Fundusze Europejskie Program Regionalny

SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

RAMOWY PROGRAM WEWNĄTRZSZKOLNEGO SYSTEMU DORADZTWA ZAWODOWEGO W TECHNIKUM

Maciej Barczak, Bogna Frąszczak, Natalia Kaszkowiak,
Dorota Pałubicka, Elżbieta Swat-Padrok



Poznań 2020

POZnań metropolia

Powiat Śremski Przyjazny Środowisku

Gmina Oborniki paleta możliwości

INSTYTUT TECHNOLOGII EKSPLOATACJI PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY RADOM

RAMOWY PROGRAM
WEWNĄTRZSZKOLNEGO SYSTEMU DORADZTWA ZAWODOWEGO
W TECHNIKUM

POZNAŃ 2020
SPIS TREŚCI

Wprowadzenie 3

1. Wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego – założenia ogólne 5

1.1. Elementy składowe wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego 8

2. Akty prawne regulujące doradztwo zawodowe w szkołach 11

3. Cele i zadania koordynatora doradztwa zawodowego w szkole 18

4. Diagnoza potrzeb uczniów, nauczycieli i rodziców jako kluczowe działanie dla efektywnego funkcjonowania WSDZ w szkole 20

5. Ewaluacja realizacji zadań doradczych jako kluczowe działanie dla efektywnego funkcjonowania WSDZ w szkole 28

6. Założenia wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego w technikum 31

7. Wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego – wskazówki merytoryczne 38

7.1. Charakterystyka pokolenia Z 38

7.2. Pokolenie Z w aspekcie rozwoju zawodowego 39

Załączniki 40

Załącznik 1 - Definicje podstawowych pojęć 40

Załącznik 2 - Polecane zasoby 44

Załącznik 3 - Instytucje i organizacje wspierające uczniów w planowaniu i rozwoju kariery zawodowej 46

Załącznik 4 - Przykładowe pozycje bibliograficzne 66

Załącznik 5 - Program realizacji WSDZ (roczny) propozycja

Ramowy program wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego dla techników został opracowany w ramach projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego ***Kwalifikacje zawodowe kluczem do sukcesu – wspieramy rozwój kształcenia zawodowego w Miejskim Obszarze Funkcjonalnym Poznania.***

Wprowadzenie

Od czasu wprowadzenia obowiązku organizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego (WSDZ) w szkole powstało wiele różnych publikacji zawierających sugestie co do kształtu tego dokumentu oraz rozwiązań metodycznych służących realizacji zawartych w nim założeń. Ponadto w Internecie można znaleźć wiele przykładowych WSDZ, pochodzących z różnych typów szkół. Dotychczas nie opracowano sztywnych wytycznych do tworzenia takiego dokumentu, więc te, które istnieją różnią się zarówno pod względem elementów składowych, poziomu szczegółowości, jak i zakresu opisywanych działań.

Zarówno opracowanie, jak też realizacja zadań WSDZ wiąże się z posiadaniem wiedzy i umiejętności z obszaru doradztwa zawodowego. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 marca 2017r. (Dz.U. 2017 poz. 703) w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół)* nakłada zatem na dyrektorów szkół obowiązek zatrudniania nauczyciela posiadającego kwalifikacje zawodowego doradcy zawodowego, doradców zawodowych czy też szkolenia nauczycieli w zakresie prowadzenia doradztwa zawodowego (por. akty prawne regulujące doradztwo zawodowe w szkołach). Mimo to, w niektórych szkołach tworzeniem dokumentu WSDZ i realizacją zawartych w nim założeń nadal zajmują się osoby niewystarczająco do tego przygotowane.

W niniejszym opracowaniu prezentujemy podejście kompetencyjne jako punkt wyjścia do zaprojektowania WSDZ. Może ono stanowić odpowiedź na potrzeby pracodawców. Należy jednak podkreślić, że świadomość kompetencji oczekiwanych przez przedsiębiorców, choć bardzo ważna, nie jest wystarczająca do stworzenia WSDZ. Warto przy tym zwrócić uwagę na to, że kluczową rolę odgrywa diagnoza potrzeb uczniów i pozostałych grup jego odbiorców, np.: nauczycieli, rodziców.

W ostatnich latach prowadzono wiele badań w dotyczących kompetencji oczekiwanych na rynku pracy. Różne definicje tego pojęcia zostały przedstawione w dalszej części publikacji. W tym miejscu warto podkreślić, że kompetencja stanowi swego rodzaju konglomerat:

- **wiedzy z pewnego obszaru** (wiedza deklaratywna: wiem co),
- **umiejętności** (wiedza proceduralna: wiem jak i potrafię to zrobić),
- **postaw** (chcę i jestem gotów wykorzystać tą wiedzę) (Kossowska, Sołtysińska 2002).

Biorąc pod uwagę informacje uzyskane z badań własnych Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej uzupełnione o dane pozyskane z raportów z badań społeczno-ekonomicznych (m.in. raporty Manpower Group, Randstad, Work Service)

do najczęściej oczekiwanych przez pracodawców kompetencji miękkich zalicza się umiejętności:

- komunikowania się,
- nawiązywania kontaktów,
- pracy w zespole,
- dostosowania się do kultury organizacyjnej firmy,
- planowania, organizowania i kontrolowania własnej pracy,
- autoprezentacji,
- podejmowania decyzji i samodzielność,
- motywowania siebie i innych,
- radzenia sobie ze stresem.

Warto zaznaczyć, że kompetencje oczekiwane na współczesnym rynku pracy są najczęściej interdyscyplinarne, nie są ograniczone do konkretnego zawodu. Większość z nich stanowią kompetencje społeczne, które są jednym z rodzajów kompetencji kluczowych, na które warto zwrócić szczególną uwagę w kontekście powszechnej wirtualizacji życia młodego pokolenia oraz rosnącej tendencji powstawania miejsc pracy w działalności projektowej, nie zaś etatowej. W ujęciu Polskiej Ramy Kwalifikacji kompetencje społeczne to zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania *[Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2016 poz. 64)].*

Wspomniana wyżej wirtualizacja życia młodych ludzi sprawia, że może powiększać się rozdźwięk pomiędzy nauczycielami a uczniami, którzy są przekonani, że wszystko czego potrzebują, w tym: planowanie czasu wolnego, kontakty społeczne, kontakt z pracodawcą czy najbliższymi – jest na wyciągnięcie ręki, znajduje się w sieci Internet i jest dostępne choćby za pośrednictwem smartfona. Niezależnie od oceny takiego stanu rzeczy należy zdawać sobie sprawę, że rozwój technologiczny będzie sprzyjał zwiększaniu roli IT w życiu młodych ludzi. Rolą nauczyciela jest nie tylko zaakceptowanie istniejącego stanu rzeczy, ale też refleksja nad tym, że to właśnie kompetencje społeczne oraz praktyczne umiejętności potrzebne podczas bezpośredniego kontaktu z pracodawcą, a następnie na stanowisku pracy są tym, czego uczeń nie rozwinie przy pomocy nowoczesnych technologii.

Pomijając w tym miejscu dyskusję związaną z tym, na ile postęp technologiczny wpływa na percepcję, koncentrację uwagi czy więzi społeczne pragniemy podkreślić, że kluczowy staje się rozwój kompetencji potrzebnych do nawiązania i utrzymania bezpośredniej interakcji z inną jednostką. Z tego założenia wynika właśnie nasza propozycja tworzenia WSDZ, bazująca na rozwoju kompetencji zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji społecznych (zobacz: Wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego – wskazówki merytoryczne).

Mając na uwadze sugestie pochodzące z różnych publikacji na temat doradztwa zawodowego w szkołach, przedstawiamy Państwu kompendium informacji w zakresie

tworzenia WSDZ w odniesieniu do techników. Dokument, który został opracowany przez pracowników Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży, jest efektem kilkumiesięcznych konsultacji z dyrektorami, doradcami zawodowymi branżowych szkół oraz techników, z przedstawicielami instytucji rynku pracy, w tym Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu oraz Ochotniczych Hufców Pracy. Konsultacje te służyły wytyczeniu kluczowych obszarów tematycznych w zakresie realizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego w branżowej szkole I stopnia oraz technikum. Podczas konsultacji zdecydowano, że założenia WSDZ w technikum i branżowej szkole I stopnia powinny opierać się na rozwijaniu tych samych kompetencji. Będzie je natomiast różnił czas przeznaczony na doskonalenie kompetencji.

Jednocześnie chcemy podkreślić, że kompendium to dotyczy tworzenia WSDZ, nie zaś programu, który należy opracować w ramach minimum 10 godzin z zakresu doradztwa zawodowego w całym cyklu nauczania.

1.

Wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego – założenia ogólne

Już od kilkunastu lat na mocy Rozporządzenia MEN z dn. 21.05.2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola i publicznych szkół *(Dz.U.2001 nr 61 poz. 624 ze zm.) – por. Akty prawne regulujące doradztwo zawodowe w szkołach)* każda szkoła gimnazjalna i ponadgimnazjalna powinna mieć w swoim statucie wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego (WSDZ). Na mocy Ustawy Prawo Oświatowe z dn. 14 grudnia 2016 r. *(Dz.U. 2017 poz. 59*) wprowadzającej zmiany w polskim systemie szkolnictwa, obowiązek ten został rozszerzony na szkołę podstawową, w ramach klasy VII i VIII (II etap edukacyjny). Ponadto na mocy tejże ustawy zajęcia z doradztwa zawodowego zostały wyodrębnione jako niezależne od tych, które są przeprowadzane w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Jest to istotna zmiana w dotychczasowym podejściu do realizacji doradztwa zawodowego w szkołach.

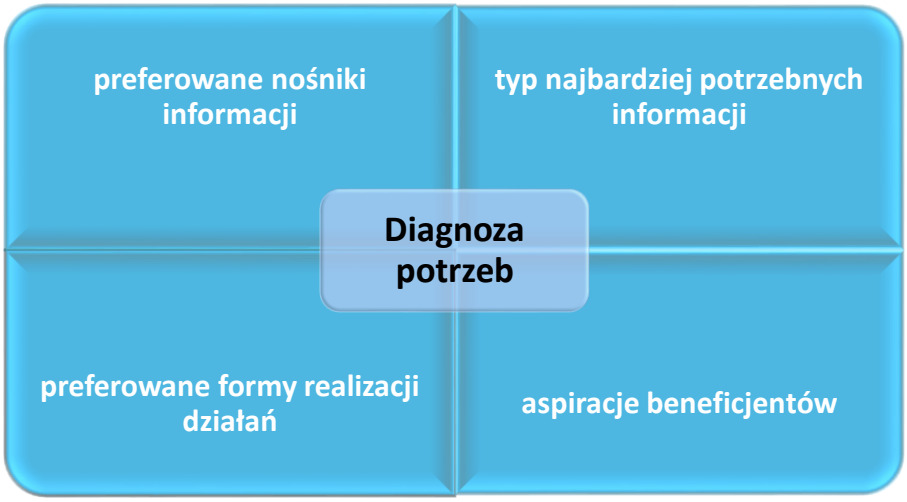
W ramowych planach nauczania m.in. dla technikum i branżowej szkoły I stopnia określono wymiar godzin z zakresu doradztwa zawodowego. Jest to minimum 10 godzin w całym cyklu nauczania (*Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 marca 2017 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. 2017 poz.703)* oraz *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 4 kwietnia 2019 r. (Dz.U. 2019 poz. 639*) w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół: porównaj *Akty prawne regulujące doradztwo zawodowe w szkołach).*

Biorąc pod uwagę zmiany, jakie zostały wprowadzone w związku z koniecznością realizacji określonego minimum godzin z doradztwa zawodowego przedstawiamy Państwu

publikację, której celem jest uporządkowanie wszystkich zagadnień związanych z tworzeniem wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego w technikum.

Wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego powinien zawierać opis wszelkich działań podejmowanych przez szkołę w celu przygotowania uczniów do wyboru zawodu, poziomu i kierunku kształcenia (*Szkolny doradca zawodowy* 2003). Należy określić w nim role i zadania realizatorów, czas i miejsce realizacji zadań, oczekiwane efekty (m.in. oczekiwane zmiany w zakresie wiedzy, umiejętnościach, postawach uczniów), metody i narzędzia pracy (adekwatnie do zaplanowanych tematów zajęć), sposoby ewaluacji (np. ankiety, rozmowy indywidualne).

Przed stworzeniem WSDZ bardzo ważne jest dokonanie diagnozy potrzeb uczniów (jako głównych uczestników wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego) oraz pozostałych uczestników tj. nauczycieli i rodziców. Należy pamiętać, że działania w ramach WSDZ powinny być skierowane również do nauczycieli i rodziców. Pełnią oni bowiem rolę doradcy zawodowego dla ucznia. Przedstawione na schemacie propozycje obszarów diagnozy potrzeb dotyczą zatem wszystkich uczestników WSDZ.



Rys. 1 Przykładowe obszary diagnozy potrzeb

Źródło: oprac. własne
(na podstawie Rosalska M., *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego. Przewodnik dla nauczyciela i doradcy. KOWEZiU, Warszawa 2012).*

Na kolejnym schemacie został przedstawiony układ oddziaływań wszystkich uczestników WSDZ. Na efektywność tego systemu pracują wszyscy jego uczestnicy. Tym samym, **program doradztwa zawodowego w ramach minimum 10 godzin w cyklu nauczania stanowi jeden z elementów tego systemu**. Jednak według założeń tego programu działania szkoły powinny koncentrować się na uczniach jako odbiorcach działalności doradczej i obejmować przede wszystkim pracę z grupą klasową. W programie tym nie przewiduje się natomiast działań na rodziców i nauczycieli.



Rys. 2 Schemat działań w ramach wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego

Źródło: oprac. własne
(na podst. Pater M., Woźniak M., *O współpracy doradcy zawodowego z nauczycielami. w: ABC poradnictwa zawodowego w szkole*. KOWEZiU, Warszawa 2008).

1.1. Elementy składowe wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego

Poniżej przedstawiamy propozycję głównych elementów składowych dokumentu WSDZ. W *Rozporządzeniu MEN z dnia 16 sierpnia 2018 r. w sprawie doradztwa zawodowego* [aktualnie *Rozporządzenie MEN z dnia 12 lutego 2019 r*. w sprawie doradztwa zawodowego (*Dz.U. 2019 poz. 325*) - porównaj *Akty prawne regulujące doradztwo zawodowe w szkołach*] określono **treści programowe** z zakresu doradztwa zawodowego. Dotyczą one czterech głównych obszarów. Są nimi:

1. Poznawanie własnych zasobów
2. Świat zawodów i rynek pracy
3. Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie
4. Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych.

Obszary te stanowią matrycę do tworzenia **programu realizacji WSDZ**. Program powinien być modyfikowany co roku, zależnie od wyników diagnozy potrzeb uczestników WSDZ oraz ewaluacji podjętych działań. W tym miejscu warto zwrócić uwagę na dwie kwestie:

- program realizacji WSDZ nie jest tożsamy z 10 godzinnym programem doradztwa zawodowego w technikum;
- program realizacji WSDZ łączy wszystkie elementy dawnych składowych WSDZ (programu, planu i harmonogramu – składowe te były bowiem wyróżniane przed ukazaniem się w/w *Rozporządzenia MEN*).

Szerzej o programie realizacji WSDZ w dalszej części w Strukturze WSDZ.

STRUKTURA WSDZ

Wstęp

Wstęp służy opisaniu założeń WSDZ w konkretnej szkole w odniesieniu do jej specyfiki, otoczenia i regionalnego rynku pracy. Warto zamieścić w nim także informacje dotyczące tego, **kto jest koordynatorem** działań w ramach WSDZ w szkole i które osoby są odpowiedzialne/zaangażowane w realizację założeń WSDZ.

Wprowadzenie

W tej części dokumentu często przytaczane są **podstawy prawne** uzasadniające realizację doradztwa zawodowego, **główny cel realizacji doradztwa zawodowego** w danego typu szkole lub placówce, adresaci działań oraz **definicje podstawowych pojęć** odnoszących się do realizacji orientacji zawodowej w szkołach, ponadto **cele i zadania szkolnego doradcy zawodowego**, realizatorów działań oraz **zakres wsparcia ze strony sojuszników zewnętrznych**. Zwracamy szczególną uwagę na to, aby przytaczając wspomniane wyżej treści, pamiętać o źródłach, a najlepiej o własnej refleksji w odniesieniu do tematu. Zauważyliśmy bowiem, że bardzo często cele i zadania szkolnego doradcy zawodowego są po prostu przepisane z publikacji *Szkolny doradca zawodowy* (2003).

Wspomniana wcześniej diagnoza potrzeb uczniów, rodziców i nauczycieli stanowi podstawę do zaprojektowania działań ze wszystkimi beneficjentami WSDZ. Determinuje obszary pracy, cele i zadania do realizacji. Warto w tym miejscu nawiązać do jej wyników w kontekście dalszego opisania obszarów pracy z:

- uczniami
- nauczycielami
- rodzicami.

Można też opisać metody stosowane do diagnozy potrzeb oraz termin jej realizacji. Warto wymienić także korzyści płynące ze sprawnie funkcjonującego WSDZ w szkole i przedstawić przewidywane efekty działań.

Treści programowe i cele szczegółowe

Treści programowe, określone w *Rozporządzeniu MEN w sprawie doradztwa zawodowego* (j.w) należy uzupełnić o cele szczegółowe. Tak jak w przypadku wszystkich elementów dokumentu, warto dopasować je do specyfiki szkoły, aktualnej sytuacji uczniów, ich planów dotyczących przyszłości edukacyjno-zawodowej. Dalsza część dokumentu powinna zawierać opis programu realizacji WSDZ.

Program należy modyfikować w każdym roku szkolnym – w odniesieniu do wyników diagnozy potrzeb beneficjentów WSDZ oraz ewaluacji działań zrealizowanych w ramach WSDZ.

Program realizacji WSDZ:

- modyfikowany w każdym roku szkolnym, zależnie m.in. od wyniku diagnozy potrzeb i ewaluacji działań prowadzonych w ramach WSDZ,

- przegląd działań poprzez wszystkie etapy edukacyjne (cały cykl kształcenia: osobno dla klas I, klas II, klas III, klas IV oraz klas V - w przypadku technikum) w ramach czterech rodzajów treści programowych

- spis działań do realizacji w ciągu danego roku szkolnego określa m.in. tematykę działań, metody i formy ich realizacji, osoby odpowiedzialne za ich przeprowadzenie, terminy (lub przedziały czasowe) realizacji działań (por. Załącznik nr 1 *Program realizacji WSDZ (roczny) propozycja*).

Działania na rzecz nauczycieli i rodziców

Nauczyciele i rodzice są zarówno beneficjentami, jak też realizatorami WSDZ. W dokumencie WSDZ warto opisać obie ścieżki działań: zarówno te, w których rodzice są odbiorcami pewnych działań, jak też wszelkie działania, które mogą sami zrealizować na rzecz uczniów.

Ewaluacja działań w ramach WSDZ

Obok diagnozy potrzeb stanowi drugi element niezbędny do zaprojektowania efektywnych działań w ramach WSDZ. Zagadnieniu diagnozy i ewaluacji należy poświęcić miejsce w dokumencie WSDZ. Można to zrobić w jednym punkcie albo rozdzielić oba rodzaje działań. Tak jak w przypadku diagnozy potrzeb, tak też przy ewaluacji należy opisać metody i czas jej przeprowadzania. Wnioski z ewaluacji i diagnozy należy ująć w modyfikowanym co roku **programie realizacji WSDZ**. Diagnoza i ewaluacja sprawiają, że dokument WSDZ (a konkretnie program realizacji WSDZ) jest dynamiczny, elastycznie dopasowywany do zmieniających się potrzeb uczniów, rodziców i nauczycieli.

Załączniki do dokumentu WSDZ (przykładowe):

- spis instytucji wspierających realizację WSDZ w szkole,
- spis zagadnień tematycznych w ramach poszczególnych lekcji przedmiotowych dotyczących doradztwa zawodowego,
- scenariusze zajęć,
- ankiety, kwestionariusze wywiadu wykorzystywane do diagnozy potrzeb beneficjentów WSDZ czy ewaluacji działań zrealizowanych w ramach WSDZ.

2.

Akty prawne regulujące doradztwo zawodowe w szkołach

Poniżej przedstawiamy kluczowe akty prawne, w których ustawodawcy zwrócili uwagę na działania mające na celu wspieranie ucznia w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej.

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483)[1]:

Art. 65.

1. Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa.

(…)

5. Władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych.

2. Ustawa prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 (Dz.U. 2017 poz. 59) [2](obowiązuje od 1 września 2017 r.):

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. System oświaty zapewnia w szczególności:

(…)

17) dostosowywanie kierunków i treści kształcenia do wymogów rynku pracy;

18) kształtowanie u uczniów postaw przedsiębiorczości i kreatywności sprzyjających aktywnemu uczestnictwu w życiu gospodarczym, w tym poprzez stosowanie w procesie kształcenia innowacyjnych rozwiązań programowych, organizacyjnych lub metodycznych;

19) przygotowywanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia;

20) warunki do rozwoju zainteresowań i uzdolnień uczniów przez organizowanie zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych oraz kształtowanie aktywności społecznej i umiejętności spędzania czasu wolnego;

[1] http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm
[2] http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20170000059

Rozdział 3

Zarządzanie szkołami i placówkami publicznymi

Art. 47. 1. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określi, w drodze rozporządzenia:
(…)
3) ramowe plany nauczania dla poszczególnych typów szkół, w tym:

(…)

c) minimalny wymiar godzin zajęć z zakresu doradztwa zawodowego,

(…)

f) warunki i sposób realizacji zajęć edukacyjnych – uwzględniając w szczególności zakres celów kształcenia i treści nauczania określonych w podstawie programowej kształcenia ogólnego lub kształcenia w zawodach, potrzebę dostosowania oferty edukacyjnej szkół do potrzeb i zainteresowań uczniów oraz potrzeb rynku pracy, a także realizację zajęć edukacyjnych, o których mowa w art. 109 ust. 2;

4) treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego, warunki i sposób realizacji i organizacji doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach, o których mowa w art. 2 pkt 4, oraz wymagania w zakresie przygotowania osób realizujących doradztwo zawodowe w szkołach i placówkach, o których mowa w art. 2 pkt 4, uwzględniając rolę doradztwa zawodowego we wspieraniu uczniów i słuchaczy w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych.[3]

Rozdział 5

Organizacja kształcenia, wychowania i opieki w szkołach i placówkach publicznych

Art. 98. 1. Statut szkoły zawiera w szczególności:
(…)
16) organizację wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego;

Art. 109. 1. Podstawowymi formami działalności dydaktyczno-wychowawczej szkoły są:
(…)
7) zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego.

6. Zajęcia, o których mowa w ust. 1 pkt 7, są organizowane dla uczniów klasy VII i VIII szkoły podstawowej, branżowej szkoły I stopnia, liceum ogólnokształcącego i technikum.

7. Zajęcia, o których mowa w ust. 1 pkt 7, są realizowane niezależnie od pomocy w wyborze kierunku kształcenia i zawodu udzielanej uczniom w ramach zajęć, o których mowa w ust. 1 pkt 5.[4]

[3] Art. 2. System oświaty obejmuje: 4) placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego oraz ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, umożliwiające uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych;

[4] 5) zajęcia prowadzone w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej;

3. Ustawa przepisy wprowadzające ustawę prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016, Dz.U. 2017 poz. 60[5] (obowiązuje od 1 września 2017 r.):

Art. 292. 1. W roku szkolnym 2017/2018 zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, o których mowa w art. 109 ust. 1 pkt 7 ustawy – Prawo oświatowe, są realizowane w oparciu o program przygotowany przez nauczyciela realizującego te zajęcia i dopuszczony do użytku przez dyrektora szkoły, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej.

2. Program, o którym mowa w ust. 1, zawiera treści dotyczące informacji o zawodach, kwalifikacjach i stanowiskach pracy oraz możliwościach uzyskania kwalifikacji zgodnych z potrzebami rynku pracy i predyspozycjami zawodowymi.

4. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. (Dz.U. 2019 poz. 325) w sprawie doradztwa zawodowego[6]:

§ 4. 1. Na każdy rok szkolny w szkole opracowuje się program realizacji doradztwa zawodowego, uwzględniający wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego.

2. Program, o którym mowa w ust. 1, określa:

1) działania związane z realizacją doradztwa zawodowego, w tym:

a) tematykę działań, uwzględniającą w przypadku:

– szkół, o których mowa w § 2 pkt 2–7, treści programowe, o których mowa w tych przepisach,

– szkół specjalnych przysposabiających do pracy treści określone w przepisach wydanych na podstawie art. 47 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy,

b) oddziały, których dotyczą działania,

c) metody i formy realizacji działań, z uwzględnieniem udziału rodziców w tych działaniach, w szczególności przez organizację spotkań z rodzicami, z wyjątkiem branżowych szkół II stopnia, szkół policealnych i szkół dla dorosłych,

d) terminy realizacji działań,

e) osoby odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań,

2) podmioty, z którymi szkoła współpracuje przy realizacji działań, w tym podmioty, o których mowa w § 8 ust. 1

– z uwzględnieniem potrzeb uczniów, słuchaczy i rodziców oraz lokalnych lub regionalnych działań związanych z doradztwem zawodowym.

[5] http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20170000060
[6] http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000325

3. Program, o którym mowa w ust. 1, opracowuje doradca zawodowy albo inny nauczyciel lub nauczyciele odpowiedzialni za realizację doradztwa zawodowego w szkole, wyznaczeni przez dyrektora szkoły.

4. Dyrektor szkoły, w terminie do dnia 30 września każdego roku szkolnego, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej, zatwierdza program, o którym mowa w ust. 1.

5. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 4kwietnia 2019 r. (Dz.U. 2019 poz. 639) w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół[7]:

§ 2. 1. Ramowy plan nauczania określa:
(…)
3) minimalny wymiar godzin zajęć z zakresu doradztwa zawodowego;

§ 4. 1. Dyrektor szkoły, uwzględniając ramowy plan nauczania, ustala dla poszczególnych klas i oddziałów tygodniowy rozkład zajęć, a w szkołach dla dorosłych prowadzących zajęcia w formie zaocznej – semestralny rozkład:
(…)
4) zajęć z zakresu doradztwa zawodowego;

W załączniku nr 5 znajdziemy ramowy plan nauczania dla technikum, w którym uwzględniono zajęcia z doradztwa zawodowego („minimum 10 godzin w pięcioletnim okresie nauczania”). Załącznik 7 oraz załącznik 8 tego Rozporządzenia, przeznaczone są dla uczniów branżowych szkół pierwszego stopnia i zobowiązują do „minimum 10 godzin w trzyletnim okresie nauczania” w zakresie doradztwa zawodowego.[8]

[7]http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000639
[8]http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000639

Załącznik nr 5

RAMOWY PLAN NAUCZANIA DLA TECHNIKUM, W TYM TECHNIKUM SPECJALNEGO DLA UCZNIÓW W NORMIE INTELEKTUALNEJ: NIEPEŁNOSPRAWNYCH, NIEDOSTOSOWANYCH SPOŁECZNIE ORAZ ZAGROŻONYCH NIEDOSTOSOWANIEM SPOŁECZNYM

Lp.	Obowiązkowe zajęcia edukacyjne i zajęcia z wychowawcą	Tygodniowy wymiar godzin w klasie					Razem w pięcioletnim okresie nauczania
		I	II	III	IV	V	
		Zakres podstawowy					
1.	Język polski	4	3	3	3	3 [1)]	**16**
2.	Język obcy nowożytny	2	2	2	3	3 [1)]	**12**
3.	Drugi język obcy nowożytny	2 + 2 [2)]	2 + 2 [2)]	2 + 2 [2)]	1 + 2 [2)]	1 [1)] + 2 [1) 2)]	**8 + 10 [2)]**
4.	Filozofia lub plastyka lub muzyka [3)]	1	-	-	-	-	**1**
5.	Historia	2	2	2	1	1 [1)]	**8**
6.	Wiedza o społeczeństwie	-	-	-	1	1 [1)]	**2**
7.	Podstawy przedsiębiorczości	-	1	1		-	**2**
8.	Geografia [4)]					-	**16**
9.	Biologia [4)]					-	
10.	Chemia [4)]					-	
11.	Fizyka [4)]					-	
12.	Matematyka	2	3	3	3	3 [1)]	**14**
13.	Informatyka	1	1	1	-	-	**3**
14.	Wychowanie fizyczne	3	3	3	3	3	**15**
15.	Edukacja dla bezpieczeństwa	1	-	-	-	-	**1**
16.	Zajęcia z wychowawcą	1	1	1	1	1	**5**
Razem przedmioty w zakresie podstawowym i zajęcia z wychowawcą		**23+2 [2)]**	**22+2 [2)]**	**22+2 [2)]**	**20+2 [2)]**	**16+2 [2)]**	**103+10 [2)]**
Przedmioty w zakresie rozszerzonym		2	2	2	3	5 [1)]	**14**
Kształcenie zawodowe teoretyczne i praktyczne [5)]		9	10	11	12	9 [1)]	**51**
Razem obowiązkowe zajęcia edukacyjne i zajęcia z wychowawcą		**34+2 [2)]**	**34+2 [2)]**	**35+2 [2)]**	**35+2 [2)]**	**30+2 [2)]**	**168+10 [2)]**
Godziny do dyspozycji dyrektora szkoły		3					**3**
Ogółem		**171+10 [2)]**					
Religia/etyka [6)]							
Wychowanie do życia w rodzinie [7)]							
Język mniejszości narodowej/język mniejszości etnicznej/język regionalny/własna historia i kultura [8)]							
Geografia państwa, z którego obszarem kulturowym utożsamia się mniejszość narodowa [9)]							
Zajęcia sportowe [10)]							
Dodatkowe zajęcia edukacyjne [11)]							
Język migowy [11)]							
Zajęcia z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej [12)]							
Doradztwo zawodowe		minimum 10 godzin w pięcioletnim okresie nauczania					

6. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 marca 2017 r. (Dz.U. 2017 poz. 649) w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli[9]:

§ 17. 2. Arkusz organizacji szkoły określa w szczególności:

(…)

3) dla poszczególnych oddziałów:

(…)

d) wymiar godzin zajęć z zakresu doradztwa zawodowego.

[9] http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20170000649

7. **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. (Dz.U. 2001 nr 61 poz. 624) w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół[10] [istnieje rozporządzenie z 2007 (Dz.U. 2007 nr 35 poz. 222) zmieniające powyższe rozporządzenie, ale nie w zakresie związanym z doradztwem[11]]:**

RAMOWY STATUT PUBLICZNEJ SZKOŁY ZAWODOWEJ

§ 2. 1. Statut szkoły zawodowej określa w szczególności:
(…)
9) organizację wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu, a także organizację współdziałania szkoły zawodowej z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom.

8.

9. **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. (Dz.U. 2017 poz. 1591) w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach[12]:[13]**

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

2. Pomocy psychologiczno-pedagogicznej w przedszkolu, szkole i placówce udzielają uczniom nauczyciele, wychowawcy grup wychowawczych oraz specjaliści wykonujący w przedszkolu, szkole i placówce zadania z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w szczególności psycholodzy, pedagodzy, logopedzi, doradcy zawodowi i terapeuci pedagogiczni, zwani dalej „specjalistami”.

§ 6. 2. W szkole pomoc psychologiczno-pedagogiczna jest udzielana w trakcie bieżącej pracy z uczniem oraz przez zintegrowane działania nauczycieli i specjalistów, a także w formie:
(…)
6) zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu – w przypadku uczniów szkół podstawowych oraz uczniów szkół ponadpodstawowych;

§ 18. W przypadku:
1) szkoły podstawowej, branżowej szkoły I stopnia, liceum ogólnokształcącego i technikum,

[10] http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20010610624
[11] http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20070350222
[12] http://dziennikustaw.gov.pl/du/2017/1591/1

2) placówek, o których mowa w art. 2 pkt 4 ustawy

– zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu uzupełniają działania szkoły i placówki w zakresie doradztwa zawodowego.

§ 20. 2. Nauczyciele, wychowawcy grup wychowawczych oraz specjaliści w przedszkolu, szkole i placówce prowadzą w szczególności:

2) w szkole:

b) wspomaganie uczniów w wyborze kierunku kształcenia i zawodu w trakcie bieżącej pracy z uczniami.

§ 24. Do zadań pedagoga i psychologa w przedszkolu, szkole i placówce należy w szczególności:

1) prowadzenie badań i działań diagnostycznych uczniów, w tym diagnozowanie indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych uczniów w celu określenia mocnych stron, predyspozycji, zainteresowań i uzdolnień uczniów oraz przyczyn niepowodzeń edukacyjnych lub trudności w funkcjonowaniu uczniów, w tym barier i ograniczeń utrudniających funkcjonowanie ucznia i jego uczestnictwo w życiu przedszkola, szkoły i placówki;(…)

7) pomoc rodzicom i nauczycielom w rozpoznawaniu i rozwijaniu indywidualnych możliwości, predyspozycji i uzdolnień uczniów;

§ 26. 1. Do zadań doradcy zawodowego należy w szczególności:

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

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

3) prowadzenie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu z uwzględnieniem rozpoznanych mocnych stron, predyspozycji, zainteresowań i uzdolnień uczniów;

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

5) współpraca z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu;

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

2. W przypadku braku doradcy zawodowego w szkole lub placówce dyrektor szkoły lub placówki wyznacza nauczyciela, wychowawcę grupy wychowawczej lub specjalistę realizującego zadania, o których mowa w ust. 1.

3.

Cele i zadania koordynatora doradztwa zawodowego w szkole

Podobnie jak zakres podstawowych pojęć, także cele i zadania szkolnego doradcy zawodowego pojawiają się w niemal każdym dokumencie WSDZ. Zwykle stanowią powieloną wersję celów i zadań doradcy ujętych w wydanej w 2003 r. publikacji *Szkolny doradca zawodowy*. W przypadku określania celów i zadań doradcy również zachęcamy do refleksji nad odbiorcami działań doradczych, szczególnie w kontekście informacji uzyskanych z diagnozy potrzeb. Jako źródło inspiracji proponujemy nieco inne spojrzenie na ten obszar.

Ze względu na specyfikę naszej publikacji, dotyczącej tworzenia wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, nie zaś programu doradztwa do realizacji w ramach 10 godzin w cyklu nauczania, cele i zadania dotyczą koordynatora doradztwa zawodowego w szkole.

Cele działania koordynatora doradztwa zawodowego w szkole:

Cele związane z kształtowaniem postaw i zachowań ucznia:

1) rozwój umiejętności rozpoznawania i nazywania własnych zasobów osobistych oraz ich wykorzystywania w kształtowaniu swojej drogi zawodowej,
2) kreowanie postaw przedsiębiorczych, przezwyciężanie bierności, doskonalenie umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz w sytuacjach trudnych,
3) kształcenie nawyków ciągłego uczenia się oraz zdobywania nowych doświadczeń,
4) kształtowanie postaw otwartości i umiejętności autoprezentacji swojej wiedzy i potencjału osobowościowego,
5) kształtowanie nawyków planowania przyszłości oraz organizowania i kontrolowania przebiegu swoich działań,
6) kształtowanie umiejętności modelowania drogi edukacyjno-zawodowej i konsekwentnego dążenia do celu.

Cele związane z kształtowaniem umiejętności ucznia:

1) planowania przyszłości zawodowej,
2) komunikowania się,
3) nawiązywania i utrzymywania kontaktów,
4) organizowania działań swoich i zespołu,
5) współpracy w zespołach wielokulturowych i wielopokoleniowych,
6) przygotowania dokumentów związanych z pracą zawodową,
7) poszukiwania pracy, prezentowania się na rynku pracy,
8) przeprowadzania negocjacji,

9) planowania, organizowania i kontrolowania własnej działalności gospodarczej,
10) planowania, organizowania i kontrolowania własnej działalności projektowej.

Cele związane z wiedzą ucznia:

1) poznanie świata zawodów,
2) poznanie potencjalnych ścieżek edukacyjnych w wybranych zawodach,
3) poznanie zasad rządzących rynkiem pracy,
4) poznanie zasad obowiązujących w kompletowaniu dokumentów związanych z pracą,
5) poznanie podstaw prawa pracy,
6) poznanie zasad tworzenia biznes-planu, tworzenia własnej działalności gospodarczej,
7) poznanie sytuacji społeczno-gospodarczej na lokalnym rynku,
8) poznanie zasad funkcjonowania III sektora jako jednego z obszarów rynku pracy.

(oprac. własne na podstawie: Kreft 2008)

Zadania koordynatora doradztwa zawodowego w szkole:

1) systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów i ich rodziców na informacje edukacyjne i zawodowe oraz pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej,
2) gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji na temat oferty edukacyjnej i rynku pracy,
3) prowadzenie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem ścieżki edukacyjno - zawodowej, w tym uświadomienie znaczenia mediów społecznościowych w budowaniu wizerunku zawodowego,
4) koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę,
5) współpraca z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego,
6) wspieranie nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych oraz innych specjalistów w udzielaniu pomocy psychologiczno- pedagogicznej,
7) wspomaganie rodziców w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych przez ich dzieci,
8) współpraca z instytucjami zewnętrznymi, np. z kuratorium oświaty, instytucjami rynku pracy, poradniami psychologiczno – pedagogicznymi oraz szkołami i placówkami kształcenia i szkolenia zawodowego.

(oprac. własne na podst. *Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz. U. 2019 poz. 353).*

4.

Diagnoza potrzeb uczniów, nauczycieli i rodziców jako kluczowe działanie dla efektywnego funkcjonowania WSDZ w szkole

Diagnoza potrzeb edukacyjno-zawodowych uczniów jest pierwszym etapem tworzenia wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego. Należy dodać, że jest też etapem niezbędnym, jej pominięcie grozi bowiem niedopasowaniem oferty usług edukacyjnych i doradczych przeznaczonej nie tylko dla uczniów, ale też dla ich rodziców i nauczycieli. Dokonywanie wyborów edukacyjnych, a następnie zawodowych, to proces wieloetapowy. Pierwszą odpowiedzialną decyzję w tym względzie podejmuje uczeń ostatniej klasy szkoły podstawowej. Na kolejnych etapach kształcenia weryfikuje ją i albo ją potwierdza, albo dokonuje zmiany. Dlatego tak ważne jest przygotowanie odpowiedniego, opartego na rozeznaniu potrzeb edukacyjno-zawodowych, systemu wsparcia doradczego dla uczniów oraz ich rodziców i nauczycieli.

Diagnozę potrzeb edukacyjno-zawodowych uczniów mogą przeprowadzać wychowawcy wraz z zespołem nauczycieli uczących w danej klasie, przy merytorycznym wsparciu doradcy zawodowego lub koordynatora WSDZ.

Kilka lat temu, gdy opracowywaliśmy (wspólnie ze szkolnymi doradcami zawodowymi oraz dyrektorami gimnazjów i szkół zawodowych) *Poznański ramowy program wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego dla szkół gimnazjalnych*, spotykaliśmy się z następującym stwierdzeniem: *„Wiemy, że diagnoza potrzeb edukacyjno-zawodowych uczniów jest ważna, ale to nie jest praca dla nas – nie mamy na to czasu, brakuje nam też specjalistów, którzy mogliby zająć się tym zadaniem*”. Nauczyciele często powtarzali, że wykonanie diagnozy potrzeb edukacyjno-zawodowych jest zadaniem trudnym i w gruncie rzeczy nikomu niepotrzebnym, bo głównym celem działania szkoły jest jak najlepsze przygotowanie uczniów do zdania egzaminów gimnazjalnych na możliwie najwyższym poziomie, a nie do wyboru przyszłego zawodu. Podkreślali, że wysokie wyniki z testów gimnazjalnych są przepustką do dobrego życia - stwarzają bowiem młodzieży większe możliwości kontynuowania nauki w szkołach ponadgimnazjalnych wysoko notowanych w rankingach. Z nielicznymi wyjątkami, nie zastanawiali się jednak nad takimi pytaniami, jak: *Po co ich uczniowie mają wybierać licea i technika z pierwszych miejsc rankingów? W jaki sposób nauka w takiej placówce ma przyczynić się do wybrania przez ucznia adekwatnej do jego zainteresowań i predyspozycji zawodowych profesji (na dodatek profesji, która da mu silną pozycję na rynku pracy)?*

Zadaniem wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego w technikach jest przygotowanie uczniów do szybkiego i efektywnego znalezienia swojego miejsca na rynku pracy oraz wykształcenie w nich postaw przedsiębiorczych i nawyków kształcenia się przez całe życie. Zatem w tej sytuacji diagnoza potrzeb edukacyjno-zawodowych nabiera

nowego znaczenia, bowiem należy uwzględnić w niej również szacowanie zasobów, z jakimi przyszli do szkół młodzi ludzie, którzy zamierzają uczyć się konkretnych już zawodów.

Jak zatem szybko i sprawnie przeprowadzić rzetelną diagnozę? Dobra diagnoza powinna przede wszystkim odpowiedzieć nam na następujące pytania:

1) **czego potrzebują uczniowie**, by móc przez czas nauki w szkole przygotować i realizować swój indywidualny plan rozwoju kariery?
2) **czego potrzebują szkolni doradcy zawodowi**, wychowawcy, nauczyciele przedmiotu i nauczyciele zawodu, by skutecznie wspierać uczniów w opracowaniu i realizacji indywidualnych planów rozwoju kariery?
3) **czego potrzebują rodzice,** by mogli wytrwale i efektywnie wspierać swoje dzieci w rozwoju ich karier edukacyjno-zawodowych?

Ponieważ przeprowadzenie diagnozy zawsze zabiera czas, warto:

1) **dobrze ją przemyśleć i zaplanować odpowiednio w czasie** (planowanie diagnozy pozwala na krytyczne przyjrzenie się posiadanej wiedzy i żywionym przekonaniom czy poglądom),
2) **ograniczyć ją do niezbędnego zakresu**, by móc poświęcić maksymalnie dużo czasu na przygotowanie i realizację głównej części wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego,
3) **zbierać potrzebne informacje systematycznie**, wykorzystując do tego lekcje wychowawcze, lekcje przedmiotowe czy też różnego rodzaju akcje, w których biorą udział uczniowie (*Ogólnopolski Tydzień Kariery, Światowy Tydzień Przedsiębiorczości, Europejski Tydzień Umiejętności Zawodowych* itp.).

Pierwszym krokiem realizacji diagnozy jest przygotowanie pytań badawczych, czyli ustalenie metodologii (w jaki sposób chcemy zbierać informacje) oraz wybranie terminu i określenie grup, z którymi chcemy rozmawiać. Drugi krok polega na zbieraniu materiałów, dokonaniu analizy, uporządkowaniu zebranego materiału oraz opracowaniu wniosków i rekomendacji. Trzeci krok to opracowanie krótkiego raportu, który należy przedstawić rodzicom i nauczycielom (Janowski 2002).

Diagnoza jakiegokolwiek problemu w szkole najczęściej kojarzy się z koniecznością przeprowadzania różnego rodzaju ankiet dla uczniów, nauczycieli i rodziców. W badaniu tym wyżej wymienieni respondenci odpowiadają pisemnie na przygotowane wcześniej, przez zespół badawczy, pytania. Ten typ gromadzenia danych nazywamy badaniem ilościowym. W wielu szkołach i organach nadzoru ten typ badań uznawany jest za najbardziej wiarygodny. Badania ilościowe są mocno sformalizowane i wymagają przeprowadzenia żmudnego i precyzyjnego procesu tworzenia i weryfikowania pytań. Mają jednak tę zaletę, że w krótkim czasie możemy zebrać informacje od dużej grupy respondentów np. wszystkich uczniów i nauczycieli danej szkoły. Dużo większym wyzwaniem jest natomiast samo opracowanie zebranego materiału, dotyczy to również procesu odrzucania ankiet niekompletnie wypełnionych. Dlatego też w przypadku badań ilościowych czekamy dłużej na opracowany raport końcowy.

Drugi, często jeszcze niedoceniany, sposób gromadzenia informacji nazywamy badaniem jakościowym. Badania jakościowe są oparte na metodach podobnych do tych, którymi na co dzień nauczyciele zbierają potrzebne im do pracy z uczniami informacje. Opierają się bowiem na bezpośredniej rozmowie i obserwacji, burzy mózgów, pracy w zespołach uczniowskich.

Przewagą tego typu badań jest to, że nasi respondenci są dużo bardziej zaangażowani w proces badawczy i często sami generują potrzebne nam (do pracy nad tworzeniem WSDZ) wnioski i rekomendacje. Dlatego stosując metody jakościowe, diagnozę potrzeb edukacyjno-zawodowych uczniów możemy przeprowadzić nawet podczas lekcji wychowawczych i lekcji wos. Jeśli realizacja badania potrzeb edukacyjno-zawodowych uczniów będzie przebiegała na tych lekcjach, to mamy szansę na to, żeby w nieco dłuższym czasie zebrać dużo więcej informacji od tej samej grupy uczniów co w badaniu ankietowym. Natomiast ze względu na to, że zaangażowani w badanie uczniowie, nauczyciele i rodzice sami generują wnioski i rekomendacje, zdecydowanie szybciej uzyskamy raport z informacjami niezbędnymi do opracowania wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego.

Sposoby zdobywania informacji od uczniów

Zdaniem Andrzeja Janowskiego orientacja zawodowa jest działaniem podejmowanym przede wszystkim przez wychowawcę, jednak, aby to działanie było skuteczne musi się opierać na wiedzy:

1) o zawodach, kierunkach kształcenia, zakładach pracy,
2) o możliwościach i zdolnościach ucznia,
3) o jego dążeniach i aspiracjach (Janowski 2002).

O ile wiedzę z zakresu zawodoznawstwa i rynku pracy oraz wiedzę dotyczącą rozpoznawania obiektywnych możliwości i zdolności ucznia wychowawca może pozyskać z różnych źródeł, o tyle wiedzę dotyczącą dążeń, aspiracji i potrzeb edukacyjno-zawodowych młodego człowieka może uzyskać tylko od niego samego, od jego rodziców i nauczycieli. Informacje dotyczące tych zagadnień nauczyciel może pozyskać analizując odpowiedzi ucznia (rodziców) na zadawane im w różnych sytuacjach pytania. Najtrudniejszym zadaniem nauczycieli zaangażowanych w proces doradztwa zawodowego jest takie sformułowanie pytań, aby stwarzały one uczniowi (i jego rodzicom) możliwość bezpiecznego ujawniania swoich dążeń aspiracji i potrzeb, a w szczególnych przypadkach możliwość przyznania się do braku celów życiowych lub niesprecyzowanego jeszcze pomysłu na własną karierę edukacyjno-zawodową. Dlatego podczas tworzenia pytań ważne jest zadbanie o przestrzeń dla różnych odpowiedzi, nie tylko tych, które wydają się nam oczywiste. Podczas badań zarówno ilościowych (ankiety, wywiady kwestionariuszowe), jak i jakościowych (rozmowa, dyskusja, burza mózgów) należy pamiętać również o tym, że otrzymujemy tym więcej wartościowych danych, im bardziej nasi informatorzy są przekonani o tym, że udzielanie informacji będzie służyło zaspokajaniu ich własnych potrzeb, a nie zostanie wykorzystane przeciwko nim. Zatem dbałość o dobrą atmosferę sprzyjającą swobodnej wymianie poglądów

i dzieleniu się wątpliwościami, jest kolejnym warunkiem dobrze przeprowadzonego badania (Janowski 2002).

W naszym opracowaniu proponujemy wychowawcom i doradcom zawodowym uproszczone wersje technik badawczych prowadzących do zbierania informacji na temat potrzeb edukacyjno-zawodowych młodzieży. Zachęcamy do stosowania metod jakościowych**,** są one bowiem oparte na złożeniu, że sprawy dotyczące człowieka są tak złożone, że nie mogą być wymierne ilościowo. Stosując badania jakościowe w szkole opieramy się głównie na obserwacji, luźnych wywiadach, analizie wypowiedzi pisemnych badanych oraz na dyskusji grupowej i burzy mózgów.

1. **Obserwacja** to podstawowa metoda gromadzenia informacji polegająca na systematycznym rejestrowaniu zachowań obserwowanej osoby oraz na interpretacji uzyskanych danych.
2. Przez proces obserwacji rozumieć należy określenie celu obserwacji (np. określenie zasobu kompetencji poszczególnych uczniów), stwierdzenie, jakie osoby (np. uczniowie klasy I a) lub zjawiska mają być obiektem obserwacji (np. podejmowanie ról grupowych przez uczniów klasy I a), określenie rodzaju planowanej obserwacji (np. pogłębiona obserwacja celowa albo obserwacja współuczestnicząca), ustalenie sposobu, w jaki ma być ona przeprowadzona (np. podczas ćwiczenia grupowego polegającego na budowaniu domu z kart), ustalenie formy prowadzenia zapisu, swoistych zachowań osoby przeprowadzającej obserwację (np. obserwator podaje tylko polecenia niezbędne do zrealizowania przez uczniów zadania) oraz zasada opracowywania danych i ich interpretacji (Janowski 2002). O ile istnieją ku temu warunki (np. drugi nauczyciel na lekcji) notatki z obserwacji należy sporządzać w trakcie jej prowadzenia albo tuż po jej zakończeniu, odtwarzając poszczególne wypowiedzi i reakcje uczniów. Własne komentarze na temat zaobserwowanej sytuacji warto wyodrębnić z tła.
3. **Wywiad** jest metodą zdobywania informacji przez bezpośrednie stawianie pytań wybranym osobom, które mogą udzielić nam niezbędnych do pracy informacji (Zaczyński 1995). Nauczyciel, doradca szkolny, aby uzyskać potrzebne mu informacje stosuje najczęściej wywiad utrzymany w formie swobodnej rozmowy, podejmowany w miejscu, w którym badany (uczeń, jego rodzic albo nauczyciel) czuje się swobodnie. Można wyodrębnić trzy typy wywiadów:
   1) wywiad swobodny - nie ma planu prowadzenia rozmowy, uczeń może mówić swobodnie na zadany temat;
   2) wywiad kierowany - nauczyciel ma przygotowane pytania;
   3) wywiad mieszany – pytania otwarte rozpoczynają omawianie danej kwestii, a potem nauczyciel zadaje pytanie dotyczące szczegółowych zagadnień np. planów edukacyjnych na następne 3 lata (Kruszewski 1993).
4. **Analiza wypowiedzi pisemnych** badanych, które są najczęściej swobodnymi wypracowaniami uczniów na dany temat, np. *Mój wymarzony zawód*, *Kim chciałbym być za 20 lat*. Zamiennie można uzyskać od uczniów podobne informacje posługując się

techniką kolażu (technika polegająca na formowaniu kompozycji z różnych materiałów, np. gazet, fotografii, drobnych przedmiotów codziennego użytku). Dyskusja grupowa polega na wymianie poglądów na określony temat, a warunkiem jej skuteczności jest uprzednie przygotowanie uczniów do wymiany myśli zarówno w sensie merytorycznym, jak i formalnym (odbywa się zawsze w kręgu według ściśle ustalonych zasad, wymaga moderowania i podsumowania). O ile istnieją ku temu warunki (np. drugi nauczyciel na lekcji, praktykant) sprawozdanie z przebiegu dyskusji należy sporządzać w trakcie jej prowadzenia albo tuż po jej zakończeniu, odtwarzając poszczególne wypowiedzi uczniów. Własne komentarze na temat zaobserwowanej sytuacji warto zapisać na końcu.

5. **Burza mózgów** jest techniką przeznaczoną do samodzielnego i szybkiego wymyślania przez uczniów zbioru hipotez przy wykorzystaniu myślenia intuicyjnego (Kruszewski 1993). W przypadku określania potrzeb edukacyjno-zawodowych uczniowie podają na forum grupy swoje pomysły i wyobrażenia na ten temat, a nauczyciel zapisuje jej na tablicy nie komentując ich. W sytuacjach wymagających interwencji pyta uczniów, czy zgadzają się z tym, co powiedział przedmówca, czy tez proponują inny zapis danej potrzeby. Zebrany materiał w ten sposób materiał badawczy powinien służyć dalszej pracy zespołowej uczniów na temat zaspokajania ich potrzeb edukacyjno-zawodowych.

W przypadku zastosowania do zebrania informacji burzy mózgów lub dyskusji grupowej, proponujemy, aby przedstawiciele zespołów uczniowskich podzieli się wypracowanymi w klasach diagnozami potrzeb edukacyjno-zawodowych i propozycjami ich zaspokajania podczas kolejnych spotkań organizowanych na zasadzie kuli śnieżnej. Uzyskany w ten sposób końcowy efekt ich pracy powinien być przedstawiony przez reprezentantów ostatniego zespołu całej społeczności szkolnej.

Więcej o wyżej wymienionych metodach badawczych znajdziecie Państwo w: *Metodach i technikach w badaniach pedagogicznych*, Świątkiewicz J., http://slideplayer.pl/slide/837272/.

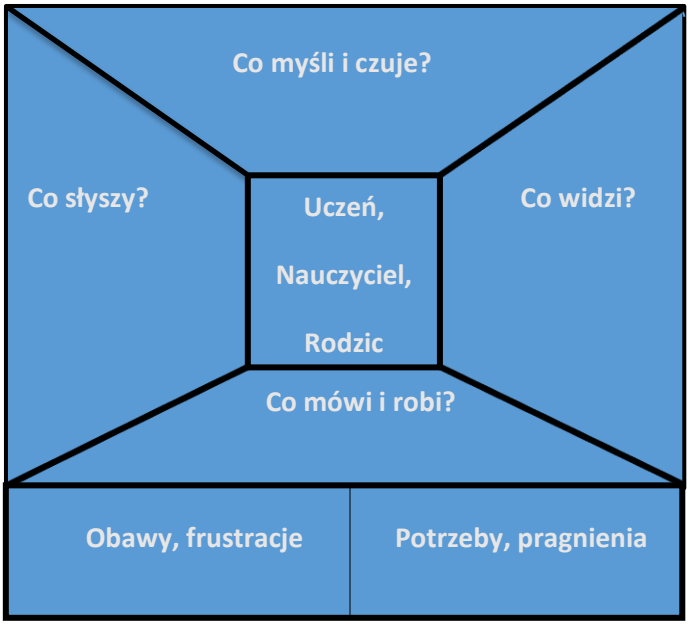
Zachęcamy Państwa do pracy nad WSDZ w sposób twórczy, innowacyjny i nieschematyczny. Wymaga to przeznaczenia odpowiedniej ilości czasu nie tylko na opracowanie samego dokumentu, ale też na odpowiednie przygotowania w tym zakresie. Stworzenie dokumentu WSDZ, w oparciu o który będą realizowane działania mające na celu wsparcie uczniów w planowaniu dalszej kariery zawodowej, można realizować za pomocą twórczej metody rozwiązywania problemów *design thinking (projektowania)*. Dzięki tej metodzie powstało wiele produktów i usług, opartych na nowatorskich rozwiązaniach. Metoda ta może mieć zastosowanie w różnych dziedzinach. W edukacji może służyć m.in. do modernizacji oferty edukacyjnej, a w tym przypadku wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego. Głównym założeniem pracy według tej metody jest stworzenie innowacyjnego rozwiązania na podstawie szczegółowej diagnozy potrzeb uczestników. W przypadku edukacji misją tej metody jest stworzenie nowej oferty czy programu na podstawie zrozumienia potrzeb i oczekiwań jego odbiorców, poprzedzonego wnikliwą obserwacją (Brown 2013). Jak można opisać jej etapy?

1. **Stwórz zespół.**

Warto zaznaczyć, że wszelkie działania mające na celu wsparcie ucznia w wyborach edukacyjno-zawodowych są istotnym elementem pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Jest ona realizowana nie tylko przez tzw. specjalistów (pedagogów, psychologów, doradców zawodowych), ale też przez każdego nauczyciela i pracownika szkoły. Przed opracowaniem WSDZ warto stworzyć zespół, w skład którego wejdą różne osoby, nie tylko specjaliści. Pozwoli to spojrzeć na zadanie z różnych, bardzo ważnych perspektyw. Interdyscyplinarność zespołu jest pierwszym fundamentem do kreowania przyszłych działań. Jest to tym bardziej istotne, gdyż doradcy zawodowi czy osoby wyznaczone w szkołach przez dyrektora do realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego często współpracują z wąskim gronem nauczycieli. Nierzadko są to głównie nauczyciele przedmiotów, których podstawa programowa zawiera treści związane z przedsiębiorczością i planowaniem kariery. Warto pamiętać o różnicy między zespołem multidyscyplinarnym a interdyscyplinarnym: w zespole interdyscyplinarnym współpraca odbywa się ponad różnymi dyscyplinami, a pomysły wypracowywane są wspólnie, nie zaś odrębnie przez fachowców danej dziedziny (Brown 2013). Warto podkreślić, że grono pedagogiczne nie zawsze ma świadomość swojej roli w WSDZ, dlatego warto ją wzbudzić np. poprzez zaproszenie do współpracy na radzie pedagogicznej. Na wszystkich etapach pracy ważny jest moderator: to on zaprasza do współpracy, następnie tworzy sprzyjające warunki do działań, motywuje do kreatywności oraz innowacyjności, omawia zrealizowane już zadania.

2. **Rozpoznaj potrzeby.**

Ten etap określany jest jako empatia – w myśl zasady: innowacja zaczyna się od empatii (http://designthinking.pl/). Ma charakter badawczy i analityczny. Jest kolejnym, po interdyscyplinarności zespołu, fundamentem sprzyjającym efektywnemu wypracowaniu innowacyjnych rozwiązań. Aby dopasować działania do konkretnej grupy użytkowników (w tym przypadku przede wszystkim uczniów, ale również nauczycieli i rodziców) konieczne jest wczucie się w ich sytuację, myślenie, emocje, potrzeby. Co jest dla nich ważne? Co jest im potrzebne? W diagnozie potrzeb realizowanej według metody *design thinking* kładzie się nacisk na obserwację zachowania uczestników, ankiety rozpoznawcze czy też mapę empatii. Na poniższej mapie zaproponowane są obszary do analizy w odniesieniu do ucznia, nauczyciela i rodzica.



Rys. 4 Mapa empatii

Źródło: oprac. własne

(na podst. https://come.uw.edu.pl/pl/node/337)

Jest to spójne z sugestiami M. Rosalskiej, która zwraca uwagę na to, aby na diagnozę potrzeb doradczych spojrzeć w nieco szerszej perspektywie, w perspektywie intuicji (Rosalska 2012). Podkreśla znaczenie przyjrzenia się zasobom kompetencyjnym nauczycieli i innych pracowników szkoły, ponadto rozpoznanie oczekiwań i możliwości współpracy z tzw. sojusznikami z otoczenia społecznego szkoły. W technikum i branżowej szkole I stopnia oprócz nauczycieli wychowawców, nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących ważną rolę w budowaniu dokumentu WSDZ mogą pełnić nauczyciele zawodu. Każdy pracownik szkoły, nie tylko doradca zawodowy, pedagog czy psycholog posiadający specjalistyczne kompetencje w ramach realizacji działań doradczych może (i powinien) być zaangażowany w ten proces. Dlatego też bardzo istotne jest wzmacnianie kompetencji doradczych (również tych ogólnych) wszystkich uczestników WSDZ.

3. Zdefiniuj problem.

Ten etap to czas na wyciągnięcie wniosków z dokonanej diagnozy potrzeb uczestników. Bardzo ważne jest szerokie, wieloaspektowe spojrzenie na zebrane informacje. Sposób zdefiniowania problemu, którym w przypadku uczniów szkół ponadgimnazjalnych może być m.in. brak umiejętności planowania będzie wpływać na zaprojektowanie dalszych działań. W metodzie *design thinking* uwzględniane są na tym etapie takie techniki, jak: mapowanie problemu, technika 5x dlaczego czy przeramowanie problemu.

Mapowanie problemu polega na sprecyzowanym opisie problemu na 4 wymiarach (osiach) obejmujących określenie:

- odbiorców (wszystkich, których może ten problem dotyczyć: brak umiejętności planowania dotyka nie tylko uczniów, ale też nauczycieli, którzy pracują np. ze zdemotywowanym do dalszej nauki zawodu uczniem),
- źródła pojawienia się problemu (określenie sytuacji, zdarzeń, które doprowadziły do tego, że problem istnieje),
- objawów i wskaźników istnienia problemu (brak umiejętności planowania może wpływać np. na postawy roszczeniowe uczniów wobec nauczycieli),
- źródeł wsparcia, kluczowych dla rozwiązania problemu (zarówno merytorycznych, jak też personalnych: jakie zasoby w szkole i poza nią należy uruchomić, aby rozwiązać problem?).

4. **Wygeneruj pomysły.**

Ten etap wiąże się przede wszystkim z burzą mózgów członków zespołu, której celem jest zainicjowanie nowych, nieszablonowych rozwiązań dla wyróżnionych problemów. Jakie działania względem uczniów należy podjąć, aby rozwinąć ich umiejętność planowania? Ważne, aby pomysły były wypracowywane wspólnie.

5. **Stwórz prototyp.**

Nadszedł czas na wizualizację pomysłów. Na tym etapie ważne jest wyjście poza sam opis pomysłów. Można je przedstawić w formie rysunku, schematu. W przypadku tworzenia WSDZ owym prototypem będzie najpierw roczny program realizacji WSDZ, a docelowo jego realizacja w konkretnym środowisku szkolnym.

6. **Testuj.**

To etap testowania pomysłu w realnym środowisku. Wygenerowane pomysły będą teraz sprawdzane i oceniane przez beneficjentów WSDZ. Jest to bardzo ważne, zważywszy na fakt, że w niektórych szkołach działania w ramach WSDZ nie zmieniają się na przestrzeni lat. W każdym cyklu edukacyjnym uczniowie są obejmowani tym samym schematem działań. Tymczasem, jak zaznaczono wcześniej, program realizacji WSDZ ma być tą częścią składową WSDZ, która jest corocznie modyfikowana, w oparciu o diagnozę potrzeb beneficjentów i dokonaną przez nich ewaluację działań już zrealizowanych.

5.

Ewaluacja realizacji zadań doradczych jako kluczowe działanie dla efektywnego funkcjonowania WSDZ w szkole

Według definicji ewaluacja to:

- siła, wzmacnianie, dążenie do czegoś,
- szacowanie, określanie jakości czegoś, jakiegoś procesu,
- dziedzina nauki, należąca do nauk stosowanych określająca zasady i procedury zbierania informacji i wyciągania wniosków,
- złożony proces polegający na okresowej lub systematycznej ocenie efektywności, skuteczności, trwałości i zgodności w kontekście założonych celów, jest instrumentem stałego podnoszenia jakości prowadzonych działań (Guziuk – Tkacz 2012).

Ewaluacja wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego odnosi się do wszystkich działań, skierowanych do uczniów, ich rodziców i nauczycieli: udzielanej informacji, konsultacji indywidualnych i grupowych zajęć edukacyjnych. Zgodnie z definicją powinna być przeprowadzana systematycznie lub okresowo według wcześniej przyjętej metodologii.

Proces ewaluacyjny składa się z 10 etapów i wymaga dobrego przygotowania:

1) określenie tematu ewaluacji, czyli tego, co będzie podlegało ewaluacji;
2) postawienie kluczowych pytań;
3) sformułowanie kryteriów wartościowania i standardów przeprowadzania samego procesu ewaluacji;
4) ustalenie zakresu zagadnień, jakie należy zewaluować;
5) identyfikacja źródeł pozyskania potrzebnych informacji;
6) dobór metody i technik badawczych;
7) opracowanie narzędzi badawczych;
8) opracowanie harmonogramu i założeń sporządzania raportu;
9) realizacja samego badania;
10) sporządzenie raportu, który powinien być przedstawiony wszystkim uczestnikom procesu, w szczególności realizatorom WSDZ oraz rodzicom.

Po licznych konsultacjach z nauczycielami, doradcami zawodowymi i dyrektorami szkół przyjęliśmy następujące rozwiązanie polegające na:

- prowadzeniu monitoringu WSDZ przez cały okres jego realizacji,
- cząstkowej ewaluacji WSDZ realizowanej po koniec każdego semestru opartej na analizie dokumentów oraz na analizie swobodnych wypowiedzi, uczniów, rodziców i nauczycieli,

- ewaluacji końcowej opartej na badaniu ankietowym dla nauczycieli; badaniu zogniskowanym przeprowadzanym z przedstawicielami rady rodziców oraz badaniu grupowym dla uczniów, realizowanym przy pomocy techniki Δ/+ (Delta/Plus),
- ewaluacja realizacji WSDZ powinna być prowadzona przez wychowawców (w poszczególnych klasach) oraz przez powołany przez dyrektora szkoły - zespół ds. ewaluacji WSDZ.

Zachęcamy do prowadzenia systematycznego monitoringu wszystkich działań realizowanych w ramach przyjętego przez szkołę wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego. Monitoring ten powinien być dokonywany przez szkolnego koordynatora systemu doradztwa zawodowego. Jego celem jest zapewnienie zgodności realizacji określonych zadań z wcześniej przyjętymi założeniami, porównywanie postępów we wdrażaniu systemu z harmonogramem, a w razie wykrycia nieścisłości ewentualne podejmowanie działań zaradczych (Guziuk – Tkacz 2012). Podstawowym elementem monitoringu jest analiza zgodności realizacji zadań z programem realizacji WSDZ (w ten sposób sprawdzamy czy zadanie zostało wykonane, w jakim terminie, przez kogo zostało wykonane i w jakim stopniu).

Ewaluację cząstkową należy przeprowadzić pod koniec każdego semestru na podstawie rozmów z uczniami, rodzicami i wychowawcami klas oraz analizy dokumentacji szkolnej: półrocznych sprawozdań wychowawców, pedagoga i psychologa szkolnego, opiekunów szkolnych kół zainteresowań, spółdzielni uczniowskich; wpisów do dzienników lekcyjnych (i zajęć pozalekcyjnych) dotyczących realizacji zajęć z zakresu doradztwa zawodowego podczas wyznaczonych do tego godzin lekcyjnych oraz podczas lekcji wychowawczych i przedmiotowych; analizy sprawozdań z organizowanych i współorganizowanych przez szkołę imprez kulturalnych, kampanii społecznych, itp.

Wyniki ewaluacji cząstkowej należy opracować wspólnie z wynikami monitoringu, a następnie przedstawić radzie pedagogicznej i radzie rodziców w postaci sprawozdania na koniec każdego semestru. Zadanie to należy do obowiązków koordynatora WSDZ.

Zachęcamy również do tego, by pod koniec każdego roku szkolnego powołany przez dyrektora zespół, przeprowadził ewaluację za pomocą: ankiety ewaluacyjnej dla nauczycieli, której celem będzie pozyskanie informacji zwrotnej na temat zaangażowania nauczycieli w realizację WSDZ oraz ich opinii na temat zgodności dopasowania realizowanych zadań z potrzebami edukacyjno-zawodowymi Podczas ewaluacji końcowej warto również przeprowadzić badanie zogniskowane z przedstawicielami rady rodziców w celu zebrania informacji na temat opinii dotyczącej jakości usług doradczych oferowanych przez szkołę i instytucję z nią współpracujące. W przygotowaniu raportu końcowego należy uwzględnić również informacje uzyskane podczas analizy sprawozdań rocznych: koordynatora WSDZ, doradcy zawodowego realizującego godziny obowiązkowe, wychowawców oraz szkolnego pedagoga lub psychologa. Systematyczna ocena efektów pracy, analiza ilościowa i jakościowa ankiet i opracowanie wyników pozwolą na uzyskanie cennych wskazówek w procesie ulepszania systemu doradztwa zawodowego.

Przykładowe pytania:

1. Czy zna Pani/Pana Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego?
2. W jakich działaniach zawartych w WSDZ uczestniczyli uczniowie z Pani/Pana klasy?
3. W realizację jakiego zadania była/był Pani/Pan zaangażowana/zaangażowany osobiście?
4. W jakim stopniu Pani/ Pana zdaniem WSDZ zaspokaja potrzeby edukacyjno-zawodowe uczniów?
5. Na jakich partnerów zewnętrznych możecie Państwo liczyć podczas realizacji zadań WSDZ?
6. W jaki sposób w realizację WZSD angażują się rodzice?

Pod koniec roku szkolnego w każdej klasie wychowawca powinien zebrać również opinie uczniów na temat jakości usług doradczych oferowanych przez szkołę i instytucje z nią współpracujące. Badanie to można przeprowadzić za pomocą **techniki ewaluacyjnej Δ/+ (Delta/Plus).** Badanie audytoryjne za pomocą techniki Δ/+, powinno być przeprowadzane ze wszystkimi uczniami danej klasy w jednym miejscu i jednym czasie, np. podczas godziny wychowawczej. Pozwala na stosunkowo szybką i efektywną ocenę jakości wykonania danego WSDZ. Obejmuje bowiem ocenę zarówno procesów, czyli oddziaływań przedsięwzięcia na uczestników, jak i ocenę jego efektów. Podczas tego ćwiczenia uczniowie przypominają sobie przebieg wszystkich odziaływań i dokonują analizy zrealizowanych zadań pod kątem mocnych i słabszych stron WSDZ, np.:

- wycieczek zawodoznawczych,
- warsztatów doskonalących kompetencje podane w założeniach WSDZ,
- informacji na temat rynku pracy zebranych pod kątem oczekiwań klasy danej klasy,
- prac w zakresie tworzenia Indywidualnego Planu Kariery (IPK),
- atmosfery sprzyjającej zaspokojeniu ich potrzeb edukacyjno-rozwojowych,
- pozyskanej wiedzy merytorycznej i umiejętności.

Podczas drugiej części badania uczniowie koncentrują się na wyszukiwaniu tych elementów WSDZ, które ich zdaniem należałoby zmienić: rozszerzyć, uszczegółowić, wzbogacić zakres oferowanej wiedzy, umiejętności albo pominąć, czy też ograniczyć ilość przekazywanych treści. Uczniowie udzielają także informacji zwrotnych na temat konieczności wprowadzenia zmian organizacyjnych w realizacji WSDZ.

Całość dyskusji spisywana jest przez nauczyciela w tabeli zamieszczonej na tablicy/flipcharcie.

Δ	**+**
(oddziaływania WSDZ, które wymagają zmiany)	(*oddziaływania WSDZ, które są korzystne dla uczniów, warto je zatem rozwijać i kontynuować)*

Po wpisaniu treści do tabeli, można dokonać jeszcze rankingu. Uczniowie głosują wybierając:

1) najbardziej korzystne ich zdaniem oddziaływania, treści i elementy WSDZ;
2) elementy i treści, które ich zdaniem, należy możliwie szybko zmienić lub pominąć.

6.

Założenia wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego w technikum

W centrum wszelkich działań realizowanych w ramach WSDZ powinien znajdować się uczeń. To on planuje swoją karierę edukacyjno-zawodową i na nim skupiają się oddziaływania ze strony doradców, pedagogów, psychologów, grona pedagogicznego i rodziców.

Celem wdrożenia WSDZ jest przygotowanie ucznia do świadomego, samodzielnego planowania własnego rozwoju edukacyjno-zawodowego oraz podejmowania przez niego decyzji w oparciu o znajomość własnych zasobów, wiedzę dotyczącą rynku pracy oraz możliwości, jakie daje funkcjonujący w Polsce system edukacyjny. Realizacja tego celu powinna zakończyć się stworzeniem przez uczniów Indywidualnych Planów Kariery przewidzianych do wykonania w perspektywie najbliższych lat.

Cele ucznia:

1) rozwijanie świadomości własnego potencjału zawodowego: mocnych i słabych stron, zainteresowań, preferencji i predyspozycji zawodowych oraz ich wpływu na dokonywane wybory zawodowe i podejmowania na tej podstawie trafnych decyzji edukacyjno-zawodowych;
2) rozwijanie motywacji wewnętrznej do budowania własnej kariery;
3) rozwijanie umiejętności komunikacyjnych (w tym doskonalenie umiejętności radzenia sobie w sytuacjach nowych oraz konfliktowych), a także dbania o utrzymanie nawiązanych kontaktów i odpowiedni wizerunek zawodowy (również w mediach społecznościowych);
4) nabycie wiedzy na temat poszerzania kwalifikacji oraz roli dodatkowych uprawnień w wybranym zawodzie oraz możliwości ich zdobycia a także ich znaczenia dla potencjalnego pracodawcy;
5) poszerzanie zasobu wiedzy na temat możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego w trakcie nauki, potencjalnych dalszych ścieżek kształcenia oraz możliwości zdobycia zatrudnienia (również za granicą);
6) nabywanie wiedzy w zakresie zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej;
7) rozwijanie umiejętności planowania ścieżki kariery (Indywidualnego Planu Kariery), w tym ustalania celów edukacyjno-zawodowych;

8) w sytuacji nietrafnego wyboru zawodu: rozwijanie umiejętności radzenia sobie z koniecznością dokonania ponownej decyzji edukacyjno-zawodowej.

Cele nauczyciela:

1) aktywizowanie uczniów do planowania kariery edukacyjno-zawodowej;
2) wzmacnianie prestiżu zawodu, w którym kształci się uczeń;
3) wspieranie uczniów w rozwijaniu kompetencji społecznych i innych kompetencji kluczowych, m.in. inicjatywy i kreatywności;
4) wspieranie uczniów w rozwijaniu zainteresowań i umiejętności;
5) uświadamianie uczniom znaczenia wiedzy z poszczególnych przedmiotów dla kształtowania umiejętności zawodowych;
6) przedstawianie uczniom przykładowych możliwości rozwijania kariery w wybranym przez nich zawodzie.

Cele rodzica:

1) aktywizowanie dzieci do planowania własnej kariery zawodowej;
2) wzmacnianie poczucia akceptacji dokonanych przez ucznia wyborów;
3) wspieranie dzieci w poszukiwaniu oraz testowaniu możliwości rozwoju osobistego oraz zawodowego;
4) wskazywanie możliwości rozwojowych na wszystkich płaszczyznach rozwoju – społecznej, zawodowej, indywidualnej;
5) wspieranie w rozwijaniu pasji oraz zainteresowań;
6) współpraca z otoczeniem edukacyjnym dziecka w celu efektywniejszego zrozumienia oraz wsparcia w rozwoju.

Wymienione wyżej cele nauczycieli dotyczą każdego nauczyciela, a związane z nimi działania są bardzo znaczącym elementem pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w ramach której uczeń powinien otrzymywać wsparcie w wyborze dalszego kształcenia (na podst. *Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. 2013 poz. 532).*

Między innymi z tego powodu w przedstawionej poniżej tabeli zawierającej kompetencyjny model założeń wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego w technikum rozwijanie kompetencji w pięciu kluczowych obszarach nie zostało przypisane do konkretnych przedmiotów. Nasze konsultacje m.in. z dyrektorami i doradcami zawodowymi szkół ponadgimnazjalnych umocniły nas w przekonaniu, że tak jak każdy nauczyciel powinien wspierać ucznia w planowaniu kariery, tak też każdy przedmiot powinien być szansą na rozwijanie kompetencji ważnych w tym obszarze. Ponieważ działalność nauczyciela powinna opierać się na pracy zespołowej – jesteśmy zdania, że w ramach tzw. zespołów przedmiotowych nauczyciele powinni opracować szczegółowe wytyczne do rozwijania poszczególnych kompetencji**.** Wszelkie działania w ramach WSDZ

powinny uwzględniać specyfikę danej grupy uczniów i dotyczy to również projektowania i realizacji tzw. orientacji edukacyjno - zawodowej na lekcjach przedmiotowych.

ROZWIJANIE KOMPETENCJI W ZAKRESIE:	ZROZUMIENIA SIEBIE	CIEKAWOŚCI I ROZUMIENIA ŚWIATA	ZARZĄDZANIA SOBĄ	BUDOWANIA RELACJI	PRZEDSIĘBIORCZOŚCI	Uwagi:
• wzbogacenia zakresu wiedzy dotyczącej konsekwencji podejmowania decyzji (w tym szacowania własnych zasobów, świadomości systemu wartości oraz własnych predyspozycji, także w kontekście aktualnie realizowanego kierunku kształcenia – zainteresowania i preferencje zawodowe a rzeczywiście posiadane predyspozycje w odniesieniu do wybranego zawodu), • planowania oraz ustalania celów.	✓	✓	✓	✓	✓	Sugerowany termin realizacji – I – II rok nauki
• doskonalenia umiejętności komunikowania się, • świadomości barier komunikacyjnych i ich wpływu na efektywność wykonywanej pracy, • zasad skutecznej i poprawnej komunikacji, w tym elektronicznej, • doskonalenia umiejętności słuchania oraz precyzyjnego przekazywania myśli.	✓	✓	✓	✓	✓	Sugerowany termin realizacji: I – V rok nauki
• poszerzania zasobu wiedzy na temat mocnych i słabych stron, zdolności do obserwacji i analizy własnych zachowań, uczuć, myśli, stylu uczenia się, • wzbogacenia zakresu wiedzy dotyczącej radzenia sobie w sytuacjach trudnych, stresujących i konfliktowych (m.in. przekwalifikowania się, reorientacji zawodowej),	✓	✓	✓	✓	✓	Sugerowany termin realizacji - I rok nauki

• rozwijania wiedzy na temat roli stresu i nieadekwatnych warunków pracy dla zdrowia i odporności człowieka.						
• poszerzania zasobu wiedzy na temat sposobu postrzegania siebie oraz bycia postrzeganym przez innych, również w mediach społecznościowych (i konsekwencji z tym związanych), • poszerzania zasobu wiedzy na temat umiejętności współpracy w grupie, • przygotowania do pełnienia ról społecznych i zawodowych.	✓	✓	✓	✓	✓	Sugerowany termin realizacji - I rok nauki
• wzbogacania zakresu wiedzy dotyczącej źródeł motywacji: rozpoznanie kryteriów motywacji, określenie własnych kryteriów motywacji.	✓	✓	✓	✓	✓	Sugerowany termin realizacji - II rok nauki
• wzbogacenia zakresu wiedzy na temat organizowania i kontrolowania własnej pracy.	✓		✓		✓	Sugerowany termin realizacji - II rok nauki
• doskonalenia umiejętności pracy w grupie (w tym w środowiskach wielokulturowych i wielopokoleniowych oraz praca na zasobach).	✓		✓		✓	Sugerowany termin realizacji - III rok nauki
• rozwijania umiejętności określenia własnych potrzeb edukacyjno-zawodowych (w tym poszerzenie wiedzy na temat oferty edukacyjnej – KKZ: dokonywanie analizy informacji o zawodach, kwalifikacjach, kwalifikacjach wspólnych dla rożnych zawodów, uczelnie wyższe itp.), również w kontekście dotychczasowych wyborów.	✓		✓		✓	Sugerowany termin realizacji - III rok nauki, aktualizacja wiedzy na temat oferty edukacyjnej - V rok nauki
• doskonalenia umiejętności dostosowywania się do kultury organizacyjnej szkoły oraz w przyszłości -		✓	✓	✓	✓	Sugerowany termin realizacji - IV rok nauki

firmy (znaczenie kanonu zasad/ regulaminu dla funkcjonowania w świecie pracy).						
• poszerzania zasobu wiedzy na temat zapotrzebowania rynku, oczekiwań pracodawców, • poszerzanie zasobu wiedzy dotyczącej znajomości dynamiki rynku pracy, w tym zmieniających się tendencji w branży oraz źródeł ofert pracy (w skali regionalnej, krajowej i międzynarodowej), • poszerzania zasobu wiedzy na temat terminologii rynku pracy (nowe zawody, stanowiska) oraz zasobów słownictwa niezbędnego do podjęcia pracy za granicą, • rozwijanie sieci kontaktów (networking) i wykorzystanie jej w kontekście posiadanych kwalifikacji i kompetencji.		✓	✓		✓	Sugerowany termin realizacji -IV rok nauki, aktualizacja wiedzy na temat zapotrzebowania rynku pracy - V rok nauki
• poszerzania zasobu wiedzy i umiejętności na temat sporządzania dokumentów aplikacyjnych, • przygotowania do zaprezentowania swoich kompetencji podczas rozmowy kwalifikacyjnej.		✓	✓		✓	Sugerowany termin realizacji -IV rok nauki, powtórzenie w V roku nauki
• poszerzania wiedzy na temat źródeł wsparcia dla absolwentów posiadających określone kwalifikacje zawodowe, • poszerzania zasobu wiedzy i kontaktów z instytucjami rynku pracy, • wzbogacenia zasobu wiedzy na temat funduszy wspierających zakładanie własnej działalności gospodarczej, • wzbogacania zasobu wiedzy dotyczącej możliwości ubiegania się o dofinansowanie lub skorzystania z funduszu pożyczkowego lub poręczeniowego,		✓	✓		✓	Sugerowany termin realizacji - V rok nauki

• wzbogacenia zasobu wiedzy dotyczącej tworzenia biznesplanu.						

Interesujące uzupełnienie powyższego podejścia do nabywania nowych kompetencji zaproponowano w *Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030*, wydanej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w 2019 roku . W opracowaniu tym zasugerowano podział na umiejętności podstawowe oraz przekrojowe. Poniżej znajduje się graficzne zilustrowanie tego podziału:



Źródło: *Zintegrowana strategia umiejętności 2030* (Część ogólna), MEN 2019[14]

[14] https://efs.men.gov.pl/zintegrowana-strategia-umiejetnosci-2030-czesc-ogolna/

7.

Wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego – wskazówki merytoryczne

7.1. Charakterystyka pokolenia Z*

Przed przystąpieniem do opracowania programu działań w ramach WSDZ warto zastanowić się nad cechami wyróżniającymi pokolenie uczniów obecnie zdobywających kwalifikacje zawodowe i pierwsze doświadczenia na rynku pracy. Przez badaczy przemian demograficznych na rynku pracy są oni określani jako *pokolenie Z* (osoby urodzone po 1991r. lub 1995 r.) lub *pokolenie C* (od: *communicate, connect, change czy connected* w znaczeniu *stale podłączony*), które wyróżnia styl życia w oparciu o nowoczesne technologie, stały dostęp do Internetu czy gotowość do różnych zmian (Żarczyńska-Dobiesz, Chomątowska 2014). To pokolenie, które nie zna świata bez komputera, telefonu, gadżetów elektronicznych. Płynnie przemieszcza się pomiędzy światem wirtualnym a rzeczywistym, choć zdarza się, że większość swej energii inwestuje w świat wirtualny (np. uczestnicząc w różnych dyskusjach w mediach społecznościowych). Są to w dużej mierze osoby pewne swojej wartości, otwarte, nawiązujące wirtualne kontakty na całym świecie, akceptujące różnorodność i wielozadaniowość.

Pokolenie Z naukę i rozwój spostrzega zwykle zgodnie z zasadą *just in time learning*: chcą uczyć się różnych rzeczy, ale dopiero wtedy, gdy będą mogli to jak najszybciej wykorzystać (warto na to zwrócić uwagę przy budowaniu WSDZ w szkole). Cenią sobie szybki dostęp do informacji. Chcą uzyskać wiedzę, ale często nie wiedzą jaką i w jaki sposób ją wykorzystać. Chcą mieć wszystko od razu, najlepiej on-line, wykorzystując e-learning. Dlatego też długoletnie budowanie i rozwijanie kariery zawodowej może nie budzić ich entuzjazmu. Tym większego znaczenia nabiera ukazanie im (nie tylko przez doradcę zawodowego, ale też przez każdego nauczyciela) korzyści, jakie mogą się z tym wiązać. Od zawsze towarzyszyły im nowoczesne technologie, spodziewają się ich zatem również w miejscu pracy czy na etapie jej poszukiwania. Są świadomi tego, że poszukiwanie pracy może odbywać się przez portale społecznościowe, a podczas rekrutacji mogą spotkać się z wykorzystaniem mechanizmów znanych z gier komputerowych (tzw. grywalizacja HR).

*W niektórych opracowaniach można spotkać bardziej precyzyjny podział, według którego pokolenie Z reprezentują osoby urodzone po 2000 r. Bez względu na kryterium podziału (data urodzenia czy wychowanie w tzw. rzeczywistości cyfrowej) nazwy: pokolenie Z i pokolenie C używane są zamiennie.

Pokolenie Z jest określane przez badaczy zmian na rynku pracy jako „wyzwanie dla zarządzających współczesnymi organizacjami" (Żarczyńska-Dobiesz, Chomątowska 2014). Praca z nim może być wyzwaniem dla przedstawicieli starszych pokoleń (w tym ich nauczycieli, rodziców), funkcjonujących już na rynku pracy. To pokolenie 50+ (tzw. Baby Boomers), pokolenie X (urodzeni w latach 1965-1976), czy wczesne pokolenie Y (urodzonych w latach 1977 – 1990). W ramach projektowania działań w obszarze WSDZ warto wziąć pod uwagę, jakie cele i zadania mogłyby im w związku z tym towarzyszyć. Zagadnienie to zostało szerzej przedstawione w dalszej części.

Świadomość potencjału, jak też charakterystycznych wad pokolenia Z pozwoli bardziej efektywnie przygotować propozycję działań w ramach doradztwa edukacyjno-zawodowego. Pokolenie Z to zwykle osoby wychowane w tzw. bezstresowych warunkach, przyzwyczajone do otrzymywania tego, czego zapragną. Nierzadko prezentują postawę roszczeniową; uważają, że „wszystko im się należy" (Szymczyk J., Pokolenie Z na rynku pracy – charakterystyka, www.poradnikprzedsiebiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-cz-4-pokolenie-z).
Potrafią wykonywać wiele zadań, co może prowadzić do nadmiernego rozproszenia uwagi oraz dokonywania jedynie powierzchownej analizy sytuacji. Często spotykane wśród nich uzależnienie od Internetu może znacznie osłabiać umiejętność nawiązywania kontaktów społecznych w realnym świecie. Są zazwyczaj niepokornymi indywidualistami, oczekującymi m.in. szybkiej ścieżki kariery czy możliwości wykonywania pracy zdalnej. Pierwsze obserwacje dokonane wśród wchodzącego na rynek pracy pokolenia Z pozwalają przypuszczać, że będzie ono charakteryzować się w dużej mierze niestabilnością i dużą rotacją na rynku pracy (www.manpower.pl).

7.2. Pokolenie Z w aspekcie rozwoju zawodowego

Przy opracowywaniu WSDZ w technikum czy branżowej szkole I stopnia warto także pamiętać o trudnym etapie życia, w którym znajduje się młodzież. To etap podejmowania kolejnej decyzji dotyczącej przyszłości edukacyjno-zawodowej. Zdarza się, że jest to też etap konfrontacji z nietrafnym wyborem zawodu i decyzji co do ewentualnej zmiany szkoły. To etap wyboru pracy zawodowej, wejścia na rynek pracy, kontynuacji nauki na kolejnym szczeblu albo łączenia nauki z pracą. Wśród młodzieży na tym etapie życia można zaobserwować różne postawy.

Aktywność społeczna i pierwsza aktywność zawodowa, nie tylko w ramach obowiązkowych praktyk, ale równie często odsuwanie odpowiedzialności za siebie i swoje wybory, postawa roszczeniowa i pewien rodzaj bezradności. Spora grupa młodzieży na tym etapie życia ucieka przed podejmowaniem decyzji, obawiając się jej ostateczności i nietrafności. Nie jest przygotowana do radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych, takich jak np. konieczność zmiany kwalifikacji, a tym bardziej uzyskanie odpowiedzi na pytanie o rodzaj własnych predyspozycji zawodowych (Pisula 2009). Zarówno grupowe, jak też indywidualne uwarunkowania mają ogromny wpływ na pracę doradcy zawodowego

i całego grona pedagogicznego w ramach WSDZ. W tym miejscu ponownie należy podkreślić kluczowe znaczenie diagnozy potrzeb uczniów.

Przed wszystkimi, którzy wspierają młodzież w dalszym planowaniu kariery na tym etapie życia, stoją ważne, ale i trudne zadania: zmotywowanie bezradnych i nieznających swojego potencjału oraz wspieranie tych, którzy jedynie poszukują kierunku dalszego rozwoju.

Załączniki

Załącznik nr 1

PROGRAM REALIZACJI WSDZ (roczny) – propozycja*

Treści programowe	Tematyka/działanie	Metoda/forma	Adresaci	Termin	Realizator	Osoba odpowiedzialna	Kompetencje w zakresie				
							1.	2.	3.	4.	5.
POZNAWANIE WŁASNYCH ZASOBÓW											
ŚWIAT ZAWODÓW I RYNEK PRACY											
RYNEK EDUKACYJNY I UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE											

PLANOWANIE WŁASNEGO ROZWOJU I PODEJMOWANIE DECYZJI EDUKACYJNO-ZAWODOWYCH											

*****Pomysł został zaczerpnięty z *Poznańskiego Ramowego Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego dla szkół podstawowych* (http://www.cdzdm.pl/PL-H156/podstawowe-dokumenty.html)

Kompetencje - w oparciu o kompetencyjny model założeń wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego w technikum:

1. **ZROZUMIENIA SIEBIE**
2. **CIEKAWOŚCI I ROZUMIENIA ŚWIATA**
3. **ZARZĄDZANIA SOBĄ**
4. **BUDOWANIA RELACJI**
5. **PRZEDSIĘBIORCZOŚCI**

Załącznik nr 2

Audyt dokumentu pn. WEWNĄTRZSZKOLNY SYSTEM DORADZTWA ZAWODOWEGO

Aktualizacja opracowania RAMOWY PROGRAM WEWNĄTRZSZKOLNEGO SYSTEMU DORADZTWA ZAWODOWEGO W TECHNIKUM / BRANŻOWEJ SZKOLE I STOPNIA stworzonego w ramach projektu *Kwalifikacje zawodowe kluczem do sukcesu – wspieramy rozwój kształcenia zawodowego w Miejskim Obszarze Funkcjonalnym Poznania* ze stycznia 2020 r. skutkować będzie koniecznością modyfikacji wewnątrzszkolnych systemów doradztwa zawodowego w szkołach uczestniczących w projekcie. Będzie to dobra okazja do przeprowadzenia audytu WSDZ obowiązujących w szkołach. Proponujemy zatem narzędzia, które pozwolą radom pedagogicznym na udoskonalenie tego dokumentu, co w rezultacie powinno pozytywnie wpłynąć na efektywne realizowanie celów założonych w WSDZ.

PROCEDURA:

1. Zapoznanie się ze wskazówkami zawartymi w tabeli pn. ***Audyt dokumentu WEWNĄTRZSZKOLNY SYSTEM DORADZTWA ZAWODOWEGO*** i poszerzenie ich o spostrzeżenia własne (warto je zapisać).

2. Biorąc pod uwagę wnioski, nasuwające się po analizie zawartości WSDZ-ów przesłanych przez szkoły biorące udział w projekcie *Kwalifikacje zawodowe kluczem do sukcesu – wspieramy rozwój kształcenia zawodowego w Miejskim Obszarze Funkcjonalnym Poznania*, zachęcamy by w kolejnym kroku zwrócić szczególną uwagę na to, czy w analizowanym WSDZ:
   a) uwzględniono zalecenia zawarte w *Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego*, a zwłaszcza w odniesieniu do konieczności:
      - odwołania się do określonych **treści programowych** - Tabela audytu punkt 6.3),
      - stworzenia co roku **programu realizacji WSDZ** - Tabela audytu punkt 11.1),
      - zaplanowania konkretnych **zadań dla doradcy zawodowego** - Tabela audytu punkt 8.,
   b) odwołano się do **kompetencji kluczowych** (założenie RAMOWEGO PROGRAMU WSDZ opracowanego w ramach Projektu) – *Tabela audytu* punkt 5.6),
   c) jako jeden z celów uwzględniono opracowanie przez każdego ucznia własnego **IPK** (założenie Projektu) - *Tabela audytu* punkt 5.5),
   d) uwzględniono wszystkie **trzy grupy odbiorców** WSDZ (adresatów działań) - *Tabela audytu* punkt 4,
   e) zaplanowano **diagnozę potrzeb** i **ewaluację działań** w odniesieniu do wszystkich trzech grup adresatów działań - Tabela audytu punkty 9 i 10,
   f) wymieniono **podmioty współpracujące ze szkołą**, podając ich nazwę, adres, numer telefonu i adres e-mail oraz opisując w jaki sposób będą wspierać szkołę

w realizacji WSDZ. Jest to wygodne rozwiązanie, gdyż podmioty te i tak muszą się znaleźć w *programie realizacji WSDZ*, wspominanym w powyższym punkcie 2.a),

g) w przypadku korzystania z opracowań zewnętrznych **podano źródła**.

3. Oszacowanie ilu zmian lub uzupełnień wymaga WSDZ funkcjonujący w szkole oraz czy i o jakie elementy warto go poszerzyć w odniesieniu do propozycji zawartych w RAMOWYM PROGRAMIE WSDZ, opracowanym w ramach projektu *Kwalifikacje zawodowe kluczem do sukcesu – wspieramy rozwój kształcenia zawodowego w Miejskim Obszarze Funkcjonalnym Poznania.*
   Następnie należy podjąć decyzję, czy w szkolnym WSDZ łatwiej wprowadzić zmiany, czy stworzyć ten dokument od początku.

Audyt dokumentu *WEWNĄTRZSZKOLNY SYSTEM DORADZTWA ZAWODOWEGO*

Lp.	Element składowy wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego	Został uwzględniony		
		TAK	Częściowo	NIE
1.	**Wprowadzenie**			
1)	Opisanie założeń WSDZ w konkretnej szkole w odniesieniu do jej:			
a)	specyfiki			
b)	lokalnego środowiska			
c)	regionalnego rynku pracy			
2)	Wskazanie koordynatora WSDZ			
3)	Wskazanie zespołów przedmiotowych, które opracują wytyczne dotyczące rozwijania kompetencji uczniów (należy uwzględnić kompetencje kluczowe Rady Europy oraz kompetencje zaproponowane w ramowym programie WSDZ – patrz tabelka str. 34) w ramach konkretnych przedmiotów			
4)	Wskazanie członków zespołu ds. WSDZ			
2.	**Akty prawne regulujące realizację doradztwa zawodowego w szkole**			

1)	Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483)			
2)	Ustawa prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 (Dz.U. 2017 poz. 59)			
3)	Ustawa przepisy wprowadzające ustawę prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016, (Dz.U. 2017 poz. 60)			
4)	Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. (Dz.U. 2019 poz. 325) w sprawie doradztwa zawodowego			
5)	Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 4 kwietnia 2019 r., (Dz.U. 2019 poz. 639) w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół			
6)	Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017 r. (Dz.U. 2017 poz. 356) w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej			
7)	Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 marca 2017 r. (Dz.U. 2017 poz. 649) w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych przedszkoli			
8)	Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. (Dz.U. 2001 nr 61 poz. 624) w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół			
9)	Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych			

	przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. 2017 poz. 1591)			
3.	**Definicje podstawowych pojęć dotyczących realizacji doradztwa zawodowego, dopasowane do specyfiki działań w konkretnej szkole**			
4.	**Adresaci działań** W WSDZ warto uwzględnić nauczycieli i rodziców z jednej strony jako beneficjentów, a z drugiej jako realizatorów działań.			
1)	Uczniowie			
2)	Nauczyciele			
3)	Rodzice			
5.	**Cele WSDZ**			
1)	Wyznaczone w oparciu o specyfikę szkoły			
2)	Zawierające:			
a)	cel główny/cele główne			
b)	oraz powiązane z każdym z nich cele szczegółowe			
3)	Powiązane z konkretnymi adresatami			
4)	Uwzględniające wnioski z diagnozy potrzeb wszystkich trzech grup adresatów działań			
5)	Wskazujące jako jeden z celów opracowanie przez każdego ucznia własnego IPK (Indywidualnego Planu Kariery)			
6)	Pozwalające na rozwój kompetencji uczniów Należy uwzględnić kompetencje kluczowe Rady Europy oraz kompetencje zaproponowane w ramowym programie WSDZ – patrz tabela str. 34.			
6.	**Zadania realizowane w ramach WSDZ**			
1)	Wynikające z celów			

2)	Uwzględniające wszystkich adresatów działań			
3)	W przypadku ucznia - spójne z treściami programowymi z zakresu doradztwa zawodowego dla branżowych szkół I stopnia/ techników (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego) z adnotacją w której klasie będą realizowane I, II, III / I, II, III, IV			
a)	Poznawanie własnych zasobów			
b)	Świat zawodów i rynek pracy			
c)	Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie			
d)	Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych			
7.	**Zadania koordynatora WSDZ**			
8.	**Zadania doradcy zawodowego** – zgodne z § 5.1 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego			
9.	**Diagnoza potrzeb** W dokumencie głównym można zamieścić jedynie krótki opis stosowanych narzędzi – same narzędzia mogą stanowić załącznik			
1)	Dotycząca wszystkich grup adresatów działań			
2)	Zawierająca przedstawienie zasadności stosowania diagnozy			
3)	Uwzględniająca zarys harmonogramu planowanych działań			
4)	Dodatkowo – Czy uwzględniono utworzenie zespołu badawczego ds. diagnozy			
10.	**Ewaluacja działań**			

	W dokumencie głównym można zamieścić jedynie krótki opis stosowanych narzędzi – same narzędzia mogą stanowić załącznik.			
1)	Odnosząca się do wszystkich trzech grup adresatów			
2)	Zawierająca przedstawienie zasadności stosowania ewaluacji			
3)	Uwzględniająca zarys harmonogramu planowanych działań			
4)	Dodatkowo – Czy uwzględniono utworzenie zespołu ds. ewaluacji WSDZ.			
11.	**Załączniki obowiązkowe:**			
1)	Program realizacji WSDZ (zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego - § 4.) zawierający:			
a)	działania związane z realizacją doradztwa zawodowego, w tym:			
i.)	tematykę działań, z uwzględnieniem treści programowych, o których mowa w § 2 odpowiednio pkt 4 oraz 6, oraz oddziałów, których dotyczą te działania,			
ii.)	metody i formy realizacji działań, z uwzględnieniem udziału rodziców w tych działaniach, w szczególności przez organizację spotkań z rodzicami,			
iii.)	terminy realizacji działań,			
iiii.)	osoby odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań			
b)	podmioty, z którymi szkoła współpracuje przy realizacji działań			
2)	Wzór IPK z Projektu *Kwalifikacje zawodowe kluczem do sukcesu – wspieramy rozwój kształcenia zawodowego w Miejskim Obszarze Funkcjonalnym Poznania*			

12.	**Załączniki sugerowane:**			
1)	Narzędzia do diagnozy + wyniki diagnozy (w tym wnioski i rekomendacje)			
2)	Narzędzia ewaluacyjne + wyniki ewaluacji (w tym wnioski i rekomendacje)			
3)	Lista sojuszników wraz z danymi teleadresowymi – patrz § 4.2.2) oraz § 8.1 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego			
4)	Spis zagadnień tematycznych w ramach poszczególnych lekcji przedmiotowych dotyczących doradztwa zawodowego, z adnotacją, w której klasie będą realizowane (I, II, III / I, II, III, IV):			
a)	w odniesieniu do treści programowych z Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego			
b)	w odniesieniu do kompetencji kluczowych Rady Europy oraz kompetencji zaproponowanych w ramowym programie WSDZ – patrz tabelka str. 34			
5)	Scenariusze zajęć			
6)	Program realizacji doradztwa zawodowego w ramach przedmiotu szkolnego (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 4 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół)			
13.	Wyraźne odróżnienie WSDZ od doradztwa zawodowego realizowanego jako przedmiot szkolny w wymiarze minimum 10 godzin w całym cyklu nauczania i związanego z nim programu realizacji doradztwa zawodowego w ramach przedmiotu (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 4 kwietnia 2019 r. w			

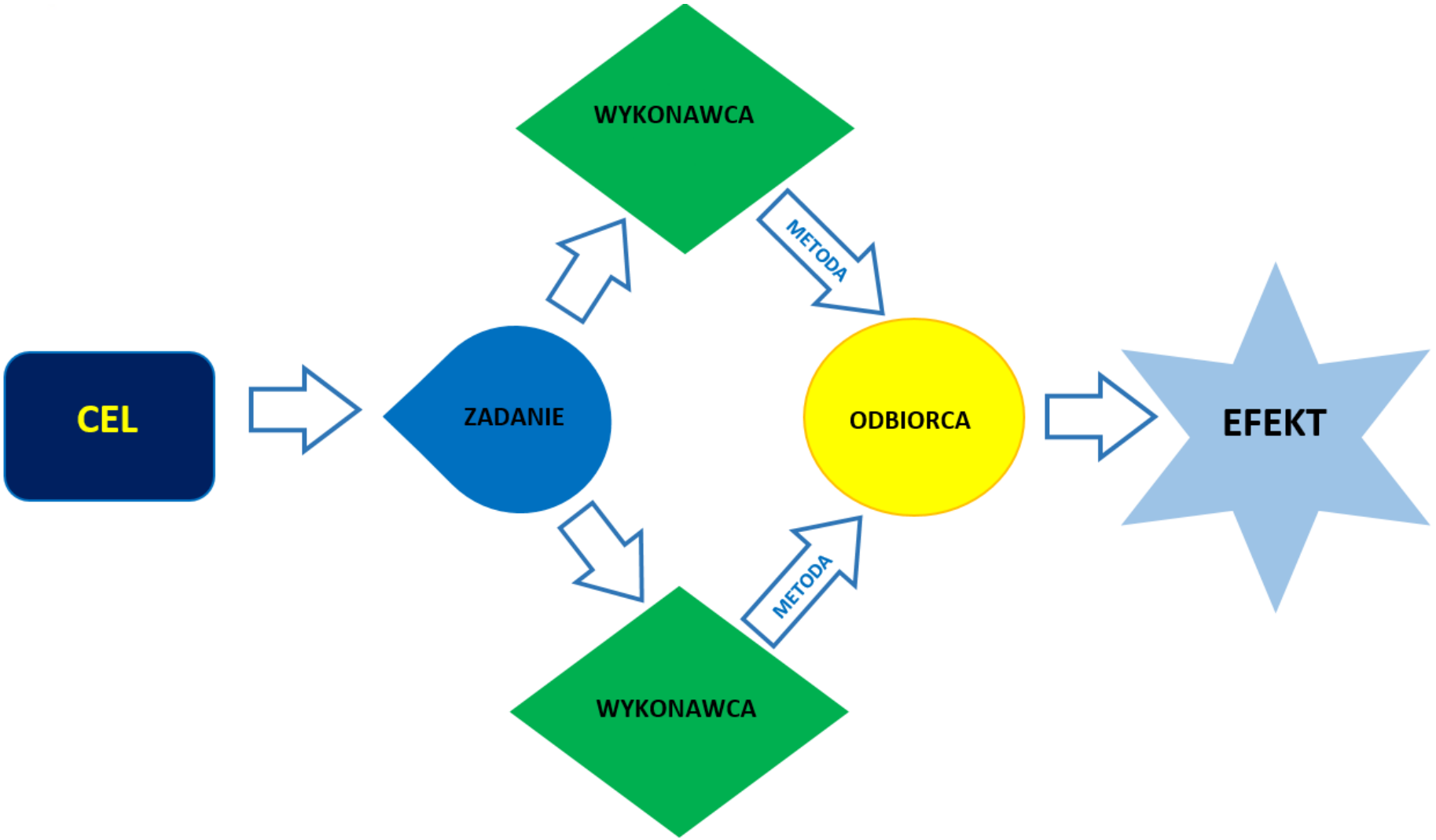
	sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół)			
14.	**Inne**			
1)	Poprawność językowa, gramatyczna itp. (zadanie, w które można zaangażować nauczyciela języka polskiego)			
2)	Przejrzystość dokumentu – logiczny układ treści, zrozumiałe dla odbiorcy przesłanki umieszczenia konkretnych treści w poszczególnych blokach, brak powtórzeń, zastosowanie czytelnego i powtarzalnego schematu numerowania i punktowania			
3)	Strona wizualna – jeden rodzaj czcionki, justowanie, powtarzalna odległość między wierszami i akapitami, rozmieszczenie tekstu itp.			

JAK ZADBAĆ O SPÓJNOŚĆ WEWNĘTRZNĄ DOKUMENTU WSDZ

Pracując nad modyfikacją WSDZ, warto skorzystać ze wskazówek zamieszczonych poniżej. Pozwoli to radom pedagogicznym na zachowanie logicznych ciągów w dokumencie:

cel – wynikające z niego zadania – powiązanych z nim odbiorców i wykonawców korzystających z określonych metod – dający konkretny efekt

Koncentrując się na procesie osiągania celów należy zwrócić uwagę na to, w jaki sposób są one realizowane (przez jakie zadania, kto i jakimi metodami je realizuje w odniesieniu do jakiej grupy odbiorców i jaki jest tego efekt). Przyjęcie takiego sposobu projektowania pozwoli na **uporządkowanie treści zawartych WSDZ**. Można do tego wykorzystać kartę flipchartu – wyrysowywać na niej „ciągi" i zaznaczać po kolei w dokumencie WSDZ, które działania mają pełen cykl: od celu do efektu. Część pomysłów będzie można wykreślić (powtórki), a inne doprecyzować.


WYKONAWCA
METODA
CEL
ZADANIE
ODBIORCA
EFEKT
METODA
WYKONAWCA

Załącznik nr 3

Definicje podstawowych pojęć

W dokumencie WSDZ często przytaczane są najważniejsze pojęcia z obszaru doradztwa edukacyjno-zawodowego. Przy wyborze pojęć warto zwrócić uwagę na ich znaczenie i zasadność, zwłaszcza w kontekście grupy odbiorców, do której adresowane są działania. Z tego względu poszerzyliśmy zakres pojęć m.in. o Polską Ramę Kwalifikacji (PRK) oraz definicję kwalifikacji zawodowych w jej ujęciu. Jest to istotne m.in. ze względu na określenie poziomów kwalifikacji w PRK za pomocą charakterystyk efektów uczenia się, opisanych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
W słowniku przytoczono także definicje pojęć opracowane w ramach współfinansowanego z środków Europejskiego Funduszu Społecznego projektu *Efektywne doradztwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych* realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie. Wytłumaczono również znaczenie pojęć występujących w *Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030*.
Poniżej przedstawiamy zestaw kluczowych pojęć do refleksji w odniesieniu do WSDZ.

- **WEWNĄTRZSZKOLNY SYSTEM DORADZTWA ZAWODOWEGO** - celowe, uporządkowane i wzajemnie ze sobą powiązane działania związane z doradztwem zawodowym podejmowane przez daną szkołę lub placówkę. (Projekt "Efektywne doradztwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych", Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie, 2017).
- **PROGRAM REALIZACJI WSDZ** - na każdy rok szkolny w szkole opracowuje się program realizacji doradztwa zawodowego. Określa on: działania związane z realizacją doradztwa zawodowego; tematykę działań z uwzględnieniem treści programowych oraz oddziałów, których dotyczą te działania; metody i formy realizacji działań, z uwzględnieniem udziału rodziców w tych działaniach, w szczególności przez organizację spotkań z rodzicami, z wyjątkiem branżowych szkół II stopnia, szkół policealnych i szkół dla dorosłych; terminy realizacji działań; osoby odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań; podmioty, z którymi szkoła współpracuje przy realizacji działań z uwzględnieniem potrzeb uczniów, słuchaczy i rodziców oraz lokalnych lub regionalnych działań związanych z doradztwem zawodowym. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. 2019 poz. 325).*
- **DZIAŁANIA ZWIĄZANE Z DORADZTWEM ZAWODOWYM** - ogół zaplanowanych i systematycznych działań podejmowanych przez przedszkole, szkołę lub placówkę, których celem jest przygotowanie i wspieranie uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych. Działania te obejmują m.in. zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu, działania skierowane do rodziców i nauczycieli, współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

(Projekt „Efektywne doradztwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych", Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie, 2017).

- **ZAJĘCIA Z ZAKRESU DORADZTWA ZAWODOWEGO** - zajęcia grupowe organizowane dla uczniów klasy VII i VIII szkoły podstawowej, branżowej szkoły I stopnia, liceum ogólnokształcącego i technikum (*Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe*, art. 109.1. pkt 7), których wymiar określa *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół* (Dz.U. 2019 poz. 639).
- **ZAJĘCIA ZWIĄZANE Z WYBOREM KIERUNKU KSZTAŁCENIA I ZAWODU** - zajęcia indywidualne i grupowe prowadzone w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej (*Ustawa Prawo oświatowe*, art. 109.1. pkt 5 oraz *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 siernia 2017 r. w sprawie pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach podstawowych i ponadpodstawowych oraz placówkach* – Dz.U. 2017 poz. 1591).
- **DORADZTWO ZAWODOWE** - proces wspierania osób w osiągnięciu lepszego zrozumienia samego siebie w odniesieniu do rodzaju pracy i środowiska pracy, w odniesieniu do wyboru właściwego zawodu, zmiany zatrudnienia oraz właściwego dostosowania zawodowego. Jego celem jest zapoznanie osoby radzącej się z: jej możliwościami i zainteresowaniami, możliwościami zawodowymi na rynku pracy, warunkami ekonomicznymi określonych prac i zawodów, przeciwwskazaniami i szczególnymi wymaganiami z punktu widzenia minimalnego i najlepszego poziomu dostosowania zawodowego, sposobami poszukiwania pracy, sposobami kontaktowania się z pracodawcą (na podst. Bańka 2005).
- **DORADCA ZAWODOWY** - osoba udzielająca pomocy w planowaniu i rozwoju kariery zawodowej, w wyborze odpowiedniego poziomu i kierunku dalszego kształcenia, a także odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, stosując indywidualne i grupowe metody sprzyjające samopoznaniu i nabywaniu wiedzy o świecie zawodów. Współpracuje z pracodawcami w doborze kandydatów do pracy, publicznymi służbami zatrudnienia, innymi instytucjami rynku pracy oraz organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego *(Klasyfikacja zawodów i specjalności 2014).*
- **KOORDYNATOR WEWNĄTRZSZKOLNEGO SYSTEMU DORADZTWA ZAWODOWEGO** - osoba odpowiedzialna za nadzór, realizację i modyfikację wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego. Funkcję koordynatora sprawuje szkolny doradca zawodowy, psycholog, pedagog lub osoba wyznaczona przez dyrektora szkoły (opracowanie własne).
- **KARIERA** - w literaturze brakuje jednolitej definicji pojęcia *kariery*, jest ona przedstawiana między innymi jako:
  - sekwencja ról zawodowych, przez które jednostka przechodzi w swym życiu zawodowym. Pojęcie zakłada, że kolejne role mogą wiązać się z coraz wyższym prestiżem, nie wyklucza jednak zawodowej i społecznej ruchliwości w dół (Marshall 2008),

- sekwencja kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę w jej ogólnym wzorcu samorozwoju *(*na podstawie: D. Super, w: Herr, Cramer 2001).

- **INDYWIDUALNY PLAN KARIERY (IPK)** - o tworzenie osobistej, indywidualnej wizji kariery. Celem IPK jest wybór najlepszej, możliwej dla nas ścieżki dalszej kariery edukacyjno – zawodowej. Podstawą jest właściwe wytyczenie celu, a następnie etapów służących do jego realizacji. IPK powinien obejmować elementy związane z podnoszeniem kompetencji, dokształcaniem, przekwalifikowaniem dokonującym się podczas całego życia danej osoby (opracowanie własne na podstawie: Pistula D., *Poradnictwo kariery przez całe życie, KOWEZiU, Warszawa 2009.*
- **POLSKA RAMA KWALIFIKACJI (PRK)** - opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom europejskich ram kwalifikacji, sformułowany za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach, ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych *(Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. z 2016 r. poz. 64).*
- **POZIOM POLSKIEJ RAMY KWALIFIKACJI** - zakres i stopień złożoności wymaganych efektów uczenia się dla kwalifikacji danego poziomu, sformułowanych za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się. W PRK wyodrębniono 8 poziomów, które odnoszą się bezpośrednio do 8 poziomów Europejskiej Ramy Kwalifikacji *(Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2016 poz. 64).*
- **KWALIFIKACJE ZAWODOWE** - zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej lub nieformalnej, których osiągnięcie zostało potwierdzone przez upoważnioną instytucję *(Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Dz.U. 2016 poz. 64).*
  - **KWALIFIKACJA W ZAWODZIE** - wyodrębniony w danym zawodzie zestaw efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji *(Ustawa o systemie oświaty, Dz. U. 2019 poz. 1481, 1818, 2197*). Do uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, zależnie od zawodu, może być wymagane uzyskanie jednej lub kilku kwalifikacji w zawodzie. Ta sama kwalifikacja w zawodzie może występować w różnych zawodach.
- **KOMPETENCJE -** zdolność, umiejętność wykonywania czegoś prawidłowo lub efektywnie; zakres zdolności lub wiedzy danej osoby lub grupy (Colman 2009). Kompetencja nie istnieje w oderwaniu od zachowań, które możemy obserwować. Kompetencja przejawia się w wielu różnych zachowaniach. W publikacjach zawarte są różne podziały kompetencji.
  - **KOMPETENCJE ZAWODOWE** – predyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, zapewniające realizację zadań zawodowych na poziomie skutecznym lub wyróżniającym, stosownie do standardów określonych przez organizację

dla danego stanowiska: zdolność do wykorzystania wiedzy i umiejętności w praktycznym działaniu (Król, Ludwiczyński 2006*)*. Także: uprawnienia do działania w określonym obszarze zawodowym, na podstawie uzyskanych kwalifikacji, pozwalające na właściwe wykonanie zadań zawodowych; bez kompetencji nie można wykorzystać swoich kwalifikacji, zaś bez kwalifikacji nie można być kompetentnym.

- **KOMPETENCJE KLUCZOWE** – połączenie wiedzy, umiejętności i postaw możliwych do zastosowania w wielu różnych kontekstach i rozmaitych powiązaniach, potrzebnych każdej osobie do samorealizacji rozwoju osobistego, uzyskania szans na zatrudnienie, włączenia społecznego i aktywnego obywatelstwa. (*Rada Unii Europejskiej, 2018).* W ramach kompetencji kluczowych możemy wyróżnić zarówno umiejętności podstawowe, jak i przekrojowe. Do umiejętności podstawowych należy tworzenie i prawidłowe rozumienie informacji pisemnej, rozwijanie i wykorzystywanie myślenia matematycznego, posługiwanie się językiem obcym oraz umiejętności w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii. Do umiejętności przekrojowych zaliczamy: umiejętności informatyczne, obywatelskie i związane z przedsiębiorczością. (*Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (Warszawa 2019).* (Wyróżniamy następujące kompetencje kluczowe (z uwzględnieniem zmian w ich brzmieniu wprowadzonych w 2018 r.
  - w zakresie czytania i pisania,
  - językowe,
  - matematyczne, w zakresie nauk przyrodniczych i inżynierii,
  - cyfrowe,
  - osobiste, społeczne i w zakresie uczenia się,
  - obywatelskie, ,
  - w zakresie przedsiębiorczości,
  - w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej.

- *(Załącznik do wniosku dotyczącego Zalecenia Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie z dn. 22.05.2018 r., www.eur-lex.europa.eu)*
- **WIEDZA** - zbiór opisów faktów, zasad, teorii i praktyk, przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej *(Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2016 poz. 64).*
- **UMIEJĘTNOŚCI –** zdolność do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie" rozumie się wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. (*Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, Warszawa 2019).*
- **UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE –** zdolność wykorzystania wiedzy z określonej branży/dziedziny oraz nabytych sprawności do wykonywania określonych i specyficznych dla danej profesji działań (*Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, Warszawa 2019)*

- **UPRAWNIENIA ZAWODOWE** - pojęcie często używane zamiennie z pojęciem kwalifikacje (nie jest zdefiniowane w Kodeksie Pracy); w węższym znaczeniu to prawo do czegoś, możliwość podjęcia określonego działania w zakresie objętym przepisami prawa; ponadto wydane w sposób formalny upoważnienie do wykonywania określonych zadań w ramach zawodu (https://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne_prawo_pracy/odpowiedzialnosc_prawa_i_obowiazki/611543,Kwalifikacje-zawodowe-a-uprawnienia-do-wykonywania-pracy.html).
- **POSTAWA** - nastawienie wobec ludzi, sytuacji, instytucji lub procesów społecznych, uważana za wskaźnik leżących u jej podstaw wartości lub przekonań; skłonność do postępowania w określony (bardziej lub mniej spójny) sposób wobec ludzi i sytuacji (gdy o postawie wnioskuje się jedynie na podstawie obserwowanych zachowań) (Marshall 2008).
- **UZDOLNIENIA** - dyspozycja warunkująca nabywanie nieprzeciętnych sprawności lub umiejętności w jakiejś dziedzinie (Drabik, Sobol 2013);zdolności kierunkowe, często określane jako uzdolnienia specjalne lub talent, czyli takie właściwości jednostki, które pozwalają na uzyskanie wysokich osiągnięć w konkretnej dziedzinie aktywności (Limont 2016).
- **WARTOŚCI** - termin mający kilka różnych znaczeń:
  - zasady i przekonania będące podstawą przyjętych w danej społeczności norm etycznych (Drabik, Sobol 2013),
  - wszystko, co jest dla danej osoby ważne, upragnione, niezbędne, a także darzone szacunkiem i uznaniem. W tym sensie wartość ma charakter subiektywny, ale równocześnie jest wyznaczana przez swoje obiektywne właściwości. Stanowi istotny składnik poglądu na świat danej jednostki oraz regulacji jej zachowań (Kupisiewicz, Kupisiewicz 2009).
- **ZAINTERESOWANIA ZAWODOWE** - utrzymująca się tendencja do obserwowania i poznawania danego obszaru rzeczywistości, związanego z wykonywaniem określonego rodzaju pracy zawodowej (Weyssenhoff, Kruk-Krymula, Biłko, Piekarski 2011).
- **PREDYSPOZYCJE ZAWODOWE** - właściwości anatomiczno-fizjologiczne, głównie budowa i funkcjonowanie układu nerwowego, w tym zadatki wrodzone, podlegające rozwojowi, warunkujące pomyślne wykonywanie zadań zawodowych (Weyssenhoff, Kruk-Krymula, Biłko, Piekarski 2011).
- **PREFERENCJE ZAWODOWE** – emocjonalne nastawienie ku pewnym zawodom: niezweryfikowane przez doświadczenie i wiedzę o możliwościach zdobycia danego zawodu i wymaganiach związanych z jego wykonywaniem (Weyssenhoff, Kruk-Krymula, Biłko, Piekarski 2011).

Polecane zasoby

Aktualizacja: 14.01.2020

Strona internetowa Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży
www.cdzdm.pl

W zakładce *Dla uczniów szkół ponadpodstawowych* udostępnione zostały informacje dotyczące wyników egzaminu maturalnego w poznańskich szkołach, rankingi uczelni wyższych, informatory o kierunkach i specjalnościach poznańskich publicznych szkół wyższych oraz wyniki rekrutacji, a także wskazówki dotyczące studiów zagranicą i oferta edukacyjna poznańskich szkół policealnych i kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

W zakładce *Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej* udostępnione są dane statystyczne charakteryzujące rynek pracy i gospodarkę aglomeracji poznańskiej, a także wyniki badań prowadzonych przez Obserwatorium. Znajdują się tu także broszury informacyjne dla uczniów, pracodawców i osób zainteresowanych sytuacją ekonomiczno – gospodarczą sporządzone na podstawie przeprowadzonych badań.

Strona internetowa Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji
www.kwalifikacje.gov.pl

Na stronie opisane są zasady działania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. W prezentowanych publikacjach przedstawiona jest m.in. Polska Rama Kwalifikacji. Udostępniona jest również wyszukiwarka kwalifikacji www.rejestr.kwalifikacje.gov.pl.

Strona internetowa Ośrodka Rozwoju Edukacji
www.ore.edu.pl

Na stronie udostępnione są narzędzia diagnostyczne dla doradców zawodowych, filmy zawodoznawcze, a także publikacje z zakresu doradztwa zawodowego. Ponadto znajdują się tam informacje dotyczące rynku pracy, studiów wyższych, odnośniki do raportów i badań, a także schematy ścieżek kształcenia oraz informacja o placówkach i instytucjach świadczących usługi z zakresu doradztwa edukacyjno – zawodowego.

Strona internetowa Centralnej Komisji Egzaminacyjnej
www.cke.gov.pl

Na stronie znajdują się między innymi informacje o egzaminie maturalnym i egzaminie zawodowym (w tym: podstawa programowa, informatory, harmonogramy, komunikaty i informacje, arkusze maturalne z zasadami oceniania oraz arkusze egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w poszczególnych zawodach).

Strona internetowa Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Poznaniu

www.oke.poznan.pl

Kompendium wiedzy dotyczącej egzaminów (maturalnego, zawodowego wraz z podstawami programowymi, informatorami, informacjami o ośrodkach egzaminacyjnych, zasadach zwolnień z egzaminów oraz formularzami deklaracji i wniosków), kwalifikacyjnych kursów zawodowych i szkoleń.

Strona internetowa Ochotniczych Hufców Pracy
www.ohp.pl

Na stronie przedstawione są informacje dotyczące rynku pracy, w tym pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, a także informacje o realizowanych aktualnie projektach oraz zasadach kształcenia i przygotowania zawodowego. W strukturach instytucji działa centrum informacyjno-konsultacyjne – Elektroniczne Centrum Aktywizacji Młodzieży, które świadczy usługi dla młodzieży, ich opiekunów, pracodawców oraz dla wszystkich zainteresowanych działalnością jednostek Ochotniczych Hufców Pracy – www.dokariery.pl.

Wortal publicznych służb zatrudnienia
www.praca.gov.pl

Informacje zamieszczone na stronie dotyczą między innymi rynku pracy, w tym raportów, analiz, statystyk rynku, ofert pracy, staży i praktyk zawodowych. Na stronie udostępnione są również poradniki dla bezrobotnych i poszukujących pracy, a także kalendarz targów, giełd i szkoleń.

Strona internetowa Powiatowego Urzędu Pracy w Poznaniu
www.poznan.praca.gov.pl

Na stronie udostępnione są informacje dotyczące lokalnych ofert pracy, ofert staży i praktyk zawodowych. Zakładka *Poszukiwanie pracy i rekrutacja* zawiera wskazówki dotyczące przygotowania dokumentów aplikacyjnych i przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej. W zakładce *Rynek pracy →Statystyki i analizy urzędu* udostępnione są natomiast raporty o bezrobociu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych miasta Poznania i powiatu poznańskiego oraz zawodach deficytowych i nadwyżkowych w poszczególnych latach.

Portal Wybierz studia
https://studia.gov.pl/wybierz-studia/pages/search/wizard

Na portalu przedstawione są informacje o kierunkach studiów oraz zewnętrzne oceny ich jakości pochodzące z następujących źródeł: danych z oficjalnej bazy o szkolnictwie wyższym-POLon, ocen kierunków studiów dokonywanych przez Polską Komisję Akredytacyjną, ocen działalności naukowej dokonywanych przez Komitet Ewaluacji Jednostek Naukowych oraz informacji przesłanych przez uczelnie.

Instytucje i organizacje wspierające uczniów w planowaniu i rozwoju kariery zawodowej

Stan na 14.01.2020r.

1. Instytucje świadczące usługi w zakresie doradztwa zawodowego:

Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży
ul. Działyńskich 4/5, 61-727 Poznań
tel.: 61 851 97 84, 61 855 76 04
www.cdzdm.pl

Wielkopolska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy
ul. 28 Czerwca 1956r. nr 211, 61-485 Poznań
tel.: 61 831 24 05
www.wielkopolska.ohp.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu
ul. Czarnieckiego 9, 61-538 Poznań
tel.: 61 834 56 40, 61 834 56 79, 61 833 98 08
www.poznan.praca.gov.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
ul. Szyperska 14, 61-754 Poznań
tel.: 61 846 38 19
www.wuppoznan.praca.gov.pl

Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Poznaniu
ul. Jawornicka 1, 60-161 Poznań
tel.: 61 660 66 00
www.ckziupoznan.pl

Zespół Poradni Psychologiczno – Pedagogicznych Nr 1:

- **Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna dla Dzieci i Młodzieży z Autyzmem**
  ul. Słowackiego 54/56, 60-521 Poznań
  tel.: 61 639 76 65
  www.ppp1.poznan.pl

- **Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna Nr 1**
  ul. Słowackiego 54/56, 60-521 Poznań
  tel.: 61 639 76 65
  www.ppp1.poznan.pl

- **Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna Nr 3**
  ul. Słowackiego 54/56, 60-521 Poznań
  tel.: 61 639 76 65
  www.ppp1.poznan.pl

Zespół Poradni Psychologiczno – Pedagogicznych Nr 2:

- **Poradnia Psychologiczno- Pedagogiczna Nr 6**
  ul. 28 Czerwca 1956 r. 296/298, 61-469 Poznań
  tel.:61 832 26 22
  www.zppp2.pl

- **Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna dla Dzieci i Młodzieży ze Specjalnymi Potrzebami Edukacyjnymi**
  ul. 28 Czerwca 1956 r. 296/298, 61-469 Poznań
  tel.: 61 832 33 87
  www.zppp2.pl

Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna Nr 2
ul. Sierakowska 23, 60-367 Poznań
tel.: 61 852 85 58
brak strony internetowej (stan na 14.01.2020 r.)

Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 4
os. Bolesława Chrobrego 105, 60-681 Poznań
tel.: 61 823 44 31
www.ppp4.pl

Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 5
ul. Nowowiejskiego 29, 61-733 Poznań
tel.: 61 852 20 62
www.ppp5poznan.pl

Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 7
ul. Św. Antoniego 42, 61-359 Poznań
tel.: 61 872 10 50
www.poradnia7.poznan.pl

Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 8
os. Rusa 56/ D1**,** 61-245 Poznań
tel.: 61 874 95 78
www.ppp8-poznan.pl

Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna
ul. Marciniaka 2, 63-100 Śrem
tel.: 61 283 48 64
www.poradniasrem.cop.pl/

Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna
ul. Mickiewicza 4, 64-600 Oborniki
tel. 61 296 04 39

2. brak strony internetowej (stan na 14.01.2020 r.)Instytucje i organizacje wspierające przedsiębiorczość:

Powiatowy Urząd Pracy
Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości
ul. Klasztorna 16, 61-779 Poznań
tel.: 61 853 21 86
www.powp.poznan.pl

Ośrodek Doradczo – Szkoleniowy Wydziału Działalności Gospodarczej i Rolnictwa UMP
ul. 28 Czerwca 1956 roku nr 404, 61-441 Poznań
tel. 61 878 49 56
http://www.poznan.pl/poznanbiznespartner/

Wielkopolska Izba Przemysłowo – Handlowa
ul. Św. Marcin 24, lok. 402, 61-805 Poznań
tel.: 61 869 01 00
www.wiph.pl

Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu
al. Niepodległości 2, 61-874 Poznań
tel.: 61 853 78 05
www.irpoznan.com.pl

Wielkopolska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości sp. z o.o.
ul. Piekary 19, 61-823 Poznań
tel.: 61 656 35 00
www.warp.org.pl

Poznański Park Naukowo – Technologiczny
Fundacji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
ul. Rubież 46, 61-612 Poznań
tel.: 61 827 97 00
www.ppnt.poznan.pl

Polska Fundacja Przedsiębiorczości
I Oddział w Poznaniu
ul. 28 Czerwca 1956 r. 406, 61-441 Poznań
tel.: 61 67 34 533, 61 67 34 534, 61 67 34 537
www.pfp.com.pl

Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości przy Uniwersytecie Ekonomicznym
ul. Powstańców Wlkp. 16, 61-895 Poznań (Collegium Altum)

tel.: 533 341 522https://aip.link

Preinkubator Akademicki UAM
ul.: Zwierzyniecka 7, 60-813 Poznań
tel. 61 829 24 22, 61 829 24 87
www.ucitt.pl/preinkubator/index.php

Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości
ul. Piotrowo 3b, budynek A8, II piętro, 61-138 Poznań
tel.: 61 665 28 54
http://aip.put.poznan.pl

3. Instytucje świadczące pomoc psychologiczną:

Jeżyckie Centrum Zdrowia Psychicznego
ul. Litewska 8, 60-605 Poznań
tel.: 61 841 79 67www.psychiatria-poradnie.pl

Niepubliczna Poradnia Zdrowia Psychicznego Dla Dzieci i Młodzieży
ul. Opolska 58, 61-433 Poznań
tel.: 61 832 53 47
brak strony internetowej (stan na 14.01.2020 r.)

Wielkopolskie Centrum Zdrowia Psychicznego „Katharsis”
ul. Kórnicka 24, 61-141 Poznań
tel.: 881 551 771
www.katharsis.poznan.pl

Specjalistyczny Ośrodek Terapii i Promocji Zdrowia Psychicznego Grunwald - Ośrodek dla dzieci i młodzieży
ul. Świt 47/49, 60-375 Poznań
tel.: 61 861 60 80
www.zdrowiepsychiczne.com.pl

Specjalistyczny Ośrodek Terapii i Promocji Zdrowia Psychicznego Stare Miasto – Ośrodek dla dzieci i młodzieży
os. Przyjaźni 134, 61-685 Poznań
tel.: 61 823 07 91
www.zdrowiepsychiczne.com.pl

NZOZ Poradnia Zdrowia Psychicznego
pl. Kolegiacki 12a, 61-841 Poznań
tel.: 61 852 85 38
brak strony internetowej (stan na 14.01.2020 r.)

Poznański Ośrodek Zdrowia Psychicznego
os. Kosmonautów 110, 61-642 Poznań
tel.: 61 820 33 23, 61 828 96 54
www.pozp-poznan.pl

NSZOZ Termedica
Poradnia Zdrowia Psychicznego dla Dzieci i Młodzieży
os. Bolesława Chrobrego 101, 60-681 Poznań
tel.: 61 822 56 03, 61 622 23 77, 61 820 80 60
www.termedica.pl

Piastowskie Centrum Terapii i Profilaktyki Zdrowia Psychicznego - Poradnia Zdrowia Psychicznego dla Dzieci i Młodzieży
os. Piastowskie 81, 60-101 Poznań
tel: 61 877-39-61
brak strony internetowej (stan na 14.01.2020 r.)

Zespół Specjalistycznych Poradni Dziecięcych Centrum Pediatrii- Poradnia Psychologii Dziecięcej
ul. Bogusławskiego 6, 60-214 Poznań
tel: 61 865 22 62
brak strony internetowej (stan na 14.01.2020 r.)

4. Agencje pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego, pracy tymczasowej[15]:

Randstad Polska sp. z o.o.
ul. Krysiewicza 2, 61-825Poznań
tel.: 22 454 44 00
www.randstad.pl

Adecco Poland
ul. Towarowa 35, 61-896 Poznań
tel.: 723 190 190
www.adeco.pl

Manpower Group
ul. Głogowska 31, 60-702 Poznań
tel.: 61 670 40 76
www.manpower.pl

Trenkwalder Polska

[15] Spis sporządzono na podstawie Rankingu Największych Firm w Polskim Forum HR, źródło: *Rynek agencji zatrudnienia w 2018 roku*, *Polskie Forum HR*

ul. Wrocławska 6, 61-833 Poznań
tel.: 61 853 67 68
https://pl.trenkwalder.com

Otto Work Force
ul. Głogowska 47, 60-737 Poznań
tel.: 61 853 47 36
www.ottoworkforce.pl

Gi Group
ul. Królowej Jadwigi 58, 61 – 873 Poznań
tel.: 61 853 23 96
www.gigroup.com.pl

Contrain
ul. Towarowa 35, 61 – 896 Poznań
tel.: 503 193 297
ww.contrain.pl

Job Impulse Polska sp. z o.o.
ul. Ptasia 10**,** 60-319 Poznań
tel.: 61 662 34 00
www.jobimpulse.pl
Devire
ul. Młyńska 12, 61 – 730 Poznań
tel.: 22 312 40 98
www.devire.pl

Pełna informacja dotycząca agencji pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej dostępna jest w Rejestrze Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia (KRAZ) na stronie **http://stor.praca.gov.pl/.**

Załącznik nr 6

Przykładowe pozycje bibliograficzne

Poniżej przedstawiamy przykładowe pozycje literatury, z których warto skorzystać podczas przygotowywania Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego.

ABC poradnictwa zawodowego w szkole. KOWEZiU, Warszawa 2008.

Bańka A., *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy.* Print-B, Poznań 2005.

Baraniak B., *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej.* IBE, Warszawa 2008.

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

Brown T., *Zmiana przez design: jak design thinking zmienia organizacje i pobudza innowacyjność*. Wydawnictwo Libron, Wrocław 2013.

Chirkowska-Smolak T., Hauziński A., Łaciak M., *Drogi kariery: jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2011.

Colman. A.M., *Słownik psychologii*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Dołęga-Herzog H., Rosalska M., *Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu. Propozycje rozwiązań metodycznych*. KOWEZiU, Warszawa 2014.

Drabik-Podgórna V., *Innowacja edukacyjna w poradnictwie zawodowym: aplikacja rozwiązań francuskich*. Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2005.

Drabik L., Sobol E., *Słownik Języka Polskiego*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2013.

Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi.* Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2004.

Greiner I., Kania I., Kudanowska E., Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska A., *Materiały metodyczno - dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów*. KOWEZiU, Warszawa 2006.

Guziuk-Tkacz M., Siegień-Matyjewicz A.J. *Leksykon terminów metodologicznych. Nauki pedagogiczne i pokrewne*. Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2012.

Hartley P., *Komunikacja w grupie.* Wydawnictwo Zysk i S– ka, Poznań 2002.

Herr E. L., Cramer S. H., *Planowanie kariery zawodowej. Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego Nr 15*. Krajowy Urząd Pracy Warszawa 2001.

Janowski A. *Poznawanie uczniów. Zdobywanie informacji w pracy wychowawczej.* Fraszka Edukacyjna, Warszawa 2002.

Kania I., *Jak towarzyszyć uczniowi w rozwoju społeczno-zawodowym.* Difin, Warszawa 2010.

Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.

Klasyfikacja zawodów i specjalności. MPiPS, 2014.

Kossowska M., Sołtysińska I., *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji.* Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.

Kreft W.(red)., *Poradnictwo zawodowe w SzOK-ach.* Centrum Metodyczne ECORYS Polska, Warszawa 2008.

Król H., *Podstawy koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi*, w: Zarządzanie zasobami ludzkimi. Król, H., Ludwiczyński A.(red.). Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.

Kruszewski K. (red.), *Sztuka nauczania. Czynności nauczyciela.* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1993.

Kukla D. [red], *Komunikacja w doradztwie zawodowym*. ITE, Radom 2008.

Kukla D., *Preorientacja i orientacja zawodowa w systemie edukacji*. Oficyna Brzeska, Warszawa 2010.

Kupaj L., Krysa W., *Kompetencje coachingowe nauczycieli. Jak rozwijać potencjał ucznia w szkole*. Wydawnictwo Wolter Kluwer Polska, Warszawa 2014.

Kupisiewicz Cz., Kupisiewicz M., *Słownik pedagogiczny*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Kwiatkowski S.M., *Kształcenie zawodowe: wyzwania, priorytety, standardy.* IBE, Warszawa 2006.

Leary M., *Wywieranie wrażenia na innych: o sztuce autoprezentacji.* GWP, Sopot 2010.

Lelińska K., *Planowanie kariery a interaktywna sieć zawodów. Scenariusze zajęć warsztatowych w pracy doradców zawodowych.* Difin, Kraków 2016.

Limont W., *Uczeń zdolny. Jak go rozpoznać i jak z nim pracować*. GWP, Sopot 2016.

Loreau D., *Sztuka planowania*. Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2013.

Lundine V., Smith C., *Szkolenie zawodowe i planowanie osobistego rozwoju dla uczniów z zaburzeniami ze spektrum autyzmu: praktyczne materiały dla szkół.* Fraszka Edukacyjna, Warszawa 2008.

Łukaszewicz A. (red.), *Szkolny doradca zawodowy.* KOWEZiU, Warszawa 2013.

Marshall G., *Słownik socjologii i nauk społecznych*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.

Minta J., *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery.* KOWEZiU, Warszawa 2012.

Nawój-Połoczańska J., *Ku czemu doradzać? O projektach biegu życia uczniów szkół ponadgimnazjalnych*. Wydawnictwo Mado, Toruń 2014.

Parzęcki R., Symela K., Zawadzki G. (red.), *Orientacja i poradnictwo zawodowe.* ITE, Radom 1995.

Paszkowska-Rogacz A. (red.) *Doradztwo zawodowe obejmujące pracę z rodzicami. Poradnik dla doradców zawodowych.* KOWEZiU Warszawa 2015.

Paszkowska-Rogacz A. (red.) *Jak pomóc dziecku w podejmowaniu decyzji dotyczących kariery zawodowej. Poradnik dla rodziców.* 2015
http://www.famico.eu/images/books/Book%20for%20parents_PL.pdf

Paszkowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe*. Difin, Kraków 2009.

Pfeiffer A. (red.), *Doradztwo edukacyjno-zawodowe. Przykładowe rozwiązania.* KOWEZiU, Warszawa 2014.

Pisula D., *ABC doradcy zawodowego. Rozmowa doradcza*. KOWEZiU, Warszawa 2013. http://www.euroguidance.pl/index.php?id=ksiazki

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

Podoska-Filipowicz E., *Zarys zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego*. WSHiT, Częstochowa 2008.

Pfeiffer A. (red.), Doradztwo edukacyjno-zawodowe. Przykładowe rozwiązania. KOWEZiU, Warszawa 2014.

Rosalska M., *Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego: przewodnik dla nauczyciela i doradcy.* KOWEZiU, Warszawa 2012.

Rosalska M., Wawrzonek A., *Między szkołą a rynkiem pracy. Doradztwo zawodowe w szkołach* Difin, Warszawa 2012.

Rosalska M., Wawrzonek A., *Od marzeń do kariery. Poradnik dla uczniów i absolwentów szkół ponadgimnazjalnych*. KOWEZiU, Warszawa 2013.

Rostkowski T., Danielewicz D., *Praktyki zarządzania kapitałem ludzkim w poradnictwie zawodowym*. Difin, Kraków 2012.

Sołtysińska G., *ABC doradcy zawodowego. Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych. Materiały dla szkolnego doradcy zawodowego.* KOWEZiU, Warszawa 2013.

Szczurkowska J., Mazur A. (red)., *Wokół roli i zadań psychologa i pedagoga w szkole*, Wydawnictwo Pedagogiczne ZNP, Kielce 2013.

Temple G., Duffy K., *Rozwijanie talentów: ścieżki kariery dla osób z zespołem Aspergera i autyzmem wysokofunkcjonującym.* Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2013.

Weyssenhoff A., Kruk-Krymula E., Biłko J., Piekarski M., *Orientacja zawodowa. Poradnik dla doradców zawodowych, nauczycieli i pedagogów szkolnych.* MEN, Kraków 2011.

Wojtasik B., *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*. KOWEZiU, Warszawa 2011.

Wołk Z., *Całożyciowe poradnictwo zawodowe*. Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2007.

Zaczyński W., *Praca badawcza nauczyciela*. WSiP, Warszawa 1995.

Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2006/962/WE.

Żarczyńska-Dobiesz A., Chomątowska B., *Pokolenie „Z" na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Wrocław 2014.

https://come.uw.edu.pl/pl/node/337 (data dostępu: 21.09.2017)
http://designthinking.pl/ (data dostępu: 21.09.2017)
http://www.euroguidance.pl/download.php?plik=podstawy_poradnictwa_kariery.pdf (data dostępu: 21.09.2017)
http://www.euroguidance.pl/download.php?plik=poradnictwo_kariery_przez_cale_zycie.pdf (data dostępu: 21.09.2017)
http://www.euroguidance.pl/index.php?id=ksiazki (data dostępu: 21.09.2017)
http://www.euroguidance.pl/index.php?id=ksiazki (data dostępu: 21.09.2017)
http://www.euroguidance.pl/index.php?id=ksiazki (data dostępu: 21.09.2017)

http://www.euroguidance.pl/index.php?id=ksiazki (data dostępu: 21.09.2017)
http://www.euroguidance.pl/index.php?id=ksiazki (data dostępu: 21.09.2017)
http://www.famico.eu/images/books/Book%20for%20counsellors_PL.pdf (data dostępu: 21.09.2017)
http:/www.manpower.pl (data dostępu: 21.09.2017)
http://www.poradnikprzedsiebiorcy.pl/-pokolenia-w-pracy-cz-4-pokolenie-z (data dostępu: 21.09.2017)
http://www.rp.pl/Kadry/310229970 (data dostępu: 21.09.2017)
http://slideplayer.pl/slide/837272/ (data dostępu: 21.09.2017)

Fundusze Europejskie Program Regionalny
SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO
Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

Materiał został w opracowany w ramach projektu *Kwalifikacje zawodowe kluczem do sukcesu – wspieramy rozwój kształcenia zawodowego w Miejskim Obszarze Funkcjonalnym Poznania.*

Źródło zdjęć: Unsplash.com

POZnań metropolia
Powiat Śremski Przyjazny Środowisku
GO Gmina Oborniki paleta możliwości
INSTYTUT TECHNOLOGII EKSPLOATACJI PIB PAŃSTWOWY INSTYTUT BADAWCZY RADOM