest to najbardziej popularna forma wsparcia doradczego w systemie edukacyjnym. zadania w tym zakresie mogą realizować wychowawcy, nauczyciele przedmiotów i inni pracownicy szkoły lub zaproszeni eksperci.

Z tych założeń wynikają bardzo praktyczne konsekwencje. W szkolnym programie doradztwa zawodowego warto wskazać konkretne osoby, które mają uprawnienia do realizowania zadań związanych z profesjonalnie realizowanym poradnictwem indywidualnym. Druga konsekwencja dotyczy poradnictwa grupowego. Najczęściej szkolny doradca zawodowy, pedagog lub psycholog szkolny nie mają możliwości, aby zrealizować wszystkie zajęcia we wszystkich klasach na wszystkich poziomach edukacyjnych. W związku z tym część zadań realizują nauczyciele i wychowawcy. Mimo że są to osoby z doświadczeniem dydaktycznym i wychowawczym nie jest to jednoznaczne z tym, że są przygotowane do realizacji zadań doradczych. Doradztwo zawodowe nie jest ukierunkowane wyłącznie na przekazywanie wiedzy i rozwijanie umiejętności. To także udzielanie wsparcia, nadawanie znaczeń, pomoc w interpretacji wydarzeń i faktów. Nauczyciele bez profesjonalnego przygotowania z zakresu doradztwa zawodowego także powinni uzyskać wsparcie w zakresie realizacji zadań doradczych. Ta pomoc może dotyczyć z jednej strony merytorycznych i profesjonalnie opracowanych scenariuszy zajęć do poszczególnych tematów, a z drugiej szkoleń, podczas których będą wyjaśnione cele i metody, filozofia i zasady realizacji programu. Ważne jest, aby każdy nauczyciel mógł zrozumieć całościowe ujęcie procesu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkole. Warto przedstawić ten program wszystkim nauczycielom uwzględniając zarówno te zadania, które oni będą wykonywać, jak i te przypisane doradcy lub innemu specjalistce. Pozwoli to wykazać spójność i logikę programu. Jeśli nauczyciel będzie postrzegał program całościowo, to będzie także rozumiał, w jakich sytuacjach warto ucznia przekierować do doradcy i zaproponować mu wsparcie indywidualne. Doradztwo indywidualne to zadanie dla ekspertów. Doradcy w szkołach najczęściej zajmują się prowadzeniem rozmów doradczych i diagnostyką. Zakładamy, że są to osoby, które w swoim

warsztacie metodycznym demonstrują wysoki poziom kompetencji związanych z poradnictwem indywidualnym, realizowaniem diagnostyki doradczej i strategii projektowania karier zawodowych. Z naszych doświadczeń wynika, że działania te najczęściej nie są widoczne w szkole. Doradca zawodowy powinien zadbać o to, by jego zadania i formy pracy były znane pozostałym nauczycielom i uczniom. Jeśli nauczyciele będą znali zakres zadań doradczych będą też wiedzieli w jakich sprawach mogą prosić doradcę o wsparcie i z większym zaufaniem będą też zalecać tę współpracę uczniom.

Poradnictwo grupowe to nie tylko zajęcia w ramach lekcji wychowawczych lub innych przedmiotów. Mogą to także być:

- seminaria tematyczne;
- spotkania z ekspertami;
- wizyty na targach branżowych;
- wycieczki do firm;
- projekty edukacyjne;
- pokazy filmów;
- dni kariery organizowane w szkole.

Ważne jest jednak, aby były to wydarzenia obudowane w refleksję, omówione z uczniami. Podstawowym celem tej refleksji jest pomoc uczniowi w powiązaniu pozyskanych treści z ich osobistą sytuacją, z ich doświadczeniem i z ich aspiracjami zawodowymi.

W ramach szkolnego programu doradztwa zawodowego można także zaplanować warsztat metodyczny dla nauczycieli, którzy będą realizować poszczególne moduły tematyczne. Podczas warsztatu można wskazać na różnice pomiędzy lekcją a grupowymi formami doradztwa zawodowego. Pomocne może być także rozróżnienie na lekcję i szkolenie. Z naszej pracy z nauczycielami wynika też, że bardzo pomocne jest ponowne skategoryzowanie metod pracy z uczniami. Mimo że nauczyciele pracują według opracowanych scenariuszy to postulat adaptacji i indywidualizacji oferty edukacyjnej sprawia, że czasem pojawia się konieczność zmiany ćwiczeń, zadań lub przykładów. Proponujemy pogrupowanie tych ćwiczeń w następujące grupy:

- ćwiczenia na poznawania się;
- ćwiczenia kwestionariuszowe i ćwiczenia na rozpoznawanie uzdolnień;
- ćwiczenia rozgrzewkowe, energetyzujące;
- ćwiczenia wprowadzające do tematu, wprowadzające nowe pojęcia;
- ćwiczenia na skupienie uwagi;
- ćwiczenia na zaufanie;
- ćwiczenia na współpracę;
- gry dyskusyjne;
- gry edukacyjne;
- ćwiczenia pogłębiające refleksję, techniki ewaluacyjne.

Inny podział to:

- ćwiczenia indywidualne;
- ćwiczenia w parach;
- ćwiczenia w małej grupie;
- ćwiczenia na forum.

Jest to podział, który ułatwia uporządkowanie myślenia o metodyce doradztwa zawodowego w pracy z klasą. Mimo iż pracujemy w dużej grupie, to warto stosować wszystkie powyższe wskazane strategie dydaktyczne.

Ćwiczenia indywidualne wzmacniają refleksyjność, uczą odpowiedzialności za własne działania, pozwalają zastanowić się nad własnymi rozwiązaniami. Mogą być ukierunkowane na dwa duże cele:

- zmianę lub wzbogacenie zasobów własnych ucznia;
- korygowanie środowiska ucznia.⁴⁷

W pracy doradczej są one najczęściej stosowane w dwóch sytuacjach. Pierwszą z nich jest praca na kwestionariuszach, które uczniowie wypełniają samodzielnie. Ich omówienie może odbywać się w ramach spotkań indywidualnych z doradcą, ale też może być przeprowadzone na forum klasy. Wówczas omawiane są ogólne prawidłowości i założenia, a zadaniem ucznia jest, przy ewentualnej pomocy nauczyciela, dokonanie transferu tych ogólnych informacji, do jego indywidualnych wyników lub specyficznej sytuacji. Druga możliwość wykorzystania strategii pracy indywidualnej daje portfolio. Mimo że proponowane ćwiczenia dedykowane są wszystkim uczniom, to każdy realizuje je indywidualnie odnosząc do własnych potrzeb, zasobów, wyborów, decyzji.

Praca w parach także daje wiele możliwości ciekawych rozwiązań metodycznych. Wymiana doświadczeń, konfrontowanie opinii, udzielanie sobie pomocy i wsparcia to korzystne okazje do budowania dobrych relacji i rozwijania kompetencji społecznych.

Walory pracy w małej grupie wydają się być bezdyskusyjne. Jest to najbardziej efektywna forma pracy i chętnie wykorzystywana w pracy z klasą. Podział dużej grupy na mniejsze zespoły ułatwia realizowanie celów zarówno w perspektywie merytorycznej jak i procesów społecznych. Podziału na grupy można dokonywać ze względu na różne kryteria. Mogą to być:

- grupy wiekowe;
- grupy zadaniowe;
- grupy zainteresowań;
- grupy przyjaciół;
- grupy przypadkowe;

- grupy o zróżnicowanych zdolnościach;
- grupy tej samej płci.⁴⁸

Decydując się na realizację konkretnych zadań metodą pracy w małych grupach nauczyciel/doradca powinien odpowiedzieć na kilka pytań. Uzyskane odpowiedzi pozwolą mu bardziej sensownie i efektywnie wykorzystać tę strategię dydaktyczną.

1. Na podstawie jakiego kryterium podzielimy klasę na grupy?
2. Jak trwała powinna być grupa? Jest to podział na cały cykl zajęć (grupy projektowe), na konkretne zajęcia czy tylko do konkretnego zadania lub ćwiczenia?
3. Kto z kim powinien pracować w jednej grupie, a kto z kim nie powinien znaleźć się w tym samym zespole? Jak przekonać uczniów do pracy w zmieniających się zespołach?
4. Co z liderem grupy? Preferujemy zmienne czy stałe pełnienie roli przewodniczącego? Jakie formy wyboru lidera proponujemy?
5. Czego dokładnie będzie się wymagać od każdego członka grupy? W jaki sposób uczestnicy zostaną o tym poinformowani? Jak będziemy oceniać ich pracę?
6. Czy wszyscy uczniowie „muszą” pracować w grupie? Co z osobami, które preferują pracę indywidualną? Jakich argumentów użyjemy, aby przekonać ich do pracy zespołowej?
7. Jak będą prezentowane wyniki pracy poszczególnych grup?⁴⁹

Te pytania mogą stanowić pomoc w projektowaniu profilaktyki zjawisk, które w znacznym stopniu mogą obniżyć poziom efektywności pracy grup. Zwracamy tu uwagę na takie mechanizmy związane z dynamiką małej grupy, jak próżniactwo społeczne, konformizm oraz polaryzacja grupowa. Ważny jest także dobrze przemyślany dobór zadań do pracy grupowej. Przypomnijmy – mamy do dyspozycji trzy podstawowe rodzaje zadań:

- addytywne, których rozwiązanie zależy od zaangażowania wszystkich członków grupy (na przykład zadanie z wykorzystaniem technik dramowych);
- dysjunktywne, w których efekt zależy od pracy najsprawniejszego w danym obszarze członka grupy (na przykład rozwiązanie zadania z matematyki);
- koniunktywne, w których efekt wynika z pracy najsłabszego w danym obszarze członka zespołu (zadania wymagające sprawności fizycznej).

48 B.D. Gołębiak, D. Potyrała, B. Zamorska, Ważne decyzje i działania. Przewodnik „projektowania” w: Uczenie metodą projektów, red. B.D. Gołębiak, Warszawa 2002, s. 68.

49 Tamże.

47 Z. Wołk, Całościowe poradnictwo zawodowe, Zielona Góra 2007, s. 243.

Niewłaściwie dobrane zadanie nie pozwala nie tylko na wykorzystanie dynamiki zespołu i wytworzenie efektu synergii, ale może także demotywować i zniechęcać do wspólnej pracy. Nauczyciel/doradca powinien zadać sobie pytanie, czy cel, który chce zrealizować na pewno nadaje się do pracy grupowej.

Tym bardziej, że niektóre zagadnienia efektywnie można omówić także wykorzystując pracę na forum. Niekiedy można się spotkać z opiniami, że jest to strategia nieefektywna i nieangażująca uczniów do pracy. Można przyjąć założenie, że źle zrealizowany wykład lub nieprzygotowana dyskusja rzeczywiście nie dynamizują procesu uczenia się. Najczęstszym błędem w tym obszarze jest prowadzenie dyskusji z całą klasą na raz. W praktyce wygląda to tak, że nauczyciel zadaje pytania i oczekuje odpowiedzi od grupy. Dynamika procesów grupowych podpowiada, że przy grupie liczącej 25-30 osób aktywnych będzie około 3-5 osób. Najczęściej będą to Ci uczniowie, którzy mają silną potrzebę ekspozycji społecznej i z natury są aktywni. Pozostali nie znajdują dla siebie przestrzeni, aby zaprezentować swoje przemyślenia i spostrzeżenia. Tym bardziej, że nauczyciel często po uzyskaniu jednej lub kilku odpowiedzi przechodzi do kolejnego zagadnienia. Praca na forum wymaga przemyślanych rozwiązań. Wbrew pozorom jest ona bardzo wymagająca. Zachęcamy, do poszukiwań rozwiązań, które mimo że dzieją się na forum aktywizują całą klasę. W następnym rozdziale zaproponujemy kilka form realizowania dyskusji i debat.

Ważne jest, aby każdy nauczyciel/doradca projektował swój własny warsztat metodyczny. Inspiracji można szukać w literaturze, we własnych doświadczeniach szkoleniowych i warsztatowych, a także podczas wymiany

doświadczeń z innymi nauczycielami. Problemem metodycznym, który może się pojawić w szkole jest możliwość wykorzystywania testów i innych narzędzi diagnostycznych. Naszym zdaniem warto trzymać się w tym zakresie dwóch podstawowych zasad:

Narzędzia wystandaryzowane mogą być wykorzystane wyłącznie przez osoby do tego uprawnione.

Narzędzia wykorzystywane do diagnostyki mogą być wykorzystywane wyłącznie przez specjalistę, który będzie miał kompetencje, warunki, czas i możliwości, aby przeprowadzić z uczniem pełen proces diagnozy, włącznie z udzieleniem uczniowi rzetelnej informacji zwrotnej.

W różnych publikacjach z zakresu doradztwa zawodowego można spotkać różnego rodzaju kwestionariusze i ćwiczenia. Warto je wykorzystywać jako sposób na wzmocnienie refleksji ucznia, zwrócenie uwagi na jakiś problem, zachęcenie do poprzyglądania się własnym zasobom i możliwościom. Trzeba jednak pamiętać, że diagnostyka nie może być celem samym w sobie. Wyniki z takiego ćwiczenia zawsze powinny być punktem wyjścia do dalszej pracy.

2.3. Dyskusje, dysputy i debaty

Jedną z najbardziej aktywizujących metod nauczania stosowanych szczególnie na poziomie gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych jest dyskusja. Ma ona wiele zalet i może być wykorzystana także w przygotowaniu uczniów do planowania ich kariery zawodowej.

Dyskusje



Dyskusję warto wykorzystać na zajęciach z doradztwa edukacyjno-zawodowego z kilku powodów:

- dyskusja może pomóc w opracowaniu wspólnego stanowiska lub znalezieniu rozwiązania dla określonej sytuacji;
- poprzez prawidłowe moderowanie dyskusji nauczyciel/doradca modeluje uczniom kulturę prowadzenia rozmów i reagowania w konfliktach;
- w procesie doradczym można dokonywać retrospekcji, nawiązywać zarówno do wypracowanych wniosków, jak i przebiegu dyskusji;
- dyskusja jest efektywną formą uczenia się, pozwala zrozumieć konkretny problem lub zagadnienie;
- obserwacja zachowań uczniów podczas dyskusji jest bogatym źródłem wiedzy dla nauczyciela o ich kompetencjach społecznych oraz o postawie wobec omawianego tematu.⁵⁰

Dyskusje i debaty to doskonała okazja nie tylko do omówienia konkretnego zagadnienia lub problemu. To także doskonała przestrzeń do rozwijania kompetencji społecznych, takich jak na przykład komunikowanie się, rozwiązywanie konfliktów, argumentowanie, praca zespołowa. Jest to forma, w której w naturalny sposób uczniowie mogą doświadczyć dynamiki pracy grupy, poznać różnice między grupą i zespołem oraz ideę komplementarności kompetencji. Istotne jest to, że nauczyciel stosując tę metodę pracy daje uczniom szansę doświadczenia komunikacji, a nie tylko rozmowy o tym, jak ta kompetencja jest ważna w kontekście przyszłej pracy zawodowej. Mocno należy podkreślić, iż uczniowie często opisują swoje kompetencje wyłącznie na poziomie deklaratywnym. Wskazują, iż posiadają te cechy lub umiejętności, które są postrzegane jako konieczne do zaprezentowania na rozmowie kwalifikacyjnej lub do umieszczenia w CV. Dobrze zaplanowana, zrealizowana i omówiona dyskusja, może pomóc uczniom w rozpoznaniu ich rzeczywistych kompetencji w zakresie komunikowania się.

Podkreślając użyteczność dyskusji jako techniki wspierania procesu podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych przez uczniów, można także odnieść się do funkcji, jakie ta forma pracy może spełniać.

Funkcja informacyjna – uczniowie zbierają fakty, dane, informacje; korzystają z różnych źródeł wiedzy; weryfikują jakość źródeł tych danych, pogłębiają wiedzę na temat omawiany podczas dyskusji; uczestnicy i obserwatorzy dowiadują się nowych rzeczy, poznają różne perspektywy oglądu zagadnienia.

Funkcja edukacyjna – jest powiązana z funkcją informacyjną, ale szerzej postrzega proces uczenia się; podczas dyskusji uczniowie nie tylko poszerzają wiedzę, ale także rozwijają umiejętności – demonstrowania poglądów i argumentów, zarządzania projektem, autoprezentacji itd.

Funkcja identyfikacji osobistej – poprzez komunikację możliwe jest utożsamianie się jednostek z poglądami innych (lub odrzucania ich), co ułatwia wzmacnianie przekazywanych wzorów zachowań i wartości.

Funkcja integracyjna – poprzez podejmowanie wspólnych działań grupa (klasa) ma okazję to integrowania się przez pracę, współpracę, współdziałanie ukierunkowane na wspólny cel.

Funkcja mobilizacyjna – dyskusja grupowa i elementy rywalizacji motywują do działania; warto też tutaj wskazać na możliwość efektu synergii.

Funkcja rozrywkowa – dobrze zaprojektowana i zrealizowana dyskusja wnosi element zabawy, humoru i emocjonalnego zaangażowania.⁵¹

W dydaktyce ogólnej wymienia się około dziesięciu różnych typów dyskusji stosowanych w nauczaniu zarówno przedmiotów ścisłych, jak i humanistycznych. Dyskusja jest metodą nauczania, która polega na wymianie zdań pomiędzy jej uczestnikami. Mogą to być ich własne poglądy lub też mogą oni prezentować opinie innych. Potocznie rozumie się dyskusję jako sposób przekonywania do danej opinii, nie wszystkie dyskusje mają jednak za zadanie rozstrzygnięcie dyskutowanej kwestii spornej. Niektóre debaty służą tylko zaprezentowaniu informacji i opinii, uczestnicy nie „walczą” między sobą. Oba rodzaje dyskusji są bardzo dynamiczne i angażują zarówno uczestników, jak i obserwatorów.

Dyskusja wydaje się być naturalną metodą do realizacji zadań związanych z doradztwem zawodowym. Jej podstawowym atutem jest wysoki poziom zaangażowania uczniów na wszystkich etapach jej stosowania. Rolą nauczyciela jest wspomaganie uczniów w procesie przygotowawczym i w trakcie przeprowadzania debaty.

Zalety dyskusji jako metody:

- angażuje ucznia (niezależnie od roli, jaką odgrywa w debacie);
- pozwala włączyć większą grupę uczniów (lub całą klasę) jednocześnie;

50 A. Niemczyk, Trener skuteczny. Procedury dla prowadzących szkolenia, Warszawa 2012, s. 254.

51 Zob.: K. Tomasiak, Rola i znaczenie debaty publicznej na rzecz edukacji, w: I. Nowosad, I. Mortag, J. Ondrakova (red.) Jakość życia i jakość szkoły. Wprowadzenie w zagadnienia jakości i efektywności pracy szkoły, Zielona Góra 2010, s. 90.



- umożliwia wykorzystanie wiedzy i wielu umiejętności uczestników jednocześnie;
- wspomaga proces podejmowania decyzji;
- kształtuje umiejętność logicznego myślenia i argumentacji;
- daje możliwość przygotowania ucznia do prezentacji publicznych;
- wspomaga rozwijanie umiejętności komunikacyjnych ucznia.

Wady:

- wymaga dużych umiejętności organizacyjnych zarówno ze strony nauczyciela, jak i uczniów;
- wyzwała zarówno pozytywne, jak i negatywne emocje uczestników i obserwatorów, a to wiąże się z pewnym ryzykiem.

Dyskusja może być wykorzystywana w doradztwie zawodowym na różnych etapach planowania ścieżki zawodowej uczniów. Może być skuteczną techniką prezentowania tematów bardziej ogólnych oraz np. zapoznawania się z konkretnymi branżami i zawodami.

W tej części zaprezentowane zostaną trzy rodzaje dyskusji:

- **dyskusja „za i przeciw”**
- **debata oksfordzka**
- **dyskusja panelowa.**

Wydają się one najbardziej przydatne w realizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego ze względu na możliwości ich modyfikacji oraz ze względu na ich strukturę.

I. Dyskusja „za i przeciw”

Jak sama nazwa wskazuje ten rodzaj debaty służy przede wszystkim do przekonywania lub rozstrzygania sporów. Dyskusja „za i przeciw” uczy uczniów przygotowywania argumentów wspierających i negujących tezę, daje więc możliwość przeanalizowania obu aspektów zagadnienia. Najbardziej przydatne są więc tematy kontrowersyjne, takie, do których nie jest trudno znaleźć mocne argumenty za i przeciw. Dyskusja tego rodzaju, aby była przydatna w doradztwie zawodowym, powinna być szczegółowo przemyślana i zorganizowana. W zależności od wielkości grupy mogą w niej uczestniczyć dwa lub trzy zespoły oraz prowadzący:⁵²

Zespół 1 - prezentuje argumenty „za”, przychyła się do dyskutowanej tezy;

Zespół 2 - prezentuje argumenty „przeciw”, neguje tezę;

Zespół 3 - obserwatorzy (w zależności od formy, czasu, jakim dysponuje nauczyciel i tematu - mogą oni być aktywnymi lub biernymi uczestnikami dyskusji).

Zadania nauczyciela:

1. Wybiera temat dyskusji - może tego dokonać po konsultacji z uczniami, w wyniku wcześniej przeprowadzonych lekcji itp.
2. Akceptuje prowadzącego dyskusję lub sam ją prowadzi.
3. Wypracowuje z uczniami „kodeks zachowania” i dba o jego przestrzeganie.
4. Wspomaga uczniów w przygotowaniu argumentów.
5. Sprawuje pieczę nad przebiegiem dyskusji, nawet jeżeli jej nie prowadzi.
6. Nawiązuje do dyskusji po jej zakończeniu tak, aby uczestnicy byli przekonani o jej wartościach.

Etapy przygotowania dyskusji:⁵³

1. Ustalenie zasad: jeżeli dyskusja nie była wcześniej stosowana w danej grupie nauczyciel powinien przede wszystkim zapoznać uczniów z jej zasadami i celami, jakie ma zrealizować; jeżeli jest to metoda już praktykowana w danej grupie wystarczy rozpocząć przygotowania od przypomnienia zasad:
 - kodeks zachowania,
 - zadania prowadzącego,
 - zadania zespołów (zob. niżej); w ten sposób uniknie się kontrowersji w dalszych etapach przygotowania dyskusji.
2. Wybór tematu: niezależnie od zagadnień poruszanych na lekcjach zawodoznawczych, temat dyskusji musi być mocno kontrowersyjny, pozwalający na wyodrębnienie silnych pod względem merytorycznym argumentów „za” i „przeciw”; temat może być wybrany przez nauczyciela lub wyodrębniony wraz z zainteresowanymi uczniami, w obu przypadkach nauczyciel powinien zapisać ostateczną wersję tematu tak, aby uczestnicy dyskusji mieli

⁵² Zob. R. Mayer: Sztuka argumentacji. Jak wygrać każdy spór, Gdansk, 2013; zob. też: M. Rusinek, A. Załazińska, Retoryka codzienna. Poradnik nie tylko językowy. Warszawa 2010

⁵³ Zob. G. Beck, Wyższa szkoła skutecznej retoryki, Gliwice 2010.

pewność, do jakiego tematu się przygotowują.

3. Wybór prowadzącego: w sytuacji dydaktycznej istnieją dwie możliwości: dyskusję prowadzi nauczyciel lub uczeń; w obu przypadkach prowadzący musi skrupulatnie wypełnić zadania prowadzącego (zob. niżej).
4. Wybór zespołów: w dużej grupie uczniów, np. w klasie, najskuteczniejszą formą wydaje się podział na trzy zespoły: zwolenników, przeciwników i obserwatorów; dwa pierwsze zespoły nie powinny być zbyt duże, 3-5-osobowe drużyny sprawdzają się w takich warunkach najlepiej; zespoły dyskutantów mogą jednak w fazie przygotowawczej być większe - drużyny mogą korzystać ze wsparcia "konsultantów", którzy w trakcie właściwej dyskusji muszą przyjąć rolę obserwatorów; taki wariant daje możliwość autentycznego zaangażowania większej liczby uczniów jednocześnie; zwolennicy i przeciwnicy tezy są najbardziej aktywnymi uczestnikami dyskusji, podczas gdy obserwatorzy mogą pozostać biernymi odbiorcami przekazu lub też zaangażować się zadając pytania czy po prostu prezentując swoje argumenty w czasie dla nich przewidzianym (zob. przebieg dyskusji).
5. Ustalenie terminów: klasa lub nauczyciel wyznaczają dokładny termin odbycia debaty na forum klasy; można także wyznaczyć terminy dodatkowe jak np. zebrania argumentów przez każdy zespół, uporządkowania ich, próbna prezentacja na forum zespołu itp.; nauczyciel może poprosić uczniów o przedstawienie argumentów do akceptacji, aby uniknąć ryzykownych sytuacji już w trakcie dyskusji.
6. Przygotowanie argumentów: zespoły zwolenników i przeciwników tezy przygotowują określoną liczbę argumentów (może być różna ze względu na temat, czas itp.), nadają im właściwą formę językową, ćwiczą ich prezentację itp. - na tym etapie praca odbywa się w grupach w określonym (por. pkt 5) czasie.
7. Przeprowadzenie dyskusji: w ustalonym wcześniej miejscu i czasie odbywa się dyskusja właściwa według ustalonego scenariusza (zob. dyskusja właściwa).
8. Nawiazania: nauczyciel wykorzystuje efekty dyskusji na kolejnych lekcjach, powraca do konkretnych argumentów, pytań, wypowiedzi uczniów itp.

Kodeks zachowania podczas debaty:

- wszyscy uczestnicy dyskusji mają równe prawa, ale różne obowiązki;
- nikt nie może być obrażany w czasie dyskusji lub po niej;
- każdy uczestnik dyskusji ma prawo wyrażania swoich opinii, ale musi to robić w sposób kulturalny;
- jasność wypowiedzi sprzyja dyskusji;
- uczestnicy dyskusji zgadzają się respektować jej zasady oraz podporządkować się w kwestiach formalnych osobie prowadzącej.

Zadania prowadzącego dyskusję:⁵⁴

1. Wita uczestników i obserwatorów dyskusji, przedstawia zespoły, jeśli to konieczne, oraz przedstawia temat dyskusji oraz jej podstawowe zasady (np. każdy zespół ma trzy minuty na każdą wypowiedź swoich członków, argumenty będą przedstawiane naprzemiennie itp.).
2. Wskazuje na porządek wypowiedzi - udziela i odbiera głos (według ustalonych zasad, np. może odebrać głos osobie, która przekroczyła swój limit czasu, atakuje swoich przeciwników a nie ich argumenty, ośmiesza innych uczestników itp.).
3. Pilnuje, aby dyskusja dotyczyła tematu, ogranicza wypowiedzi dygresyjne, nie związane z tematem.
4. Udziela głosu obserwatorom w wyznaczonej do tego fazy dyskusji.
5. Dziękuje uczestnikom dyskusji oraz obserwatorom.
6. Podsumowuje dyskusję i jej wynik, jeśli zakłada się definitywne rozstrzygnięcie kwestii.

Dyskusja właściwa:

- **otwarcie** - prowadzący dyskusję wita uczestników i obserwatorów, przedstawia temat i ogólne zasady obowiązujące w tej jednej debacie (czas całej dyskusji, limit czasowy wypowiedzi, strukturę itp.).
- **wymiana argumentów** - istnieją trzy możliwe scenariusze wymiany argumentów pomiędzy uczestnikami dyskusji:
 - wymiana 1:1 - zwyczajowo dyskusję rozpoczynają zwolennicy dyskutowanej tezy, po pierwszej ich wypowiedzi, prowadzący udziela głosu przeciwnikom; wymiana jest powtarzana aż do czasu, gdy wszyscy wypowiedzą swoje argumenty;

54 Zob. <http://www.ceo.org.pl/pl/koss/news/aktywizujace-metody-nauczania> [dostęp: 16.11.2014]

- wymiana zwolennicy - przeciwnicy - prowadzący udziela głosu najpierw jednemu zespołowi a następnie drugiemu (decyzja który z nich będzie prezentował argumenty jako pierwszy należy do prowadzącego);
- wymiana żywiołowa - prowadzący udziela głosu tylko pierwszemu uczestnikowi, następnie dyskusja toczy się żywiołowo (komu uda się włączyć ze swoimi argumentami), prowadzący ingeruje jedynie w skrajnych sytuacjach oraz kończy dyskusję po upływie wyznaczonego czasu.

Warto zaznaczyć, że ostatni wariant dyskusji jest najmniej przydatny jako metoda pracy z uczniami, aczkolwiek może być w pewnych sytuacjach wykorzystywany.

Wypowiedzi obserwatorów - po wymianie argumentów zaprezentowanej przez zespoły zwolenników i przeciwników tezy prowadzący udziela głosu obserwatorom: wskazuje kto może się wypowiedzieć lub zadać pytanie, prosi o odpowiedź lub ustosunkowanie się członków zespołów, ogranicza czas wypowiedzi obserwatorów, odbiera głos, jeśli trzeba, ogranicza liczbę osób wypowiadających się, dba o to, aby nie dochodziło do zachowań niekulturalnych itp.

Podsumowanie - prowadzący dokonuje krótkiego podsumowania całej dyskusji, wskazuje ponownie na najważniejsze argumenty zwolenników i przeciwników, przywołuje najważniejsze wypowiedzi obserwatorów, może zasugerować konkluzje itp.

Zamknięcie - prowadzący dziękuje wszystkim za wzięcie udziału w debacie, oficjalnie zamyka dyskusję i żegna uczestników i obserwatorów.

Ćwiczenia dodatkowe:

Aby zaktywizować wszystkich uczniów w klasie nauczyciel może poprosić uczniów o podzielenie się wrażeniami z właśnie przeprowadzonej dyskusji, zapytać o ich osobiste wrażenia czy wnioski wyciągnięte z debaty. Warto także przedyskutować z uczniami samą formę dyskusji - jej przebieg zgodny lub nie z określonymi zasadami, podstawowe zalety i wady argumentów, jeśli pojawiły się błędy itp.

Doskonałym ćwiczeniem jest także napisanie sprawozdania z dyskusji - uczniowie mogą robić notatki w czasie dyskusji i słuchać z większą uwagą, wiedząc, że mają jeszcze do wykonania zadanie dodatkowe.

Przykłady tematów:

1. Lekcje muzyki, plastyki, wychowanie fizyczne nie są w szkole potrzebne.

2. Nauka języków obcych jest zbędna w szkole zawodowej.
3. Matura z matematyki (lub innego przedmiotu) powinna być obowiązkowa.
4. Każdy uczeń liceum powinien spędzić jeden dzień obserwując wybrany zawód.
5. Przedmioty humanistyczne nie powinny być obowiązkowe w szkole ponadgimnazjalnej dla tych, którzy chcą studiować nauki ścisłe lub ekonomię.

II. Debata oksfordzka⁵⁵

Debata oksfordzka wywodzi się oczywiście ze środowiska angielskich uniwersytetów, gdzie była stosowana jako jedna z najpopularniejszych metod nauczania różnych przedmiotów, a zwłaszcza humanistycznych. Ćwiczenie dysputy i argumentowania było obowiązkowe w kształceniu przyszłych parlamentarzystów, dla których spory i przekonywanie miało stać się codzienną zawodową praktyką.

Tradycja ta wpłynęła na ukształtowanie się ścisłej struktury debaty oksfordzkiej i jej uporządkowanie. Obecnie pojawiają się różne warianty tego rodzaju dyskusji, ale modyfikacje te nie naruszają jej tradycyjnych zasad.

Debata oksfordzka wywodzi się z głównego, omówionego powyżej, nurtu dyskusji "za i przeciw".

W debacie oksfordzkiej uczestniczą:

1. Dwa zespoły: A - zwolennicy dyskutowanej tezy (afirmacja) oraz N - przeciwnicy tezy (negacja);
2. Marszałek i sekretarz: pierwszy to prowadzący debatę, drugi - zajmuje się porządkiem formalnym w trakcie dyskusji;
3. Sędziowie: nieparzysta liczba oceniających argumenty, przygotowanie zespołów i poszczególnych mówców, zachowanie limitów czasowych, stylistykę wypowiedzi itp.
4. Obserwatorzy: osoby spoza wymienionych wyżej grup, mające prawo do zadawania pytań oraz głosowania wyłaniającego zwycięzcę.

Zespoły A i N muszą zawierać równą liczbę członków, najczęściej są to drużyny trzy- lub czteroosobowe. Maja tyle samo czasu na przygotowanie argumentów - debata oksfordzka charakteryzuje się tym, że argumenty zwolenników i przeciwników są niezwykle starannie opracowane pod względem merytorycznym i stylistycznym. Każdy mówca ma określony czas na zaprezentowanie swoich argumentów i nie może

⁵⁵ Zob.: M. Kochan, *Pojedynek na słowa. Techniki erystyckie w publicznych sporach*, Kraków 2005; A. Budzyńska-Daca, J. Kwosek, *Erystyka, czyli o sztuce prowadzenia sporów*, Warszawa 2009.

go przekroczyć. Członkowie zespołów dzielą się także rolami: jeden przedstawia tezę drużyny, drugi wspiera te argumenty, inny kontrargumentuje przeciwników i wreszcie następny podsumowuje. Marszałek udziela głosu mówcom na przemian, zaczynając od drużyny A - zwolenników tezy.

Marszałek i sekretarz są osobami odpowiedzialnymi za przestrzeganie zasad w debacie. Marszałek wita i przedstawia zespoły, udziela głosu uczestnikom, odbiera go, jeśli to konieczne. Ogłasza początek fazy pytań zadawanych przez obserwatorów i ogłasza głosowanie - jeżeli takowe jest przeprowadzane. Podsumowuje debatę bez sugerowania obserwatorom, która drużyna wypadła lepiej. Sekretarz wspiera marszałka szczególnie w monitorowaniu czasu i przestrzeganiu zasad debaty.

Sędziowie nie uczestniczą bezpośrednio w debacie ani w zadawaniu pytań, mogą tylko obserwować i oceniać: argumenty, sposób (w tym zastosowane zabiegi retoryczne) ich przedstawienia, przebieg dyskusji, pracę marszałka i sekretarza, przestrzeganie zasad i czasu. Sędziowie oceniają poszczególnych mówców (jeden z nich powinien zostać najlepszym mówcą debaty) oraz zespoły (jeden z nich musi zwyciężyć debatę). Najlepszy mówca nie musi wcale należeć do drużyny zwycięskiej, a werdykt sędziów niekoniecznie potwierdza wynik głosowania obserwatorów.

Obserwatorzy mają na ogół bardzo ograniczony czas na zadanie pytań lub przedstawienie swojego stanowiska. Nie są oceniani przez sędziów. Jeśli odbywa się głosowanie, wskazują drużynę zwycięską.

Debata oksfordzka odbywa się w z góry ustalonym czasie, którego przestrzega się bardzo restrykcyjnie. Przekroczenie dozwolonego czasu jest jednym z podstawowych błędów mówców.

Przestrzeń, w której dyskutuje się tezy na wzór oksfordzki, powinna być jednoznacznie podzielona na dwie części zajmowane przez opozycyjne zespoły. Drużyny siedzą naprzeciwko siebie, "twarzą w twarz", najlepiej przy stołach ustawionych prostopadle do miejsc zajmowanych przez marszałka i sekretarza. Drużyna zwolenników tezy tradycyjnie zajmuje miejsca po prawej stronie marszałka.

Zadania wszystkich uczestników debaty oksfordzkiej są podobne do funkcji uczestników klasycznej dyskusji "za i przeciw" tyle tylko, że są ścisłej określone, bardziej sformalizowane i oceniane przez sędziów i obserwatorów.

W pracy nauczyciela-doradcy zawodowego debata oksfordzka może być wykorzystana jako forma przekazania wiedzy oraz kształtowania umiejętności argumentowania, wystąpień publicznych, logicznego myślenia i wypowiedzania się.

Przykłady tematów:

1. Po ukończeniu szkoły zawodowej jest łatwo znaleźć pracę w UE.
2. Liceum lepiej przygotowuje do studiów niż technikum.
3. Studia na kierunkach humanistycznych lepiej przygotowują do wejścia na rynek pracy.
4. Bezpłatne staże/praktyki nie przynoszą żadnych korzyści uczniom/studentom.

III. Dyskusja panelowa⁵⁶

Dyskusja panelowa różni się od dyskusji "za i przeciw" tym, że nie służy do rozstrzygania sporów, a jedynie do prezentowania różnych stron omawianego zagadnienia. Dlatego zamiast formowania dwóch zespołów prezentujących argumenty do dyskusji panelowej zaprasza się ekspertów, którzy zajmują się tym samym zagadnieniem, ale z różnych perspektyw (np. jeśli omawiana jest kwestia praktyk zawodowych można zaprosić pracodawcę, nauczyciela przedmiotu zawodowego, absolwenta szkoły, rodzica, którzy wskażą na rozmaite aspekty omawianej kwestii).

Jak sama nazwa wskazuje do tego rodzaju dyskusji zaprasza się panel najczęściej ekspertów, którzy prezentują swoje stanowiska zebranim obserwatorom. W warunkach szkolnych w rolę ekspertów mogą wcielić się uczniowie, którzy przygotowują i zaprezentują wybrane aspekty zagadnienia pozostałym uczniom. Jeśli jednak pozwalają na to warunki warto - zwłaszcza na potrzeby lekcji zawodoznawczych - zaprosić osoby z zewnątrz, autentycznych ekspertów np. osoby wykonujące dany zawód lub też osoby pracujące w szkole, z którymi nie wszyscy uczniowie mają kontakt na co dzień (np. pedagog czy psycholog szkolny). Dyskusja panelowa otwiera wiele możliwości na zaangażowanie się rodziców, którzy z racji wykonywanych przez siebie zawodów lub funkcji w społeczności lokalnej są ekspertami "łatwo dostępnymi".

Zadania nauczyciela:

1. Wybiera temat dyskusji - może tego dokonać po konsultacji z uczniami, w wyniku wcześniej przeprowadzonych lekcji.
2. Pomaga uczniom zaplanować prace nad organizacją spotkania: sformułować listę zadań wraz z terminami ich wykonania, wybrać miejsce i czas

56 zob. <http://www.ceo.org.pl/pl/sejmmlodziezy/news/diskusja-panelowa-0> [dostęp: 16.11.2014]; zob także: J. Skulska: Zastosowanie erystyki i retoryki w nowoczesnym zarządzaniu-jak mówić, aby nas słuchano, <http://www.reto-ryka.pl> [dostęp: 16.11.2014]

- debaty, zebrać pozwolenia od dyrekcji szkoły, zaaranżować przestrzeń.
3. Pomaga uczniom w podjęciu decyzji, ilu ekspertów powinni zaprosić, jakie stanowiska mają oni reprezentować.
 4. Wspomaga uczniów w przygotowaniu zaproszeń dla panelistów - jeśli nie są to uczniowie.
 5. Pomaga uczniom nawiązać kontakt z ekspertami.
 6. Monitoruje przebieg przygotowań: dotrzymywanie wyznaczonych terminów, przygotowanie pytań do ekspertów, prezentuje zadania prowadzącego oraz kodeks zachowania.
 7. Sprawuje pieczę nad przebiegiem dyskusji nawet jeżeli jej nie prowadzi.
 8. Dbą o przestrzeganie kodeksu zachowania w trakcie dyskusji.
 9. Przypomina uczniom o wysłaniu podziękowań do ekspertów.
 10. Nawiązuje do dyskusji po jej zakończeniu tak, aby uczestnicy byli przekonani o jej wartościach.

Ważnym elementem przygotowań do dyskusji panelowej jest zaangażowanie uczniów na każdym etapie. Warto podzielić klasę na grupy, które będą zajmowały się konkretnymi zadaniami. Wszyscy uczniowie powinni także zastanowić się nad tym, jakie pytania zadadza ekspertom. Nauczyciel może wraz z klasą utworzyć listę najczęściej pojawiających się pytań lub zagadnień i wyznaczyć uczniów do ich prezentacji w trakcie debaty. Jeżeli prowadzącym dyskusję jest uczeń, powinien on także być przez nauczyciela przygotowany do tej roli.

Dyskusja panelowa powinna odbywać się w starannie zaaranżowanej przestrzeni: zaproszeni goście zwykle zasiadają przy stole na wyznaczonych (i oznaczonych wizytówką z imieniem i nazwiskiem oraz istotną informacją o zawodzie, stanowisku, przynależności itp.) miejscach; jeżeli debata odbywa się w dużej sali np. audytorium, może być potrzebne nagłośnienie i oświetlenie; stół panelistów powinien być tak ulokowany, aby był widoczny dla obserwatorów.

Dyskusja panelowa rozpoczyna się od wprowadzenia, w którym prowadzący (lub nauczyciel nie będący prowadzącym) przedstawia temat oraz prezentuje zaproszonych gości. Istotną kwestią jest zapoznanie obserwatorów z doświadczeniem, jakim dysponują eksperci, co ułatwi w dalszej części dyskusji kierowanie pytań do konkretnych panelistów. Prowadzący dyskusję informuje zebranych o podstawowych zasadach tej konkretnej debaty jak np. ile czasu każdy panelista ma na wypowiedź, jaki będzie porządek wystąpień, kiedy obserwatorzy będą mogli zadawać pytania itp.

Najczęściej dyskusja panelowa zawiera następujące elementy:

- wprowadzenie - prezentacja tematu, panelistów, zasad;
- udzielenie głosu poszczególnym ekspertom (wypowiedzi limitowane czasowo);
- wymiana opinii pomiędzy panelistami, zadawanie pytań, argumentowanie;
- pytania/opinie ze strony obserwatorów i odpowiedzi ekspertów udzielane na bieżąco (pytanie-odpowiedź);
- podsumowanie - prowadzący wyciąga wnioski z dyskusji i krótko prezentuje je uczestnikom;
- podziękowania i pożegnanie.

Dyskusja panelowa jest właściwie metodą prezentacji informacji i opinii dlatego zaprasza się do niej osoby będące ekspertami w danej dziedzinie. Jej podstawową wartością jest to, że uczniowie mogą uzyskać informacje od osób, które na co dzień wykonują określony zawód, mogą podzielić się swoim doświadczeniem. Dobrze zorganizowana dyskusja panelowa pozwala na aktywne włączenie się uczniów poprzez zadanie nurtujących ich pytań i często uzyskanie bardzo konkretnych odpowiedzi. Organizowanie dyskusji panelowej z udziałem zaproszonych gości może być doskonałym ćwiczeniem w pracy w zespole, wyznaczaniem zadań, ich terminowej realizacji i braniem odpowiedzialności za swoją funkcję w grupie.

Przykłady tematów:

1. Co odróżnia klasy profilowane w gimnazjach od klas ogólnych?
2. Pożyczki studenckie – za i przeciw.
3. Studia za granicą - kiedy i czy warto?

Bez względu na rodzaj realizowanej z uczniami dyskusji można ją także potraktować jako projekt edukacyjny. Wówczas etapy przygotowania, realizacji i ewaluacji dyskusji mogą przebiegać tak:

Etap 1 – powołanie zespołów i ustalenie tematu. Ten etap wymaga szczególnego wsparcia ze strony nauczyciela. Jego zadaniem jest powołanie zespołów, zaprezentowanie i omówienie zasad oraz zmotywowanie uczestników do zaangażowania.

Etap 2 – praca w zespołach nad dopracowaniem zagadnień do dyskusji. Ten etap to praca nad pogłębieniem spojrzenia na temat i poszukiwanie odpowiednich źródeł. Uczniowie powinni pracować w grupach. Nauczyciel może wspierać pracę lub konsultować ewentualne problemy.

Etap 3 – ustalenie ostatecznej wersji zagadnień do debaty. Dyskusja ma określoną strukturę i jest ograniczona w czasie. Te uwarunkowania sprawiają, że jakość i dynamika samej dyskusji uzależnione są od precyzji przygotowań i jakości ustaleń. Na tym etapie dopracowywane są zagadnienia, które mają być dyskutowane. Ważną kwestię stanowią tu także przyjęte rozwiązania techniczne i organizacyjne, od których zależą przebieg i dynamika spotkania. Istotne jest, aby w każdym zespole znalazła się osoba, która będzie reagować na ewentualne problemy techniczne.

Etap 4 – dyskusja. Realizacja samej dyskusji nie sprawia większych trudności, jeżeli jej scenariusz jest opracowany na wcześniejszych etapach. Ma ona najczęściej trzy części: pierwsza to krótkie przywitanie uczestników i wprowadzenie w temat, druga część, zasadnicza, ukierunkowana jest na omówienie ustalonych wcześniej zagadnień, natomiast w ostatniej części zaplanowane jest włączenie się obserwatorów, którzy także mogą zadawać pytania.

Etap 5 – podsumowanie, wnioski, ewaluacja. Spotkanie po debacie poświęcone jest omówieniu jej przebiegu, ewentualnych problemów oraz wskazaniu wniosków na przyszłość. Klasa wspólnie analizuje takie obszary realizacji projektu, jak: trafność tematyki, dynamika moderowania debaty, obsługa techniczna, poprawność językowa. Celem tego spotkania jest wskazanie obszarów wymagających w przyszłości dopracowania. Ten etap służy także docenieniu dotychczasowej pracy i podkreśleniu korzyści, które z niej wynikają dla samych uczestników debaty.⁵⁷

2.4. Job shadowing

Obserwacja zawodowa (job shadowing) jest jedną z wielu metod zapoznawania się z wybranym zawodem w praktyce. Rozbudowane wersje tej metody mogą przypominać praktyki zawodowe. Obserwacja zawodowa definiowana jest jako doświadczenie zawodowe, dzięki któremu uczeń poznaje zawód spędzając dzień na towarzyszeniu doświadczonemu pracownikowi w wykonywaniu jego obowiązków. Jest to niepłatne i tymczasowe doświadczenie zawodowe gwarantujące możliwość uczestniczenia w pracy osoby wykonującej zawód, którym zainteresowany jest uczeń. Uczestnicy obserwacji zawodowej mają szansę zapoznać się z przestrzenią, w jakiej wykonuje się dany zawód, umiejętnościami niezbędnymi do realizacji zadań zawodowych, potrzebną wiedzą, a co za tym idzie koniecznymi etapami szkolenia zawodowego oraz miejscem danej profesji na rynku pracy. Obserwacja zawodowa służy do głębszego poznania wybranego zawodu

przez jego "doświadczenia w praktyce". Uczeń ma także szansę dowiedzieć się, które z umiejętności nabywanych w szkole są niezbędne do wykonywania danego zawodu. W zasadzie każde z miejsc pracy może być użyte jako miejsce obserwacji zawodowej, jeżeli pozwalają na to zasady bezpieczeństwa.⁵⁸

Obserwacja zawodowa jest jedną z metod stosowanych w doradztwie zawodowym na poziomie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, a także często bywa wprowadzana jako element procesu rekrutacji pracowników.⁵⁹ Obserwacja zawodowa jest metodą praktyczną, angażującą ucznia na wszystkich etapach jej przeprowadzania - przed, w trakcie i po. Jest to metoda pozwalająca na poznanie wielu aspektów obserwowanego zawodu w krótkim czasie, a także na zweryfikowanie teoretycznej wiedzy o danej profesji w praktyce. Dodatkowo uczestnik obserwacji ma szansę doświadczyć, jak dany zawód wykonywany jest w danej firmie, a więc także poznać np. zasady funkcjonowania korporacji czy przedsiębiorstw, trudności, z jakimi borykają się małe kilku- lub jednoosobowe firmy.

Zalety obserwacji zawodowej:

- aktywizuje ucznia;

58 Por. Paris, K., Mason, S. (1995). Planning and Implementing Youth Apprenticeship and Work-Based Learning. Madison, WI: University of Wisconsin, Center on Education and Work.

59 Zob. Kozmiński A., Jemielniak D., Zarządzanie od podstaw, Warszawa 2011.

Job shadowing



57 M. Rosalska, J. Wierzbicki, Debata on-line jako projekt edukacyjny, E-mentor 4 (56)/2014.

Osoba	Zadania
uczeń	<ul style="list-style-type: none"> wybiera zawód przygotowuje i przeprowadza wywiad informacyjny zapoznaje się z wymaganiami stawianymi uczestnikowi obserwacji kontaktuje się z osobą wykonującą zawód przed udaniem się na obserwację oraz po jej zakończeniu konsultuje swoje działania z doradcą zawodowym uzyskuje (pisemną) zgodę pracownika, instytucji oraz swoich rodziców/opiekunów na uczestniczenie w obserwacji prezentuje opracowane wnioski z obserwacji w wybranej formie
doradca zawodowy /nauczyciel	<ul style="list-style-type: none"> wspomaga ucznia w wyborze zawodu do obserwacji wspiera ucznia w przygotowaniu do przeprowadzenia obserwacji kontaktuje się z osobą wykonującą zawód przed udaniem się na obserwację oraz po jej zakończeniu nadzoruje proces organizacji obserwacji w miejscu pracy ocenia prezentację wniosków z obserwacji przygotowaną przez ucznia
rodzic/opiekun	<ul style="list-style-type: none"> wspomaga ucznia w wyborze zawodu do obserwacji, przygotowaniu do jej przeprowadzenia oraz opracowaniu wniosków może pomóc w wyborze miejsca i zaaranżowaniu obserwacji wyraża zgodę na uczestniczenie w obserwacji
pracodawca /pracownik	<ul style="list-style-type: none"> wyraża zgodę na przeprowadzenie obserwacji w jego miejscu pracy informuje ucznia, rodziców i doradcę zawodowego o procedurach niezbędnych do przeprowadzenia obserwacji odpowiada na pytania zadane przez ucznia w wywiadzie informacyjnym stara się wskazać na kluczowe umiejętności i wiedzę potrzebną do wykonywania zawodu w trakcie obserwacji (jeżeli to możliwe) może umożliwić uczniowi wykonanie drobnych zadań związanych z wykonywaniem zawodu wskazuje na niezbędne elementy wykształcenia potrzebne do wykonywania zawodu dzieli się swoimi refleksjami na temat zawodu

- pozwala lepiej zrozumieć wszystkie aspekty zawodu;
- daje możliwość zadania szczegółowych pytań osobie wykonującej zawód na co dzień;
- pozwala poznać całą ścieżkę zawodową prowadzącą do miejsca na rynku pracy, w którym uczeń chciałby się znaleźć;
- może zaoszczędzić wielu rozczarowań - uczeń ma szansę poznać w praktyce zarówno zalety, jak i wady wykonywania danej profesji;
- wspiera zainteresowanie ucznia zdobywaniem w szkole umiejętności i wiedzy potrzebnych do wykonywania zawodu;
- pozwala na zaobserwowanie, jak ta wiedza i umiejętności są praktycznie wykorzystywane w danej pracy;
- daje szansę na nawiązanie kontaktu z instytucją (budowanie sieci kontaktów);
- wspiera rozwijanie umiejętności komunikacyjnych ucznia.

Wady obserwacji zawodowej:

- wymaga zaangażowania strony obserwowanej (nie wszyscy pracownicy lub zakłady pracy godzą się na przeprowadzenie obserwacji zawodowej);
- wymaga przygotowania ze strony ucznia, nauczyciela i pracownika.

Dobrze przygotowany program obserwacji zawodowych ma na celu przede wszystkim stworzenie uczniowi możliwości zapoznania się z wybranym zawodem na poziomie praktycznym. W fazie przygotowawczej do odbycia obserwacji zawodowej uczeń jednak musi zebrać niezbędne informacje zarówno o zawodzie jako takim, jak i o potencjalnych miejscach, w których mógłby obserwacji dokonać. Metoda ta prowadzi do wyciągnięcia wielu praktycznych wniosków zarówno z części przygotowawczej, jak i samej obserwacji.

Metoda obserwacji zawodowej jest stosowana na tym etapie planowania kariery zawodowej, kiedy uczeń jest już świadomy swoich możliwości i preferencji w tym zakresie, a nie jest jeszcze pewny, jakie zawody mogłyby służyć wypełnieniu jego aspiracji. Obserwacja

zawodowa może być kontynuacją przeprowadzonej na wcześniejszym etapie edukacyjnym wycieczki zawodoznawczej, czy spotkania z przedstawicielem zawodu. Technika ta bardzo często poprzedza (lub umożliwia) praktyki zawodowe.⁶⁰

Etapy pracy metodą obserwacji zawodowej:

1. Faza przygotowawcza:

- wybór zawodu (uczeń i doradca zawodowy);
- zapoznanie się z wymaganiami wobec ucznia;
- nawiązanie kontaktu z osobą wykonującą zawód
- przygotowanie wywiadu informacyjnego (zob. technika wywiadu informacyjnego);
- zaaranżowanie czasu i miejsca przeprowadzenia obserwacji.

2. Obserwacja zawodowa:

- przybycie na miejsce;
- uczestniczenie/ obserwowanie wykonywania obowiązków zawodowych;
- przeprowadzenie wywiadu informacyjnego;
- zgromadzenie potrzebnych informacji;
- uzyskanie potwierdzenia odbycia obserwacji.

3. Podsumowanie obserwacji zawodowej:

- przesłanie podziękowania do osoby/institucji umożliwiającej obserwację;
- spotkanie z doradcą zawodowym;
- sformułowanie wniosków płynących z obserwacji zawodowej (zob. przykładowe formy w części metodycznej).

W przeprowadzenie efektywnej obserwacji zawodowej zaangażowanych jest więcej osób niż tylko uczeń i pracownik wykonujący dany zawód. Poniższa tabela przedstawia te osoby oraz zadania, jakie muszą zrealizować, aby obserwacja przyniosła oczekiwane rezultaty.⁶¹

W praktyce organizowania job shadowing obserwuje się dwa podstawowe modele organizacji: przez szkołę lub indywidualnie przez ucznia. Pierwsza opcja wydaje się być korzystniejsza na wielu poziomach: szkoła ma okazję komunikować się z lokalnymi pracodawcami, ugruntowywać relacje w środowisku, co ułatwia znalezienie miejsc, do których wysyła się uczniów. Uczestnicy job shadowing wchodząc do miejsca pracy, dzięki kontaktom szkoły mają "przetartą ścieżkę" - pracownicy

wiedzą już, czego się spodziewać i jak najlepiej przedstawić swój zawód. Organizowanie job shadowing indywidualnie ma także swoje zalety: może poszerzyć ofertę szkoły, wprowadzić nowe możliwości, zacieśnić relacje z rodzinami uczniów.

W obu modelach nauczyciel odgrywa kluczową rolę w przygotowaniu ucznia do job shadowing na wielu poziomach. Po pierwsze, nauczyciel pomaga uczniowi wybrać zawód do obserwacji. Jak wspomniano wcześniej technikę tę stosuje się raczej na etapie ostatnich klas gimnazjum lub w szkole ponadgimnazjalnej, kiedy uczeń określił już ogólny kierunek swojej kariery zawodowej i poszukuje odpowiedzi na bardziej skonkretyzowane pytania. Zadaniem nauczyciela będzie w tym momencie przedstawienie wielu opcji, z których uczeń może wybrać kilka, aby przeprowadzić obserwację. Po drugie, nauczyciel musi zadbać o udostępnienie i zgromadzenie wszystkich niezbędnych formularzy:

1. wymaganych przez pracownika/pracodawcę/instytucję (mogą to być formularze dotyczące przestrzegania specyficznych zasad;
 1. bezpieczeństwa, ochrony danych osobowych itp.)
 2. zgody rodziców/opiekunów ucznia niepełnoletniego na uczestnictwo w job shadowing;
 3. kontraktu zawierającego między szkołą a uczniem, w którym zawiera się zasady organizacji job shadowing (załącznik nr 1).

Po trzecie, zadaniem nauczyciela będzie zaplanowanie job shadowing dla poszczególnych uczniów: umówienie ich z pracownikami na określony termin, przekazanie niezbędnych informacji pracodawcom z odpowiednim wyprzedzeniem itp.

Po czwarte, nauczyciel w fazie wstępnej wspomaga ucznia w przygotowaniu pytań do wywiadu informacyjnego oraz wyboru formy prezentacji wniosków po odbyciu job shadowing. Poniżej zaprezentowano przykładowe, najbardziej uniwersalne, pytania, które można wykorzystać w rozmowie o każdym zawodzie.

Wywiad informacyjny - pytania:⁶²

- Jaki jest Pana/Pani zawód?
- Jak mógłby Pan/Pani opisać to, co robi Pan/Pani na co dzień?
- Jaki jest zakres Pana/Pani obowiązków zawodowych?
- Jak wygląda Pana/Pani typowy dzień/tydzień pracy?
- Co Pan/Pani lubi najbardziej w swojej pracy?
- Czego Pan/Pani nie lubi w swojej pracy?
- Co jest największym wyzwaniem w Pana/Pani pracy?
- Co przynosi Panu/Pani największa satysfakcję?

60 Por. http://www.pleuropa.pl/pdf/Raport-znaczenie_wspolpracy.pdf [dostęp: 16.11.2014]

61 Por. http://www2.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/a-z/guidance-procedures-and-handbooks/Job_Shadowing_Guidelines.pdf [dostęp: 16.11.2014]

62 Por. <http://www.jobshadow.com> [dostęp: 16.11.2014]

	Nauczyciel	Uczeń
przed wycieczką	<ul style="list-style-type: none"> rozmawia z uczniami o celach wycieczek zawodoznawczych; sonduje zainteresowania uczniów; decyduje wraz z uczniami dokąd udać się na wycieczkę zawodoznawczą; kontaktuje się z zakładem pracy, ustala terminy i plan wycieczki; przeprowadza lekcje wstępne; przydziela zadania, które uczniowie wykonują w trakcie i po zakończeniu wycieczki. 	<ul style="list-style-type: none"> bierze aktywny udział w procesie decydowania o celu wycieczki; przygotowuje listę pytań do przedstawiciela zawodu; planuje wykonanie zadań przydzielonych przez nauczyciela.
w trakcie wycieczki	<ul style="list-style-type: none"> aktywnie uczestniczy w wycieczce wraz z uczniami; zachęca uczniów do zadawania pytań; zwraca uwagę uczniów na elementy istotne dla danej wycieczki; pomaga zebrać informacje potrzebne do wykonania zadań podsumowujących. 	<ul style="list-style-type: none"> obserwuje i notuje spostrzeżenia; zadaje pytania pracownikom (jeżeli to możliwe); zbiera materiały (jeżeli są dostępne).
po wycieczce	<ul style="list-style-type: none"> przeprowadza lekcje podsumowującą, najlepiej jak najszybciej po odbyciu wycieczki; wspiera uczniów w uporządkowaniu informacji, które zebrali w trakcie wycieczki; wysyła podziękowania do pracowników odwiedzanego miejsca. 	<ul style="list-style-type: none"> realizuje zadania podsumowujące (np. sprawozdanie z wycieczki, prezentacje itp.).

Spotkania z przedstawicielami zawodów

Jak wygląda Pana/Pani typowy dzień/tydzień pracy?
 Co Pan/Pani lubi najbardziej w swojej pracy?
 Jakie umiejętności są potrzebne do wykonywania tego zawodu?
 Jakie wykształcenie jest konieczne aby wykonywać ten zawód?
 Czego Pan/Pani nie lubi w swojej pracy?
 Co jest największym wyzwaniem w Pana/Pani pracy?
 Co przynosi Panu/Pani największą satysfakcję?



- Jakie są Pana/Pani cele zawodowe?
- Jakie umiejętności są potrzebne do wykonywania tego zawodu?
- Jakie wykształcenie jest konieczne aby wykonywać ten zawód?
- Czy w zawodzie tym niezbędne jest ustawiczne kształcenie się?
- Czy Pana/Pani firma pokrywa koszty takich szkoleń?
- Od jakiej pensji zaczyna się w tym zawodzie?
- Jak jest przeciętne wynagrodzenie osoby wykonującej ten zawód?
- Co poradziłby Pan/Pani osobie, która rozważa pracę w tym zawodzie?
- Co jeszcze chciałby Pan/Pani dodać do informacji o wykonywanym zawodzie?

Nauczyciel także udziela uczniowi wskazówek dotyczących zachowania się w miejscu, gdzie udaje się na job shadowing. Uwagi te dotyczą na ogół punktualności, odpowiednio dobranego ubioru (tu konieczne jest porozumienie się z osobą wykonującą dany zawód, ponieważ w niektórych sytuacjach uczeń będzie musiał liczyć się ze specjalnymi wymaganiami, np. ze względów bezpieczeństwa), ogólnych zasad zachowania poza szkołą.

Po piąte, nauczyciel ustala w fazie wstępnej, w jakiej formie nastąpi podsumowanie job shadowing. W zależności od planu pracy klasy/szkoły nauczyciel może wskazać na kilka możliwości:

Pisemne podsumowanie w postaci wypełnionego formularza (załącznik nr 1).

4. Pisemny raport w dowolnej, wybranej przez ucznia formie zawierający elementy wskazane przez nauczyciela (np. w postaci wypowiedzi "Jeden dzień z życia XXX"; rozprawki "Kim chciałbym zostać, kiedy dorosnę i dlaczego." itp.)
5. Prezentacja wizualna przedstawiona w klasie.
6. Nagranie video (np. spot reklamowy, wiadomości telewizyjne itp).

Na ostatnim etapie do zadań nauczyciela będzie należało skontaktowanie się z pracownikiem/instytucją w celu podziękowania za umożliwienie przeprowadzenia job shadowing. Zadanie to powinno być zrealizowane razem z uczniem/uczniemi. Można w tym celu poprosić o pomoc nauczyciela języka polskiego, który zapozna uczniów z taką formą wypowiedzi i zadba o jej poprawność pod względem językowym i grzecznościowym.

2.5. Wycieczki zawodoznawcze

Wycieczki zawodoznawcze należą do tej samej grupy metod kształcenia co job shadowing i spotkanie z przedstawicielem zawodu - pozwalają na nawiązanie kontaktu z osobami, które dany zawód wykonują na co dzień, są ekspertami w tej dziedzinie i mogą podzielić się swoim doświadczeniem z tymi, którzy starają się wybrać odpowiednią dla siebie ścieżkę kariery. Metody te pomagają uczniom zapoznać się ze wszystkimi aspektami danej profesji - począwszy od niezbędnej edukacji, przez plusy i minusy wykonywania zawodu, szanse na rynku pracy, zarobki, doksztalcanie.⁶³

Jak wszystkie zajęcia zawodoznawcze również wycieczki powinny być starannie przygotowane. Uczniowie powinni znać cele i zadania zanim rozpocznie się etap wstępny. Jeśli to możliwe, warto zorganizować cykl wycieczek, co pozwoli uczniom porównać różne profesje.

Zorganizowanie i przeprowadzenie wycieczki zawodoznawczej można podzielić na kilka etapów: wstęp, wycieczka zasadnicza, podsumowanie.

Wycieczka zawodoznawcza jest jedną z atrakcyjniejszych form pracy doradczej z uczniem ponieważ:

- może być stosowana na wszystkich etapach edukacji;
- obejmuje większą grupę uczniów jednocześnie;
- daje możliwości bezpośredniego kontaktu z zawodem;
- odbywa się poza szkołą (w swej zasadniczej części), a więc wzbudza większe zainteresowanie uczniów;
- może być podstawą dla innych zajęć (część podsumowująca).

Wycieczka zawodoznawcza powinna być potraktowana jako materiał źródłowy. Przed wizytą w zakładzie pracy nauczyciel powinien przeprowadzić co najmniej jedną lekcję wstępną i przydzielić zadania podsumowujące tak, aby uczniowie z takiej wizyty jak najwięcej skorzystali. Warto tu wykorzystać wywiad informacyjny jako podstawę do przygotowania listy pytań zadanych w trakcie wycieczki. Klasa może być podzielona na grupy, z których każda będzie odpowiadać za zebranie konkretnych informacji, ułatwi to uczniom koncentrację na wybranym zagadnieniu i pozwoli ukierunkować pracę nad zadaniami podsumowującymi wycieczkę.⁶⁴

63 Por. http://www.ko.poznan.pl/pub/ftp/szkolnictwo_zawodowe/Publikacja_upowszechniajaca_projekt_Pracownie.pdf [dostęp: 16.11.2014]

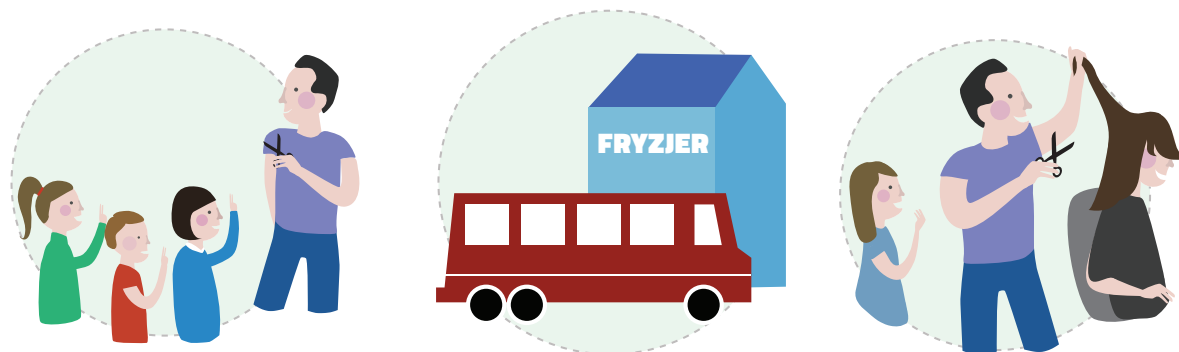
64 Por. http://www.malopolskie.pl/Pliki/2010/dr_Marian_Piekarski_Program_ramowy_poradnictwa_educacyjno_zawodowego_dla_szkol_zawodowych.pdf, s.14 [dostęp: 16.11.2014]

Nauczyciel może zaproponować kilka form podsumowania. Jeżeli uczniowie pracują w grupach, każda z nich może zaprezentować zebrane informacje w określonej formie na forum klasy. Każdy uczeń może otrzymać formularz, w którym zgromadzi informacje przygotowane przez każdą z grup tak, aby wszyscy mogli mieć jak najpełniejszy obraz wybranej ścieżki zawodowej.

Wycieczka zawodoznawcza może być świetną okazją do nawiązania kontaktu z pracownikami i pracodawcami, a to ułatwia często zorganizowanie indywidualnej sesji job shadowing lub praktyk zawodowych. Wizyty w zakładach pracy mogą być poprzedzone spotkaniem z przedstawicielem zawodu w klasie. Pomoże to skonfrontować wiedzę uczniów o danym zawodzie z obserwacją w praktyce. Wydaje się więc, że wycieczka zawodoznawcza może być ogniwem pośrednim w cyklu:

Cykl:

spotkanie z przedstawicielem – wycieczka zawodoznawcza – job shadowing



spotkanie z przedstawicielem zawodu (teoria, metody pasywne) >>> wycieczka zawodoznawcza (praktyka obserwowana w grupie) >>> job shadowing (aktywna indywidualna obserwacja).

2.6. Spotkania z przedstawicielami zawodów, wywiady

Spotkania z przedstawicielami zawodów są jedną z najpopularniejszych form przekazywania wiedzy o zawodzie. Ma ona wiele zalet:

- uczniowie mają szansę spotkać i zadać pytania osobie, która wykonuje dany zawód na co dzień - jest więc ekspertem;
- uczniowie angażują się w przygotowanie spotkania - uczą się planować, zarządzać czasem oraz pracować w zespole;

- uczniowie poznają zasady zadawania pytań – muszą zwrócić uwagę na formy grzecznościowe, zastanawiają się, czego chcą się dowiedzieć, co na ich etapie edukacyjnym jest istotną informacją;
- nauczyciel pełni rolę wspomagającą, pozostawiając wiele decyzji i zadań uczniom;
- jest dobrym przygotowaniem do odbycia wycieczki zawodoznawczej i job shadowing;
- pozwala zaangażować rodziców i członków społeczności lokalnej.

Spotkanie z przedstawicielem zawodu, niezależnie czy odbywa się w szkole podstawowej, gimnazjum czy szkole ponadgimnazjalnej, powinno być rzetelnie przygotowane, aby spełniło swoje zadania. Uczniowie powinni zdawać sobie sprawę z tego, dlaczego i w jakim celu spotykają się z daną osobą. Jeżeli spotkania odbywają się cyklicznie - warto zadbać o to, aby były ze sobą powiązane tematycznie (np. zawody, związane z określonymi branżami lub środowiskiem pracy).

Dwa możliwe scenariusze spotkania to:

- spotkanie odbywa się w szkole i jest przygotowane przez uczniów;
- spotkanie odbywa się poza szkołą i uczniowie przyjmują role obserwatorów;
- w pierwszym przypadku należy rozpocząć przygotowania od szczegółowego zaplanowania spotkania.

Zadania nauczyciela:

- pomaga uczniom podzielić się na zespoły;
- wspomaga każdy zespół w przygotowaniach;
- pomaga wyznaczyć terminy realizacji zadań;
- kontroluje wykonanie zadań;
- przygotowuje zadania podsumowujące.

Zespoły biorące udział w przygotowaniu spotkania:

- Grupa przygotowawcza: kiluosobowy zespół uczniów, który zajmuje się techniczną stroną spotkania (zob. lista zadań poniżej); część z nich przechodzi do grupy obserwatorów w trakcie spotkania.

Pomoc nauczyciela: pomaga nawiązać kontakt z zapraszaną osobą w odpowiednim czasie; monitoruje przygotowania, pomaga uczniom zrealizować zadania w odpowiednim czasie;

- Grupa prowadząca: najwyżej trzy- cztery osoby przygotowane do prowadzenia spotkania; warto przygotować zespół A i B tak, aby zawsze każdy mógł zastąpić każdego; grupa ta przygotowuje scenariusz spotkania, powitanie, wprowadzenie, pytania, części spotkania, kontaktuje się z zaproszonym gościem i pyta o jego potrzeby (np. czy będzie używał projektora), podziękowania (na zakończenie spotkania i pisemne, wysłane po spotkaniu); ściśle współpracuje z grupą przygotowawczą; warto wykorzystać listę pytań przedstawioną w części Job Shadowing (Wywiad informacyjny); Pomoc nauczyciela: pomaga uczniom ułożyć scenariusz spotkania, sprawdza poprawność używanych form, ćwiczy z uczniami prowadzenie spotkania;
- Grupa obserwatorów: pozostali uczniowie, których zadaniem jest
 - a) przygotowanie pytań do przedstawiciela zawodu;
 - b) pomoc grupom A i B jeśli to konieczne;
 - c) zapis przebiegu spotkania i sporządzenie sprawozdania.

Pomoc nauczyciela: pomaga uczniom ułożyć pytania do zaproszonego gościa; wyznacza zadania, które uczniowie realizują po zakończeniu spotkania - podsumowanie może mieć formę pisemną lub ustną (napisanie sprawozdania do kroniki klasowej, gazetki szkolnej lub dyskusja w klasie dotycząca spotkania, informacji o przedstawionym zawodzie, ścieżki kariery omówionej w trakcie spotkania).

Warto w tym miejscu skorzystać z listy zadań (załącznik nr 2) zawierającą rodzaje najważniejszych zadań - każda grupa będzie na pewno miała więcej zadań szczegółowych, które należy dodać do tej listy. Należy pamiętać, aby to uczniowie mieli jak największy udział w jej komponowaniu, w dzieleniu się zadaniami, egzekwowaniu ich wykonania itp. Przygotowanie takiego spotkania to doskonałe ćwiczenie umiejętności pracy w zespole, przyjmowania ról lidera itp.

Jeżeli spotkanie odbywa się poza szkołą i jest zorganizowane przez kogoś innego a uczniowie zostali zaproszeni jako goście, nadal pozostają do wykonania zadania obserwatorów. Warto do nich dodać zanotowanie obserwacji dotyczących technicznych aspektów spotkania, roli osób prowadzących itp. Analiza całego

spotkania, nie tylko informacji o zawodzie, może być przydatna w trakcie przygotowań do spotkania zorganizowanego w szkole.

2.7. Gry i zabawy edukacyjne

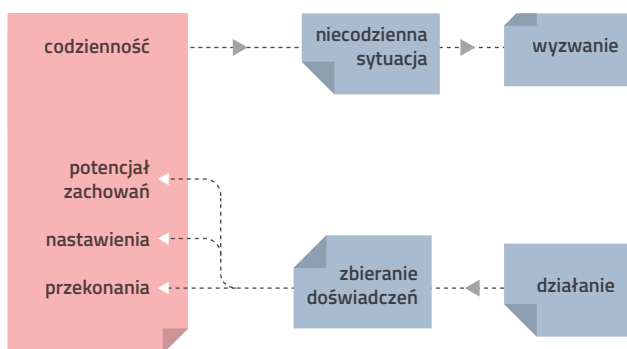
Warto zauważyć, że w tym podrozdziale mowa będzie o grach i zabawach edukacyjnych. Oznacza to, że ich celem nie jest wyłącznie zabawa, rozrywka lub ciekawy sposób spędzania czasu wolnego, ale właśnie aspekt edukacyjny. Celem gier jest stymulowanie aktywności. Mogą być one wykorzystywane jako spójna całościowa oferta metodyczna lub jako tylko jej element.

Gry i zabawy edukacyjne można stosować w celu:

- wprowadzenia nowego zagadnienia lub pojęcia;
- zastosowania poznanej wiedzy w praktyce;
- utrwalenia lub zapamiętania;
- ożywienia interakcji, wzmocnienia motywacji do działania;
- budowania więzi w grupie;
- wprowadzenia humoru i elementów zabawy;
- ułatwienia transferu zdobytych kompetencji do indywidualnego kontekstu uczestnika;
- powtórzenia i podsumowania poznanych wiadomości;
- zaakcentowania wybranych momentów zajęć.⁶⁵

Dobierając konkretną grę lub zabawę należy mieć na uwadze przede wszystkim cel, jaki za jej pomocą chcemy zrealizować. Gry i zabawy edukacyjne nie są celem samym w sobie lub przerywnikiem w czasie zajęć i atrakcyjnym wypełnieniem czasu, gdy nie wiemy co z nim zrobić. Projektując zajęcia z wykorzystaniem gier i zabaw należy zwrócić także uwagę na:

- charakterystykę grupy (niektórzy uczestnicy mogą zabawy postrzegać jako niepoważne i infantylne)
- liczebność grupy;
- czas trwania;
- potrzebne materiały;
- przestrzeń (miejsce i teren), gdzie gra będzie realizowana.



65 N.P. Aleksander, Udane szkolenie. Przewodnik szkoleń i warsztatów, Kielce 2007, s.52.

W myśleniu o edukacyjnej roli gier i zabaw pomocna może być koncepcja pedagogiki przeżyć. Nie jest to idea nowa. Jej twórcą był Kurt Hahn, niemiecki pedagog związany z pedagogiką reformowaną, założyciel szkoły w Salem. Pedagogika przeżyć to metoda pracy ukierunkowana na współdziałanie, w którym wykorzystuje się niecodzienne sytuacje do budowania wyzwań. Poniższy schemat ilustruje sposób postrzegania zadań w tej koncepcji pedagogicznej.

W tym modelu zakłada się, że każdy ma swój zasób zachowań, przekonań i nastawień. Według tych zasobów myśli, działa i podejmuje decyzje. Zadaniem wychowawcy jest zaprojektowanie takich „niecodziennych” sytuacji edukacyjnych, aby uczeń mógł **doświadczyć**, że nie wszystkie wcześniejsze założenia się sprawdzają i są prawdziwe. Oznacza to, że uczestnika zajęć, należy wyprowadzić ze sfery komfortu. Jest to przestrzeń, w której czujemy się pewnie i bezpiecznie, jednak nie uczymy się nowych kompetencji. Rozwój i uczenie mają miejsce tam, gdzie uczestnikom proponujemy nowe, trudne, nieszablonowe, nieprzewidywalne sytuacje. Tylko wówczas mamy motywację, aby szukać rozwiązań i przełamywać utarte schematy.⁶⁶

Za pomocą gier i zabaw interakcyjnych uczniowie mają także szanse skonfrontować deklarowane kompetencje z ich rzeczywistym poziomem. Gry można zaprojektować w taki sposób, aby rozpoznawać i rozwijać takie cechy i kompetencje, jak:

- współpraca;
- twórczość;
- komunikacja;
- mediowanie;
- negocjowanie;
- funkcjonowanie w konflikcie;
- poszukiwanie rozwiązań;
- cierpliwość;
- wytrwałość;
- odwaga;
- dokładność.

Istotne jest przy wykorzystywaniu gier i zabaw interakcyjnych, aby dobierać je ze względu na precyzyjnie określony cel. Nie powinny one być jedynie ciekawym i atrakcyjnym przerywnikiem w zajęciach. Zachęcamy nauczycieli i doradców, aby budowali swój własny warsztat w tym zakresie. Warto gromadzić przykłady gier i zabaw związanych nie tylko z pracą w zespole i komunikacją, ale także takie, które dynamizują kompetencje związane z twórczym podejściem do problemów i orientacją na ryzyko.

Ze względu na to, iż niektóre gry realizuje się w terenie lub wymagają one aktywności fizycznej, prowadzący powinien zwrócić szczególną uwagę na zapewnienie bezpieczeństwa uczestnikom.

2.8. Metody plastyczne

Prace plastyczne to bardzo atrakcyjna forma pracy doradczej. Najczęściej zajęcia z wykorzystaniem tych technik są bardzo lubiane przez uczniów. Musi tu być jednak spełniony jeden ważny warunek – prace te nie mogą być oceniane. Techniki plastyczne w doradztwie zawodowym służą do ułatwiania refleksji a nie analizy talentu plastycznego. Najczęściej wykorzystywane są różnego rodzaju:

- **piktogramy;**
- **plakaty;**
- **komiksy;**
- **koláže;**
- **plany;**
- **mapy;**
- **mapy pojęciowe;**
- **zdjęcia;**
- **druki użytkowe;**
- **reprodukcje;**
- **diagramy;**
- **tabele;**
- **schematy.**

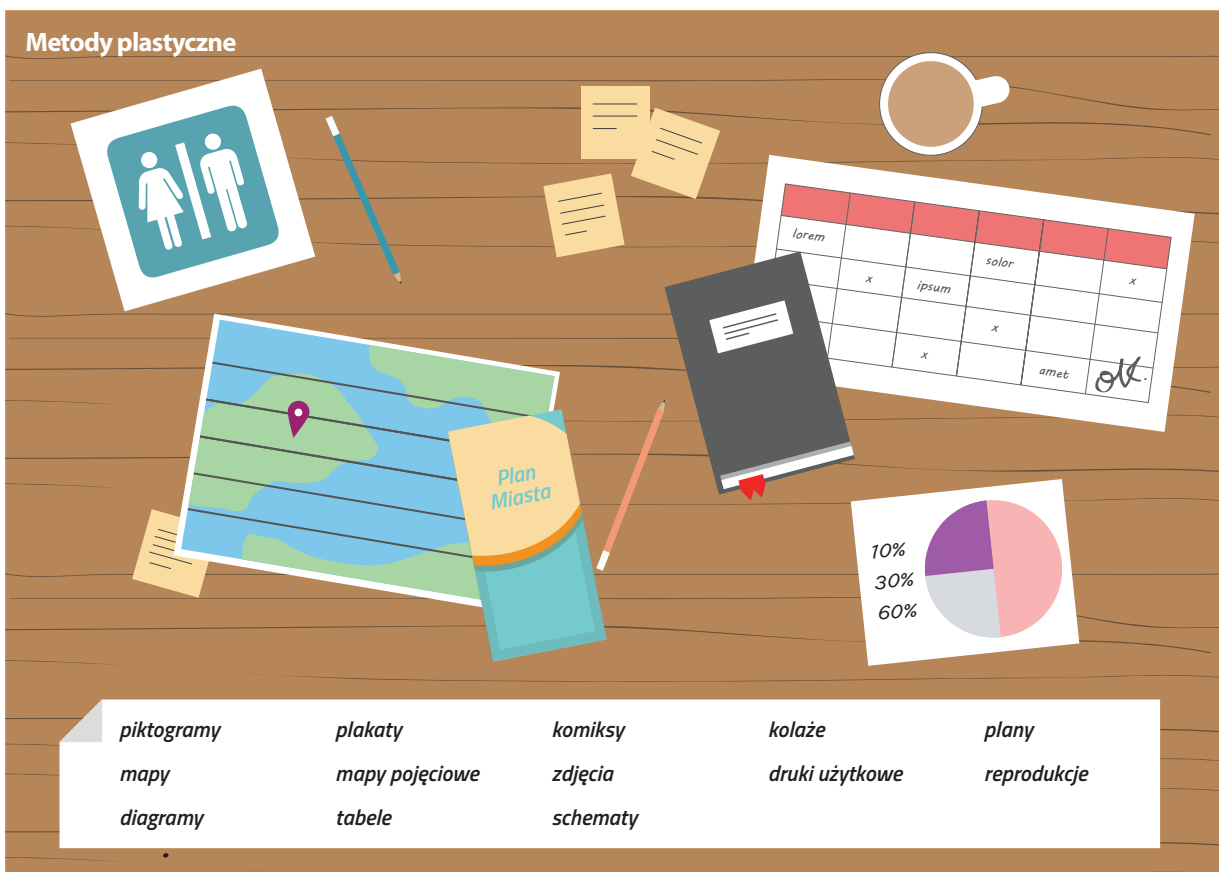
W pracy doradczej można wykorzystywać materiały gotowe lub autorskie, opracowywane przez uczniów. Funkcja obrazu w procesie dydaktycznym jest nie do przecenienia. Do najważniejszych zalet wykorzystywania obrazu w procesie szeroko rozumianego uczenia się można zaliczyć:

- aktywizuje wiedzę uprzednią;
- wyjaśnia, koryguje przekonania i wyobrażenia, umożliwia dokonywanie porównań;
- uzupełnia – poszerza informacje;
- zwraca uwagę na cechy specyficzne, unikatowe;
- ułatwia zapamiętywanie (zwłaszcza wzrokowcom);
- zastępuje skomplikowane instrukcje i opisy;
- informuje o realiach życia (zdjęcia);
- przedstawia kontekst omawianego zagadnienia – przedmioty, zwyczaje, otoczenie;
- przedstawia zwyczaje (normy, wzory) związane z opracowaniem informacji pisemnej – układ graficzny cv, listu motywacyjnego, zaproszeń, oficjalnych pism itd;
- oddziałuje na emocje: bawi, śmieszy, intryguje, porusza, czasem wywołuje niesmak lub sprzeciw.
- rozwija wyobraźnię i fantazję;
- pobudza kreatywność;
- kształtuje wrażliwość estetyczną;
- przygotowuje do odbioru informacji graficznych, formuje potrzeby estetyczne, wyrabia dobry smak;
- pozwala poznać i odróżnić charakterystyczne formy, techniki, style plastyczne i graficzne;
- wzmacnia i ubarwia atrakcyjność przekazu.⁶⁷

⁶⁶ B.D. Gołębnik, D. Potyrała, B. Zamorska, Ważne decyzje i działania. Przewodnik „projektowania” w: Uczenie metodą projektów, red. B.D. Gołębnik, Warszawa 2002, s. 74.

⁶⁷ W. Michl, Pedagogika przeżyć, Kraków 2011, s. 47.

Metody plastyczne



piktogramy

mapy

diagramy

plakaty

mapy pojęciowe

tabele

komiksy

zdjęcia

schematy

kolaże

druki użytkowe

plany

reprodukcje

Metody plastyczne ułatwiają koncentrowanie uwagi na wybranym temacie lub problemie. Służą utrwaleniu wiedzy, przekazaniu nowych informacji lub pogłębieniu refleksji. Mają też jednak swoje ograniczenia – ich wykorzystanie wymaga dużo czasu. Stosując prace plastyczne w pracy doradczej warto rozstrzygnąć, czy uczniowie będą wykonywać je na zajęciach, czy (w niektórych przypadkach) opracują je w domu, a podczas zajęć zaprezentują i omówią.

Szczególnie zachęcamy do wykorzystywania techniki plakatu i prezentacji. Zaletą plakatu jest schematyczna forma, wskazywane są na nim kluczowe, najważniejsze elementy. Plakat w pracy doradczej może być:

- wykorzystywany w pracy indywidualnej, może być także zadaniem dla małej grupy;
- formą demonstrowania twórczości, indywidualnego podejścia do tematu;
- sposobem dokonywania transferu wiedzy;
- techniką na podsumowanie, utrwalenie informacji;
- techniką nadawania struktury, porządkowania informacji.

Tematy plakatów mogą dotyczyć wiedzy z różnych obszarów – zawodoznawstwa, procedur aplikacyjnych, systemu edukacyjnego. Nauczyciel lub doradca na podstawie plakatu może ocenić, jakie elementy uczniowie dostrzegają w zagadnieniu, jak je ilustrują i jakie nadają im znaczenia. Plakat daje także szerokie możliwości dyskusji na temat sposobu postrzegania tematu.

Alternatywą jest opracowanie prezentacji multimedialnej lub filmu. Należy jednak pamiętać, że o ile plakat może być opracowywany podczas zajęć, to na prezentację trzeba poświęcić więcej czasu w ramach pracy poza szkołą.

Prace plastyczne to bardzo efektywna strategia realizacji celów ponieważ uczniowie:

- pracują w grupie;
- negocjują rozwiązania (merytoryczne i prezentacyjne);
- rozwijają kompetencje w zakresie wykorzystywania technik multimedialnych;
- rozwijają kompetencje społeczne związane ze współpracą, rozwiązywaniem konfliktów, zarządzaniem czasem.

Zachęcamy, aby w ramach opracowywania prezentacji wykorzystywać nie tylko program Power Point, ale także Prezi (prezi.com). Jest to nieodpłatny program, który daje wiele nowych możliwości prezentacyjnych i jest bardzo atrakcyjny dla uczniów. Zastosowanie różnych technik multimedialnych daje także okazję, aby podczas zajęć omówić znaczenie pierwszego wrażenia oraz estetyki wykonywanych zadań. Za pomocą prezentacji lub filmów można zaprezentować na przykład:

- poszczególne typy szkół;
- wybrane zawody;
- specyfikę całych branż;

- oraz inne zagadnienia szczegółowe (autoprezentacja, opracowywanie dokumentów aplikacyjnych, rozmowa kwalifikacyjna, dynamika rynku pracy).

Tematy, które można realizować poprzez prace plastyczne to na przykład:

1. Zawodowe drzewo genealogiczne rodziny.
2. Moja droga edukacyjna do „tu i teraz”.
3. Moja droga w przyszłość zawodową.
4. Schody do kariery.
5. Pociąg do kariery.
6. „Plusy i minusy” zawodu.
7. Mój wymarzony zawód.
8. Nie taki rynek pracy straszny jak go malują.
9. Wskaż kartę, która...

Szczególnie ciekawe diagnostycznie są prace wykorzystujące metaforę drogi i schodów. Uczniowie prezentują w nich bardzo zróżnicowane sposoby interpretowania tematu. Na przykład prace dotyczące schodów do kariery odnoszą się często do szczebli awansów, barier edukacyjnych, etapów edukacyjnych, zadań do wykonania, potrzebnych umiejętności, zdobywania uprawnień, dyplomów, stopni i certyfikatów. Analiza prac na forum całej grupy jest bardzo ciekawym doświadczeniem. Uczniowie mogą zauważyć jak różnorodne jest postrzeganie tego samego tematu i – co w kontekście doradczym jest bardzo istotne – pomyśleć jak bardzo różne mogą być konsekwencje przyjętych założeń.

Zwracamy także uwagę, na możliwość wszechstronnego wykorzystania różnych materiałów informacyjnych – broszur, ulotek, plakatów, tablic informacyjnych. Szczególnie dla wzrokowców jest to bardzo atrakcyjna forma przekazywania informacji. Warto przeanalizować w konkretnych szkołach, jak wykorzystywane są gabloty i gazetki. Być może jest to okazja to promowania wybranych tematów nie tylko wśród uczniów, ale także wśród rodziców. Takie „gazetki” mogą opracowywać uczniowie lub można wykorzystywać gotowe materiały promocyjne. Zagadnienia, które warto wzmocnić przekazem opartym na obrazie, to na przykład:

- informacje o typach szkół;
- autoprezentacja;
- dokumenty aplikacyjne;
- informacje o założeniach reformy kształcenia w zawodach (doświadczenie pokazuje, że rodzice mają nikłą wiedzę w tym zakresie);
- informacje o kierunkach studiów;
- informacje o branżach – dynamika zatrudnienia, perspektywy zawodowe.

2.9. Portfolio

Idea portfolio pochodzi ze świata sztuki. Jest ono traktowane jako kolekcja materiałów służąca jakiemuś określoneemu celowi. Celem może być pokazanie prac najlepszych, najbardziej typowych lub możliwie różnorodnych. Portfolio ma też ukazywać bogactwo stosowanych technik i sposobów ujmowania tematów. Pojęcie to zostało zaadaptowane do edukacji, jednak nie dopracowano się jednolitej definicji czy wskazówek jak można je wykorzystywać w procesie dydaktycznym. Można przyjąć, że jest to *stale powiększająca się kolekcja materiałów o charakterze autentycznych dokumentów, ilustrująca rozwój kompetencji*.⁶⁸ W doradztwie portfolio jest techniką wspierającą projektowanie kariery edukacyjnej i zawodowej. Korzyści z jej stosowania mogą odnieść zarówno uczniowie, jak i nauczyciele. Jest to jednak technika wymagająca czasu i zaangażowania. Dobrze wykorzystane portfolio może sprzyjać rozwijaniu refleksyjności na temat własnych zasobów i aspiracji, może wspierać proces podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych, może także kształtować kompetencje związane z autoprezentacją. Źle wykorzystane portfolio to strata czasu. Jego opracowanie zajmuje stosunkowo dużo pracy i czasu. Portfolio może być potraktowane jako jednorazowy projekt edukacyjny lub może być procesem pracy doradczej podczas roku szkolnego lub całego etapu edukacyjnego. Tym bardziej jest to strata duża, jeśli wysiłek i czas poświęcone na opracowanie kolejnych zadań nie będą docenione, zauważone i omówione w procesie refleksji.

Portfolio to propozycja zarówno dla uczniów szkół podstawowych, jak i gimnazjalistów i uczniów szkół ponadgimnazjalnych.

Portfolio edukacyjne lub portfolio kariery to celowo zbierane prace ucznia dokumentujące jego wysiłki, postępy i osiągnięcia ukierunkowane na wybór kariery zawodowej.⁶⁹ W pedagogice jest rozumiane także jako zbiór intencjonalnie zbieranych wytworów, który ma na celu wzmocnienie procesu uczenia się.⁷⁰ Może mieć formę

- papierową;
- elektroniczną.

Nie jest jednak dobrze, jeśli jest utożsamiane wyłącznie z teczką, segregatorem lub plikiem, w którym gromadzone są odpowiednie materiały i dokumenty. Celem portfolio nie jest wyłącznie gromadzenie danych, lecz

68 B.D. Gołębnik, Nabywanie kompetencji do refleksyjnego nauczania, w: *Uczenie metodą projektów*, red. B.D. Gołębnik, Warszawa 2002, s. 22.

69 D.J. Blum, T.E. Davis, dz.cyt., s. 212.

70 W. Andreas, T. Wiedenborn, Engel A., *Das Portfolio in der Unterrichtspraxis. Präsentations-, Lernweg- und Bewerbungsportfolio*, Beltz Verlag, Weinheim und Basel 2008, s.8.

wspieranie procesu planowania kariery edukacyjnej i zawodowej. Oznacza to, że dobór zadań powinien być intencjonalny i mocno ukierunkowany na cele edukacyjne i doradcze. Oznacza to także, że zgromadzone materiały powinny zostać omówione, ocenione i wykorzystane w procesie doradczym. Prowadzenie portfolio nie jest celem samym w sobie.

Portfolio może być także postrzegane jako:

- produkt;
- proces.

Jest to bardzo istotne rozróżnienie. Jest ryzyko, że ta forma pracy będzie postrzegana przez uczniów i wychowawców jako „zbieranie materiałów do teczki”. W perspektywie metodycznej dużo ważniejszy jest proces – poznawania siebie, dokumentowania swoich osiągnięć, identyfikowania deficytów oraz konfrontowania osobistych zasobów z wymaganiami rynku pracy.

Zalety:

- wspiera proces samooceny, poszukiwania informacji i podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych;
- promuje całościowe podejście do procesu doradczego;
- wzmacnia aktywność ucznia;
- uczy kompetencji związanych z autoprezentacją;
- umożliwia indywidualizację autoprezentacji;
- umożliwia gromadzenie danych „dowodów” potwierdzających kwalifikacje, kompetencje, zainteresowania;
- pozwala uporządkować dokumenty;
- wspiera proces autorefleksji;
- nadaje procesowi samooceny klarowną strukturę;
- może być wykorzystane podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Ograniczenia:

- wymaga dużego nakładu czasu;
- nie można go stosować w pracy z grupą i całą klasą.

Wskazując na cele pracy doradczej tą metodą warto odnieść się do trzech obrazów zaproponowanych przez Wolfganga Endresa, Thomasa Wiedenhorna i Anje Engel. Według nich portfolio jest jak:

- most;
- lustro;
- okno wystawowe.⁷¹

Te metafory wskazują możliwości wykorzystania tej techniki w pracy doradczej. Obraz mostu odnosi się do możliwości pokonywania różnorodnych barier i przeszkód oraz perspektywy łączenia i integrowania danych z różnych obszarów i dziedzin. Ta forma pracy stwarza szansę na zintegrowanie doświadczeń szkolnych z planami zawodowymi, pozwala odnieść aktualne zdolności, umiejętności i zasoby do celów umiejscowionych w przyszłości. Lustro to narzędzie oglądu sytuacji. Pozwala określić, jak wyglądają aktualne możliwości, daje szansę porównań. Umożliwia samoocenę, ale także jest szansą na pozyskanie informacji zwrotnej. Ostatni obraz to okno wystawowe. W kontekście celów doradczych to bardzo ważny kierunek myślenia. Pozwala uruchomić refleksję na temat autoprezentacji. Jest to szansa na pokazanie własnych zasobów, uzdolnień, potencjałów.

Portfolio to bardzo spersonalizowana forma dokumentowania własnej pracy nad decyzjami edukacyjnymi i zawodowymi. Jest to zadanie na dłuższy okres czasu. Zadaniem doradcy jest tu proponowanie zadań i monitorowanie ich realizacji. Nie warto korzystać z gotowych rozwiązań. Warto projektować zadania „szyte na miarę” konkretnej grupy lub konkretnego ucznia. Ważne jest, aby uczniowie mogli projektować portfolio według własnych wyobrażeń, według własnego pomysłu. Po roku lub semestrze pracy zarówno nauczyciel, wychowawca, jak i uczeń mają bardzo bogaty materiał do analizy procesu planowania przyszłości edukacyjnej i zawodowej. Aby jednak ta technika była efektywna zarówno nauczyciel jak i uczeń powinni być przekonani o sensowności podejmowanych działań. Poniżej podpowiadamy kilka wskazówek dla nauczyciela, który chce tę technikę wykorzystać w pracy ze swoimi uczniami.

Wskazówki dla nauczyciela:

- upewnij się czy cel opracowania portfolio jest dla ucznia jasny;
- przedstaw zasady pracy z portfolio;
- kto będzie czytał te materiały,
- czy będzie oceniane, jeśli tak to przedstaw kryteria oceny.
- monitoruj proces powstawania portfolio, wyznaczaj terminy;
- na bieżąco udzielaj informacji zwrotnej, wskazuj możliwości wzmacniania jakości portfolio, podpowiadaj nowe rozwiązania;
- wskazuj na konsekwencje wybranych rozwiązań w kontekście autoprezentacji;
- zaproponuj czytelną i zrozumiałą strukturę portfolio;
- podkreślaj, że portfolio to narzędzie autoprezentacji, wskazuj na znaczenie portfolio w zakresie „personal branding”, szczególnie jeśli portfolio ma formę elektroniczną.

71 Tamże.



Dla ucznia ważna jest informacja, czy materiały które opracowuje do swojego portfolio będą oceniane. Ze względu na charakter tej pracy i wykorzystywanie jej podczas lekcji wychowawczych unikamy stawiania ocen. Jednak bardzo ważne jest podkreślenie, że portfolio zostanie ocenione pod względem wcześniej ustalonych kryteriów. Dla ucznia jest to informacja istotna z dwóch powodów. Po pierwsze – dowiaduje się, że praca będzie monitorowana przez nauczyciela. Dla wielu uczniów jest to czynnik silnie motywujący do pracy. Druga korzyść to znajomość kryteriów oceny. Uczeń dowie się na co ma zwrócić uwagę i co jest istotne w doborze i prezentowaniu zebranego materiału.

Propozycje kryteriów oceny:

- kompletność;
- sposób prezentacji materiału, estetyka;
- różnorodność i jakość materiałów;
- adekwatność treści i formy graficznej do celów portfolio;
- czytelność przekazu.

Warto też wskazać uczniom cechy profesjonalnego portfolio:

- przejrzystość;
- synergia;
- przydatność;
- odróżnienie od innych;
- informacja o indywidualnych zasobach;
- ukierunkowanie na cel.

W literaturze można znaleźć różne propozycje zadań i elementów, z których warto komponować indywidualne portfolio. Celem tej metody pracy jest wzmocnienie refleksyjności ucznia na temat jego własnych zasobów i uczynienie z tej refleksji procesu, który może być monitorowany zarówno przez ucznia, jak i jego doradcę, wychowawcę, rodzica. Zapiski, zadania, dokumenty gromadzone w portfolio mogą być źródłem wiedzy o tym, jak postępował rozwój osobisty, jakie cele i zdania formułował uczeń, jak zmieniały się one w czasie, czym te zmiany były powodowane.

Celem portfolio jest dokumentowanie działań ukierunkowanych na rozpoznawanie możliwości karier edukacyjnych i zawodowych. Portfolio wzmacnia także zaangażowanie ucznia w proces doradczy. To wielka zaleta tej techniki. Wielość i różnorodność zadań sprawia, że uczeń pracuje nad nimi przez dłuższy okres czasu (na przykład rok szkolny, lub cały cykl uczenia się w szkole). To angażuje jego pamięć, emocje. Uczeń jest zaangażowany w tworzenie portfolio poprzez:

- dokumentowanie własnych poszukiwań i działań;
- dokumentowanie własnego procesu podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych opartych na samopoznaniu i wiedzy z zakresu planowania kariery;

- dokumentowanie własnych celów i priorytetów;
- selekcjonowanie i porządkowanie zawartości;
- dokumentowanie procesu poznawania siebie i samooceny.⁷²

W tym kontekście można zauważyć, że rolą doradcy jest głównie animowanie zadań i uruchamianie refleksji. Uczeń uczy się odpowiedzialności za jakość wykonywanych zadań i prezentacyjny aspekt portfolio. Dlatego tak ważny jest dobór odpowiednich zadań i ćwiczeń.

Portfolio może zawierać różnorodne elementy. Stella Cotrell proponuje następującą strukturę:

- Spis treści.
- Formularze profilu i samooceny, planery i programy działania.
- Profil zawodowych i technicznych umiejętności.
- Aktualna lista zajęć i warsztatów.
- Certyfikaty, dyplomy, nagrody.
- Aktualna lista doświadczeń zawodowych (daty, adresy pracodawców, krótkie opisy pracy, obowiązków, czego ta praca nauczyła).
- CV.
- Esej na temat: „Jak wyobrażasz sobie życie za 7 lat i co musisz zrobić, aby ten cel osiągnąć”.
- Przykłady działalności zawodowej i zainteresowań.
- Osobiste doświadczenia.
- Dyplom i inne dokumenty związane z wykształceniem.⁷³

Autorka podkreśla, że dobrze prowadzone portfolio ma uporządkowaną strukturę i jest systematycznie uaktualniane. Jest to metoda, która uczy systematyczności, selektywnego i analitycznego podejścia do informacji. Jej zaletą jest także kształtowanie kompetencji w zakresie autoprezentacji. Pojęcie autoprezentacji pojawia się najczęściej w kontekście rozmów kwalifikacyjnych, jest często związane z wizerunkiem, pierwszym wrażeniem, adekwatnym ubiorem. Portfolio wskazuje, że autoprezentacja ważna jest także w kontekście dokumentów aplikacyjnych. To jak wygląda portfolio, jak jest uporządkowane, jaka jest jego estetyka także świadczy o autorze.

Według propozycji Dorothy Blum i Tamary Davis w portfolio powinny się znaleźć:

- kopie planów dotyczących wyborów na następnym etapie edukacyjnym;
- wyniki kwestionariuszy dotyczących stylu uczenia się;
- wyniki badań kwestionariuszowych dotyczących zainteresowań;
- dokumenty potwierdzające prace ucznia, także próbki tych prac;

72 D.J. Blum, T.E. Davies, dz.cyt., s.212.

73 S. Cotrell, Podręcznik umiejętności studiowania., Poznań 2007, s. 51.

- informacje dotyczące doświadczeń zawodowych;
- informacje dotyczące dodatkowych zaangażowań, np. wolontariatu;
- dane dotyczące kompetencji promowanych na rynku pracy;
- informacje dotyczące procesu podejmowania decyzji;
- dane dotyczące wybranych celów związanych z planowaniem kariery – dane o mocnych stronach, zdolnościach.⁷⁴

Analizując dwie powyższe propozycje można stwierdzić, że portfolio powinno zawierać dane o charakterze dokumentów (świadectwa, zaświadczenia, certyfikaty, dyplomy), dane potwierdzające doświadczenie (zawodowe, społeczne), dane dotyczące samooceny oraz dane wspierające proces podejmowania decyzji. Te cztery grupy to plan minimum. W zakresie rozwiązań diagnostycznych można proponować uczniom różnorodne zadania i ćwiczenia ułatwiające pozyskiwanie, porządkowanie i prezentowanie danych z tych obszarów. Czasami można spotkać segregatory zawierające zbiór zadań do wykonania. Jest to bardzo wygodne rozwiązanie dla doradcy. Zachęcamy jednak, aby zadania do portfolio proponować uczniom stopniowo i systematycznie. Ujawnienie wszystkich zadań od razu może obniżyć, motywację, ale także zakłócić proces i stopniowe odkrywanie i monitorowanie własnego rozwoju.

2.10. Targi edukacyjne

Targi edukacyjne organizowane są w różnych ośrodkach często dorocznie i stwarzają wyjątkową okazję do zapoznania się z ofertą różnych szkół, uczelni, instytucji w bardzo krótkim czasie. Mogą być wykorzystane przez doradcę zawodowego na dwa sposoby: jeżeli szkoła (będzie to raczej dotyczyło poziomu szkół ponadgimnazjalnych) promuje się na targach uczniowie mogą wziąć udział w przygotowaniu oferty i stoiska - pomoże im to zastanowić się dlaczego wybrali naukę w tej szkole i jak odpowiedzieć na pytania zainteresowanych. W takiej formie może brać jednak ograniczona liczba uczniów obsługująca stoisko szkoły.

Większość uczniów wybiera się na targi edukacyjne, aby zapoznać się z ofertą edukacyjną innych szkół. Największe targi edukacyjne gromadzą często przedstawicieli kilkudziesięciu szkół (różnego poziomu), którzy starają się zachęcić uczniów do wybrania właśnie ich propozycji. Warto przygotować się do takiej wizyty, aby jak najlepiej wykorzystać taką okazję.

Ogromną rolę odgrywa nauczyciel, który powinien przygotować uczniów do wizyty na targach edukacyjnych. Są one najczęściej organizowane na wiosnę, kiedy

uczniowie są w trakcie podejmowania ostatecznych decyzji i mogą pomóc uczniom wybrać szkołę. Wizyty na targach edukacyjnych są właściwie poszukiwaniem szkoły oferującej coś wyjątkowego, co odróżnia ją od innych i co przyciąga uwagę uczniów. Udział w targach edukacyjnych nie powinien sprowadzić się do przejścia od stoiska do stoiska i zebraniu materiałów promocyjnych. Uczeń powinien być przygotowany do poszukiwania informacji. Jeżeli w szkole prowadzone są zajęcia z doradztwa edukacyjno-zawodowego od początku roku, uczniowie powinni być gotowi na konfrontację z setką ofert przedstawionych na targach. Uczniowie ostatnich klas gimnazjum i szkoły ponadgimnazjalnej mają już określone preferencje i będą poszukiwać tych ofert, które spełniają ich podstawowe wymogi. Młodzi uczniowie będą bardziej nastawieni na „ogólną orientację” i zapoznawanie się ze wszystkimi ofertami. Jednych i drugich warto przygotować do skoncentrowania się na wybranych kwestiach. Jakie pytania warto zadać uczniom wybierającym się na targi? Oto kilka przykładów zagadnień, które warto poruszyć:

- zapoznaj się z programem targów;
- wybierz szkoły, których stoiska chcesz odwiedzić na pewno;
- wyeliminuj te, które Cię nie interesują;
- ustal wstępny plan poruszania się po targach;
- zaplanuj czas - zostaw sobie kilkanaście minut na nie przewidziane atrakcje;
- notuj najważniejsze informacje - będzie ich za dużo, aby zapamiętać;
- przygotuj pytania, na które szukasz odpowiedzi;
- zastanów się jakim typem szkoły jesteś bardziej zainteresowany? (zawodowa czy ogólnokształcąca);
- jaki rodzaj zawodu na pewno Ci nie odpowiada (nie marnuj czasu przy stoisku technikum samochodowego jeśli myślisz o pielęgniarstwie);
- o jakich szkołach/profesjach myślisz (przygotuj alternatywy).

Wizyta na targach edukacyjnych jest bardzo często momentem, w którym uczeń zdaje sobie sprawę z wielości ofert i może poczuć się niepewnie. Młody człowiek nagle zdaje sobie sprawę, że to on musi podjąć decyzję, a co za tym idzie musi wiedzieć, czego chce/ nie chce. Nie wszyscy uczniowie uzyskują wsparcie od rodziny, która często może być także nieprzygotowana na takie wyzwania. W zmieniającym się stale systemie edukacji rodzice mogą być tak samo zagubieni jak ich dzieci, ponieważ nic już nie wygląda tak, jak w czasie, kiedy oni stawali przed takimi wyborami.

Wizyta na targach edukacyjnych powinna zakończyć się lekcją podsumowującą, która uporządkuje refleksje uczniów. Warto w tym celu wykorzystać metodę dyskusji, aby pomoc uczniom sformułować ich własne wnioski. Targi edukacyjne mogą być inspiracją dla wielu debat,

74 D.J. Blum, T.E. Davies, dz.cyt., s.212.

zainspirować wiele tematów i jednocześnie dostarczyć argumentów.

2.11. Case study

Studium przypadku to bardzo użyteczna technika pracy doradczej z młodzieżą. Aby spełniła swoją rolę musi spełnić dwa warunki: studium powinno być dobrze skomponowane oraz omówione w taki sposób, aby umożliwić transfer wniosków i odczytanie ich jako przydatnych do analizy sytuacji konkretnego ucznia. Dzięki tej technice można zrealizować następujące cele:

- uczniowie uczą się analizy sytuacji w oparciu o dostępne informacje i dane;
- rozwijają umiejętności poszukiwania optymalnych rozwiązań problemu;
- uczą się podejmowania decyzji, oceny zagrożeń i szans;
- przez porównywanie różnic w podejściu do problemu mogą też stać się bardziej otwarci na inne, nietypowe i nieszablonowe propozycje rozwiązań;
- sprawdzają jak wiedzę teoretyczną można wykorzystać do rozwiązywania realnych, „życiowych” problemów.⁷⁵

Analizy przypadków dokonuje się najczęściej poprzez pracę w małych grupach, uruchamia to mechanizm uczenia się od siebie i synergii. Uczniowie generują najczęściej dużo więcej alternatywnych rozwiązań, niż działoby się to podczas pracy indywidualnej lub dyskusji na forum. Technikę tę można wykorzystać na przykład do omawiania takich zagadnień jak:

- profilaktyka niepowodzeń edukacyjnych i zawodowych;
- sytuacje autoprezentacyjne oraz rekrutacyjne;
- projektowanie ścieżek edukacyjnych;
- projektowanie ścieżek rozwoju zawodowego;
- profilaktyka niepowodzeń migracyjnych.

Dobrze opracowane studium przypadku powinno być wyraźnie ukierunkowane na cel. Powinien być on precyzyjnie określony. Kolejnym krokiem jest opisanie sytuacji w taki sposób, aby w tekście znalazło się odpowiednio dużo informacji umożliwiających uczniom wnioskowanie i projektowanie propozycji rozwiązań. Tekst powinien być napisany językiem prostym, zrozumiałym dla ucznia i adekwatnym do opisywanej rzeczywistości. Opisywana sytuacja czy analizowany problem powinny być także postrzegane przez uczniów jako ważne i dotyczące ich sytuacji. Analizowanie abstrakcyjnych i odezwanych od ich doświadczeń przypadków nie będzie sprzyjało zaangażowaniu uczniów w tę pracę.

Struktura studium przypadku

- ogólny, wstępny opis sytuacji (jeden akapit);
- opis kontekstu (np. sytuacja szkolna, rodzinna, struktura i dynamika rynku pracy w danej branży, sytuacja makroekonomiczna);
- opis analizowanej sytuacji, charakterystyka osoby
- zaprezentowanie problemu, który ma zostać przeanalizowany;
- precyzyjne polecenie dla ucznia/dla grupy. Informacja, na jakie pytania należy znaleźć odpowiedź.⁷⁶

Procedura opracowywania studium przypadku

1. Określ cele, dla których przygotowujesz studium przypadku, zastanów się, jakie zadanie pozwoli te cele osiągnąć.
2. Wymyśl okoliczności, w których będzie się działa sytuacja wymagająca rozwiązania; stwórz wstępny scenariusz.
3. Zastanów się jakie informacje podasz w scenariuszu, aby realnie opisać sytuację.
4. Napisz całe studium przypadku.
5. Sprawdź, czy zawarłeś wszystkie potrzebne elementy:
 - wstępny opis sytuacji;
 - opis kontekstu;
 - opis problemu;
 - precyzyjne polecenie, co należy zrobić⁷⁷.

Przykłady studiów przypadku zostały zamieszczone w metodycznej części tej publikacji. Zachęcamy jednak nauczycieli i doradców do opracowywania własnych propozycji, które w możliwie największym stopniu będą korespondować z rzeczywistymi potrzebami doradczymi uczniów.

2.12. Metody rozpoznawania przekonań

Wielu nauczycieli, rodziców, a czasem także doradców formułuje tezę, że decyzje edukacyjne i zawodowe podejmowane są lub być powinny na podstawie analizy i oceny indywidualnych zasobów ucznia skonfrontowanych z wymogami współczesnego rynku pracy. Często jest to myślenie życzeniowe. Doświadczenia z pracy z uczniami, a także ze spotkań z rodzicami i nauczycielami dają nam podstawę by stwierdzić, że większość

75 A. Niemczyk, dz. cyt., s. 245.

76 Zob.: tamże, s. 247.

77 Tamże, s. 249.

decyzji lub deklaracji podjęcia określonych działań wynika nie z analizy faktów, ale z przyjętych założeń i przekonań. Każdy człowiek posiada system własnych przekonań. Są to zasady, za pomocą których określa siebie samego, innych ludzi oraz rzeczywistość. Przekonania są podstawą ocen, interpretacji, osądzania. Na ich podstawie nadaje się znaczenie i wartość. Czasem mają formę stwierdzeń absolutnych i rozstrzygających. Na podstawie przekonań budowany jest system wartości i światopogląd. To one stanowią perspektywę oglądu rzeczy, zjawisk i procesów. Przekonania są bardzo silnym czynnikiem modyfikującym decyzje edukacyjne i zawodowe. Najczęściej dotyczą one znaczenia i roli edukacji, nauki, pracy, wykształcenia, zawodu, kariery i sukcesu. Przekonania te są często nieuświadomione. Są modelowane od najwcześniejszych lat życia i stanowią perspektywę interpretowania zdarzeń. Najpierw rodzice kształtują kryteria oglądu rzeczywistości, a później silny wpływ mają nauczyciele i media.

Zadaniem doradcy jest pomoc w rozpoznawaniu przekonań i ich konsekwencji dla sposobu myślenia o karierze edukacyjnej i zawodowej. Nie jest to zadanie proste. Przekonania ujawniają się najczęściej w sytuacjach kryzysów i niepowodzeń. Wtedy są formułowane pytania o przyczyny, o schematy działania, wartościowania i nadawania znaczeń. Praca nad przekonaniami ma znaczenie także w sytuacjach konfliktów (też tych wewnętrznych) i w procesie poszukiwania alternatywnych rozwiązań.

Szczególnym momentem, w którym warto zwrócić uwagę na przekonania są sytuacje podejmowania decyzji o kolejnych etapach edukacyjnych lub o wyborze zawodu. Poprzez odpowiednio dobrane ćwiczenia lub w trakcie rozmowy doradczej, doradca ma szansę rozpoznać, na podstawie jakich przesłanek uczeń dokonuje wyboru. Takie rozpoznanie daje szansę na wskazanie konsekwencji przyjętego sposobu myślenia i ewentualną korektę założeń. Szczególnie niebezpieczne są przekonania oparte na stereotypach dotyczących zawodów lub kierunków kształcenia. W takich sytuacjach praca doradcza może być ukierunkowana na analizę wyznaczników społecznej oceny prestiżu i rangi poszczególnych zawodów. W tym zakresie można posłużyć się kryteriami wskazanymi przez Marka Suchara. Są to: poziom wiedzy i umiejętności, zakres wynikającej z wykonywania zawodu rzeczywistej władzy, pozycja materialna oraz szacunek społeczny.⁷⁸ Dane pozyskane z takiej analizy można następnie konfrontować z danymi pozyskanymi z diagnozy innych obszarów: uzdolnień, kompetencji, cech charakteru, zainteresowań oraz wartości.

Proponujemy, aby rozpoznaniu diagnostycznemu poddawać grupy przekonań dotyczące:

- kryteriów wyboru zawodu i kierunku kształcenia;

- zawodów prestiżowych;
- kryteriów sukcesów;
- kierunków studiów;
- zalet i wad poszczególnych typów szkół;
- zasad realizacji kariery zawodowej;
- skuteczności metod poszukiwania pracy;
- relacji w miejscu pracy.

Co warunkuje sukces na rynku pracy?

- Szczęście
- Odpowiednio przygotowane CV
- Znajomości
- Wyższe wykształcenie
- Wykształcenie zawodowe
- Doświadczenie
- Wiek
- Fach w rękę
- Doświadczenie w pracy za granicą
- Cechy osobowościowe
- Odpowiednie miejsce zamieszkania
- Wsparcie rodziny
- Zabezpieczenie finansowe na starcie
- Twórcze podejście do życia
- Mobilność
- Sytuacja rodzinna
- Gotowość do uczenia się
- Odpowiednio opracowany list motywacyjny
- Ilość ukończonych kursów i szkoleń
- Dobrze opracowane portfolio zawodowe
- Umiejętność znalezienia się w odpowiednim miejscu w odpowiednim czasie
- Podejmowanie ryzyka
- Umiejętność proszenia o pomoc
- Prestiż ukończonej uczelni
- Miejsce zamieszkania

W pracy nad rozpoznawaniem przekonań sprawdzają się techniki projekcyjne oraz różnego typu kwestionariusze. Przykłady tych technik zamieszczone zostały w trzeciej, metodycznej części pracy.

Szczególną wartość metodyczną przypisujemy w zakresie rozpoznawania przekonań i założeń technice Q-sort. Polega ona na sortowaniu stwierdzeń według wcześniej przyjętego kryterium na określonej skali. Jej twórcą W. Stephenson nazwał ją Techniką Q. Dzisiaj mówi się o niej zwykle Q-sort, tak też nazywa się zbiór elementów, które podlegają sortowaniu.⁷⁹ Technika może być stosowana wielokrotnie po zmianie kryterium sortowania. W doradztwie zawodowym Q-sort ta może mieć bardzo różnorodne zastosowanie – np. przy rozpoznawaniu wartości, przekonań, aspiracji. Praca tą techniką polega na opracowaniu zestawu danych do sortowania oraz zaproponowaniu kryteriów i układu sortowania. Wybrane zestawy zostały zaproponowane w części metodycznej tej publikacji. Jest to sposób pracy

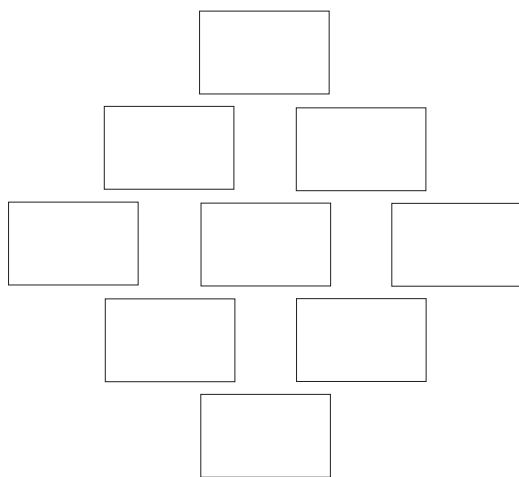
78 M. Suchar, *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk 2003, s. 46.

79 A. Brzezińska, J. Brzeziński, Skale szacunkowe w badaniach diagnostycznych, w: *Metodologia badań psychologicznych*. Wybór tekstów, red. Brzeziński J., Warszawa 2004, s. 270.

do wykorzystania zarówno w doradztwie indywidualnym, jak i grupowym. Sortowanie i nadawanie znaczeń może odbywać się indywidualnie lub może to być sposób na pracę w małych grupach. Prezentacja wyników pracy poszczególnych grup odbywa się na forum, co daje uczestnikom nie tylko porównanie efektów pracy, ale także wysłuchania argumentacji. Rozwiązań metodycznych jest tu bardzo dużo, ograniczenie stanowi tu przede wszystkim kreatywność i zaangażowanie doradcy lub nauczyciela.

Praca techniką Q-sort ma jeszcze jedną zaletę. Na jednych zajęciach 45-minutowych można wykorzystać strategię pracy indywidualnej, w małych grupach i pracy na forum. Prześledźmy to na przykładzie. Proponujemy Q-sort zawierający elementy warunkujące sukces na rynku pracy.

1. Każdy uczeń dostaje listę z czynnikami, które mogą warunkować sukces na rynku pracy. Zadaniem ucznia jest zaznaczenie 10 elementów, które jego zdaniem są najważniejsze.
2. Kiedy każdy z uczniów zaznaczy swoje wybory, tworzymy małe grupy. W grupach uczniowie analizują czynniki wybrane jako istotne i wspólnie ustalają listę 9 czynników. Pod uwagę biorą jedynie wcześniejsze wybory indywidualne. Zadaniem osób w grupie jest przedyskutowanie wyborów, podanie argumentów i wynegocjowanie wspólnego zestawu.
3. Kiedy każda grupa wybierze swoje 9 elementów, każdy element wypisuje na oddzielnej kartce (format B2, połowa A4). Każdy element dużymi literami jest wpisany na oddzielnej kartce
4. Następny etap polega na uporządkowaniu tych elementów według schematu zaproponowanego przez nauczyciela. W naszej pracy sprawdza się układ:



W tym układzie, jeden czynnik jest najważniejszy,

ale na drugim miejscu są dwa równorzędne wobec siebie wskazania, na trzecim trzy... Uczniowie w grupie muszą rozstrzygnąć, którym czynnikiem nadają większe znaczenie, a którym mniejsze. Muszą to zagadnienie przedyskutować i wspólnie ustalić hierarchię. Można wykorzystać także inne uporządkowania elementów, np. od najważniejszego do najmniej istotnego.

5. Następnie każda grupa przykleja na ścianie kartki, według przyjętej hierarchii.
6. Kiedy wszystkie grupy wywieszą efekty swoich prac na ścianie, po kolei prezentują, omawiają swoje decyzje. Aby wyznaczyć osobę z grupy, która zaprezentuje wyniki pracy na forum, można zagrać w marynarza. Po prezentacji danej grupy pozostali uczestnicy zajęć mogą zadawać im pytania. Rolą nauczyciela jest zadbanie o to, aby były to pytania, a nie opinie, sądy, czy porównania. Ważne jest, aby podkreślić, że każdy ma prawo do własnych opinii i argumentów.
7. Zajęcia podsumowuje nauczyciel wskazując, jak ważne jest rozpoznanie własnych sądów, opinii i przekonań. Może wskazać, jaki jest ich wpływ na działanie. Może także zaznaczyć, że często mimo iż używamy tych samych pojęć, to rozumiemy pod nimi zupełnie inne rzeczy.



Propozycje rozwiązań
metodycznych

Część
3

W tej części publikacji prezentujemy propozycje konkretnych ćwiczeń i rozwiązań metodycznych. Zostały one podzielone na grupy ze względu na cel ich stosowania. Przy niektórych ćwiczeniach i technikach pracy podpowiadamy także, na jakim etapie edukacyjnym są one szczególnie użyteczne. Na tę informację warto popatrzeć jednak jak na sugestię. Poprzez niewielką modyfikację zadania, można je dostosować do potrzeb różnych grup adresatów. Wyjątek zrobiliśmy tylko dla szkoły podstawowej. Dla tej grupy uczniów zaproponowane ćwiczenia zostały ujęte w osobny podrozdział.

Ćwiczenia opisujemy na dużym poziomie ogólności. Nie wskazujemy celów poszczególnych zadań, nie charakteryzujemy grupy adresatów. Nie podajemy także czasu potrzebnego na zrealizowanie tych aktywności. Dyskusje, debaty to techniki wymagające większego nakładu czasu. Czynniki warunkującymi ich przebieg są wielkość grupy, tematyka, dostępne zasoby, liczba zaproszonych ekspertów. Sugerujemy, aby planować je adekwatnie do dostępnych możliwości. Warto także uwzględnić czas na przygotowanie i podsumowanie.

Zakładamy, że Czytelnik tej publikacji jest twórczym nauczycielem lub doradcą i sam potrafi określić adekwatność ćwiczenia do założonych przez siebie celów. Nawet najbardziej atrakcyjne ćwiczenia, bez powiązania z celami i szerszym kontekstem doradczym, mogą być ciekawym urozmaicheniem zajęć, jednak ich wartość edukacyjna może być dyskusyjna.

Ćwiczenia zamieszczone w tym rozdziale postrzegamy jako propozycję, inspirację, sugestię. Zachęcamy, aby je zmieniać, dostosowywać, a nawet przerabiać.

W tym rozdziale Czytelnik znajdzie:

- | | |
|------|--|
| I | Techniki podziału dużej grupy na pary i małe grupy. |
| II | Techniki wprowadzania tematu. |
| III | Techniki dyskusyjne w dużych grupach. |
| IV | Techniki twórczego myślenia. |
| V | Kwestionariusze. |
| VI | Ćwiczenia rozwijające wiedzę o zawodach i o rynku pracy. |
| VII | Gry i zabawy interakcyjne. |
| VIII | Ćwiczenia dla uczniów szkół podstawowych. |
| IX | Techniki ewaluacyjne. |

I Techniki podziału dużej grupy na pary i małe grupy

Cele: stosowanie różnych sposobów podziału klasy czy grupy uczestników zajęć na pary i mniejsze grupy pozwala prowadzącemu przede wszystkim na formowanie zróżnicowanych zespołów, unikanie dobierania

się na zasadzie „grono dobrych znajomych”, modelowania zmiennej dynamiki pracy w grupie.

Większość zaproponowanych tu technik podziału dużej grupy na mniejsze pochodzi z książki N.P. Aleksander „Udane szkolenie. Przewodnik szkoleń i warsztatów”.

1. Przygotowujemy podwójne (lub składające się z większej ilości kartek) komplety ponumerowanych karteczek i rozdajemy je uczestnikom. Staramy się, aby osoby, które przyszły razem, nie otrzymały karteczek z takim samym numerem. W odpowiedniej chwili prosimy uczestników, aby odnaleźli osoby z takim samym numerem.
2. **Identyfikatory.** Oznaczamy identyfikatory kolorami i rozdajemy je w taki sposób, aby osoby, które przyszły razem nie otrzymały takiego samego koloru. Grupy dobierają się według kolorów.
3. **Karty do gry.** Każdy uczestnik losuje kartę. Grupy tworzymy według figur lub według kolorów.
4. **Dwie połówki.** Widokówki, obrazki, zdjęcia z gazet przecinamy na pół (lub na więcej elementów). Grupę lub parę tworzą osoby, których fragmenty tworzą całość.
5. **Słowa, które coś łączy.** Rozdajemy uczestnikom kartki z różnymi wyrazami. Zadaniem uczestników jest odszukanie partnera do pary zgodnie ze słowem na kartce.
6. **Dla każdego coś dobrego.** Każdy uczestnik losuje/otrzymuje kartkę z nazwą ciasta lub jakąś postacią. Uczestnicy mają dobrać się w pasujące do siebie pary. Jeśli grupa jest duża lub są problemy z odgadnięciem par w odpowiednim momencie można wywiesić kartkę z rozwiązaniem.

Według tej zasady można tworzyć także większe grupy:

Ciasta:

szarlotka, piernik, makowiec, sernik, biszkopt, tort itd.

Owoce:

jabłko, gruszka, śliwka, banan, melon, kiwi, agrest itd.

Warzywa:

marchewka, seler, brukselka, pomidor, ogórek, kapusta, itd.

Garderoba:

plaszcz, spodnie, czapka, koszula, sukienka, buty, itd.

Dyscyplina sportowa: koszykówka, biathlon, piłka nożna, boks, tenis, itd.

Słowa, które coś łączy

łyżka i widelec

szczotka i grzebień

długopis i ołówek

kredki i farby

filiżanka i talerzyk

kwiat i wazon

kot i mysz

krowa i mleko

jajko i patelnia

pies i kość

chleb i masło

młotek i gwoździe

stół i krzesło

księżyc i gwiazdy

śpiew i taniec

chmura i deszcz



Dla każdego coś dobrego.

Astronom	Krucze gwiazdki
Adam i Ewa	Szarlotka
Łyżwiarz	Tort lodowy
Zespół Mazowsze	Mazurek
Generał	Napoleonka
Myszka	Sernik
Wiewiórka	Ciasto orzechowe
Królik	Ciasto marchewkowe
Małpka Fiki-Miki	Ciasto bananowe
Jas i Małgosia	Pierniczki
Szef	Ciasto kawowe
Taternik	Karpotka
Kot	Kocie oczka
Drwal	Sękacz
Czerwony Kapturek	Ciasto z truskawkami
Para młoda	Tort weselny
Kopciuszek	Ciasto dyniowe
Kowal	Krucze podkówki
Wyrwidąb	Chrust (faworki)
Piaskowy dziadek	Babka piaskowa
Ktoś, kto się odchudza	Ciasto na wagę
Makowa Panienska	Makowiec
Rzeźbiarz	Babka marmurkowa
Tomcio Paluszek	Słone paluszki
Królowa Bona	Ciasto z orzechami włoskimi
Ogrodnik	Pączek z różą
Miś Puchatek	Miodownik
Aladyn	Tort daktylowy
Wróbelek Elemelek	Ptasie mleczko
Dżokej	Ciasto z płatków owsianych
Kucharek sześc	Ciasto w proszku
Hydraulik	Rurki z bitą śmietaną
Pan Twardowski	Słodkie półksiężycy
Pracznica	Babka parzona
Gąska Balbinka	Ptyś
Stonoga	Metrowiec

7. **Puzzle z tekturowych talerzyków.** Talerzyki malujemy według kolorów lub wzorów, każdy rozcinamy na tyle elementów, ile osób ma tworzyć grupę. Losowo rozdajemy po jednym elemencie każdemu uczestnikowi zajęć. Osoby tworzą grupę układając talerz z pasującymi do siebie elementami.
8. **Tytuł – Autor.** Przygotowujemy kartki z tytułami książek oraz z ich autorami. Pary odnajdują się dopasowując tytuł i autora. Jeśli według tej zasady chcemy stworzyć większe grupy należy dobrać autorów, do których można przypisać większą ilość tytułów. Tytuły i autorów dobieramy ze względu na takie cechy uczestników.
9. **Wykonawca – gatunek muzyki.** Przygotowujemy kartki z wykonawcami lub kompozytorami pasującymi do gatunków muzyki: klasyczna, filmowa, pop, rock, rap, jazz itd. Ważne jest, aby byli to wykonawcy, którzy są znani grupie wiekowej, z którą pracujemy.
10. **Grupy zawodowe.** Grupy dobierają się poprzez dopasowanie narzędzi, przedmiotów wykorzystywanych przez przedstawiciela zawodu
Lekarz: stetoskop, skalpel, igła, strzykawka, probówka, recepta, itd.
Rolnik: nawóz, ciągnik, siewnik, kombajn, nasiona, pług, itd.
Sprzedawca: kasa, rachunek, paragon, faktura, katalog, kupon promocyjny, itd.
Kucharz: patelnia, piekarnik, garnek, szybkiwar, chochla, blender, itd.
11. **Ukryty numer.** Uczestnicy siadają na dowolnie wybranych krzesłach. Od spodu na krzesłach są napisane kredą lub przyklejone numery grup. W odpowiednim momencie uczestnicy są proszeni, aby sprawdzili, do której grupy zostali przydzieleni.
12. **Spójny obraz.** Zdjęcia, widokówki tniemy na tyle części, z ilu osób mają składać się grupy. Każdy uczestnik losowo otrzymuje jeden element. Następnie osoby muszą się odnaleźć tak, aby ich elementy stworzyły cały obraz.

II Techniki wprowadzania tematu

Cele: Proponowane tutaj rozwiązania metodyczne pozwalają urozmaicić zajęcia wstępne, w czasie których prowadzący nakreśla zagadnienia, jakie będą podejmowane na kolejnych etapach. Techniki te mają na celu również większe zaangażowanie uczestników zajęć, a co za tym idzie wzbudzenie większego zainteresowania tematem.

1. Burza mózgów

Jest to bardzo popularna technika uruchamiająca twórcze myślenie oraz skojarzenia związane z omawianym zagadnieniem. Pozwala się zorientować jakie myśli i emocje związane są z tematem, pomaga generować rozwiązania.

Metoda polega na podawaniu w krótkim czasie dużej liczby różnych skojarzeń lub rozwiązań związanych z zagadnieniem lub z problemem. Podczas burzy mózgów powinny być przestrzegane zasady:

- każdy pomysł jest dobry, nawet ten najbardziej szalony;
- ważniejsza jest liczba pomysłów, niż ich jakość;
- swoimi pomysłami inspirujemy innych;
- każdy pomysł zapisujemy w formie podanej przez autora;
- nie komentujemy pomysłów;
- nie krytykujemy pomysłów;
- nie wtrącamy własnych propozycji do pomysłów innych;
- wszyscy na równych prawach bierzemy udział w zgłaszaniu pomysłów.

Do efektywnego zastosowania tej techniki warto wyznaczyć rolę:

- moderatora, który czuwa nad przebiegiem pracy i respektowaniem zasad;
- protokolanta, który zapisuje wszystkie pomysły proponowane przez grupę.

Realizacja metody powinna uwzględniać trzy podstawowe etapy pracy:

1. Wytwarzanie pomysłów

Proces wytwarzania pomysłów można inspirować pytaniami i odpowiednimi poleceniami:

Wymieńcie zastosowania...

Podajcie możliwe rozwiązania...

Jaki macie pomysł na...?

Z czym wam się kojarzy...?

Pytanie kierowane jest do całej klasy/grupy. Jedna osoba zapisuje wszystkie zgłaszane propozycje na tablicy lub na dużym arkuszu papieru.

2. Ocena i analiza zgłoszonych pomysłów

Ten etap służy uporządkowaniu i selekcji zgłoszonych propozycji. Można tu zastosować kilka strategii pracy.



1. Wspólnie z całą klasą grupujemy propozycje dotyczące takich samych lub podobnych rozwiązań. Następnie klasę dzielimy na tyle grup ile jest wyodrębnionych kategorii pomysłów/rozwiązań. Zespoły analizują, porządkują propozycje i wyniki swojej pracy prezentują na forum
2. Dzielimy klasę na małe grupy, każda grupa otrzymuje część arkusza papieru lub jest jej przydzielany fragment tablicy. Zadaniem grupy jest analiza i uporządkowanie dostępnych danych. Jeśli praca dotyczyła poszukiwania rozwiązań lub zastosowań grupa może wskazać najlepsze w ich opinii rozwiązanie wraz z uzasadnieniem.
3. Jeśli praca dotyczyła poszukiwania rozwiązań każdy uczeń może dostać 3 punkty, które ma rozdzielić na wszystkie propozycje. Może jednej przyznać 3 punkty lub rozdzielić je na kilka rozwiązań. Następnie analizujemy te propozycje, które uzyskały od uczestników najwięcej wskazań.

Od czasu, kiedy Alex Osborn rozwinął technikę burzy mózgów, zyskała ona wiele alternatywnych form. Poniżej przedstawiamy te, które mogą się sprawdzić w pracy z grupą w ramach zajęć z doradztwa edukacyjno-zawodowego:

- **Indywidualna burza mózgów.** Każdy z uczestników wytwarza pomysły, rozwiązania, skojarzenia na zadany temat na swojej kartce. Prosimy, aby każdy uczestnik zaproponował 20-50 wskazań. Jest to efektywny punkt wyjścia do pracy w małej grupie i na forum. Jest to także profilaktyka efektu próżniactwa społecznego i „podwieszania się” pod cudze pomysły.
- **Anonimowa burza mózgów.** Pomysły wypisywane są przez uczestników na małych karteczkach (jeden pomysł – jedna karteczka). Każdy może wykorzystać dowolną ilość karteczek. Moderator zbiera je od uczestników, a protokół przykleja do dużego arkusza papieru lub na tablicę. Protokół jednocześnie grupuje propozycje wskazywane przez uczestników. To rozwiązanie sprawdza się w sytuacjach, kiedy grupa ma układ hierarchiczny lub kiedy w grupie są osoby postrzegane jako „mądrzejsze” lub jako eksperci. Osoby, które czują się słabsze w analizowanym temacie mogą czuć się nieuprawnomożone do wskazywania własnych rozwiązań. Anonimowość zapewnia im większy komfort, a propozycje nie są oceniane przez pryzmat cech osoby zgłaszającej.
- **Destrukcyjno-konstruktywna burza mózgów.** Metoda bardzo efektywna przy poszukiwaniu rozwiązań określonego problemu. Zaczynamy od burzy mózgów dotyczącej słabych stron analizowanej sytuacji. Im więcej ich znajdziemy tym lepiej. Drugi etap polega na tym, iż także metodą burzy mózgów poszukujemy rozwiązań „lekarstw” na

wskazane słabości. Praca może przebiegać także w małych grupach. Każdej z nich przydzielamy jedną słabą stronę i zachęcamy do poszukiwania rozwiązań. Jest to technika, która pozwala poszukiwać rozwiązań ukierunkowanych na dokładnie sprecyzowane problemy.

- **Co by było gdyby...** Technika związana z wytwarzaniem rozwiązań hipotetycznych, abstrakcyjnych. Uruchamia i wzmacnia poszukiwanie twórczych rozwiązań.
- **Metoda 6-3-5.** Nazwa techniki wywodzi się z tego, iż:
 - 6 uczestników lub grup proponuje;
 - 3 rozwiązania, pomysły;
 - w ciągu 5 rund.

Przebieg pracy:

- przedstawiamy grupie zagadnienie, nad którym będziemy pracować;
- dzielimy grupę na 6 małych grup
- grupy powinny siedzieć przy stolikach ustawionych na planie koła;
- rozdajemy grupom kart pracy (**załącznik nr 18**);
- wyjaśniamy uczestnikom zasady pracy – ich zadaniem jest znalezienie 3 możliwych rozwiązań do przedstawionego problemu i wpisanie ich w ponumerowane pola (1-3) na karcie pracy.
- na wykonanie tego zadania grupa ma 6 minut;
- następnie grupy przekazują swoją kartę grupie sąsiedniej, w kierunku zgodnym z ruchem wskazówek zegara;
- grupy zapoznają się z pomysłami już wskazanymi i proponują nowe. wpisują je do kolejnych trzech rubryk. po 5 rundach cała karta pracy powinna być wypełniona. każda runda powinna trwać tyle samo czasu – 6 minut;
- na koniec efekty pracy są prezentowane i analizowane na forum.

2. Krzyżówki, rebusy

Są to formy użyteczne do wprowadzania nowych pojęć lub zapoznawania z tematem zajęć. Zachęcamy nauczycieli i doradców do projektowania własnych propozycji. W załącznikach znajdują się krzyżówki przydatne na zajęciach dotyczących rynku pracy i procedur aplikacyjnych (hasła: rekrutacja, zatrudnialność, kompetencje, kwalifikacje, sukces, emigracja, networking) – **załącznik nr 17**.

3. Kalambury

Dzielimy dużą grupę na dwa zespoły. Prowadzący ma zestaw pojęć do odgadnięcia – każde pojęcie jest na oddzielnej kartce. Warto taki zestaw zalaminować, aby służył jak najdłużej. Przedstawiciele poszczególnych grup wychodzą na środek, prowadzący pokazuje im kartę z pojęciem, które bez używania słów mają zaprezentować grupie. Można wybrać trzy warianty gry:

- rysowanie;
- pokazywanie;
- rysowanie i pokazywanie.

Umawiamy się na czas, w którym należy odgadnąć hasło (1 lub 2 minuty) **Propozycje haseł do kalamburów zaproponowane zostały w załączniku nr 4.**

4. Filmy

W celu rozpoczęcia zajęć lub wprowadzenia nowego wątku warto wykorzystywać filmy. Mogą to być filmy:

- edukacyjne;
- fabularne;
- dokumentalne;
- zrealizowane przez uczniów.

Jeśli chcemy wykorzystać film na zajęciach lekcyjnych (45 minutowych) powinny być to filmy krótkie, w sposób zwięzły ilustrujące wybrane przez nas zagadnienie. Można w tym celu skorzystać z filmów opracowanych dla konkretnych programów doradczych lub dostępnych (legalnie) na stronie www.koweziu.edu.pl lub na portalu you tube.

Korzystnym rozwiązaniem metodycznym jest zadanie uczniom nakręcenia filmu ilustrującego konkretne zagadnienie.

5. Praca z tekstem

Aby wprowadzić nowy temat warto wykorzystywać także teksty źródłowe. Mogą to być

1. Eseje
Na przykład:
 - T. Gadacz, Logika szczęścia - logika sukcesu, w: O ulotności życia, Warszawa 2008;
2. Felietony (poruszające aktualną tematykę)
3. Raporty (aktualne, dotyczące rynku pracy, przekonań)
4. Artykuły prasowe
5. Reportaże.

III Techniki dyskusyjne w dużych grupach

Cele: prowadzenie dyskusji w dużej grupie nie jest zadaniem łatwym. Podstawowa trudność dotyczy tego, jak zaktywizować wszystkich uczestników i w jaki sposób stworzyć im możliwość zaprezentowania własnego stanowiska. Poniższe techniki ułatwiają pracę nad zagadnieniem w grupie 25-30 osobowej. Warto z tych technik korzystać, aby ułatwić osobom, które nie mają łatwości zabierania głosu na „forum”, aktywne zaprezentowania własnych przemyśleń, opinii i argumentów.

1. Spór z obroną grupy⁸⁰

Do wybranego tematu dyskusji należy opracować około 4-5 możliwie kontrowersyjnych poglądów. Na przykład do dyskusji na temat potrzeby projektowania kariery można wskazać takie poglądy:

1. Niczego nie warto planować, bo na nic nie mamy wpływu.
2. Szczęściu należy sprzyjać.
3. Na rynku pracy liczą się znajomości.
4. Dobre wykształcenie to podstawa.
5. Od dyplomów ważniejsze jest doświadczenie.

Następnie z grupy biorącej udział w dyskusji należy wyłonić po jednej osobie do każdego poglądu. Zadaniem tych osób jest prowadzenie „sporu”. Siadają naprzeciw siebie tworząc kwadrat lub pięciokąt (w zależności od ilości wskazanych przekonań). Pozostali uczestnicy siadają za przedstawicielami poglądu, z którym utożsamiają się w największym stopniu.

Spór trwa 10 minut. Po tym czasie następuje pierwsza tzw. „pauza doradcza”, podczas której uczestnicy dyskusji mogą naradzać się ze swoimi poplecznikami, zyskiwać nowe argumenty i słuchać rad taktycznych. W tym czasie grupa może także zmienić swojego „wyraziciela poglądów”.

Po zakończeniu pauzy, która trwa 5-10 minut (prowadzący wskazuje dokładny czas trwania pauzy), spór wkracza w drugą rundę. Po 7-8 minutach ponownie zarządzamy „pauzę doradczą”.

Spór prowadzący uznaje za zamknięty, gdy omawiany temat jest wyczerpująco przedyskutowany, gdy uzewnętrzniono się zbliżenie stanowisk lub gdy uczestnicy dyskusji doszli do wspólnych wniosków.

⁸⁰ Źródło: opracowanie własne na podstawie: U. Baer, Gry dyskusyjne. Materiały pomocnicze do pracy z grupą, Lublin 2000, s. 48.



Rady dla prowadzącego:

- Przypomnij zasady kulturalnej dyskusji
- W sporze nie chodzi o wygraną, wagę przywiązujemy do jakości argumentów
- Wymianę „wyraźnieli poglądów” trzeba już na początku zaprezentować jako regułę gry. Częsta wymiana osób aktywnie uczestniczących w dyskusji sprawia, że spór jest bardziej dynamiczny i więcej osób jest w niego zaangażowanych.

2. Kapelusze de Bono⁸¹

Jest to metoda opracowana przez Edwarda de Bono. Jest bardzo użyteczna do omawiania różnych aspektów analizowanego zagadnienia. Może być wykorzystywana zarówno do pracy indywidualnej, jak i w grupie. 6 kapeluszy oznacza 6 różnych sposobów analizowania zagadnienia. Jest to technika, która nie tylko ukierunkowuje dyskusję, ale w znacznym stopniu ułatwia i dynamizuje twórcze myślenie.

Kapelusz biały – obiektywne, logiczne, analityczne i chłodne myślenie, koncentrowanie się na faktach i liczbach. Pokazujemy jak jest, nie odnosząc się do ocen i interpretacji. Warto tę perspektywę omówić na początku ponieważ umożliwia upewnienie się, czy wszyscy uczestnicy mają podobne informacje na omawiany temat.

Kapelusz czerwony – to emocje, intuicja, osobiste nastawienia i irracjonalne aspekty tematu. Pozwala określić nadzieje i obawy. Jest to bardzo subiektywna perspektywa.

Czarny kapelusz – umożliwia identyfikację słabych stron, zagrożeń, ryzyka. Jest to szukanie „dziury w całym”.

Żółty kapelusz – pokazuje zyski, noszą go nieoprawni optymiści. Koncentrujemy się tu na zyskach i korzyściach.

Zielony kapelusz – to twórczość i przełamywanie schematów. Pracuje na zasadzie burzy mózgów – proponuje pomysły i rozwiązania bez wstępnej oceny i założeń. Zakłada nieszablonowe podejście do tematu.

Niebieski kapelusz – bezstronny i obiektywny. Należy do osoby lub grupy moderującej dyskusję. Obserwuje przebieg dyskusji, analizuje proces z metapoziomu. Organizuje strukturę rozmowy, proponuje nowe wątki, zadaje pytania, zachęca do wypowiedzi, łagodzi ewentualne spory, jest stróżem dyscypliny (także tej związanej z czasem).

⁸¹ Źródło: E. De Bono, Sześć kapeluszy, czyli sześć sposobów myślenia, Warszawa 1996.

Przebieg pracy:

1. Podziel grupę na mniejsze zespoły
2. Zespoły losują kolor kapelusza
3. Upewnij się czy wszyscy znają ten sposób pracy. Jeśli nie – zapoznaj ich z ideą myślenia lateralnego oraz techniką kapeluszy de Bono
4. Zaprezentuj zagadnienie, które będzie analizowane
5. Upewnij się, czy wszystkie grupy rozumieją, jakie jest ich zadanie. Wyjaśnij ewentualne wątpliwości
6. Praca w grupach – uczestnicy ustalają argumenty, uruchamiają myślenie w swojej perspektywie
7. Dyskusja na forum. Moderuje ją grupa niebieskiego kapelusza. Warto zacząć od perspektywy białego kapelusza.
8. Podsumowanie i zamknięcie dyskusji – grupa niebieskiego kapelusza
9. Na koniec spotkania prowadzący może wskazać korzyści z takiej strategii analizowania różnych zagadnień, podkreśla korzyści z myślenia lateralnego. Dla zainteresowanych można polecić przeczytanie książki Edwarda de Bono „Sześć kapeluszy, czyli sześć sposobów myślenia”.

3. Kuliste akwarium⁸²

W grze „kuliste akwarium” wszyscy uczestnicy siedzą w dwóch kręgach: wewnętrznym i zewnętrznym. W kręgu wewnętrznym znajduje się 3-4 uczestników oraz dwa nie zajęte krzesła. Pozostali uczestnicy siedzą w kręgu zewnętrznym. Tylko uczestnicy w kręgu wewnętrznym dyskutują ze sobą na uzgodniony temat. Uczestnicy z kręgu zewnętrznego przysłuchują się. Jeśli któraś z osób znajdujących się w kręgu zewnętrznym chce zabrać głos w dyskusji, przechodzi do kręgu wewnętrznego, zajmuje wolne krzesło i wypowiada się. Po zabraniu głosu wraca na miejsce, a wolne krzesło może zająć kolejny uczestnik.

Rady dla prowadzącego:

1. Przypilnuj, aby osoby z kręgu wewnętrznego mówiły odpowiednio głośno.
1. Dyskusja nie powinna trwać zbyt długo (do 30 minut), obserwuj czy osoby z kręgu zewnętrznego nie są znudzone.

4. Od ++ do --

Metoda jest formą prowadzenia dyskusji. Można za jej pomocą omawiać zagadnienia kontrowersyjne i nie oczywiste.

⁸² Źródło: U. Baer, Gry dyskusyjne. Materiały pomocnicze do pracy z grupą, Lublin 2000, s. 49.

Na tablicy zapisujemy tezę poddawaną dyskusji oraz możliwe stanowiska, które można wobec niej przyjąć:

- ++ **całkowicie się zgadzam**
- + **raczej się zgadzam**
- = **jestem neutralny**
- **raczej się nie zgadzam**
- **całkowicie się nie zgadzam**

Rozdajemy uczniom po jednej kartce samoprzylepnej. Każdy z nich na kartce pisze symbol stanowiska, z którym się utożsamia. Następnie uczniowie dobierają się w pary lub grupy osób, z takim samym poglądem na temat (takie same symbole). Zadaniem par lub grup jest wzajemne przedstawienie argumentów i dowodów potwierdzających przyjęte stanowisko. Następnie grupy prezentują wyniki dyskusji na forum. Mogą także opracować plakat prezentujący ich argumenty.

Po prezentacji prowadzący moderuje dyskusję na forum klasy. Podkreśla potrzebę analizowania różnych zagadnień z różnych perspektyw i punktów widzenia.

5. World Cafe

Jest to bardzo prosta i efektywna technika moderowania dyskusji w dużej grupie. Wykorzystuje luźną nieformalną atmosferę do budowania przestrzeni ułatwiającej wymianę myśli, spostrzeżeń i doświadczeń.

Organizacja pracy:

1. Prezentujemy ogólny temat dyskusji. Powinien być on szeroki i pojemny.
2. Organizujemy przestrzeń i wyznaczamy moderatorów poszczególnych „kawiarnianych stolików”. Należy zwrócić uwagę na to, że od pracy moderatora będzie zależeć jakość i dynamika rozmowy przy danym stoliku.
3. Każdy z moderatorów otrzymuje uszczegółowione zagadnienie związane z tematem ogólnym.

Przykład

Temat ogólny: Emigracja zarobkowa – szansa czy pułapka?

Stolik 1 – korzyści z wyjazdu za granicę

Stolik 2 – na co warto zwrócić uwagę podejmując decyzję o wyjeździe

Stolik 3 – co warunkuje sukces w pracy za granicą

Stolik 4 – Wyjazd nie musi zakończyć się sukcesem – określamy najważniejsze zagrożenia

4. Każdy moderator organizuje swój stolik, jego rolą jest moderowanie i dynamizowanie dyskusji oraz robienie notatek. Najlepiej notować wnioski z rozmów na dużym arkuszu papieru, który następnie będzie wykorzystany podczas omówienia efektów dyskusji poszczególnych grup
5. Uczestnicy dyskusji samodzielnie decydują, do którego stolika chcą się przysiąść. Mogą swobodnie zmieniać grupy i przemieszczać się po sali.
6. Po wyznaczonym czasie na dyskusję, zapraszamy wszystkich do pracy na forum. Moderatorzy prezentują efekty „kawiarnianych dyskusji”.

Rady dla prowadzącego:

- Zadbaj o dobrą organizację przestrzeni. Uczestnicy powinni swobodnie przemieszczać się po sali, powinien też być zapewniony komfort przy „kawiarnianych stolikach”
- Warto celowo wybrać moderatorów. Powinny być to osoby, które potrafią facylitować i animować wymianę zdań i doświadczeń.
- Ze względu na to, iż uczestnicy zmieniają grupy i mogą nie mieć całościowego spojrzenia na omawiany temat, warto zadbać o wywieszenie efektów pracy nad poszczególnymi zagadnieniami na ścianie w formie plakatu.
- Warto zadbać o nieformalną, sprzyjającą rozmowom i wymianie myśli atmosferę podczas zajęć

6. Cebula⁸³

Do dyskusji „cebula” potrzebna jest parzysta liczba uczestników: połowa siada w kręgu zewnętrznym (twarze skierowane do środka kręgu), druga połowa siada naprzeciw, tworząc krąg wewnętrzny. W praktyce oznacza to, że zawsze naprzeciw siebie siedzi dwóch uczestników.

Uczestnicy rozmawiają w parach 5-10 minut na ustalony wcześniej temat. Następnie krąg wewnętrzny przesuwa się o jedno miejsce w kierunku zgodnym z ruchem wskazówek zegara. Z nowym partnerem rozmawia kolejne 5-10 minut

Rady dla prowadzącego:

- Metoda jest przydatna, kiedy grupa nie zna się jeszcze zbyt dobrze (aspekt integracyjny)
- Warto zmieniać zasady zmiany miejsca (kto się przesuwa, o ile miejsc, w którą stronę)
- Metodę warto zastosować do wymiany doświadczeń dotyczących wybranego zagadnienia

83 Tamże, s. 50.



7. Metoda 66 ⁸⁴

Tworzymy 6 osobowe grupy, które w ciągu 6 minut mają przedyskutować dokładnie sprecyzowane zagadnienie. Po tym czasie zdają krótką relację o ustaleniach i wnioskach.

Rady dla prowadzącego:

- należy bardzo dokładnie określić diskutowaną tezę;
- ze względu na to, iż wszystkie grupy dyskutują jednocześnie w jednym pomieszczeniu, gwar i tempo dyskusji obniżają lęk uczestników przed wyrażaniem opinii.

8. Bazar opinii ⁸⁵

Podczas „bazaru opinii” małe grupy (do 6 osób) rozmawiają na uzgodniony temat w czasie 15 minut. Mogą rozmawiać równolegle na ten sam temat lub każda grupa omawia inny aspekt danego problemu. Możliwa jest także wersja, że każda grupa omawia inny temat.

Każda grupa ma swój „afisz” (kartka do flipchartu). Na górze zapisana jest diskutowana teza, a wnioski z pracy grupy zapisywane są w górnej połowie afisza.

Wszystkie grupy pracują w jednym pomieszczeniu, a afisze są przyklejone do ściany, tak aby były widoczne i aby był do nich dostęp. Każda grupa wybiera spośród siebie dwie osoby, które będą reprezentować jej tezę.

Po 15 minutach uczestnicy mogą chodzić po klasie (jak po bazarze), zapoznawać się z efektami pracy innych grup, dyskutować z dwoma przedstawicielami, którzy nie zmieniają miejsc i pozostają przy afiszu swojej grupy. W dolnej połowie afisza dopisują propozycje „gości”.

Po 10 minutach przechodzimy do pracy na forum – przedstawiciele poszczególnych grup omawiają ustalenia i wnioski.

9. Przesłuchanie ⁸⁶

Ta technika rozwija kompetencje zarówno w zakresie argumentowania, jak i zadawania pytań. Jest bardzo przydatna, kiedy wprowadzamy lub pogłębiajemy merytoryczną wiedzę dotyczącą jakiegoś zagadnienia. Grupę uczniów dzielimy na „ekspertów” (1/3 grupy) oraz „pytających”.

Osoby grające rolę ekspertów spotykają się razem w jednym miejscu, w którym otrzymują od prowadzącego odpowiednie materiały, by właściwie przygotować się do dyskusji.

Osoby pytające dzielimy na grupy 4-osobowe. Każda z nich ma opracować 5-10 pytań do ekspertów. Grupa może także wyznaczyć osobę, która będzie zadawać pytania ekspertom.

Na przygotowanie gry należy poświęcić 30-60 minut.

Po etapie przygotowań, grupy spotykają się w jednej sali, eksperci naprzeciw osób pytających. Prowadzący moderuje przebieg dyskusji według zasady: pytanie – odpowiedź – zmiana osoby pytającej.

Rady dla prowadzącego:

- jeśli zagadnienie jest skomplikowane i mamy dużo materiałów do opracowania, to grupę ekspertów można podzielić na 2-3 mniejsze grupy i każdej przydzielić opracowanie wybranego aspektu omawianego tematu;
- technika nie nadaje się na zajęcia 45 minutowe.

10. Za i przeciw ⁸⁷

Najważniejszym założeniem tej metody jest jasne, alternatywne przedstawienie problemu. Oznacza to, że dyskusję należy opracować na zasadzie „albo-albo”. Prowadzący nie może jednak faworyzować żadnej z alternatyw. W dyskusji biorą udział: prowadzący, adwokat, osoba „przeciw” oraz publiczność.

Przed przystąpieniem do dyskusji należy ustawić naprzeciw słuchaczy 6 krzeseł, które będą traktowane jako podium:

- dwa krzesła dla osób wyrażających opinie „za”;
- dwa krzesła dla osób wyrażających opinie „przeciw”;
- jedno krzesło dla prowadzącego;
- jedno krzesło dla osoby zapraszanej z kręgu widzów („krzesło świadka”).

Diskusja powinna się rozpocząć krótkim wprowadzeniem merytorycznym. Jest to zadanie dla prowadzącego. Zagadnienie prezentowane jest bez zaangażowania emocjonalnego. Prowadzący wskazuje na dwie dyskutowane alternatywy. Następnie przedstawia „adwokata” i oddaje głos przedstawicielowi opinii „za”. Ten przedstawia swoje stanowisko w ciągu 3 minut, a następnie

84 Tamże, s. 52.

85 Tamże, s. 53.

86 Tamże, s. 54.

87 Tamże, s. 55.

wypowiada się przedstawiciel grupy „przeciw” (także 3 minuty).

Obserwatorzy mogą w każdej chwili włączyć się do dyskusji zajmując wolne krzesło (po stronie „za” lub „przeciw”).

Obie strony wiodą spór posługując się argumentami. Każda strona ma prawo zaprosić „świadka” - może to być ktoś z grupy, ale też zaproszony ekspert lub fachowiec). Świadek zajmuje miejsce dla niego przygotowane, strony zadają mu pytania.

Na koniec strony wygłaszają mowy końcowe. Dyskusja może zakończyć się głosowaniem, za wskazanymi alternatywami.

Rady dla prowadzącego:

- przypomnij zasady kulturalnej dyskusji;
- w sporze nie chodzi o wygraną, wagę przywiązujemy do jakości argumentów;
- można dyskusję zapowiedzieć wcześniej, tak, aby zespoły mogły przygotować argumenty i ewentualnie zaprosić swojego eksperta (świadka);
- technika nadaje się na zajęcia 45 minutowe, jednak trzeba zwrócić uwagę na organizację i dynamikę spotkania. Jest to ważne zadanie prowadzącego.

IV. Techniki twórczego myślenia

Cele: Techniki te można zastosować zarówno jako ćwiczenia wprowadzające, jak również jako metody pracy nad właściwym zagadnieniem. Mają one na celu rozwinięcie płynności myślenia, kreatywności, oryginalności. Ich zaletą jest to, że dają się łatwo dostosować do bardzo zróżnicowanych tematów.

1. Płynność myślenia

Wymień jak najwięcej:

- zapachów;
- smaków;
- białych przedmiotów (mikroskopijnych, przezroczystych, w pasy...);
- czynności niebezpiecznych;
- rodzajów zieleni (lub innego koloru).

Podaj jak najwięcej słów zaczynających się na literę ...

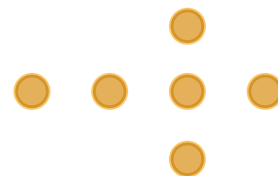
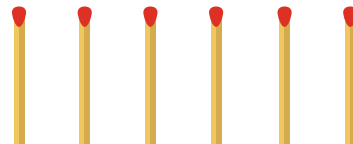
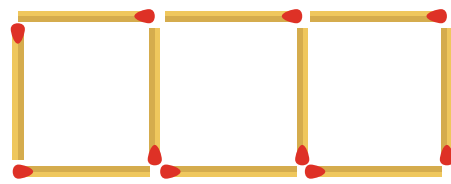
Podaj jak najwięcej słów zaczynających się od przedrostka **in-**

Podaj jak najwięcej wyrazów kończących się na **-on**

Ułóż zdanie ze słów zaczynających się od liter tworzących twoje imię (np. Ewa – Elokwentny wieloryb abdykował)

2. Elastyczność myślenia ⁸⁸

1. Zabierając 4 zapalki, zostaw 3 kwadraty
2. Z 6 zapalek ułóż 3 trójkąty
3. Czterema liniami połącz 9 punktów
4. Przesuń 1 monetę w taki sposób, żeby poziomo i pionowo było po 4 monety
5. Narysuj tę rybkę nie odrywając ołówka od papieru



88 R. Fisher, Uczymy jak myśleć, Warszawa 1999, s. 57.



Dni Tygodnia

Źródło:

- Dzisiaj jest poniedziałek. Jaki dzień będzie trzy dni po wczoraj?
- Przedwczoraj było pięć dni przed niedzielą. Jaki dzień jest dzisiaj?
- Pojutrze będzie czwarty dzień po sobocie. Jaki dzień był przedwczoraj?
- Pojutrze będzie trzeci dzień po poniedziałku. Jaki dzień był przedwczoraj?
- Jutro będą jeszcze cztery dni do niedzieli. Jaki dzień będzie pojutrze?
- Wczoraj do niedzieli było jeszcze 5 dni. Jaki dzień będzie jutro?
- Dzień, który był przedwczoraj był trzy dni po sobocie. Jaki dzień jest dzisiaj?
- Przedwczoraj były trzy dni przed wtorkiem. Jaki dzień będzie pojutrze?
- Jaki dzień był przedwczoraj jeśli dzień po pojutrze jest dwa dni przed sobotą?
- Pojutrze będzie 5 dni przed piątkiem. Jaki dzień będzie jutro?

3. Oryginalność myślenia

Wymień jak najwięcej zastosowań:

- kartki papieru;
- spinacza;
- łyżki do zupy;
- wizytówki;
- wykałaczki.

Wymyśl jak najwięcej przedmiotów, które zmieściłyby się w pudełku od zapalek

Co można by dodać do jakiegoś przedmiotu powszechnego użytku, na przykład kubka, aby go udoskonalić lub zmienić jego zastosowanie?

4. Dopracowywanie

- Do ilustracji z gazety dorysuj coś lub dodaj, na wzór komiksu słowa w „dymkach”
- Na oddzielnych karteczkach napisz pojedyncze słowa, wrzuc do worka lub pudełka, wymieszaj, wyciągnij kilka i użyj ich w opowiadaniu
- Wykorzystaj kółko jako podstawę do jak największej liczby rozmaitych rysunków
- Gra „**podaj dalej**”. Pracujemy w grupach 6-osobowych. Każdy przez minutę rysuje coś według własnego pomysłu. Po minucie przekazuje pracę sąsiadowi, zgodnie z kierunkiem ruchu wskazówek zegara, który dorysowuje dalszą część rysunku. Po

minucie praca przechodzi do kolejnej osoby. Na koniec praca trafia do pierwszych autorów. Rozmawiamy, jak efekt końcowy różni się od pierwotnego zamysłu.

5. Lista pytań SCAMPER

Jest to technika nawiązująca do metody Alexa Osborna.⁸⁹ Na jej podstawie opracowano technikę SCAMPER, której nazwa pochodzi od pierwszych liter słów:

- **S**ubstitute (zastąp)
- **C**ombine (połącz)
- **A**dapt (dostosuj)
- **M**odify (wprowadź zmiany)
- **P**ut-to-other-uses (użyj do innych celów)
- **E**liminate (usuń)
- **R**earrange (przestaw)

Jest to technika, którą można wykorzystać do analizy myśli, rzeczy, zagadnień, przekonań.

Lista pytań SCAMPER

Zastąp	Kto zamiast? Co zamiast? W innym miejscu? W innym czasie? Inne materiały? Inna metoda?
Połącz	Jeśli połączyć wszystkie? Jeśli połączyć jedno z drugim? Połączone cele? Połączone koncepcje?
Dostosuj	Co jest do tego podobne? Jakie podsuwa pomysły? Czy dałoby się zastosować do danych potrzeb?
Wprowadź zmiany	Jak powiększyć? Zmniejszyć? Zwiększyć liczbę? Co przerobić? Dodać? Zmienić – kolor, formę, kształt, ruch? Inne zmiany?
Użyj do innych celów	Inny sposób wykorzystania? Do czego użyć, jeśli wprowadzono zmiany?
Usuń	Co usunąć lub ominąć, czego się pozbyć? Kawałka? Całości?
Przestaw	Jeśli wypróbować inne wzorce, plany, schematy? Jeśli obrócić, postawić dołem do góry, wydobyć środek na zewnątrz? Jeśli wypróbować coś przeciwnego?

Rady dla prowadzącego:

- pracując tą techniką należy pamiętać o zasadzie odroczonego wartościowania. Celem jest generowanie pomysłów, a nie poszukiwanie właściwych rozwiązań.

⁸⁹ K. Noack, Kreativitätstechniken. Schöpferisches Potenzial erkennen und nutzen, Berlin 2008, s. 72.

V. Kwestionariusze

Cele: pracę z kwestionariuszami efektywniej wykorzystuje się w doradztwie indywidualnym. Stanowią one narzędzie diagnostyczne, za pomocą którego można rozpoznawać uzdolnienia, zainteresowania, preferencje, wartości itd. Stosowanie ich nie powinno być jednak celem samym w sobie. Pracę z kwestionariuszami postrzegamy jako punkt wyjścia do refleksji nad indywidualnymi zasobami ucznia i wzmacniania jego refleksyjności w obszarze poszukiwania nowych dróg rozwoju.

W pracy z kwestionariuszami szczególną uwagę należy zwrócić na poprawne, profesjonalne i etyczne stosowanie narzędzi wystandaryzowanych.

Coraz więcej jest narzędzi diagnostycznych, które mogą być wykorzystywane przez doradców i nauczycieli. Część z nich jest dostępna na stronie Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej:

- [DIAPREZAMUS](#)
- [Labirynt zawodów](#)
- [MŁOKOZZ](#)
- [Rozpoznawanie predyspozycji i zainteresowań](#)
- [Vademecum Talentu - zintegrowana ocena predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów](#)
- [Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów](#)
- [Opracowanie narzędzi diagnostycznych-wybiaram zawod](#)
- [Poznaj swoje zainteresowania i świat szkolnictwa zawodowego](#)
- [Talent Game](#)

W załącznikach zaproponowałyśmy dodatkowe kwestionariusze. Są one powszechnie znane – role zespołowe M. Belbina, kotwice kariery E. Scheina oraz kwestionariusz inteligencji wielorakich H. Gardnera. Są to propozycje bardzo użyteczne metodycznie. Na ich podstawie można zaplanować inspirujące zajęcia, które

wzmocnią świadomość ucznia w zakresie jego osobistych zasobów ([załącznik inr 5–9](#)).

VI. Ćwiczenia rozwijające wiedzę o zawodach i o rynku pracy

Cele: Proponowane techniki pozwalają rozwinąć nie tylko wiedzę uczniów o rynku pracy i zawodach. Ich zasadniczym celem jest identyfikacja przekonań i stereotypów oraz rozwijanie umiejętności krytycznej analizy procesów i zjawisk związanych z dynamicznie zmieniającą się sferą aktywności zawodowej.

1. Ćwiczenie „za i przeciw”

Praca w grupach. Każdej grupie przydzielamy inne zagadnienie związane z możliwościami różnych aktywności podczas studiów. Każda grupa ma wypracować 10 argumentów ZA i 10 PRZECIW takiemu rozwiązaniu.

1. Wyjazd za stypendium ERSAMUS+.
2. Praca zarobkowa podczas studiów.
3. Studiowanie jednocześnie 2 kierunków.
4. Gap year.
5. Założenie rodziny podczas studiów.

2. Pomóż mi zgadnąć kim jestem.

Uczniowie stają w dwóch rzędach naprzeciw siebie. Nauczyciel każdemu uczniowi przykleja na plecach inną nazwę zawodu. Uczniowie dobierają się w pary. Nawzajem zadają sobie pytania, które umożliwią im zgadnięcie, jaki zawód mają przyklejony na plecach. Mogą zadawać tylko pytania zaczynające się od „Czy..?” Druga osoba może odpowiedzieć tylko tak lub nie.

Przykład: Samozatrudnienie - Za i przeciw

Za	Przeciw
Sam jesteś dla siebie szefem	Nikt cię nie motywuje
Ty decydujesz, w jakich godzinach pracujesz	Nikt cię nie kontroluje
Możesz realizować własne pomysły	Jeśli pracujesz w domu, możesz popaść w zaniedbanie
Możesz pracować w domu	Ryzyko izolacji społecznej
Nie ma znaczenia w jakim kraju mieszkasz	Sam ponosisz ryzyko
Masz większą kontrolę nad własnym życiem	Klienci rzadko płacą na czas
Możesz inwestować dochody	Nie masz czasu na rozwój
Rozwijasz jednocześnie wiele kompetencji	Trudno jest oddzielić sferę prywatną od pracy
Ty sam decydujesz z kim pracujesz	Nie masz wakacji, nie masz kiedy chorować
Możesz zatrudniać innych	Twoje pomysły ktoś może ukraść

3. Znajdź zawody dla (praca w grupach):

- moli książkowych;
- rannych ptaszków;
- śpiochów;
- lubiących podróżować;
- lubiących ciszę i spokój;
- potrzebujących wyzwania;
- potrzebujących dużo czasu wolnego;
- kochających sport;
- miłośników muzyki;
- lubiących być podziwianymi, itd.

4. Gdzie mogę pracować? (praca w grupach)

Wskaż miejsca, gdzie mogą zostać zatrudnieni przedstawiciele zawodów:

- mechanik samochodowy;
- pielęgniarka;
- sprzedawca;
- strażak;
- nauczyciel;
- prawnik;

5. Plan B bardzo wskazany

Uczniowie pracują w małych grupach. Ich zadaniem jest wskazanie 5 zawodów podwyższonego ryzyka, czyli takich, w których prawdopodobieństwo nagłego przerwania kariery jest dość wysokie.

Uczniowie wskazują te zawody oraz proponują plan B czyli alternatywną ścieżkę realizacji kariery zawodowej dla przedstawicieli tych zawodów.

6. Plusy, minusy i warte zastanowienia

Uczniowie mogą to zadanie wykonać indywidualnie lub w grupie. Otrzymują lub losują:

- zawód lub
- kierunek studiów lub
- zagadnienie

Zadanie polega na wskazaniu mocnych stron (plusy), słabych stron (minusy) oraz tych kwestii, które w opinii uczniów są dyskusyjne lub wymagają wyjaśnienia.

7. Oczekiwania

Uczniowie mogą to zadanie wykonać indywidualnie lub w grupie. Jeśli pracują indywidualnie, to zadanie wykonują w kontekście wybranego przez siebie zawodu. Jeśli pracują w grupie - otrzymują lub losują zawód. Warto do losowania przygotować takie zawody, które są postrzegane w klasie jako atrakcyjne lub są popularne. Zadaniem grup jest wypisanie 5-7 korzyści, jakie niesie wykonywanie danego zawodu. Następnie mają się zastanowić od czego zależy, czy te gratyfikacje rzeczywiście się urzeczywistnią. Wyniki swojej pracy małe grupy prezentują na forum.

8. Reklama

Uczniowie w małych grupach opracowują reklamę:

- filmową;
- wizualną;
- hasło reklamowe.

Dotyczącą wylosowanej branży:

- przemysł ciężki;
- IT;
- rolnictwo;
- usługi;
- finanse i bankowość;
- show biznes;
- edukacja.

9. Przygotowanie do targów edukacyjnych

Targi edukacyjne są doskonałą okazją do wprowadzenia tematyki zawodoznawczej i rozpoczęcia dyskusji na temat planowania ścieżki edukacyjnej. Aby wizyta na targach edukacyjnych była właściwie wykorzystana warto zapoznać się z zaproponowanymi w części z załącznikami kartami pracy i ćwiczeniami – [załącznik nr 10](#).

VII. Gry i zabawy interakcyjne

Cele: są to gry i zabawy ukierunkowane na rozpoznawanie i rozwijanie kompetencji społecznych. Zasadniczą cechą tych aktywności jest ich zespołowy charakter. Uczniowie mają szansę skonfrontować własne wyobrażenia na temat swoich kompetencji społecznych z ich rzeczywistymi przejawami. W tej kategorii zadań należy zwrócić szczególną uwagę na fazę refleksji. Celem nie jest tu wyłącznie dobra zabawa i wyzwanie. Najważniejszy cel to dokonanie transferu z doświadczenia uzyskanego w ćwiczeniu do innych sfer aktywności.

1. Ślepy matematyk

Grupa 6-10 osobowa otrzymuje linę (10-20 metrów). Wszyscy stają w kręgu, lina leży przed nimi (związane końce). Uczestnicy zawiązują sobie oczy. Prowadzący wydaje polecenie: z liny mają ułożyć kwadrat. Jeśli wykonają to zadanie można wprowadzić utrudnienia:

- inne kształty figur;
- wprowadzając zasadę, iż nie można się komunikować werbalnie.

2. Węzeł gordyjski

Grupa 6-10 osób staje w kręgu. Wszyscy zamykają oczy i wyciągają ręce przed siebie. Prowadzący prosi, aby zrobili krok lub dwa do przodu, tak aby wyczuć dłonie pozostałych uczestników. Każdy swoją dłonią ma chwycić dłoń innej osoby. Po otwarciu oczu, zadaniem grupy jest rozwiązanie powstałego węzła bez puszczenia uchwyconej dłoni.

3. Jajko

Zadaniem małej grupy jest zapakowanie surowego jajka, tak aby przetrwało upadek z kilku metrów. Zadanie wykonujemy w terenie. Do zapakowania jajka uczestnicy mogą wykorzystać wyłącznie naturalne elementy – liście, patyki, trawę itd.

4. Punkt oparcia

Grupa dzieli się na pary. Partnerzy siedzą do siebie plecami (dotykają się wyłącznie plecami) i próbują jednocześnie wstać. Jeśli ćwiczenie uda się wykonać w parach, można to samo zadanie wykonać w grupach 4-osobowych. Na koniec cała grupa (6-10 osób) próbuje je wykonać.

5. Pomarańcza wyrusza w podróż

Grupa stoi w kręgu. Zadanie polega na tym, aby pomarańczę (banana, jabłko) przekazać osobie stojącej obok bez użycia rąk. Aby utrudnić zadanie można wprowadzić dwa owoce „wędrujące” w różnych kierunkach. Ćwiczenie kończymy wówczas, gdy owoc „przewędruje” cały krąg.

6. Eko-memory

Ćwiczenie realizujemy na zewnątrz. Dzielimy większą grupę na zespoły 5-6 osobowe. Wcześniej na ławce lub na ziemi przygotowujemy kompozycję z naturalnych materiałów dostępnych w otoczeniu (trawa, gałąź, kamień, kwiaty, liście, itp.). Kompozycję przykrywamy. Wyjaśniamy grupom zadanie – maksymalnie dokładnie odtworzenie przygotowanej kompozycji. Każda grupa będzie miała 5 sekund na przyglądnięcie się obrazowi. Zanim go odsłonimy, grupy dostają minutę na opracowanie strategii pracy. Następnie odsłaniamy obraz na 5 sekund. Każda grupa ma 15 minut (lub mniej), aby przygotować własną kompozycję. Na koniec oceniamy pracę grup pod względem dokładności precyzji odtworzenia obrazu.

7. Zatruty staw

Oznaczamy teren, który jest „zatrutym stawem”. Zadaniem grupy jest przeprowienie się przez ten staw nie dotykając powierzchni. Zadanie jest zakończone wówczas, kiedy cała grupa przejdzie przez oznaczony teren. Dla ułatwienia można grupie zaproponować nieliczne przedmioty, które ułatwią im przeprowienie – 3 skrzynki, linę, deskę (deska także nie może dotknąć podłoża)

8. Budowa namiotu

Zadaniem grupy (5-6 osób) jest rozbicie namiotu bez możliwości komunikowania się słowami. Możemy większą grupę podzielić na mniejsze zespoły i wprowadzić element rywalizacji ze względu na czas

9. Ekspedycja polarna

Grupa wchodzi w rolę rozbitków ze statku ekspedycji polarnej. Wszyscy ocaleli, jednak statek się rozbił. Każdy z uczestników jest na swojej „krze” (skrzynka). Dodatkowo dostawiamy 2-3 wolne skrzynki. Zadaniem grupy jest przeprowienie się na ląd (koc, teren oznaczony liną). Zasady przeprowienia: każdy musi stać na skrzynce, na jednej skrzynce stoi jedna osoba, tylko pusta skrzynka może się przemieszczać. Zadanie kończy się, gdy wszyscy uczestnicy są na „bezpiecznym lądzie”

10. Sortowanie balonów

Każdy uczestnik otrzymuje 1-3 balony. Należy przygotować balony w 4 kolorach. Kiedy każdy ma swoje balony nadmuchane informujemy grupę, że od tego momentu,



żaden balon nie może być bez ruchu. Następnie każdemu kątowi pomieszczenia przypisujemy kolor. Zadaniem grupy jest umieszczenie wszystkich balonów w odpowiednim miejscu. Żaden balon nie może jednak spaść na ziemię.



VIII. Ćwiczenia dla uczniów szkoły podstawowej

Cele: rozwijanie wiedzy zawodoznawczej oraz kształtowanie nawyków warunkujących efektywność pracy i uczenia się

1. BINGO

Gra w Bingo jest bardzo prostą a jednocześnie angażującą grą dla uczniów szkoły podstawowej.

Załącznik nr 11

Przygotowanie do gry:

1. Wydrukuj i skopiuj tyle kart do gry, ilu jest uczniów (można je zalaminować, aby mogły być użyte wielokrotnie).
2. Wydrukuj jedną kopię "Listy zawodów i pytań"
3. Przygotuj markery - żetony lub ołówki itp. dla uczniów i zakreślacz dla siebie.
4. Przygotuj drobne nagrody.

Zasady:

Gra "Bingo - zawody" jest dobrym sposobem na sprawdzenie, czy uczniowie wiedzą, na czym polega praca w różnych zawodach. Zaproponowana lista oraz karty do gry mogą być dowolnie modyfikowane i dostosowane do potrzeb każdej klasy.

Gra polega na odszukiwaniu na karcie do gry nazwy zawodu pasującego do określenia przeczytanego przez nauczyciela (np. nauczyciel czyta "wydobywa węgiel", każdy uczeń sprawdza na swojej karcie czy widnieje tam nazwa "górnik", jeśli tak kładzie na niej żeton lub zakreśla ołówkiem itp.). Uczeń, który jako pierwszy zakreśli trzy nazwy w rzędzie, kolumnie lub po przekątnej, podnosi rękę i głośno mówi "Bingo!". Nauczyciel sprawdza, czy uczeń prawidłowo zaznaczył nazwy i jeśli tak, wręcza jedną z drobnych nagród. Może być tylko jeden wygrywający każdy z rodzajów Bingo (poziomo, pionowo i po przekątnej). Oczywiście będzie więcej takich wygranych, mogą one być uznane tylko raz. Każdy ma jednak szansę być pierwszym, który zaznaczy wszystkie 9 pól i krzyknie "Bingo – cała karta!". Wtedy gra się kończy.

Nauczyciel wywołuje określenia bez podawania odpowiedzi. Zaznacza, które zawody były wyczytane na swojej "Liście zawodów i pytań". To pozwala mu także sprawdzić, czy uczniowie poprawnie zaznaczyli odpowiedzi na swoich kartach.

2. Kto tu pracuje?

Praca w grupach. Wypiszcie jak najwięcej zawodów osób, które pracują w:

- szkole;
- szpitalu;
- centrum handlowym;
- wysypisku śmieci;
- restauracji

3. Znajdź ukryte zawody

Wypisz zawody, które udało Ci znaleźć.

Czy wiesz, gdzie pracują osoby wykonujące ten zawód?

Czy wiesz na czym polega ich praca?

Czy wiesz jakie narzędzia wykorzystują w swojej pracy?

b	r	a	k	w	g	v	o	s	g
a	s	l	o	f	a	z	g	k	ó
g	z	f	w	o	h	g	r	l	r
l	e	k	a	r	z	s	o	m	n
h	w	y	l	j	d	m	d	n	i
s	c	h	r	z	d	u	n	f	k
f	z	j	a	y	f	r	i	x	H
a	k	t	o	r	g	a	k	h	Q
g	x	v	b	j	b	r	n	d	O
h	a	l	h	y	n	z	o	i	H

4. Dopasuj narzędzia pracy do przedstawiciela zawodu **Załącznik nr 12**

5. Mój wymarzony zawód – praca plastyczna

6. Znajdź zawody dla:

- moli książkowych;
- rannych ptaszków;
- śpiochów;
- lubiących podróżować;
- lubiących ciszę i spokój;
- potrzebujących wyzwań;
- potrzebujących dużo czasu wolnego;
- kochających sport;
- miłośników muzyki;
- lubiących być podziwianymi, itd.

7. Gdzie mogę pracować?

Wskaż miejsca, gdzie mogą zostać zatrudnieni przedstawiciele zawodów:

- mechanik samochodowy;
- pielęgniarka;
- sprzedawca;
- strażak;
- kucharz;
- inżynier.

8. Zgadnij kim jestem

Ćwiczenie polega na wybraniu nazw zawodów pasujących do opisu. Każdy uczeń otrzymuje Kartę Ucznia z poleceniem i kartę z nazwami zawodów. Po wycięciu kartek z nazwami zawodów uczeń segreguje je i nakleja na Kartę Ucznia. Ćwiczenie pomaga uporządkować zawody według kategorii. Może stanowić wstęp do rozmowy o zawodach lub jej zakończenie. **Załącznik nr 13**

9. Projekt piórnika, szuflady, biurka, szafki z przyborami – praca w grupach

Wyobraźcie sobie, że bierzecie udział w konkursie dla młodych projektantów wnętrz. Waszym zadaniem jest zaprojektowanie szuflady wraz z wyposażeniem. Zaprojektujcie taką szufladę, która będzie spełniała wszystkie potrzeby i oczekiwania ucznia w Waszym wieku. Projektując zwróćcie uwagę na:

- wyposażenie;
- estetykę i precyzję projektu.

Następnie opracujcie kampanię reklamową Waszego projektu.

10. Zaprojektuj swój dzień

Zadaniem ucznia jest zaplanowanie swoich aktywności w ciągu dnia. To zadanie można zadać uczniom do domu, a w klasie zaproponować pracę w grupach. Uczniowie mogą porównać swoje propozycje, uargumentować je i po dyskusji w grupie wskazać najlepsze rozwiązania. To zadanie może być wprowadzeniem do zajęć na temat planowania i efektywnego wykorzystywania czasu.

11. Uporządkuj zadania – macierz Eisenhower'a **Załącznik nr 14**

Zadanie może być wykonane indywidualnie przez ucznia lub zaproponowane grupie. Uczeń dostaje wzór macierzy Eisenhowera i jego zadaniem jest przyporządkowanie zaproponowanych spraw do poszczególnych kategorii. Jeśli zadanie realizowane jest w małej grupie, każdą sprawę do wykonania można zapisać na oddzielnej małej kartce. Uczniowie rozrysowują macierz na dużym formacie papieru, porządkują zadania, przyklejają je w odpowiednim miejscu. Następnie przedstawiciel grupy omawia wyniki pracy na forum oraz przedstawia argumenty.

Inną wersją tego zadania jest poproszenie uczniów, aby sami zaproponowali zadania pasujące w ich opinii do poszczególnych kategorii.

Sprawy do wykonania: zjeść śniadanie, wynieść śmieci, poplotkować z koleżanką lub z kolegą, sprawdzić co nowego na Facebooku, wziąć lekarstwa, pomóc młodszemu rodzeństwu odrobić lekcje, umyć zęby, pograć w nową grę komputerową, powtórzyć słówka z języka obcego, pobiegać z kolegami i koleżankami, odwiedzić babcię i dziadka, zadzwonić do koleżanki, która ma dzisiaj urodziny, odrobić

12. Pożeracze czasu **Załącznik nr 15**



13. Co warto brać pod uwagę wybierając gimnazjum – zestaw do q-sortu

Załącznik nr 16

- odległość od domu
- opinia o szkole
- liczba osób, które też tam idą z mojej podstawówki
- jakich języków obcych mogą się tam uczyć
- koła zainteresowań
- działalność klubu sportowego
- opinia o nauczycielach
- wyjazdy na wycieczki organizowane przez szkołę
- poziom nauczania
- współpracę międzynarodową
- oferta świetlicy szkolnej
- co można kupić w sklepiku szkolnym
- kolor budynku
- czy są zajęcia na basenie
- gdzie się ćwiczy na wf-ie
- o której godzinie zaczynają się lekcje

14. Jak sprawdzić czy to gimnazjum jest dla mnie – pytania do kolegi i koleżanki z gimnazjum

Praca w małych grupach. Zadaniem uczniów jest wypisanie jak największej ilości pytań, które można zadać, aby rozpoznać czy dane gimnazjum jest dobre. Ćwiczenie wykonujemy z uczniami klas 6-tych. Zadanie można rozszerzyć proponując wprowadzenie hierarchii pytań – od tych kluczowych po mniej istotne.

IX. Techniki ewaluacyjne

1. Dystans

Na środku pomieszczenia lub boiska umieszczamy kamień lub jakiś inny przedmiot. Im bliżej znajdujemy się środka tym bardziej zgadzamy się z prezentowaną opinią. Uczniowie słuchają stwierdzenia prezentowanego przez nauczyciela i stają w wybranej przez siebie odległości od środka.

1. To ćwiczenie sprawiło mi przyjemność.
2. Nauczyłem się nowej rzeczy o sobie.
3. Chciałbym to ćwiczenie wykonać jeszcze raz.
4. To ćwiczenie było nudne.
5. To ćwiczenie było trudne.
6. W tym ćwiczeniu byłem aktywny.
7. Temat ćwiczenia był dla mnie interesujący.
8. Uważam, że to ćwiczenie pozwoliło mi nauczyć się nowej umiejętności.

2. Trzy kolory

Każdy uczestnik otrzymuje trzy kartki – białą, czerwoną i zieloną. Grupa siedzi w kręgu. Prowadzący wymienia różne kryteria oceny ćwiczenia lub aktywności. Uczestnicy pokazują swoje kartki według zasady:

- zielona – tak;
- czerwona – nie;
- biała – nie mam jeszcze zdania na ten temat.

Kryteria:

- polecenie było precyzyjnie określone;
- wiedziałem co mam robić;
- to ćwiczenie sprawiło mi przyjemność;
- cel ćwiczenia jest dla mnie jasny;
- inne osoby inspirowały mnie do pracy;
- wolałbym to ćwiczenie wykonać w inny sposób;
- nauczyłem się nowej rzeczy o sobie;
- nie wiem czemu to ćwiczenie miało służyć;
- chciałbym to ćwiczenie wykonać jeszcze raz;
- podobała mi się dynamika tego zadania;
- to ćwiczenie było nudne;
- to ćwiczenie było trudne;
- w tym ćwiczeniu byłem aktywny;
- temat ćwiczenia był dla mnie interesujący;
- uważam, że to ćwiczenie pozwoliło mi nauczyć się nowej umiejętności.

3. Butelkowa refleksja

Ta technika służy do ewaluacji warsztatów lub aktywności z jakiegoś cyklu. Potrzebne są przezroczyste butelki, na które przyklejamy etykietę z nazwami poszczególnych aktywności. Każdy uczestnik ma do dyspozycji jedną chochelkę wody (lub kubek). Jego zadaniem jest rozlać wodę do konkretnych butelek z uzasadnieniem dlaczego tak dzieli swoją porcję wody. Wodę rozdziela na te zadania, które postrzega jako szczególnie pozytywne. Kryteria oceny należą jednak do poszczególnych uczestników. Do realizacji ćwiczenia przydaje się lejek.

4. Plusy i minusy

Potrzebne są dwa przezroczyste wiadra oraz wiadro z wodą i kubek lub chochla. Na jednym wiadrze zaznaczamy znak +, na drugim minus. Każdy uczestnika ma do dyspozycji jedną „porcję” wody i musi zdecydować ile wleje do plusów, a ile do minusów. Rozlewając wodę uzasadnia swoją decyzję.

5. Wzgórza i doliny

Po realizacji zajęć dzielimy uczniów na mniejsze grupy. Każda otrzymuje arkusz papieru, na którym narysowany jest schemat gór i dolin. Grupa ma uzupełnić ten schemat ćwiczeniami i zadaniami, które wykonywali podczas warsztatów. Wzgórza to ćwiczenia, które oceniamy pozytywnie. Doliny to zadania oceniane negatywnie. Każda grupa przygotowuje własny plakat a następnie omawia go na forum. Nauczyciel może podpowiedzieć kryteria oceny zadań: trudne-łatwe, ciekawe-nudne, przydatne-nieprzydatne, nowe-znane, inspirujące-banalne, indywidualne-grupowe itd.

6. Słoneczne przymiotniki

Każdy uczestnik otrzymuje 3-5 małych karteczek (w zależności od wielkości grupy). Na każdej z nich zapisuje jeden przymiotnik określający to, jak postrzega zrealizowane zajęcia. Następnie zbieramy wszystkie kartki i układamy je w kształt słońca. Te same przymiotniki wydłużają poszczególne promienie słońca.

7. Pokaż co myślisz, pokaż co czujesz

Na podłodze rozkładamy dużą ilość widokówek, lub zdjęć z gazet, lub kart (np. od gry DIXIT). Przynajmniej 3-4 karty na jednego uczestnika. Zadaniem uczniów jest wybranie dwóch kart – jedna z nich ma ilustrować co zmieniło się w ich postrzeganiu i myśleniu po zrealizowaniu zadania (warsztatów), druga ma pokazać jak się w związku z tym czują. Następnie każdy omawia swoje karty. Ta forma ewaluacji sprawdza się w grupach do 15 osób.

8. Ocena na palcach.

Uczestnicy zajęć siedzą w kręgu. Prowadzący prosi aby wszyscy zamknęli oczy i pokazywali ocenę poszczególnych elementów zajęć na palcach. 10 palców to ocena najwyższa, 0 – najniższa. Prowadzący czyta kryterium, uczestnicy pokazują swoją ocenę, następnie otwierają oczy i oglądają jak dane kryterium oceniają inni uczestnicy.

Kryteria oceny:

- przydatność omawianych treści;
- przygotowanie prowadzącego dla zajęć;
- jakość materiałów szkoleniowych;
- dynamika zajęć;
- organizacja czasu;

- życzliwość prowadzącego;
- moje własne zaangażowanie;
- stopień w jakim współpracowałem z grupą;
- stopień, w jakim współpracowałem z prowadzącym, itd.

9. Tarcza

Rysujemy tarczę strzelecką na tablicy lub na dużym arkuszu papieru, który przyklejamy w widocznym miejscu. Tarczę dzielimy na ćwiartki (lub więcej części). Do każdej części przypisujemy jedno kryterium oceny zajęć lub warsztatów. Uczniowie mogą anonimowo zaznaczyć swoją ocenę (im bliżej środka tarczy, tym wyższa) lub kolejno podchodzić i argumentować swoje oceny i opinie.

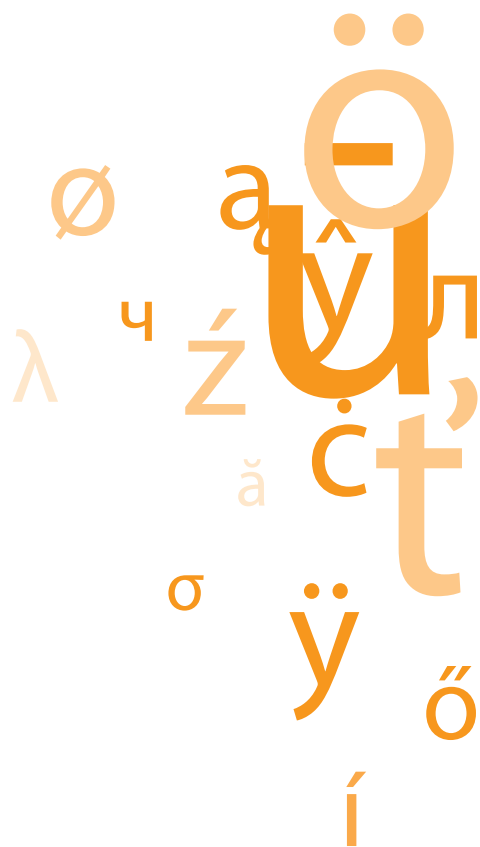
10. Diagram grupy

Większą grupę dzielimy na mniejsze zespoły. Każdy otrzymuje schemat diagramu ze wskazanymi kryteriami oceny. Na osi X wypisujemy zadania, na osi Y poziom zaangażowania. W grupach uczestnicy omawiają to, jak funkcjonowali w poszczególnych zadaniach i wyniki nanoszą na wykres. Następnie każda grupa omawia wyniki na forum. Technika tę można wykorzystać także do oceny zaangażowania w poszczególnych dniach, porach dnia. Jest także użyteczna do ewaluacji indywidualnej – wówczas każdy uczestnik opracowuje swój własny diagram.

11. Nasza wspólna droga

Jest to technika podsumowująca większą całość – np. kilkudniowe warsztaty. Większą grupę dzielimy na mniejsze zespoły. Każda grupa otrzymuje duży arkusz papieru i mazaki. Zadaniem grupy jest przedstawienie drogi, jaką przeszli podczas warsztatów wykorzystując możliwie wiele elementów związanych z metaforą drogi, np. trasa, nawierzchnia, pobocze, towarzystwo, znaki drogowe, roboty drogowe, itd. Każda grupa prezentuje wyniki swojej refleksji na forum.





Załączniki

Część
4

Załącznik 1

Zasady organizacji Job shadowing

1. Umów się na wizytę z wyprzedzeniem.
2. Zapoznaj się z warunkami pracy w danym miejscu (ubiór, bezpieczeństwo, czas pracy)
3. Przyjdź do miejsca pracy kilka minut przed czasem.
4. Przedstaw się i poinformuj, dlaczego tu jesteś.
5. Bądź uprzejmy, pamiętaj o użyciu właściwych form grzecznościowych.
6. Zadawaj pytania, kiedy to możliwe i rób notatki.
7. Bądź aktywny, zapytaj o możliwość wykonania jakichś czynności, jeżeli pozwalają na to warunki.
8. Podziękuj po zakończeniu wizyty.
9. Wyślij pisemne podziękowanie.
10. Sporządź raport podsumowujący w formie zaleconej przez nauczyciela.

Job shadowing – formularz podsumowujący

Opisz miejsce pracy, które odwiedziłeś:

Jaki rodzaj pracy obserwowałeś podczas tej wizyty?

.....

.....

.....

Jaka część wizyty podobała Ci się najbardziej i dlaczego?

.....

.....

.....

Co Ci się nie podobało?

.....

.....

.....

Co najbardziej Cię zaskoczyło?

.....

.....

.....

Czy chciałbyś pracować w zawodzie, który obserwowałeś? Wyjaśnij dlaczego tak lub nie.

.....

.....

.....

Jeśli zdecydowałbyś się na zdobycie tego zawodu, co musiałbyś zrobić, żeby osiągnąć ten cel w ciągu najbliższych pięciu (lub więcej) lat?

.....

.....

.....

Job shadowing – ewaluacja

Imię i nazwisko ucznia _____

Data obserwacji _____

Gospodarz obserwacji zawodowej _____

Zawód obserwowany _____

Nazwa zakładu/instytucji _____

Czy miałeś możliwość obserwować wykonywanie zawodu, którym jesteś zainteresowany?

.....
.....
.....

Czy miałeś wystarczająco dużo czasu na zadanie pytań dotyczących zawodu?

.....
.....
.....

Czy wystarczyło Ci czasu na zapoznanie się z całym zakładem/instytucją?

.....
.....
.....

W jaki sposób to doświadczenie pomogło Ci zapoznać się z wybranym zawodem?

.....
.....
.....

Czy miałeś szansę wykonać jakąś część pracy? Jeśli tak - opisz to doświadczenie.

.....
.....
.....

Czy miejsce pracy, które odwiedziłeś, warte jest polecenia innym uczniom? Dlaczego tak/nie?

.....
.....
.....

Czy chciałbyś coś zmienić w organizacji i przebiegu tej obserwacji zawodowej? Co i dlaczego?

.....
.....
.....



Załącznik 2

Spotkanie z przedstawicielem zawodu – lista zadań

zadanie	osoba odpowiedzialna	termin 1	termin 2	wykonane
Kontakt z przedstawicielem zawodu (osobisty, telefoniczny, email itp.)				
Ustalenie terminu spotkania z zaproszonym gościem				
Ustalenie warunków spotkania i wymagań zaproszonego gościa				
Uzyskanie potrzebnej zgody (dyrekcja szkoły)				
Zaproszenie innych gości (dyrekcja szkoły, pedagog szkolny, psycholog, inna klasa itp.)				
Wymagania sprzętowe: komputer, rzutnik, mikrofon, nagłośnienie, światła itp. (sprzęt powinien być sprawdzony co najmniej dwa razy, ostatni raz na dzień przed spotkaniem)				
Materiały drukowane - jeśli są używane, muszą być gotowe co najmniej na dwa dni przed spotkaniem				
Osoby prowadzące - miały okazję zapoznać się z miejscem spotkania, odbyć próbę i sprawdzić sprzęt				
Przestrzeń - zaaranżowana odpowiednio do wyznaczonych warunków spotkania (najpóźniej na dzień przed spotkaniem)				
Wyznaczenie osób odpowiedzialnych za dokumentację spotkania				
Inne zadania				

Załącznik 3

Targi edukacyjne – podsumowanie

Dyskusja na temat: Wizyta na targach edukacyjnych pomaga w wyborze szkoły.

1. Klasa zostaje podzielona na dwie grupy - przeciwników i zwolenników tezy; wyznaczony zostaje także prowadzący dyskusję, który powinien pozostać bezstronny.
2. Każda grupa wyznacza trzy osoby do zaprezentowania argumentów.
3. Grupy pracują nad swoimi argumentami przez 10-15 minut.
4. Kiedy argumenty są gotowe, zespoły reprezentujące każdą ze stron siadają naprzeciwko siebie. Reszta klasy staje się obserwatorami.
5. Prowadzący rozpoczyna dyskusję od przypomnienia tezy, a następnie udziela głosu pierwszemu uczestnikowi debaty - tradycyjnie dyskusję rozpoczynają zwolennicy tezy.
6. Prowadzący udziela głosu na zmianę przedstawicielom obu grup.
7. Po zaprezentowaniu wszystkich przygotowanych argumentów, zespoły mogą zadawać sobie nawzajem pytania dotyczące przedstawionych kwestii.
8. Po tej rundzie prowadzący udziela głosu obserwatorom, wskazując osobę, która otrzymuje prawo wypowiedzi. Prowadzący ma prawo przerwać, jeśli osoba przedłuży swoją wypowiedź lub odchodzi od zasadniczego tematu.
9. Po zakończeniu tej części prowadzący podsumowuje dyskusję i może zaproponować głosowanie.

Uwagi dla przygotowujących argumenty:

- nie atakuj osoby, tylko argumenty;
- odwołuj się do konkretnych przykładów;
- słuchaj uważnie wypowiedzi przeciwników;
- starannie formułuj swoje myśli - słowa mogą wpłynąć na opinie słuchaczy i przeciwników.



Załącznik 4

Kalambury – propozycje haseł

A) Lista – zawody

- Kucharz
- Akwizytor
- Kelner
- Sprzedawca
- Przedstawiciel handlowy
- Pielęgniarka
- Położna
- Analityk medyczny
- Listonosz
- Szewc
- Zdun
- Kowal
- Nauczyciel
- Górnik
- Hutnik
- Mechanik samochodowy
- Mediator
- Negocjator
- Policjant
- Lekarz
- Sędzia
- Prokurator
- Adwokat
- Radca prawny
- Hydraulik
- Strażak

B) Lista – pojęcia związane z rynkiem pracy

- Selekcja
- Rekrutacja
- Rozmowa kwalifikacyjna
- Kwalifikacje
- Kompetencje
- List motywacyjny
- Cv
- Bezrobocie
- Stopa bezrobocia
- Rynek pracy
- Zatrudnienie
- Emigracja
- Imigracja
- Szkolenie
- Kurs
- Coaching
- Doradca zawodowy
- Urząd pracy
- Targi edukacyjne
- Autoprezentacja
- Networking
- Wizytówka
- Branża
- Zawód
- Fachowiec
- Profesjonalista

Załącznik 5

Kwestionariusze

Role grupowe ⁹⁰

Kwestionariusz samooceny służy do określenia preferowanych przez daną jednostkę ról grupowych. Wypełnij go w następujący sposób:

1. rozdziel 10 punktów w każdej z siedmiu części kwestionariusza; możesz przypisać 10 punktów tylko jednemu zdaniu, które doskonale opisuje Twoje zachowanie w grupie, lub też rozdzielić 10 punktów między wszystkie lub niektóre zdania opisujące mniej lub bardziej adekwatnie Twoje zachowanie;
2. wpisz Twoje odpowiedzi do tabeli wyników;
3. wprowadź wyniki do tabeli – klucza i oblicz liczbę punktów w każdej kolumnie;
4. dokonaj interpretacji wyników za pomocą informacji zamieszczonych w części *Opis ról grupowych*, aby przekonać się jaką rolę preferujesz.

KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY

Część 1.

Osobiście wnoszę coś do grupy:

1. wydaje mi się, że szybko dostrzegam i umiem wykorzystać nowe możliwości;
2. mogę dobrze pracować z bardzo różnymi ludźmi;
3. produkowanie pomysłów to moja specjalność;
4. moja siła tkwi w tym, że potrafię z ludzi „wyciągnąć” to, co mają w sobie najlepszego, aby przyczynili się do osiągnięcia celów i zadań grupowych;
5. moja główna umiejętność polega na doprowadzeniu spraw do końca i wiąże się z efektywnością;
6. jestem w stanie przez jakiś czas zaakceptować niepopularność mojej osoby, jeśli prowadzi to do wartościowych wyników;
7. zwykle wyczuwam, co jest realistyczne i prawdopodobne, jeśli chodzi o osiągnięcie sukcesu;
8. zwykle mogę zaproponować jakies alternatywne wyjście bez uprzedzeń czy niechęci.

Część 2.

Jeśli mam jakieś niedociągnięcia w pracy grupowej, to dlatego, że....

1. nie mogę się uspokoić, dopóki narada nie jest uporządkowana, kontrolowana i ogólnie dobrze prowadzona;
2. mam skłonność do bycia zbyt wspaniałomyślnym dla tych, których słuszne poglądy nie zostały odpowiednio przekazane przez nich innym;
3. mam skłonność do gadulstwa, gdy grupa rozpracowuje nowe pomysły;
4. mój chłodny ogląd spraw utrudnia mi przyłączenie się do gotowości i entuzjazmu kolegów;
5. czasami jestem postrzegany jako wywierający nadmierny nacisk i autorytatywny wpływ, jeśli coś musi zostać rzeczywiście zrobione;
6. trudno mi kierować „na pierwszej linii”, gdyż czuję się zbyt odpowiedzialny za atmosferę grupową;
7. mam skłonność do rozmyślania o tym, co w danej chwili wpada mi do głowy, przez co tracę kontakt z tym, co się dzieje;
8. koledzy postrzegają mnie jako niepotrzebnie przejmującego się szczegółami i możliwością, że sprawy mogą się źle ułożyć.

Część 3.

Gdy jestem wciągnięty razem z innymi w przygotowanie projektu lub innego wspólnego zadania....

1. mam skłonność do wywierania wpływu na ludzi, lecz bez wywierania na nich presji;
2. moja czujność pozwala zapobiec wielu pomyłkom;
3. jestem gotów kłaść nacisk na działanie, aby upewnić się, że nie traci się czasu lub że działanie grupy nie prowadzi do utraty z widoku głównego celu;

90 Źródło: B. Kozusznik, Psychologia zespołu pracowniczego, Katowice 2002, ss.118-123.



4. zwykle można liczyć, że wymyślę coś oryginalnego;
5. jestem zawsze gotów wycofać nawet dobry pomysł, jeśli leży to w interesie grupy;
6. zawsze poszukuje ostatnich nowinek, odkryć i wyników badań;
7. mam przekonanie, że moja umiejętność obiektywnego osądu może pomóc w podjęciu odpowiedniej decyzji;
8. moja specjalność to dopilnowanie wykonania pracy.

Część 4.

1. Moją charakterystyczną cechą w pracy grupowej jest to, że...
2. rzeczywiście interesuję się bliższym poznaniem moich kolegów;
3. nie mam oporów przed przeciwstawieniem się zdaniu większości;
4. zwykle potrafię przyjąć taką linię argumentacji, aby obalić błędne poglądy innych;
5. sądzę, że mam szczególny talent do wcielania planów w życie;
6. mam skłonność do unikania tego, co oczywiste, i do zaskakiwania niespodziewanym rozwiązaniem;
7. doprowadzam to, czego się podejmuję, do perfekcji;
8. jestem gotów do nawiązywania i wykorzystania kontaktów zewnętrznych, jeśli to jest potrzebne;
9. nawet jeśli interesuje mnie wiele aspektów sprawy, nie mam problemów z podjęciem decyzji co do wyboru rozwiązania.

Część 5.

Czerpię z pracy satysfakcję, gdyż....

1. cieszy mnie analizowanie sytuacji i rozważanie możliwości wyboru;
2. interesuje mnie znajdowanie praktycznych rozwiązań problemów;
3. lubię mieć przekonanie, że sprzyjam kształtowaniu dobrych kontaktów międzyludzkich w pracy;
4. lubię mieć duży wpływ na decyzje;
5. cieszę się z kontaktów z ludźmi, którzy mają coś nowego do zaoferowania;
6. jestem w stanie doprowadzić ludzi do zgody w ważnych dla pracy sprawach;
7. wczuwam się w moje zadanie, potrafię poświęcić mu całą swą uwagę;
8. lubię znaleźć taki obszar, który pobudza moją wyobraźnię.

Część 6.

Jeśli nagle otrzymuje trudne do wykonania zadanie w ograniczonym czasie i z nieznanymi ludźmi...

1. mam ochotę zaszyć się w kącie, aby wymyślić jakiś plan działania;
2. byłbym gotów do współpracy z osobą, która wykazała najbardziej przyjazne nastawienie;
3. znalazłbym sposób na zmniejszenie zakresu zadania, ustalając, co mogliby zrobić poszczególni członkowie grupy;
4. moje naturalne wyczucie spraw pilnych pozwala na postępowanie ściśle zgodne z planem;
5. z pewnością zachowam spokój i zdolność do trzeźwego osądu;
6. mimo nacisków zachowam stałość i stanowczość w realizacji celu;
7. byłbym przygotowany do przejścia konstruktywnego kierownictwa, jeśli stwierdziłbym, że grupa nie robi żadnych postępów;
8. zainicjowałbym dyskusję w celu stymulowania nowych pomysłów i rozwiązań.

Część 7.

W odniesieniu do problemów, za które jestem odpowiedzialny w grupie

- a) mam skłonność do okazywania niezadowolenia wobec tych, którzy moim zdaniem przeszkadzają w osiągnięciu postępów;
- b) inni mogą mnie krytykować za to, że jestem zbyt analityczny i niedostatecznie opieram się na intuicji;
- c) moje pragnienie i sprawdzanie, czy praca została starannie wykonana, mogą wstrzymywać pójscie do przodu;
- d) mam skłonność do nudzenia się i zniechęcania, i oczekuję, że inni będą stymulować i „zapalać”;
- e) trudno mi rozpocząć działanie, jeżeli cele nie są dla mnie jasne;
- f) czasami trudno mi objaśnić kompleksowo całość zadań, jaki stoją przed grupą;
- g) świadomie wymagam od innych rzeczy, których sam nie potrafię zrobić;
- h) waham się, gdy powinienem przeforsować swój punkt widzenia wobec jawnej opozycji.

WYNIKI DO KWESTIONARIUSZA SAMOOCENY

Część	Zakończenie zdania							
	a	b	c	d	e	f	g	h
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

KLUCZ DO KWESTIONARIUSZA SAMOOCENY

Przenieś wyniki wpisane w tabeli wyników do tabeli – klucza. Dodaj punkty w każdej kolumnie i zapisz je przy odpowiednich skrótach literowych.

Część	PO	NL	CZA	SIE	CZK	SĘ	CZG	PER
1	g	d	f	c	a	h	b	E
2	a	b	e	g	c	d	f	H
3	h	a	c	d	f	g	e	B
4	d	h	b	e	g	c	a	F
5	b	f	d	h	e	a	c	G
6	f	c	g	a	h	e	b	D
7	e	g	a	f	d	b	h	C

RAZEM:

Role grupowe

Rola	Liczba punktów	Pełna nazwa roli
PO		praktyczny organizator
NL		naturalny lider
CZA		człowiek akcji
SIE		Siewca
CZK		człowiek kontaktów
SĘ		Sędzia
CZG		człowiek grupy
PER		Perfekcjonista

PO – praktyczny organizator.....

NL – naturalny lider.....

CZA - człowiek akcji.....

SIE – siewca.....

CZK – człowiek kontaktów.....

SĘ – sędzia.....

CZG - człowiek grupy.....

PER – perfekcjonista.....

Dzięki tabeli poniżej można obliczyć, jaka jest najczęściej przyjmowana przez Ciebie konstruktywna rola grupowa. Dwa Najniższe wyniki dotyczą obszarów, jakie należałoby rozwijać. Być może jednak zamiast je „na siłę” wzmacniać, lepiej poszukać kolegów, którzy mogliby w grupie stanowić dla nas najlepsze dopełnienie.



WYNIKI (ROLE GRUPOWE)

Rola	Wyniki			
	niskie	średnie	wysokie	bardzo wysokie
PO	0-6	7-11	12-16	17-23
NL	0-6	7-10	11-13	14-23
CZA	0-6	9-13	14-17	18-36
SIE	0-4	5-8	9-12	13-29
CZK	0-6	7-9	10-11	12-21
SĘ	0-5	6-9	10-12	13-19
CZG	0-8	9-12	13-16	17-25
PER	0-3	4-6	7-9	10-17

Meredith Belbin w jednej ze swoich ostatnich prac zaproponował (M. Belbin, 1993), aby rozpatrywać jeszcze jedną konstruktywną rolę grupową – rolę **specjalisty**. Co prawda nie jest ona włączona do przedstawionego testu, ale warto zastanowić się nad tym, w jakim stopniu charakteryzują Cię poniższe stwierdzenia: a) bardzo wysokim – 5 pkt., b) wysokim – 4 pkt., c) średnim – 3 pkt., d) małym – 2 pkt., e) bardzo małym – 1 pkt.

1. W mojej pracy nigdy nie przestaję się uczyć.
 2. Uważam, że awans na stanowisko kierownicze pozbawia pracownika przyjemności pracy specjalisty znającego się najlepiej na swojej dyscyplinie.
 3. Czasem uważam, że praca grupowa mogłaby być wykonana przez jedną osobę.
 4. Uważam, że lepiej wiedzieć więcej o czymś „jednym”, niż trochę o wszystkim.
 5. Moja praca mnie fascynuje.
 6. Dla rozwoju zawodowego jestem w stanie poświęcić mój wolny czas.
 7. Sądzę, że wybrałem pracę, którą kocham, a pracując, zapominam o całym świecie.
- Jeżeli uzyskałeś więcej niż 28 punktów, to znaczy, że w grupie jesteś **specjalistą**.

Załącznik 6

Autodiagnoza sposobu podejścia do problemów⁹¹

INSTRUKCJA

Test zawiera 60 zdań. Przy każdym z nich wpisz jedną z trzech cyfr:

2- jeśli treść stwierdzenia dokładnie Cię charakteryzuje

1- jeśli treść jest tylko częściowo prawdziwa w odniesieniu do Ciebie

0 – gdy treść zdania nie dotyczy Ciebie lub jest nieprawdziwa w Twoim przypadku

1. niecierpliwie się, kiedy kolejka przede mną posuwa się zbyt wolno
2. mam wysoką samoocenę
3. lubię zasięgać opinii innych ludzi
4. umiem dostrzec problem zanim osiągnie duże rozmiary
5. podczas dyskusji wolę na ogół słuchać niż mówić
6. przed ważnym wydarzeniem mam kłopoty żołądkowe lub ze snem
7. wybieram zwykle wytyczone przez kogoś szlaki
8. miewam kłopoty z doprowadzaniem spraw do końca
9. ludzie są kopalnią ciekawych informacji
10. w ubieraniu się zachowuję własny styl
11. w czasie egzaminu lub bardzo ważnej rozmowy często wypadam gorzej, niż na to zasługuję
12. mam swoje stałe upodobania i nie lubię zmian
13. nie wyobrażam sobie siebie w roli przywódcy
14. często pytam innych jak coś zrobić
15. jestem odważną osobą
16. lubię poznawać nowe miejsca
17. mam umiarkowanie dobre mniemanie o sobie
18. wizja samotności przeraża mnie
19. wolę pracę, przy której nie trzeba się namęczyć
20. ciekawią mnie inne punkty widzenia
21. boję się popełniania błędów
22. łatwo mnie speszyc
23. lubię wyzwania
24. czekam spokojnie, aż moja sprawa zostanie załatwiona
25. nie lubię unowocześniać sprawdzonych rozwiązań
26. przykre sprawy wolę załatwiać przez telefon
27. lubię coś udoskonalać
28. samodzielnie pokonuję trudności
29. lubię robić głównie to, w czym jestem naprawdę kompetentną osobą
30. czasem uciekam przed trudnymi sytuacjami, nawet gdy wiem, że mnie nie ominą
31. nie lubię obarczać się odpowiedzialnością
32. mam niewielką odporność na porażki lub brak uznania
33. stale coś zmieniam
34. nie podejmuję decyzji za innych, nawet gdy sobie tego życzą
35. dobrze czuję się ze sobą także w samotności
36. nie mam o sobie zbyt dobrego zdania
37. lubię utarte szlaki
38. lubię zadania wymagające uruchomienia wyobraźni
39. unikam rozmów z nieznanymi
40. za swoje niepowodzenia czasem winię innych
41. staram się zawsze stosować do norm: nakazów i zakazów
42. działam skutecznie
43. niełatwo zrażam się brakiem aprobaty czy porażką
44. nieufnie podchodzę do projektów zmian
45. źle się czuję w nowych miejscach
46. wolę uczyć się bez dodatkowego poszukiwania źródeł danych
47. chętnie obejmuję kierowniczą rolę

91 Źródło: H. Hamer, Rozwój przez wprowadzanie zmian, Warszawa 1998, s. 264.



48. doceniam cudze opinie przy wyborze filmu do obejrzenia
49. nie ujawniam pochopnie swojego zdania, żeby nikomu się nie narazić
50. przyczyny własnych niepowodzeń upatruję w sobie
51. czasem chce mi się śmiać w sytuacjach nie do śmiechu
52. nie znoszę, kiedy ktoś coś mi przedstawia
53. źle się czuję nie mogąc się podzielić swoją opinią
54. często mam wrażenie, że inni są lepsi (sprawniejsi, mądrzejsi) ode mnie
55. zdarza mi się wygłosić cudzy pogląd jako własny
56. lubię łamać zakazy
57. często rozpatruję własne błędy
58. przykre sprawy załatwiam podczas spotkań osobistych
59. wolę spokojną pracę
60. krytyka sprawia, że nic mi się nie chce.

OBLICZANIE WYNIKÓW

Zlicz oddzielnie punkty dla podejścia neurotycznego, stereotypowego i twórczego.

Podejście neurotyczne: 1, 6, 8, 11, 13, 18, 21, 22, 26, 30, 32, 34, 36, 39, 40, 45, 49, 51, 54, 57

SUMA:

Podejście stereotypowe: 3, 5, 7, 12, 14, 17, 19, 24, 25, 29, 31, 37, 41, 44, 46, 48, 52, 55, 59, 60

SUMA:

Podejście twórcze: 2, 4, 9, 10, 15, 16, 20, 23, 27, 28, 33, 35, 38, 42, 43, 47, 50, 53, 56, 58

SUMA:

Załącznik 7

Wiara w kreatywność⁹²

Poniżej znajduje się lista czynności, które mogą Ci pomóc w budowaniu kreatywności i wiary we własne możliwości. Po uważnym przeczytaniu określ, jak często zachowujesz się w następujący sposób:

	Prawie nigdy	Bardzo rzadko	Ani często ani rzadko	Bardzo często	Prawie zawsze
Podchodzisz do problemów „na luzie”, zrelaksowany					
Starasz się, aby każde kolejne rozwiązanie było logicznym następstwem poprzedniego					
Rezygnujesz z szablonowych, banalnych rozwiązań					
Wstrzymujesz się z oceną własnych pomysłów					
Proponujesz liczne rozwiązania					
Dajesz sobie czas na rozważenie problemów					
Ufasz własnej mądrości					
Dokonujesz przeglądu swoich mocnych stron i umiejętności					
Odrzucasz negatywną samoocenę np. „Nie potrafię tego zrobić”					
Tworzysz sobie niezbędną przestrzeń dla twórczego myślenia					
Robisz sobie przerwy „na relaks” – wychodzisz na spacer, oddychasz świeżym powietrzem					
Starasz się pracować nad nowymi pomysłami w sprzyjającym środowisku					
Unikasz niepotrzebnych przerw w pracy					
Wykorzystujesz poczucie humoru w celu złagodzenia napięcia i tworzenia nowych pomysłów					
Budujesz pewność siebie przez wyszukiwanie odpowiednich informacji					
Dzielisz zadania na łatwiejsze do opanowania etapy					
Unikasz w czasie pracy nad nowymi pomysłami ludzi myślących negatywnie					
Rozwijasz swój własny wizerunek osoby twórczej					
Starasz się wykorzystywać umiejętności twórcze z innych dziedzin życia do opracowania konkretnego zadania					
Wyzwania traktujesz bardziej jako ekscytującą zabawę niż jako zagrożenie					
Zapominasz o wszystkich aspektach praktycznego problemu					
„Odpuszczasz sobie” – pozwalasz sprawom biec własnym torem					
Patrzysz na rzeczy z innej strony					
Rozwiązując zadania masz uczucie, że dobrze się bawisz					
Unikasz myślenia „Nie jestem twórczy”					
Masz odwagę bronić swoich przekonań w obliczu krytyki					

Kiedy już oceniłeś swoją aktywność na każdej z wymienionych dróg prowadzących do wiary we własne siły, zanotuj obszary, w których prawie nigdy albo bardzo rzadko zachowujesz się w sposób sprzyjający kreatywności i pomyśl, w jaki sposób mógłbyś zwiększyć swoje umiejętności w tym zakresie.

Załącznik 8

Kwestionariusz uzdolnień szczegółowych według koncepcji H. Gardnera

Przyznaj sobie od 0 do 5 punktów w zależności od tego, z jakim natężeniem sformułowanie do Ciebie pasuje:

4

Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu | Załączniki

Przeczytaj stwierdzenia zawarte w tabeli. Przyznaj sobie od 0 do 5 punktów w zależności od tego, w jakim stopniu dane sformułowanie do Ciebie pasuje:

1. Lubię rozwiązywać zagadki i problemy logiczne.
2. Jestem dobry w liczeniu w pamięci, szacowaniu i mierzeniu.
3. Jestem dobry w wyszukiwaniu połączeń pomiędzy zagadnieniami.
4. Lubię przedmioty ścisłe i techniczne.
5. Potrafię dobrze zaplanować czas, jaki poświęcam na pracę domową i uczę się dobrze dzięki logicznym wyjaśnieniom.
6. Lubię słowa – czytanie książek, chodzenie do teatru, poezję.
7. Lubię rozwiązywać krzyżówki i zagadki słowne.
8. Łatwo uczę się z książek, kaset, Internetu i wykładów.
9. Jestem dobrym rozmówcą, posługuję się bogatym słownictwem.
10. Dobrze piszę, np. opowiadania, poezję, listy, polecenia.
11. Lubię ćwiczenia fizyczne.
12. Uczę się dobrze, gdy mogę coś wykonać.
13. Jestem dobry w sporcie i grach.
14. Mam zdolności manualne, np. potrafię sporządzać modele, majsterkować, szyć.
15. W tańcu czuję się jak ryba w wodzie.
16. Jestem dobry w tworzeniu muzyki, śpiewaniu lub graniu na instrumentach.
17. Z łatwością zapamiętuję wiersze, poezję i rymowanki.
18. Często słucham muzyki i łatwo przychodzi mi rozpoznawanie melodii.
19. Mam dobre wyczucie rytmu.
20. Czytam nuty, umiem komponować muzykę.
21. Jestem wrażliwy na to, co myślą i czują inni.
22. Jestem przekonujący i potrafię uczyć innych tego, czego się nauczyłem.
23. Lubię należeć do klubów lub kółek zainteresowań.
24. Lubię pracować w zespole i dobrze przychodzi mi uczenie się w grupie.
25. Łatwo zawieram przyjaźnie.
26. Mam zmysł orientacji i potrafię dobrze oceniać odległości i przestrzenie.
27. Jestem dobry w wyobrażaniu sobie rzeczy w umyśle.
28. Jestem dobrym obserwatorem – dostrzegam rzeczy, których nie zauważają inni.
29. Uczę się z wykresów, diagramów i map.
30. Jestem dobry w sztuce, modelowaniu lub rzeźbieniu.
31. Interesują mnie kwestie związane ze środowiskiem naturalnym.
32. Podobają mi się programy przyrodnicze i/lub trzymam w domu zwierzęta.
33. Potrafię rozpoznać i nazwać wiele rodzajów kwiatów, roślin i drzew.
34. Potrafię wyobrazić sobie siebie pracującego w rolnictwie, albo jako biologa lub astronoma.
35. Interesują mnie sprawy związane ze zdrowym życiem, zdrowym jedzeniem, itp.
36. Jestem dobry w tworzeniu planów i określaniu swoich celów.
37. Lubię pracować/uczyć się samotnie i w ciszy.
38. Jestem dobry w uczeniu się na swoich błędach i doświadczeniach.
39. Prowadzę pamiętnik lub zapiski.
40. Przejmuję się losami naszej planety.

TWÓJ PROFIL WIELORAKIEJ INTELIGENCJI HOWARDA GARDNERA:

	pytanie					
NAZWA INTELIGENCJI	1	2	3	4	5	SUMA
Matematyczno – logiczna						
NAZWA INTELIGENCJI	6	7	8	9	10	SUMA
Językowa						
NAZWA INTELIGENCJI	11	12	13	14	15	SUMA
Ruchowa						
NAZWA INTELIGENCJI	16	17	18	19	20	SUMA
Muzyczna						
NAZWA INTELIGENCJI	21	22	23	24	25	SUMA
Interpersonalna						
NAZWA INTELIGENCJI	26	27	28	29	30	SUMA
Wizualno – przestrzenna						
NAZWA INTELIGENCJI	31	32	33	34	35	SUMA
Przyrodnicza						
NAZWA INTELIGENCJI	36	37	38	39	40	SUMA
Intrapersonalna						



Załącznik 9

Kwestionariusz „Moja kariera”⁹³

Wypełnij kwestionariusz „Moja Kariera”. Pomoże Ci on pogłębić refleksję na temat Twoich wartości i motywacji dla pracy.

Przypisz najwyższą liczbę punktów tym zdaniom, które najlepiej Cię opisują. Najmniej punktów przypisz tym zdaniom, które opisują Cię w najmniejszym stopniu. Na przykład, jeśli stwierdzenie mówi „Jestem otwarty na pomysły, które pozwolą mi otworzyć własną firmę”, możesz przypisać mu następujące punkty:

- 1** – jeśli to twierdzenie zupełnie do Ciebie nie pasuje
- 2 lub 3** – jeśli to twierdzenie pasuje do Ciebie w niektórych sytuacjach
- 4 lub 5** – jeśli to twierdzenie w dużej mierze pasuje do Ciebie
- 6** – jeśli to twierdzenie całkowicie do Ciebie pasuje.

	PUNKTY
Marzę o tym, żeby osiągnąć taki stopień profesjonalizmu, by ludzie zwracali się do mnie po radę jak do eksperta	
Najbardziej angażuje mnie praca, dzięki której mogę kierować innymi i koordynować ich wysiłki	
Marzę o karierze, która da mi wolność wyboru sposobu i czasu działania	
Bezpieczeństwo i stabilność są dla mnie ważniejsze niż niezależność i autonomia	
Jestem zawsze otwarty na pomysły, które pozwolą mi otworzyć własną firmę	
Odniosę w życiu sukces tylko wówczas, gdy będę miał poczucie, że mam swój udział w budowaniu społecznego dobra	
Marzę o takiej karierze, dzięki której będę rozwiązywać trudne problemy lub stawać wobec prawdziwych wyzwań	
Raczej porzucę firmę, niż pozwolę, żeby moja praca w niej stwarzała problemy osobiste i rodzinne	
Będę czuł, że odniosłem sukces tylko wtedy, gdy uda mi się doprowadzić moje umiejętności techniczne i umiejętności zarządzania do najwyższego poziomu	
Marzę o tym, żeby zarządzać wielką organizacją i podejmować decyzje mające wpływ na sytuację wielu ludzi	
Najbardziej angażuję się w pracę, kiedy mam całkowitą swobodę decydowania o zadaniu, harmonogramie i procedurach	
Z pewnością odejdę z firmy, która nie będzie dbała o moje bezpieczeństwo	
Nawet bardzo wysokie stanowisko menedżerskie w cudzej firmie nie jest dla mnie ważne w porównaniu z możliwością prowadzenia własnego biznesu	
Najbardziej odpowiada mi kariera, dzięki której będę mógł używać swoich zdolności w służbie innym ludziom	
Będę czuł, że moja praca wiąże się z sukcesem tylko wtedy, gdy stanę twarzą w twarz z trudnymi wyzwaniami	
Marzę o takiej pracy, która pozwoli mi zaspokajać jednocześnie potrzeby natury osobistej, rodzinnej i zawodowej	
Bycie szefem i jednocześnie dobrym fachowcem w danej dziedzinie jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż praca dyrektora wysokiego szczebla	
Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję tylko wtedy, gdy zajmę stanowisko dyrektora wysokiego szczebla	
Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję, gdy osiągnę wysoką autonomię i swobodę działania	
Poszukuję takiej pracy, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji	
Zaangażuję się w taką drogę zawodową, która będzie całkowicie rezultatem mojego własnego wysiłku i moich własnych pomysłów	
Zamiast osiągać wysoką pozycję menedżerską, wolę spożytkować moje umiejętności w budowaniu lepszego świata	
Angażuję się w taką pracę, w której zadania na pierwszy rzut oka wydają się nie do rozwiązania	
Sukces w życiu oznacza dla mnie utrzymanie równowagi między wymaganiami życia osobistego, rodzinnego a zawodowego	
Raczej odszedłbym z firmy, niż zaakceptowałbym rotacyjny system obejmowania stanowisk, który powoduje utratę pozycji eksperta w danej dziedzinie	
Stanowisko dyrektora wysokiego szczebla jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż menedżera-fachowca	
Własny sposób wykonywania pracy, wolny od reguł i barier, znaczy dla mnie więcej niż poczucie bezpieczeństwa	
Najbardziej zaangażuję się w pracę, kiedy będę miał poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i stałe zarobki	

93 Źródło: Paszkowska-Rogacz A., Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej, Warszawa 2002, s. 104-109.

Odniosę sukces zawodowy tylko wtedy, kiedy uda mi się stworzyć lub zbudować coś, co będzie oparte na moim własnym pomysśle	
Marzę o karierze, która wniesie realny wkład w rozwój społeczeństwa	
Poszukuję takiej pracy, która będzie stanowiła wyzwanie dla mojej zdolności rozwiązywania problemów oraz pozwalała na zdrową rywalizację	
Utrzymanie równowagi między życiem osobistym a zawodowym jest dla mnie ważniejsze niż wysoka pozycja menedżerska	
Najchętniej poświęcam się pracy, która angażuje moje szczególne umiejętności i talenty	
Zmienię pracę, jeśli nie da mi ona szansy na otrzymanie stanowiska dyrektora wysokiego szczebla	
Odejdę z firmy, która będzie ograniczać moją wolność i autonomię	
Marzę o karierze, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji	
Marzę o stworzeniu własnej firmy	
Jestem gotów na odejście z firmy, która nie doceni mojej umiejętności pomagania innym	
Rozwiązywanie problemów pozornie nierozwiązywalnych jest dla mnie w pracy ważniejsze niż osiągnięcie wysokiej pozycji menedżerskiej	
Zawsze będę poszukiwać takich możliwości pracy, które ograniczają do minimum konflikty praca-dom	

Wartości	P	Prz	A/N	B/S	K/P	U/P	W	SZ
	1_	2_	3_	4_	5_	6_	7_	8_
	9_	10_	11_	12_	13_	14_	15_	16_
	17_	18_	19_	20_	21_	22_	23_	24_
	25_	26_	27_	28_	29_	30_	31_	32_
	33_	34_	35_	36_	37_	38_	39_	40_
Suma								
	÷5	÷5	÷5	÷5	÷5	÷5	÷5	÷5
Średnia								

Wartości:

P – profesjonalizm

Prz – przywództwo

A/N – autonomia i niezależność

B/S bezpieczeństwo i stabilizacja

K/P – kreatywność i przedsiębiorczość

U/P – usługi i poświęcenie dla innych

W – wyzwanie

SZ – styl życia

INTERPRETACJA

Edgar H. Schein na podstawie badań doszedł do wniosku, że istnieje ścisły związek między wyznawanym systemem wartości i potrzebami a wybranym rodzajem pracy. Schein wyodrębnił osiem grup takich wartości i nazwał je „kotwicami” kariery.

Profesjonalizm. Towarzyszy mu dążenie do bycia fachowcem w konkretnej dziedzinie, potwierdzenia własnego mistrzostwa, awansu poziomego. Tacy ludzie najczęściej nie są zainteresowani stanowiskami kierowniczymi.

Przywództwo. Celem zawodowym staje się zdobycie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowanie decyzji, zwiększenie zakresu władzy, dążenie do sukcesu finansowego.

Autonomia i niezależność. Związana jest z dążeniem do poszerzania własnej swobody, uwolnienia się od ograniczeń (związanych na przykład z biurokracją lub poleceniami szefa). Osoby silnie nastawione na niezależność nie poszukują stanowisk kierowniczych. Ich celem jest „bycie sobie sterem i żeglarzem”, praca na stanowisku samodzielnych specjalistów i związana z nimi odpowiedzialność.



Bezpieczeństwo i stabilizacja. Główną motywacją do pracy jest emocjonalny związek z firmą, poczucie lojalności. Osoby takie bronią się przed zmianą pracy lub nawet stanowiska pracy.

Kreatywność i przedsiębiorczość. Osoby twórcze chętnie zdobywają wiedzę o sobie, firmie, dostrzegają problemy i je rozwiązują, dążą do wprowadzania zmian, innowacji. Są zwykle mobilne i pozytywnie nastawione do kariery poziomej. Większość z nich satysfakcjonuje stanowisko doradcy szefa.

Usługi i poświęcenie dla innych. Głównym celem jest tu pomaganie innym, rozwiązywanie problemów innych ludzi. Osoby wyznające te wartości chętnie angażują się w akcje społeczne, podejmują pracę jako wolontariusze.

Wyzwanie. Podłożem działania jest tu często chęć przeciwstawiania się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka. Osoby lubiące wyzwania chętnie podejmują pracę w środowisku stwarzającym okazję do walki i rywalizacji.

Styl życia. Osoby wybierające tę wartość starają się o zachowanie proporcji i harmonii między różnymi aspektami życia – a przede wszystkim pracą i życiem osobistym. Są gotowe zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z bliskimi. Sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy.

Załącznik 10

Przygotowanie do targów edukacyjnych

A) Karta pracy dla gimnazjalisty

- Przed wizytą na targach edukacyjnych Zapoznaj się z programem targów edukacyjnych
- Wydrukuj program targów oraz mapę stoisk.
- Wykreśl z programu te szkoły, którymi nie jesteś zainteresowany (np. uczelnie wyższe)
- Wybierz 10 do 15 szkół ponadgimnazjalnych, zarówno ogólnokształcących jak i zawodowych i zapoznaj się z ich ofertą przedstawioną na stronach internetowych.

Jeśli ich oferta Cię zainteresowała, wypisz ich nazwy tutaj:

.....
.....
.....

- Sprawdź, czy wszystkie te szkoły biorą udział w targach.
- Jeśli tak - zaznacz ich stoiska na mapie targów.
- Ułóż swój plan odwiedzania targów tak, aby nie marnować czasu. Wypisz kolejność odwiedzanych stoisk:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Ułóż listę pytań, które chciałbyś zadać reprezentantom poszczególnych szkół

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Wróć do programu i mapy targów. Sprawdź, jakie szkoły będą miały stanowiska na Twojej "trasie" zwiedzania, a nie znalazły się na Twojej liście. Zastanów się, czy byłoby warto je odwiedzić jeśli będziesz miał czas.

- Sprawdź w programie targów, kiedy i gdzie odbywają się interesujące prezentacje i imprezy towarzyszące. Wypisz 3 do 5 z nich:

1.
2.
3.
4.
5.



- Włącz niektóre z tych imprez do swojego planu zwiedzania.
- Zaplanuj przerwy w zwiedzaniu.
- Przygotuj kartę pytań, plan i mapę targów, długopisy, ołówki, zakresłacz itp.

4

B) Pytania i zagadnienia:

- Gdzie znajduje się szkoła?
- Ile lat trwa nauka w szkole?
- Jaki dyplom uzyskują absolwenci szkoły?
- W jakich zawodach kształceni są uczniowie szkoły?
- Z ilu kwalifikacji składają się zawody, w których można się uczyć w danej szkole?
- Czy szkoła przygotowuje absolwentów do dalszej nauki?
- Czy absolwenci szkoły łatwo znajdują prace?
- Jaki odsetek absolwentów dostaje się na studia?
- Ilu uczniów uczęszcza do szkoły?
- Jaka jest średnia liczba uczniów w klasie?
- Jakie zawody/profile szkoła oferuje?
- Czy szkoła oferuje.....(profil lub zawód, którym jesteś zainteresowany)?
- Jakie zajęcia pozalekcyjne są prowadzone w szkole?
- Czy szkoła zapewnia miejsce w internacie?
- Czy praktyki zawodowe są wymagane, aby ukończyć szkołę?
- Czy szkoła pośredniczy w organizowaniu praktyk?
- Jakie są dodatkowe wymagania stawiane kandydatom przez szkołę?
- Średnia ocen potrzebna do przyjęcia do szkoły.

Szkoła _____

Pytanie	Odpowiedzi TAK	Odpowiedzi NIE	Informacje

C) Karta pracy dla licealisty

- Zapoznaj się z programem targów edukacyjnych
- Wydrukuj program targów oraz mapę stoisk.
- Wykreśl z programu te szkoły i uczelnie, którymi nie jesteś zainteresowany (np. szkoły ponadgimnazjalne)
- Wyliminuj te szkoły, o których wiesz na pewno, że nie prowadzą interesujących Cię kierunków.
- Zapoznaj się z ofertą przedstawioną na stronach internetowych pozostałych szkół

Jeśli ich oferta Cię zainteresowała, wypisz ich nazwy tutaj:

.....
.....
.....

Sprawdź, czy wszystkie te szkoły biorą udział w targach.

- Jeśli tak - zaznacz ich stoiska na mapie targów.
- Ułóż swój plan odwiedzania targów tak, aby nie marnować czasu. Wypisz kolejność odwiedzanych stoisk:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- Ułóż listę pytań, które chciałbyś zadać reprezentantom poszczególnych szkół

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Wróć do programu i mapy targów. Sprawdź, jakie szkoły będą miały stanowiska na Twojej "trasie" zwiedzania, a nie znalazły się na Twojej liście. Zastanów się, czy byłoby warto je odwiedzić jeśli będziesz miał czas.

- Sprawdź w programie targów, kiedy i gdzie odbywają się interesujące prezentacje i imprezy towarzyszące. Wypisz 3 do 5 z nich:

1.
2.
3.
4.
5.



- Włącz niektóre z tych imprez do swojego planu zwiedzania.
- Zaplanuj przerwy w zwiedzaniu.
- Przygotuj kartę pytań, plan i mapę targów, długopisy, ołówki, zakreślacze itp.

4

D) Pytania i zagadnienia:

- Gdzie znajduje się szkoła?
- Ile lat trwa nauka w szkole?
- Jaki dyplom uzyskują absolwenci szkoły?
- W jakich zawodach kształceni są studenci szkoły?
- Czy absolwenci szkoły łatwo znajdują pracę?
- Ilu studentów uczy się w danej szkole?
- Jak liczne są grupy zajęciowe?
- Jakie kierunki studiów (na różnych poziomach) szkoła oferuje?
- Czy szkoła oferuje.....(kierunek, którym jesteś zainteresowany)
- Jakie zajęcia poza akademickimi są oferowane w szkole?
- Czy szkoła zapewnia miejsce w akademiku?
- Czy praktyki zawodowe są wymagane, aby ukończyć wybrany kierunek ?
- Czy szkoła pośredniczy w organizowaniu praktyk?
- Jakie są dodatkowe wymagania stawiane kandydatom przez szkołę?
- Z jakich przedmiotów maturalnych brane są pod uwagę wyniki przy rekrutacji?
- Czy w uczelni przyznawane są stypendia? Jeśli tak to jakie i jakie są warunki ich uzyskania?
- Jakie są możliwości staży i praktyk zagranicznych?

Szkoła _____

Pytanie	Odpowiedzi TAK	Odpowiedzi NIE	Informacje

Załącznik 11

Bingo

Lista zawodów:

- Piekarz - piecze chleb
- Policjant - nosi mundur, pilnuje porządku
- Żołnierz - broni kraju
- Lekarz - leczy ludzi
- Weterynarz - leczy zwierzęta
- Rolnik - uprawia ziemię, sieje zboże...
- Sędzia - decyduje, kogo ukarać
- Nauczyciel - przekazuje wiedzę/ uczy dzieci lub dorosłych
- Muzyk - gra w zespole lub orkiestrze
- Kucharz - przygotowuje posiłki
- Strażak - gasi pożar
- Górnik - wydobywa węgiel
- Pielęgniarka - pomaga chorym
- Mechanik - naprawia samochody
- Pilot - "kieruje" samolotem
- Kolejarz - prowadzi pociąg
- Architekt - planuje/rysuje jak wygląda dom
- Kierowca - przewozi ludzi i rzeczy

A

PIEKARZ	KIEROWCA	SĘDZIA
MUZYK	GÓRNIK	ARCHITEKT
WETERYNARZ	POLICJANT	ROLNIK

B

KUCHARZ	KIEROWCA	STRAŻAK
ROLNIK	NAUCZYCIEL	ARCHITEKT
WETERYNARZ	ŻOŁNIERZ	MUZYK

C

KUCHARZ	MECHANIK	STRAŻAK
PILOT	NAUCZYCIEL	PIELĘGNIARKA
LEKARZ	ŻOŁNIERZ	KOLEJARZ

D

KUCHARZ	KIEROWCA	MUZYK
PILOT	NAUCZYCIEL	STRAŻAK
PIELĘGNIARKA	GÓRNIK	KOLEJARZ



Załącznik 12

Dopasuj narzędzia pracy do przedstawiciela zawodu

4

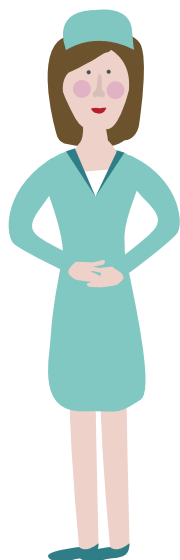
Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu | Załączniki



kucharz



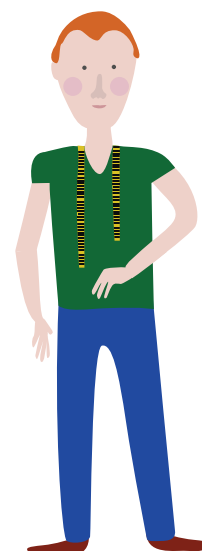
ogrodniczka



pielęgniarka



mechanik samochodowy



krawiec



Załącznik 13

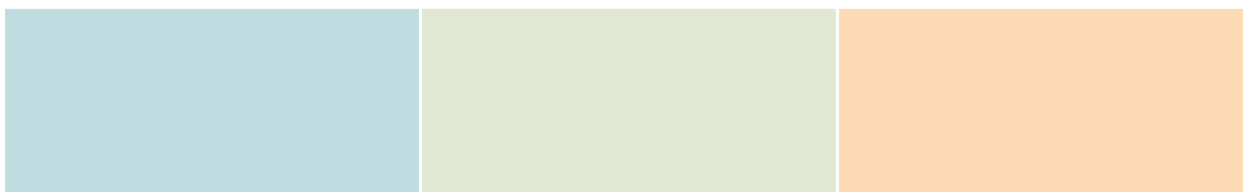
Zgadnij kim jestem

Przeczytaj zdanie opisujące zawód. Wytnij nazwy zawodów z Twojej karty i wklej je w odpowiednie miejsca:

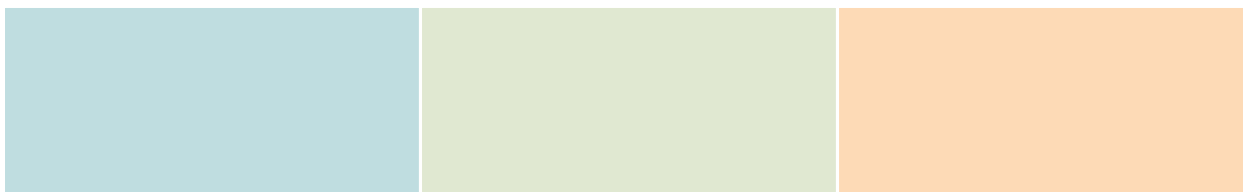
W mojej pracy często obcuje ze zwierzetami (weterynarz, rolnik, leśnik)



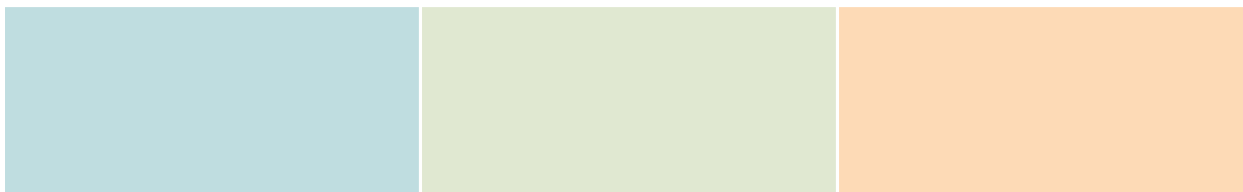
W mojej pracy mam do czynienia z jedzeniem (kucharz, piekarz, kelner)



W mojej pracy pomagam ludziom wyzdrowieć (lekarz, dentysta, pielęgniarka)



Do pracy zakładam specjalny strój (policjant, żołnierz, strażak)



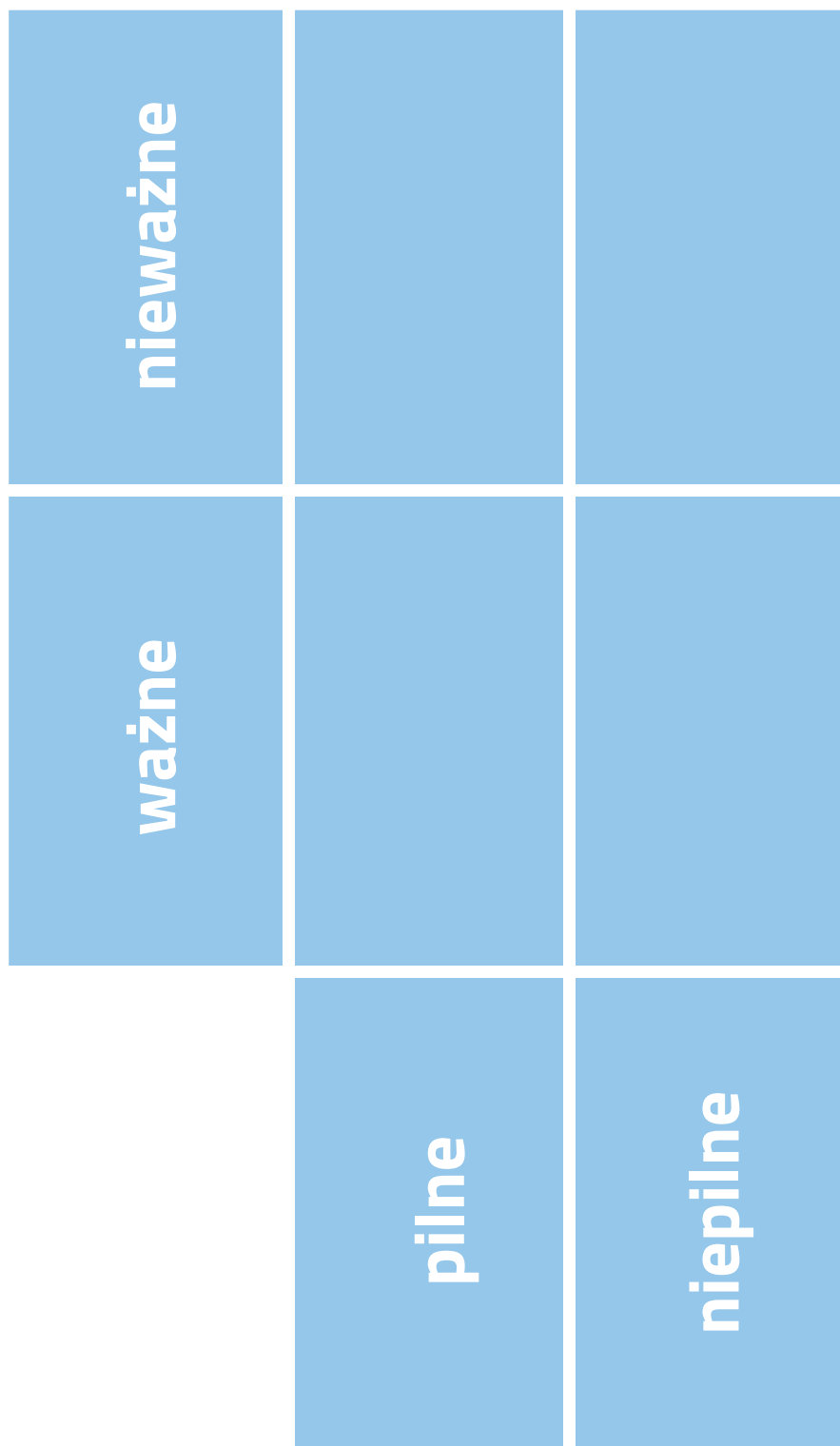
Karta zawodów – uczeń wycina poszczególne zawody i w kleja jej w odpowiednie miejsce na karcie pracy.

WETERYNARZ	LEKARZ	POLICJANT
PIEKARZ	LEŚNIK	PIELĘGNIARKA
ROLNIK	KUCHARZ	ŻOŁNIERZ
DENTYSTA	STRAŻAK	KELNER



Załącznik 14

Uporządkuj zadania – macierz Eisenhower’a



4

Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu | Załączniki

Załącznik 15
Pożeracze czasu

Moje pożeracze czasu:

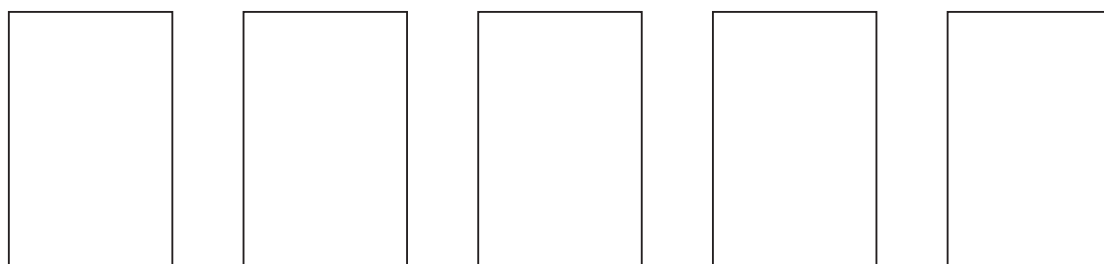
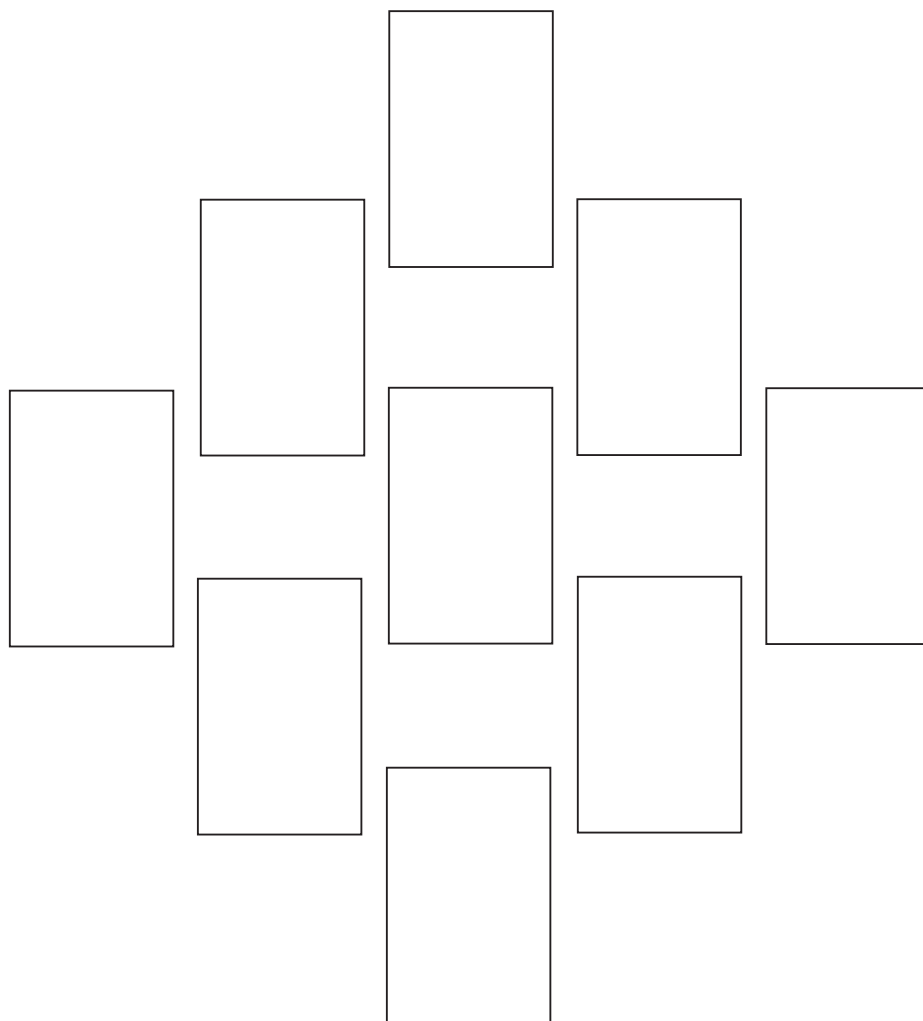


Załącznik 16

Co warto brać pod uwagę wybierając gimnazjum – zestaw do q-sortu

4

Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu | Załączniki

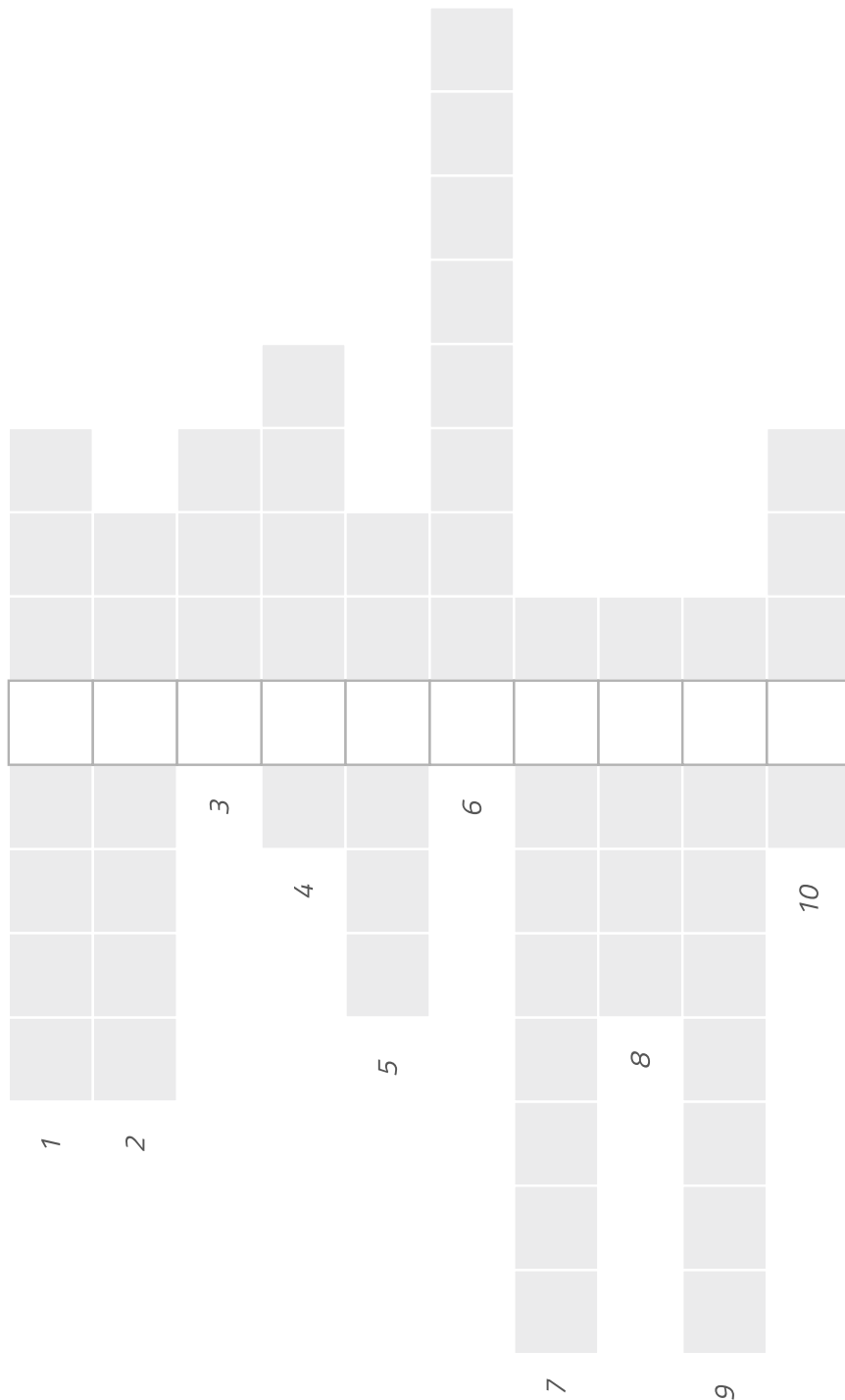


Załącznik 17

Krzyżówki

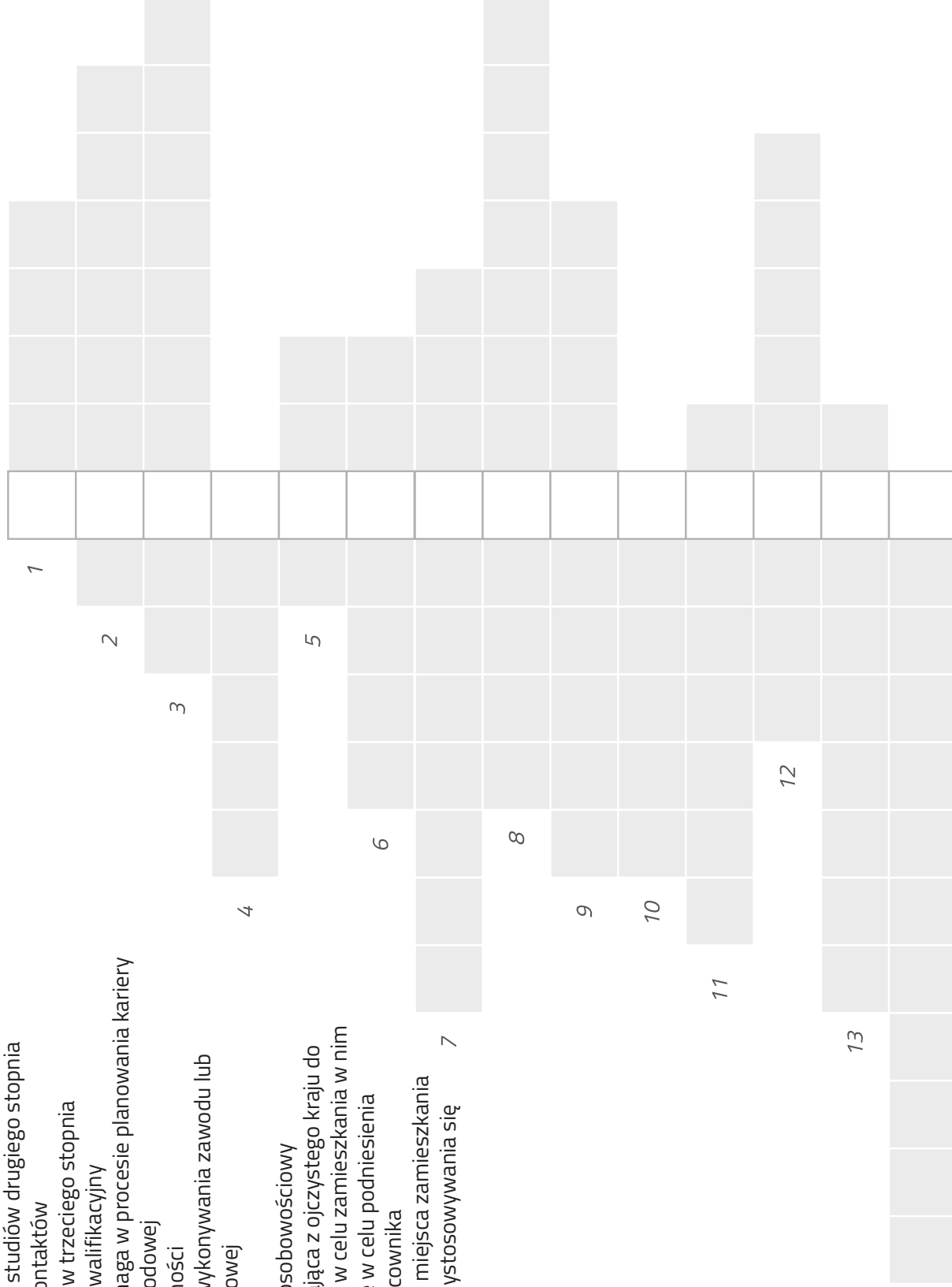
A

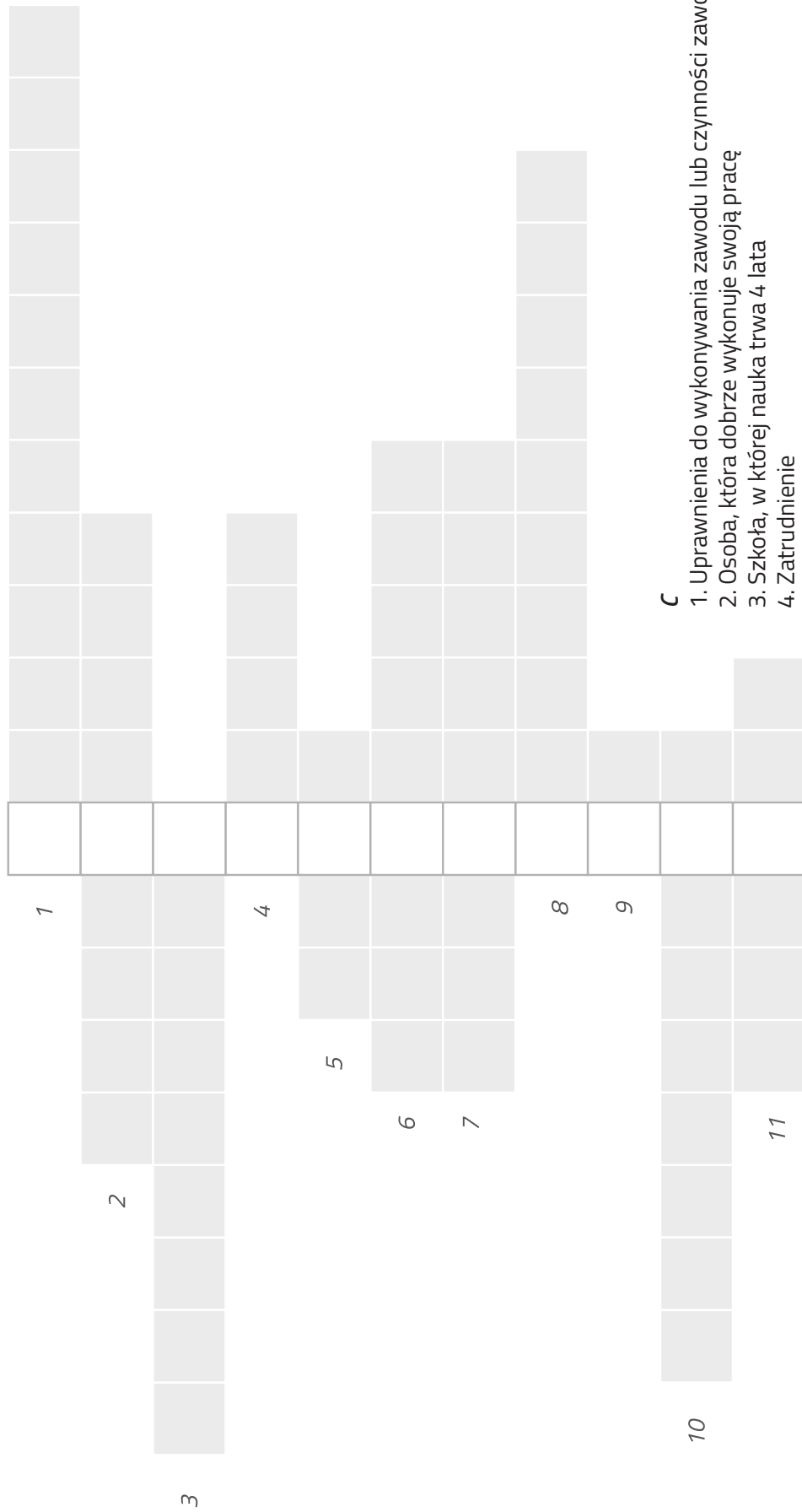
1. Osoba przyjeżdżająca z innego kraju w celu stałego lub okresowego osiedlenia się w Polsce
2. Przebieg pracy zawodowej w ciągu całego życia
3. Krótka forma szkoleniowa
4. Coach
5. Egzamin, który jest przepustką na studia
6. Szkoła, która przygotowuje i do zawodu i do matury
7. Tytuł absolwenta studiów pierwszego stopnia
8. Zatrudnienie
9. Stały lub okresowy pobyt na terenie innego państwa
10. Wyczone zajęcia wykonywane w celach zarobkowych



B

1. Wycieczki lub wyjazdy
2. Tytuł absolwenta studiów drugiego stopnia
3. Tworzenie sieci kontaktów
4. Absolwent studiów trzeciego stopnia
5. Prawa jazdy lub kwalifikacyjny
6. Osoba, która pomaga w procesie planowania kariery edukacyjnej i zawodowej
7. Wiedza i umiejętności
8. Uprawnienia do wykonywania zawodu lub czynności zawodowej
9. Wolny strzelec
10. Zawodowy lub osobowościowy
11. Osoba wyjeżdżająca z ojczystego kraju do innego państwa w celu zamieszkania w nim
12. Organizuje się w celu podniesienia kompetencji pracownika
13. Łatwość zmiany miejsca zamieszkania
14. Umiejętność przystosowywania się

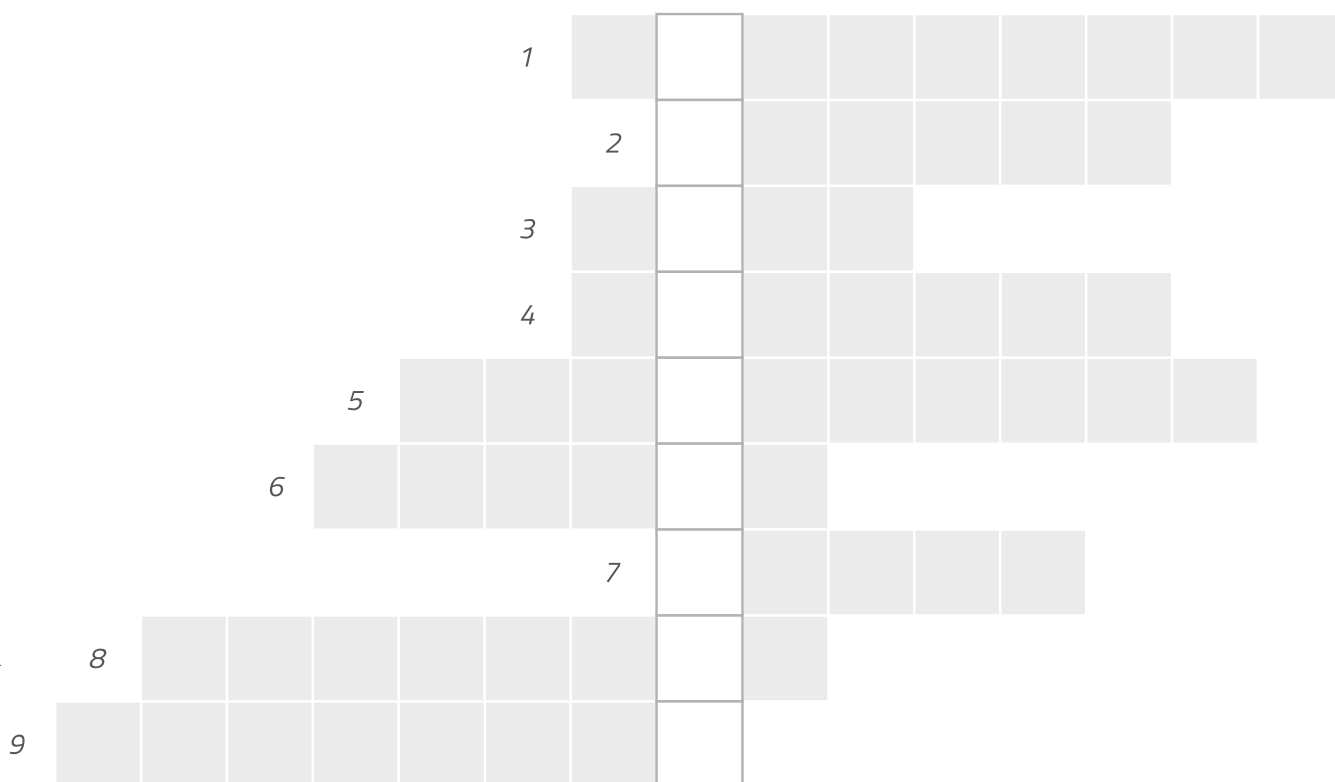




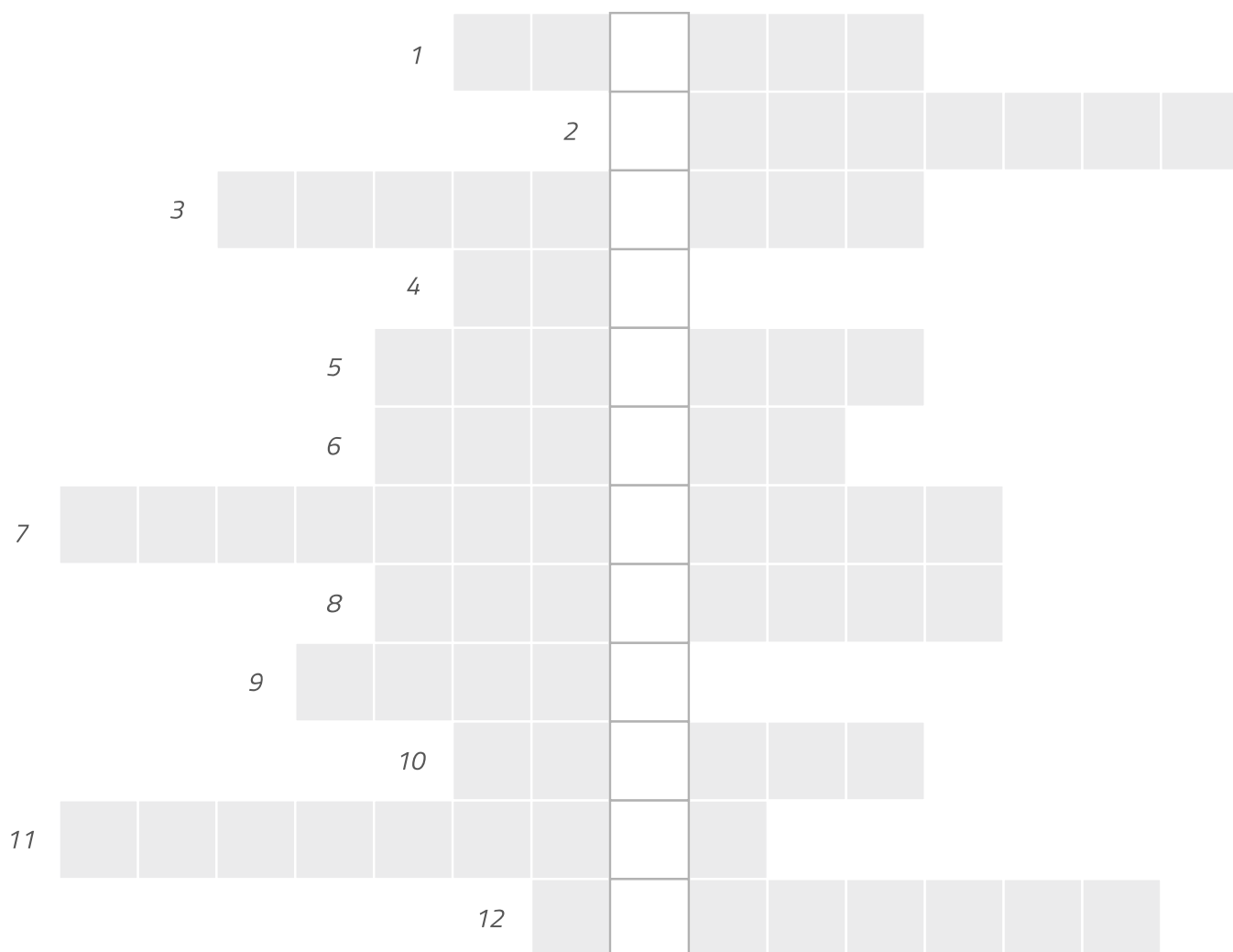
C

1. Uprawienia do wykonywania zawodu lub czynności zawodowej
2. Osoba, która dobrze wykonuje swoją pracę
3. Szkoła, w której nauka trwa 4 lata
4. Zatrudnienie
5. Przełożony
6. Np. zawodowe, ułatwia zaprezentowanie kwalifikacji, kompetencji, doświadczeń
7. Sposób, w jaki ktoś jest postrzegany
8. Budowanie sieci kontaktów
9. Życiorys
10. Stały lub okresowy pobyt na terenie innego państwa
11. Szkoła, która przygotowuje do matury



**D**

1. Szkoła, która przygotowuje i do matury i do zawodu
2. Egzamin, który jest przepustką na studia
3. Może być motywacyjny
4. Maturalny lub zawodowy
5. Proces poszukiwania odpowiednich pracowników
6. Forma zajęć na studiach
7. Na przykład charakteru
8. Proces wybierania najlepszego kandydata do pracy
9. Na przykład uniwersytet



E

1. Uwieńczenie starań
2. Miejsce pracy lub forma zajęć
3. Daje energię do działania
4. Wyznacza kierunek
5. Przebieg czyjejs pracy zawodowej w ciągu całego życia
6. Zawodowy lub na portalu
7. Praca
8. Wykształcenie
9. Na przykład charakteru
10. Ogólnokształcące
11. Dążenia
12. Proces poszukiwania odpowiednich pracowników

F

1. Osoba przyjeżdżająca z innego kraju w celu stałego lub okresowego osiedlenia się w Polsce

2. Studiów lub działań

3. Multimedialna lub biznesowa

4. Uprawienia

5. Trener

6. Warto go sobie zadać, aby zrealizować cel

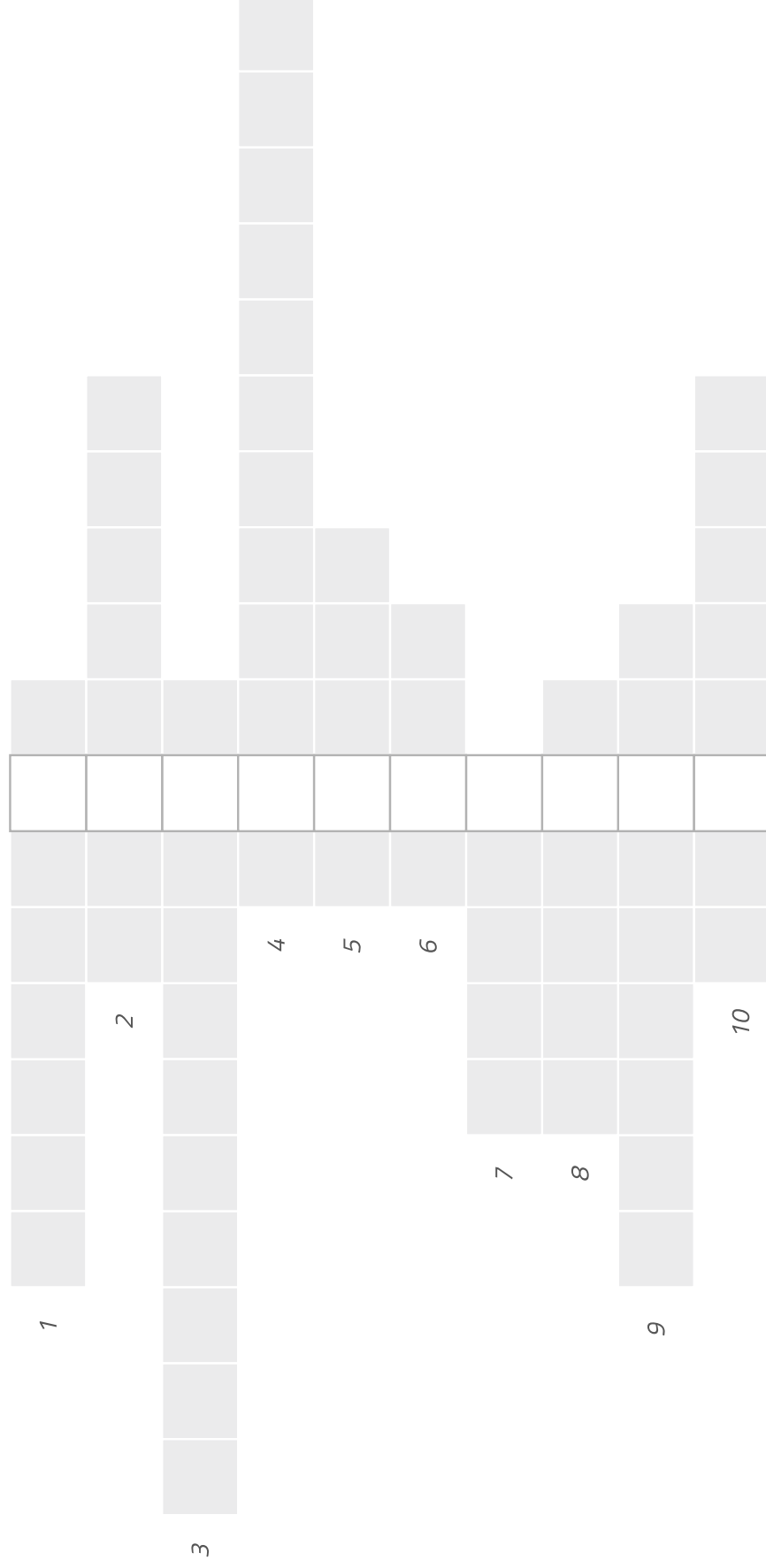
7. Targowisko lub pracy

8. Zawodowy lub na facebooku

9. Organizuje się je w celu podniesienia kompetencji pracownika

10. Tytuł absolwenta studiów drugiego stopnia

do nowych warunków



Załącznik 18

Karta pracy do metody 6-3-5

Grupa:

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....

1.	2.	3.
4.	5.	6.
7.	8.	9.
10.	11.	12.
13.	14.	15.
16.	17.	18.





Bibliografia i netografia

Część 5

Bibliografia

- Amundson N.E., *Metaphor Making. Your Career, your Life, your Way*, Ergon Communication, Richmond 2010
- Adler H., *Inteligencja kreatywna*, Wydawnictwo Amber, Warszawa 2003
- Aleksander N.P., *Udane szkolenie. Przewodnik szkoleń i warsztatów*, Jedność, Kielce 2007
- Baer U., *Gry dyskusyjne. Materiały pomocnicze do pracy z grupą*, Wydawnictwo Klanza, Lublin 2000
- Belbin R. M., *Twoja rola w zespole*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003
- Blum D.J., Davis T.E., *The School Counselor's Book of Lists*, American School Counselor Association 2010
- Boyes C., *Career Management Secrets*, HarperCollins Publishers, London 2010
- Cottrell S., *Podręcznik umiejętności studiowania*, Zysk i S-ka, Poznań 2007
- Covey S., *7 nawyków skutecznego nastolatka*, Rebis, Poznań 2007
- Covey S.R., *7 nawyków skutecznego działania*, Rebis, Poznań
- Curry J., Milsom A., *Career Counseling in P-12 Schools*, Springer Publishing Company, New York 2014
- Cybal-Michalska A., *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Impuls, Kraków 2013
- Druczak K., Minta J., *Poradnictwo zawodowe w gimnazjum*, KOWEZIU, Warszawa 2013
- Filas A., *W sieci (kontaktów)*, Coaching 6/2011
- Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2004
- Fisher R., *Uczymy jak myśleć*, WSiP, Warszawa 1999
- Gadacz T., *O ulotności życia*, Iskry, Warszawa 2008
- Gladwell M., *Poza schematem. Sekrety ludzi sukcesu*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2010
- Gilsdorf R., Kistner G., *Kooperative Abenteuerspiele 1*, Klett/Kallmeyer, Seelze 2010
- Greiner I., Kania I., Kudanowska E., Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M., *Materiały metodyczno-dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów*, KOWEZIU, Warszawa 2006
- Griesbeck J., *Die 50 besten Gruppenspiele*, Don Bosco, München 2009
- Guichard J., Huteau M., *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2005
- Gut R., Piegowska M., Wójcik B., *Zarządzanie sobą. Książka o działaniu, myśleniu i odczuwaniu*, Difin, Warszawa 2008
- Hamer H., *Rozwój przez wprowadzanie zmian*, Centrum edukacji Medycznej, Warszawa 1998
- Herriger N., *Empowerment in der Sozialen Arbeit*, Stuttgart-Berlin-Köln 2002
- Hesse J., Schrader H.Ch., *Testtraining 2000plus*, Eichborn, Frankfurt am Main 2010
- Hoffman E., *Ocena psychologiczna pracowników*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003
- Holmes E. (red.), *What next after school. All you need to know about work, travel and study*, Kogan Page, Londyn 2012
- Horedeński R.Cz., Sadowska-Snarska C. (red.), *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, IPISS, Warszawa-Białystok, 2009, s. 259
- James L., *10 założeń networkingu, czyli jak w pełni wykorzystać swoje znajomości*, Wydawnictwo One Press Exclusive, Gliwice 2007
- Kania I., *Jak towarzyszyć uczniom w rozwoju społeczno-zawodowym? Gry szkoleniowe i scenariusze zajęć do pracy z młodzieżą*, Difin, Warszawa 2010
- Kożusznik B., *Zachowania człowieka w organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002
- Kożusznik B., *Psychologia zespołu pracowniczego*, Katowice 2002
- Król H., Ludwicyński A. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006
- Kulczycka L., *Jak najlepiej zaprezentować się podczas rozmowy kwalifikacyjnej?*, Wolters Kluwer business, Warszawa 2007

- Kulczycka L., Jak napisać najlepsze CV i list motywacyjny, Wolters Kluwer business, Warszawa 2007
- Langdon K., Błyskotliwa kariera, Rebis, Poznań 2007
- Matusiak K.B., Kuciński J., Gryzik A. (red.), Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, Warszawa 2009
- Michl W. Pedagogika przeżyć, Wydawnictwo WAM, Kraków 2011
- Minta J., Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery, KOWEziU, Warszawa 2012
- Miś A., Kształtowanie karier w organizacji w: Król H., Ludwiczyski A. (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006
- Molitor S.U., Strategia planowania kariery. Jak świadomie kształtować własną drogę zawodową, Wydawnictwo EDU, Warszawa 2008
- Mrozek M., Praca! Szukam, zmieniam, wybieram, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2007
- Niles S. G., Harris-Bowlsbey J., Career Development Interventions in the 21st Century, Pearson, Upper Saddle River 2005
- Noak K., Kreativitätstechniken. Schöpferisches Potenzial erkennen und nutzen, Cornelsen, Berlin 2008
- Noga M., Stawicka M.K. (red.), Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji, CeDeWu, Warszawa 2009
- Obidniak D., Pfeiffer A., Suliga M., Informator o zawodach szkolnictwa zawodowego, KOWEziU, Warszawa 2013
- Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M., Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym, KOWEziU, Warszawa 2004
- Portmann R., Die 50 besten Spiele für mehr Sozialkompetenz, Don Bosco, München 2010
- Rae L., Efektywne szkolenie. Techniki doskonalenia umiejętności trenerskich, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006
- Rainers A., Praktische Erlebnispädagogik 1, ZIEL Verlag, Augsburg, 2007
- Rainers A., Praktische Erlebnispädagogik 2, Ziel Verlag, Augsburg 2011
- Rosalska M., Dołęga-Herzog H., Wiatr w żagle. Poradnik dla nauczyciela szkoły zawodowej, Poznań 2010
- Rosalska M., Wawrzonek A., Między szkołą a rynkiem pracy. Doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych, Difin, Warszawa 2012
- Rosalska M., Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy, KOWEziU, Warszawa 2012
- Rosalska M., Wawrzonek A., Od marzeń do kariery. Poradnik dla uczniów i absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, KOWEziU, Warszawa 2013
- Rosalska M., Wierzbicki J., Międzynarodowa debata online jako projekt edukacyjny, E-mentor 4(56)/2014
- Rzepka B., Kariera pod kontrolą, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2011
- Solarczyk-Ambrozik E., Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2004
- Suchar M., Modele karier. Przewidywanie kolejnego kroku, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010
- Ścieżka kariery zawodowej, One Press Exclusive, Warszawa 2009
- Święcicka J., Ja i grupa. Trening dla uczniów, Warszawa 2007
- Wojtasik B., Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli, KOWEziU, Warszawa 2011
- West M. A., Rozwijanie kreatywności wewnątrz organizacji, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000
- Winkler M., Commichau, Sztuka prowadzenia wykładów i lekcji, Wydawnictwo WAM, 2008
- Wołk Z., Całociłowie poradnictwo zawodowe, Wydawnictwo Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2007
- Yate M., Pisanie CV w praktyce, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2004
- Zarządzanie karierą, przeł. Piotrowska D., Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2006
- Reid J-A., Forresta P., Cook J., Uczenie się w małych grupach w klasie, WSiP, Warszawa 1996



- Bańka A., Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy, w: *Współczesna psychologia pracy i organizacji*, (red.) Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2006
- Beck G., *Wyższa szkoła skutecznej retoryki*, Wydawnictwo Onepress, Gliwice 2010
- Brudnik E., Moszyńska A., Owczarska B., Ja i mój uczeń pracujemy aktywnie. Przewodnik po metodach aktywizujących, Zakład Wydawniczy SFS, Kielce 2000
- Brzezińska A., Brzeziński J., Skale szacunkowe w badaniach diagnostycznych, w: *Metodologia badań psychologicznych. Wybór tekstów*, (red.) Brzeziński J., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004
- Budzyńska-Daca A., Kwosek J., *Erystyka, czyli o sztuce prowadzenia sporów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009
- Chirkowska-Smolak T., Hauziński A., Łaciak M., *Drogi kariery. Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2011
- Czarnecki K., *Podstawowe pojęcia zawodoznawstwa*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanitas, Sosnowiec 2007
- De Bono E., *Sześć kapeluszy, czyli sześć sposobów myślenia*, Wydawnictwo MEDIUM, Warszawa 1996
- Druczek K., Mańturz M., Mrozek M., *Rozwijam skrzydła. Poradnik metodyczny dla wychowawców gimnazjum w zakresie doradztwa zawodowego*, KOWEŻIU, Warszawa 2013
- Endreas W., Wiedenhorn T., Engel A., *Das Portfolio in der Unterrichtspraxis. Präsentations-, Lernweg- und Bewerbungsportfolio*, BRLTZ Verlag, Weinheim und Basel 2008
- Gołębniak B.D., Potyrała D., Zamorska B., *Ważne decyzje i działania. Przewodnik „projektowania” w: Uczenie metodą projektów*, (red.) B.D. Gołębniak, WSiP, Warszawa 2002
- Hofman H., Padberg, M., Wolterreck H., *Starke Seiten. Berufsorientierung*, Klett Verlag, Stuttgart 2010.
- Jarosiewicz H., *Psychologia dążeń i skłonności zawodowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2012
- Kawula S., *Drogi dystansujące biografie ludzkie: marginalizacja, wykluczenie i normalizacja. Przykład bezrobocia i biedy w małym mieście*, w: *Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy społecznej*, (red.) K. Marzec-Holka, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005
- Kochan M., *Pojedynek na słowa. Techniki erystyczne w publicznych sporach*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2005
- Kolarska-Michalska A., *Przyczyny i skutki marginalizacji w Polsce*, w: *Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy społecznej*, (red.) K. Marzec-Holka, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005
- Koźmiński A., Jemielniak D., *Zarządzanie od podstaw*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2011
- Krzychała S., Zamorska B., *Dokumentarna ewaluacja szkolnej codzienności*, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2008
- Kupisiewicz Cz., Kupisiewicz M., *Słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009
- Mayer R., *Sztuka argumentacji. Jak wygrać każdy spór*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2013
- Niemczyk A., *Trener skuteczny. Procedury dla prowadzących szkolenia*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2012
- Paris, K., Mason, S., *Planning and Implementing Youth Apprenticeship and Work-Based Learning*. Madison, WI: University of Wisconsin, Center on Education and Work, 1995
- Piorunek M., *Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2004
- Rachalska W., *Problemy orientacji zawodowej*, WSiP, Warszawa 1987
- Rusinek M., Załazińska A., *Retoryka codzienna. Poradnik nie tylko językowy*, Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2010
- Santorski J., Turniak G., *Alchemia kariery. Bierz życie w swoje ręce*, Js&Co Dom Wydawniczy 2011
- Szmagalski J., *Pojęcie wykluczenia społecznego z perspektywy pracy społecznej*, (w:) *Marginalizacja w problematyce pedagogiki społecznej i praktyce pracy społecznej*, (red.) K. Marzec-Holka, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005
- Tomasik K., *Rola i znaczenie debaty publicznej na rzecz edukacji*, w: *Jakość życia i jakość szkoły. Wprowadzenie w zagadnienia jakości i efektywności pracy szkoły*, (red.) I. Nowosad, I. Mortag, J. Ondrakova, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2010

Wiatrowski, Z., Podstawy pedagogiki pracy, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz 2005

Wójcik E., Metody aktywizujące w pedagogice grup, Wydawnictwo Rubikon, Kraków 2000

Netografia:

www.stat.gov.pl

www.pracuj.pl

www.internationalnetworkingweek.pl

www.forbes.pl

www.forbes.pl/kariera/artykul/sekcja/praca/jak-znalezc-prace-dzieki-social-media,10268,1

www.koweziu.edu.pl

www.cm.ecorys.pl

www.euroguidance.pl

www.eurodoradztwo.pl

www.sdsiz.pl

www.progra.pl/

www.arcitekci kariery.pl

www.eures.praca.gov.pl

www.sgh.waw.pl

www.ceo.org.pl

www.retoryka.pl

www.pleuropa.pl

www2.mmu.ac.uk

www.jobshadow.com

www.ko.poznan.pl



Streszczenie

Książka „Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu” adresowana jest do doradców zawodowych, wychowawców, nauczycieli oraz wszystkich osób, które chcą towarzyszyć uczniom w procesie planowania kariery edukacyjnej i zawodowej. Celem opracowania jest wzmacnianie kompetencji metodycznych w tym zakresie. Uwzględniając fakt, iż doradztwo edukacyjno-zawodowe coraz mocniej wkomponowywane jest w procesy dydaktyczne i wychowawcze realizowane w szkołach, to szczególne znaczenie warto przypisać wszystkim działaniom, które wzmocnią umiejętności nauczycieli w zakresie organizowania wsparcia doradczego dla uczniów na różnych poziomach edukacyjnych. Ta publikacja ma służyć nie tylko wskazaniu nowych sposobów pracy, ale także zainspirować do adaptowania sprawdzonych już rozwiązań metodycznych do pracy z uczniem w procesie projektowania jego przyszłej ścieżki edukacyjnej i zawodowej.

Mimo że w założeniach publikacja ta ma mieć charakter bardzo praktyczny, to cel ten nie jest jednak realizowany wyłącznie poprzez zaproponowanie konkretnych ćwiczeń, zadań czy narzędzi. Główną intencją jest wskazanie szerokiej możliwości wykorzystywania różnorodnych metod i technik w pracy w obszarze doradztwa edukacyjnego i zawodowego.

Książka składa się z 3 części. W pierwszej przedstawiono teoretyczne uwarunkowania postrzegania roli doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkole. Wskazano zarówno prawne ramy realizacji doradztwa w polskim systemie edukacyjnym, jak i teoretyczne koncepcje dotyczące planowania kariery w nowoczesnym społeczeństwie. W drugiej części omówione zostały wybrane metody i techniki. Podstawowym kryterium ich doboru były wysokie walory aplikacyjne do pracy z grupą. Czytelnik znajdzie w tej części informacje jak w procesie doradczym wykorzystać różne rodzaje dyskusji, obserwację zawodową, techniki plastyczne i inne techniki wspierające aktywność ucznia. Trzecia część to propozycje konkretnych ćwiczeń i rozwiązań metodycznych. Zostały one podzielone na grupy ze względu na cel ich stosowania.

Prezentowana publikacja nie jest wyłącznie zbiorem ćwiczeń i zadań, które można zastosować poprzez zwykłe skopiowanie. Ćwiczenia zostały opisane na dużym poziomie ogólności. Czynniki warunkujące ich przebieg są wielkość grupy, tematyka, dostępne zasoby, liczba zaproszonych ekspertów. Proponowane rozwiązania warto adaptować do dostępnych możliwości i do specyficznych potrzeb doradczych zróżnicowanych grup adresatów.

Abstract

The book „How to use creative teaching methods in career counselling” is addressed to guidance counselors, teachers and all of those who wish to assist students in planning an educational and professional career. The aim of the study is to strengthen the methodological competence in this area. Taking into account the fact that educational and vocational counseling is increasingly embedded into teaching and educational processes implemented in schools, a particular importance should be attributed to all the activities that will strengthen the skills of teachers in organizing counseling support for students at various educational levels. This publication is intended not only to indicate new ways of working, but also inspire to adapt proven teaching solutions to work with the student in the process of designing his or her educational future and career paths.

Although the assumption of this publication is to be a very practical one, this goal is not achieved only by proposing specific exercises, tasks or tools. The main intention is to show the broad possibilities of using various methods and techniques in working in the field of educational and vocational guidance.

The book consists of three parts. The first presents the theoretical determinants of the perception of the role of education and vocational counseling at school. There are indicated both the legal framework of the implementation of the guidance in the Polish educational system, as well as theories of career planning in modern society. The second part discusses the selection of methods and techniques. The basic criterion for their selection was their high applicability in working with the group. In this section the reader will find information on how to use the counseling process in different types of discussion, observation, professional, artistic, and other techniques to support the student’s activity. The third part offers specific activities, teaching methods and ideas. They were divided into groups according to the purpose of their use.

This publication is not merely a collection of exercises and tasks that can be used by simply copying. Exercises are described at a high level of generality. Determinants of their course are the size of the group, the subject, the available resources, and the number of invited experts. Proposed solutions are worth being adapted to the available opportunities and guidance to the specific needs of different target groups.



Halina Dołęga – Herzog

Absolwentka Wydziału Filologii Polskiej i Klasycznej Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Od 2004 mieszka i pracuje w USA, obecnie jako koordynator programu zajęć pozaszkolnych dla uczniów publicznej szkoły podstawowej i gimnazjum oraz ich rodzin. Realizuje projekty edukacyjne w środowisku lokalnym. Współpracuje z Uniwersytetem Stanu Maine jako koordynator praktyk dla studentów pedagogiki. Autorka kilkunastu publikacji z zakresu językoznawstwa, edukacji międzykulturowej i metodyki zajęć dla dzieci i dorosłych. Współautorka programu doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów i nauczycieli „Wiatr w żagle” oraz książki „Praca w Polsce – Dobry Start”.

Halina Dołęga – Herzog received her M.A. degree from the Faculty of Polish and Classical Philology, Adam Mickiewicz University in Poznań. Since 2004 she has lived in the United States where she has been involved into many projects for elementary and middle school students and their families, aimed to better educational gains of students in local schools. Currently, she serves as a federal grant coordinator and the 21st Century After School Program director. In this capacity she has cooperated with the University of Maine System as a pre-service field experience coordinator for the Elementary and Secondary Education students. She has written several publications in linguistics, intercultural education, and methods of teaching kids and adult learners. She is a co-creator of the program in career counseling for students and teachers “Wiatr w żagle” and a co-author of a book Praca w Polsce – Dobry Start.



Małgorzata Rosalska

Dr n. hum., pedagog, doradca zawodowy, adiunkt w Zakładzie Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Zawodowego na Wydziale Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Specjalizuje się w metodyce doradztwa zawodowego i metodach diagnostycznych w doradztwie. Realizuje projekty badawcze i szkoleniowe dla instytucji edukacyjnych, organizacji pozarządowych oraz instytucji rynku pracy. Autorka książki „Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego” (KOWEZIU 2012). Współautorka programów doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów i nauczycieli szkół zawodowych („I Ty możesz kształcić mistrzów” oraz „Wiatr w żagle”) oraz książek „Praca w Polsce – Dobry Start. Ankieta rejestracyjna dla obcokrajowców” (KOWEZIU 2007) oraz „Między szkołą a rynkiem pracy. Doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych” (Difin 2012).

Ph.D., educator, career counsellor, Associated Professor of Adult Education at the Department of Continuing Education and Vocational Guidance, Faculty of Educational Studies at the Adam Mickiewicz University in Poznań. Dr. Rosalska specializes on career guidance methods and diagnostic methods in advising. Participant in many research and training projects for educational institutions, non-profit organizations and job market institutions. Author of „Diagnostic Workshop of a Career Counsellor” (KOWEZIU 2012). Co-author of curricula of career advising for vocational schools: „And You Can Create Champions” and „Catch The Trade Winds in Your Sails”. Co-author of „Working in Poland – Good Beginning. A Registration Questionare for Foreigners.” (KOWEZIU 2007) and „Between school and a job market. Career counselling for vocational schools.” (Difin 2012).



Notatki





Notatki





ä
ö
ÿ
í
č
t
š
ř
ž
š
ř
ž



www.euroguidance.eu

www.euroguidance.pl

www.koweziu.edu.pl