

PRAKTYCZNY PORADNIK DLA DORADCÓW ZAWODOWYCH I OSÓB PRACUJĄCYCH Z MŁODZIEŻĄ

Indywidualne doradztwo zawodowe - rozmowa doradcza

Praktyczny poradnik dla doradców zawodowych
i osób pracujących z młodzieżą.

Warszawa 2022

Autorka: Marta Wrzosek

Redakcja: Klaudia Stano

Korekta językowa: Małgorzata Załoga

Projekt graficzny: Katarzyna Bryda

Skład i łamanie: Katarzyna Bryda

© Katalyst Education.

Materiał udostępniony na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 (CC BY 4.0)

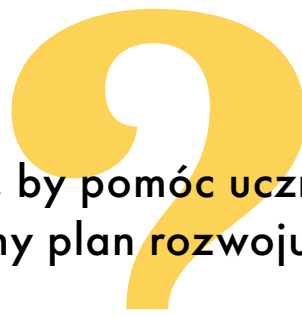


Spis treści

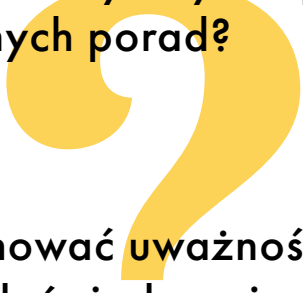
| | |
|---|-----------|
| Jak rozpocząć współpracę? | |
| Wywiad to podstawa! | 8 |
| Okoliczności rozmowy doradczej | |
| Potrzeby młodych ludzi i oczekiwania wobec doradcy | |
| Kontrakt doradczy | |
| Jak wyznaczyć cele rozmowy doradczej? | |
| O co (i po co?) pytać podczas wywiadu? | |
| Samoświadomość jako filar decyzji o swojej przyszłości | 30 |
| Czym jest portfolio zasobów i jak je stworzyć? | |
| Autodiagnoza i samodzielna refleksja | |
| Uważność i parafraza doradcza | |
| Autoanaliza zasobów – mocne i słabe strony | |
| Eksploracja rynku pracy i oferty edukacyjnej | 45 |
| Predyspozycje a skłonności zawodowe | |
| Określenie preferencji | |
| Świat zawodów i rynek pracy | |
| Oferta edukacyjna | |
| Wybór dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej | 56 |
| Opracowanie indywidualnego planu działania | |
| Zakończenie procesu doradczego | |
| Wyzwania i dylematy doradców | 61 |
| Gdy potrzeba psychoterapii, a nie doradztwa... | |
| Impostor syndrome – czy na pewno pomagam uczniom? | |
| Szkodliwe przekonania i postawy doradców | |
| Podsumowanie | 71 |
| Inspiracje, źródła i polecane zasoby | 74 |



Jaki jest cel indywidualnej pracy doradczej, czyli czy musisz wybrać uczniowi przyszłą szkołę/pracę?



Jakich narzędzi użyć, by pomóc uczniowi stworzyć indywidualny plan rozwoju zawodowego?



Czy trzeba mieć zaawansowaną wiedzę o współczesnym rynku pracy, by udzielać skutecznych porad?



Jak zachować uważność na swoje przekonania i doświadczenia, by nie wpływały na jakość procesu doradczego?



Wprowadzenie

W momencie, w którym powstaje niniejszy poradnik, doradztwo zawodowe stało się nareszcie trwałym elementem systemu edukacji. W placówkach oświatowych prowadzone są zorganizowane działania spisane w Wewnętrznych Systemach Doradztwa Zawodowego. Działania te dostosowane są do wieku uczniów i etapu edukacyjnego. W VII i VIII klasach szkół podstawowych, a także w szkołach ponadpodstawowych uczniowie realizują obowiązkowy przedmiot „doradztwo zawodowe”. Jednak lekcje w klasie nie zawsze wystarczają.

Planując dalsze etapy swojego rozwoju edukacyjno-zawodowego, wielu młodych ludzi ma ogromną potrzebę konsultacji z osobą, która udzieli im odpowiedniej porady. Osobami przygotowanymi do prowadzenia indywidualnego poradnictwa w tym zakresie są doradcy zawodowi, jednak uczniowie zwracają się z prośbą o poradę również do innych specjalistów: nauczycieli, wychowawców i innych zaufanych dorosłych.

Jeśli:



pracujesz jako doradca zawodowy lub pedagog i prowadzisz indywidualne konsultacje doradcze,



jesteś nauczycielem lub wychowawcą i uczniowie często proszą Cię o rozmowę i radę na temat swojej przyszłości,



zastanawiasz się, jak pomóc konkretnemu uczniowi przejść krok po kroku przez proces decyzji dotyczącej dalszej ścieżki rozwoju,

... to właśnie w tym poradniku przeczytasz, w jaki sposób i za pomocą jakich narzędzi możesz poprowadzić indywidualne konsultacje z zakresu doradztwa zawodowego.

Wyróżnienia zastosowane w tekście



Tym symbolem wyróżniono uwagi i porady pochodzące z codziennych doświadczeń pracy z młodzieżą i praktyki zawodowej autorki.



Tym symbolem wyróżniono ważne uwagi, dotyczące wprowadzanych pojęć i teorii.



Tym symbolem wyróżniono inspiracje, zasoby i źródła, dzięki którym możesz poszerzyć wiedzę na poruszany temat. Na końcu publikacji, w rozdziale: „Inspiracje, źródła i polecane zasoby” znajdziesz zarówno wszystkie linki i materiały, które zostały wyróżnione w treści poradnika, jak i dodatkowe zasoby i źródła wiedzy.

Stosowanie pojęcia „uczeń”

Poniższa publikacja skierowana jest przede wszystkim do doradców zawodowych pracujących z młodzieżą szkolną, stąd też w treści artykułu nazywam osobę odbierającą poradę doradcą „uczniem”.

Poradnik ma jednak wymowę uniwersalną, a prezentowane porady i treści mogą być stosowane nie tylko przez doradców szkolnych. Z tego powodu zamiennie do słowa „uczeń” w publikacji używane są m. in. pojęcia „klient” i „osoba radząca się”.

1

**Jak rozpocząć współpracę?
Wywiad to podstawa!**



1

Jeśli dopiero rozpoczynasz udzielanie indywidualnych konsultacji, być może zastanawiasz się, jak w ogóle powinno się zacząć rozmowę doradczą. W różnych poradnikach możemy spotkać się z zaleceniami na ten temat, od rozważania czy witać się z uczniem uściskiem dłoni, po propozycje konkretnie sformułowanego pytania otwierającego rozmowę np. „**Z czym dzisiaj do mnie przychodzisz?**”, „**W czym mogę Ci pomóc?**”.



Z doświadczeń praktyków (w tym i moich) wynika, że kluczowe są nie konkretne słowa, a ogólna atmosfera, którą tworzysz jako doradca. Każdy specjalista z czasem wypracowuje własny styl – mniej lub bardziej zorganizowany, mniej lub bardziej formalny.

Ważne jest, by swoją postawą wzbudzać zaufanie u młodego człowieka, który przyszedł po poradę i pokazać mu, że znalazł się w kompetentnych, profesjonalnych rękach.



Okoliczności rozmowy doradczej

Indywidualnych porad doradczych udzielają nie tylko doradcy zawodowi. O rozmowę na temat wyboru szkoły lub pracy młodzi ludzie często proszą też innych dorosłych, np. szkolnych pedagogów lub psychologów, a także swoich wychowawców czy nauczycieli, których lubią i/lub darzą szczególnym szacunkiem.

Profesjonalna rozmowa doradcza musi jednak spełniać pewne wymagania – muszą być zapewnione warunki, takie jak odpowiednia przestrzeń i zaplanowany czas.

Istnieje wiele zaleceń, jak organizować gabinet doradcy/specjalisty. Niektórzy czują się bardziej swobodnie, siedząc podczas rozmowy w wygodnych fotelach blisko z uczniem/klientem, inni wolą, gdy dzieli ich biurko, bo mogą wtedy np. sporządzać notatkę lub skorzystać z komputera. Nie ma jednego, właściwego sposobu na organizację przestrzeni do pracy indywidualnej dla doradcy zawodowego.



Ważną kwestią jest jednak wyznaczenie miejsca – najlepiej gabinetu – który doradca będzie miał do swojej dyspozycji (a to w szkołach często nie jest takie łatwe). Jeśli wygospodarowanie osobnego gabinetu nie jest możliwe, niech będzie to zawsze ten sam pokój, dzielony np. z innym specjalistą szkolnym lub sala lekcyjna, w której doradca będzie miał swoją szafkę.

Doradca podczas konsultacji potrzebuje komputera z drukarką i dostępem do internetu. Rozmowy powinien zaś prowadzić w miejscu, gdzie będzie trzymał swoje materiały, pomoce i narzędzia (np. wydrukowane testy diagnostyczne) oraz gdzie będzie mógł bezpiecznie przechowywać notatki z konsultacji.

Rozmowy doradcze trwają często dość długo. Rzadko kiedy jest to krótka konsultacja, którą można odbyć na przerwie między lekcjami. Dlatego warto pamiętać, że jeśli jesteś nauczycielem doradztwa zawodowego i nie masz przyznanych godzin specjalisty, to takie konsultacje odbywają się poza godzinami dydaktycznymi. Możesz je wliczać w obowiązki, które realizujesz w ramach pensum – czyli w czasie, który nauczyciel przeznaczona m.in. na wypełnienie dokumentacji, czynności organizacyjne, pracę w zespołach przedmiotowych, szkolenia, a także na kontakty z uczniami i rodzicami.



Więcej o różnicy pomiędzy szkolnym doradcą zawodowym a nauczycielem doradztwa zawodowego napisałam w artykule [*Doradztwo zawodowe w liceum cz. I – jak to ogarnąć organizacyjnie?*](#) w Kroku 1. Zorientuj się, na jakim stanowisku i w jakiej dokładnie roli będziesz realizować obowiązki doradcy.

Zatem jeśli nie jesteś doradcą zatrudnionym na etacie specjalisty, ale masz w sobie gotowość poświęcenia kilku godzin na takie porady dla chętnych uczniów, to wspaniale, ale jeśli nie – postaraj się odpowiedzieć potrzebującemu uczniowi na najbardziej nurtujące go pytania (jeśli masz wystarczającą

wiedzę), udziel mu wsparcia wychowawczego, a potem skieruj go do specjalisty, który przeprowadzi go przez profesjonalny proces indywidualnego doradztwa edukacyjno-zawodowego.

■ **Potrzeby młodych ludzi i oczekiwania wobec doradcy**

Najczęściej **na rozmowę doradczą decydują się młodzi ludzie, którzy kończą jakiś etap edukacyjny lub stoją przed ważną decyzją dotyczącą swojego dalszego rozwoju.** Są to z reguły uczniowie VIII klasy szkoły podstawowej lub klasy maturalnej, czyli nastolatki w wieku 14–15 lub 18–19 lat.

Ich wiek wiąże się z pewnymi postawami, charakterystycznymi dla tego okresu w rozwoju człowieka. Psychologia rozwojowa pomaga nam precyzyjnie ustalić, jakie zmiany zachodzą w człowieku w wieku dojrzewania i jaki ma to wpływ na to, co się dzieje w jego organizmie, myślach, uczuciach i emocjach.



Mózg nastolatka nie jest jeszcze rozwinięty tak, jak mózg dorosłego. Ważne zmiany dotyczą szczególnie kory przedczołowej i zachodzą między 13. a 18. rokiem życia. Kora przedczołowa odpowiada za takie procesy myślowe jak planowanie, podejmowanie decyzji oraz przewidywanie potencjalnych konsekwencji swoich działań, czyli dokładnie za to, czego wymagamy na doradztwie zawodowym. Nasi uczniowie biologicznie dopiero dorastają do tych umiejętności.

Okres dorastania to czas kształtowania się zainteresowań i umiejętności oraz upodobań, czas odkrywania siebie i swojej tożsamości, dlatego **świadome wychowawczo, indywidualne doradztwo zawodowe jest nie do przecenienia.**

Nie przyjęli mnie do reprezentacji szkoły w siatkówce :((

Dlaczego nie odpisuje od wczoraj??!?

Martwię się przyszłości...

Nie wytrzymam już tych kłótni z rodzicami!

Nie wiem, kim jestem...

Dzień dobry, nie wiem, jaką szkołę wybrać.

Znowu jedynka z matematyki...



Przychodząc na rozmowę doradcą młody człowiek najczęściej jednocześnie mierzy się z mnóstwem trudnych emocji i doradca musi mieć tego świadomość. Ważnym priorytetem w tym okresie życia jest silna (czasem nadrzędna) potrzeba przynależności, dlatego też istotne, by doradca zwracał uwagę na to, jaką rolę w życiu jego podopiecznego spełnia grupa rówieśnicza i jaki kontekst nadaje ona podejmowanym decyzjom i wyborom. Ponadto w okresie dojrzewania naturalne jest kwestionowanie autorytetów, podważanie wcześniej uznawanych za

bezdyskusyjne zasad i wartości. Doradca powinien starać się dostrzegać potrzeby edukacyjno-zawodowe z uwzględnieniem zmieniającego się systemu wartości i sposobu postrzegania świata przez ucznia.

Współczesna młodzież funkcjonująca w świecie ciągłej zmiany i niepewności, szczególnie ciężko znosi konieczność dokonania zobowiązujących wyborów dotyczących swojej przyszłości. Dobrze zorganizowane działania w ramach doradztwa zawodowego mogą jej ułatwić poradzenie sobie z tą sytuacją.



Więcej o tym, **jak niepewność może wpływać na postawy młodzieży wobec wyborów edukacyjnych i zawodowych**, przeczytasz na blogu Mapy Karier w [artykule](#) Anny Sowińskiej, doradczyni kariery dla młodzieży i dorosłych.

■ Kontrakt doradczy

Bardzo ważnym momentem podczas pierwszego spotkania jest ustalenie zasad współpracy. Jasne i klarowne reguły obowiązujące podczas spotkań sprawiają, że młody człowiek czuje się zaopiekowany i poważnie traktowany. Wspólne wypracowanie zasad współpracy z podopiecznym to absolutny obowiązek wynikający z doradczej etyki zawodowej. Takie zasady można omówić ustnie, jednak niektórzy korzystają z pisemnej formy kontraktu. Pisemna „umowa” może być dobrym rozwiązaniem zwłaszcza dla początkujących doradców.

W kontrakcie można uregulować wiele kwestii, np:

- cel współpracy;
- planowaną liczbę spotkań, ich termin, miejsce;
- zasady przekładania/odwoływania spotkań;
- zobowiązanie do przygotowania do spotkań (wykonywanie zadań, zbieranie informacji);
- zobowiązanie doradcy do poufności (z wyłączeniem sytuacji, w których specjalista usłyszy informację o zagrożeniu życia, zdrowia lub bezpieczeństwa swojego klienta);
- informacja o przechowywaniu notatek ze spotkań.

Niektórzy doradcy zapisują też np. zobowiązanie do szczerości i otwartości obu stron procesu doradczego, inni ustalają z klientem, że nie będzie równolegle pracował z innym doradcą, albo że poinformuje ich np. w razie nawiązania współpracy z psychoterapeutą. W przypadku współpracy doradczej z młodymi ludźmi można też ustalić warunki kontaktu z ich rodzicami.

W kontrakcie możesz ustalić (i ewentualnie zapisać) wszystkie reguły, które uważasz za ważne dla siebie, ucznia lub ogólnie organizacji i przebiegu procesu doradczego.

Jeśli uważasz pisemny kontrakt doradczy za przydatny, możesz skorzystać z gotowego wzoru, który dla Ciebie przygotowałam. Możesz go użyć jako gotowca bądź skopiować jego układ i treść, i dostosować do swoich potrzeb.

KONTRAKT DORADCZY

_____ *miejsowość i data*

1. Celem indywidualnych konsultacji z zakresu doradztwa zawodowego dla _____ jest:

2. Doradca proponuje realizację powyższego celu w trakcie ____ spotkań (terminy zostaną ustalone w oddzielnym dokumencie).

3. Doradcę obowiązuje tajemnica zawodowa. Doradca ma obowiązek udzielić informacji o prowadzonych działaniach prawnym opiekunom niepełnoletniego klienta. Doradca ma prawny obowiązek reagowania w momencie powzięcia informacji o zagrożeniu życia, zdrowia lub bezpieczeństwa klienta.

4. Uczeń/uczennica zobowiązuje się przychodzić na umówione konsultacje w określonym terminie. W przypadku konieczności odwołania spotkania, ustalamy następujący termin _____ i sposób - drogę kontaktu: _____
w przypadku niepojawienia się na konsultacji lub nieodwołania jej w terminie: _____

5. Na spotkania uczeń/uczennica przychodzi przygotowany/a. Niewykonanie ćwiczeń zadanych przez doradcę do realizacji w ramach pracy własnej uniemożliwia/umożliwia (*wybierz jedną opcję) uczestniczenie w kolejnej konsultacji.

6. Dokumentację, w tym notatki prowadzone podczas spotkań są przechowywane _____

7. Dodatkowe ustalenia:

_____ *podpis ucznia*

_____ *podpis nauczyciela*

■ Jak wyznaczyć cele rozmowy doradczej?

Młodzi ludzie przychodzą na rozmowę z doradcą z różnymi oczekiwaniami – swoimi, ale również przekazanymi przez rodziców czy usłyszanymi od rówieśników. Nie zawsze wszystkie te oczekiwania doradca może spełnić, dlatego warto o tym porozmawiać podczas pierwszego spotkania.



Czasem nie jest łatwo odpowiedzieć na wygórowane bądź nierealistyczne oczekiwania niektórych osób radzących się. **Bardzo ważne jest zachowanie profesjonalnej asertywności.** Oznacza to, że musisz czasem postawić wyraźną granicę i wyjaśnić, co jest możliwe do osiągnięcia w procesie doradczym, a co nie. Nie możesz też zgadzać się na włączenie w proces doradczy czegoś, co narusza granice etyki zawodowej. Przykładem takiej sytuacji może być oczekiwanie rodziców, że podczas konsultacji przekonasz ich dziecko do dokonania wyboru, który opiekunowie uważają za najlepszy. Wybór ostatecznie zawsze należy jednak do ucznia i **rolą doradcy nie jest rozsądzenie, która ścieżka rozwoju jest właściwa.**

Jako doradca musisz mieć pewność, co możesz uczniowi zaoferować. **Cele procesu doradczego powinny zostać omówione i określone.** Możesz zapisać je w kontrakcie.

Przykładowe cele indywidualnej rozmowy doradczej

- pomoc w wyrażeniu i nazwaniu potrzeb i oczekiwań
- pomoc w poznaniu samego siebie (wartości, motywacji, zainteresowań, osiągnięć)
- wsparcie emocjonalne i psychiczne
- wskazanie i nazwanie ważnych czynników, mogących wpływać na decyzje dotyczące przyszłości
- ustalenie preferencji i priorytetów, wsparcie w pracy nad planem działań
- wzmacnianie motywacji do pokonywania przeszkód, pomoc w procesie modernizacji i zmiany planu
- przekazanie informacji na temat oferty edukacyjnej, możliwości podnoszenia kwalifikacji, procedur naboru
- edukacja na temat rynku pracy - zawodów, wymagań pracodawców, procesu rekrutacji, prawa pracy
- wskazanie źródeł samodzielnego zdobywania informacji

Może być tak, że podczas pierwszego spotkania uczeń dopiero dowiaduje się o tym, czego może się spodziewać od doradcy i nie potrafi jeszcze wyrazić swoich oczekiwań. Wyznaczenie celów można wtedy odłożyć do kolejnego spotkania.



Pomocnym materiałem do indywidualnej refleksji nad celami mogą być treści z Pomysłu na lekcje „[Bądź SMART = zaplanuj!](#)”, który przeznaczony jest do pracy grupowej z uczniami, ale jest w nim **opisana skuteczna i wartościowa przy wyznaczaniu realizacji celów metodologia SMART.**

Celem doradztwa zawodowego nie jest zaplanowanie komuś przyszłości. Cele procesu doradczego to przekazanie wiedzy, wyposażenie w narzędzia, zainspirowanie i poszerzenie horyzontów, a także – szczególnie dlatego, że pracujemy z młodymi ludźmi – zadbanie o dobrostan psychiczny naszych uczniów i ograniczenie odczuwanej przez nich negatywnej presji.



Podczas indywidualnych konsultacji doradczych, szczególnie na etapie wyznaczania celów, możesz skorzystać z elementów innych procesów wspierających rozwój. Zapoznaj się z ciekawą inspiracją z bloga Mapy Karier – [Doradztwo zawodowe a coaching – czy da się je połączyć?](#)



— O co (i po co?) pytać podczas wywiadu?

Podczas pierwszego spotkania, po ustaleniu zasad współpracy i omówieniu celu procesu, doradca powinien przeprowadzić wywiad. Doradca pozyskuje w ten sposób cenne informacje, rozpoznaje potrzeby klienta, poznaje jego system wartości, a także przekonania na temat siebie samego i rynku pracy. Uczeń natomiast, odpowiadając na pytania doradcy rozpoczyna proces autorefleksji i autodiagnozy.



Z mojego doświadczenia wynika, że wywiad dobrze jest prowadzić w ustrukturyzowany sposób, ale w naturalnej atmosferze swobodnej rozmowy. Pomocne jest prowadzenie notatek podczas rozmowy doradczej, zapisywanie pewnych słów kluczowych, jak również swoich obserwacji. Sama najczęściej podczas rozmowy skupiam się na kontakcie wzrokowym z uczniem, zapisując tylko pojedyncze słowa, a uzupełniam notatkę tuż po zakończeniu spotkania.



Jeśli uznasz to za pomocne, możesz skorzystać z gotowego wzoru kwestionariusza wywiadu i obserwacji, który dla Ciebie przygotowałam.

KWESTIONARIUSZ WYWIADU

imię i nazwisko ucznia

miejsowość i data

CEL KONSULTACJI:
(może ulec modyfikacji po wywiadzie)

PROFIL KLASY, PRZEKONANIA DOTYCZĄCE NASTĘPNEGO ETAPU:

INTERESUJĄCE UCZNIĄ PRZEDMIOTY I DZIEDZINY WIEDZY:

W JAKI SPOSÓB UCZEŃ SPĘDZA CZAS WOLNY, CZYM SIĘ INTERESUJE:

MARZENIA Z DZIECIŃSTWA:

INSPIRUJĄCE ROLE ZAWODOWE W NAJBLIŻSZYM OTOCZENIU:

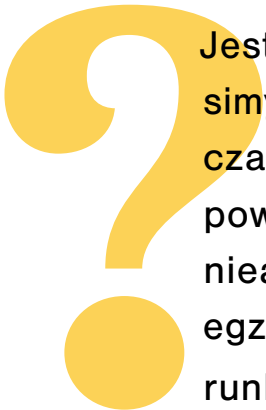
ISTOTNE OBSERWACJE DOTYCZĄCE SYTUACJI RODZINNEJ/OSOBISTEJ:

OBRAZ SIEBIE SAMEGO W PRZYSZŁOŚCI:
(ewentualnie zidentyfikowane Kotwice Wartości)

MOCNE STRONY:
czy mówi o nich pewnie, bez wahania?
czy wskazuje je adekwatnie?

O co warto zapytać?

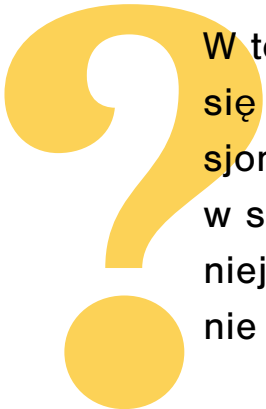
Ile masz lat i do jakiej klasy uczęszczasz?



Jest to oczywiste, obowiązkowe pytanie, które musimy zadać na początku wywiadu. Poznajemy wówczas wybrany przez ucznia profil klasy, a także powody tego wyboru. Zdarza się, że są one już nieaktualne i uczeń mówi np., że chce zdawać egzamin maturalny z innych przedmiotów niż kierunkowe.

Klasy kierunkowe i profilowane dotyczą głównie szkół ponadpodstawowych, jednak czasami również w klasach VII i VIII uczniowie mogą wybrać typy klas z nieznacznie zwiększoną liczbą godzin niektórych przedmiotów. Motywacje wyboru profilu kształcenia to ważne informacje, które doradca powinien pozyskać.

Które dziedziny wiedzy (lub przedmioty szkolne) szczególnie lubisz lub są Twoją mocną stroną?

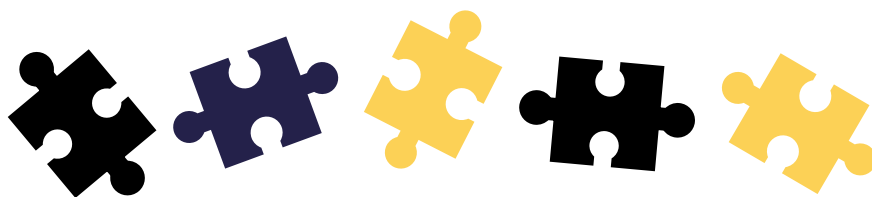


W ten sposób otwieramy temat tego, czym uczeń się interesuje, co uważa za ciekawe, co go pasjonuje. Należy pamiętać, by nie zadawać pytania w sposób, który mógłby sugerować, że najważniejsze są oceny, bo to może ucznia niepotrzebnie zdeprimować.

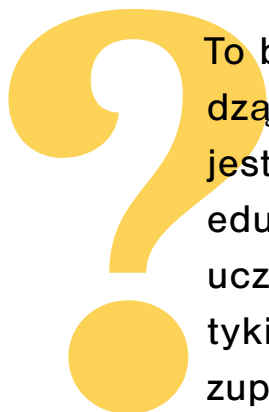


Ocenianie to dość newralgiczna kwestia w systemie oświaty publicznej, choć na szczęście szkoły coraz częściej odchodzą od tradycyjnych ocen wyrażanych cyfrą. Nadal jednak stopnie mają istotne znaczenie w procesie rekrutacji. Np. oceny uzyskane na świadectwie ukończenia szkoły podstawowej dają dużą liczbę punktów w naborze do szkół średnich. W rekrutacji na polskie uczelnie wyższe, oceny ze świadectwa nie są punktowane – znaczenie mają wyniki egzaminów maturalnych, a na niektórych uczelniach i kierunkach organizowane są ponadto egzaminy wewnętrzne. Jednak już w rekrutacji na uczelnie zagraniczne, oceny są brane pod uwagę. Ponadto wielu uczniów traktuje oceny na świadectwie jako ważne dla nich potwierdzenie opanowania wiedzy szkolnej i doradca nie powinien takiego podejścia krytykować. Trzeba ten temat potraktować z należąca ostrożnością.

Kluczowe jest uzyskanie informacji o tym, jakie przedmioty i dziedziny wiedzy uczeń chciałby zgłębiać na dalszym etapie edukacyjnym bądź zawodowym.



Opowiedz mi więcej o sobie – jak spędzasz czas wolny, co robisz po szkole?



To bardzo ważne, by dowiedzieć się, kim jest siedzący przed nami młody człowiek poza tym, że jest uczniem i realizuje standardowy obowiązek edukacyjny. Pamiętaj, by nie oceniać odpowiedzi ucznia, szczególnie zaś powstrzymać się od krytyki, nawet jeśli któregoś z jego zainteresowań zupełnie nie rozumiesz, albo nawet nie popierasz.

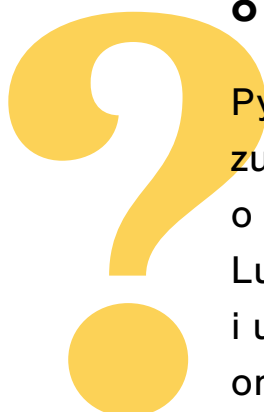


Wielu nastolatków zapytanych o to, co robi po szkole, mówi, że „właściwie nic” lub że robi „to, co wszyscy”. Ważne, by uczeń dostał od Ciebie informację, że brak hobby nie jest niczym dziwnym i niewłaściwym, wielu ludzi nie ma jakiejś szczególnej pasji i czas poza obowiązkami (szkołą lub pracą) spędza na relaksie i pielęgnowaniu relacji z bliskimi. Nawet jeśli uczeń nie ma żadnego hobby, to nie znaczy, że „nic nie robi”, i warto mu to uświadomić. Dopytaj, czy spotyka się ze znajomymi, co wtedy robią, w jaką rolę grupową wchodzi wśród rówieśników. Jeśli odpowie, że przegląda media społecznościowe, dopytaj, jakie treści go tam interesują najbardziej.

Samo postawienie nastolatka w sytuacji konieczności odpowiedzi na takie pytanie, może być dla niego ważnym doświadczeniem. W trakcie rozmowy możesz też zachęcić go do próbowania różnych

aktywności i wyjaśnić, że to najlepsze lata na taką eksplorację. Dzięki temu być może znajdzie coś, co go zainspiruje i stanie się jego hobby.

Czy pamiętasz z dzieciństwa marzenia o wykonywaniu jakiegoś zawodu?

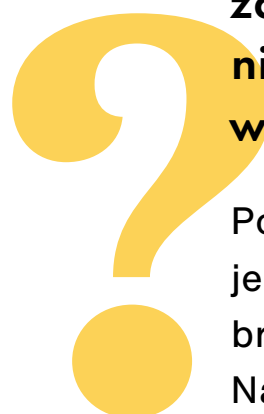


Pytanie to daje doradcy ważną wiedzę, bo pokazuje, jakie młody człowiek ma (i miał) przekonania o sobie samym, o pracy, o kategoriach sukcesu. Ludzie często nie mają świadomości o nabytych i utrwalonych w dzieciństwie przekonaniach, a mają one bardzo duży wpływ na podejmowane później decyzje.



To pytanie często wywołuje pozytywne emocje, choć bywają sytuacje, że dotyka się wtedy przykrych wspomnień. Pamiętaj, by nie poświęcać zbyt dużo czasu na analizę wspomnień z dzieciństwa, bo może to sprawić, że spotkanie stanie się bardziej psychoterapią niż rozmową doradczą.

Czy ktoś z dorosłych z Twojego bezpośredniego otoczenia imponuje Ci zawodowo lub pracuje w zawodzie, który niekoniecznie chcesz wykonywać, ale który w jakiś sposób Ci się podoba?




Poproś, aby uczeń pomyślał o osobach ze swojego bezpośredniego otoczenia, takich, które dobrze zna i wie, jak wygląda ich codzienne życie. Naturalnymi wzorcami w tym aspekcie są rodzice,



babcie i dziadkowie, ale także starsze rodzeństwo, ciocie, wujkowie. Dopytaj, co uczeń wie o zawodach wykonywanych przez te osoby, czy jest jakiś aspekt ich pracy, który mu się podoba, a co zupełnie mu nie odpowiada. Możesz też zapytać ucznia, czy obserwuje konsekwencje podejmowania różnych ról zawodowych, np. widzi, że do dziadka, który jest lekarzem, ludzie odnoszą się z wyjątkowym szacunkiem (zawód lekarza tradycyjnie wiąże się z dużym poważaniem w naszym społeczeństwie), a z kolei ciocia, która założyła i z sukcesem prowadzi własną działalność gospodarczą, musi często pracować o nietypowych porach, bo jest odpowiedzialna za funkcjonowanie całej firmy. Oczywiście są to tylko przykłady – również lekarze pracują często w nietypowych porach, a przedsiębiorcy i właściciele firm także cieszą się szacunkiem ludzi. Jeśli nie chcesz, nie musisz podawać takich przykładów, by nie narzucać rozmówcy żadnych stereotypów.

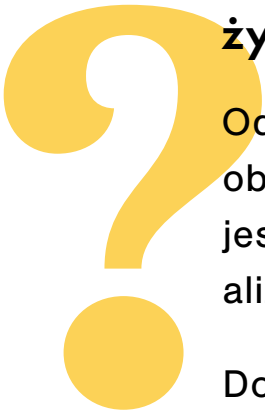


Uważaj też, by nie zadawać pytań w takiej formie, że uczeń poczuje się niekomfortowo. Miejsce pracy rodziców nie należy do danych wrażliwych i nie podlega szczególnej ochronie danych osobowych, ale nie każdy młody człowiek chce o tym rozmawiać. Możesz zaznaczyć, że uczeń nie musi mówić, w jakiej dokładnie firmie pracują członkowie jego rodziny, a raczej, jaka jest ich rola zawodowa – ale też nie musi w ogóle odpowiadać na to pytanie, jeśli nie chce (i nie musi Ci podawać powodu!).



Czynione przez młodego człowieka obserwacje najbliższych mu dorosłych mimowolnie wpływają na jego przekonania i dokonywane wybory. Doradca powinien spróbować rozpoznać to w wywiadzie.

Wyobraź sobie siebie w wieku 30 lat i opowiedz mi, jak wygląda wówczas Twoje życie.



Odpowiadając na to pytanie, uczeń powinien wyobrazić sobie sytuację, w której jest już dorosły, jest od kilku lat na rynku pracy i miał już czas zrealizować pewne życiowe cele.

Dobrym rozwiązaniem jest nakreślenie słowami pewnych scenariuszy, które poszerzą perspektywę ucznia, np.:

- gdzie mieszkasz – w Polsce czy zagranicą?
- masz już własny dom na przedmieściach Warszawy czy może małe mieszkanko w Paryżu?
- posiadasz rodzinę, dzieci?
- posiadasz własną firmę lub jesteś na wysokim kierowniczym stanowisku?
- pracujesz w korporacji, w eleganckim biurówcu, czy prowadzisz hostel dla surferów nad brzegiem oceanu w Portugalii?
- jesteś cenionym ekspertem w specjalistycznej dziedzinie?
- a może udało Ci się przekuć pasję w pracę

i prowadzisz małą cukiernię z artystycznymi tortami lub pracownię rękodzielniczą?



Daj uczniowi kilka minut, by zastanowił się, zanim odpowie na to pytanie. Jeśli nie potrafi wyobrazić sobie swoich przyszłych ról życiowych i zawodowych, bądź chcesz umożliwić mu samodzielną refleksję z wykorzystaniem narzędzia, które może go zainspirować, możesz skorzystać z koncepcji „Kotwic Kariery Scheina”, o której więcej dowiesz się z [Pomysłu na lekcję](#).

Odpowiedź na to pytanie daje doradcy wiedzę o tym, czy uczeń ma sprecyzowane wyobrażenie siebie w przyszłości oraz jakie wartości i priorytety stoją za jego wizją spełnienia i sukcesu. Interesujące może być także dopytanie ucznia o to, kto ma wpływ na jego wyobrażenia na temat przyszłości.

Czy masz już pomysł na to, jaki zawód będziesz wykonywać w przyszłości?

Jeśli podczas odpowiedzi na poprzednie pytania uczeń o tym nie wspomniał, możesz zapytać wprost, czy w obecnej chwili ma pomysł na to, jaką pracę będzie wykonywać w przyszłości. Po nawiązaniu rozmowy za pomocą poprzednich pytań, uczeń z reguły staje się już bardziej otwarty i może podzielić się pomysłami, których być może na samym początku by nie wypowiedział.



Pytanie to celowo zostawiam niemal na koniec wywiadu, ponieważ najczęściej (ale nie zawsze!) młodzi ludzie przychodzą na indywidualną konsultację doradczą właśnie dlatego, że nie wiedzą, kim chcą zostać. Pytanie ich o to na samym początku rozmowy może ich niepotrzebnie zdeprymować.

Czy możesz wymienić swoje 3 mocne strony?

Samoświadomość to podstawa podejmowania dobrych decyzji. Odpowiedź na to pytanie daje doradcy bardzo ważną wiedzę o tym, czy uczeń potrafi dokonać autoanalizy, czy zna siebie samego oraz czy potrafi mówić o sobie pozytywnie.



99% młodych ludzi, którym zadaję to pytanie, uśmiecha się z zaskoczeniem i przez długi czas nie potrafi udzielić odpowiedzi. Często mówią, że nigdy się nad tym nie zastanawiali, albo że nikt ich nigdy wcześniej o to nie zapytał (co powinno się teraz zmienić, dzięki wprowadzeniu doradztwa zawodowego jako obowiązkowego przedmiotu do klas VII i VIII w szkołach podstawowych).

Zadanie tego pytania na koniec wywiadu jest dobrą okazją do zaproponowania uczniowi narzędzi, które pomogą mu w pozyskaniu wiedzy o sobie samym, co będzie pierwszym celem procesu doradczego.

2

**Samoświadomość jako filar
decyzji o swojej przyszłości**

2

Świadomość siebie samego jest kluczowa w podejmowaniu odpowiednich decyzji dotyczących własnej przyszłości. Młodzi ludzie, którzy przychodzą do doradców zawodowych są najczęściej jeszcze w procesie kształtowania się osobowości, więc umiejętność uważnego wglądu w siebie będzie dla nich ważna w życiu jeszcze wielokrotnie. Przy okazji różnych życiowych zmian będą weryfikowali sądy o sobie samym, swoje przekonania i wartości, dlatego warto, abyśmy wyposażyli ich w narzędzia i wiedzę o tym, jak budować samoświadomość.

Dorośli ludzie też muszą dokonywać samooceny w wielu różnych sytuacjach, szczególnie gdy stają się uczestnikami rynku pracy. Dzieje się to, gdy piszą CV, odpowiadają na ogłoszenie o pracę, biorą udział w rozmowie rekrutacyjnej, czy podczas oceny pracowniczej. W każdym z tych procesów muszą opowiadać o sobie, wskazywać i oceniać swoje kompetencje i umiejętności.

Jednym z kluczowych celów indywidualnego doradztwa zawodowego jest pokazanie młodemu człowiekowi, **jak ważne są autoanaliza i autorefleksja oraz świadoma praca nad portfolio swoich zasobów.**

■ Czym jest portfolio zasobów i jak je stworzyć?

Podczas pierwszego spotkania i wywiadu z uczniem (lub po jego zakończeniu) to Ty prowadzisz notatki. Później nadchodzi czas, by to uczeń przejął inicjatywę. Podczas rozmów z pewnością pojawi się u niego wiele pytań i refleksji, które warto zapisać. Uczeń może prowadzić notatki w dowolnej formie, np. w swoim zeszycie czy kalendarzu.



Z mojego doświadczenia wynika, że najlepiej jest zaproponować założenie osobnej teczki czy segregatora lub – w wersji cyfrowej – folderu. Wtedy uczeń może tam wygodnie gromadzić wszystkie materiały, które powstaną podczas Waszej współpracy w ramach indywidualnego doradztwa zawodowego.

Jest to dobry moment na wprowadzenie do Waszych spotkań narzędzia, określanego mianem **portfolio zasobów**. Jest to **zbiór notatek, materiałów, dokumentów i różnych innych danych, które dotyczą rozwoju osobistego**.



Portfolio to termin powszechnie stosowany w doradztwie edukacyjno-zawodowym. Pojęcie to jest wprowadzone także w [rozporządzeniu](#), regulującym treści programowe, które powinny zostać zrealizowane w ramach działań z doradztwa zawodowego w szkołach.

Co może się znaleźć w portfolio zasobów?

- wyniki testów i kwestionariuszy,
- notatki ze spotkań,
- bilans mocnych i słabych stron (np. autoanaliza SWOT),
- katalog interesujących ucznia zawodów i szkół,
- indywidualny plan działań wraz z harmonogramem.

Możesz zaproponować uczniowi, by w założonym portfolio zachował również Wasz kontrakt wraz z określonym celem (bądź celami) współpracy i różne materiały edukacyjne, które będziesz mu przekazywać podczas konsultacji. Wówczas i on będzie miał pełen wgląd w postępy procesu doradczego.

Autodiagnoza i samodzielna refleksja

We wzmocnieniu samoświadomości ucznia na temat jego zasobów, pogłębieniu wiedzy na temat swoich mocnych, ale i słabych stron, pomagają narzędzia diagnostyczne. Istnieje wiele teorii na temat typologii osobowości, a także predyspozycji i skłonności zawodowych i można je badać za pomocą przeróżnych metod i technik.

Zaproponowane w artykule testy możesz dać uczniowi do samodzielnego wykonania pomiędzy konsultacjami – wtedy będzie mieć czas na spokojną refleksję nad wynikami diagnozy

i na kolejnej rozmowie doradczej będziecie mogli je wspólnie omówić.

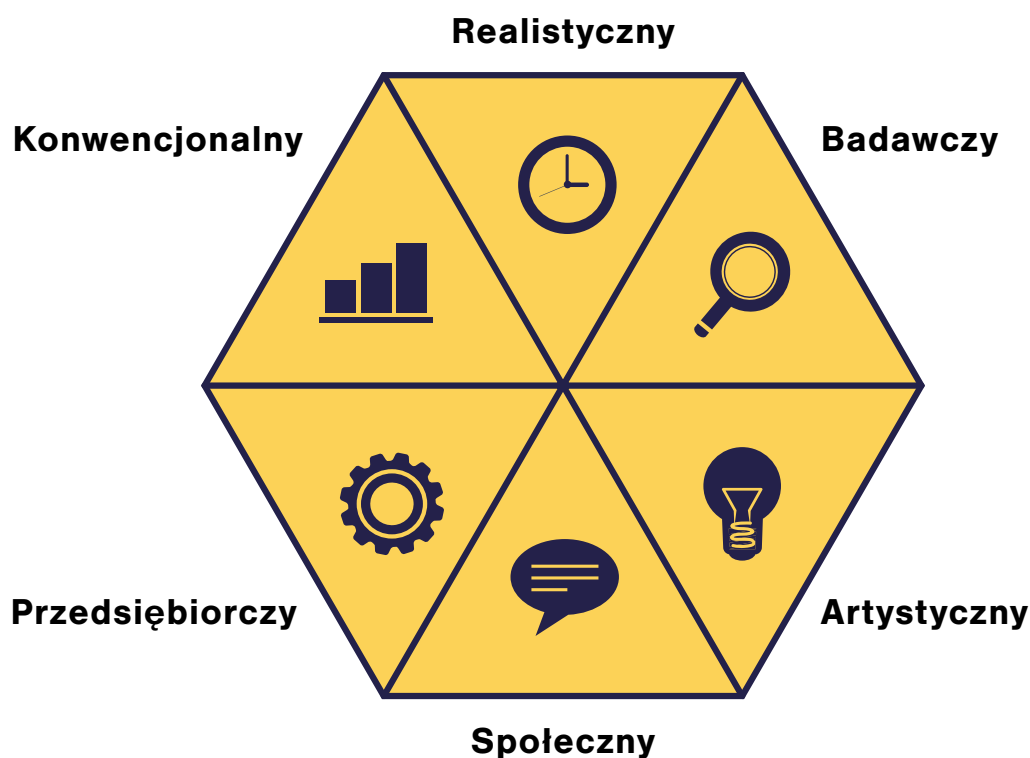
Opisane poniżej testy i kwestionariusze są darmowe i dostępne do powszechnego użytku.

Popularne narzędzia stosowane w diagnostyce w ramach doradztwa zawodowego, które dają ciekawą informację zwrotną, to m.in.:



Test osobowości zawodowych według koncepcji Hollanda

Teoria osobowości zawodowych Hollanda (amerykańskiego psychologa i profesora socjologii na Uniwersytecie Johnsa Hopkinsa) jest koncepcją zakładającą, że człowiek posiada pewien typ osobowości, który skłania go do podejmowania określonych wyborów w swoim rozwoju zawodowym.

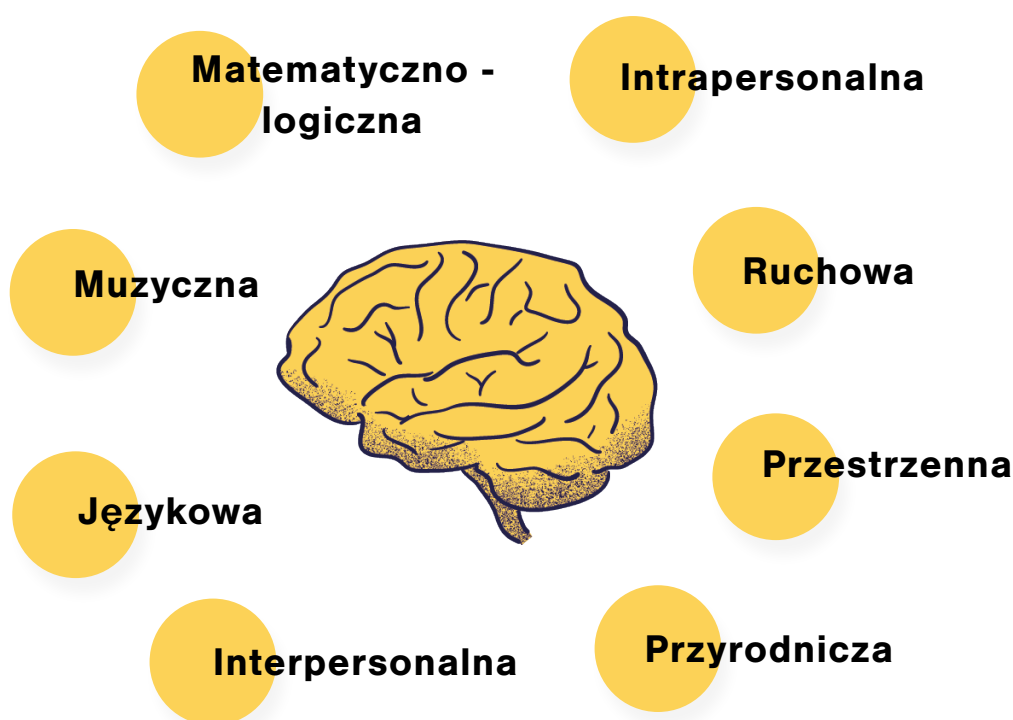


Holland wskazał 6 typów osobowości zawodowej, do których odkrycia opracowano test. Według tego badacza nikt nie jest „czystym” typem. Każdy z nas ma w sobie cechy różnych osobowości zawodowych, dlatego warto przeanalizować nie tylko dominujący typ, na który wskazuje wynik testu, ale i pozostałe wiodące typy naszej zawodowej osobowości, a także relacje między nimi.



Kwestionariusz inteligencji wielorakich według teorii Gardnera

Howard Gardner to amerykański naukowiec specjalizujący się w psychologii kognitywnej i psychologii uczenia się, profesor Uniwersytetu Harvarda. Opracował on koncepcję inteligencji wielorakich, która zakłada, że istnieje 8 różnych typów inteligencji. Wszyscy posiadamy każdy z typów inteligencji, ale mamy je rozwinięte w różnym stopniu.



Posiadane typy inteligencji składają się na indywidualny profil. Typy inteligencji można zmierzyć, podlegają one zmianie w trakcie rozwoju człowieka, ponadto można je świadomie rozwijać i nad nimi pracować.



Wskaźnik Osobowości Myers-Briggs MBTI

Typologia MBTI została opracowana przez Isabel Briggs Myers i jej matkę Katherine Cook Briggs, które rozwinęły koncepcję psychiatry Carla Gustava Junga, znanego między innymi z wprowadzenia do badań nad osobowością kategorii introwertyzmu i ekstrawertyzmu.



Typologia MBTI w ostatnich latach zyskała na popularności za sprawą portalu [16personalities](https://www.16personalities.com), który w atrakcyjnej graficznie formie promuje wiedzę na temat tej teorii. Na portalu każdy może wykonać darmowy test lub po prostu zapoznać się ze wszystkimi typami osobowości i zdecydować, który z nich jest mu najbliższy.



Ważne!

Wszystkie te teorie podlegają krytyce naukowej. Koncepcji Hollanda zarzuca się m. in. ograniczenie, ogromnej przecież, liczby zawodów tylko do 6 grup, w teorii Gardnera wątpliwości budzi definicja inteligencji, terminologia oraz brak badań empirycznych potwierdzających istnienie inteligencji wielorakich, zaś kwestionariusz i typologia MBTI jest często krytykowana za niespełnianie wymogów metodologicznych diagnozy osobowości.

Warto zapoznać się uważnie z recenzjami i opiniami naukowymi, a dopiero później zdecydować świadomie, które z tych narzędzi diagnostycznych i w jaki sposób chcemy wykorzystywać w swojej pracy doradczej.

Testy wykonywane w danej metodzie w celu sprawdzenia osobowości, możliwości lub preferencji, mogą być ciekawym źródłem wiedzy dla ucznia i podpowiedzieć mu pojęcia i określenia opisujące jego charakter i osobowość, ale nie mają one nic wspólnego z pogłębioną diagnozą psychologiczną.

Metody te służą raczej wywołaniu refleksji, zwróceniu uwagi na pewne cechy, postawy i zachowania, wprowadzeniu inspiracji w zakresie słownictwa, z którego uczeń może skorzystać w dalszym procesie autoanalizy.



O cechach dobrej diagnozy opowiedziała dla Mapy Karier prof. Małgorzata Rosalska w webinarze [Diagnostyka w doradztwie zawodowym](#). Z webinaru dowiesz się m. in., **co warto diagnozować oraz jak dobierać metody, techniki i narzędzia diagnostyczne.**

Uważność i parafraza doradcza

Wszystkie opisane przeze mnie narzędzia najczęściej skłaniają ucznia do rozważań i autorefleksji. Dzięki temu katalizuje się w nim ważny proces odkrywania swojej tożsamości i kształtowania osobowości. Uczniowie zwykle chcą porozmawiać na ten temat i podzielić się spostrzeżeniami. Jest to dla nich ważne, budzi ich emocje.

Musisz dać uczniowi czas i przestrzeń na podzielenie się tymi przemyśleniami, bo **najważniejszym narzędziem indywidualnego doradztwa edukacyjno-zawodowego jest rozmowa.**

Żaden test diagnostyczny, nawet najbardziej nowatorski i interaktywny, nie jest tak ważny w procesie doradczym jak pełna uważności rozmowa.



Podczas rozmowy stosuj techniki aktywnego słuchania – zarówno werbalne jak i niewerbalne. Utrzymuj kontakt wzrokowy, adekwatnie reaguj mimiką twarzy (ale nie nadmiernie!). Możesz w niektórych momentach przytakiwać lub wtrącać „rozumiam”.

W zachowaniu profesjonalnej uważności pomocne jest stosowanie parafrazy doradczej, czyli zastosowanie wstępu „jeśli dobrze rozumiem” (lub podobnego sformułowania) i powtórzenie swoimi słowami tego, co powiedział rozmówca. Możesz do tego zastosować klaryfikację, czyli wybrać, uporządkować i ewentualnie uściślić najważniejsze punkty wypowiedzi swojego klienta.

Po wspólnym omówieniu dokonanej autodiagnozy zachęć ucznia, by wyniki testów i swoje przemyślenia zachował w swoim portfolio.

Autoanaliza zasobów – mocne i słabe strony

Po autodiagnozie, refleksji nad wynikami oraz ich omówieniu, młody człowiek jest dobrze przygotowany do analizy swoich zasobów. To bardzo ważny etap na drodze do osiągnięcia samoświadomości.

Podstawą wiedzy o samym sobie jest umiejętność wskazania swoich mocnych stron, tego, co w nas dobre, z czego jesteśmy dumni i co pragniemy rozwijać. Tego, co może nam pomóc w rozwoju osobistym i zawodowym.



Wartościowym narzędziem, które ułatwi ten proces, jest **analiza SWOT** – popularna technika, jasno i przejrzysto porządkująca nabywaną wiedzę. Nazwa SWOT to akronim pochodzący od angielskich słów określających cztery części analizy: Strengths – mocne strony, Weaknesses – słabe strony, Opportunities – szanse, okazje i Threats – zagrożenia.

ANALIZA SWOT



Poproś ucznia, by skorzystał z nabytej w procesie auto-diagnozy wiedzy o sobie i wypisał w tabeli swoje mocne strony i wynikające z nich szanse.



Zachęcam Cię do zaniechania analizy słabych stron i związanych z nimi zagrożeń. Nastolatki są z reguły bardzo krytyczni wobec samych siebie. Często poproszeni o wypisanie swoich mocnych i słabych stron, wypisują tylko te drugie. Jednym z wielu celów procesu doradztwa zawodowego jest wzmocnienie i zmotywowanie uczniów, dlatego polecam skupienie się na zaletach i mocnych stronach. A jako że tradycyjnie nauczanie w szkołach skupia się raczej na wskazywaniu błędów i niedociągnięć, dla uczniów będzie to miła odmiana :-)

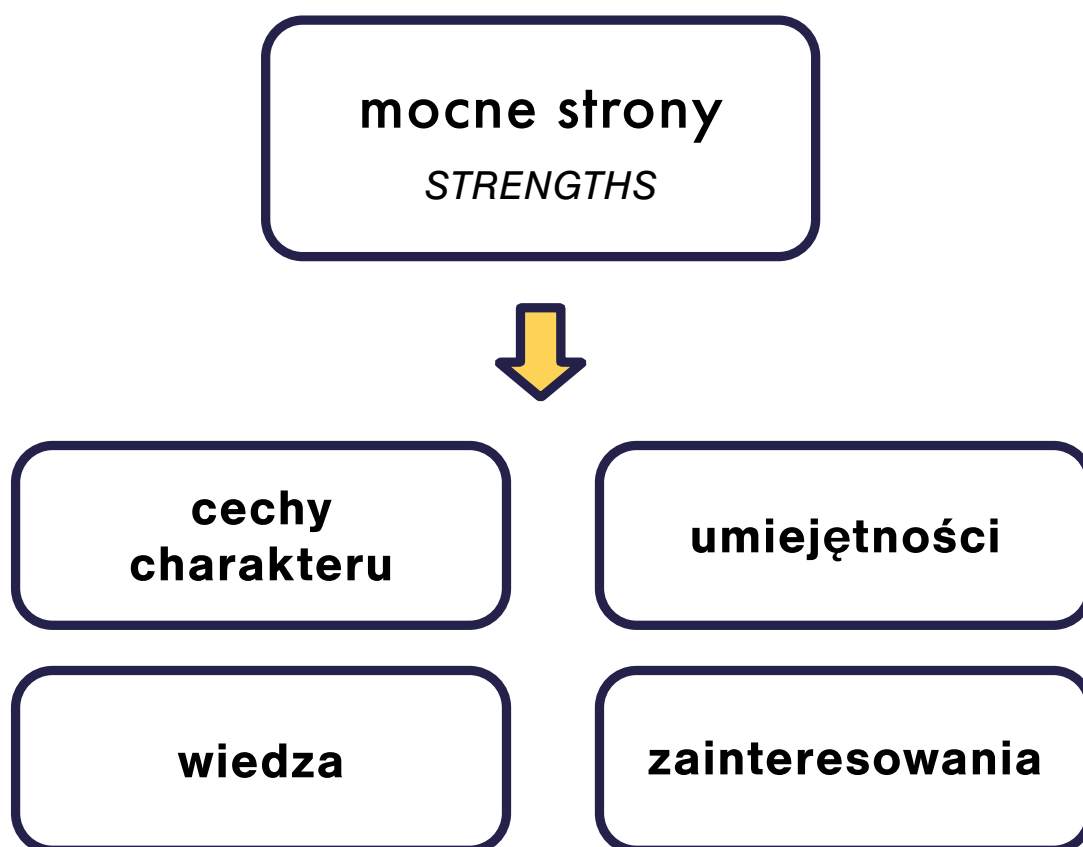
Mocnymi stronami mogą być: elementy osobowości, cechy charakteru, wartości, postawy, przekonania, nawyki, umiejętności, posiadana wiedza, zainteresowania i pasje. Te kategorie można mnożyć. Ja wskazuję uczniom cztery główne zbiory:

- **cechy charakteru** – mogą tu wpisać wszystkie aspekty i elementy swojej osobowości;
- **umiejętności** – w tym punkcie chcę, by zastanowili się nad wszystkim, co potrafią wykonać własnymi rękami/ciałem, np. umiejętność jazdy konnej, robienia na szydełku; a także umiejętności zależące od sprawności umysłu, takie jak: znajomość języka obcego, planowanie i organizacja, czy praca w grupie;
- **wiedza** – młodzi ludzie często utożsamiają ją z przedmiotami szkolnymi, ale warto

zainspirować ich, by pochwalili się także wiedzą, którą posiadają, a która nie wchodzi w szkolny program nauczania;

- **zainteresowania** – tu wystarczy sama sympatia do wykonywania jakiejś czynności, albo skłonność do pozyskiwania wiedzy na dany temat – nawet, jeśli młody człowiek wcale nie ma w tej dziedzinie wielkich osiągnięć.

ANALIZA SWOT



Po uważnej autorefleksji młody człowiek powinien umieć wskazać kilkanaście swoich mocnych stron – im więcej, tym lepiej.

Kolejnym ważnym działaniem będzie zastanowienie się nad możliwościami rozwoju wynikającymi z posiadanych zasobów.

SWOT zastosowany do autoanalizy pozwala łatwo pokazać, że z mocnych stron wynikają pewne szanse w rozwoju osobistym i zawodowym, np. znajomość języka obcego daje w przyszłości szansę pracy jako tłumacz czy nauczyciel tego języka, umożliwia wyjazd i pracę za granicą, a także zwiększa możliwości zatrudnienia w miejscu, w którym trzeba kontaktować się z pracownikami czy klientami posługującymi się tym językiem.



Dla nastolatków często zaskakujące jest, jaki ogromny potencjał rozwoju wynika z zasobów posiadanych przez nich już w tak młodym wieku. Uważna i dokładna refleksja nad wyprowadzeniem szans ze wskazanych przez uczniów mocnych stron to jeden z najważniejszych momentów w procesie doradztwa zawodowego.



Zapoznaj się z Pomysłem na lekcję „Zmień mocne strony w szanse!”, w którym pokazuję, jak pracować z uczniami nad rozwinięciem wypisanych przez nich mocnych stron w szanse rozwoju np. za pomocą interaktywnej mapy myśli. To ćwiczenie (i zaproponowane narzędzie) możesz wykorzystywać zarówno w pracy indywidualnej, jak i grupowej.

3

**Eksploracja rynku pracy
i oferty edukacyjnej**

3

Opisana autoanaliza SWOT, będąca najważniejszą częścią portfolio zasobów młodego człowieka, pozwala mu przejść przez **proces refleksji, od charakterystyki osobowości do wskazywania dla siebie potencjalnych ścieżek rozwoju**. Gdy uczeń dostrzeże już, jakie role zawodowe są szansą wynikającą z jego zasobów, to dobry moment, by przyrzeć się istniejącym na rynku pracy opcjom i zastanowić się nad tym, co go zawodowo interesuje i pociąga, czyli jakie ma skłonności i preferencje.

■ **Predyspozycje a skłonności zawodowe**

Jak już wiesz, istotnym celem indywidualnego doradztwa zawodowego jest **pomoc uczniowi w dokonaniu autorefleksji, a także dostarczenie mu źródeł wiedzy i narzędzi oraz nauczenie przeprowadzania autoanalizy**.

W poprzednich rozdziałach zaproponowałam różne narzędzia służące do pogłębienia wiedzy o samym sobie, w tym testy osobowości (również osobowości zawodowej).

Oczywiście **nie jest możliwe skategoryzowanie każdego człowieka pod kątem określonych typów osobowości i „dopasowanie” go do zawodu czy stanowiska.** Procesy dokonywania wyborów zawodowych i rozwoju kariery są bardzo złożone.



Za bardzo istotne uważam wprowadzenie wyraźnego rozróżnienia pomiędzy pojęciami „predyspozycje” a „skłonności” zawodowe. Określenia „predyspozycje” używa się najczęściej mając na myśli wrodzone cechy, zdolności, talenty. Poznanie ich jest na pewno ważne, ponieważ prowadzi do odkrycia swojej tożsamości. Należy jednak pamiętać, że ludzie rozwijają się i zmieniają pod wpływem innych ludzi czy nabieranego życiowego doświadczenia, które nie zawsze jest wynikiem naszych świadomych wyborów, a ma na nas wpływ. W ten sposób kształtuje się charakter, który sprawia, że pojawiają się w nas pewne „skłonności” zawodowe, rozumiane jako zainteresowania określonymi dziedzinami czy czynnościami.

Dlatego też wiele teorii dotyczących rozwoju zawodowego wprowadza kategorię preferencji, które ludzie mają w różnym stopniu uświadomione, ale to właśnie na ich podstawie dokonują wyborów zawodowych.

Określenie preferencji


Preferencje sprawiają, że pewne cechy, kategorie albo rzeczy przedkładamy nad inne i na tej podstawie dokonujemy wyboru tego, co nam najbardziej odpowiada. **Mapa Karier opracowała funkcjonalność nazwaną Filtr preferencji** (mapakarier.org/filtr-preferencji), dzięki której można w łatwy i intuicyjny sposób wyselekcjonować te [Ścieżki kariery](#), które są dopasowane do oczekiwań i zainteresowań użytkownika.

Filtr preferencji działa inaczej niż opisywane wcześniej narzędzia diagnostyczne, nie opiera się na teoriach psychologicznych czy typologiach osobowości, a jedynie na jawnych kryteriach klasyfikacji zawodów. Użytkownik może w każdej chwili skorygować ustawienia i wybrać inne kryteria przeglądania Ścieżek kariery.

Korzystając z ustawień Filtra uczeń może zdecydować, jakie czynności chce wykonywać na co dzień w swojej pracy; na jakim poziomie chciałby w swojej przyszłej pracy mieć kontakt z ludźmi; w jakiej pracować branży; jakie mieć środowisko i godziny pracy; jak zaawansowane mieć kompetencje cyfrowe, jaki preferuje wysiłek fizyczny; a także na jakim poziomie powinien opanować wiedzę z poszczególnych przedmiotów szkolnych.



Na [blogu](#) Mapy Karier w artykule [Filtr preferencji w pytaniach i odpowiedziach](#) przeczytasz więcej o tym, czym jest i jak działa ta funkcjonalność, a także skąd wzięliśmy dane do opisu poszczególnych kategorii wyboru.



Filtra preferencji możesz używać podczas rozmowy doradczej, omawiając jednocześnie i komentując na bieżąco dokonywane przez ucznia wybory.

Zachęcam też, by potraktować skorzystanie z tej funkcjonalności jako jedno z zadań pomiędzy konsultacjami – wówczas klient może swobodnie poćwiczyć różne ustawienia w Filtrze i bez ograniczeń czasowych eksplorować setki Ścieżek kariery, których dopasowanie pokażą wyniki. Poproś ucznia, by na kolejne spotkanie wybrał np. 10 zawodów, które go zainteresowały i zastanowił się nad powodami swojego wyboru.

■ Świat zawodów i rynek pracy

Ważnym celem indywidualnej współpracy doradczej jest **poszerzenie horyzontów i zainspirowanie ucznia do rozejrzenia się na rynku pracy**, nawet jeśli to jeszcze nie jest dla niego moment na decyzję o wyborze przyszłego zawodu.

Pierwszym etapem eksploracji świata zawodów może być skorzystanie z opisanego powyżej Filtra preferencji i wybranie najbardziej interesujących zawodów. **Wybory najczęściej koncentrują się wokół kilku wiodących dziedzin i branż, które doradca powinien dostrzec i zidentyfikować**, by później móc podpowiedzieć uczniowi odpowiednie kierunki dalszego kształcenia.

Ogromną bazę danych o zawodach znajdziesz w [Mapie Karier](#). W tworzonych przez nas [Ścieżkach kariery](#) szczegółowo opisane są dla każdego zawodu codziennie wykonywane czynności, specyfika (branża, środowisko pracy, godziny pracy,

poziom kontaktu z ludźmi), konieczne w tym zawodzie umiejętności, kompetencje miękkie, predyspozycje zdrowotne, a także ścieżka edukacyjna, którą można dojść do tego zawodu i wiele innych interesujących danych. **Zachęć ucznia do eksploracji Mapy, samodzielnie lub razem z Tobą podczas konsultacji, i porozmawiajcie o tym, które zawody są dla niego interesujące i dlaczego.** Pokaż uczniowi również inne zawody z interesujących go lub pokrewnych branż.



Szczegółową wiedzę o najróżniejszych branżach serwujemy podczas rozmów prowadzonych w ramach **projektu [#ZawodowyStream](#)**. **Te pogłębione wywiady umożliwiają poznanie zawodu z perspektywy osób, które go na co dzień wykonują.** Dodatkowo, oglądając stream na żywo, każdy widz może zadać gościom pytanie o najbardziej interesujące go kwestie.

Pokaż też uczniowi – szczególnie, jeśli pracujesz z uczniami szkół ponadpodstawowych – **aktualne oferty na rynku pracy.** Wejdźcie razem na jedną ze stron z ofertami pracy i sprawdźcie, jak wyglądają wymagania pracodawców na stanowiska w poszczególnych branżach oraz jak są opisywane zakresy obowiązków.

Nie martw się tym, że nie znasz wszystkich stanowisk i zawodów. Rynek pracy jest bardzo dynamiczny i nowe zawody pojawiają się właściwie z miesiąca na miesiąc.




Jeśli uczeń zada pytanie, na które nie znasz odpowiedzi, po prostu przyznaj, że nie wiesz, ale chętnie zrobisz research na ten temat i wytłumaczysz mu to na następnym spotkaniu. Zachęć też ucznia do samodzielnego poszukania informacji na ten temat.

Jako doradca nie musisz specjalizować się w zawodoznawstwie! Nikt (nawet korporacyjni rekruterzy i specjaliści z działów HR) nie zna każdego zawodu i zakresu obowiązków każdego stanowiska. Jednocześnie jednak zachęcam Cię do tego, byś jako profesjonalista stale poszerzał i aktualizował swoją wiedzę. Aby poznać realia rynku pracy – katalog branż, zawodów i stanowisk oraz wymagania i oferty pracodawców – staraj się jak najwięcej czytać na ten temat w wiarygodnych źródłach i raportach, przeglądaj regularnie ogłoszenia na portalach publikujących oferty pracy, możesz także rozmawiać ze znajomymi o przebiegu procesów rekrutacyjnych, w których uczestniczyli.



Mnóstwo **wiedzy i inspiracji** znajdziesz w publikacjach na [blogu Mapy Karier](#). Szczególnie polecam Ci niezwykle ciekawy **artykuł pełen najświeższych danych i badań: [Rynek pracy i edukacji w 2021 roku – kompendium wiedzy](#)** autorstwa Klaudii Stano z zespołu Mapy Karier, specjalistki zajmującej się analizą danych i ich wizualizacją.



Ponadto, jeśli masz czas, przestrzeń i ... odwagę :-), **zachęcam Cię do ciekawego eksperymentu – weź udział w procesie rekrutacyjnym!** Przejrzyj dostępne oferty pracy pod kątem takich, które mogłyby być dla Ciebie interesujące, np. związane z dziedzinami wiedzy, których nauczasz. Sprawdź, jakie kompetencje są wymagane, a jeśli okaże się, że wszystkie spełniasz, stwórz CV w zgodzie z aktualnymi wymaganiami i trendami, a potem wyślij je potencjalnemu pracodawcy. Jeśli zostaniesz zaproszony na rozmowę, to będzie doskonałe ćwiczenie i doświadczenie, które później będziesz mógł wykorzystać jako doradca. A kto wie, może dostaniesz ofertę, dzięki której będziesz musiał przemyśleć raz jeszcze swoją ścieżkę kariery...?

Oferta edukacyjna

Ten etap nie dotyczy każdego ucznia, bowiem wielu młodych ludzi, którzy przychodzą na rozmowę doradczą, jest już u progu wejścia na rynek pracy.

Jeśli jednak na pierwszych spotkaniach ustaliliście, że podopieczny rozważa kontynuowanie ścieżki edukacyjnej, lub pracujesz z uczniem ostatnich klas szkoły podstawowej (po której dalsza nauka jest obowiązkowa do 18 r. ż.), zachęcam Cię, żebyś przeszedł do tematu analizy oferty edukacyjnej dopiero po eksploracji świata zawodów.

Gdy ustalisz, jakie obszary zawodowe interesują Twojego ucznia, łatwiej wskażesz ścieżki kształcenia, które pomogą mu rozwijać się w tych dziedzinach.

Twoim zadaniem jako doradcy jest pokazać te kierunki rozwoju podopiecznemu, ale to od niego zależy, który z nich wybierze i którą ostatecznie ścieżką podąży.



Pracując z młodzieżą powinniśmy też wejść w rolę wychowawczą i wyraźnie uświadomić uczniowi, że powinien podejmować własne decyzje i dokonywać wyborów w zgodzie z sobą, nie ulegając presji otoczenia.

Gdzie szukać informacji o dostępnej ofercie edukacyjnej?

- [Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych](#) Ministerstwa Edukacji Narodowej – jest to oficjalny spis wszystkich szkół i ośrodków kształcenia;
- Wyszukiwarki kierunków i profili:
 - dla szkół ponadpodstawowych np.:
<https://waszaedukacja.pl/>
 - dla szkół wyższych np.:
<https://studia.gov.pl/>;
<https://www.otouczelnie.pl/>

Dla niektórych istotna będzie informacja o tym, jakie miejsce w rankingu (lokalnym lub ogólnopolskim) ma rozważana przez nich szkoła. Możesz jako doradca wytłumaczyć uczniowi, **w jaki sposób budowane są rankingi** i pokazać, **jakie dane są w nich brane pod uwagę**, a także zachęcić go do refleksji, czy pozycja w rankingu jest dla niego istotna i jak ją priorytetyzuje. Pamiętaj, żeby tego nie oceniać – przekazuj obiektywną wiedzę.

Najbardziej znane rankingi szkół tworzy [Portal Edukacyjny Perspektywy](#), a także portal internetowy [WaszaEdukacja.pl](#).

Po rozpoznaniu oferty edukacyjnej młodzi ludzie muszą zwerifikować, które z tych szkół leżą w ich zasięgu, biorąc pod uwagę osiągnięcia i wyniki w nauce.

Pomocne w rozmowach o dalszej ścieżce edukacyjnej będą **kalkulatory punktów**. W pracy z kandydatami do szkół ponadpodstawowych możesz użyć tych: [Kalkulator punktów TAK, ZDAM!](#) lub [Kalkulator punktów WaszaEdukacja](#), a z przyszłymi studentami np: [Dostanesie.pl](#). Niektóre uczelnie mają takie kalkulatory na swoich stronach.

Jako doradca nie musisz znać progów punktowych do szkół, czy przeliczników wyników matury na każdy kierunek, ale powinieneś wiedzieć, gdzie takie informacje możesz sprawnie pozyskać i przekazać uczniowi.

Dla przyszłych studentów bardzo ciekawym portalem, pełnym wartościowych danych i informacji, może być [ELA](#) – **ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych**, w którym m. in. na podstawie danych z ZUS-u można prześledzić czas poszukiwania pracy, zarobki i poziom bezrobocia wśród absolwentów poszczególnych kierunków studiów.



Pamiętaj, że jako doradca zawodowy musisz dysponować wiedzą na temat rekrutacji do kolejnego etapu edukacyjnego. To, co powinieneś wiedzieć, to: terminarz, warunki i zasady rekrutacji.



Zachęcam Cię do korzystania ze stworzonego przez [Mapę Karier](#) interaktywnego zasobu wiedzy, który wciąż powiększamy: wirtualnej tablicy [Karierowy Niezbędnik](#). Znajdziesz tam dla siebie i swoich uczniów **mnóstwo wartościowych inspiracji na temat oferty edukacyjnej, rekrutacji, ale także zawodów i rynku pracy**. Możesz poprosić ucznia o zapoznanie się z [Karierowym Niezbędnikiem](#) w ramach pracy własnej pomiędzy kolejnymi konsultacjami indywidualnymi.

Coraz większa liczba uczniów szkół ponadpodstawowych zastanawia się nad podjęciem studiów na uczelniach zagranicznych. Doradztwo w tym temacie to spore wyzwanie, bo wymaga szczegółowej wiedzy o zasadach rekrutacji w konkretnych państwach. Dlatego na rynku pojawia się coraz więcej firm, które specjalizują się w doradztwie edukacyjnym i pomagają młodym ludziom w przejściu rekrutacji na studia za granicą. Możesz nawiązać współpracę z takimi doradcami edukacyjnymi i zaprosić ich do swojej placówki, ale rozważ najpierw, czy dopuszczasz możliwość informowania swoich podopiecznych o komercyjnych usługach.



Możesz też pogłębić swoją wiedzę na temat studiowania za granicą dzięki zasobom Mapy Karier. Zapoznaj się z wirtualną tablicą [Studia za granicą](#) oraz nagraniem webinaru [Studia za granicą - Q&A #ZawodowyStream](#).

4

**Wybór dalszej ścieżki
edukacyjno-zawodowej**

4

Po zrealizowaniu opisanych powyżej etapów procesu indywidualnego doradztwa zawodowego, młody człowiek zgromadził już wiedzę o sobie samym, o swoich przekonaniach i wartościach, wykonał autodiagnozę i przeprowadził autorefleksję, ma też wiedzę o ofercie edukacyjnej i rynku pracy i wie, gdzie szukać dalszych informacji na ten temat.

Można zatem uznać, że uczeń dostał już wystarczająco wartościowe wsparcie, by być teraz gotowym do podjęcia samodzielnych decyzji dotyczących wyboru dalszej ścieżki rozwoju. Jednak na końcowym etapie współpracy należy jeszcze zaoferować uczniowi **wsparcie w opracowaniu indywidualnego planu działania**.



Stworzenie indywidualnego planu działania jest wskazane w [rozporządzeniu](#) o doradztwie zawodowym jako obowiązkowa do realizacji treść programowa dla uczniów szkół ponadpodstawowych.



■ Opracowanie indywidualnego planu działania

Po zdobyciu przez ucznia wiedzy i przemyśleń na temat samego siebie, a także możliwości rozwoju i oferty rynku edukacyjno-zawodowego, nadchodzi czas na stworzenie konkretnego planu działania. Oznacza to ustalenie sobie celów do realizacji i spisanie możliwie najbardziej szczegółowo kolejnych działań. Można opracować je w formie harmonogramu.



Gotowy do wydrukowania [wzór harmonogramu](#) wraz z instrukcją i przykładami znajdziesz w zasobach, które przygotowałam do Pomysłu na lekcje „[Bądź SMART = zaplanuj!](#)”, opublikowanego w Mapie Karier.

Działania, które teraz może zaplanować uczeń, to np.:

- sprawdzenie, które szkoły mają interesujące go profile kształcenia (uczeń powinien to ukonkretnić: *Sprawdzę, które LO mają profil mat-biol z rozszerzonym językiem hiszpańskim* lub *Sprawdzę, na których uczelniach publicznych mogę studiować kierunek „Finanse i rachunkowość”*);
- analiza wybranych szkół pod kątem ważnych dla ucznia czynników, jak dojazd, czy pozycja w rankingu;
- sprawdzenie wymagań na dany kierunek, np. tak zwanych „progów punktowych”;
- podjęcie decyzji o tym, które przedmioty i na jakim



poziomie zdawać na maturze, albo czy zdawać maturę międzynarodową;

- napisanie i złożenie aplikacji na studia zagraniczne;
- napisanie i wysłanie CV;
- zaaplikowanie na staż/praktyki;
- zrobienie badań lekarskich koniecznych w kształceniu zawodowym;
- ... i tym podobne.

Raz jeszcze – doradca NIE JEST ODPOWIEDZIALNY za to, co uczeń na tym etapie zaplanuje, ani tym bardziej za to, które z tych działań wykona. **Doradca jest odpowiedzialny za wyposażenie ucznia w wiedzę na temat planowania i narzędzia do tego służące.**

Warto zachęcić ucznia do tego, by pomyślał o różnych wariantach ścieżek rozwoju i zaplanował scenariusze, które będzie mógł zrealizować w zależności od tego, jakie ostatecznie osiągnie wyniki w rekrutacji do dalszego etapu edukacyjnego lub zawodowego.

Zakończenie procesu doradczego

Co do zasady proces doradczy powinien zakończyć się wtedy, gdy wspólnie zrealizujecie określony na początku współpracy

cel. Przy regularnej współpracy i optymalnym zaangażowaniu ucznia zajmuje to najczęściej 4–6 spotkań.

W praktyce doradczej zdarza się jednak, że proces nadmiernie się przeciąga, czasem celu nie udaje się zrealizować, bo np. nie został właściwie określony, był zbyt ambitny lub po drodze zmieniły się potrzeby i oczekiwania osoby radzącej się.



Bywa tak, że osoba radząca się bez uprzedzenia przestaje przychodzić na konsultacje i przerywa proces doradczy. Warto, by doradca przeanalizował wówczas sytuację, zadał sobie pytanie, czy poprawnie realizował etapy współpracy, czy klient miał poczucie zaspokajania jego potrzeb i oczekiwań, a także czy właściwie się komunikowaliśmy. Jeśli nie mamy sobie nic do zarzucenia, trzeba po prostu przyjąć, że uczeń nie miał w sobie gotowości do przejścia pełnego procesu doradczego.

Generalnie zakończenie współpracy powinno zostać oficjalnie wypowiedziane przez doradcę. Warto podsumować wówczas odbyte etapy procesu doradczego, przypomnieć omawiane tematy i odnieść się do realizacji celu. Pytamy naszego podopiecznego, czy chciałby na koniec jeszcze o czymś porozmawiać, czy są jeszcze pytania, na które możemy mu odpowiedzieć. Ustalamy też możliwości dalszego kontaktu i – nieobowiązkowo – dziękujemy sobie za wspólnie spędzony czas :-)

5

Wyzwania i dylematy doradców



5

Doradztwo zawodowe jako obowiązkowy element polskiego szkolnictwa dopiero zaczęło się rozwijać. Zapotrzebowanie na specjalistów z tej dziedziny wzrasta i jest to bardzo ważne i pozytywne zjawisko, ponieważ profesjonalne doradztwo edukacyjno-zawodowe prowadzone zarówno jako zajęcia grupowe, jak i w formie indywidualnej rozmowy doradczej, zdecydowanie ułatwia młodym ludziom odnalezienie się we współczesnym świecie, nacechowanym niepewnością i ciągłą zmianą. Bycie doradcą nie jest jednak łatwą rolą zawodową i wiąże się z wieloma wyzwaniami.

■ **Gdy potrzeba psychoterapii, a nie doradztwa...**

Bardzo ważną zasadą, uwzględnianą w istniejących na całym świecie kodeksach etyki zawodowej doradców, jest zachowanie granicy pomiędzy procesem doradztwa zawodowego a innymi procesami wspierającymi klienta. Doradztwo edukacyjno-zawodowe to nie jest wsparcie pedagogiczno-psychologiczne ani psychoterapia.

Wielu doradców i mentorów kariery nie decyduje się na współpracę z klientem, jeśli ten jest w trakcie terapii, bowiem jego stan psychiczny wpływa na skuteczność procesu doradztwa, np. powoduje nieadekwatny obraz siebie samego.

W przypadku młodych ludzi sytuacja nie jest taka prosta, szczególnie gdy łączymy rolę doradcy z innym stanowiskiem w szkole.



Podczas webinaru opowiedziałam o doświadczeniu z mojej zawodowej codzienności: uczeń, który przyszedł na rozmowę doradczą, zareagował silnymi emocjami na jedno z pytań wywiadu i oczywiste okazało się, że w danym momencie jego potrzebą było wsparcie pedagogiczne. W takiej sytuacji zawsze najważniejsze jest zabezpieczenie ucznia i odpowiedź na jego najpilniejsze potrzeby. Trzeba wówczas zakomunikować podopiecznemu, że ponieważ w tej chwili bardziej skorzysta z Twojego wsparcia jako „...” (pedagoga, psychologa, wychowawcy), przerywasz w tym momencie proces doradczy – wróćcie do niego, gdy uczeń będzie gotowy.

Jeśli pełnisz wyłącznie funkcję doradcy zawodowego, należy udzielić młodemu człowiekowi doraźnego wsparcia, a następnie skierować go do innego specjalisty, np. psychologa. Twoim obowiązkiem jest potrafić ocenić, kiedy nie możesz zaspokoić aktualnych potrzeb swojego klienta, bo leży to w kompetencjach innego profesjonalisty.



Impostor syndrome – czy na pewno pomagam uczniom?

Wyobraź sobie taką sytuację:

Przychodzi do Ciebie młody człowiek, który bierze udział w rekrutacji na studia zagraniczne i chciałby, żebyś pomógł mu znaleźć alternatywę na polskiej uczelni. Już na początku konsultacji, gdy proponujesz mu jakieś narzędzie, natychmiast mówi, że już ten test robił. Potem zadaje pytanie o szczegóły procesu aplikacji na jego uczelni, ale Ty nie znasz odpowiedzi. Masz wrażenie, że uczeń kwestionuje Twój profesjonalizm i zaczyna przybierać ton „Czy to wszystko, co ma Pan/Pani mi do zaproponowania jako doradca?”

Wielu doradców – szczególnie ci, którzy opierają swoją pracę głównie na rozmowie doradczej i nie korzystają z narzędzi w formie interaktywnej lub papierowej, czyli takich, które są „namacalne” i widoczne – obawia się czasami, że czas poświęcony uczniom nie jest efektywny, że tak naprawdę nie świadczą żadnej pomocy.

Czasem doradcy zawodowi martwią się, że nie posiadają wystarczająco dużej wiedzy o rynku pracy lub o ofercie edukacyjnej. Martwią się, że mają do dyspozycji za mało narzędzi diagnostycznych, lub że korzystają tylko z tych bezpłatnych, publicznie dostępnych w sieci, a uczniowie spodziewają się czegoś więcej.

Doradcy stresują się, że powtarzają młodym ludziom wciąż te same słowa, mają wrażenie, że ich klienci już to wiedzą, że tyle się o tym mówi lub pisze w internecie.



Jeśli podzielasz takie obawy, to może oznaczać, że dopadł Cię tzw. *impostor syndrome* (syndrom oszusta). Jest to zjawisko psychologiczne, polegające na braku wiary w swoją profesjonalną wartość, pomimo obiektywnych dowodów kompetencji zawodowych.

Jeśli wątpisz w swoje kompetencje doradcze, pamiętaj, że:

- To nie szkodzi, że wiedza, którą przekazujesz, jest dostępna w innych źródłach – jeśli uczeń przyszedł do Ciebie po poradę, to znaczy, że tej wiedzy nie ma. Czasem trzeba usłyszeć coś w przystępnej formie, móc zadać pytania. Czasem istotne jest, że młodzi ludzie chcą usłyszeć coś od osoby, którą szanują i której ufają.
- Nie musisz znać odpowiedzi na każde pytanie, ale powinieneś wiedzieć, gdzie jej szukać i umieć podać źródła wiedzy swoim uczniom.
- Nie musisz znać się na każdym aspekcie doradztwa – np. na doradztwie edukacyjnym i wiedzy o tym, jak wygląda aplikacja na uczelnie w każdym kraju. Jeśli uczeń chce uzyskać szczegółowe informacje na temat aplikacji – poszukajcie wspólnie odpowiedzi lub skieruj go do specjalistów w tym zakresie. Możesz też zaprosić przedstawicieli firm/organizacji zajmujących się wspieraniem rekrutacji na uczelnie zagraniczne na warsztaty z uczniami w Waszej szkole.
- Bądź pewna/y tego, co Ty masz do zaoferowania uczniom – a jest to nie tylko wiedza! Pamiętaj, że



najważniejszym narzędziem indywidualnego doradztwa jest rozmowa! Twoja obecność, skupienie na uczniu, wysłuchanie go, stosowanie parafrazy doradczej, zadawanie wnikliwych pytań, które inspirują refleksje, okazywanie empatii, wsparcia, umożliwienie młodemu człowiekowi opowiadania o sobie – to wszystko należy do Twojej oferty!

Podsumowując żartobliwie: martwisz się, że będziesz powtarzał coś, co uczniowie już wiedzą, albo jest to dostępne w sieci? To się nie martw. Wiedza o tym, jak prowadzić rozmowę doradczą, też jest dostępna w wielu różnych źródłach i publikacjach, a jednak czytasz ten poradnik :-)

■ Szkodliwe przekonania i postawy doradców

Bycie doradcą zawodowym i występowanie w roli autorytetu w temacie podejmowania przez uczniów decyzji co do swojej przyszłości to ogromna odpowiedzialność. A im bardziej lubianym i szanowanym jesteś doradcą, im bardziej zaangażowaną relację wychowawczą udało Ci się zbudować, tym ta odpowiedzialność jest większa, szczególnie, że pracujesz z młodymi ludźmi, którzy bardzo łatwo ulegają wpływowi.

Dlatego naczelną zasadą doradców zawodowych (jak i wielu innych specjalistów pracujących z młodzieżą) powinno być *primum non nocere* – przede wszystkim nie szkodzić.

Mniej szkody wyrządzisz nie udzielając niemal żadnej rady i informacji, a tylko będąc aktywnym słuchaczem w rozmowie, niż przekazując młodemu człowiekowi swoje prywatne opinie i przekonania jako obiektywne prawdy i fakty.



Musisz zachować uważność na swoje przekonania i doświadczenia, mieć systematyczny i stały wgląd w siebie. Możesz dokonywać tego na drodze autodiagnozy i autorefleksji, możesz korzystać z różnych form edukacji i kształcenia, możesz uczestniczyć w branżowych konferencjach, a także rozmawiać z innymi specjalistami z branży. Warto też poszukać możliwości uczestniczenia w superwizji specjalistycznej. Regularna autorefleksja i rozwijanie własnej samoświadomości znacząco podnosi jakość pracy.

Jakie postawy doradców mogą być szkodliwe?

Narzucanie osobom radzącym się „właściwych” dla nich rozwiązań

Jest to szczególnie niebezpieczne, jeśli od wielu lat dobrze znasz ucznia, któremu udzielasz porady doradczej. Nie możesz przesądzać, czy dla Twojego ucznia lepsze będzie technikum czy liceum, nie możesz mówić, że powinien pójść na studia. Możesz przedstawić obiektywną wiedzę na temat różnych typów szkół i zachęcić podopiecznego, by

rozważył plusy i minusy wszystkich rozwiązań (np. stosując opisaną w tej publikacji analizę SWOT).

Ocenianie, czy pomysły ucznia na przyszłość są realne

Czasem jest tak, że już na początku rozmowy doradczej orientujesz się, że siedzący przed Tobą młody człowiek ma nieadekwatne oczekiwania nie tylko wobec procesu doradztwa, ale także wobec siebie samego i swojej przyszłości. Jeśli tak jest, Twoją rolą jest przekazać uczniowi wiedzę i podać mu źródła, dzięki którym sam będzie mógł zweryfikować swoje plany, ale bazuj na faktach! Nie oceniaj pomysłów ucznia, bo Twój komentarz może młodego człowieka zranić i zdemotywować.

Projektowanie na ucznia własnych przekonań i wartości

Na naszą pracę duży wpływ mają własne wartości i doświadczenia. Grupa społeczna, z której pochodzimy, kultura, sposób, w jaki zostaliśmy wychowani – wszystko to kształtuje nasze widzenie świata. Jako doradca musisz być bardzo uważny i rozdzielać swoje przekonania od faktów. I tak np. nie należy namawiać ucznia na aplikowanie na uczelnie publiczne tylko dlatego, że pamiętasz ze swoich lat młodości panującą wtedy opinię, że na tych uczelniach jest lepszy poziom nauczania lub wygłaszać twierdzenia, że nazwa uczelni podawana w CV ma znaczenie w procesie rekrutacji. Są to wyłącznie Twoje przekonania! Podobnie nie

możesz namawiać ucznia na konkretny kierunek, po którym znajdzie dobrze płatną pracę, bo ani nie możesz tego zagwarantować, ani też nie jest pewne, że wysokie zarobki leżą wysoko w hierarchii wartości Twojego ucznia.

Prezentowanie subiektywnych opinii jako obiektywnej wiedzy

Jako doradca z pewnością interesujesz się ofertą edukacyjną oraz rynkiem pracy i prowadzisz na ten temat wiele rozmów. Musisz jednak pamiętać, że gdy np. jeden z Twoich absolwentów opowiedział Ci o swojej szkole ponadpodstawowej albo uczelni, to jest to tylko jednostkowa opinia, której nie należy przekazywać jako obiektywnej wiedzy. Podobnie to, że Twój bliski przyjaciel wykonuje pewien zawód i opowiada Ci o realiach swojej pracy, nie znaczy, że możesz wypowiadać się jako znawca całej branży! Możesz dzielić się pozyskanymi od innych informacjami z uczniami, ale wyraźnie podkreśl, że jest to subiektywna, jednostkowa opinia, nie zaś obiektywna wiedza na temat całej branży lub całej szkoły, kierunku itp. Ta sama zasada dotyczy prezentowania własnych doświadczeń. Bądź świadom odpowiedzialności za sądy wygłaszane z pozycji eksperta i autorytetu.

Wzmacnianie stereotypów

Wszyscy mamy pewne przekonania o otaczającym nas świecie. Sądy poznawcze umożliwiają nam sprawne codzienne funkcjonowanie, bez

konieczności uczenia się wciąż na nowo. Jednak, jeśli występujesz w roli doradcy, to Twoja odpowiedzialność za słowa musi być większa. Wygłaszanie stereotypów w rodzaju: „żeby zrobić karierę w mediach, trzeba mieć znajomości”, jako obiektywnych prawd jest szkodliwe dla młodych ludzi, którym udzielasz wsparcia doradczego. Zwiększając swoją wiedzę i kompetencje pamiętaj, by nie dać się ponieść zbytnej pewności siebie i stawać w roli eksperta tam, gdzie tej wiedzy eksperckiej Ci brakuje.



A large, irregular yellow shape with rounded corners and a smooth gradient, serving as a background for the text.

6

Podsumowanie

6

Indywidualne doradztwo zawodowe jest niezwykle ważne. Jest nieodłącznym elementem procesu edukacji i wychowania. Jest realizacją tego, co leży na sercu wszystkim specjalistom pracującym z młodzieżą – przygotowania naszych uczniów i wychowanków do osiągnięcia sukcesu, szczęścia i spełnienia w dorosłym życiu.

Prowadzenie indywidualnych konsultacji i rozmów doradczych nie jest łatwe. Trzeba mieć do tego odpowiednie kompetencje osobiste i zawodowe, a także dużą wiedzę. W poradniku wielokrotnie zachęcam do sprawdzania informacji, weryfikacji teorii naukowych, stosowanych metod i narzędzi. Namawiam do ciągłego rozwoju i pogłębiania swojej wiedzy, apeluję o ostrożność i uważność niemal na każde słowo. Rola doradcy zawodowego jest na pewno wymagająca.

Ogromna odpowiedzialność spoczywająca na doradcach nie powinna jednak pozbawiać radości z codziennej pracy. Dobieranie metod i narzędzi z naszego bogatego warsztatu, a następnie zarówno precyzyjne, jak i kreatywne dopasowywanie ich do potrzeb i oczekiwań klienta jest bardzo ciekawym wyzwaniem, zaś odkrywanie w młodym człowieku tego, co pozytywne i wartościowe oraz wzmacnianie jego pewności

siebie, to po prostu przyjemność. Rozmowa doradcza z młodym człowiekiem znajdującym się u progu trudnych i ważnych decyzji, może realnie zmienić jego życie, a dla każdego doradcy udzielenie skutecznego wsparcia jest źródłem prawdziwej zawodowej satysfakcji.

O autorce:

Marta Wrzosek – doświadczona pedagog i doradczynie edukacyjno-zawodowa; ekspertka wielu organizacji pozarządowych; prowadzi webinary, szkolenia, konsultacje i warsztaty dla młodzieży, rodziców oraz nauczycieli i pedagogów; wydaje autorskie publikacje i poradniki; realizuje i koordynuje projekty młodzieżowe oraz działania z zakresu kreatywnej profilaktyki społecznej. Od 2020 r. współtworzy Mapę Karier.

Mapa Karier – interaktywna i darmowa baza informacji o ścieżkach kariery i rynku pracy, a także kompleksowy zestaw profesjonalnych narzędzi doradztwa zawodowego, z którego może skorzystać każda placówka edukacyjna.

[Mapa Karier](#) jest otwartym zasobem edukacyjnym stworzonym przez fundację [Katalyst Education](#), organizację non-profit będącą inkubatorem projektów społecznych i wspierającą polskich uczniów w dostępie do bezpłatnych, cyfrowych zasobów do nauki.



7

**Inspiracje, źródła
i polecane zasoby**

1

Praktyka doradcza

■ **Narzędzia, metody pracy i doświadczenia z praktyki doradczej i pedagogicznej**

Marta Wrzosek dla [Mapy Karier](#)

Webinar [Indywidualna Rozmowa Doradcza](#), nagranie 9. grudnia 2021 r.

■ **Coaching i mentoring a doradztwo zawodowe**

Urszula Leszczyńska dla [Mapy Karier](#)

Artykuł „[Doradztwo zawodowe a coaching](#)”.

■ **Portfolio zasobów**

Małgorzata Rosalska dla [EPALE](#)

Artykuł „[Portfolio zawodowe, czyli jak sensownie zaprezentować własne zasoby \(a nie tylko dokumenty\)](#)”.



Planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej: cele i harmonogram

[Mapa Karier](#)

Materiały do pracy grupowej i indywidualnej –
[Pomysł na lekcję „Bądź SMART = zaplanuj!”](#)

Autoanaliza swoich zasobów (SWOT)

[Mapa Karier](#)

Materiały do pracy grupowej i indywidualnej:
[Pomysł na lekcję „Zmień mocne strony w szansę!”](#)

Doradztwo zawodowe: podstawy prawne, porady praktyczne i inspiracje programowe

Marta Wrzosek dla [Mapy Karier](#)

Artykuł „Doradztwo zawodowe w szkole ponad-
podstawowej”

cz. I – *[Jak to ogarnąć organizacyjnie?](#)*

cz. II – *[Bank pomysłów](#)*

Dokonanie wyboru w sytuacji kryzysowej

Anna Sowińska dla [Mapy Karier](#)

Artykuł „*[Wybory edukacyjne i zawodowe w kontekście tymczasowości i niepewności](#)*”.

2

Diagnostyka w doradztwie zawodowym

Co warto diagnozować oraz jak dobrać metody, techniki i narzędzia diagnostyczne

Małgorzata Rosalska dla [Mapy Karier](#)

Webinar [Diagnostyka w doradztwie zawodowym](#), nagranie 7. września 2021 r.

Ankieta skłonności zawodowych opracowana przez J. Woroniecką na podstawie koncepcji B. A. Klimowa

*Podręcznik pod red. G. Sołtysińskiej
i J. Woronieckiej*

Podręcznik: Przygotowanie uczniów gimnazjum do wyboru zawodu: <http://www.koweziu.edu.pl/component/k2/item/58-poradnictwo-zawodowe>, dostęp 10.02.2022 r.

Wartości i motywacje do pracy – koncepcja Kotwic Kariery Scheina

[Mapa Karier](#)

Pomysł na lekcje „[Kotwice mojej kariery](#)”.

Kwestionariusz rozpoznawania uzdolnień, nawiązujący do koncepcji inteligencji wielorakiej H. Gardnera

Małgorzata Rosalska

Podręcznik: Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego – Przewodnik dla nauczyciela i doradcy:

<http://www.eurodoradztwo.praca.gov.pl/publikacje/warsztat-diagnostyczny.pdf>, dostęp 10.02.2022 r.

Skłonności i preferencje w wyborach zawodowych – innowacyjna funkcjonalność Filtra preferencji

[Mapa Karier](#)

Artykuł „[Filtr preferencji w pytaniach i odpowiedziach](#)”.

Interaktywny test osobowości na bazie koncepcji Myers-Briggs (MBTI)

<https://www.16personalities.com>

3

Oferta edukacyjna

Oficjalny spis wszystkich szkół i ośrodków kształcenia

Ministerstwo Edukacji i Nauki

[Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych](#)

Kalkulatory punktów

Dla kandydatów do szkół ponadpodstawowych np.:

- [Kalkulator punktów TAK, ZDAM!](#) lub
- [Kalkulator punktów WaszaEdukacja](#)

Dla kandydatów do szkół wyższych np.:

- [Dostanesie.pl](#)

Wyszukiwarki kierunków i profili

Dla kandydatów do szkół ponadpodstawowych np.:

- <https://waszaedukacja.pl/>

Dla kandydatów do szkół wyższych np.:

- <https://studia.gov.pl/>
- <https://www.otouczelnie.pl/>

Studia za granicą

[Mapa Karier](#)

Nagranie wywiadu [#ZawodowyStream – Studia za granicą](#) o tym, jak wybrać uczelnię, jak na niej przetrwać i jakie perspektywy czekają na absolwentów po ukończeniu studiów poza krajem.

Wirtualna tablica z bazą informacji: [Studia za granicą](#).

Rankingi szkół

- [Portal Edukacyjny Perspektywy](#)
- [WaszaEdukacja.pl](#)

Interaktywne inspiracje na temat oferty edukacyjnej, rekrutacji, rynku pracy

[Mapa Karier](#)

Wirtualna tablica [Karierowy Niezbędnik](#)

4

Rynek pracy

- **Najnowsze raporty, dane i badania na temat rynku pracy**

Klaudia Stano dla [Mapy Karier](#)

- | Artykuł: [Rynek pracy i edukacji w 2021 roku – kompendium wiedzy](#)

- **Wywiady z przedstawicielami różnych branż i zawodów**

[Mapa Karier](#)

- | Projekt [#ZawodowyStream](#)

- **Czas poszukiwania pracy, zarobki i poziom bezrobocia wśród absolwentów poszczególnych kierunków studiów**

Ministerstwo Edukacji i Nauki

- | [ELA](#) – ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych



Karty pracy na temat edukacji, pracy, zawodów, planowania rozwoju, odkrywania swoich zasobów

Klaudia Stano i Anna Sowińska dla [Mapy Karier](#)

Publikacja „[Szkola, praca, przyszłość](#)” oraz [artykuł](#) uzupełniający publikację o formy pracy online. Publikacja zawiera narzędzia przeznaczone do pracy grupowej, ale wartościowe do wykorzystania także podczas konsultacji indywidualnych.

Pomysły na zdobywanie doświadczeń zawodowych; edukacja formalna, pozaformalna i nieformalna

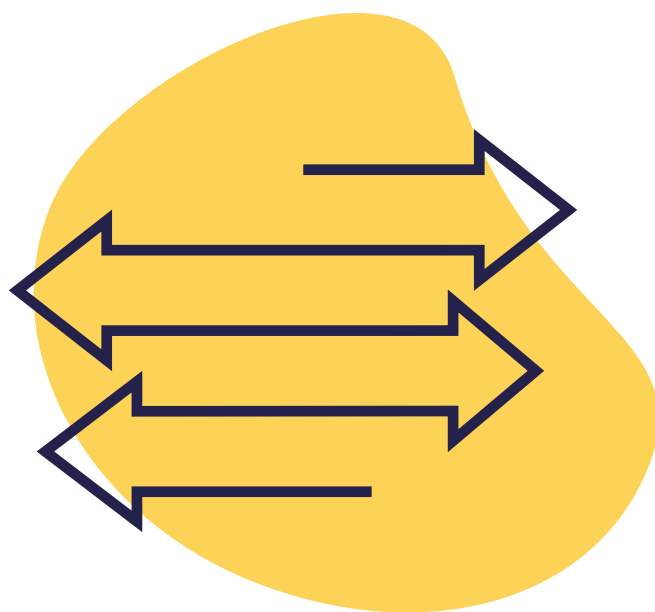
Urszula Leszczyńska dla [Mapy Karier](#)

Artykuł: [Nie tylko praca. 12 pomysłów na pierwsze doświadczenia zawodowe Twoich uczniów.](#)

Kompetencje i zawody przyszłości

Anna Stokowska dla [Mapy Karier](#)

Artykuł: [Przyszłość rynku pracy: zawód czy kompetencje?](#)



www.mapakarier.org

