

Anna Weysenhoff
Ewa Kruk-Krymula
Jacek Biłko
Marian Piekarski

PORADNIK

Zanim podejmiesz decyzję.
Poradnik dla doradców zawodowych,
nauczycieli i pedagogów szkolnych



Z serii: "Wybór Zawodu"
Dla szkół gimnazjalnych

Seria wydawnicza: „Wybór Zawodu”

Koordynator serii: Joanna Aksman

Recenzent: dr Bożena Czerna

Korekta: Margerita Krasnowolska

Projekt okładki: Agencja Reklamy EURA7

Skład i łamanie: Agencja Reklamy EURA7

Wydawnictwo:

© Ministerstwo Edukacji Narodowej, Kraków 2011

Wszelkie prawa zastrzeżone, kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie całości lub fragmentów bez zgody wydawcy zabronione.

ISBN:

Poradnik opracowany został w ramach projektu: „Opracowanie narzędzi diagnostycznych i materiałów metodycznych wspomagających proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów” realizowanego przez Krakowską Akademię im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Anna Weysenhoff, Ewa Kruk-Krymula

Jacek Biłko, Marian Piekarski

Poradnik Zanim podejmiesz decyzję z serii „Wybór Zawodu”

Poradnik dla doradców zawodowych,
nauczycieli i pedagogów szkolnych
(gimnazjum)

Kraków 2011

Spis treści

| | |
|--|----|
| Wprowadzenie | 5 |
| 1. Struktura poradnictwa zawodowego w Polsce (resort pracy i resort edukacji) | 10 |
| 2. Akty prawne regulujące organizację poradnictwa zawodowego w edukacji | 15 |
| 3. Diagnoza w gimnazjum. Podstawowe kategorie | 15 |
| 4. Przegląd wybranych koncepcji doradczych | |
| 4.1. Paradygmaty | 19 |
| 4.2. Przydatność modelu w warunkach szkolnych..... | 22 |
| 4.3. Model Hollanda | 23 |
| 4.4. Teoria Supera | 28 |
| 5. Rozwój zawodowy człowieka według etapów życia | |
| 5.1. Znaczenie podejścia rozwojowego | 31 |
| 5.2. Rozwój w ujęciu Eriksona | 33 |
| 6. Rola wartości w wyborze kariery..... | 40 |
| 7. Szkoła jako przestrzeń kształtowania się tożsamości zawodowej | 44 |
| 8. Zadania doradcy zawodowego pracującego w szkole | 49 |
| 9. Metody pracy doradcy szkolnego w gimnazjum | |
| 9.1. Informowanie | 52 |
| 9.2. Poradnictwo grupowe | 52 |
| 9.3. Poradnictwo indywidualne | 57 |
| 10. Współpraca poradni psychologiczno-pedagogicznych i szkoły | 60 |
| 11. Problemy dotyczące decyzji o wyborze kształcenia..... | 64 |
| 12. Podsumowanie | 72 |
| 13. Aneks | 73 |
| 14. Bibliografia | 77 |

Wprowadzenie

Poradnik niniejszy rozpoczyna definicja omawianego przedmiotu – „Orientacja zawodowa obejmuje całokształt zabiegów wychowawczych mających pomóc jednostce w samodzielnym, właściwym i uzasadnionym wyborze zawodu” (Paszowska-Rogacz 2002: 11). Z tym pojęciem ściśle jest związana orientacja szkolna. Jest to „pojęcie podporządkowane pojęciu orientacja zawodowa. Sprawą podstawową jest bowiem wybór zawodu, a pochodną tej decyzji wybór szkoły umożliwiający uzyskiwanie tego zawodu” (Rachalska 1987: 23). Można je traktować łącznie, a wówczas orientacja szkolna i zawodowa to ogół poczynań wychowawczych, które mają na celu takie pokierowanie rozwojem ucznia, aby sam dojrzał do podejmowania optymalnych decyzji w sprawie kierunku dalszej swojej nauki oraz zawodu.

Fakt przydatności orientacji zawodowej jest bezdyskusyjny. Korzyści z niej wynikające można rozpatrywać z kilku punktów widzenia. Z perspektywy pracodawcy zyski dotyczą optymalnego doboru i maksymalnego wykorzystania potencjału zatrudnionych. Coraz większa liczba firm i instytucji zatrudniających pracowników „wykorzystuje” doradców zawodowych do rekrutacji i selekcji pracowników. Celem ma być jak najlepsze ich dopasowanie do wymogów środowiska pracy. Z punktu widzenia społecznego, dobrze funkcjonująca orientacja zawodowa obejmuje całokształt zabiegów wychowawczych mających pomóc jednostce w samodzielnym, właściwym i uzasadnionym wyborze zawodu. Tak ujęta orientacja zawodowa przeciwdziała negatywnym zjawiskom, szczególnie bezrobociu, wiąże się z aktywizacją zawodową. Z tego punktu widzenia głównym zadaniem doradcy jest wspieranie osób w podejmowaniu aktywności i elastycznym reagowaniu na wymogi rynku pracy.

Najistotniejsza z punktu widzenia tego opracowania jest orientacja zawodowa nastawiona na dzieci i młodzież. Zostanie tu pokazana jej specyfika oraz najważniejsze zadania stojące przed doradcami zawodowymi w szkole. Na początku jednak należy zatrzymać się na pytaniu, czy orientacja zawodowa ukierunkowana na dzieci i młodzież jest potrzebna. Odpowiedź wydaje się oczywista. Jednak wśród specjalistów trwają dyskusje nad tym,

czy szkolna orientacja zawodowa winna być samodzielną dziedziną, niezależną od całościowej diagnostyki psychologicznej i nauczania poszczególnych przedmiotów. Innym ujęciem byłoby potraktowanie jej jako części diagnozy i pomocy psychologicznej, ukierunkowanej na różne aspekty życia młodego człowieka (nie tylko w wymiarze zawodowym). W aspekcie szkolnym dylemat dotyczy tego, czy orientacja powinna być niezależnym bytem, a doradca osobą skoncentrowaną tylko na problematyce zawodowej. Innym rozumieniem doradztwa jest uznanie go za część procesu edukacyjnego, realizowanego na innych przedmiotach, takich jak: wiedza o społeczeństwie, język polski (pisanie CV), przedsiębiorczość itp.

Wydaje się jednak bezsporne, że orientacja zawodowa już od poziomu gimnazjum powinna być traktowana jako dziedzina samodzielna, a doradca zawodowy samodzielnym pracownikiem ukierunkowanym na wspieranie rozwoju zawodowego młodzieży. Wynika to przede wszystkim z wymagań współczesnego rynku pracy. Preferuje on osoby kreatywne, elastycznie dostosowujące się do jego zmienności. Niezwykle ważną zaletą pracownika jest wewnątrzsterowność. Sukces życiowy osiągnąć mogą bowiem tylko osoby mające realny wpływ na swoje życie, umiejące świadomie podejmować decyzje. Orientacja, będąca obszarem samodzielnych działań, może stworzyć warunki, w których młody człowiek rozwinie niezbędne umiejętności. Niestety, w realiach współczesnej szkoły takie rozwiązanie jest rzadkie.

Celem doradztwa zawodowego w szkole powinna być pomoc młodzieży w tworzeniu ścieżki kariery oraz wspieranie rozwoju elementów szeroko pojętej osobowości zawodowej. Proces ten powinien uwzględniać dwie składowe: pierwszą jest samopoznanie, drugą – poznanie aktualnych potrzeb i wymogów rynku pracy.

Uczeń kończący szkołę i wchodzący na rynek pracy powinien być przygotowany do planowania kariery zawodowej, a podejmując decyzje, winien brać zawsze pod uwagę swoją wiedzę, umiejętności, zainteresowania, potencjał intelektualny, społeczny oraz umieć brać odpowiedzialność za własne decyzje edukacyjno-zawodowe. Dlatego pojawia się konieczność permanentnego przygotowywania młodego pokolenia do postrzegania

swojej roli zawodowej oraz motywowania uczniów do kształcenia ustawicznego. Rolą doradcy zawodowego w szkole jest więc przygotowanie i wspieranie uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych, które w praktyce przekładają się na wybór zawodu, prowadzącej do niego ścieżki kształcenia, planowanie, rozwój i zarządzanie karierą zawodową. W dalszej perspektywie jest to wychowanie młodzieży do aktywnego udziału w życiu społecznym i gospodarczym (w tym przygotowanie do roli pracownika), przygotowanie do radzenia sobie w trudnej sytuacji (np. zmiana społeczna, bezrobocie), kształtowanie jednostek ukierunkowanych na rozwój osobisty i zawodowy, zmotywowanych do ciągłego kształcenia się, podnoszenia swoich kwalifikacji i kompetencji. Pomyślna realizacja planów edukacyjno-zawodowych dostarcza zadowolenia i satysfakcji, co rozwija w młodych ludziach poczucie własnej wartości i w naturalny sposób motywuje do dalszej pracy. Doradca zawodowy w szkole powinien być osobą towarzyszącą uczniowi i mobilizującą go do samodzielnego, odpowiedzialnego podejmowania decyzji i świadomego działania.

Niniejszy poradnik ma na celu przedstawienie podstawowych informacji i wskazówek dotyczących wyboru zawodu oraz pokazanie możliwości prowadzenia efektywnych działań w zakresie orientacji zawodowej i poradnictwa zawodowego dla młodzieży gimnazjalnej. Skierowany jest do wszystkich pracowników sektora edukacji, którzy poszukują nowych sposobów realizacji swoich pomysłów z zakresu pomocy dzieciom i młodzieży w kolejnych decyzjach edukacyjno-zawodowych. Ze względu na to, że poradnik adresowany jest do doradców zawodowych, nauczycieli, wychowawców i pedagogów szkolnych, którzy zajmują się lub chcą się zająć orientacją i poradnictwem zawodowym, zaproponowano układ, z jednej strony odpowiadający dobremu przygotowaniu ucznia do wyboru przyszłego zawodu, a z drugiej wspierający nauczyciela w pracy doradczej – niezależnie od typu szkoły.

Orientacja i poradnictwo zawodowe dla dzieci i młodzieży uczącej się w systemie szkolnym powinna obejmować cztery etapy.

Etap I – orientacja zawodowa dzieci w klasach I–III obejmuje poznanie pracy w wybranych zawodach w ramach kształcenia zintegrowanego. Szkoła

i nauczyciele kształtują właściwe postawy dziecka wobec pracy ludzkiej, zapoznają z różnorodnymi zawodami, szczególnie tymi z najbliższego otoczenia dziecka, zawodami ich rodziców i najbliższej rodziny;

Etap II – orientacja zawodowa poznawcza dzieci w klasach IV–VI polega na wstępnej analizie znaczenia pracy w życiu osobistym człowieka i w życiu całych społeczeństw oraz organizacji pracy i jej efektów na przestrzeni czasu. Podczas lekcji przedmiotowych dzieci wstępnie poznają i oceniają różne cechy, własne możliwości i preferencje potrzebne do wyboru kolejnego etapu kształcenia, czyli gimnazjum, a zwłaszcza gimnazjum z klasami profilowanymi;

Etap III – poradnictwo zawodowe, decyzyjne w gimnazjum w oparciu o programy nauczania, opisy zawodów, klasyfikacje zawodów, teczki zawodów i literaturę z zakresu poradnictwa zawodowego uczy młodzież podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych, poznania siebie, własnych uzdolnień i zainteresowań prowadzących do świadomego wyboru zawodu. Uczniowie poznają zawody i otrzymują informację edukacyjno-zawodową potrzebną do wyboru szkoły ponadgimnazjalnej: ogólnokształcącej, prozawodowej lub zawodowej;

Etap IV – poradnictwo zawodowe obserwacyjno-decyzyjne w szkole ponadgimnazjalnej, obok określania własnych predyspozycji, cech osobowościowych ma za zadanie kształtować umiejętności studiowania i wybierania ofert pracy, prezentować swoich kwalifikacji, możliwości, stałej gotowości do podnoszenia wiedzy i doskonalenia umiejętności. Szkoła ponadgimnazjalna przygotowuje do świadomego trafnego wyboru studiów wyższych oraz do wejścia na rynek pracy i do nowej roli pracownika.

Konstrukcja poradnika uwzględni specyfikę okresu gimnazjalnego. Na początku przedstawione zostaną różnice w podejściu do doradztwa w edukacji i w resorcie pracy. Przywołane będą podstawowe akty prawne, odnoszące się do szkolnego doradztwa, a następnie podstawowe informacje o teoriach doradczych. Przedstawione będą te z nich, które mogą okazać się użyteczne dla doradcy pracującego w gimnazjum. W dalszej części omówiony zostanie rozwój człowieka, ze szczególnym uwzględnieniem teorii Eriksona i kluczowej dla niej kategorii tożsamości. Z punktu

widzenia pracujących z gimnazjalistą jest to sprawa zasadnicza. Następne rozdziały podejmują tematykę systemu wartości, który jest głównym czynnikiem motywacyjnym w wyborze zawodu oraz roli szkoły w przygotowaniu ucznia do wyboru zawodu i przyszłej pracy zawodowej. Szkoła powinna przygotować dzieci i młodzież do przejścia ze świata edukacji do świata pracy. Dlatego ważna jest organizacja orientacji i poradnictwa zawodowego na terenie szkoły oraz współpraca nauczycieli, wychowawców, rodziców i samych uczniów. Nie bez znaczenia jest również współpraca poradni psychologiczno-pedagogicznych ze szkołami, dla których może to być podstawowa pomoc w rozwiązaniu podstawowych problemów poradnictwa. Na zakończenie uwaga zostanie skierowana na problemy i zagrożenia, które dotyczą uczniów gimnazjum. Tak przyjęta struktura poradnika powinna najlepiej zobrazować doradcom zawodowym, nauczycielom i pedagogom główne elementy procesu przygotowywania dzieci i młodzieży do życia zawodowego i społecznego.

1. Struktura poradnictwa zawodowego w Polsce (resort pracy i resort edukacji)

Poradnictwo zawodowe w Polsce oparte jest na doktrynie, zakładającej, że planowanie ścieżki edukacyjnej i rozwój kariery zawodowej są procesem trwającym od wczesnego dzieciństwa przez całe życie człowieka. Zadaniem doradcy zawodowego jest więc towarzyszenie zarówno uczniowi, jak i człowiekowi dorosłemu w istotnych momentach tego procesu i pomaganie w zdobyciu wiedzy o nim samym, otoczeniu i warunkach kluczowych do podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych. W życiu człowieka edukacja i praca zawodowa nie są dwiema oderwanymi od siebie płaszczyznami. Są ze sobą ściśle powiązane. Praca zawodowa bazuje na edukacji, bo ta z kolei przygotowuje do pracy zawodowej. Zachodzi pomiędzy nimi ścisła synergia.

Rozwojem poradnictwa zawodowego zajmują się następujące instytucje:

1. instytucje sektora publicznego (państwowe i samorządowe)
 - a) instytucje działające w ramach resortu edukacji,
 - b) instytucje działające w ramach resortu pracy,
 - c) instytucje działające w ramach innych resortów,
 - d) instytucje samorządowe;
2. Instytucje sektora niepublicznego;
3. Instytucje III sektora (organizacje pozarządowe).

Główna realizacja zadań z zakresu poradnictwa zawodowego należy do resortu edukacji – Ministerstwo Edukacji Narodowej (www.men.gov.pl) oraz resortu pracy – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (www.mpips.gov.pl). Ministerstwu Edukacji Narodowej podlega orientacja i poradnictwo zawodowe dla młodzieży uczącej się w systemie szkolnym. Jest ono realizowane w ramach:

1. poradni psychologiczno-pedagogicznych (PPP),
2. szkół (Szkolne Ośrodki Kariery – SzOK), Wewnętrzny System Doradztwa Zawodowego – WSDZ).

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zajmuje się poradnictwem zawo-

dowym dla osób dorosłych zarejestrowanych w urzędach pracy. Realizowane jest na 3 szczeblach, z wykorzystaniem publicznych służb zatrudnienia:

- szczebel pierwszy (krajowy): Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Wydział Polityki Społecznej i Sieci EURES, działający w ramach Departamentu Rynku Pracy – zajmuje się doskonaleniem metod i technik poradnictwa zawodowego, rozwojem krajowej informacji zawodowej,
- szczebel drugi (regionalny): Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkich Urzędów Pracy; ich zadaniem jest bezpośrednia praca z klientami oraz koordynacja usług poradnictwa zawodowego na terenie województwa,
- szczebel trzeci (podstawowy): bezpośrednio pracujący z klientami doradcy zawodowi powiatowych i grodzkich urzędów pracy,
- szczebel dodatkowy (w ramach podstawowego): Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) – realizacja zadań poradnictwa zawodowego i zatrudnienia, przeciwdziałania marginalizacji oraz wykluczeniu społecznemu młodzieży do 25 roku życia.

Celem poradnictwa realizowanego w stosunku do klientów bezrobotnych poszukujących pracy jest zapoznanie radzącego się z:

- możliwościami i zainteresowaniami z punktu widzenia dostosowania zawodowego,
- możliwościami zawodowymi na rynku pracy,
- warunkami ekonomicznymi określonych prac i zawodów,
- przeciwwskazaniami i szczególnymi wymaganiami z punktu widzenia minimalnego i najlepszego dostosowania zawodowego,
- sposobami poszukiwania pracy,
- sposobami kontaktowania się z pracodawcą.

Każda jednostka ma prawo do korzystania z pomocy różnych placówek/instytucji świadczących usługi na rzecz rozwoju zawodowego. Tymi instytucjami są zarówno publiczne instytucje w ramach resortu edukacji i pracy, jak i niepubliczne instytucje działające na wolnym rynku – świadczące usługi z zakresu poradnictwa zawodowego dla różnych grup klientów.

Takimi klientami są m.in.:

- uczniowie stojący przed wyborem szkoły,
- absolwenci szkół na różnym poziomie kształcenia,
- osoby bezrobotne i poszukujące pracy,
- osoby pracujące zarobkowo zagrożone utratą zatrudnienia.

Klientami korzystającymi z poradnictwa zawodowego są także osoby napotykające szereg problemów związanych z podjęciem decyzji zawodowej w sytuacji, gdy:

- mają ograniczone doświadczenie zawodowe lub w ogóle go nie posiadają i po raz pierwszy chcą wybrać zawód,
- wybrali zawód, który im wydaje się nietrafiony i chcą ponownie dokonać wyboru,
- mają doświadczenie zawodowe, lecz chcą lub muszą zmienić zawód (rozważają taką możliwość ze względu na okoliczności zewnętrzne),
- zamierzają uzupełnić wiadomości i umiejętności zawodowe,
- zamierzają podjąć działalność gospodarczą i oczekują oceny szans tego przedsięwzięcia,
- mają problemy z przystosowaniem zawodowym.

Podstawowym celem tak rozumianego poradnictwa zawodowego jest udzielenie pomocy jednostce w przygotowaniu się do realizacji jej zadań w świecie pracy. Istnieje jednak wiele różnic w pracy doradców zawodowych, związanych zarówno z charakterem instytucji, w których udzielają porad, jak i rodzajem problemów, z którymi przychodzą do nich klienci. Poniżej zostaną omówione cechy poradnictwa zawodowego w szkole i urzędzie pracy.

1) poradnictwo w systemie oświatowym:

- podstawowym problemem jest wybór zawodu, jego rozwiązanie nie oznacza, że jest to wybór związany z wykonywaniem przyszłej pracy;
- wszystkie możliwości zawodowe dotyczące wyboru zawodu są otwarte i mogą być nieadekwatne w stosunku do aktualnych możliwości rynku pracy;

- problemy doradcze rozwiązywane są w jednej grupie rozwojowej młodzieży uczącej się, która najczęściej jeszcze nigdy nie pracowała;
- poradnictwem zajmują się specjaliści o ściśle zdefiniowanym statusie (nauczyciele i doradcy zawodowi);
- wspomaga rozwój osobowości w procesie wychowawczym ludzi młodych, przygotowujących się do wejścia w życie społeczne i pełnienia ról zawodowych.

2) poradnictwo dla bezrobotnych:

- podstawowy problem to zatrudnienie, wybór zawodu (często jego zmiana) jest zarazem wyborem określonej pracy;
- wybór zawodu jest ściśle ograniczony możliwościami lokalnego rynku pracy;
- problemy doradcze dotyczą różnych grup społecznych, z których większość ma już określoną świadomość zawodową, określoną przeszłość i doświadczenie zawodowe, głównym problemem jest brak zatrudnienia;
- poradnictwem zajmują się często urzędnicy – doradcy;
- jest to forma rehabilitacji społecznej i psychologicznej ludzi nieprzystosowanych (bezrobocie jest formą nieprzystosowania).

W urzędzie pracy doradca funkcjonuje w specyficznym układzie, podporządkowanym zasadom postępowania administracyjnego i pośrednictwu pracy, którego podstawowym i nadrzędnym celem jest kojarzenie ofert pracy z bezrobotnymi. Pozostałe usługi (szkolenia, badania psychologiczne, poradnictwo zawodowe), są tylko uzupełnieniem tej podstawowej i świadczone zgodnie z wymaganiami pośrednictwa. Podsumowując, można wyodrębnić cztery podstawowe aspekty poradnictwa zawodowego:

1. poradnictwo zawodowe jest systemem instytucji, zbiorowości społecznych, urządzeń i organizacji wyposażenia materialnego, idei i systemów wartości;
2. poradnictwo zawodowe jest zestawem zróżnicowanych i złożonych działań, mających w instytucji i organizacji przekazywać członkom społeczeństwa określone treści wiedzy i wartości;
3. poradnictwo zawodowe jest stanem poinformowania społeczeństwa, przygotowania do wyboru zawodu, zasobem wiedzy i wskaź-

nikiem poziomu zainteresowania tą problematyką;

4. poradnictwo zawodowe jest systemem rehabilitacji społecznej i re-adaptacji do rynku pracy populacji jednostek nieprzystosowanych (bezrobotnych) i zagrożonych alienacją z rynku pracy.

Zatem podstawowe cele poradnictwa zawodowego w obydwu resortach to:

a) dla jednostki:

- umożliwienie jej dokonania właściwych wyborów edukacyjnych i zawodowych (trafne decyzje),
- złagodzenie problemu startu zawodowego młodzieży (przejście z okresu nauki w szkole do okresu pracy zawodowej),
- lepsza znajomość oferowanych możliwości kształcenia i zatrudnienia.

b) dla rządów i społeczeństw:

- racjonalne gospodarowanie zasobami ludzkimi,
- zmniejszanie dystansu między podażą siły roboczej a wymaganiami rynku pracy.

2. Akty prawne regulujące organizację poradnictwa zawodowego w edukacji

Ministerstwo Edukacji Narodowej przygotowało podstawowe regulacje prawne, które dotyczą między innymi: obowiązku zapewnienia przygotowania uczniów do wyboru kierunku kształcenia, organizacji systemu poradnictwa zawodowego, organizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, zadań doradcy zawodowego.

Podstawowym aktem prawnym wciąż jest ustawa z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. Nr 95, poz. 425 z późn. zm.). Według niej, system oświaty i wychowania zapewnia w szczególności: przygotowanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia. Ponadto w latach 2001–2003 ukazały się dwa rozporządzenia:

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. Nr 61, poz. 624); statut szkoły określa organizację wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia;
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. Nr 11, poz. 114).

W świetle powyższych rozporządzeń istnieje możliwość zatrudnienia doradcy zawodowego w szkole, ale ponieważ nie jest to obligatoryjne, kwestia zatrudnienia doradcy pozostaje w gestii organu prowadzącego szkołę.

3. Diagnoza w gimnazjum. Podstawowe kategorie

W tym miejscu zostaną przedstawione pojęcia istotne z punktu widzenia szkolnej orientacji zawodowej. Ich rozróżnienie posłuży doradcy do uporządkowania diagnozy i pomocnych działań.

Predyspozycje zawodowe – właściwości anatomiczno-fizjologiczne, głównie w zakresie budowy i funkcjonowania układu nerwowego, w tym zadat-

ki wrodzone podlegające rozwojowi, warunkujące pomyślne rozwiązywanie zadań zawodowych. Każdy człowiek posiada określone predyspozycje, właściwe ich rozpoznanie pomaga w prawidłowym ukierunkowaniu zawodowym. Nie zawsze aspiracje młodzieży i dorosłych są w zgodzie z ich predyspozycjami, co może okazać się jedną z przyczyn niepowodzeń w pracy zawodowej (*Pedagogika pracy* 2007: 205, 303).

Preferencje zawodowe – emocjonalne, uczuciowe nastawienie ku pewnym zawodom, niezwyfikowane doświadczeniem i wiedzą o możliwościach uzyskania odpowiedniego przygotowania zawodowego i trudnościach wykonywania zawodu. Preferencje zawodowe są wskaźnikiem postrzegania i oceny pewnych zawodów jako godnych uzyskania, czemu nie zawsze towarzyszy wiedza o istotnej wartości i trudnościach zawodowych. Najczęściej preferencje zawodowe dotyczą zawodów, uznawanych za atrakcyjne i cieszących się wysokim prestiżem. Kształtowanie preferencji na podstawie rzeczywistej wiedzy o zawodach jest zadaniem orientacji zawodowej (*Pedagogika pracy* 2007: 205, 303).

Zainteresowania zawodowe – utrzymująca się tendencja do poznawania, obserwowania jakiegoś obszaru rzeczywistości, który wiąże się z odpowiednimi rodzajami pracy zawodowej. Przykładowo, pracę marynarza, kierowcy, lekarza lotnika wybierają osoby, które są zainteresowane taką właśnie działalnością. Dla odkrycia zainteresowań zawodowych służą odpowiednie kwestionariusze i inwentarze osobowości, na podstawie których można z pewnym prawdopodobieństwem orzekać o zawodach odpowiadających zainteresowaniom badanego (*Pedagogika pracy* 2007: 205, 303).

Zainteresowanie – trwała skłonność do obserwowania i poznawania, ukierunkowana na jakąś dziedzinę działania czy obszar zjawisk. Zainteresowanie są ważne przy podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu. Bolles (1993) wyodrębnił zawody, w których przedmiotem działania są osoby, rzeczy i dane. Ktoś, kto interesuje się człowiekiem, preferuje zawody związane z ludźmi: opiekuńczych, nauczycielskich, lekarskich. Zawody związane z przetwarzaniem danych – księgowość, statystyka, praca na komputerach – przyciągają osoby o takich zainteresowaniach. Naturalnie można stosować daleko bardziej szczegółowy podział zawodów, stosownie do ich

treści, zakładając, że przyciągną one osoby interesujące się tymi właśnie treściami (*Pedagogika pracy* 2007: 205, 303).

Zamiłowania – względnie trwała właściwość jednostki do wykonywania określonych czynności, sprawiających jej zadowolenie. Zamiłowania, podobnie jak zainteresowania, a może nawet w silniejszym stopniu, są sygnałem poszukiwania zawodów, w których te zamiłowania znalazłyby ujście. Przez zamiłowania oraz zainteresowania o maksymalnym zaangażowaniu osobistym rozwijają się najpełniej poglądy i plany życiowe (*Pedagogika pracy* 2007: 205, 303).

Istotnym składnikiem szkolnej orientacji zawodowej jest pomoc drugiemu człowiekowi w rozgraniczeniu tego, czego chce od tego, do czego ma predyspozycje. Taka konfrontacja jest niezwykle istotna w gimnazjum. Nie chodzi tu jednak o ścisłą psychometryczną weryfikację, ale o krytyczną analizę dotychczasowych doświadczeń życiowych. Testy predyspozycji mogą być tylko elementem wspierającym taką działalność doradcy zawodowego. Ścisła selekcja w oparciu o testy jest dopuszczalna tylko w przypadku dorosłych. Młody człowiek powinien przede wszystkim weryfikować predyspozycje w oparciu o własne doświadczenia życiowe. Niestety, niektórzy doradcy próbują dokonywać selekcji psychometrycznej na etapie gimnazjum lub szkoły średniej. Dotyczy to sytuacji, gdy brak jest spójności między predyspozycjami a preferencjami. Wśród pracowników poradni funkcjonuje swoisty kult testu Wechslera. Badanie to bywa, niestety, nadużywane. Nie zawsze wnosi ono pozytywny wkład w rozwój jednostki i tworzenie projektu rozwoju zawodowego. Jeśli osoba osiąga słabe wyniki w nauce, a test Wechslera ujawni duże możliwości intelektualne, to można to znakomicie wykorzystać jako czynnik mobilizujący. Gorzej natomiast, gdy test badany przeżyje jako klęskę. Wzmocnić to może poczucie wyuczonej bezradności. Podobnie ma się rzecz z predyspozycjami zawodowymi. Dlatego zaleca się szczególną ostrożność w stosowaniu metod, które mogłyby zastąpić weryfikowanie predyspozycji w konkretnych doświadczeniach życiowych. Zdarza się też niestety taka sytuacja, że zainteresowania i preferencje są sprzeczne z predyspozycjami jednostki. Dotyczy to predyspozycji psychicznych i intelektualnych oraz ograniczeń

fizycznych. Doradca musi wtedy pomóc jednostce przejść przez emocjonalną utratę marzeń o zawodzie, który jest nieosiągalny. Proces taki jest długotrwały i bolesny. Doradca musi także pomóc rozstającemu się ze złudzeniami, odnaleźć alternatywny projekt na życie.

4. Przegląd wybranych koncepcji doradczych

4.1. Paradygmaty

Istnieje wiele koncepcji psychologicznych ujmujących proces doradztwa zawodowego. Zasięg różnic między nimi jest ogromny – od dotyczących niuansów i rozłożenia akcentów, po podziały sięgające paradygmatów. Próba jakiegokolwiek syntezy i zbudowania pomostów między modelami wydaje się szalenie trudna. Niniejszy poradnik nie będzie więc przedstawiać całej gamy teorii. Uwaga zostanie skupiona na tym, co z perspektywy doświadczeń doradców zawodowych wydaje się przydatne w praktyce doradcy szkolnego. Przedstawione zostaną zatem najbardziej perspektywiczne z tego punktu widzenia treści – elementy teorii uznanych za najbardziej przydatne. Dokładna analiza przekraczałaby bowiem rozmiary tego opracowania.

W tym miejscu należy zasygnalizować odrębności wynikające z przyjętego przez autorów teorii paradygmatu. Każde ujęcie akcentuje pewne wątki. Uwrażliwiać to może doradcę na pewne sprawy, obecne u jednych, a pomijane u innych autorów. Jeśli idzie o różnice w obszarze paradygmatu, koncepcje wyboru zawodu wpisują się w szerszy problem psychologii jako nauki. Przyjęte a priori założenia teoretyczne determinują nie tylko kształt modeli, ale i zakreślają przestrzeń dyskursu. Warto tu choćby wspomnieć rozumienie zdrowia psychicznego. Istnieje co najmniej kilka, nie zawsze przystających do siebie ujęć (Moszczyńska 1992), wyrastających z odmiennych koncepcji człowieka. Analogicznie na gruncie doradztwa zawodowego można stawiać pytanie o najbardziej optymalny wybór kariery zawodowej. Istnieją teorie wyrastające z nurtu psychoanalitycznego i z tzw. psychologii humanistycznej. Główny nacisk położony jest w nich na zależność między szeroko pojętą karierą zawodową a potrzebami jednostki. Wartością tych teorii jest to, że „wyjaśniają one powody podejmowanych przez ludzi określonych ról zawodowych” (Paszowska-Rogacz 2003: 24). Odwołują się do motywów determinujących określony styl życia (Adler 1990). Teorie te traktują osobowość jako całość, a karierę zawodową z jej wszystkimi wyborami, jako realizację tkwiących w jednostce tendencji. Walorem tego typu koncepcji jest zwrócenie szczególnej uwagi na satys-

fakcję (lub jej brak) z podejmowania określonej aktywności zawodowej. Mają one zatem duży potencjał terapeutyczny. Mogą być wykorzystywane do tworzenia indywidualnego wsparcia doradczego. Jego głównym zadaniem może być wydobywanie w jednostce możliwości i potraktowanie pracy jako składowej części samorealizacji. Innym walorem tego typu koncepcji jest uwzględnienie środowiskowego kontekstu wyboru zawodu, szczególnie rodzinnego. Pomocne są też w wyjaśnianiu irracjonalnych decyzji i ewentualnym przeciwdziałaniu ich negatywnym skutkom. Bardzo dużym ich atutem jest zwrócenie szczególnej uwagi na proces rozwoju człowieka.

Teorie wyrastające z nurtu szeroko pojętej psychoanalizy ujmują proces rozwoju człowieka w kontekście zmian wynikających z wyzwań faz rozwojowych. Aktywność zawodowa i szkolna oraz dokonywane wybory życiowe, a z perspektywy doradcy – wybory zawodowe, ujmowane są w kontekście fazy życiowej w jakiej człowiek się znalazł.

Teorie wyrastające z paradygmatów poznawczo-behawioralnych kładą nacisk na proces uczenia się. Wybory zawodowe nie są tu realizacją nieświadomych pragnień, ale strukturą składającą się z nabytych zachowań. Różnice w obrębie tego paradygmatu są odzwierciedleniem zależności teorii behawioralnych i poznawczych. Pierwsze akcentują środowiskowy system kar i nagród oraz jego wpływ na karierę zawodową. Typowym modelem jest tu koncepcja Krumboltza (1984). Autor zwracał uwagę na rolę wzmocnień w budowaniu własnej kariery. Dzieje się to na trzech płaszczyznach (za: Paszkowska-Rogacz 2003). Wzmocnienia te wpływają na:

- a) wybór preferencji edukacyjnych i zawodowych,
- b) umiejętności podejmowania decyzji odnośnie do kariery zawodowej,
- c) wybór szkoleń (Krumboltz 1984).

Wzmocnienia mają różny charakter. Od prostych zachęt i innych nagród za zachowanie, po bardziej wysublimowane obserwacje osób znaczących. Teorie poznawcze akcentują głównie zjawisko interpretacji i nadawania znaczenia sytuacjom, w których znalazła się jednostka. Istotną kategorią z punktu widzenia koncepcji kognitywnych jest obraz siebie. Zbliży je to nieco do ujęć humanistycznych, jak na przykład model Miller-Tiedeman

(za Paszkowska-Rogacz 2003). Autorzy kładą nacisk na znaczenie, jakie w podjęciu zaangażowania zawodowego ma wewnętrzna struktura wartościowania rzeczywistości. Specyficzne zdolności i umiejętności, które posiada jednostka, mają znaczenie drugorzędne. Na plan pierwszy wysuwa się problem porównania i ewentualnej zgodności dwóch rzeczy. Z jednej strony przynależne danemu zawodowi działania, a z drugiej wartości preferowane przez jednostkę.

Duże znaczenie z punktu widzenia doradztwa zawodowego mają tzw. teorie czynnikowe. Pojęcie to jest raczej opisem metody niż paradygmatu. Niemniej nazwa ta jest często stosowana jako opis podejścia alternatywnego wobec poznawczego i psychoanalitycznego. Teorie czynnikowe wyrastają z metod diagnostycznych. Odwołują się do pojęcia cechy oraz czynnika. Wiążą się one z konkretnymi metodami diagnostycznymi różnicującymi kategorie zawodoznawcze. Te ostatnie zależą od konkretnych koncepcji. Tak np. w ujęciu Hollanda mówi się o typie osobowości zawodowej. Tracey (1994, za: Paszkowska-Rogacz 2003) posługuje się sferami aktywności zawodowej. Teorie cechy i czynnika wyrastają z badań różnic indywidualnych. Rozwinęły się wokół powstających narzędzi do pomiaru natężenia różnego rodzaju składowych osobowości. W centrum zainteresowania jest zawód. Teorie czynnikowe koncentrują się na tworzeniu zestawu cech przydatnych w danej profesji. Drugą składową jest pomiar natężenia cech osobowości. Dobry wybór to taki, w którym istnieje zgodność cech i wymogów w kontekście ich przydatności w danym zawodzie. Znakomitym przykładem jest tutaj teoria Hollanda. Zostanie ona omówiona w dalszej części. Na bazie teorii czynnikowych powstała duża liczba metod pomiaru różnych kategorii z zakresu doradztwa zawodowego. Badają one zdolności, preferencje, zainteresowania itp.

Inną grupę stanowią teorie socjologiczne. Skupiają się na „środowiskowych i kulturowych determinantach kariery zawodowej” (Paszkowska-Rogacz 2002: 24). Ważną rolę odgrywają tu także koncepcje, które dokonują analizy i typologizacji dostępnych na rynku zawodów, a następnie przyporządkowują je do określonych wzorów zachowań indywidualnych.

4.2. Przydatność modelu w warunkach szkolnych

Teorie doradcze wyrastają z konkretnych doświadczeń ich twórców. Często są pochodną celów, jakim służą. Dlatego też ważne jest, aby doradca dostosował perspektywę teoretyczną do realizowanych zadań. Przykładowo, doradca osobom dorosłym – z tego punktu widzenia powinien wybrać model dość precyzyjnie korespondujący z rynkiem pracy. Cenne jest także, aby zakaz problematyki był możliwie najbardziej szczegółowy. Potencjalny klient to osoba szukająca konkretnej pracy. Doradzający ma pomóc w maksymalnym dopasowaniu predyspozycji jednostki do charakterystyki danych czynności zawodowych. Tu przydatny jest model Traceya (1994). Nieco inaczej modele doradcze wyglądają, gdy ich celem jest poprawa funkcjonowania w miejscu pracy i zdynamizowanie potencjału jednostki. Tutaj przydatna byłaby teoria Tiegera (2009).

Poradnik ten adresowany jest do szkolnych doradców zawodowych, których potencjalnymi klientami są dzieci i młodzież. Dlatego prześledzone zostaną pokrótce wymogi, jakie powinny spełniać teorie, do których może odwołać się szkolny doradca. Model taki powinien uwzględniać perspektywę rozwojową. Wynika to z adresata pracy. Zważywszy na to, że są to dzieci i młodzież, stwierdzić należy, że najbardziej optymalne dla doradcy szkolnego wydają się teorie rozwojowe. Cenne są tu zatem te, które zwracają uwagę nie tylko na wykrystalizowane preferencje, ale także na fazy i etapy je poprzedzające. Istotne jest tu zwracanie uwagi na eksperymentowanie z rolami w budowaniu dojrzałej tożsamości zawodowej. Drugą cechą, którą winni spełniać koncepcje przydatne doradcy szkolnemu, jest ich względna ogólnikowość. Diagnoza preferencji zawodowych uczniów musi mieć charakter przybliżony. Wynika to z faktu, że młody człowiek powinien ukierunkowywać się na jakiś obszar aktywności zawodowej w taki sposób, by miał możliwość elastycznej zmiany wyborów. Wiąże się to z rozwojowym angażowaniem się w różne aktywności. Ostatecznym celem jest odnalezienie tej, która niesie satysfakcję i spełnienie. Względna ogólnikowość modelu teoretycznego chroni młodego człowieka przed stygmatyzacją. Istotne jest bowiem, aby diagnoza uruchamiała aktywność ucznia, a nie stała się czynnikiem ograniczającym budowanie indywidualnej tożsamości zawodowej.

Wiąże się z tym kolejny postulat dotyczący diagnozy używanej w szkole. Diagnoza powinna koncentrować się na predyspozycjach osobowościowych i środowisku przyszłej pracy zawodowej. Czas wyboru konkretnego zawodu pojawi się nieco później. Warto nadmienić, że w obecnym zmieniającym się świecie sztywny wybór zawodu może mieć charakter dysfunkcyjny. Młody człowiek w oparciu o diagnozę własnych preferencji i predyspozycji musi w elastyczny sposób reagować na zmienne wymagania rynku pracy, niejednokrotnie podejmując nowe wyzwania. Czasami wręcz zmuszony jest do kilkukrotnych zmian zawodu. To, co powinno być bazą tego procesu, to umiejętność rozpoznawania własnych potrzeb i możliwości.

Biorąc pod uwagę powyższe założenia, w pracy doradczej najlepsze mogą okazać się teorie wobec siebie komplementarne. Mimo, że wyrastają z różnych paradygmatów, mogą się wzajemnie dopełniać. Warto, aby szkolny doradca zawodowy szerzej się z nimi zapoznał. Poniżej omówione zostaną zarysy teorii Hollanda, w znacznym stopniu wyczerpującej postulatory elastyczności i ogólności oraz teoria Supera, która ma walor rozwojowy.

4.3. Model Hollanda

John L. Holland, z wykształcenia psycholog, pracował jako doradca zawodowy dla armii amerykańskiej. Pod koniec lat 40. XX w. zainteresował się problematyką tzw. doboru zawodowego. Było to poszukiwanie sposobu przyporządkowania jednostki najlepszemu dla niej środowisku pracy. Korzystając z bogatych doświadczeń i sięgając do tradycji psychologicznej, stworzył niezwykle interesującą, spójną teorię. Zaprezentował ją po raz pierwszy w 1958 r. Na jej temat wydał wiele publikacji, najważniejszą, będącą podsumowaniem dorobku jest *Making Vocational Choice* („Psychologiczne podstawy wyboru zawodu”; wydanie czwarte, poprawione ukazało się w 1997 r.).

Nadrzędną sprawą dla Hollanda była pomoc szukającym pracy, tak, aby wybór zawodu dawał im poczucie zaangażowania i pozwolił odnosić sukcesy. W swojej teorii Holland szczególny nacisk położył na współzależność między osobowością człowieka a środowiskiem, w którym on pracuje. Celem, jaki sobie postawił, było jak najlepsze dopasowanie jednostki do miejsca pracy. Harmonia tych dwóch elementów zapewnia poczucie pełnej

realizacji własnych celów, zainteresowań i wykorzystania uzdolnień. Każdy zawód wymaga pewnych predyspozycji. Dotyczą one nie tylko zdolności, ale i uwarunkowań charakterologicznych. Ktoś, kto jest aktywny i lubi „wir życia”, będzie cierpiał wykonując pracę statyczną i uporządkowaną. Osoba lubiąca ciszę i spokój w sytuacji intensywnych kontaktów straci energię na radzenie sobie z niepotrzebnym stresem. Teoria Hollanda stwarza doradcy szkolnemu możliwości takiego oddziaływania na młodego człowieka, które pozwolą optymalnie zharmonizować cechy osobowości i środowiska.

Aby pełniej opisać predyspozycje jednostki, Holland stworzył model nazywany heksagonem. (Holland 1985). Jest to układ 6 modelowych typów osobowości, różniących się między sobą szeroko pojętym stylem działania. Są to:

1. typ badawczy,
2. typ społeczny,
3. typ przedsiębiorczy,
4. typ konwencjonalny,
5. typ realistyczny,
6. typ artystyczny.

Każdy człowiek wykazuje w różnym natężeniu elementy wszystkich typów, co tworzy pewną hierarchię. Dzięki niej można odczytać, do jakiej kategorii przypisany jest badany. Trafna diagnoza pomaga jednostce wybrać zawód optymalny dla jej predyspozycji. W przypadku ucznia pozwala na wybór form aktywności, które będą rozwijać predyspozycje osobowościowe. Analogicznie do typów osobowości, można wyróżnić środowiska pracy. Składają się na nie osoby o określonym typie oraz właściwości i wymagania zawodu. Nazwy środowisk odpowiadają typom osobowości. Jest więc środowisko: artystyczne, społeczne, badawcze, konwencjonalne, przedsiębiorcze i realistyczne. Poniżej przedstawiono rodzaje osobowości zawodowych w ujęciu Hollanda.

Typ badawczy (B)

Jednym z 6 typów głównych jest tzw. osobowość badawcza. Osoby o takich cechach od najwcześniejszych lat wykazują zainteresowanie wiedzą. Są ciekawe świata, lubią zmagać się z problemami intelektualnymi. Gdy ich

koledzy spędzają czas na bez troskich zabawach, oni wolą „bawić się” umysłem. Rozwiązują zagadki, rebusy, czytają. Przyjemnością są dla nich filmy popularno-naukowe. Przyszłego badacza charakteryzuje duża ciekawość poznawcza. Ma on skłonność do ujmowania rzeczywistości w sposób abstrakcyjny i analityczny. Typ badawczy na plan pierwszy wysuwa analizę zjawisk fizycznych, biologicznych i kulturowych. Motywem jego pracy jest odkrywanie tajemnic świata. Sprawy materialne, władza czy wywieranie wpływu na innych są dla niego czymś drugorzędnym lub nieistotnym.

Pojęcie osobowości badawczej odnosi się także do pewnego sposobu myślenia. Posiadający ją uczeń dociekliwie dąży do poznania. Charakteryzuje go koncentracja na zagadnieniach abstrakcyjnych. Nie zadowala się prostymi wyjaśnieniami, w analizowanych problemach dostrzega zawsze „drugie dno”. Racjonalności towarzyszy krytycyzm. Treść myślenia zależy od zainteresowań, mogą one przybierać postać preferowania nauk ścisłych. Ścieżka rozwoju zawodowego zmierza w kierunku matematyki, fizyki, informatyki, chemii. Dla innych pasją stają się zjawiska przyrody. Wybierają oni biologię, mikrobiologię, medycynę, farmację itp. Są też tacy, którzy spełniają się w poznawaniu zjawisk kulturowych i społecznych.

W teorii Hollanda każdy typ pozostaje w relacji do innych. Zgodnie z modelem heksagonu, dla danej osobowości istnieją typy zbliżone, w pewnych aspektach podobne oraz przeciwstawny, wykazujący się cechami całkowicie odmiennymi. Dla badacza sąsiadującymi są realistyczny i artystyczny. Biegunowo przeciwstawnym jest osobowość o przedsiębiorcza. Można zatem powiedzieć, że to, co stanowi jej siłę, staje się słabością typu badawczego. Unika on bowiem władzy, nie wykazuje zdolności przywódczych, nie radzi sobie z perswazją i oddziaływaniem na innych, nie lubi przekonywać. Jest niezależny i nie podlega wpływom. Korzyści materialne są mu obce. W systemie wartości na plan pierwszy wysuwa się prawda, dlatego badacz to osoba jej poszukująca. Zasadniczą przyjemnością jest poznawanie i opisywanie świata. W postrzeganiu siebie przez ucznia o tym charakterze, najważniejsze są walory intelektualne. Młody człowiek o rozwijającej się osobowości badawczej najbardziej ceni sobie osiągnięcia w nauce. Nie są to jednak oceny, ale świadomość własnego rozwoju

intelektualnego. Bardzo ważne jest, by osoba o typie badawczym znalazła dla siebie odpowiednie środowisko szkolne, w którym w pełni byłyby wykorzystane jej walory.

Pojęcie typu zawodowego odnosi się do części osobowości. Dotyczy sposobu myślenia i specyfiki potrzeb. Nie wyczerpuje innych aspektów wspomnianej kategorii. Dlatego naukowcy znacznie się różnią temperamentami, stylem życia i sposobem bycia. Łączy ich jednak pasja poznawania. Na jednym biegunie byłby E. Kant – filozof z Królewca był osobą ascetyczną, uporządkowaną, nie prowadził życia towarzyskiego, skupiając się na pracy. Na drugim biegunie sytuuje się wybitny matematyk S. Banach – swoje najwybitniejsze teorie tworzył w towarzystwie przyjaciół w restauracji, niejednokrotnie nagrodą za rozwiązanie skomplikowanych problemów matematycznych było piwo. We Lwowie mawiano, że profesora można zastać w restauracji lub na meczu ulubionej drużyny piłkarskiej Pogoni Lwów. Kant i Banach, mimo że tak różni, są przedstawicielami osobowości badawczej.

Typ realistyczny (R)

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

Typ artystyczny (A)

Jednostki tego typu preferują zachowania kreatywne, umożliwiające wyrażanie samego siebie. Lubią tworzyć i rozwijać idee, pomysły i koncepcje. Wykazują zdolności artystyczne: muzyczne, pisarskie, malarskie, rzeźbiarskie. Określane są jako bardzo twórcze o rozwiniętej wyobraźni i estetyce. Podejmują pracę w takich zawodach, jak: aktor, muzyk, malarz, pisarz, dekorator wnętrz.

Typ społeczny (S)

Osoby tego typu lubią pomagać innym, informować, uczyć i pouczać. Posiadają mocno rozwinięte umiejętności społeczne. Określane są jako współpracujące, empatyczne i cierpliwe. Lubią pracować jako nauczyciel,

psycholog, doradca zawodowy, opiekun społeczny.

Typ przedsiębiorczy (P)

Osoby tego typu wybierają pracę z ludźmi, ukierunkowaną na konkretne korzyści materialne. Wykazują umiejętności przywódcze i wybitne zdolności komunikowania się z innymi. Określane są jako energiczne, kontaktowe i pewne siebie. Podejmują pracę w takich zawodach, jak: przedsiębiorca, akwizytor, menedżer.

Typ konwencjonalny (K)

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

Praktyczne zastosowanie

Teoria Hollanda jest niezwykle użyteczna dla doradców zawodowych, pedagogów i nauczycieli. Autor opracował metody diagnostyczne pozwalające określić podobieństwo osobowości do wymienionych sześciu typów. Są to: zestaw do samobadania i kwestionariusz preferencji zawodowych. Efektem przeprowadzonego badania jest profil składający się z trzech typów, najbliższych osobowości badanego. Autor nazwał go kodem sumarycznym jednostki, np. kod ABS oznacza, że osoba ma najwięcej cech przynależnych typowi artystycznemu, w nieco mniejszym badawczemu, a w najmniejszym społecznemu. Każdemu kodowi przypisano listę zawodów. Doradca, mając takie narzędzia, może pomóc wybrać najbardziej optymalną ścieżkę kariery zawodowej. Jest w stanie pokazać zawody najbardziej spójne z osobowościowymi predyspozycjami młodego człowieka. Szczególne jest to istotne w sytuacji wahań i wątpliwości. Pamiętać jednak należy, że w przypadku pracy z młodzieżą, skrupulatne trzymanie się kodu może mieć negatywne następstwa. Nastolatek może poczuć się włączony w konkretną rolę, która nie do końca odpowiada jego celom. Stygmatyzacja konkretnymi zawodami może też ograniczyć twórczą fazę eksperymentów i marzeń, dlatego posługując się w szkole teorią Hollanda, należy pozostawać na poziomie ogólności.

Teoria J. Hollanda jest także pożyteczna w pracy z uczniami, którzy nie są

szczęśliwi z wyboru szkoły. Bywa, że realizują karierę wymyśloną przez rodziców. Czasami brakuje pozytywnej perspektywy. Trafna diagnoza, która nie dzieli osób na lepszych i gorszych, może uruchomić tkwiący w uczniu potencjał. Skutkiem tego byłaby zmiana kierunku zaangażowania, pobudzenie aktywności lub utwierdzenie się w sensowności dotychczasowych działań. Wychowawcom pracującym z nastolatkami, narzędzie stworzone przez Hollanda służy do ukierunkowania młodych na różne rodzaje aktywności, rozwijające potencjał. Koncepcja amerykańskiego doradcy pozwala również przeciwdziałać sytuacjom, gdy dorastający człowiek zmuszony jest do działań wykraczających poza jego możliwości (np. ktoś o charakterystyce konwencjonalnej zmuszony jest do występów publicznych).

Teoria ta pomaga też rozwiązywanie konfliktów w środowisku. Dotyczy to pracy, szkoły, klasy. Zrozumienie konfliktów wynikających z odmiennych preferencji i celów przyczynia się do ich łagodzenia. Przykładem tu być mediacje w szkole. Stronami konfliktu był uczący i klasa. Do opisu natury sporu wykorzystano teorię Hollanda. Uczący wykazywał cechy typowe dla osobowości konwencjonalnej, w klasie dominowały zaś jednostki o charakterystyce artystycznej. Przyjęta typologia była całkowicie neutralna. Dlatego ważną fazą rozwiązania tego konfliktu było uświadomienie stronom naturalnych różnic. Zaowocowało to porzuceniem pozycji obronnych i wzrostem wzajemnego zrozumienia.

4.4. Teoria Supera

Teoria Supera (1972) może być dopełnieniem poglądów Hollanda. Ich punkt wspólny to znaczenie, jakie obaj nadają kategorii tożsamości. U Supera (1972) tożsamość określana jest jako obraz siebie, poczucie tożsamości, jaźń. Zasadnicza różnica obu teorii widoczna jest w zaakcentowaniu przez Supera zjawiska rozwoju zawodowego, kariery zawodowej. Uwypukla też kryteria dojrzałości. Holland wątki te zmarginalizował, traktując osobowość jako strukturę stałą. Niemniej eklektyzm doradcy szkolnego, uwzględniający obie perspektywy, daje spore możliwości diagnostyczne.

Super definiuje karierę zawodową jako „pole zdarzeń składających się na życie; sekwencję kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracy

w jej ogólnym wzorcu samorozwoju: serią stanowisk, na których otrzymuje wynagrodzenie lub nie, zajmowanych przez daną jednostkę od momentu młodzieńczego do okresu emerytalnego, w której zawód jest tylko jednym z połączeń ról związanych z pracą, takich jak rola ucznia, pracownika czy emeryta z rolami pozazawodowymi, takimi jak role w rodzinie czy w społeczeństwie” (Super 1996, za: Bajcar 2006: 71).

Analizując wzory karier, Super wyszczególnił 4 ich typy (za: Paszkowska-Rogacz 2003):

1. kariera stabilna – praca rozpoczyna się bezpośrednio po szkole, rozwój zawodowy jest ciągły,
2. kariera konwencjonalna – możliwa jest faza przygotowawcza, po szkole następuje okres poszukiwań, a po nich następuje wybór stałej pracy,
3. kariera niestabilna – osoba przeplata okresy stabilizacji, kolejnymi poszukiwaniami, brak jednoznacznej ścieżki rozwoju kariery,
4. kariera wielokrotnych prób – zmiany pracy są częste i przypadkowe, brak stabilnego wzorca kariery.

W swojej teorii Super rozwinął też wcześniejsze propozycje modeli rozwoju zawodowego; wyróżnił następujące fazy:

- 1) faza wzrostu (do okresu dojrzewania) – koncentruje się wokół potrzeb i fantazji, dziecko identyfikuje się z osobami znaczącymi, podgląda ich sposób zachowania; faza ta dzieli się na kilka etapów:
 - a) fantazje – potrzeby są realizowane w zabawie w sposób symboliczny,
 - b) zainteresowania – pojawiają się pierwsze preferencje zawodowe,
 - c) okres umiejętności – następuje konfrontacja własnych możliwości z preferencjami;
- 2) faza poszukiwań – to okres dojrzewania i wchodzenia w dorosłe życie, następuje najaktywniejsze kształtowanie tożsamości zawodowej; okres ten ma trzy etapy:
 - a) wstępny – łączy się z wyborami, które są jeszcze niepełne, zmienne,
 - b) przejściowy – wchodzenie w dorosłość, młody człowiek konfron-

- tuje obraz siebie z rynkiem pracy,
- c) okres próby – młody człowiek podejmuje pierwszą pracę, traktując ją jako pomysł na życie;
- 3) zajęcie pozycji – faza ta składa się z dwóch części, obejmuje okres od 25 do 45 roku życia:
- a) okres prób, w którym następuje weryfikacja dotychczasowego wyboru,
 - b) stabilizacja, w której następuje pełna realizacja kariery zawodowej, jednostka w pełni identyfikuje się z dotychczasowym wyborem;
- 4) faza konsolidacji – następuje utwierdzenie się we wcześniejszych wyborach, wzrasta doświadczenie;
- 5) faza schyłku – aktywność zawodowa zmniejsza się lub zanika, następuje stopniowe przygotowanie do emerytury, w drugim etapie tej fazy człowiek przechodzi na emeryturę.

5. Rozwój zawodowy człowieka według etapów życia

5.1. Znaczenie podejścia rozwojowego

Teorie rozwojowe zwracają uwagę na indywidualne drogi rozwoju, akcentując przy tym konieczność ujmowania wyborów zawodowych w kontekście etapów cyklu życia. Pierwszy nurt zasygnalizowano wcześniej, wyraża on z doradztwa adresowanego do osób dorosłych. Ujęcia rozwojowe nawiązują w znacznej mierze do badań nad zmianami dzieci i młodzieży. Szczególny nacisk kładą na okres dojrzewania, wtedy to kształtuje się tożsamość młodego człowieka (Erikson 1990). Jej ważną częścią składową jest perspektywa zaangażowania w pracę. W doradztwie zawodowym istnieje także wiele tzw. koncepcji rozwojowych, wyrastających z różnych paradygmatów. Ich cechą wspólną są następujące tezy:

- a) kariera zawodowa to proces dynamiczny, zmieniający się w czasie,
- b) na przebieg kariery wpływają fazy aktywności poprzedzające życie zawodowe,
- c) etapy kariery zawodowej są ściśle powiązane z wyzwaniami życiowymi przynależnymi danemu wiekowi.

Proces uczenia się i wzrostu, któremu przyporządkowana jest szeroko pojęta aktywność zawodowa, nosi miano rozwoju zawodowego. Trwa on całe życie. Jego ważną częścią jest zbudowanie mostu między marzeniami i pragnieniami a możliwościami wynikającymi z ograniczeń i wymagań środowiska, w którym człowiek żyje. Niektórzy badacze (Super 1974; Ginzberg et al. 1984), zajmujący się rozwojem zawodowym mówią o kilku etapach, które pokonuje człowiek w ciągu swojego życia zawodowego: dzieciństwo to czas przechodzenia od zabawy do orientacji na pracę. Zainteresowania stają się coraz bardziej konkretne. Świat marzeń zostaje zastąpiony realnością. Ważną rzeczą jest odkrywanie przez ucznia tego, co lubi i łączenie z tym, co może. Pojawiają się pierwsze plany zawodowe. Dorastający człowiek wchodzi w etap poszukiwań i eksperymentów. Podejmuje różne działania. W ten sposób przez próby i błędy rozpoczyna szukanie swojego miejsca w świecie. Ważną rolę w tym procesie odgrywa nauka w szkole. Zdobywanie doświadczenia dokonuje się przez rozwijanie zainteresowań. W niej jest miejsce na pierwsze konfrontacje zdolności z marzeniami. Na końcu tego okresu pojawia się pytanie o to, co ważne

i cenne. Świat wartości zaczyna wpływać na dalsze wybory. Dla jednych głównym motywem jest pomaganie, dla innych względy materialne, niektórych napędza ciekawość świata. Wejściu w dorosłość często towarzyszy podjęcie pierwszej pracy. W dorosłości człowiek staje się coraz bardziej kompetentny – przez wykonywanie konkretnej pracy. Gdy zaspokaja ona jego potrzeby, ma poczucie, że jest szczęśliwy. Rozwija swoje umiejętności i staje się poszukiwanym pracownikiem. Aby tak się stało, człowiek musi dokonać takich wyborów, które uwzględniając predyspozycje, zaspokoją tkwiące w nim potrzeby i będą zgodne z jego stylem życia.

Doradztwo zawodowe w szkole powinno uwzględniać wszystko to, co wynika z rozwoju człowieka. Dlatego w tym miejscu uwaga zostanie poświęcona temu wszystkiemu, co wynika z problematyki rozwojowej. Praca zawodowa stanowi, wraz z życiem rodzinnym, najważniejszą aktywność człowieka dorosłego (Kielar-Turska 2004). Okres dzieciństwa służy przygotowaniu młodego człowieka do podjęcia tych ról. Przedstawione teraz zostanie dopełniające spojrzenie na rozwój dzieci i młodzieży, w tym na rozwój zawodowy. W szkole obowiązuje model zwany przez niektórych „trójpolówką” (Izdebski 2008). O jego negatywnym wpływie będzie mowa w rozdziale poświęconym zagrożeniom.

System edukacyjny podzielony jest na trójroczne etapy kształcenia. Opracowanie niniejsze zawiera taki właśnie podział grup wiekowych, odnoszący się do tychże etapów.

Etapy kształcenia:

- klasy I–III, do około 11 roku życia,
- klasy IV–VI, do około 13 roku życia,
- gimnazjum, do 16 roku życia,
- ponadgimnazjalne, do 19 roku życia.

Fazy rozwojowe wynikające z teorii psychologicznych nie w pełni odpowiadają trójpolowemu modelowi edukacyjnemu, niemniej można zastosować paralelę. Przedstawione teraz zostaną dwa komplementarne ujęcia, które powinny stanowić tło dla działań doradczych.

5.2. Rozwój w ujęciu Eriksona

Z punktu widzenia praktyki szkolnego doradcy zawodowego, teoria Eriksona wydaje się niezwykle efektywna. Zdaniem Eriksona, człowiek rozwija się przechodząc przez kolejne fazy. Każdej towarzyszy kryzys i określone zadania rozwojowe. Kolejne rozwiązania kryzysów owocują kompetencjami osobowości, zwanymi przez Eriksona (1980) cnotami. Są to umiejętności, które stanowią trwałe wyposażenie jednostki w radzeniu sobie z wyzwaniami egzystencji. Negatywne uporanie się z wyzwaniem danej fazy ma dla jednostki niekorzystne konsekwencje. Fazy te, to:

- 1) **okres niemowlęctwa** – to faza ufności podstawowej; prawidłowo przebiegający rozwój dziecka skutkuje osiągnięciem przez nie poczucia archetypowego zaufania do świata. Ufność dziecka wyraża się w aktywności poznawczej, tworzy się więc matryca późniejszej działalności zawodowej. Niemowlę bada świat narażając się na doznania przyjemne i przykre (Praszkier 1987). Eriksonowską cnotą, która staje się częścią powstającej osobowości, jest nadzieja. To siła, która pozwala pokonywać przyszłe trudności. W tej fazie powstaje perspektywa czasowa: dziecko zyskuje potencjał do myślenia w kategoriach planów, celów i dążeń. Charakteryzując przyszłego pracownika, który pozytywnie uporał się z tą fazą, można stwierdzić, że jest to osoba mająca zaufanie do świata nawet w najtrudniejszych sytuacjach (np. wielokrotnej utraty pracy). Inną jej cechą jest umiejętność wyznaczania sobie celów i planów. Pozytywne przejście tej fazy zależy od postawy rodzica. Jeśli jest on wystarczająco opiekuńczy, daje dziecku sygnały, że świat w swojej najgłębszej istocie jest dobry, dziecko rozwija w sobie ufność;
- 2) **wczesne dzieciństwo** – faza ta przypada na trening czystości, dziecko doświadcza swojej odrębności od innych, ucząc się panowania nad nimi i nad sobą. Gdy poradzi sobie z kryzysem tej fazy, zyskuje autonomię i archetypowe doświadczenie niezależności. Warunkiem tego jest postawa rodziców, która w łagodny sposób wpływa na wolę dziecka. Negatywna z punktu widzenia jednostki jest nadmierna kontrola lub kompletny brak oddziaływania, skutkuje to bowiem głębokim doświadczeniem wstydu i zwątpienia;

3) **wiek zabaw** – faza lokomocyjno-genitalna, w której kilkuletnie dziecko swoją aktywnością zaczyna ingerować w życie innych. Następuje nieuniknione zderzenie własnego autonomicznego zachowania dziecka z zachowaniami innych ludzi. Zderzeniu temu towarzyszy niezgodność interesów (Praszkie 1987). W tej fazie pojawiają się źródła przyszłej rywalizacji, tak niezbędnej z punktu widzenia współczesnego rynku pracy. Pozytywnym efektem tej fazy jest nabycie inicjatywy, przyszły pracownik wchodzi w życie zawodowe z predyspozycją działań aktywnych. Osoba posiadająca inicjatywę chętnie podejmuje nowe wyzwania, nie boi się konfliktów i rywalizacji. Negatywnym rozwiązaniem powyższego kryzysu jest poczucie winy i lęk przed karą. Dzieje się tak, gdy dziecko doświadcza głębokiej porażki w kontakcie z bliskimi. „Tak więc frustracja przeżywana w rezultacie własnej inicjatywy może prowadzić do bierności i braku inicjatywy oraz wycofywania się z wywołującej konfliktu aktywności” (Praszkie 1987: 14). Eriksonowskie rozumienie rywalizacji tej fazy jest podobne jak u Freuda. Jednak Erikson zwracał też uwagę na pozaseksualną działalność dziecka. Jest ona niezwykle istotna dla doradców zawodowych. W tej fazie dziecko podejmuje aktywność, która daje mu możliwość poznania różnych funkcji i ról społecznych. W działaniu uczy się kompromisowego rozwiązywania konfliktów. Podejmuje także wiele innych aktywności. Koncentruje się więc na posługiwaniu się zabawkami czy opiece nad młodszymi. Warto zatem z perspektywy doradcy spojrzeć na tę fazę. Należałoby zachęcać rodziców i wychowawców do wspierania dzieci w tego typu aktywności. Zabawki nie powinny być postrzegane jako rzeczy zabijające czas, ale przede wszystkim obiekty dające możliwość poznawania skomplikowanych mechanizmów i panowania nad nimi. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na ich niszczenie, którego celem jest poznanie działania. Rodzice często negatywnie postrzegają taką aktywność dziecka dopatrując się w niej agresji i destrukcji. W rzeczywistości jest to zjawisko rozwojowe, które przyczynia się do zdobycia opisywanej inicjatywy i ma konsekwencje w działaniach w przyszłych działaniach na rynku pracy. Niekiedy rodzice wyrażają postawę negatywną blokując swobodną eksplorację świata. Przyczyniać się to może do poczucia winy i lęku;

4) **wiek szkolny** – wraz z kontaktem dziecka z instytucjami oświato-

wymi następuje przesunięcie znaczenia rodziny na dalszy plan, najważniejsza staje się szkoła i grupy rówieśnicze. Dziecko buduje ślady obrazu siebie przez porównania z innymi, „czyta” swoją pozycję w grupie rówieśniczej. W wieku szkolnym dziecku posługuje się symbolami i narzędziami. Potrafi przystosować się do wymogów szkoły. Niezbędne w tym celu jest nabywanie cierpliwości i wytrwałości. Pozytywne uporanie się z kryzysem tej fazy prowadzi do twórczości. Tutaj jest miejsce na szczególną rolę doradców zawodowych. Zdaniem Anny Praszkiej (1987), przebieg rozwoju w tej fazie decyduje o późniejszym stosunku do pracy, do ludzi, z którymi się pracuje. Wpływa też na rozwój zdolności dążenia do sukcesu. Istnieją bowiem niebezpieczeństwa, które w porę niezdiagnozowane, przyczynić się mogą do wielu negatywnych zjawisk. Doradca, będący w tej fazie pedagogiem szkolnym czy nauczycielem, wychwycić może wszelkie sygnały świadczące o niepowodzeniach szkolnych czy utracie statusu w grupie rówieśniczej. Niekorzystnym bowiem scenariuszem rozwoju osobowości jest pojawienie się poczucia niższości. Może się ono stać źródłem nieumiejętności identyfikowania się z pracą czy grupą współpracowników. Poczucie niższości skutkuje też zacieśnieniem horyzontów, wówczas w obszarze aktywności nie mieści się nic poza pracą. Niewłaściwe rozwiązanie tej fazy skutkować może z jednej strony brakiem zaangażowania w pracę i (lub) nieumiejętnością współpracy z innymi. Z drugiej strony może też przybrać formę wąskiego pracoholizmu – jedynym kryterium wartości człowieka staje się to, co on wytwarza. Erikson (1980) zwrócił uwagę na fakt, że poczucie małej wartości rozwija w człowieku konformizm i czyni go „beźmyślnym niewolnikiem technologii i pracodawcy” (za: Praszkiej 1987: 15). Orientacja zawodowa jest tu zawarta *implicite* w działaniach pedagogów i nauczycieli. Efektem ich działań jest tworzenie się poczucia wartości u dziecka, a co za tym idzie, osiągnięcie kreatywności i produktywności. Działania doradcze mogą podążać w dwóch kierunkach. Z jednej strony byłoby to wymyślanie i wspieranie różnego rodzaju form aktywności, w których dzieci rozwijałyby swoje zainteresowania. Istotne byłoby więc dostarczanie gier i zabaw służących tej wstępnej identyfikacji z pracą. Drugi kierunek to działania profilaktyczne. Mogą one być nakierowane na funkcje szkolne. Ma to szczególne znaczenie przy radzeniu sobie

z deficytami funkcji intelektualnych, które utrudniają uczenie się w pierwszych latach szkolnych. Aktywność doradcza mogłaby zatem być organizowaniem różnego rodzaju działań w celu zwiększenia sukcesów szkolnych. Ważne byłoby także obserwowanie dzieci odrzuconych przez grupę lub nieobecnych. Pedagodzy powinni być szczególnie uczuleni na takie zjawiska. Jest to o tyle trudne, że nie zawsze proces odrzucenia przez rówieśników ma charakter jawny. Często dziecko nie potrafi zidentyfikować się z grupą, ale uczący nie zwraca na to uwagi. Gdy uczeń nie stwarza problemów wychowawczych, a jest na marginesie życia klasy, pozostaje niezauważony. Dziecko, u którego rozwija się poczucie małej wartości, chce się ukryć przed grupą i dorosłymi. Z tego punktu widzenia znaczenie wczesnej orientacji zawodowej jest nieocenione. Wczesne wsparcie, korekta, odpowiedni trening lub tylko sama rozmowa, przyczynić się mogą do powstania tych cech, które w dorosłym życiu owocują kreatywnością i poczuciem kompetencji w pracy zawodowej;

- 5) **okres dorastania** – z punktu widzenia wyborów zawodowych to faza kluczowa: w tym czasie młody człowiek „osiąga” tożsamość. Jest to, zdaniem Eriksona, kategoria szczególna, stanowi bowiem bazę wszystkich doświadczeń, w tym doświadczenie pracy. Tożsamość „to wzrastające zaufanie lub przekonanie, że wewnętrznie odczuwana tożsamość i ciągłość idzie w parze z tożsamością i ciągłością własnego znaczenia dla innych” (Erikson 1956: 54). W tym czasie młody człowiek buduje obraz siebie jako osoby autonomicznej. Kolejny badacz, McAdams, posłużył się metaforą opowieści odnoszącej się do tożsamości. Stwierdził, że nastolatek pisze własną opowieść, której jest przedmiotem i podmiotem (McAdams 1990). Z tego punktu widzenia najważniejsze jest, aby opowieść (tożsamość) była spójna i odpowiadała młodemu człowiekowi na pytanie „kim jest i dokąd zmierza”. Osiągnięta tożsamość staje się pomostem między tym, co indywidualne a tym, co społeczne oraz połączeniem przeszłości i przyszłości. Kształtowanie się tej swoistej narracji wiąże się z poznawaniem własnych pragnień, zdolności i ograniczeń, np. wynikających ze stanu zdrowia. Jest to faza, w której młody człowiek podejmuje wiele eksperymentów z rolami i zachowaniami. Jest to ważne w kontekście pracy doradcy. Często bowiem jest tak, że rodzice nastolatka są zaniepokojeni częstą zmianą jego

zainteresowań i planów życiowych. Brak jednoznacznego zaangażowania traktują jako przejaw patologii. Tymczasem faza eksperymentów i krótkotrwałego zaangażowania w różne aktywności jest zjawiskiem całkowicie pozytywnym. Doradca zawodowy powinien wspierać taką eksploracyjną postawę. Przejście przez fazę prób i błędów owocuje dojrzałym zaangażowaniem w aktywność zawodową. Zbyt wczesne dokonanie wyborów świadczyłoby o tzw. przybranej tożsamości. Doradca może zatem ucznia ukierunkowywać na poszukiwania, które stanowią źródło informacji o sobie samym. Niestety, modne ostatnio stało się doradztwo „liczbowe i testowe” – nastolatek dostaje suchy zestaw określeń, które klasyfikują go według określonej koncepcji. Dowiaduje się kim jest i jaką ścieżką rozwoju zawodowego powinien kroczyć, przygoda poszukiwań zostaje mu odebrana. Dlatego bardzo ważne jest, aby doradca był osobą towarzyszącą i inspirującą. Tożsamość powinna być budowana przez młodego człowieka, a nie podana w formie wykresów i diagramów. Innym niebezpieczeństwem przechodzenia przez tę fazę jest tzw. dyfuzja tożsamości. Skutkuje ona różnego rodzaju problemami, z których najmniejszym jest „niezdolność do identyfikacji z zawodem” (Praszkier 1987: 34). Przyczyny takiego stanu rzeczy są różne. Jedną z negatywnych prób poradzenia sobie z taką sytuacją jest przybranie tzw. tożsamości negatywnej (Erikson 1956). Szerzej omówione to zostanie w rozdziale poświęconym zagrożeniom. Tożsamość integruje w sobie osiągnięcia przeszłości i przewidywania dotyczące przyszłości (Basistowa 1993), dlatego ważne są wątki, które tożsamość określają i mogą być cenne z punktu widzenia pracy doradcy.

- a) perspektywa czasowa – to zdolność postrzegania życia, jako czegoś, co ma charakter ciągły i ograniczony. Uwzględniając to, doradca zawodowy może zwracać uwagę na umiejętność podejmowania działań planowych przez ucznia. Gdy doradca stwierdzi, że nastolatka cechuje niezdolność do działań celowych i długofalowych, powinien prowadzić rozmowy i ćwiczenia zwiększające te kompetencje. Innym niebezpieczeństwem jest bierność, traktowana przez Eriksona jako „zatrzymanie czasu” i unikanie konsekwencji swojego zachowania. Niejednokrotnie bywa, że doradca zawodowy jest w stanie zaktywizować uspiony potencjał jednostki. Ma to ogromny walor terapeutyczny. Zapobiega się przy

tym kontekstowi klinicznemu oddziaływań, doradztwo staje się leczeniem, ale mimochodem. Są jednak sytuacje, gdy skala problemów jest taka, że doradca jest tylko osobą ukierunkowującą i motywującą młodego człowieka do podjęcia psychoterapii. Doradca może stać się wówczas pierwszym pomagającym, który zwraca uwagę na problemy tożsamościowe. Wczesne skierowanie młodego człowieka do psychoterapeuty może go uchronić przed wieloma negatywnymi konsekwencjami;

- b) przewidywanie sukcesu – z perspektywą czasową wiąże się przewidywanie sukcesu, jednostka, która sobie ufa, potrafi wyznaczać sobie cele, które mimo trudności realizuje. Rolą doradcy jest tu wspieranie wysiłków w razie przeciwności. Czasem przydatny jest dobry pomysł, bardzo pozytywne jest okazanie załamaneemu nastolatkowi wiary w jego potencjał. Takie oddziaływania mają ogromną siłę. Wiara w sukces młodego człowieka może zrodzić się z wiary, którą mu okazał jego doradca;
- c) przywództwo – ten wątek ma również duże znaczenie z punktu widzenia przyszłej pracy. Wchodzący w dorosłe życie musi nabyć zdolności szanowania autorytetów i bycia autorytetem dla innych, jest to niezwykle istotne w przyszłej pracy zawodowej. Ten wymiar aktywności doradczej często bywa pomijany, ma on jednak kolosalne znaczenie. Rzadko bowiem akcentuje się w szkole ćwiczenia i zadania, w których młody człowiek uczy się płynnie przechodzić od bycia liderem do roli podporządkowanego. Tego typu umiejętności może rozwijać doradca w treningach grupowych;
- d) polaryzacja ideologiczna – ostatni wątek dotyczy szeroko pojętej ideologii, nastolatek buduje światopogląd w oparciu o wartości kulturowe czy religijne, system wartości wykuwa się w sporach. Niestety, współczesna szkoła nie stwarza młodym przestrzeni do dialogu i debat ideologicznych. Zjawisko to ma szerszy kulturowy charakter, dlatego dorastający człowiek ma coraz mniejszą szansę skonfrontowania swojego kształtującego się systemu wartości z innymi. Prowadzi to rozproszenia i pustki, a w efekcie do całkowitego indyferentyzmu. Uwzględniając tę perspektywę, rolę doradcy byłoby tworzenie różnego rodzaju forów dyskusyjnych,

gdzie młodzi mogliby konfrontować swoje poglądy;

- 6) **intymność a izolacja** – ostatnie trzy fazy zaproponowane przez Eriksona potraktowane zostaną skrótowo, ze względu na cele tego opracowania, odnoszą się bowiem do osób dorosłych. Miłość, obok pracy, jest podstawowym powołaniem człowieka (Freud 1976). Wchodzący w dorosłość młody człowiek, oprócz planów zawodowych, musi przekroczyć izolację, wchodząc w konkretne związki miłości i przyjaźni, nierozwiązanie tego kryzysu prowadzi do poczucia osamotnienia i izolacji, a wtedy praca może kompensować, czasem w chorobliwy sposób, brak bliskiego związku z drugą osobą;
- 7) **wiek dojrzały** – to faza, gdy następuje bilans dotychczasowej aktywności, jeśli jest on pozytywny, to pojawia się poczucie głębokiej satysfakcji i spełnienia, rozwija się szeroko pojęta płodność (intelektualna, duchowa, biologiczna). Człowiek znajduje siebie w służbie i pracy dla innych – dotyczy to zarówno jego najbliższych, jak i całego społeczeństwa;
- 8) **dojrzałość** – ostatnia faza przypada na wiek dojrzały, następuje tu integracja „ja”, opiera się na akceptacji wyborów własnych i innych ludzi; jeśli człowiek nie zaakceptuje dotychczasowego życia oraz nie jest w stanie pogodzić się ze swoją skończonością, popada w rozpacz, jej źródłem jest chęć rozpoczęcia wszystkiego od nowa, jednak realia psychofizyczne uniemożliwiają taką sytuację.

Poglądy Eriksona w dużej mierze wyczerpują opis rozwoju człowieka. Orientacja zawodowa powinna uwzględniać specyfikę rozwojową i wynikające z niej postulaty. Model Eriksona jest kompleksowy, dotyczy wszystkich aspektów rozwoju. Praca stanowi jednak ważny składnik życia człowieka. Dla doradcy pracującego w gimnazjum znajomość teorii Eriksona wydaje się niezwykle cenna. Podstawowa z punktu widzenia teorii Eriksona kategoria, zwana tożsamością, wyjaśnia wiele aspektów życia młodego człowieka, przechodzącego od dzieciństwa do dorosłości.

6. Rola wartości w wyborze kariery

Na wybór ścieżki kształcenia, a w efekcie zawodu, wpływ ma wiele czynników. Według Osipowa (1983, za: Paszkowska 2003), czynniki, które wpływają na wybór zawodu to:

1. presja środowiska,
2. jakość procesu edukacyjnego,
3. świat emocji zaangażowanych w wybór,
4. system wartości, które preferuje jednostka.

Warto w tym miejscu skupić się na systemie wartości, który wpływa na podejmowane wybory. W przypadku uczniów trudno o jednoznaczne uchwycenie świata wartości. Dzieje się tak dlatego, że w okresie dojrzewania dopiero się one kształtują. Niemniej w tym wymiarze praca doradcy jest nie do przecenienia. Konfrontacja uczniów z perspektywą aksjologiczną, w myśleniu o pracy zawodowej, jest elementem rozwojowym. Sprzyja bowiem uświadomieniu sobie tego, że działania zawodowe wynikają z realizacji pewnych wartości. Inna jest sytuacja, gdy ktoś w centrum wartości umieści służbę innym, a inna, gdy będzie pragnął poznawać tajemnice wszechświata. Pytanie doradcy o wartości to także uświadomienie uczniowi roli pracy zawodowej w życiu. Ważne jest, aby zdał on sobie sprawę z tego, czy stanowić ma ona centrum jego aktywności, czy też jedną z kluczowych (ale niejedyną) sferę działań. Może być też tak, że dorastający kieruje się w życiu innymi wartościami, a pracę traktuje tylko jako środek, na przykład osoba, która lubi podróże. Praca służyłaby tylko dostarczaniu środków do realizacji tej pasji. Rozmowa doradcza, oprócz roli konfrontacyjnej i uświadamiającej warstwę aksjologiczną, przyczyniałaby się do większej harmonii życia zawodowego i prywatnego. Szczególny sens rozmów o wartościach przypada na okres szkoły średniej, ale pora gimnazjum wydaje się dobrym momentem pierwszych refleksji. Szczególnie w przypadku wyboru formy kolejnego etapu kształcenia.

W rozmowie doradczej dobrze jest przyjąć dwa kierunki. Pierwszy odnosiłby się do postrzegania przyszłej pracy w kategoriach poziomu profesjonalności. Kwestia ta istotna jest już na poziomie gimnazjum, a obecna

szczególnie w doradztwie szkoły średniej. Drugi kierunek to zgłębianie świata wartości nastoletniego ucznia – kreślący projekty własnej kariery zawodowej młody człowiek powinien wziąć pod uwagę, do jakiego poziomu kwalifikacji aspiruje. Przydatny tu wydaje się trójwymiarowy model klasyfikacji zawodów Anny Roe (Roe 1984, za: Paszkowska-Rogacz 2003). Roe wyróżnił sześć poziomów nasycenia profesjonalnością określonych zawodów. W rozmowie doradczej nie chodziłoby o sztywne przyporządkowanie nastolatka odpowiedniej kategorii, cenne byłoby raczej podjęcie próby zdefiniowania przez niego zakresu własnych aspiracji. Przedstawione teraz zostaną wspomniane poziomy profesjonalizacji, w kolejności od najprostszych po najbardziej złożone.

- poziom 6: brak kwalifikacji – to zawody oparte na prostych działaniach, niewymagające dużych umiejętności, mają charakter rutynowy,
- poziom 5: niepełne kwalifikacje – umiejętności nie wymagają zdolności, proste przyuczenie do zawodu wydaje się wystarczające,
- poziom 4: wymaga pełnych kwalifikacji, niezbędny jest duży stopień wykształcenia zawodowego, jednostka musi kierować się w pracy pewnym stopniem samodzielności,
- poziom 3: wymaga pełniejszego wykształcenia (minimum szkoła średnia), cechuje go niska odpowiedzialność za pracę innych, a ta za pracę własną, jest dzielona z innymi,
- poziom 2: profesjonalny i menedżerski, odpowiedzialność dzielona jest z innymi, istnieje duża autonomia działań, czynności cechuje duże skomplikowanie, poziom ten charakteryzuje się koniecznością wyższego wykształcenia, choćby licencjackiego,
- poziom 1: na tym poziomie pojawia się osobista odpowiedzialność, zawody wymagają twórczego myślenia i zachowań kreatywnych; osoby wykonujące prace na tym poziomie rzadko mają indywidualnych zwierzchników (Paszkowska-Rogacz 2003: 64).

Rola doradcy polega więc na inspirowaniu do refleksji. Niezbędne jest tu uwzględnienie potencjału psychofizycznego jednostki. Rozmowa powinna mieć także funkcje motywującą do takiego wytyczania ścieżki kariery, aby uwzględniała ona wyższy poziom skomplikowania. Wynika to z wy-

mogów współczesnego rynku pracy. Pełną przydatność osiągają bowiem pracownicy wykwalifikowani, doskonalący się i umiejący się przystosowywać. Ze zdolnością adaptacji koreluje poziom wykształcenia, dlatego można powiedzieć, że z punktu widzenia siły jednostki na rynku pracy, korzystne jest, aby osiągała ona co najmniej czwarty poziom w rozumieniu A. Roe. Stopnie 5 i 6 mogą się okazać dysfunkcyjne.

System wartości według Allporta

W rozmowie doradczej przydatna jest koncepcja Allporta (1937). Tutaj przedstawiona zostanie skrótowa charakterystyka postaw zaproponowanych przez amerykańskiego psychologa. Może ona posłużyć doradcy jako punkt wyjścia do rozmowy o wartościach lub jako pryzmat, przez który spojrzy on na nastolatka. Może także posłużyć się Allportowskimi metodami diagnostycznymi. Allport (1961) podzielił bowiem ludzi zależnie od dominujących w ich życiu wartości na sześć kategorii:

1. człowiek teoretyczny – skłonny jest do intelektualizmu i indywidualizmu, do rzeczywistości nastawiony jest krytycznie, centralną wartością jest dla niego prawda, umysł koncentruje na systematyzowaniu i uogólnianiu, praktyczny wymiar życia jest zaniedbywany, teoretyk lekceważący dobra materialne, życie emocjonalne spycha na drugi plan,
2. człowiek ekonomiczny – typ praktyczny, na pierwszym miejscu stawia wartości użytkowe, nastawiony na przyjemności życia i pomnażanie dóbr materialnych,
3. człowiek estetyczny – główną wartością jest dla niego piękno, esteta próbuje nadać życiu pewien wyraz, lubi przeżywać i doświadczać, ma rozbudowane życie emocjonalne,
4. człowiek społeczny – największą wartością dla społecznika jest służba i poświęcenie dla innych, drugi człowiek staje się głównym punktem odniesienia, wiedza ma sens tylko jeśli służy konkretnym ludziom,
5. człowiek polityczny – naczelną wartością staje się panowanie nad innymi, władza stanowi główny punkt odniesienia, służba i poświęcenie dla innych jest motywujące pod warunkiem, że wiązać się będzie z ich podporządkowaniem,

6. człowiek religijny – całą aktywność odnosi do rzeczywistości nadprzyrodzonej, we wszystkim poszukuje głębszego sensu, sfera *sacrum* stanowi istotę jego życia.

W rozmowie na temat wartości doradca zawodowy może posłużyć się także perspektywą Hollanda. Typologia osobowości zawodowych w pewnym zakresie jest spójna z poglądami G. W. Allporta, stanowić może jej rozszerzenie. Allport odwołuje się do wartości wprost, w teorii Hollanda są one natomiast zawarte *implicite*. Typologia Hollanda (1997) rozszerza ujęcie aksjologiczne o sferę potrzeb i pragnień. Aktywność zawodowa składa się na pewien styl działania, osadzony w emocjonalnej i temperamentalnej warstwie osobowości.

7. Szkoła jako przestrzeń kształtowania się tożsamości zawodowej

Gimnazjum jest typem szkoły ogólnokształcącej, której jednym z podstawowych zadań jest przygotowanie uczniów do wyboru dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej. Dlatego priorytetowe cele kształcenia na poziomie gimnazjum to:

- wprowadzenie uczniów w świat wiedzy naukowej,
- wdrożenie do samodzielności,
- pomaganie uczniom w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych,
- przygotowanie do aktywnego udziału w życiu społecznym (Sołtyńska, Woroniecka 2003).

Wszegobecna zmienność, wynikająca z postępu naukowo-technicznego wymaga nowego spojrzenia na przygotowanie młodzieży do dalszej edukacji i pracy zawodowej. Uczniowie gimnazjum w klasie trzeciej muszą podjąć decyzje, które swymi skutkami sięgają daleko w przyszłość. Szukają pomocy nie tylko rodziców, ale także nauczycieli, wychowawców, pedagogów i doradców zawodowych. Absolwenci gimnazjum oczekują więc od szkoły wsparcia w określeniu swojej drogi życiowej. Sami nie mają jeszcze dostatecznej wiedzy o sobie, rynku pracy czy otaczającej rzeczywistości i dlatego trudno im dokonać obiektywnej samooceny własnych możliwości i trafnego wyboru edukacyjno-zawodowego. Ważnym zadaniem szkoły gimnazjalnej jest więc utworzenie szkolnego ośrodka kariery, klubu aktywizacji zawodowej lub szkolnego punktu informacji zawodowej.

Szkoła potrzebuje doradców wykształconych, kompetentnych, dobrze przygotowanych do pracy, świadomych swojej roli, rozumiejących zmiany i potrzeby współczesnego rynku pracy, rozumiejących również potrzeby współczesnych uczniów i umiejących się na tych potrzebach koncentrować. To doradca zawodowy, pracując z młodzieżą, udziela pomocy przez:

1. rozpoznanie czynników osobowościowych sfery instrumentalnej oraz wolicjonalnej, opisanej zdolnościami, zainteresowaniami, postawami, aktywnością, motywacją i cechami charakteru,

2. określenie tożsamości zawodowej wyrażonej trafnością decyzji, zgodnej z wartościami, ideałami, potrzebami i oczekiwaniami,
3. rozpoznanie czynników środowiskowych, które mogą utwierdzić młodego człowieka w wyborze zawodu, wykazać jego przydatność w dynamicznie rozwijającym się rynku pracy,
4. dopasowanie zawodu do oczekiwań rodziców bądź środowiska, a także zwróceniu uwagi na zachowanie się na rynku pracy (Baraniak 2008: 86).

Rolą doradcy zawodowego w szkole jest prowadzenie efektywnego poradnictwa zawodowego, czyli przygotowanie i wspieranie uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych, które w praktyce przekładają się na wybór zawodu i prowadzącej do niego ścieżki kształcenia. W dalszej perspektywie jest to niewątpliwie wychowanie młodzieży do aktywnego udziału w życiu społecznym i gospodarczym, przygotowanie do radzenia sobie w trudnej sytuacji, jaką jest zmiana społeczna lub bezrobocie, kształtowanie jednostek wartościowych społecznie, ukierunkowanych na rozwój osobisty i zawodowy, zmotywowanych do ciągłego kształcenia się i podnoszenia swoich kwalifikacji. Jak już wspomniano, wybór szkoły ponadgimnazjalnej, wybór zawodu – to jedna z najtrudniejszych i najważniejszych decyzji podejmowanych przez młodzież gimnazjalną. Nie jest to wybór jednorazowy, lecz długi proces decyzyjny, który obejmuje etap przygotowawczy, etap podjęcia decyzji i etap jej realizacji.

Proces rozwoju zawodowego rozpoczyna się już w dzieciństwie, w okresie przedszkolnym, a bezpośrednio formy przybiera u dzieci i młodzieży w wieku szkolnym, którzy wypracowują wówczas względnie stały sposób spostrzegania siebie, zbierają informacje na temat różnorodnych zawodów i dokonują pierwszych wyborów. Procesy te zachodzą niezależnie od możliwości korzystania z poradnictwa zawodowego. Jednak przyswajane przez dzieci informacje bywają niepełne i oparte bardziej na wyobrażeniach niż na faktach. Dlatego szczególnie ważne jest, aby młody człowiek mógł w szkole gimnazjalnej skorzystać z profesjonalnego poradnictwa zawodowego, dostarczającego aktualnych informacji o zawodach i drogach kształcenia ponadgimnazjalnego, a także informacji na temat możliwości wykorzystania swojego potencjału. Oddziaływanie pedagogiczne w za-

kresie poradnictwa zawodowego w gimnazjum ma na celu:

- poznanie własnych zasobów ucznia (zainteresowania, uzdolnienia, umiejętności, wartości, cechy charakteru, stan zdrowia, preferencje zawodowe),
- przekazanie wiedzy o zawodach,
- dostarczanie informacji o rynku pracy,
- uformowania właściwego stosunku do pracy człowieka,
- przybliżania do świata nauki i techniki,
- przekazanie informacji edukacyjnej o szkołach ponadgimnazjalnych (Sołtysińska, Woroniecka 2003).

Inicjatorem wszelkich form pracy związanej z poradnictwem zawodowym są: doradca zawodowy, wychowawca klasy, pedagog szkolny, nauczyciele. W czasie nauki w gimnazjum uczniowie powinni zostać objęci Wewnątrzszkolnym Systemem Doradztwa Zawodowego (WSDZ). Jest to ogół działań podejmowanych przez szkołę gimnazjalną w celu przygotowania ich do wyboru zawodu, poziomu i kierunku dalszego kształcenia (Łukasiewicz 2003: 27).

System taki powinien określać:

- rolę i zadania nauczycieli w ramach rocznego planu działań,
- czas i miejsce realizacji zadań,
- oczekiwane efekty,
- metody pracy (Łukasiewicz 2003: 27).

WSDZ na poziomie gimnazjum może mieć następującą strukturę:

1) Rada Pedagogiczna:

utworzenie i zapewnienie ciągłości działania wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zgodnie ze statutem szkoły,

określenie priorytetów dotyczących orientacji i informacji zawodowej w ramach programu wychowawczego szkoły na każdy rok nauki.

Realizacja działań z zakresu przygotowania uczniów do wyboru drogi zawodowej, zawartych w programie wychowawczym szkoły:

2) praca z uczniami – klasami:

klasa I: poznawanie siebie; klasa II: poznawanie zawodów, podejmowanie wstępnych decyzji, indywidualna praca z uczniami, którzy mogą mieć problemy z wyborem szkoły i zawodu; klasa III: informacja edukacyjna i zawodowa, konfrontacja samooceny z wymaganiami szkół i zawodów – decyzje;

3) praca z rodzicami:

klasa I: prezentacja założeń pracy informacyjno-doradczej szkoły na rzecz uczniów, zajęcia psychoedukacyjne dla rodziców – wspomaganie rodziców w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych przez ich dzieci; klasa II: włączanie rodziców jako przedstawicieli różnych zawodów do działań informacyjnych szkoły; klasa III: przedstawienie aktualnej, pełnej oferty edukacyjnej szkolnictwa ponadgimnazjalnego (szkoły zawodowe, technika, licea ogólnokształcące, licea profilowane), indywidualna praca z rodzicami uczniów, którzy mają problemy zdrowotne, emocjonalne, decyzyjne, intelektualne, rodzinne itp., współpraca z poradnią psychologiczno-pedagogiczną (Łukasiewicz 2003: 28).

Najbardziej optymalnym rozwiązaniem jest stworzenie WSDZ w ramach, którego zatrudniony szkole doradca zawodowy pomaga uczniom w samopoznaniu własnych predyspozycji zawodowych, podejmowaniu właściwych decyzji edukacyjnych, przygotowaniu do wejścia na rynek pracy i złagodzeniu startu zawodowego. Dobrze przygotowany program WSDZ zakłada, że wybór zawodu nie jest tylko pojedynczym aktem decyzyjnym, ale procesem rozwojowym i stanowiącym sekwencję decyzji podejmowanych na przestrzeni wielu lat. Na wybór zawodu wpływają głównie wartości człowieka, czynniki emocjonalne, rodzaj i poziom wykształcenia oraz środowisko. Nie bez znaczenia są także preferencje zawodowe wywodzące się z doświadczeń dzieciństwa i rozwijające się z upływem czasu. WSDZ obejmuje indywidualną i grupową pracę z uczniami, rodzicami i nauczycielami. Ma charakter działań systemowych i planowych, a nie sporadycznych i doraźnych. Dodatkową funkcją WSDZ może być także gromadzenie i systematyczna aktualizacja informacji edukacyjnej i zawodowej w ramach np. szkolnego punktu informacji zawodowej na terenie biblioteki szkolnej lub świetlicy.

W gimnazjum rezultaty poradnictwa zawodowego przejawiają się przez:

- pogłębioną autorefleksję ucznia nad samym sobą i poszukiwanie mocnych stron osobowości,
- poznanie własnego potencjału w celu budowania poczucia własnej wartości na przyszłej drodze edukacyjnej,
- sprawdzenie możliwości kształcenia ponadgimnazjalnego w miejscu zamieszkania,
- zdobycie fachowej wiedzy na temat interesujących zawodów,
- podejmowanie samodzielnych, optymalnych i racjonalnych decyzji edukacyjno-zawodowych,
- świadomość potrzeby korzystania z poradnictwa zawodowego w dalszym rozwoju edukacyjnym i zawodowym (Sołtysińska et al. 2003).

8. Zadania doradcy zawodowego pracującego w szkole

Zadania takie zorientowane są na ucznia i jego rodzinę. Jest to grupa działań koncentrujących się na jednostce i jej środowisku rodzinnym, których celem jest poznanie, nawiązanie kontaktu z uczniem i jego rodzicami. Pytania, na które powinien odpowiedzieć sobie uczeń to np.:

- Jakie są moje zainteresowania?
- Które zajęcia w szkole i poza nią sprawiają mi największą przyjemność?
- W jakich sytuacjach czuję się bezpiecznie?
- Z czym sobie dobrze radzę?
- Które ze znanych mi zawodów są mi bliskie, szczególnie mi się podobają i dlaczego?
- Co wiem o zawodach, które mi się podobają i czy znam kogoś, kto je wykonuje?
- Których zawodów zdecydowanie nie mogę wykonywać i dlaczego?
- Czy są takie obszary, w których czuję się pewnie?
- Jakich sytuacji wolałbym/wolałabym uniknąć?
- Jakiej wiedzy i jakich umiejętności potrzebuję, aby osiągnąć swoje cele edukacyjno-zawodowe?

Efektom pracy z uczniem powinno być samopoznanie (na podstawie analizy informacji na temat swoich zainteresowań i predyspozycji, w tym funkcjonowania w grupie społecznej) oraz samoakceptacja (na podstawie znajomości swoich mocnych i słabych stron). Samopoznanie niezbędne jest przy świadomym podejmowaniu decyzji związanych z rozwojem własnym i samoakceptacją, rozumianą jako zaakceptowanie i polubienie samego siebie ze wszystkimi swymi zaletami i wadami.

W zakresie bezpośredniej współpracy z uczniem i jego środowiskiem rodzinnym, doradca zawodowy jest odpowiedzialny za:

- określenie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjno-zawodowe, gromadzenie i udzielanie informacji o możliwościach kształcenia, zdobycia specjalizacji, rozwoju zawodowego,
- organizację zajęć grupowych, których celem będzie samopoznanie, samoakceptacja, kształtowanie umiejętności społecznych potrzebnych w środowisku zawodowym,

- udzielanie indywidualnych porad edukacyjnych i zawodowych uczniom i ich rodzicom,
- organizowanie i przeprowadzanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych dla rodziców,
- monitorowanie postępów w nauce i nieustanne motywowanie uczniów do podejmowania większych wysiłków,
- wnikliwą obserwację uczniów i kierowanie w sytuacjach trudnych do specjalistów: pedagoga, psychologa szkolnego, doradcy zawodowego w poradni psychologiczno-pedagogicznej, lekarza, terapeuty.

System wspierający rozwój wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego tworzą wszyscy nauczyciele i pracownicy szkoły, a doradca zawodowy odgrywa kluczową rolę – jako koordynator i inicjator różnego rodzaju zajęć informacyjnych i aktywizujących oraz działań wychowawczych związanych z podjęciem decyzji edukacyjno-zawodowej. W ramach rozwijania wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, doradca:

- koordynuje działalność informacyjną i doradczą szkoły,
- wspiera nauczycieli w działaniach doradczych przez organizowanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych,
- świadczy pomoc nauczycielom i wychowawcom w realizacji treści związanych z wyborem zawodu w ramach nauczanego przedmiotu szkolnego,
- dba o umieszczenie odpowiednich zapisów w planie wychowawczym szkoły, gwarantujących organizację obowiązkowych zajęć lekcyjnych przeznaczonych na poradnictwo zawodowe,
- prowadzi dokumentację udzielonych porad indywidualnych i pracy grupowej,
- sporządza sprawozdania ze swojej działalności, przedstawia je na Radach Pedagogicznych i podczas spotkań z rodzicami,
- projektuje i wdraża ewaluację wewnątrzszkolnego systemu doradztwa, aby pozyskać informację o tym, czy oferowana pomoc odpowiada potrzebom uczniów,
- proponuje zmiany usprawniające pracę wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego,
- dba o swój rozwój zawodowy, uzupełnia wiedzę i kwalifikacje.

Sieć lokalnej współpracy na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego tworzą: szkoły, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, wydziały edukacji w samorządach, kuratorium oświaty, centra informacji i planowania kariery wojewódzkich urzędów pracy, poradnie specjalistyczne, mobilne centra informacji zawodowej oraz młodzieżowe biura pracy OHP, akademickie biura karier, instytucje szkolące, np. Zakłady Doskonalenia Zawodowego, ośrodki doskonalenia nauczycieli, organizacje zrzeszające pracodawców, fundacje, partnerzy społeczni. Przejawy współpracy ze środowiskiem lokalnym to np.:

- organizowanie np. Dni Kariery, Targów Edukacyjnych, Targów Pracy, konkursu z zakresu przedsiębiorczości, wolontariatu w lokalnych przedsiębiorstwach, spotkań z osobami wykonującymi różne zawody,
- promocja instytucji lokalnych w środowisku szkolnym,
- współpraca na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego w ramach realizacji projektów lokalnych (finansowanych np. ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, IW EQUAL).

Rozbudowana informacja o możliwościach korzystania z usług doradczych w szkołach i promowanie tychże usług w środowisku, umożliwia integrację i współpracę przy rozwijaniu dostępności i podnoszeniu jakości usług lokalnego systemu poradnictwa zawodowego. Rozwijanie i monitorowanie współpracy wszystkich podmiotów odpowiedzialnych za edukację i poradnictwo zawodowe na poziomie lokalnym przyczynia się do lepszego przygotowania kadr do potrzeb lokalnego i globalnego rynku pracy, wyrównywania szans edukacyjnych dzieci i młodzieży oraz wzrostu mobilności zawodowej.

9. Metody pracy szkolnego doradcy w gimnazjum

9.1. Informowanie

Uczeń planujący swoją przyszłość edukacyjno-zawodową potrzebuje następujących informacji:

- o zawodach (charakterystyka zawodów i specjalności, opisy zadań zawodowych wykonywanych w danym zawodzie, warunków i charakteru pracy, predyspozycji do danego zawodu, przeciwwskazań, możliwości rozwoju zawodowego i zatrudnienia, społeczne i gospodarcze znaczenie zawodu),
- o możliwościach kształcenia (oferta edukacyjna szkół na różnych poziomach kształcenia, zawierająca rodzaje i typy szkół, kryteria przyjęć, zasady rekrutacji, programy kształcenia, zasady egzaminowania i uzyskiwania świadectw, informacje o zajęciach dodatkowych i kołach zainteresowań w danej szkole, osiągnięciach szkoły, miejscach w rankingach, stypendiach; informacje te ułatwiają konfrontację samooceny z wymaganiami szkoły i dopasowanie własnych planów/wyników do konkretnej oferty edukacyjnej),
- związane z poszukiwaniem pracy (niezbędne w aktywnym poszukiwaniu pracy, ułatwiające poszukiwanie ofert pracy, umożliwiające przygotowanie dokumentów aplikacyjnych (cv, list motywacyjny), ułatwiające przygotowanie się do spotkania z potencjalnym pracodawcą (Paszowska-Rogacz 2002).

Łatwy dostęp do informacji edukacyjno-zawodowych jest podstawą wszystkich działań doradcy zawodowego w szkole. Decyzje dotyczące wyboru szkoły, profilu kształcenia, zawodu mogą być podejmowane tylko dzięki aktualnej, prawdziwej informacji edukacyjno-zawodowej. Źródłami informacji są: media, Internet, informatory, broszury i foldery promujące szkoły, ulotki, filmy i teczki o zawodach, programy komputerowe. Umiejętność ich przetwarzania jest podstawą wszystkich działań doradczych.

9.2. Poradnictwo grupowe

To podstawowy sposób pracy z dziećmi i młodzieżą. Pracując w grupie i będąc jej członkiem, w atmosferze akceptacji i otwartości, uczniowie mają możliwość zbadania i zdefiniowania własnego problemu edukacyjnego

i zawodowego, dokonania adekwatnej oceny siebie oraz rozwijania umiejętności podejmowania decyzji dotyczących planowania kariery zawodowej.

W ramach poradnictwa grupowego doradcy zawodowi przeprowadzają zajęcia warsztatowe, np. z zakresu poznania samego siebie, podejmowania decyzji zawodowych i planowania rozwoju zawodowego oraz z kształtowania umiejętności pozazawodowych, autoprezentacji, technik poszukiwania pracy. Propozycja zajęć grupowych może obejmować m.in.:

- preferencje zawodowe,
- zainteresowania,
- umiejętności,
- zdolności,
- mocne i słabe strony,
- planowanie dalszej edukacji,
- poznanie zawodów,
- autoprezentację,
- komunikację interpersonalną.

Prowadzenie spotkań grupowych będzie efektywne, jeżeli doradca zaplanuje swoją pracę według następujących zasad:

- określi i omówi z grupą cel spotkania,
- ustali wspólnie z grupą zasady współpracy,
- program spotkania dopasuje do potrzeb uczestników, poziomu kształcenia,
- spełni określone warunki organizacyjne dotyczące liczby uczestników, gospodarowania czasem, organizacji przestrzeni.

Spotkanie grupowe korzystnie jest rozpocząć od przedstawienia celu, następnie, w ramach wstępu, należy przybliżyć tematykę spotkania w formie krótkiego wykładu. Zajęcia zawsze powinno kończyć podsumowanie prowadzącego lub jednego z uczestników. Prowadzący zajęcia grupowe nie występuje nigdy w roli eksperta, organizuje jedynie pracę grupy, uważnie obserwuje proces grupowy i podąża za grupą, buduje atmosferę zaufania, otwartości i zachęty, a interweniuje w sytuacjach, gdy zachowanie uczestników uniemożliwia przeprowadzenie zajęć. Zatem w procesie grupowym doradca zawodowy nie prowadzi uczestników „za rękę”, ale stwarza warun-

ki, aby potrafili oni uczyć się, poszukiwać twórczych rozwiązań, dokonywać właściwych wyborów, a także działać i współpracować w relacji z innymi.

Aby poradnictwo grupowe było skuteczne, powinny być spełnione warunki, oparte na czynnikach wspierających funkcjonowanie grupy. Należą do nich m.in.: akceptująca atmosfera, aktywne uczestnictwo w pracy grupy, dostrzeganie i akceptowanie postaw i zachowań uczestników, uzyskanie wglądu w to, jak działa grupa, sporo pomocnych, wyjaśniających i zachęcających komentarzy prowadzącego (nacisk na komunikację z grupą: używanie wyjaśnień, tłumaczenie, wczuwanie się w sytuację). Należy też podkreślić, że proces grupowego doradzania jest wieloetapowy – rozpoczyna się z chwilą określenia celu, organizacji przebiegu zajęć, wyboru metod i technik pracy z grupą, a kończy wówczas, gdy cel zostaje uzewnętrzniony, np. przybierając postać zdobycia nowych umiejętności czy sposobu działania lub zachowania. Skutecznymi środkami umożliwiającymi efektywną pracę w grupie i opanowanie przez uczestników nowych sposobów myślenia i działania są metody i techniki aktywizacyjne (interaktywne) oraz wpływania na uczniów. Należą do nich:

- metody integracyjne: to ćwiczenia i gry inicjujące spotkania grupowe. Odprężają, relaksują, wprowadzają uczestników w dobry nastrój i budują życzliwą atmosferę, zapewniają bezpieczeństwo w grupie, gwarantują poczucie tożsamości, uczą efektywnej komunikacji i przygotowują do kolejnych form aktywności;
- wykład jest szeroko stosowaną, dobrze znaną metodą przekazywania wiedzy, należy do tzw. metod podających. Metoda dostarcza informacji, pomysłów i idei w grupie uczestników; wspomaga przeprowadzenie innych przewidzianych działań w zajęciach grupowych, nakłania uczestników do aktywnego włączenia się w proces grupowy. Możliwe są interakcje, generalnie sprowadzają się one jednak do zadawania pytań po zakończeniu wykładu;
- dyskusja – szczególnie przydatna do gruntownego badania różnych zagadnień, rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji. Metoda ta jest również jednym z głównych sposobów skłonienia grupy do analizy postaw. Pobudza logiczne myślenie, uczy dyskusji, prezentowania własnego stanowiska. Poprzez wspólne poszukiwania i odkrycia uczestnicy zyskują poglądy, które faktycznie są ich wła-

snymi, a także zaufanie do siebie samych, wynikające z osiągnięcia tych poglądów. Można też osiągnąć zmiany postaw wśród członków grupy. Metoda uczy krytycznego i twórczego myślenia oraz łączenia wiedzy z doświadczeniem, wyrażania własnych poglądów. Pozwala uczestnikom planować urzeczywistnienie sposobów rozwiązania swoich problemów. Do dyskusji muszą być przygotowani zarówno uczestnicy, jak i prowadzący, co oznacza, że powinien zostać zdefiniowany nie tylko jasny cel dyskusji, ale także i to, że szczegółowe tematy, podejmowane w dyskusji, muszą zmierzać do tego celu;

- obserwacja służy do prowadzenia obserwacji procesów zachodzących w grupie lub do monitorowania efektywności przebiegu realizowanych zadań;
- burza mózgów – jest techniką służącą do rozwiązywania problemów. Polega na wykorzystywaniu wspólnej wiedzy i energii grupy do zaprezentowania jak największej liczby pomysłów. W bezpieczny sposób uczestnicy zgłaszają pomysły i rozwiązania, które nie są oceniane aż do chwili sporządzenia ostatecznej listy pomysłów do dalszych wspólnych rozważań. Uczy ona twórczego myślenia i odkrywania swoich predyspozycji i zdolności;
- analiza przypadku polega na rozwiązywaniu, najczęściej w małych grupach, problemów i zadań. Zadania te oparte są na opisach sytuacji związanych z rozwiązywaniem danego problemu zawodowego. Celem tej metody, dzięki dyskusji i wymianie poglądów, jest dojście przez uczestników do wniosków, które można zaobserwować w praktyce zawodowej. W badaniu przypadku sprawa przedstawiana jest w postaci rzeczywistego lub symulowanego problemu. Polega na opisywaniu konkretnej sytuacji, która jest analizowana przez uczestników. Celem tej analizy jest określenie rozwiązania. Uczestnicy zdobywają także nowe wiadomości, umiejętności, kształtują swoje postawy;
- odgrywanie ról, drama, symulacja – odgrywanie ról z życia własnego lub innych ludzi powoduje, że uczestnicy lepiej poznają swoje emocje, reakcje, dystansują się od pewnych sytuacji, patrzą na nie oczami osób trzecich, poznają sposób myślenia i reagowania innych ludzi, zbliżają się do odgrywanych postaci. Metoda jest szczególnie przydatna przy realizacji bloku zajęć związanych z umiejętnościami prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych z pracodawcą. Drama

jest improwizacją, która umożliwia przeżycie pewnych problemów oraz poszukiwanie ich rozwiązań. Stawia się pewien problem, pytanie, które staje się pretekstem do udzielenia odpowiedzi w postaci scenki do odegrania. Odegranie scenki wywołuje u uczestników emocje, pomaga je uzewnętrznić, przeżyć i zrozumieć. Symulacja natomiast to naśladowanie rzeczywistości, jej celem jest doskonalenie umiejętności, bezpieczne ćwiczenie sytuacji. Często stosowana jest jako trening przed właściwą prezentacją. Metoda odgrywania ról jest skuteczną metodą zmiany postaw. Podczas odgrywania ról między uczestnikami zachodzą pewne zdarzenia, które powinny być przedyskutowane w grupie. Jest to skuteczny sposób pokazania uczestnikom, jak należy postępować w konkretnej sytuacji, uczy nabywania doświadczeń, daje możliwość przećwiczenia tego, czego się członkowie grupy nauczyli się, a także przyjmowania uwag w bezpiecznej i zabawowej formie;

- podgrupy i zespoły zadaniowe – to kilkusobowe zespoły (podgrupy), których członkowie pracują nad konkretnym zadaniem lub rozwiązaniem problemu przez krótki czas. Metodę stosuje się w celu pobudzenia zainteresowania grupy i jej poszczególnych członków omawianymi zagadnieniami. Uczy również pracy w grupie i z grupą, akceptowania różnic indywidualnych, sprawnego komunikowania się i negocjowania;
- technika grupy nominalnej umożliwia tworzenie własnych pomysłów, preferuje efektywne uczestnictwo w dyskusji, uczy podejmowania decyzji i odpowiedzialności za swoje i grupowe decyzje, prowadzi do zespołowego podjęcia decyzji w dość krótkim czasie.

W ramach grupowego poradnictwa zawodowego odbywają się zajęcia w małych grupach, prowadzone pod kierunkiem doradcy zawodowego, który wykorzystuje aktywne metody i techniki pracy stymulujące członków grupy do podejmowania działań zmierzających do przyjętych celów. Są to na ogół zajęcia o charakterze warsztatowym lub przybierające formę programów aktywizujących, angażujących sferę emocjonalno-motywacyjną uczestników, umożliwiających sprawdzanie ich zachowań, konfrontowanie podejmowanych działań z innymi i uzyskanie informacji zwrotnych na temat osobistego funkcjonowania w rolach społecznych i zawodowych.

W pracy grupowej ważny jest dobór metod i technik, które pogłębiają doświadczenia klientów, umożliwiają rozszerzenie zakresu wiedzy, pomagają w szybszej adaptacji do nowych sytuacji i samodzielnym konstruowaniu własnej kariery zawodowej. Charakterystyczną cechą aktywnych metod pracy grupowej jest uczenie się przez doświadczenie, dlatego powinny one angażować wszystkie zmysły uczestników. Decyzja o wyborze metod i technik pracy zależy od osoby prowadzącej (doradcy zawodowego). Odpowiednio dobrane metody i techniki rozwijają samodzielność, zachęcają do odpowiedzialności za organizację i przebieg procesu, ułatwiają różnicowanie wymagań, pomagają w tworzeniu zintegrowanego zespołu, wspierają ocenianie zespołowej i twórczej pracy uczestników. Muszą być powiązane z celami, treściami, ramami organizacyjnymi, a przede wszystkim z potrzebami uczestników, którzy mają poczucie ważnego życiowego problemu i poszukują jego rozwiązania. Po wykonaniu każdego ćwiczenia następuje faza podsumowania, pozwalająca uczestnikom zajęć przeżyć i odnieść ćwiczenia do własnej sytuacji, podzielić się uwagami na temat jego przebiegu. Należy podkreślić, że reguła ta dotyczy wszystkich ćwiczeń stosowanych w ramach grupowego poradnictwa zawodowego.

9.3. Poradnictwo indywidualne

Jedną z form w cyklu pomocy uczniowi jest poradnictwo indywidualne. Jest to rozmowa osoby radzącej się, czyli potrzebującej porady lub wsparcia ze specjalistą – doradcą zawodowym. To forma indywidualnej pomocy uczniowi, który znalazł się w trudnej sytuacji, traci w niej orientację i nie potrafi sam poradzić sobie z jej rozwiązaniem.

Poradnictwo indywidualne obowiązują następujące zasady:

1. przystępność treści i indywidualizowanie oddziaływań,
2. aktywizowanie ucznia w czasie porady,
3. operatywność treści,
4. wiązanie teorii i praktyką,

5) dobrowolność korzystania z porady zawodowej (Kukła 2008: 37).

Uczniowie w czasie rozmowy mogą przyjmować następujące postawy:

1. zdecydowany,

2. ciągle poszukujący,
3. niedoinformowany,
4. nieznający siebie,
5. nieadekwatny („jakoś to będzie”),
6. niezdecydowany (Kukła 2008: 37).

Spora część dzieci i młodzieży żywi obawy i niepokoje związane z koniecznością zwrócenia się o pomoc do doradcy zawodowego czy nauczyciela. Mogą one być spowodowane:

1. znalezieniem się w roli „klienta”,
2. strachem przed ośmieszeniem,
3. niepokojem o kompetentne przedstawienie problemu,
4. obawą o rozwiązywalność problemu,
5. strachem przed doznaniem zawodu,
6. niepokojem o sens podjęcia takiego wysiłku (Kukła 2008: 37).

Prowadzenie efektywnej rozmowy doradczej powinno przebiegać w następujących etapach:

Etap 1: zdefiniowanie problemu przez ucznia:

- nawiązanie kontaktu między doradcą a uczniem,
- słowna i niesłowna zachęta do rozmowy,
- obszerny opisanie problemu przez ucznia,
- emocjonalne nastawienie do problemu doradcy i ucznia.

Etap 2: zdefiniowanie celów porady z punktu widzenia ucznia:

- uczeń na bazie swojej wiedzy i zasobów definiuje cele, z którymi przyszedł do doradcy,
- doradca, uwzględniając warunki ucznia i swoje możliwości, określa zakres pomocy przy rozwiązaniu problemu.

Etap 3: zawarcie „umowy doradczej”:

- wyrażenie zgody przez ucznia na propozycje doradcy, dotyczące celów, terminów, zdań i priorytetów.

Etap 4: analiza „deficytów informacji”:

- określenie deficytów informacji na temat ucznia,
- zdefiniowanie celów i zadań na następne dni i następne spotkanie,
- postawienie pierwszych hipotez.

Etap 5: diagnoza:

- ustalenie faktów na temat sytuacji ucznia,
- próba określenia przyczyn problemu,
- prognoza – np. IPD.

Etap 6: wypracowanie alternatywnego postępowania:

- propozycje rozwiązania problemu ucznia.

Etap 7: podsumowanie:

- określenie skutków pozytywnych i negatywnych.

W poradnictwie indywidualnym doradca zawodowy lub nauczyciel powinien zastosować odpowiednie procedury:

1. zachęcać do mówienia,
2. stawiać pytania otwarte i zamknięte,
3. parafrazować,
4. z refleksją podchodzić do uczuć,
5. pozytywne wzmacniać,
6. dokonać podsumowania.

Reguły i zasady prowadzenia rozmowy doradczej:

1. przygotować się do rozmowy,
2. rozmowę prowadzić językiem zrozumiałym dla ucznia,
3. zachęcać do rozmowy stosując komunikację werbalną i niewerbalną,
4. słuchać,
5. parafrazować wypowiedzi ucznia,
6. nie śpieszyć się,
7. pamiętać, że cisza jest konstruktywna,
8. nie angażować się emocjonalnie (Kukła 2008: 52).

10. Współpraca poradni psychologiczno-pedagogicznych i szkoły

Poradnie psychologiczno-pedagogiczne działają w oparciu o ustawę edukacyjną i rozporządzenia ministra edukacji. Poniżej przedstawione zostaną główne obszary działań, do których placówki te są powołane.

Ustawa z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.) umieszcza poradnie psychologiczno-pedagogiczne wśród placówek oświatowych. Art. 2 ustawy mówi o tym, że system oświaty obejmuje między innymi „poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym poradnie specjalistyczne udzielające dzieciom, młodzieży, rodzicom i nauczycielom pomocy psychologiczno-pedagogicznej, a także pomocy uczniom w wyborze kierunku kształcenia i zawodu”. Zgodnie z art. 1, „system oświaty zapewnia w szczególności [...] przygotowywanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia”.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 11 grudnia 2002r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U. z 2003 r. Nr 5, poz. 46), w paragrafie 1 mówi o zadaniach omawianych placówek. Zostaną one tutaj przedstawione, aby pokazać spektrum działań, do których powołane zostały poradnie.

Publiczne poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym publiczne poradnie specjalistyczne, udzielają dzieciom (od urodzenia) i młodzieży pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w tym logopedycznej, przy wyborze kierunku kształcenia i zawodu, a także udzielają rodzicom i nauczycielom pomocy psychologiczno-pedagogicznej związanej z wychowaniem i kształceniem dzieci i młodzieży. Do zadań poradni należy w szczególności:

- wspomaganie wszechstronnego rozwoju dzieci i młodzieży, efektywności uczenia się, nabywania i rozwijania umiejętności negocjacyjnego rozwiązywania konfliktów i problemów oraz innych umiejętności z zakresu komunikacji społecznej,
- profilaktyka uzależnień i innych problemów dzieci i młodzieży,

udzielanie pomocy psychologiczno-pedagogicznej dzieciom i młodzieży z grup ryzyka,

- terapia zaburzeń rozwojowych i zachowań dysfunkcyjnych,
- pomoc uczniom przy wyborze kierunku kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej,
- prowadzenie edukacji prozdrowotnej wśród uczniów, rodziców i nauczycieli;
- pomoc rodzicom i nauczycielom w diagnozowaniu i rozwijaniu potencjalnych możliwości oraz mocnych stron uczniów,
- wspomaganie wychowawczej i edukacyjnej funkcji rodziny,
- wspomaganie wychowawczej i edukacyjnej funkcji szkoły (Dz.U. Nr 97, poz. 866).

Poradnie specjalistyczne prowadzą działalność ukierunkowaną na specyficzny, jednorodny charakter problemów, uwzględniający potrzeby środowiska. Działalność poradni specjalistycznych może być skupiona w szczególności na:

- wczesnej interwencji i wspomaganie rozwoju dziecka w wieku od urodzenia do 7 roku życia,
- pomocy dzieciom i młodzieży niepełnosprawnym lub z dysfunkcjami rozwojowymi oraz ich rodzicom,
- pomocy młodzieży w rozwiązywaniu problemów okresu dojrzewania,
- pomocy uczniom w dokonywaniu wyboru kierunku kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej,
- pomocy uczniom i młodzieży z wybitnymi uzdolnieniami,
- profilaktyce problemowej, w tym uzależnień dzieci i młodzieży,
- wspomaganie wychowawczej funkcji rodziny.

Poradnia realizuje zadania w szczególności przez:

- diagnozę,
- konsultację,
- terapię,
- psychoedukację,

- rehabilitację,
- działalność informacyjną,
- doradztwo,
- mediację,
- interwencje w środowisku ucznia,
- działalność profilaktyczną (Dz.U. Nr 97, poz. 866).

Jak widać, spektrum działań poradni jest ogromne. Ważne miejsce zajmuje wybór kierunku kształcenia zawodu i planowania kariery. Misja doradcza realizowana jest przez wykwalifikowanych doradców, a także działania diagnostyczne i terapeutyczne. Trudno bowiem sobie wyobrazić pracę terapeutyczną z dorastającym nastolatkiem bez uwzględniania jego planów i dążeń zawodowych.

Zostaną teraz omówione główne zadania, jakie stoją przed doradcą zawodowym zatrudnionym w poradni. Zgodnie z zapisami Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. z 2003 r. Nr 11, poz. 114), „pomoc psychologiczno-pedagogiczna udzielana w publicznych placówkach oświatowych polega między innymi na wspieraniu uczniów metodami aktywnymi, w dokonywaniu wyboru kierunku dalszego kształcenia, zawodu i planowaniu kariery zawodowej oraz udzielaniu informacji w tym zakresie” oraz „wspieraniu nauczycieli w organizowaniu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu”.

Wynikające z tej ustawy zadania doradcy zawodowego, to:

1. systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz na pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej,
2. gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych, właściwych danemu poziomowi kształcenia,
3. wskazywanie uczniom, rodzicom i nauczycielom dodatkowych źródeł informacji na poziomie regionalnym, ogólnokrajowym, europejskim i światowym, dotyczących: rynku pracy, trendów rozwojowych

w świecie zawodów i zatrudnienia, wykorzystania uzdolnień i talentów przy wykonywaniu przyszłych zadań zawodowych, instytucji i organizacji wspierających funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu codziennym i zawodowym, alternatywnych możliwości kształcenia dla uczniów z problemami emocjonalnymi i dla uczniów niedostosowanych społecznie, programów edukacyjnych Unii Europejskiej,

4. udzielanie indywidualnych porad uczniom i rodzicom,
5. prowadzenie grupowych zajęć aktywizujących, przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej,
6. koordynowanie działalności informacyjno-doradczej szkoły,
7. wspieranie działań doradczych rodziców i nauczycieli przez organizowanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych, udostępnianie informacji i materiałów do pracy z uczniami,
8. współpraca z radą pedagogiczną w zakresie tworzenia i zapewnienia ciągłości działań wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, realizacji działań z zakresu przygotowania uczniów do wyboru drogi zawodowej, zawartych w programie wychowawczym szkoły i programie profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach,
9. współpraca z instytucjami wspierającymi wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, w szczególności z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym z poradniami specjalistycznymi oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom.

Widać zatem, że niezbędna jest ścisła współpraca szkoły i poradni. Dotyczy to wielu aspektów pomocy uczniom, w niniejszym poradniku uwaga została skoncentrowana na doradztwie zawodowym. Pojawia się jednak problem – z doświadczeń wynika, że często uczący ulegają stereotypowemu myśleniu o pracy poradni. Głównym obszarem działań jest, ich zdaniem, koncentracja na problemach z uczeniem się, szczególnie na dysleksji. Jak widać z powyższych analiz, istnieje znacznie więcej możliwości działań – dlatego niezbędne jest, by pracownicy szkół inspirowali, a czasem i wymuszali pełną realizację misji poradni.

11. Problemy dotyczące decyzji o wyborze kształcenia

Wyścig szczurów, anomia

Praca doradcy zawodowego w szkole powinna mieć także charakter profilaktyczny. Nastawiona musi być na rozpoznawanie zagrożeń, które mogą stać przed młodym człowiekiem. Ich lista jest długa, a wpływ na proces edukacyjny bezsporny. W tym poradniku uwaga zostanie skupiona na kilku najważniejszych, gdyż ich związek z patologicznym rozwojem kariery zawodowej jest oczywisty. Doświadczenia z pracy z nauczycielami pokazują olbrzymią frustrację spowodowaną zachowaniami uczniów. Fakt ten potwierdzają także badania nad stresem zawodowym (Ogińska-Bulik 2006). Uczący narzekają na zachowania uczniów, ujawniając przy okazji swoją bezradność. Pojawiają się głosy, że młodzież współczesna zachowuje się bardziej nagannie niż dawniej. Warto nieco odwrócić sytuację i spojrzeć na system edukacyjny oraz wzorce kulturowe, z jakimi współczesny uczeń styka się od najmłodszych lat. Pozwoli to zrozumieć jego sytuację psychologiczną.

System edukacyjny, zwany wcześniej „trójpolówką”, wpływa na fragmentaryzację doświadczeń uczniów. Jest sprzeczny z naturalnymi potrzebami młodego człowieka. Edukacja wczesnoszkolna przechodzi w naturalny sposób w etap kształcenia klas IV–VI. Zmienia się wówczas co prawda wychowawca, pojawia się wielu nauczycieli, ale uczeń doświadcza pewnej stabilności w zespole klasowym, dorasta z grupą rówieśników. Zaczynają się tworzyć pierwsze więzi, niezbędne z punktu widzenia potrzeb rozwojowych. Jednak w wieku 13 lat zostają one brutalnie przerwane. Dziecko musi wejść w fazę ostrej rywalizacji, by dostać się do lepszego gimnazjum. Sytuacja ta dotyczy zwłaszcza dużych miast. Przyjaciele z klasy stają się rywalami, należy ich pokonać w wyścigu o dobrą szkołę i elitarną klasę – to tzw. wyścig szczurów. Trzynastolatki poddani są pierwszej selekcji, część dzieci osiąga cel, inne ponoszą pierwszą edukacyjną porażkę.

Okres gimnazjum przypada na kryzys tożsamości. Więzy z rówieśnikami w naturalny sposób łagodzą napięcia emocjonalne powstałe w wyniku procesu separacji. Jednak i tym razem potrzeby młodego człowieka

zostają niezaspokojone. Pierwsza klasa gimnazjum to walka o pozycję w nowej grupie. Kiedy już wytworzy się zespół, następuje kolejna, jeszcze mocniejsza rywalizacja o zajęcie miejsca w dobrej szkole średniej. Znowu następuje brutalne przerwanie więzi grupowych i doświadczenie sukcesu lub klęski. Po raz kolejny system edukacyjny rozbija więzi i stymuluje ostrą rywalizację. Ci, którzy dostaną się do dobrego liceum, mają zdecydowanie większą szansę na dobre studia i karierę zawodową. Ci, którym się nie powiodło, skazani są na ryzyko kolejnych porażek. Krótkie kształcenie w liceum ogranicza nastolatкови wytworzenia naturalnego środowiska tworzenia więzi z innymi. Klasa pierwsza licealna to tworzenie nowych relacji, a w klasie trzeciej, ze względu na maturę, następuje koncentracja na następnej rywalizacji, tym razem o prestiżowe studia. Jak widać, system edukacyjny zaprzecza potrzebom rozwojowym, związanym z bliskością i przynależnością, promując walkę i wyścig szczurów. Niektórzy klinicyści (Izdebski 2007) posługują się pojęciem „psychopatyzacja więzi”. Od najmłodszych lat dziecka drugi uczeń staje się jego rywalem. Dzieje się to wbrew naturalnym potrzebom rozwojowym. Pojawia się zatem pytanie o pozaszkolne grupy oparcia. Wydaje się, że jest to jednak jedna z przyczyn rozkwitu osiedlowych i młodzieżowych gangów.

Innym patogennym zjawiskiem jest szeroko pojęta kultura współczesna. Nastolatki karmione są medialną papką, pozbawioną wartości. Bohaterowie tejże kultury stają się łajdakami, łajdacy bohaterami. Instytucje będące kiedyś nośnikami wartości, pogrążają się w kryzysie. To, co w spójny sposób wyłania się z przekazów popkulturowych, to kult wartości materialnych i przeświadczenie, że wielu w szybki sposób zdobyło fortunę. Z doświadczeń rozmów z dorastającymi uczniami wynika, że w znacznej mierze jako kryterium wyboru zawodu stosują oni przewidywany poziom zarobków. Lansowany w mediach „sukces” zdaje się być na wyciągnięcie ręki. Rzeczywistość jest jednak zgoła odmienna. Młody człowiek, pochodzący z ubogiej rodziny, żyjący w środowisku osób podobnych do niego, bombardowany jest wizją bogactwa i sukcesów: bohaterowie mediów grają w golfa, jeżdżą eleganckimi samochodami, wakacje spędzają na Florydzie. Nastolatek skazany jest natomiast na osiedlową ławkę. Kategorią, która to opisuje, jest anomia – osłabienie, zagubienie norm społecznych.

W takiej sytuacji pole manewru, jakie ma doradca, jest ograniczone, nie mniej warto przeciwdziałać negatywnym zjawiskom. Czasem jest to stworzenie klimatu w środowisku szkolnym, innym razem są to rozmowy z uczniem. Najistotniejsze wydaje się, aby doradca szkolny wykazywał wystarczająco silną postawę rozumiejącą. To z kolei tworzy bazę dla pozytywnych zmian. Wyścig szczurów, oprócz charakteru sytuacyjnego, często ma źródło w rodzinie. Z perspektywy swojej pracy doradcy często obserwują presję, jaką niektórzy rodzice wywierają, aby ich dzieci osiągnęły sukces, za wszelką cenę i od najmłodszych lat.

Delegacje rodzinne

Zjawiskiem związanym ze ślepym pędem do sukcesu są rodzinne delegacje. Jest to presja wywierana na dziecko w celu realizacji określonej wizji rodziców. Ma ona jednak konsekwencje – od stosunkowo niegroźnych, takich jak bunt, po mające dalekosiężne skutki zaburzenia emocjonalne. Wymownym przykładem może tutaj być sytuacja, mająca miejsce w czasie zajęć z młodzieżą prestiżowej klasy elitarnego liceum. Na pytanie, czego się w klasie boją, zdecydowana większość uczniów odpowiedziała, że obawiają się, iż „nie sprostają oczekiwaniom oraz odrzucenia przez grupę rówieśniczą”. Sytuacja ta dotyczyła bardzo zdolnych dzieci, będących laureatami olimpiad przedmiotowych w gimnazjum. Pokazuje to, że jednym z problemów, jakie stają przed uczniem naznaczonym presją sukcesu, są trudności w relacjach z innymi oraz ciężar odpowiedzialności za sukces. Innym skutkiem delegacji, szczególnie gdy możliwości dziecka są tylko przeciętne, jest pojawiająca się rozbieżność między „ja realnym” a „ja idealnym”. Upraszczając, „ja realne” to część obrazu siebie, która wynika z doświadczenia sukcesów i porażek. Jest świadomością psychofizycznych i intelektualnych możliwości człowieka. „Ja idealne” natomiast wyznacza horyzont dążeń i celów, odpowiada na pytanie „Jaki chcę być”. Rozbieżność między tymi strukturami wyznacza rozwój i zmianę. Jednak, gdy różnica jest duża, rodzi to różnego rodzaju zaburzenia, dlatego z perspektywy szkolnego doradcy zawodowego niezwykle istotne jest, by zdiagnozować te dwie składowe obrazu. W przypadku, gdy ujawnia się duża rozbieżność, niezbędne jest przededefiniowanie celów i planów w takim kierunku, by ścieżka rozwoju

kariery była spójna z predyspozycjami.

Tożsamość negatywna

Była już o tym mowa wcześniej. Tu warto tylko zasygnalizować kilka faktów, niezbędnych z punktu widzenia pracy doradcy. Kategorią służącą do wyjaśnienia wielu niekorzystnych zjawisk jest tożsamość negatywna. Jej istotę uchwycił Erikson (1956). Młody człowiek, który wchodzi w fazę kształtowania się tożsamości, identyfikuje się z wartościami oferowanymi przez kulturę. Przyjmuje je i odnajduje w nich to, co dla niego jest bliskie i niepowtarzalne. Może jednak pojawić się kłopot w odpowiedzi na pytanie „Kim jestem”. Źródła tego problemu zazwyczaj tkwią w rodzinie. Nastolatek przeżywa wtedy ogromny niepokój, gdyż brak egzystencjalnej odpowiedzi rodzi lęk przed niebytem. Sposobem poradzenia sobie z taką próżnią jest przyjęcie norm i wzorców społecznie nieakceptowanych. Mówi się wtedy, że tożsamość opiera się na negacji. Tożsamość negatywna ma też aspekt zawodoznawczy. Można wręcz zaryzykować stwierdzenie, że u niektórych osób występuje negatywna tożsamość zawodowa. Nastolatek odrzuca wówczas kulturowo aprobowaną ścieżkę kariery, wybierając wzorzec negatywny. Chodzi tu przede wszystkim o taki scenariusz, gdy adolescencyjny bunt przeradza się w zaburzenia zachowania, a następnie w identyfikację z grupami przestępczymi. Wówczas celem rozwoju staje się zysk i dobra materialne, a wybierane środki działania są bezprawne. Bywa, że doradca spotyka się z młodymi ludźmi, których życie zmierza w stronę patologii społecznej. Obszarem tym powinni się zająć przede wszystkim klinicyści. Jednak jest to także miejsce aktywności doradcy zawodowego, często bywa on pierwszą osobą, która może uchwycić powyższy problem. Potrafi bowiem wstępnie zdiagnozować tworzącą się negatywną tożsamość i podjąć decyzje co do dalszego postępowania. Możliwe są tu dwie ścieżki:

1. skierowanie uczniów do specjalistów (psychoterapeuci itp.),
2. praca doradcza ukierunkowana na korektę wzorów identyfikacyjnych i inspirowanie młodego człowieka do tworzenia alternatywnych (pozytywnych) projektów życiowych.

Syndrom braku motywacji

Jest to problem, z którym doradca często się styka w swojej pracy. Waga problemu jest duża, a niejednokrotnie bywa bagatelizowana. Doradca ma do czynienia z uczniami, którzy osiągają niskie wyniki w nauce, ale badanie zasobów intelektualnych pokazuje, że ich potencjał jest duży. Równocześnie charakterystyczny jest brak chęci do nauki, taki uczeń jest bierny lub oddaje się aktywnościom pozaszkolnym. Najczęściej są to gry komputerowe lub oglądanie telewizji. Niechęć do nauki stopniowo rozszerza się na inne obszary. Odpowiedź na pytanie o przyczyny sprowadza się do jednego słowa – lenistwo. Wyjaśnieniem tym posługuje się nastolatek, rodzice i nauczyciele.

Omawiany syndrom jest jednak jednym z objawów depresji. Zaburzenie to jest częstą przypadłością młodzieży i przybiera wiele form. Nie jest to pole działań doradcy zawodowego. Niemniej, podobnie jak w przypadku tożsamości negatywnej, szkolny doradca zawodowy powinien dysponować ogólną wiedzą w tym zakresie. W przypadku pojawiających się wątpliwości musi skierować ucznia do klinicystów (psychologów czy psychiatrów). Na jedną odmianę depresji trzeba tu jednak zwrócić uwagę; zdarza się, że ma ona formę cykliczną. Okresy przygnębienia przeplatają się z pobudzeniem. W fazie depresji nastolatek unika szkoły, wagaruje. Potem umawia się z nauczycielami na poprawianie ocen i nadrobienie zaległości. Trwa to do czasu pojawienia się kolejnej fazy wycofania i unikania szkoły. Z doświadczeń wynika, że postawa taka bardzo złości uczących, doszukują się złej woli ucznia. Trudno im zrozumieć, że zachowania takie pozostają poza wolą nastolatka. Ważne jest, by osoba będąca szkolnym doradcą zawodowym, była uwrażliwiona na taką sytuację. Szczególnie, gdy doradca jest pedagogiem szkolnym.

Warto także pamiętać, że projektowanie własnej ścieżki kariery jest osadzone w tkwiącej w człowieku potrzebie samorealizacji. Jeśli jest ona główną siłą motywującą, rozwój zawodowy przebiega harmonijnie, a człowiek ma poczucie całkowitego spełnienia. Uruchomienie tego potencjału jest możliwe tylko wówczas, gdy zaspokojone są potrzeby bardziej podstawowe. Zdaniem niektórych badaczy (Maslow 1986), brak aktywacji potrzeby sa-

morealizacji prowadzi do jej zaniku. Dzieje się tak, gdy potrzeby niższego rzędu są niezaspokojone. Wpływa to na zwiększenie tych struktur w sferze motywacyjnej. Nastolatek nie projektuje wtedy własnej kariery zawodowej, bo całą swoją energię psychologiczną koncentruje na zaspokajaniu potrzeb podstawowych. Doradca zawodowy, który pracuje nad problemem braku motywacji do nauki, powinien przeanalizować strukturę potrzeb nastolatka.

Potrzeby:

1. bezpieczeństwo – szkolny doradca zawodowy musi umieć odpowiedzieć na pytanie, czy uczeń w szkole czuje się bezpiecznie. Bywa niekiedy, że nauczyciele uważają, iż strach może motywować do nauki, jest to jednak motywacja niedojrzała, niesłużąca projektowaniu ścieżki rozwoju zawodowego. Ważnym pytaniem jest to, na ile grupa rówieśnicza działa lękowo – u nastolatka pojawić się bowiem mogą obawy przed odrzuceniem, wyśmianiem czy naznaczeniem;
2. przynależność i miłość – drugim wymiarem, który powinien prześledzić doradca powinna być identyfikacja ucznia ze szkołą i innymi grupami stymulującymi aktywność – może to być wolontariat, kółka, organizacje, kluby. W przeciwnym razie istnieje ryzyko szukania przynależności w grupie przestępczej;
3. szacunek i uznanie – to kolejny obszar, który doradca powinien zbadać i ewentualnie stymulować. Uczeń musi czuć, że swoją aktywnością zyskuje aprobatę i szacunek innych, tak dorosłych, jak i rówieśników (Maslow 1986).

Syndrom wyuczonej bezradności

„Wyuczona bezradność to stan charakteryzujący się czekaniem na przykre wydarzenia i przekonaniem, że nie można zrobić nic, by im zapobiec. Prowadzi to do wykształcenia postawy biernej, deficytów poznawczych i innych symptomów przypominających depresję” (Seligman 2001: 763). Wyuczona bezradność to kategoria nadająca się do opisu i wyjaśnienia wielu trudności w realizacji kariery szkolnej i zawodowej. W pracy doradczej często spotyka się uczniów, którzy nauczyli się, że cokolwiek zrobią, to i tak nie ma to wpływu na ich sytuację. Dlatego po jakimś czasie rezygnują z prób zrobienia czegokolwiek (Seligman 1996). Wyuczona bezradność

wiąże się ze stylem wyjaśniania sytuacji trudnych, które spotykają jednostkę. Styl taki może być konstruktywny lub pesymistyczny. Ma on trzy istotne wymiary: stałość, zasięg i personalizację.

1. stałość – jest to odpowiedź na pytanie, na ile sytuacja, w której dana osoba się znalazła, jest niezmienna. Osoby o wyuczonej bezradności uważają, że niepowodzenia mają trwały charakter, że nieszczęścia spotkały ich, spotykają i będą spotykać przez całe życie (Seligman 1996). Uczniowie tacy w chwili niepowodzenia czują, że będzie ono trwało nieustannie. Dotyczy to ocen, relacji z rówieśnikami, kontaktów z rówieśnikami. Osoba aktywnie kreująca swoje życie traktuje przyczyny niepowodzeń jako chwilowe, ma na przykład poczucie, że nie dostała się do wymarzonego liceum, ale czuje, że ten fakt nie determinuje jej życia;
2. zasięg – ten wymiar stylu wyjaśniania sprowadza się do pytania o to, czy jednostka postrzega negatywną sytuację jako coś jednostkowego, niemającego wpływu na inne dziedziny życia. „Ludzie, którzy tłumaczą sobie własne niepowodzenia zjawiskami o zasięgu uniwersalnym, przeżywszy niepowodzenia w jednej dziedzinie życia, poddają się również we wszystkich pozostałych. Natomiast jednostki, które przypisują swoje niepowodzenia działaniu przyczyn o ograniczonym zasięgu, nie rezygnują z wytyczonych celów w innych dziedzinach” (Seligman 1996: 76). Przykładem mogą tu być nastolatki przeżywający porażkę w życiu emocjonalnym – sytuacja taka u jednego, choć przykra, nie przełoży się na trudności w nauce, dla innego natomiast porażki w życiu emocjonalnym stanowią przyczynę klęski w innych dziedzinach;
3. personalizacja – to umiejscowienie przyczyny wydarzeń, człowiek może umiejscowić przyczynę negatywnych zdarzeń w sobie samym lub w świecie zewnętrznym. Nadmierne „branie odpowiedzialności” za przykre sytuacje prowadzi do negatywnych emocji, a w efekcie do trwałego poczucia bezradności – skoro bowiem złe sytuacje się zdarzają, jednostka czuje się za nie odpowiedzialna, ale jednocześnie nie może nic zrobić, by to zmienić. Wysuwa więc wniosek, że na wszelki wypadek, musi się wycofać z wszelkiej aktywności. Doradca zawodowy często ma kontakt z uczniami, którym trudno wyrwać się z bierności. Jego rolą musi być zatem uaktywnienie w uczniu takiego sposobu myślenia, aby niepowodzenia traktował on jako incydenty

ograniczone w czasie i przestrzeni, za które nie zawsze ponosi winę. Taka postawa stanowi wstęp do budowania poczucia odpowiedzialności i doświadczenia realnego wpływu na swoje życie.

Bierność

Bierność może występować w różnym nasileniu. W skrajnej postaci przybiera postać apatii i wycofania z tworzenia własnej kariery. Łagodniejszą formą jest przyjęcie postawy biernej. Wtedy uczeń zdaje się na przypadek. Jest to częsty sposób budowania kariery zawodowej. Młody człowiek rezygnuje z szukania odpowiedzi na pytanie „Kim chcę być”, zamiast tego głównym wyzwaniem jest to, „Gdzie pójdę”. Myślenie traci wówczas perspektywę czasową. Uczeń i jego rodzina koncentrują się tylko na najbliższej przyszłości, nie tworzą całościowego planu na życie. Karierę wyznaczają przypadkowe wybory szkół. Ścieżka rozwoju zawodowego jest wówczas pochodną szkoły, którą się wybrało, nie ma wiele wspólnego z rzeczywistymi pragnieniami młodego człowieka. Wydaje się, że jest to ważny obszar pracy szkolnego doradcy zawodowego. Chodzi bowiem o to, by już od szkoły podstawowej uczniowie uczyli się kreować własne życie i zaspokajać wewnętrzne potrzeby, gdyż najistotniejsze jest tworzenie ogólnej wizji życia i etapów jej realizacji. Zadaniem doradcy jest przeciwdziałanie sytuacjom, w których przypadkowe wybory decydują o całości życia – dlatego ważne jest, aby w kontakcie z doradcą młody człowiek zastępował myślenie w kategoriach „Gdzie pójdę”, projektami „Kim będę”.

12. Podsumowanie

Kończąc rozważania na temat pracy doradcy zawodowego w szkole, należy ponownie podkreślić, że wybór zawodu jest jedną z najważniejszych decyzji podejmowanych przez młodzież. Nie jest to wybór jednorazowy, ale długi proces decyzyjny, który obejmuje etap przygotowawczy, podjęcia decyzji i jej realizacji. Niezbędna jest zatem pomoc i opieka przy wspomaganiu i przyspieszaniu dojrzałości ucznia do podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych, w ocenie bowiem skuteczności poradnictwa zawodowego, długofalowa i systematyczna praca z dzieckiem bezpośrednio przekłada się na lepsze efekty. Wielość i różnorodność zadań zawodowych realizowanych przez doradcę w szkole jednoznacznie sugeruje, że funkcji doradcy zawodowego nie może pełnić nauczyciel przypadkowo przypisany do tych zadań. W edukacji potrzebni są doradcy wykształceni, kompetentni, dobrze przygotowani do pracy, świadomi swojej roli i zaangażowani, rozumiejący zmiany i potrzeby współczesnego rynku pracy oraz potrzeby współczesnych uczniów i umiejący się na tych potrzebach skoncentrować. Sam fakt zatrudnienia w szkole pedagoga lub bliskiej współpracy szkoły z poradnią psychologiczno-pedagogiczną, nie zapewnia jeszcze wystarczająco skutecznej pomocy w zakresie przygotowania uczniów do planowania i zarządzania karierą zawodową. Nie można też zadań z zakresu poradnictwa zawodowego powierzyć wychowawcom klas i nauczycielom. Szkolne programy wychowawcze nie zawierają zagadnień orientacji zawodowej, a nauczyciele ani nie rozumieją swojej roli wychowawczej w odniesieniu do realizacji tych zadań, ani też nie czują się przygotowani do ich wypełniania. Obecnie niezbędne jest zatrudnienie w szkole nauczyciela/doradcy zawodowego z pełnymi kwalifikacjami, kompetentnego, zaangażowanego oraz uwzględnienie jego pracy w planie dydaktyczno-wychowawczym szkoły. Aby praca z uczniem w zakresie planowania jego kariery była skuteczna, musi być ciągła i systematyczna.

Aneks

Oferta dla młodzieży w ramach Centrum Kształcenia Praktycznego – CKP¹

Centrum Kształcenia Praktycznego to publiczna placówka oświatowo-wychowawcza, działająca na podstawie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej nr 192 z 2 kwietnia 1996 r. W myśl tego rozporządzenia, Centrum Kształcenia Praktycznego realizuje zadania z zakresu przygotowania praktycznego młodzieży i dorosłych, wynikające z programów nauczania zajęć praktycznych, a także inne zadania zlecone przez szkoły i organ prowadzący oraz inne jednostki organizacyjne i podmioty gospodarcze. Oferuje młodzieży następujące formy kształcenia praktycznego:

- zajęcia praktyczne dla uczniów i słuchaczy szkół zawodowych zasadniczych, średnich i policealnych w pełnym zakresie programowym bądź w zakresie wybranych treści programowych,
- przeprowadzanie egzaminów z nauki zawodu i przygotowania zawodowego dla uczniów i słuchaczy szkół zawodowych,
- pomoc doradcy zawodowego w zakresie profesjonalnych usług poradnictwa zawodowego w formie indywidualnych rozmów doradczych oraz zajęć warsztatowych,
- kształcenie w zakresie przysposobienia do pracy dla uczniów szkół podstawowych, uczących się w klasach przysposabiających do zawodu,
- kursy podwyższające kwalifikacje lub przekwalifikowujące,
- kształcenie praktyczne młodocianych zatrudnionych przez zakłady pracy w celu przygotowania zawodowego,
- stwarzanie możliwości zdobycia państwowych certyfikatów potwierdzających zdobyte uprawnienia i kwalifikacje.

Oferta dla młodzieży w ramach Centrum Kształcenia Ustawicznego – CKU²

Centrum Kształcenia Ustawicznego to placówka oświatowa stworzona w celu kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia młodzieży i osób doro-

1 Źródło: <http://www.ckp.krakow.pl>(20.3.2010)

2 Źródło: <http://www.ckp.krakow.pl>(20.3.2010)

słych. CKU działa w oparciu o Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 20 października 1992 r. w sprawie centrów kształcenia ustawicznego.

Oferta Centrum Kształcenia Ustawicznego dla młodzieży jest następująca:

- a) kształcenie, doksztalcanie i doskonalenie w formach szkolnych i pozaszkolnych,
- b) realizowanie zadań związanych z przyznawaniem tytułów kwalifikacyjnych zgodnie z odrębnymi przepisami,
- c) organizowanie egzaminów eksternistycznych z zakresu programów nauczania szkół i kursów,
- d) opracowywanie i wydawanie skryptów, poradników oraz materiałów metodycznych dla potrzeb słuchaczy,
- e) organizacja poradnictwa zawodowego dla młodzieży i rodziców.

Profesjonalna pomoc doradcy zawodowego w CKU pozwala uczniowi:

- a) poznać własne zasoby i predyspozycje zawodowe,
- b) zaplanować optymalną drogę rozwoju zawodowego,
- c) poznać metody i techniki aktywnego poszukiwania pracy,
- d) przygotować się do rekrutacji pracowników,
- e) sporządzić dokumenty aplikacyjne,
- f) odpowiednio przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej z przyszłym pracodawcą,
- g) skorzystać z porad z zakresu prawa pracy.

Oferta dla młodzieży w ramach Gminnego Centrum Informacji – GCI³

Gminne Centra Informacji powstały w ramach Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza praca”. Są to placówki ukierunkowane na aktywizację ludzi młodych i całej społeczności lokalnej oraz ożywienie lokalnego rynku pracy przez zapewnienie łatwego dostępu do nowoczesnych technologii przekazu informacji.

Do głównych zadań statutowych GCI należy:

- a) aktywizacja edukacyjna i zawodowa młodzieży szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych,

3 Źródło: <http://www.gci.kety.pl> (20.3.2010)

- b) poradnictwo zawodowe,
- c) ożywienie lokalnego rynku pracy,
- d) doradztwo prawne,
- e) pomoc osobom bezrobotnym i poszukującym pracy,
- f) wsparcie pracodawców przy doborze kadr,
- g) zacieśnienie współpracy z organizacjami pozarządowymi,
- h) promocja regionu.

Gminne Centra Informacji świadczą wiele usług mających na celu nie tylko ograniczanie bezrobocia, ale także tworzenie klimatu do rozwoju przedsiębiorczości i aktywności własnej na rynku pracy.

Podstawowe usługi GCI dla młodzieży to:

- a) zapewnienie dostępu do Internetu,
- b) udostępnianie nowoczesnego sprzętu komputerowego i urządzeń biurowych,
- c) umożliwianie korzystania ze zgromadzonych baz danych dotyczących ofert pracy, pracodawców, instytucji świadczących pomoc bezrobotnym,
- d) popularyzacja i udostępnianie zasobów i danych dotyczących lokalnego rynku pracy,
- e) propagowanie informacji edukacyjnej i zawodowej,
- f) poradnictwo zawodowe – indywidualne i grupowe dla młodzieży i absolwentów poszukujących pracy,
- g) organizacja specjalistycznych kursów mających na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych i ogólnych umiejętności osób poszukujących pracy, np. kursy językowe, obsługa specjalistycznych programów komputerowych,
- h) doradztwo prawne, np. w zakresie zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Oferta dla młodzieży w ramach Szkolnego Ośrodka Kariery – SzOK⁴

Szkolne Ośrodki Kariery w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych

4 Źródło: [http://www.tl.krakow.pl\(24.3.2010\)](http://www.tl.krakow.pl(24.3.2010))

o uprawnieniach szkół publicznych zostały utworzone w ramach grantu z Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza praca”, organizowanego przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej oraz Komendę Główną OHP w latach 2003–2005. Celem programu było zapobieganie bezrobociu wśród absolwentów szkół przez wyposażenie ich w odpowiednią wiedzę, umiejętności oraz pełną aktywizację przy zdobywaniu doświadczeń zawodowych, a tym samym, radzenia sobie na współczesnym rynku pracy. SzOK jest miejscem, w którym praca z młodzieżą może przybierać różne formy: wykładów, prelekcji, treningów, szkoleń, kursów umiejętności i warsztatów grupowych, porad indywidualnych i samodzielnej pracy pod opieką doradcy zawodowego. Zadaniem SzOK jest także przygotowanie ucznia, aby mógł on skutecznie funkcjonować na rynku pracy i aby później przez cały okres aktywności zawodowej pozostawał konkurencyjny. To, co nazywane było kiedyś „posiadaniem dobrego fachu”, nie gwarantuje bowiem obecnie zabezpieczenia przed bezrobociem. Elastyczny rynek pracy oczekiwać będzie nie tylko dobrego przygotowania do zawodu, ale również umiejętności i chęci ustawicznego doskonalenia się w zawodzie, a nawet gotowości do wielokrotnej jego zmiany. Szkolny Ośrodek Kariery przygotowuje młodzież do właściwego i trafnego wyboru dalszej ścieżki kształcenia oraz wejścia na rynek pracy przez:

1. poradnictwo zawodowe – indywidualne i grupowe,
2. diagnozę najbardziej optymalnej ścieżki rozwoju zawodowego ucznia,
3. gromadzenie i udostępnianie informacji o rynku edukacji i rynku pracy.

Uczniowie i absolwenci na terenie szkoły mogą:

- a) samodzielnie korzystać z bazy i zasobów SzOK,
- b) uczestniczyć w indywidualnych konsultacjach i rozmowach z doradcą zawodowym,
- c) brać udział w spotkaniach grupowych – szkoleniach, ćwiczeniach, treningach i warsztatach.

Bibliografia

Allport G., *Osobowość i religia*, tłum. H. Bartoszewicz, A. Bartkowicz, I. Wyrzykowska, PAX, Warszawa 1988.

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

Baraniak B., Figurski J., *Praca doradcy zawodowego w placówkach oświatowych*, [w:] *Pedagogika pracy. Doradztwo zawodowe*, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek, WSP ZNP–ITE, Warszawa–Radom 2004.

Baraniak B., *Problem wyboru szkoły i zawodu w kontekście reformy systemu edukacji*, [w:] *Podjęmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno-politycznej*, red. B. Wojtasik, Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego–ITE, Radom–Wrocław 2001.

Basistowa J., „*Tożsamość wg Eriksona*”, materiał niepublikowany, 1994.

Czerwińska-Jasiewicz M., *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*, UW, Warszawa 1991.

„*Doradca Zawodowy*” 2009, nr 2 (7).

Erikson E., The Problem of Ego Identity, „*Journal of American Psychoanalytic Association*” 1956, Vol. 4.

Erikson E., *Identity and the Life Cycle*, London Norton and Comp., New York 1980.

Erikson E., *Dzieciństwo i społeczeństwo*, tłum. P. Hejmej, Rebis, Poznań 1997.

Holland J., *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, PAR, Florida 1997.

Fiała U., *Nowe trendy w orientacji i doradztwie zawodowym w gimnazjum*, eMPI2, Poznań 2009.

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

Komunikacja w doradztwie zawodowym, red. D. Kukła, ITE, Radom 2008.

Krawczyk L., Kulpa A., Malicka M., *Orientacja zawodowa. Przewodnik nauczyciela gimnazjum i szkoły podstawowej*, PWN, Warszawa–Łódź 1999.

McAdams D., *Identity and a Life Story*, Academic Press, New York 1985.

Maslow A., *Motywacja i osobowość*, tłum. J. Radzicki, PAX, Warszawa 1990.

Łukasiewicz A., Sołtysińska G., *Szkolny doradca zawodowy* (projekt), KOWE-ZiU, Warszawa 2003.

Paszkowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej*, KOWE-ZiU, Warszawa 2001.

Paszkowska-Rogacz A., *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWE-ZiU, Warszawa 2002.

Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*, KOWE-ZiU, Warszawa 2003.

Pedagogika pracy, red. M. S. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.

Podoska-Filipowicz E., *Podstawy zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego*, WSP, Bydgoszcz 1990.

Praszkier A., *Przebieg procesu przystosowania w poszczególnych fazach rozwoju osobowości na przykładzie E. Eriksona koncepcji rozwoju psychospołecznego*, [w:] *Wybrane zagadnienia psychologicznej problematyki przystosowania*, red. P. Sawicka i M. Zalewska, UW, Warszawa 1979.

Rachalska W., *Problemy orientacji zawodowej*, WSiP, Warszawa 1987.

Seligman M., *Optymizmu można się nauczyć. Jak zmienić swoje myślenie i swoje życie*, tłum. A. Jankowski, Media Rodzina, Poznań 1996.

Sołtysińska G., Woroniecka J., *Przygotowanie uczniów gimnazjum do wyboru zawodu*, KOWE-ZiU, Warszawa 2003.

Super D., *Psychologia zainteresowań*, tłum. H. Choynowska, PWN, Warszawa 1972.

Tieger P., Tieger-Barron B., *Rób to, do czego jesteś stworzony*, tłum. E. Czerwińska, Studio EMKA, Warszawa 2005.

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

Wojtasik B., *Rozterki i niepokoje polskiego doradcy w realiach ponowoczesnego świata*, [w:] *Doradca – profesja, pasja, powołanie?*, red. B. Wojtasik, A. Kargulowa, Warszawa 2002–2003.

Wołk Z., *Całozyciowe poradnictwo zawodowe*, Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2007.

Akty prawne

Ustawa o systemie oświaty z 7 września 1991 r. (Dz.U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 ze zm.).

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

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

ORIENTACJA ZAWODOWA

Orientacja zawodowa to działania wychowawcze szkoły, rodziców, i innych osób, grup i instytucji - mające na celu przygotowanie młodzieży do planowania kariery zawodowej, których ważnym elementem jest podejmowanie kolejnych decyzji wyboru zawodu i szkoły.

Łukasiewicz A., Sołtysińska G., Szkolny doradca zawodowy KOWEŻiU, Warszawa 2003, s.26.

PORADNICTWO ZAWODOWE

Poradnictwo zawodowe to system zorganizowanego dostarczania informacji o warunkach pracy i wymaganiach rozmaitych zawodów. Jego celem jest przygotowanie wszystkich uczniów do wyboru drogi zawodowej i pomaganie w procesie kształtowania się decyzji wyboru zawodu.

T.W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, Nowy słownik pedagogiki pracy, WSP TWP, Warszawa 1999, s. 191.

DORADZTWO ZAWODOWE

Doradztwo zawodowe to proces, w którym doradca zawodowy pomaga klientowi w osiągnięciu lepszego zrozumienia samego siebie w odniesieniu do środowiska pracy, aby umożliwić mu realistyczny wybór lub zmianę zatrudnienia lub też osiągnięcie właściwego dostosowania zawodowego.

Podoska-Filipowicz E., Zarys zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego, WSHiT, Częstochowa 2008, s. 83