

Anna Nowak

Marian Piekarski

**Niezbędnik –
Jak wybrać zawód?
Materiały metodyczne dla
doradców zawodowych**

Kraków 2021

Spis treści

Wprowadzenie	2
Rozdział 1 Przyszłość bez tajemnic czyli Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego	4
1.1 Planowanie jako element współczesnej mobilności	4
1.2 Perspektywy mobilności zawodowej	5
1.3 Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego	9
Rozdział 2 Doradca zawodowy w szkolnej popandemicznej codzienności „Podstawówki”	16
2.1 Rola doradcy zawodowego w szkole	17
2.2 Warsztat pracy doradcy zawodowego	18
2.3 Cyfrowe doradztwo zawodowe	25
2.4 Kompetencje cyfrowe	26
2.5 Hybrydowe doradztwo zawodowe	27
2.6 Innowacje w doradztwie zawodowym	28
2.7 Źródła inspiracji dla innowacji	29
Rozdział 3 Rodzic a świadome przygotowanie dziecka do wyborów zawodowych	31
3.1 Rodzice czyli ten trzeci w doradztwie	31
3.2 Postawy rodziców jako bodziec w rozwoju dziecka	34
3.3 Cechy pokoleniowe i ich znaczenie w wyborach edukacyjno-zawodowych	35
Zakończenie	42
Bibliografia	43
Nota o autorach	44

Publikacja została zrealizowana w ramach projektu „Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce II”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020, 10 Oś Priorytetowa Wiedza i Kompetencje, Działanie 10.2 Rozwój kształcenia zawodowego.

Wprowadzenie

Żyjemy w świecie niezmiernie skomplikowanym, chwilami trudnym i niezrozumiałym, proponującym ciągle nowe wyzwania. Niesie to za sobą konieczność przystosowania się człowieka do zmieniającej się rzeczywistości, a dla wielu grup zawodowych nowy kontekst działań. Globalizacja działalności gospodarczej, upowszechnianie osiągnięć informatyki, elektroniki, telekomunikacji, nowe technologie, wzrost znaczenia wiedzy i kwalifikacji, wzrost aspiracji społeczeństwa, pracowników, klientów, kontrahentów, rozwój sektora usług, funkcjonowanie w warunkach zmian to tylko niektóre cechy współczesnego rynku pracy. W świecie tak globalnej i szybko zmieniającej się rzeczywistości człowiek pragnie otrzymać wsparcie i poradę, zwłaszcza w chwilach podejmowania ważnych decyzji. Szczególnie chętnie z pomocy doradczej korzysta młodzież, dla której współczesna rzeczywistość niesie tyle nowych i trudnych wyzwań, że rodzice, najbliższa rodzina czy rówieśnicy nie są w stanie pełnić roli doradczej. Dlatego jednym ze sposobów przewycięzania obaw, wobec tego co nowe i nieznanne jest szeroko rozumiana edukacja oraz związane z nią doradztwo zawodowe. Wszechobecna zmienność wymaga głębszego i nowego spojrzenia na problematykę przygotowania ucznia do roli osoby świadomie podejmującej decyzje edukacyjno-zawodowe. Pomimo to, że zadaniem współczesnej szkoły jest przygotowanie dzieci i młodzieży do podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych i planowania przyszłości zawodowej, to jednak obecnie uczeń, który kończy szkołę podstawową i rozpoczyna następny etap kształcenia, zazwyczaj nie jest przygotowany do planowania i zarządzania własną karierą zawodową. Przyczyn tego faktu jest wiele: szkoła nie do końca profesjonalnie tę funkcję spełnia, ponieważ niewiele szkół zatrudnia doradców zawodowych, poradnie psychologiczno-pedagogiczne ze względu na realizację licznych zadań statutowych za dużo uwagi nie mogą poświęcić poradnictwu zawodowemu. Koniecznym rozwiązaniem jest wsparcie metodyczne doradcy zawodowego i rodzica ucznia. Dzisiaj każdy młody człowiek powinien posiadać umiejętność indywidualnego planowania swojej ścieżki życiowej i swojego rozwoju zawodowego. Kto jednak ma go tego nauczyć? Jak wynika z doświadczeń innych krajów¹, to właśnie szkoła powinna przygotować młodzież do podejmowania trafnych decyzji i później przejścia ze świata edukacji do świata pracy. Dlatego też fachowo oferowana usługa i pomoc doradcy zawodowego szkole to początek przekształcania obecnego systemu doradztwa zawodowego na taki, który uwzględni zatrudnienie doradcy zawodowego w każdej szkole i na każdym poziomie kształcenia.

¹ Paszkowska – Rogacz A. , *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej*, KOWEZ, Warszawa 2001, s.11.

Zdobycie zawodu, posiadanie określonej wiedzy i umiejętności nie oznacza, że młody człowiek posiada dokładne rozeznanie swojej zawodowej przyszłości. Proces rozwoju zawodowego człowieka zaczyna się od najmłodszych lat, dlatego też konieczne jest wsparcie rodziców w podejmowaniu racjonalnych decyzji dotyczących planowania kariery edukacyjno-zawodowej.

Przystępując do napisania „Niezbędnika”, zadaliśmy sobie następujące pytania:

1. W jaki sposób zmienić świadomość uczniów na temat planowania własnej przyszłości i przekonać ich do korzystania z doradztwa indywidualnego?
2. Jak redefiniować rolę i zadania doradcy zawodowego w szkole w czasie popandemicznym?
3. Jak na nowo pobudzić rodziców do aktywnej postawy w czasie, w którym ich dzieci podejmują kluczowe decyzje edukacyjne i zawodowe?

Dlatego celem „Niezbędnika” jest pomoc doradcom zawodowym i rodzicom w:

1. zachęceniu uczniów do kontaktu z doradcami zawodowym w celu lepszego poznawania własnego potencjału i opracowania Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego,
2. przekonaniu doradców zawodowych do zastosowania hybrydowego modelu doradztwa zawodowego,
3. zrozumieniu przez rodziców ich kluczowej roli jako pierwszych doradców zawodowych dzieci.

Mamy nadzieję, że przedstawione w „Niezbędniku” zagadnienia będą pomocne dla doradców zawodowych, wzbogacą ich warsztat pracy, a rodzicom pomogą wspierać dzieci w podejmowaniu optymalnych i trafnych decyzji co do własnej przyszłości.

Rozdział 1 Przyszłość bez tajemnic, czyli Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego

1.1 Planowanie jako element współczesnej mobilności

Planowanie to sposób organizowania przyszłości, wykorzystania czasu, to przewidywanie zdarzeń i stanów rzeczy, na które chcemy mieć realny wpływ. Planowanie jest procesem i pracą koncepcyjną, a plan to struktura składająca się z przyjętych przyszłych stanów rzeczy, sposobów działania, konkretnych realizatorów i wyznaczonych terminów. Tadeusz Kotarbiński określił warunki dobrego planu, który powinien być między innymi:²

- Celowy – trafnie określający cel i środki określające jego osiągnięcie;
- Wykonalny – zawierający prawdopodobieństwo osiągnięcia celu w istniejących warunkach i z wykorzystaniem realnych zasobów;
- Konsekwentny – zgodny wewnątrz;
- Operatywny – łatwy do wykonania w konkretnym działaniu;
- Elastyczny – łatwo modyfikowalny w trakcie realizacji;
- Długodystansowy – wybiegający w przyszłość;
- Terminowy – dokładnie określający czas;
- Kompletny – uwzględniający całość działania;
- Racjonalny – oparty na logicznych podstawach;
- Sprawny – skuteczny i ekonomiczny;
- Komunikatywny – zrozumiały dla wszystkich, dla których jest przeznaczony.

Umiejętność planowania kariery zawodowej jest procesem złożonym i zdaniem K. Lelińskiej składają się na niego m.in. następujące elementy:

- posiadanie planu rozwoju kariery zawodowej przez jednostkę mającą realne, sprecyzowane cele i oczekiwania zawodowe, posiadającą określoną hierarchię wartości cenionych w przyszłej pracy zawodowej; wierzącą w siebie i przyszłe osiągnięcia zawodowe, osobę o wysokich aspiracjach edukacyjnych i zawodowych:

² Kotarbiński T., *Sprawność i błąd* (w:) Kobyliński W., *Podstawy organizacji i zarządzania w oświacie*, SOP, Warszawa 1996

- posiadanie wiedzy o zawodach i rynku pracy dotyczącej: stopy bezrobocia, instytucji zatrudniających absolwentów z określonymi kwalifikacjami zawodowymi,
- znajomość źródeł informacji o możliwościach zatrudnienia, stanowisk możliwych do uzyskania, zawodów rozwojowych i zanikających;
- posiadanie umiejętności poruszania się po rynku pracy, która zależy od: sprawnego przygotowania dokumentów aplikacyjnych, znajomości zasad prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej, wiedzy na temat stawianych wymagań przez pracodawców pracownikom zajmującym dane stanowisko.³

We współczesnym świecie jednym z częściej używanych słów jest mobilność. Wszystko co nas otacza reklamowane jest jako mobilne: mobilny internet, mobilny telefon, mobilne aplikacje, mobilne urządzenia, dostawa symulatorów mobilnych, mobilny, mobilna, mobilne, mobilny świat.

Według Słownika Języka Polskiego „mobilny” to:

1. Łatwo wprowadzony w ruch, ruchomy,
2. Zdolny do szybkiego przemieszczania, dostosowania do nowych warunków, elastyczny.

Słownik wyrazów bliskoznacznych podobnie definiuje termin „mobilny:”

1. Mobilny jako przenośny, ruchomy w odniesieniu do rzeczy,
2. Mobilny jako zdolny do ruchu, zmienny, niestały w odniesieniu do człowieka.

Z socjologicznego punktu widzenia mobilność możemy rozważać z różnych perspektyw.

1.2 Perspektywy mobilności zawodowej

Mobilność odnosi się **do** przemian społecznych i procesów ludnościowych zachodzących na skutek globalizacji, modernizacji i integracji europejskiej ramach migracji międzynarodowych na przestrzeni wieków. Migracje przestrzenne mogą być tradycyjne (wynikające ze zmiany miejsca zamieszkania) i nowoczesne w obszarach związanych z ekonomią, demografią, psychologią, uwarunkowaniami społeczno - kulturowymi, politycznymi i systemowymi. Zjawiska mobilności przestrzennej są ściśle związane z mobilnością geograficzną, określaną jako przemieszczanie się w ramach jednostki

³ Lelińska, K., *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*, OHP KG, Warszawa 2005, s.15-16

osiedleńczej, regionu, kraju czy świata. Mobilność społeczna oznacza przesunięcia, a raczej ruchliwość ludzi w hierarchii społecznej, w ramach charakteryzujących ich cech społecznych. Jest to rodzaj przemieszczenia osób w ramach przynależności do grupy społecznej czy grupy zawodowej. Duże znaczenie dla zjawiska mobilności społecznej ma perspektywa zmian zachodzących na rynku pracy oraz w edukacji. W ramach mobilności społecznej możemy mówić o mobilności poziomej, inaczej horyzontalnej, oznaczającej przemieszczanie się jednostek i grup w obrębie tej samej warstwy społecznej, najczęściej chodzi tu o ruchliwość związaną ze zmianą miejsca pracy, bez zmiany stanowiska, lub zmianą miejsca zamieszkania. Ruchliwość pionowa, inaczej wertykalna, oznacza przemieszczanie się w ramach struktury klasowo - warstwowej w hierarchii społecznej w dół (degradacja) lub w górę (awans społeczny). Takie przemieszczanie rozpatrywane jest w kontekście mobilności międzypokoleniowej.

W mobilności przestrzennej, geograficznej czy społecznej ogromne znaczenie odgrywa mobilność edukacyjna, oznaczająca możliwość realizacji zajęć edukacyjnych w różnych miejscach, podejmowania i dostosowywania kwalifikacji do zmian zachodzących na rynku pracy, potrzeb pracodawców, zmian technologicznych i otaczającego świata. To możliwość realizacji projektów edukacyjnych, kształcenia, szkolenia czy studiowania w różnych krajach w ramach każdego cyklu kształcenia. W tym kontekście rozpatrywane są również wyjazdy edukacyjne dla pracowników uczelni, ale zdecydowanie częściej mówimy o mobilności edukacyjnej młodzieży w ramach wymian młodzieżowych związanych z zajęciami edukacyjnymi lub w celu zdobycia praktycznych umiejętności w ramach organizowanych praktyk. Ściśle z mobilnością edukacyjną związana jest mobilność zawodowa, oznaczająca gotowość do zmiany pracy, zawodu lub miejsca zamieszkania w celu uzyskania zatrudnienia. Mobilność zawodowa wiąże się często z koniecznością korzystania ze szkoleń czy innych form uzupełniania lub nabywania nowych kwalifikacji zawodowych. Mobilność zawodowa określana jest też jako forma dostosowywania się pracowników do wymogów rynku pracy poprzez gotowość do zmiany pracy lub wykonywanego zawodu, a także przez doskonalenie i poszerzanie kwalifikacji zawodowych. Mobilność zawodowa wiąże się z takimi zjawiskami socjoekonomicznymi jak bezrobocie czy rozwój i wymiana stosowanych technologii. Na mobilność zawodową wpływ mają też zasady funkcjonowania gospodarki wolnorynkowej (prawa popytu, podaży i wolnej konkurencji) oraz przepisy prawa pracy. Mobilność zawodowa to gotowość do zmiany zawodu, pracy, miejsca zamieszkania w celu uzyskania zatrudnienia. Mobilność zawodową można odnieść również do zmiany umiejętności zawodowych

i przekwalifikowania się (uzyskania nowych, dodatkowych kwalifikacji i kompetencji), gdy rynek pracy zmienia się wraz ze zmianami gospodarczymi i technologicznymi. Obejmuje tym samym sferę doskonalenia zawodowego, uzupełniania i rozszerzania kwalifikacji.

Mobilność zawodową definiujemy na kilka sposobów. Mobilność zawodowa to:

1. Elastyczność zawodowa, pozwalająca na dostosowanie się do funkcjonowania w obszarze nowych wymagań stanowiska pracy.
2. Zjawisko przemieszczania się pracowników i zmiany zawodów, wywołujące potrzebę przygotowania pracowników do zmian zachodzących na skutek wprowadzania nowych środków technicznych i ulepszeń w organizacji pracy. W przedsiębiorstwach stwarza to konieczność przeuczania (przekwalifikowania) poszukujących pracy.
3. Bieżące monitorowanie zmian zachodzących na rynku pracy i uzyskiwaniu takich kompetencji, które są poszukiwane przez pracodawców.
4. Umiejętność dostosowania się pracowników do wymogów rynku pracy poprzez:
 - gotowość do zmiany pracy, zawodu,
 - doskonalenie i poszerzanie swoich kwalifikacji zawodowych,
 - dostosowywanie się do ustawowych wymogów pracodawcy.

Symptomy mobilności edukacyjno-zawodowej to:

- gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia nauki lub pracy,
- gotowość do migracji,
- gotowość do dojeżdżania do miejsca pracy lub szkoły,
- gotowość do przekwalifikowania się,
- gotowość do nauki, poszerzania kwalifikacji.

Wyróżniamy następujące rodzaje mobilności edukacyjno-zawodowej:

- zmiana zawodu w przebiegu kariery zawodowej, w tym:
- niezgodność zawodu wyuczonego a zawodu wykonywanego,
- wykonywanie zawodu, który pojawił się na rynku pracy,
- zmiana branży,
- przemieszczenie pomiędzy lokalnymi rynkami pracy,
- zmiana zakładu pracy lub zmiana stanowiska pracy w obrębie zakładu,

- wyjazd zagraniczny do pracy, w tym:
 - wyjazdy legalne i nielegalne.
 - migracje krótkookresowe i długookresowe,
 - wyjazdy czasowe,

Samo pojęcie mobilności jest bardzo szerokie i odnosi się zarówno, pomijając kwestię przemieszczania się w aspekcie geograficznym, do sfery pracy, edukacji, jak też stosunku jednostki do własnych kwalifikacji i możliwości ich wykorzystania. Obecnie, biorąc pod uwagę wymagania rynku pracy, jego dynamikę, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym, mobilność w sferze edukacji, w sferze pracy jest szczególnie istotna. Doceniają ją zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, a coraz częściej już na etapie kształcenia zawodowego młodzież jest przygotowywana do bycia mobilnym przez szkoły.⁴

Schemat 1 Pięć perspektyw (kategorii) mobilności



Źródło: opracowanie własne

Jak zatem można określić człowieka mobilnego? W wielkim uproszczeniu to ktoś kto:

- umie klarownie wyrażać swoje oczekiwania i przekładać je poprzez działania na sukces,

⁴ Duda W. *Mobilność edukacyjno-zawodowa uczniów szkół zawodowych*, ORE, Warszawa 2018, s.44-56

- potrafi cierpliwie realizować zamierzone cele,
- jest dokładny, skrupulatny, zorganizowany,
- potrafi rozróżniać elementy mniej ważne od ważniejszych, wyznacza priorytety,
- ma wyobraźnię, potrafi przewidywać, jest pozytywnie nastawiony do życia i przekonany o własnych możliwościach,
- potrafi pracować w zespole, przekonywać innych do własnych poglądów oraz wspólnie z innymi realizować zamierzone cele,
- umiejętnie analizuje dostępne informacje, łączy je, dostrzega zależności oraz na ich podstawie wyciąga wnioski,
- łatwo nawiązuje kontakty z innymi i podtrzymuje je.

1.3 Indywidualny Plan Rozwoju Zawodowego

Dzisiaj często podmiotem działania doradczego określa się diadę „doradca – radzący się”, gdzie jeden z członów jest w sytuacji problemowej. Doradca nazywany konsultantem, ekspertem jest członem podmiotu doradztwa, do którego kierowany jest pewien zespół społecznych oczekiwań i wymagań, dotyczących jego umiejętności, wiedzy, kompetencji, jak i cech osobowości.⁵ Drugi członek działania doradczego, ten „radzący się”, jest nie tylko w sytuacji problemowej, ale ubiega się o poradę i zasięga tej rady w różnorodnej formie. Nie umiejąc samodzielnie poradzić sobie ze swoimi problemami, poszukuje pomocy i razem, współpracując z doradcą, je rozwiązuje.⁶

Indywidualna rozmowa doradcza to spotkanie ucznia szkoły podstawowej z doradcą zawodowym i wypracowanie tzw. IPRZ – Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego. Rozmowa doradcza nie jest jednorazowym aktem „udzielenia pomocy” uczniowi. Jest również procesem, w czasie którego doradca proponuje uczniowi pracę nad sobą i nad swoją przyszłością edukacyjno-zawodową. Celem tej pracy staje się stworzenie przez ucznia własnych rozwiązań edukacyjnych i zawodowych, uwzględniających jego szeroko rozumianą sytuację życiową. Rola doradcy zawodowego polega na towarzyszeniu i wspomaganium ucznia w jego rozwoju poprzez m.in. pomoc w stworzeniu własnego Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego.

Pierwszy etap tworzenia IPRZ powinien polegać na uświadomieniu uczniowi jego zasobów.

⁵ Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s.39

⁶ Tamże, s.41

Moje zasoby, czyli obraz samego siebie

1. Co Ci się w Tobie najbardziej podoba?

1.	
2.	

2. Co Ci się w Tobie nie podoba lub najmniej podoba?

1.	
2.	

3. Co najbardziej cenisz u innych ludzi?

Cechy, zachowania ...	
1.	
2.	

4. Czego najbardziej nie lubisz u innych ludzi?

Cechy, zachowania ...	
1.	
2.	

5. Co Cię bawi?

U mnie		U innych	
1.			
2.			

6. Co Cię denerwuje?

U mnie		U innych	
1.			
2.			

7. Co uważasz za swoje dotychczasowe osiągnięcia?

.....
.....

8. Co uważasz za swoje największe niepowodzenia?

.....
.....

9. Co chciałbyś osiągnąć w przeciągu kilku najbliższych lat?

	W roku 2022/2023	Za 3 lata	Za 5 lat
1.			
2.			

10. Czego chciałbyś przede wszystkim uniknąć?

.....

11. Opisz wymarzoną przez Ciebie szkołę.

	Rodzaj szkoły	Opis: atuty, plany ...
1.	Liceum ogólnokształcące	
2.	Technikum	
3.	Branżowa szkoła	

12. Wymień cechy przydatne w wymarzonej przez Ciebie pracy.

	Rodzaj pracy	Przydatne cechy
1.		
2.		

.....

13. Co się szczególnie przyczyniło do Twoich sukcesów?

.....

14. Napisz kilka stwierdzeń, które najlepiej określają Ciebie.

	Ja jestem ...
1.	
2.	

14. Wymień swoje cechy.

Zalety	Zdolności	Inne

Drugim jest praca z doradcą zawodowym nad:

Indywidualnym Planem Rozwoju Zawodowego:

Cele zawodowe:

Lp.	Cel	Co? Gdzie? Kiedy?
1.		
2.		

Zadania i czynności jakie chciałbym wykonywać:

Lp.	Zadania	Czynności
1.		
2.		

Oczekiwany rodzaj pracy:

Lp.	Rodzaj pracy	Oczekiwania
1.		
2.		

Oczekiwany charakter pracy:

Praca jako ..., w...	
1.	
2.	

Przedmioty z jakimi chciałbym pracować:

Rodzaj pracy		Przedmioty
1.		
2.		

Materiały, surowce, z którymi chciałbym pracować:

Rodzaj pracy		Materiały
1.		
2.		

Narzędzia, których chciałbym używać w pracy:

Rodzaj pracy		Narzędzia
1.		
2.		

Otoczenie, w którym chciałbym pracować:

Rodzaj pracy		Otoczenie
1.		
2.		

Wytwory, efekty pracy:

Rodzaj pracy		Wytwory, efekty pracy
1.		
2.		

Korzyści zawodowe, osobiste jakie chciałbym osiągnąć:

Zawodowe		Osobiste
1.		
2.		

Na pewno chciałbym, żeby był to zawód:

Kategoria wg Klimowa

Kategoria		Propozycja zawodów
1.	Człowiek - technika	
2.	Człowiek – dane	
3.	Człowiek – przyroda	
4.	Człowiek – człowiek	
5.	Człowiek – działalność artystyczna	

Kategoria wg Hollanda

Kategoria		Propozycja zawodów
1.	Typ realistyczny	
2.	Typ badawczy	
3.	Typ artystyczny	
4.	Typ społeczny	
5.	Typ przedsiębiorczy	
6.	Typ konwencjonalny	

Moje propozycje konkretnych, wybranych zawodów:

Zawód	
1.	
2.	

Plan analizy informacji o wybranym zawodzie:

.....
.....

Szczegółowe informacje zdobędę:

Lp.	Rodzaj informacji	Od kogo? Gdzie? Kiedy?
1.		
2.		

Wywiad z przedstawicielami zawodu:

Lp.	Zawód	Gdzie? Kiedy?
1.		
2.		

Media związane z zawodem, gdzie mogę znaleźć informacje to:

Lp.	Zawód	Media – źródło informacji
1.		
2.		

„Smak pracy” w tym zawodzie mogę poznać poprzez:

Lp.	Zawód	Wolontariat, praktyka
1.		
2.		

Przyszłość zawodu (jego perspektywy) to głównie:

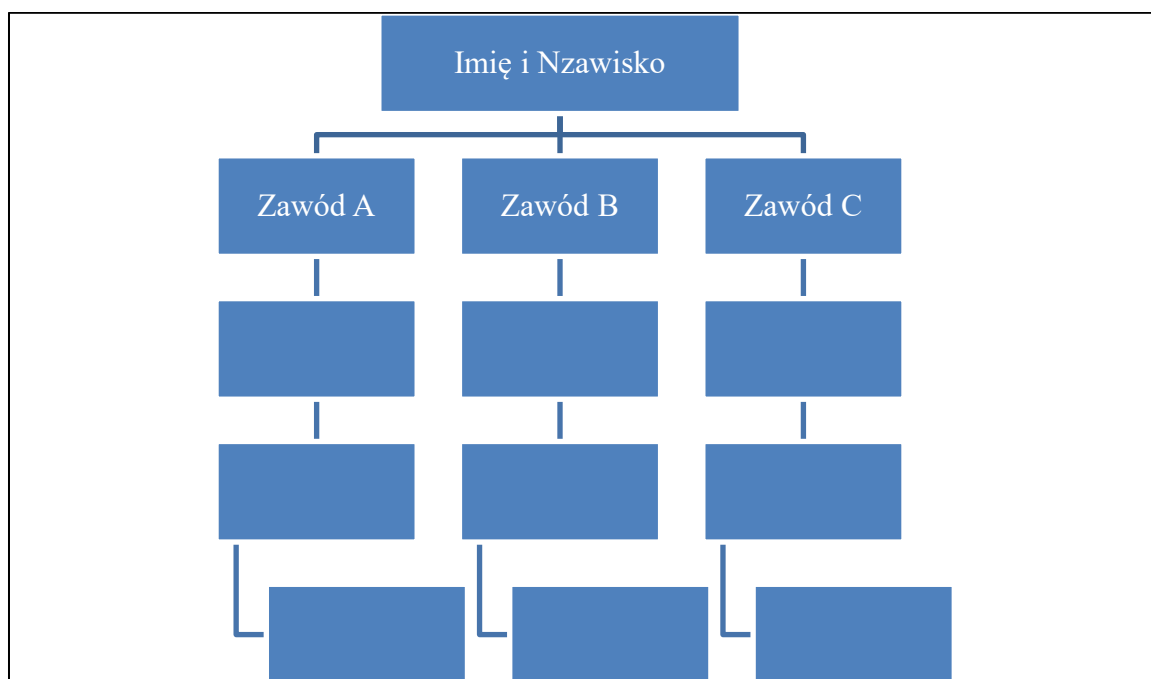
	Zawód	2022	2025	2030
1.				
2.				

Czy można w tym zawodzie pracować na własny rachunek? (jeśli tak napisz w jaki sposób)

Lp.	Zawód	Działalność gospodarcza
1.		
2.		

Ścieżka edukacyjna

Możliwości kształcenie w wybranym zawodzie



Źródło: opracowanie własne

Tworzenie IPRZ zawsze powinno być jednak procesem a nie jednorazowym wydarzeniem czy zadaniem domowym. Często takie narzędzie wykorzystywane jest pod koniec kształcenia w danym typie szkoły np. podstawowej. Powinno być tworzone przez uczniów przy aktywnym wsparciu doradcy zawodowego, pedagoga lub wychowawcy. Proponujemy przykładowe proste IPRZ do wykorzystania w pracy z uczniami klas VIII szkół podstawowych. Narzędzie można podzielić i realizować w częściach, wykorzystując wnioski ze zrealizowanych dotychczas ćwiczeń oraz wykorzystać materiały z rozmów indywidualnych z doradcą zawodowym. Dodatkowo uczniowie powinni przeanalizować zebraną wiedzę o sobie, swoich potrzebach, możliwościach oraz ograniczeniach, ale także uporządkować informacje o rynku edukacyjnym miejsca zamieszkania i regionu oraz informacje o lokalnym rynku pracy.

Rozdział 2 Doradca zawodowy w szkolnej popandemicznej codzienności „Podstawówki”

Zgodnie z założeniami, Szkolny Punkt Informacji i Kariery to miejsce w szkole podstawowej, gdzie uczniowie mogą zdobywać wiedzę i umiejętności, a także kształtować postawy i zachowania niezbędne do realizowania swojej drogi zawodowej. Poznawać reguły rządzące rynkiem pracy, uzyskiwać informacje o ścieżkach edukacyjnych, o lokalnym rynku pracy i zapoznawać się z podstawowymi informacjami z zakresu prawa pracy. Wobec rosnącego systematycznie zainteresowania młodzieży korzystaniem z pomocy doradcy zawodowego, coraz większego znaczenia nabierają kwestie dotyczące oceny skuteczności i efektywności proponowanych usług doradczych. Chodzi głównie o wspólne opracowanie pewnego standardu jako pełnego i otwartego zestawu zasad, wskazówek i warunków, których wspólnym celem jest zapewnienie wysokiej jakości ujednoczonych usług orientacji zawodowej doradztwa edukacyjno-zawodowego w małopolskich szkołach. Kraje Unii Europejskiej różnią się wprawdzie pod względem organizacji systemów szkolnych, ale wspólne mają to, że na każdym poziomie nauki z pomocą uczniowi przychodzi doradca zawodowy.⁷ Efektem takiego podejścia jest nie tylko wsparcie ucznia w wyborze szkoły i zawodu, zwiększenie wagi i znaczenia doradztwa zawodowego w szkołach, ale także wypracowywanie coraz to wyższych standardów świadczonych usług. Zasadność zatrudnienia doradcy zawodowego w szkole wynika z następujących przesłanek tj.:

1. potrzeba profesjonalnej pomocy, usytuowanej blisko ucznia, zwiększającej trafność podejmowanych decyzji edukacyjnych i zawodowych, minimalizującej koszty psychiczne wynikające z niewłaściwych wyborów i koszty materialne związane z dojazdem do placówek specjalistycznych;
2. zagwarantowanie systematycznego oddziaływania na uczniów w ramach planowych działań realizowanych metodami aktywnymi (warsztaty, zajęcia aktywizujące);
3. udzielanie uczniom pomocy w wyborze i selekcji informacji dotyczących edukacji i rynku pracy, zgodnie z planowanym przez nich kierunkiem rozwoju zawodowego;
4. obniżenie społecznych kosztów kształcenia dzięki poprawieniu trafności wyborów na kolejnych etapach edukacji;
5. dostosowanie rozwiązań polskich do standardów krajów Unii Europejskiej.

⁷ Paszkowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej*, KOWEZ, Warszawa 2001, s. 11

2.1 Rola doradcy zawodowego w szkole

Wśród licznych zawodów funkcjonujących na dzisiejszym rynku pracy doradca zawodowy to profesja, o której się dużo mówi, wobec której sformułowano wiele oczekiwań i wytycznych dotyczących działalności doradczej. Wielu znawców rynku pracy twierdzi, że obecnie zawód ten robi swoistą karierę. Świadczą o tym uruchamiane na polskich uczelniach kierunki studiów i specjalizacje, studia podyplomowe, coraz szersza oferta podnoszenia kwalifikacji dla tej grupy zawodowej, jak również liczne prace badawcze oraz realizowane projekty krajowe i unijne. Analizy i opinie wielu ekspertów wskazują również na to, że doradca zawodowy należy do zawodów przyszłości. Jest to zawód, w który warto inwestować, ponieważ zapotrzebowanie na kwalifikacje, a zwłaszcza kompetencje związane ze świadczeniem usług, tak w instytucjach rynku pracy jak i w edukacji, będzie systematycznie wzrastać. Jednak w realiach polskiej szkoły trudno jest dzisiaj stwierdzić, czy będą stworzone etaty dla szkolnego doradcy zawodowego. Jego rola w edukacji dzieci i młodzieży jest nie do przecenienia. W szkole potrzeba 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 w:

1. rozpoznaniu czynników osobowościowych sfery instrumentalnej oraz wolicjonalnej, opisanej zdolnościami, zainteresowaniami, postawami, aktywnością, motywacją i cechami charakteru,
2. określeniu tożsamości zawodowej wyrażonej trafnością decyzji, zgodnej z wartościami, ideałami, potrzebami i oczekiwaniami,
3. rozpoznaniu czynników środowiskowych, które mogą utwierdzić młodego człowieka w wyborze zawodu, wykazać jego przydatność w dynamicznie rozwijającym się rynku pracy,
4. dopasowaniu zawodu do oczekiwań rodziców bądź środowiska, a także zwróceniu uwagi na zachowanie się na rynku pracy.⁸

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.

⁸ Baraniak B., *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej*, Wyd. IBE, Warszawa 2008, s.86

2.2 Warsztat pracy doradcy zawodowego

W wyniku pandemii nastąpił niekwestionowany postęp technologiczny w wielu dziedzinach życia. Cyfrowa rewolucja dotarła również do szkoły, a tym samym nauczyciele zyskali dostęp do nowych narzędzi dydaktycznych, na szerszą skalę zaczęto stosować w edukacji techniki komunikacji na odległość oraz tzw. rozwiązania chmurowe. Przymus zdalnego kształcenia dla wielu nauczycieli, w tym także dla doradców zawodowych, stał się swoistą szansą na odświeżenie warsztatu metodycznego. Zdalność edukacji sprowokowała do eksperymentów metodycznych, odkrywania nowych rzeczywistości, tych dostępnych wyłącznie dla młodych. Dla wielu dydaktyków ten czas stał się swoistą podróżą ze świata tzw. cyfrowych nomadów do świata tzw. cyfrowych tubylców. Warto, by pewne „odkrycia cyfrowe” nie zniknęły z warsztatu pracy nauczycieli i doradców zawodowych wraz z powrotem do stacjonarnego kształcenia, warto, by zostały włączone do praktyki dydaktycznej i poradniczej już na stałe. Poniżej przedstawiamy subiektywny przegląd tego, co z narzędzi cyfrowych można i warto wykorzystywać z powodzeniem w pracy doradcy na zajęciach grupowych, a także w pracy indywidualnej. Dostęp dla większości zaprezentowanych aplikacji i rozwiązań cyfrowych jest darmowy, co prawda w darmowej wersji najczęściej ma się ograniczony zasób funkcjonalności, ale na potrzeby zastosowań w dydaktyce i poradnictwie, ten zasób jest wystarczający. Jedynym ograniczeniem w użytkowaniu może być angielskie menu, ale dzięki zastosowaniu narzędzia *google translator* i ta bariera zostaje zniwelowana. W każdym przypadku, by móc korzystać z aplikacji, narzędzia trzeba założyć konto, podając podstawowe informacje o użytkowniku. W ten sposób zyskujemy możliwość personalizowania narzędzi pod nasz konkretny użytek.

PRZEGLĄD NARZĘDZI CYFROWYCH DLA DORADCÓW ZAWODOWYCH

I. Aktywizacja zajęć i pozyskiwanie błyskawicznej informacji zwrotnej

Zmora każdego zajęcia grupowych, a tych zdalnych, to już w szczególności, jest małe zaangażowanie i znikoma aktywność uczniów. Z pomocą w takiej sytuacji przychodzą narzędzia do tworzenia ankiet, pytań, których można użyć podczas zajęć, by uzyskać szybką odpowiedź, zapoznać się z opiniami, nastrojami uczniów lub po prostu sprawdzić ich uważność podczas zajęć. Jednym z takich narzędzi jest SLIDO (www.sli.do). Obsługa jest prosta i intuicyjna. I co ważne, można z niego korzystać za pomocą telefonu komórkowego, co stanowi nie lada atrakcję dla uczniów. Po założeniu

konta zyskuje się dostęp do tworzenia treści. Wpisujemy pytanie, które chcemy zadać uczniom, a potem wybieramy z wielu opcji formę prezentacji odpowiedzi – tu mamy dość spory wybór, od chmury słów, poprzez ranking aż do treści pojawiających się luźno na ekranie. Po stworzeniu i zapisaniu pytania, udostępniamy je uczniom. Na ekranie pojawia się QR kod, który uczniowie skanują za pomocą swoich telefonów, ale także pojawia się kod, który wpisują wchodząc na stronę www.sli.do. Łatwość obsługi, atrakcyjna forma prezentacji odpowiedzi w połączeniu z bieżącym monitoringiem (cały czas widać na ekranie, ilu uczniów udzieliło odpowiedzi) sprawia, że narzędzie zyskuje uznanie nie tylko u doradców, ale także u uczniów. SLIDO to tylko jeden z przykładów. Na podobnej zasadzie działają także takie narzędzia jak: MENTIMETER (<https://www.mentimeter.com/>), WOOC LAP (<https://www.wooclap.com/>), AhaSlides (<https://ahaslides.com/>), CROWDCAST (<https://www.crowdcast.io/>) i wiele wiele innych. Aby znaleźć to najbardziej Nam odpowiadające, trzeba sprawdzać i eksperymentować, a potem cieszyć się z efektów.

II. Porządkowanie treści i wspólne tworzenie materiałów

W doradztwie zawodowym ważnym elementem jest gromadzenie danych i łatwy dostęp do informacji, które mogą okazać się przydatne przy planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej. Segregatory czy teczki pełne drukowanych materiałów już nie wygrają w konkurencji z cyfrowymi narzędziami, nie mówiąc już o proekologicznym aspekcie ratowania lasów przez zniszczeniem. Programiści, czyli specjaliści od digitalizowania naszej rzeczywistości, stworzyli doskonałe zamienniki teczek i segregatorów, które pozwalają na kolekcjonowanie informacji nie tylko w formie tekstowej, ale także audio i video. Co więcej pozwalają na współtworzenie zasobów przez inne osoby, które mają dostęp do folderów uczniów – rodziców, nauczycieli, doradców, rówieśników. Z wielu dostępnych aplikacji wybraliśmy do zaprezentowania dwie, które naszym zdaniem nadają się idealnie do gromadzenia i udostępniania treści związanych z planowaniem drogi edukacyjno-zawodowej. Posiadają dwa niezaprzeczalne atuty - menu w języku polskim oraz łatwość obsługi, która pozwoli nawet mniej cyfrowo obeznanym użytkownikom (np. dziadkom) na użytkowanie.

Wakelet (<https://wakelet.com/>) to aplikacja działająca online, umożliwiająca tworzenie kolekcji tematycznych składających się m. in.: ze stron internetowych, zdjęć, tweetów, materiałów audio i wideo, interaktywnych map, prezentacji multimedialnych oraz różnych dokumentów pobranych z dysku komputera i udostępnianie ich oglądającym.

Można pobrać link do kolekcji, QR kod, udostępnić kolekcję w serwisach społecznościowych, osadzić za pomocą kodu embed na stronie internetowej lub blogu, a także wyeksportować do formatu PDF. Wakelet umożliwia zaproszenie innych osób do współtworzenia kolekcji, co daje możliwość ciekawej współpracy nad jednym projektem i włączeniu w pracę również rodziców.

Padlet (<https://padlet.com/>) to cyfrowa tablica, na której można tworzyć indywidualne lub grupowe projekty, gromadzić materiały i dzielić je z innymi. Użytkownik lub grupa użytkowników współdzielących tablicę (padlet) tworzy wspólny projekt, zamieszczając na niej plik wideo, dokument tekstowy, wpis lub komentarz. Zawartość padletu można edytować i komentować w czasie rzeczywistym.

Podstawowe cechy aplikacji:

- Padlet jest bezpłatnym narzędziem internetowym, posiadającym wersję mobilną, dzięki czemu użytkownicy mają dostęp do tworzonych tablic (padletów) na różnych urządzeniach, z których korzystają;
- Padlet udostępnia wiele gotowych wzorów, np. szablony tablic do samodzielnego modyfikowania;
- Użytkownik może zaprosić grupę osób do wspólnej pracy, udostępniając im link za pomocą mediów społecznościowych, wysyłając e-mail lub osadzając kod padletu na stronie WWW bądź na blogu;
- Link do padletu można samodzielnie edytować, dzięki czemu wpisanie adresu do wyszukiwarki internetowej jest wygodne dla uczestników.

Padlet można wykorzystać na zajęciach z doradztwa zawodowego jako:

- miejsce do gromadzenia i przechowywania informacji dot. wyboru szkoły, zawodu,
- miejsce do notowania własnych przemyśleń, obserwacji, pomysłów,
- miejsce do zgłaszania pomysłów, propozycji przez uczestników zajęć,
- narzędzie do przeprowadzenia dyskusji,
- tablicę inspiracji, miejsce, gdzie gromadzone są multimedia, dokumenty i opinie zgłoszone przez uczestników zajęć.

III. Praca projektowa

Przygotowanie do wyboru zawodu, do wyboru szkoły śmiało można przyrównać do projektu. Bo jest to swojego rodzaju projekt, projekt o tyle ważny, że dotyczy

przyszłości młodego człowieka, warto więc dołożyć wszelkich starań, by ten projekt był udany. Od wielu lat w firmach wykorzystuje się oprogramowania, które pomagają zarządzać projektami, a dzięki pandemii niektóre z nich trafiły do szerszego użytku i zaczęły być stosowane w nauczaniu, zwłaszcza metodą projektową (project based learning). Jednym z takich narzędzi jest TRELLO (<https://trello.com/pl/education>).

To aplikacja do zarządzania zadaniami. Opiera się ona na paradygmacie Kanban (logistyczny system produkcji oparty na podstawie zapotrzebowania) stworzonym w Japonii, w firmie Toyota w latach 50-tych XX w.). Trello dostępne jest zarówno jako aplikacja webowa, jak i aplikacje mobilne na systemy Android oraz OS oraz aplikacja na Windows.

Podstawowe zastosowania w doradztwie, to zarządzanie pracą indywidualną lub grupową uczniów, w tym planowanie, komunikacja wewnętrzna, przydzielania zasobów, wyznaczanie terminów (deadlinów), bieżący monitoring postępów, ocena i ewaluacja pracy, dawanie feedbacku.

Projekty w Trello zbudowane są w oparciu o tablice, na których to znajdują się listy zadań. Listy te pozwalają tworzyć karty (zadania), które w bardzo prosty sposób można sortować czy przenosić pomiędzy różnymi listami za pomocą techniki drag-and-drop. Poszczególni użytkownicy mogą być przypisywani do kart oraz budować grupy, a grupy i konkretne projekty tworzą organizacje. W ramach poszczególnych kart możemy: dodać opis zadania i przydzielić osoby, napisać komentarz, tagować za pomocą kolorów i krótkich opisów, określać termin (deadline) na wykonanie zadania, testu, kwestionariusza, eseju, ćwiczenia, skanu, dodawać checklisty oraz pliki pochodzące bezpośrednio z naszego komputera, jak i serwisów takich jak Dropbox, Google Dysk, linki internetowe itp. Dużą zaletą jest łatwość dodawania plików o różnym formacie. Potencjał do zastosowania narzędzia w doradztwie ogromny, wszystko zależy od potrzeb i kreatywności użytkowników.

IV. Nauka przez zabawę

Zdobywanie wiedzy o sobie, swoich predyspozycjach i zainteresowaniach, o zawodach przyszłości oraz o ofercie edukacyjnej regionu wcale nie musi być nudnym i monotonnym procesem. Może być doskonałą zabawą, jeśli tylko doradca zawodowy odważy się wprowadzić elementy grywalizacji do zajęć z doradztwa zawodowego. Z pomocą przychodzą oczywiście narzędzia cyfrowe, dzięki którym w łatwy i intuicyjny sposób można stworzyć atrakcyjne treści, które zachęcą uczniów do

interakcji, rywalizacji oraz zdecydowanie pozytywnie wpłyną na poziom zaangażowania w zagadnienie, które jest tematem zajęć/sesji. I znów aplikacji, które wykorzystują elementu edutainmentu (uczenia przez zabawę), jest bez liku. Do zaprezentowania wybraliśmy kilka – tych darmowych, najpopularniejszych, najłatwiejszych w użytkowaniu i najatrakcyjniejszych w formie. Wszystkie te narzędzia oprócz wersji webowej posiadają też wersję na telefon, co zapewnia pełny zakres dostępności.

Kahoot

Kahoot to strona, ale także aplikacja do pobrania na tablety i smartfony obu najpopularniejszych systemów (Android i iOS). Pozwala na tworzenie prostych quizów lub ankiet (ale tylko do 4 odpowiedzi). Uatrakcyjnić je można filmami, a także muzyką z własnej biblioteki utworów. Pytania trzeba prezentować na rzutniku lub osobnym ekranie, a odpowiedzi udziela się klikając na odpowiedni symbol odpowiedzi na smartfonie. Kahoot jest zdecydowanie najbardziej kolorową i dynamiczną aplikacją przygotowaną z myślą o użyciu w szkole lub podczas zabawy. Dodatkowo mamy możliwość korzystania z quizów autorstwa innych osób, dzięki czemu można poszerzać swoje zasoby do pracy z uczniami bez konieczności tworzenia ich od podstaw.

Quizizz

Podobnie jak w Kahoot, w aplikacji Quizizz możemy za darmo tworzyć własne quizy lub skorzystać z innych, dostępnych publicznie i stworzonych przez innych użytkowników. To, co jednak wyróżnia Quizizz to możliwość dodawania memów jako reakcji na odpowiedzi oraz zadawania zadań o określonym terminie ważności. Możemy tworzyć quizy z maksymalnie 5 odpowiedziami, jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru. W porównaniu do Kahoot Quizizz oferuje znacznie bardziej rozbudowane opcje szkolne: integrację z Google Classroom i Edmodo, a nawet wysyłanie wyników mailem (np. do rodzica). Jeśli planujemy tylko proste quizy, to Quizizz przyda się nie tylko w klasie, ale również na zajęcia z osobami dorosłymi. Aplikacja nie wymaga pokazywania pytań na ekranie rzutnika i dostępna jest częściowo w języku polskim.

QuizStar

QuizStar to bezpłatna usługa online, która umożliwia tworzenie quizów dla uczniów, zapraszanie ich na zajęcia online oraz przeglądanie wyników testów w przeglądarce. Mimo, że testy przygotowuje się w przeglądarce, lepiej wypełniać je na komputerach PC, ponieważ witryna nie ma wersji mobilnej. Program do tworzenia quizów oferuje 3 proste typy pytań: wielokrotnego wyboru, prawda/fałsz i krótka odpowiedź, które

pozwalają tworzyć proste testy. Można tworzyć otwarte lub zamknięte zajęcia online z samodzielną rejestracją. Quizy ustawione jako prywatne można przypisać uczniom, którzy logują się do systemu za pomocą poświadczeń przekazanych im przez nauczyciela. Istnieje możliwość ustawienia liczby prób, licznika czasu i punktów. Można też określić daty rozpoczęcia i zakończenia quizu. Nie można mieszać pytań. Uczniowie przystępują do przypisanych quizów online bezpośrednio w swoich przeglądarkach. Raporty zawierają przegląd wyników, analizę pytań i wyniki uczniów. Menedżer raportów umożliwia wysyłanie wyników do nauczyciela codziennie lub co tydzień.

Genially

To narzędzie zdobyło w Polsce olbrzymią popularność wśród nauczycieli, którzy tworzą niesamowite angażujące prezentacje, infografiki, interaktywne obrazki, gry i quizy dla swoich uczniów. Wyjątkową cechą tego narzędzia jest możliwość uporządkowania w jednym miejscu wszystkich treści potrzebnych do przeprowadzenia lekcji: filmów, tekstów, poleceń dla uczniów, dokumentów, nagrań audio, linków do zewnętrznych zasobów, innych prezentacji na jednym slajdzie. Dzięki funkcjom umożliwiającym dodawanie interaktywności do dowolnych elementów prezentacji oraz dużych możliwościach uatrakcyjniania treści poprzez opcje ich animowania oraz tworzenia szeregu angażujących aktywności tj. jak pokoje zagadek lub gier, Genially pozwala na uprzyjemnienie procesu zdobywania wiedzy. Co ważne, Genially pozwala na utworzenie kompletnego i różnorodnego zasobu umożliwiającego przeprowadzenie lekcji każdego przedmiotu, a do doradztwa zawodowego nadaje się znakomicie. Wystarczy wspomnieć o formule tzw. ścieżki, która pozwala na zaplanowanie krok po kroku działań doradczych i wspierających. Na jednym slajdzie interaktywnej prezentacji lub infografiki można umieścić całą, np. semestralną ścieżkę przygotowania ucznia do wyboru zawodu. Wystarczy, że doradca wyśle na początku roku swoim uczniom taki slajd, a ich podopieczni wiedzą już, jak planować swoją pracę na przestrzeni semestru lub roku. W ramach ścieżki można planować pracę własną ucznia, zajęcia grupowe, spotkania online i konsultacje, dzięki czemu uczniowi otrzymują ramy i jasną strukturę oferowanego wsparcia, a wszystkie działania z nim związane są uporządkowane i zaplanowane. Nie bez znaczenia jest też to, że Genially zapewnia integrację z Google dla Edukacji i Microsoft Office 365. Szczególnie istotne jest to teraz, gdy wiele szkół korzysta z platform edukacyjnych Google'a i Microsoftu.

Praca z programem wymaga na początku trochę zaangażowania od doradcy, by opanować reguły i sposób tworzenia treści, ale gdy już przejdzie się ten etap wprawiania się w biegłość, to praca z aplikacją jest po prostu genialna, podobnie jak genialne są jej efekty. Ogromną zaletą tego programu jest społeczność, która jest zaangażowana w uczenie samego narzędzia jak i w tworzenie treści, co skutkuje ogromną liczbą ogólnie dostępnych samouczków, webinarów poświęconych Genially oraz całą biblioteką gotowych lekcji, z których można korzystać, stosując się do prostej zasady podawania Imienia i Nazwiska autora podczas używania materiałów na swoich zajęciach.

V. Tworzenie e-portfolio i dokumentów aplikacyjnych

E-portfolio jest użytecznym narzędziem służącym przejęciu przez ucznia odpowiedzialności za proces uczenia się. Dzięki niemu uczeń może obserwować własne uczenie się, poddać je refleksji i podjąć decyzję, jak ukierunkować swój dalszy rozwój. Dzięki e-portfolio można w łatwy sposób zaprezentować efekty własnej pracy, a elektroniczna forma wspiera współpracę z nauczycielem i z innymi uczniami.

Istnieje wiele narzędzi i programów, które wspierają tworzenie cyfrowego portfolio:

- prosta strona internetowa, na której dokonujemy wpisów, umieszczamy zdjęcia, filmiki, linki pokazujące, czego się nauczyliśmy, np. Google Sites, Wikispace, narzędzia blogowe, jak Blogger, WordPress, Blox itp.:
- na potrzeby mniejszego grona wykorzystać można dysk Google, Dropboxa czy Evernote;
- mini e-wizytówki w About.me;
- kreator e-portfolio Mahara na licencji Open Source;
- bezpłatny system e-portfolio online udostępniony przez Instytut Badań Edukacyjnych MEN **Mojego Portfolio** (www.mojeportfolio.ibe.edu.pl);
- inne aplikacje do tworzenia e-portfolia tj. <http://portfolium.com>; <http://creedly.com>; <http://badgr.com>

Programy do tworzenia cv

Programów do generowania cv jest bez liku, warte polecenia do użytku szkolnego są m.in.:

- Kreator CV (<https://cv.pracuj.pl/>)
- LifeCareer (<https://www.livecareer.pl/kreator-cv>)
- Interview Me (<https://interviewme.pl/>)

2.3 Cyfrowe doradztwo zawodowe

Jeszcze niedawno termin cyfrowa szkoła a tym bardziej cyfrowe doradztwo było zarezerwowane dla marzycieli lub twórców powieści czy seriali futurystycznych. Co prawda rynek komercyjny już jakiś czas temu dostrzegł potencjał w świadczonych zdalnie usługach związanych z doradztwem kariery, ale z pewnością były to raczej działania niszowe niż prowadzone na szeroką skalę. Szeroką skalę w nauczaniu, w tym także w doradztwie zawodowym wprowadziła pandemia - i dosłownie i w przenośni - szeroko otworzyła wszystkim oczy na nowe możliwości. Różnie można spoglądać na ten czas zdalnej, cyfrowej szkoły, ale nie można zaprzeczyć, że jej nie było. W opinii jednych był to czas stracony, pozbawiony realnego kontaktu z uczniem i efektywnego kształcenia. Dla innych czasem odkrywania nowych możliwości technologicznych, eksperymentowania z nowymi narzędziami i metodami dydaktycznymi i rozwijanie cyfrowego warsztatu nauczyciela i doradcy. Przyszłość jest na tyle nieprzewidywalna, że może się okazać, że te kompetencje będą potrzebne wcześniej, niż przewidują wizjonerzy cyfrowej edukacji. Może na całkowicie cyfrową szkołę w Polsce przyjdzie nam jeszcze poczekać, ale warto przyzwyczajać się do myśli, że w strategiach edukacyjnych niektórych państw pojawiają się zapisy zakładające większe digitalizowanie kształcenia. Przykładem może być Finlandia, która promuje tzw. **personalized digital learning (PDL)** – formę nauczania opartą o przekazywane online spersonalizowane treści cyfrowe. Zdaniem fińskich pedagogów (dodajmy jednak – nie wszystkich) – wykorzystanie nowoczesnych technologii pozwoli na zindywidualizowanie metod nauczania w zależności od poziomu konkretnego ucznia. Nauczyciel będzie mógł dostosować poziom zadań do możliwości dziecka, stawiając mu mniejsze lub większe wyzwania w zależności od stopnia opanowania tematu. Tak więc treści cyfrowe sprawią, że dziecko będzie się uczyć w swoim własnym tempie, a nauczyciel będzie mógł błyskawicznie ocenić jego postępy. Co więcej, będzie miał do wyboru różnorodne formy aktywizacji – filmy, animacje, e-aplikacje, interaktywne testy, gry edukacyjne itp., dzięki czemu proces nauczania stanie się efektywniejszy. Personalizowanie edukacji cyfrowej wydaje się póki co podejściem eksperymentalnym, ale niosącym ogromne możliwości dla obszaru doradztwa zawodowego.

Oprócz pojęcia PDL wartym uwagi jest również pojęcie **m-learningu**, które wypiera powoli określenie e-learningu. Pojęcie m-learning, to skrót od mobile learning, który oznacza nauczanie z wykorzystaniem urządzeń mobilnych tj. jak smartfony, laptopy, tablety. Niektórzy zawężają jego znaczenie tylko do kształcenia z wykorzystaniem telefonów komórkowych (mobile phone oznacza właśnie telefon komórkowy). Najadekwatniejsze polskie tłumaczenie tej formy kształcenia brzmiałoby kształcenie mobilne, które nota bene doskonale wpisuje się we wcześniejsze rozważania poświęcone mobilności edukacyjnej i zawodowej.

O ile wizja całkowicie zdigitalizowanej edukacji, w tym zdigitalizowanego doradztwa zawodowego jawi się jednak ciągle jako scenariusz bardziej odległy niż bliższy, to ta odległa perspektywa nie zwalnia aktywnych doradców zawodowych od śledzenia trendów i kierunków, w jakich podążają entuzjaści zdalnego kształcenia, a już na pewno nie zwalnia ich od ciągłego doskonalenia kompetencji cyfrowych.

2.4 Kompetencje cyfrowe

Pandemia COVID-19 wystawiła nauczycieli, w tym także doradców zawodowych i uczniów na wiele prób, jedną z nich na pewno była weryfikacja poziomu kompetencji cyfrowych. Kompetencje cyfrowe (z ang. Information and communication technologies (ICT) to umiejętność biegłego korzystania z technologii informacji i komunikacji (TiK). Kompetencje cyfrowe wymagają posiadania podstawowych umiejętności w zakresie: wykorzystywania komputerów do wyszukiwania, oceny, przechowywania, tworzenia, prezentowania i wymiany informacji oraz do komunikowania się i uczestniczenia w sieciach współpracy za pomocą internetu. Na szczeblu europejskim kompetencje cyfrowe są uznawane i definiowane jako jedno z kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. Po raz pierwszy Komisja Europejska wspomniała o nich w 2006 r. w Zaleceniach Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych przez całe życie U. L 394 z 30.12.2006.⁹ W 2018 r. kompetencje informatyczne zdefiniowano jako „ pewne, krytyczne i świadome korzystanie z technologii cyfrowych w celu nauki, pracy i uczestnictwa w życiu społecznym”. Definicja ta jest wspólna zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym.¹⁰

Europejskie ramy kompetencji cyfrowych dla obywateli, znane również jako DigComp, szczegółowo opisują modelowe kompetencje informatyczne i zostały już wykorzystane przez

⁹ Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning, OJ L 394, 30.12.2006

¹⁰ European Commission/EACEA/Eurydice, 2019. Digital Education at School in Europe. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

wiele krajów europejskich (w tym Polskę). DigComp dzieli kompetencje informatyczne na pięć obszarów: (1) kompetencje informacyjne i kompetencje w zakresie przetwarzania danych; (2) komunikację oraz współpracę; (3) tworzenie treści cyfrowych; (4) bezpieczeństwo i (5) rozwiązywanie problemów. Wyzwania i potencjalne korzyści płynące z rozwoju na szeroką skalę kompetencji cyfrowych są zróżnicowane. Z perspektywy rynku pracy istnieje luka w umiejętnościach kadry pracowniczej. Coraz większa liczba miejsc pracy wymaga podstawowych umiejętności w dziedzinie technologii informacji i komunikacji (TIK), a wiele nowych stanowisk opiera się na specjalistycznych kompetencjach cyfrowych. Ze społecznego punktu widzenia wyzwaniem jest inkluzywność cyfrowa: rozłam informatyczny między osobami nieposiadającymi podstawowych umiejętności informatycznych lub posiadającymi tylko podstawowe umiejętności informatyczne a innymi osobami o wysokich kwalifikacjach może bowiem pogłębić istniejące luki w społeczeństwie. Z perspektywy doradztwa zawodowego, które przygotowuje zarówno do rynku pracy, a także do aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym, rozwój kompetencji cyfrowych zarówno u kadry doradczej, jak i u samych uczniów, powinien być traktowany priorytetowo. Kadra doradcza powinna otrzymywać odpowiednie wsparcie szkoleniowe, tak by mogła poszerzać swój cyfrowy warsztat metodyczny, by potem efektywnie z niego korzystać, tworząc materiały dydaktyczne i realizując proces doradczy, który równocześnie obok funkcji wspierającej w wyborach edukacyjno-zawodowych, rozwija kompetencje niezbędne do sprawnego funkcjonowania w świecie pracy opartej na technologii.

2.5 Hybrydowe doradztwo zawodowe

Pandemia COVID -19 tylko w znaczący sposób przyspieszyła procesy cyfryzacji edukacji, które były i są zaplanowane w wieloletnich strategiach społeczno-gospodarczych krajów europejskich, w tym Polski. Warto wykorzystać doświadczenia z czasu pandemii, by podjąć refleksję nad zmianą systemu doradztwa zawodowego, w kierunku większego wykorzystania technologii oraz włączenia cyfrowych, a nawet zdalnych elementów do procesu doradczego i realizacji zajęć w szkołach na stałe. Całkowite przemodelowanie doradztwa na model zdalny jest działaniem przedwczesnym i wielce ryzykownym, bo mogłoby przynieść więcej szkód niż pożytku, ale stopniowe włączanie elementów zdalności do systemu doradztwa i przekierowywanie go w stronę modelu hybrydowego mogłoby już stanowić remedium na jego wciąż niesatysfakcjonującą pozycję w systemie nauczania. Model hybrydowy łączyłby w sobie atuty każdego z modeli. Łączyłby w sobie, to co najwartościowsze w modelu klasycznym (stacjonarnym), z tym, co najatrakcyjniejsze w modelu zdalnym. W rezultacie narodziłaby się

całkiem nową jakość, czyli nowoczesne doradztwo zawodowe, czyli takie, które docenia wartość spotkania z drugim człowiekiem twarzą w twarz, docenia wartość rozmowy indywidualnej, ale jest równocześnie otwarte na świat cyfrowy i narzędzia, które on proponuje. Model hybrydowy, realizowany bez względu na czas i warunki, sprzyja rozwojowi doradztwa indywidualnego. Umożliwia twórczy kontakt z doradcą zawodowym nie tylko przy wyborze zawodu, a przede wszystkim w dłuższej perspektywie przy budowaniu własnego indywidualnego planu edukacyjnego i zawodowego. Taki model kształcenia zyskałby zapewne swoich zwolenników jak i przeciwników, i każdy z nich miałby swoje merytoryczne argumenty i uzasadnione racje. Mimo wszystko jednak warto poddać refleksji możliwość jego wprowadzenia na szerszą skalę do polskiej szkoły. I warto zgodzić się w tej kwestii z ekspertami opracowującymi raporty PISA, którzy twierdzą, że pomimo, że istnieją różne punkty widzenia na obecność cyfrowej technologii w szkole i jej roli w edukacji, nie można jednak nie zauważać, jak cyfrowe narzędzia diametralnie przekształcają świat poza szkołą.¹¹

2.6 Innowacje w doradztwie zawodowym

Do omówionych powyżej słów kluczy, takich jak mobilność i cyfrowość, należy dodać jeszcze jedno – innowacyjność. Słowo innowacja zdominowało ostatnio prawie wszystkie obszary życia społeczno-gospodarczego, od wielu lat z powodzeniem funkcjonuje też w systemie edukacji. Tworzymy innowacje dydaktyczne, innowacyjne programy kształcenia, innowacyjne metody i narzędzia pracy. W szkolnym doradztwie zawodowym też istnieje ogromna przestrzeń do wymyślania, eksperymentowania i testowania swoich innowacyjnych pomysłów. Z połączenia kreatywności i technologii mogą narodzić się niesamowite pomysły. Potrzebujemy jedynie odrobinę technologii i kreatywności, aby edukację zawodowca uczynić ciekawą i inspirującą. W wielu przypadkach to pandemia COVID -19 popchnęła doradztwo zawodowe w stronę innowacyjnych rozwiązań. Wirtualny Dzień Odkrywców zawodów firmy NESTRO jest tego doskonałym przykładem.¹² A jeszcze lepszym Festiwal Zawodów¹³ organizowany w Małopolsce od wielu lat, w 2021 roku pierwszy raz w cyfrowej odsłonie. Wymyślając i wdrażając innowacyjne rozwiązania do swojego warsztatu pracy, nie musimy od razu porywać się na wielkie przedsięwzięcia, innowacją bywają drobne rzeczy –

¹¹ A. Schleicher, OECD PISA. Insights and Interpretations, 2018, s. 2-3.

[www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%](http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20) Dostęp na dzień 21.05.2021.

¹² Więcej pod linkiem: <https://nestro.pl/aktualnosci/a659-pierwszy-innowacyjny-wirtualny-dzien-odkrywcow-zawodow-w-nestro>

¹³ Relacje, materiały i nagrania z festiwalu można znaleźć pod linkiem: <https://zawodowa.malopolska.pl/festiwal-zawodow>

zmiana sposobu kontaktu z uczniami czy rodzicami, cyfrowa forma zadań domowych, sprawdzenie wiedzy w formie gry dydaktycznej itp. Wymyślamy własne innowacje, w ten sposób – własnym przykładem podejścia do wykonywania zawodu doradcy zawodowego – dajemy uczniom też cenną wskazówkę dotyczącą kompetencji przyszłości, kompetencji pożądanых na rynku pracy, bo myślenie innowacyjne oraz umiejętność wdrażania innowacji do praktyki jest cechą pożądaną przez pracodawców ze świata przemysłu 5.0.

2.7 Źródła inspiracji dla innowacji

Skąd czerpać pomysły do tworzenia innowacyjnych materiałów, narzędzi, metod, sposobów przekazywania treści? Z jednej strony rzeczywistość dostarcza najlepszych impulsów i inspiracji do działania, warto więc dość intensywnie obserwować rzeczywistość pozaszkolną, nie tylko tą związaną z rynkiem pracy, ale także tę związaną z doradztwem kariery. To w tym obszarze najczęściej pojawiają się różne nowe narzędzia i metody. Z ostatnich nowinek warto wspomnieć o *job craftingu*, czyli sposobie na polubienie swojej pracy, na znalezienie w niej sensu przez dopasowanie zadań do swoich możliwości i potrzeb). Aż się prosi, by wzorując się na tej metodyce, stworzyć *school crafting lub education crafting*. Czujne obserwowanie rzeczywistości, bycie na czasie z trendami w edukacji i doradztwie to zachowania, które sprzyjają generowaniu i implementowaniu innowacji w praktyce szkolnej. Ale jest jeszcze jeden sposób, który w czasie pandemii pokazał swój niesamowity potencjał. Mowa o tzw. uczeniu społecznościowym lub sieciowym. Uczenie się od siebie nawzajem dzięki wymianie pomysłów, materiałów, rozwiązań na grupach społecznościowych w sieci. Wielu nauczycieli i doradców zawodowych podczas pierwszych tygodni pandemii w ten sposób zdobywało lub podnosiło swoje kompetencje cyfrowe, tak szukało narzędzi do pracy zdalnej, tak zdobywało biegłość w aplikacjach, o istnieniu których nie miało pojęcia w czasach przedcovidowych. Uczenie społecznościowe z wykorzystaniem social mediów istniało oczywiście przed pandemią, tak często zdobywali wiedzę właśnie uczniowie z pokolenia Z i Alfa. W czasach pandemii odkryli go dla siebie edukatorzy i dydaktycy wszystkich szczebli systemu kształcenia – od nauczycielek nauczania początkowego po dydaktyków uczelni wyższych włącznie. Aby korzystać z dobrodziejstw wiedzy udostępnianej w social mediach posiadanie samego konta na konkretnym portalu nie jest warunkiem wystarczającym, część grup ma charakter zamknięty, co oznacza, że aby zostać przyjętym do jej grona trzeba przejść krótką weryfikację. Najczęściej trzeba odpowiedzieć na pytania typu: Dlaczego chcę być częścią danej społeczności? Czy jestem nauczycielem/elką? Czy zgadzam się przestrzegać regulaminu grupy? itp. W każdej grupie obowiązuje regulamin oraz tzw. netykieta, które

pozwalają na usuwanie przez administratorów członków grupy, którzy naruszają reguły danej społeczności. Do standardowych zasad należy zasada poszanowania pracy innych, zasada korzystania z dorobku innych z podaniem autora lub źródła itp. Istnieją również trudniej uchwytnie zasady, nigdzie niespisane, ale wynikające z zasad współżycia społecznego tj. jak korzystam z dorobku innych, to staram się również dzielić swoimi materiałami i pomysłami.

Poniżej prezentujemy wybrane facebookowe grupy pasjonatów, których poczynania warto śledzić:

- Digitalni i kreatywni-nauczyciele z pasją
- Inspirownia edukacyjna – webinary
- Kreatywni Doradcy Kariery
- Genially - oficjalna, polska grupa
- Superbelfrzy RP
- Jak wykorzystać TIK w edukacji?
- Kraina Innowacji

Powyższa lista to tylko ułamek możliwości, który dzięki nowym technologiom jest dostępny na niespotykaną w rzeczywistych społecznościach skalę. Możliwości pozyskiwania i zdobywania nowej wiedzy, jakie dają wirtualne społeczności, może zachęcać nieprzekonanych do włączenia się do świata mediów społecznościowych i zyskania dzięki temu dostępu do nieograniczonych zasobów wiedzy, inspiracji, pomysłów i gotowych materiałów edukacyjnych.

Rozdział 3 Rodzic a świadome przygotowanie dziecka do wyborów zawodowych

We współczesnym świecie młodzież wciąż staje przed wyzwaniem dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości. Wobec zawrotnego tempa tych zmian nie zawsze sprawdzają się strategie i sposoby radzenia sobie z własnym życiem. Jak zauważa Z. Melosik „świat pędzi do przodu, a my razem z nim”.¹⁴ W rezultacie egzystencja człowieka nabiera charakteru mozaikowego. Składa się z wielowątkowych epizodów i jest nastawiona na ciągłą zmianę. Na pytanie: „kim być?” nie ma prostej, jednoznacznej odpowiedzi ani osób, które mogłyby jej udzielić z pełną odpowiedzialnością. Podstawową kategorią jest terażniejszość, która przemija już w momencie trwania, stając się przeszłością.¹⁵ Bezsprzecznym pozostaje jednak fakt, że w takiej rzeczywistości młodzież podejmuje kolejne decyzje edukacyjne, zawodowe i formułuje swoje plany życiowe. Zagadnienie planów życiowych jest u dorastającej młodzieży zjawiskiem bardzo interesującym, w którym znajdują swe odzwierciedlenie zdarzenia dokonujące się w makroskali. Jak radzi sobie młodzież w poszukiwaniu kolejnych dróg życiowych? Jak projektuje kolejne etapy swej edukacyjnej i zawodowej przyszłości? Jaki jest poziom świadomości procesu kształtowania przyszłości? Kto może pomóc młodym ludziom we właściwym kreowaniu planów życiowych? Jak zauważa A. Kargulowa, dziś pomoc w postaci porady, konsultacji uzyskać musi prawie każdy członek społeczeństwa. Czasem o pomoc taką zabiega w instytucjach doradczych, kiedy indziej znajduje ją u osób bliskich lub w innych dostępnych źródłach. Żyjemy w erze koniunktury na poradnictwo.¹⁶ Podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych to proces, który zaczyna się już we wczesnym dzieciństwie i składa się z całego szeregu drobnych i całego szeregu poważnych wyborów. Na przebieg tego procesu bardzo mocno oddziałuje rodzina, a zwłaszcza rodzice ucznia. Oni są pierwszymi autorytetami dla swoich dzieci, przekazują im swoje doświadczenia związane z zainteresowaniem i późniejszym funkcjonowaniem na rynku.

3.1 Rodzice, czyli ten trzeci w doradztwie

Decyzje dotyczące wyboru zawodu i drogi edukacyjno-zawodowej to jedne z najważniejszych, a zarazem nie najłatwiejszych, które przychodzi podejmować dzieciom i młodzieży. Z tego też względu trudno jest nie dostrzegać roli rodziców, jaką mają oni we wspieraniu tego obszaru rozwoju swojego dziecka i ich wpływu na kształtowanie przyszłej

¹⁴ Melosik Z., *Młodzież a przemiany kultury współczesnej* (w:) R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik (red.), *Młodzież wobec (nie)gościnnej przyszłości*, Wyd. Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Edukacji TWP, Wrocław 2005, s. 16

¹⁵ Tamże

¹⁶ Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 9

kariery zawodowej swojego dziecka. Wpływ rodziny na kształtowanie i rozwój potencjału swojego dziecka może mieć dwojaki charakter: pozytywny lub negatywny. Pozytywny to taki, który poprzez codzienne postępowanie rodziców stymuluje, wzmacnia rozwój dziecka. To także odpowiednia atmosfera w domu w okresie rekrutacji dziecka na kolejne poziomy kształcenia, która wspiera w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych. Wtedy rodzic może nawet przybierać odpowiednie formy wsparcia dziecka np.:

- coucha, która polega pomocy w definiowaniu i osiąganiu jego celów, związanych edukacją, odkrywaniem mocnych stron, własnego potencjału,
- facylitatora, która może skupić się na pomaganiu dziecku w poszukiwaniu różnych informacji, analizowaniu ich i podejmowaniu decyzji,
- animatora, który będzie analizował z dzieckiem różne sytuacje, ważne dla planowania jego kariery np. rozmowy z osobami z najbliższego otoczenia o ich zawodach.

Z kolei negatywny jawi się wówczas, gdy rodzice zaniedbują swoje powinności, dostarczają dziecku niewłaściwych i niepełnych informacji o zawodach i szkołach przygotowujących do pracy w tych zawodach, w sposób niewystarczający rozpoznają zdolności i zainteresowania dziecka, narzucają dziecku swoją wolę dotyczącą wyboru zawodu i drogi edukacyjno-zawodowej, a także wtedy, gdy prezentują bierną postawę, czyli nie interesują się decyzjami o wyborze zawodu czy szkoły.¹⁷

Jednak w życiu każdego dziecka rodzice zajmują najważniejsze miejsce. To oni wyznaczają ścieżki i szlaki, po których idą ze swoimi dziećmi i to daje im poczucie bezpieczeństwa i wiarę, że przyszłość jest przewidywalna i można ją zaplanować. Dlatego doradca zawodowy powinien w sposób naturalny traktować rodziców jako partnerów w procesie doradczym ucznia. Aby byli podmiotem w tym ważnym procesie, należy zwrócić uwagę na spełnienie kilku podstawowych warunków:

- odpowiedni klimat emocjonalny panujący w rodzinie, który ma wpływ na to, czy dziecko będzie wierzyło w siebie, potrafi realnie oceniać swoje możliwości czy samodzielnie podejmować decyzje,
- określony sposób komunikowania się i umiejętność rozmowy z poszanowaniem innego sposobu myślenia,
- jasno artykułowane oczekiwania rodziców uwzględniające możliwości dzieci,
- adekwatne do wieku dziecka umiejętności wychowawcze z odpowiednimi narzędziami motywacyjnymi,

¹⁷ Plewka Cz., Człowiek w całościowym rozwoju zawodowym, Wydawnictwo Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2016, s. 219.

- mądrze zdefiniowana sytuacja materialna rodziny wraz z możliwościami wsparcia dziecka w uzyskaniu dodatkowych kompetencji,
- klarownie określony system wartości rodziców, który ma znaczenie przy dokonywaniu wyborów dziecka,
- świadomość struktury rodziny i pozycji dziecka w rodzinie, która może mieć wpływ na określone rodzaje wyborów zawodowych,
- jawność wykształcenia rodziców, które może korelować z wyborami zawodowymi dzieci,
- odpowiednia wiedza o zawodzie rodziców, zarówno teoretyczna jak i praktyczna, która może albo przyciągać dziecko do środowiska zawodowego rodzica, albo może od niego odpychać.

Rodzice zatem bardzo mocno i wielostronnie mogą oddziaływać na wybory i preferencje swoich dzieci, dlatego szkole powinno zależeć, żeby „być z nimi w jednej drużynie” w kluczowych momentach podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych dzieci. Dlatego dyrektor szkoły, doradca zawodowy czy wychowawca klasy powinni dbać o budowanie kontaktu i odpowiedni przebieg komunikacji z rodzicami poprzez:

- partnerstwo oznaczające zgodę na współdziałanie rodziców i szkoły w procesie wychowania i kształtowania tożsamości zawodowej dziecka,
- jasność i spójność oddziaływań nie tylko w zakresie celów wychowawczych ale również w zakresie planów edukacyjno-zawodowych,
- systematyczną współpracę w procesie kształtowania tożsamości zawodowej dziecka, wdrażania dziecka w świat pracy i zawodów oraz rozpoznania predyspozycji zawodowych dziecka,
- pozytywną współpracę opartą o zasadę dobrowolności ze świadomością jej celów i korzyści oraz wiążących się z nią obowiązków.¹⁸

Mamy świadomość, że przedstawione powyżej zasady współpracy z rodzicami w zakresie włączenia ich w proces porady zawodowej ucznia, nie wyczerpują zagadnienia i nie obejmują wszystkich aspektów związanych z ich rolą w tym procesie. Może warto teraz w czasie po pandemii wykorzystać model hybrydowego doradztwa zawodowego w odniesieniu do rodziców? Model hybrydowy z wykorzystaniem nowoczesnych technologii może być realizowany bez względu na czas i warunki, sprzyja łatwemu nawiązaniu kontaktów z rodzicami a tym samym, co dziś jest najważniejsze z punktu widzenia ucznia - rozwojowi doradztwa indywidualnego.

¹⁸ Dunajew-Tarnowska Ł., Stasiak H., Współpraca doradcy zawodowego z rodzicami. Teoria i praktyka, ECORYS, Warszawa 2009, s. 14-16.

3.2 Postawy rodziców jako bodziec w rozwoju dziecka

Aby skutecznie pomóc dziecku w dokonaniu trafnych wyborów edukacyjno-zawodowych należy najpierw rozpoznać predyspozycje i zainteresowania zawodowe, a następnie wspierać je w planowaniu ścieżki kariery. Jaka jest zatem świadomość rodziców co do ich roli w procesie planowania przyszłości dzieci? Jakie prezentują postawy? Z mojej ponad dwudziestoletniej praktyki jako doradcy zawodowego w szkole zawodowej zauważyłem, że są rodzice, którzy nie doceniają swoich kompetencji doradczych, umniejszają ich znaczenie i przydatność dla ich dziecka, często nie mają świadomości, jak bardzo mogą pomóc. Po prostu nie czują się doradcami. Są też tacy rodzice, którzy swoją rolę niejako przerysowują. Nie dostrzegają swojej prawdziwej roli doradczej. Raczej lokują siebie w roli eksperta narzucającego zdanie. Jest także grupa rodziców, którzy świetnie odnajdują się jako doradcy. Słuchają, rozmawiają, ufają swoim dzieciom, motywują je do samodzielnego podejmowania decyzji. Jest też grupa rodziców, którzy radzą się innych, jak dobrze pomóc swojemu dziecku. Korzystają z pomocy doradcy zawodowego.

Możemy zatem próbować usystematyzować postawy rodziców na pożądane i niepożądane.

Pożądane postawy rodzicielskie to:

- akceptacja – przyjęcie dziecka takim, jakie jest, ze wszystkimi cechami fizycznymi, jak i cechami umysłowymi. Rodzice kochają swoje dziecko i chętnie tę miłość okazują, a przebywanie z dzieckiem jest dla nich przyjemnością,
- współdziałanie – rodzice angażują się i interesują się tym, co robi dziecko np. zabawa, nauka, praca, a dziecko stosownie do możliwości rozwojowych interesuje się zajęciami domowymi, rodzinnymi, wykonywanymi przez rodziców i angażuje się w nie,
- dawanie swobody – rodzice stosownie do wieku dają dziecku swobodę, ale kierują się rozważą i postępują mądrze, zachowując pozycję autorytetu pozwalającego im na niezbędny poziom kontroli nad dzieckiem. W młodszym wieku dziecko nie potrzebuje dużej swobody, ale zainteresowania i zajmowania się nim. W miarę dorastania rozwija się świadomość dziecka i chęć samostanowienia,
- uznawanie praw dziecka – rodzice doceniają rolę dziecka, w swobodny sposób podchodzą do aktywności dziecka, szanują jego decyzje i wybory.

Z kolei do niepożądanych postaw zaliczamy:

- postawę unikającą – rodzice prezentują obojętność uczuciową, niechętnie przebywają ze swoim dzieckiem, a nawet nie wiedzą, co z nim robić, jak się nim zająć,

- postawę nadmiernie wymagającą – bez względu na predyspozycje i możliwości dziecka jest ono zmuszone do spełniania oczekiwań rodziców, dorównywania ideałom i wzorcom przerastającym często jego możliwości,
- postawę nadmiernie chroniącą – rodzice traktują dziecko jako twór doskonały, którego nie można krytykować. Wykazują przesadną opiekuńczość, pobłażliwość, wyręczanie dziecka, a w konsekwencji opóźniają i utrudniają jego samodzielność.¹⁹

Siła oddziaływania rodziców na dziecko, zarówno tych pozytywnych jak i negatywnych, tkwi w tym, że są oni osobami znaczącymi dla dziecka. Przebywają z nim długi okres, co przyczynia się do powstania specyficznej więzi emocjonalnej. Stąd też dzieci liczą się tak bardzo ze zdaniem swoich rodziców podczas decydowania o własnej przyszłości edukacyjno-zawodowej.

3.3 Cechy pokoleniowe i ich znaczenie w wyborach edukacyjno-zawodowych

Ponieważ rola rodzica w wyborach edukacyjnych i zawodowych jest rolą o istotnym znaczeniu, tak ważne jest, by dominowały w relacjach z dziećmi postawy pożądanе nad tymi, które bardziej szkodzą niż wspierają dzieci w samodzielnych wyborach. Często te niepożądane postawy wynikają z braku wiedzy, o tym jak wspierać, ale też z braku wiedzy nie tyle o własnym dziecku, ile o cechach generacyjnych, które są typowe dla danego pokolenia. Wiedza o wartościach, postawach, zachowaniach, które są charakterystyczne dla całej grupy wiekowej może znacznie złagodzić negatywne postawy rodziców i przekierować je od postaw pozbawionych nadmiernego krytycyzmu, zbyt oceniających lub pobłażliwych w stronę tych bardziej wspierających i rozwijających. Skąd rodzice mają czerpać tę wiedzę? Tu wsparciem może być właśnie doradca zawodowy, który do procesu doradztwa edukacyjno-zawodowego podejdzie bardziej holistycznie i włączy w niego otoczenie ucznia, w tym rodziców. W świecie nowoczesnych technologii dotarcie z odpowiednim przekazem do rodziców wydaje się być o wiele łatwiejsze niż kiedyś – komunikacja mailowa, komunikacja za pomocą mobilnego dziennika itp. By jednak doradca zawodowy mógł być przekaźnikiem i dostarczycielem wspierających treści i odpowiedniej wiedzy, sam musi być jej świadomy. Czym zatem są cechy pokoleniowe dzieci i młodzieży urodzonych w latach 2005-2015? Jakie mają umiejętności, jakimi wartościami się kierują, w jaki sposób zdobywają wiedzę, co jest dla nich ważne? Najważniejsza informacja, to jednak taka, że dzieci urodzone w roku 2005 oraz w 2015 to przedstawiciele nie jednego, a dwóch różnych pokoleń – Pokolenia Z oraz Pokolenia Alfa?

¹⁹ W. Duda, D. Kukła, Rodzice jako podstawowy determinant wyborów edukacyjno-zawodowych dzieci, Kwartalnik Doradca Zawodowy 1(14)2011, s.36-37.

Co je różni? Co mają wspólnego? I co najważniejsze, jaki wpływ cechy generacyjne będą miały na ich wybory edukacyjne i zawodowe?

Pokolenie Z

Pokolenie Z to osoby urodzone w i po roku 2000. Generacja Z powstała z podziału pokolenia milenialsów (na pokolenia Z i Y). Określani są również pokoleniem Zombie (stąd litera “Z”), ponieważ mówi się, że “leczą do ekranu jak ćma” i są uzależnieni od internetu. W literaturze “Zetki” bardzo często określane są jako pokolenie C. Nazwa swoje pochodzenie zawdzięcza angielskim słowom: “connected”, “communicating”, “content-centric”, “computerized”, “community-oriented” i “always clicking”. Pokolenie Z nie zna innego świata niż ten, w którym królują telefony, komputery oraz internet. Ich główną zaletą jest to, że poruszają się bardzo łatwo w najnowszych technologiach. Często nazywa się ich pokoleniem Facebooka, cyfrowymi tubylcami, pokoleniem pilota i internetu. Funkcjonuje również określenie Generacja XD (połączenie litery X i litery D od nazwy “Digital”).

Przedstawiciele pokolenia Z poszukują informacji jak najmniejszym kosztem, a ogólnie dostępna technologia im to ułatwia. Uważa się ich za generację globalną – są obywatelami świata, posiadają możliwości podróżowania i poznawania świata niedostępne w ich wieku pokoleniom ich rodziców. Styl życia pokolenia Z różni się znacząco od poprzednich pokoleń. Jest to spowodowane swobodą dostępu do internetu od najmłodszych lat. Zetki żyją równolegle w dwóch rzeczywistościach, tej realnej i tej wirtualnej. Nie są jednak jedynie wirtualni, jak obiegowo się uważa – co zaskakujące mają solidny kontakt z namacalną rzeczywistością, tworzą osobiste bliskie relacje z rówieśnikami, dużą uwagę przywiązują do sportu, czytania książek, słuchania muzyki i spędzania wolnego czasu na łonie natury. Ich dzieciństwo często obfituje w zajęcia pozaszkolne, co z jednej strony uczy organizacji, a z drugiej – odporności na działanie pod presją czasu.

Pokolenie Z odczuwa silną potrzebę akceptacji i przynależności do różnych grup społecznych. Dostęp do technologii od najmłodszych lat wypracowuje u tej generacji myślenie niekonwencjonalne oraz innowacyjne pomysły. Generacja Z została wychowana bezstresowo, co ma swoje plusy, ale też generuje postawę roszczeniową – dostają to, czego chcą, są rozpieszczani i uważają, że wszystko im się należy. Przedstawiciele pokolenia bardzo często są indywidualistami, wręcz samotnikami, a to niestety czyni z nich egoistów.

Przedstawiciele pokolenia Z posiadają zdolność robienia kilku rzeczy jednocześnie i co ważne, jest to dla nich bardzo naturalne. Są wielozadaniowi, dlatego często też są nazywani *pokoleniem*

multitasking. Mają podzielną uwagę i nie stanowi dla nich problemu oglądanie telewizji, rozmowa i pisanie wiadomości w tym samym momencie. Z drugiej strony bardzo ciężko skupić im się na jednej rzeczy. Jakie Pokolenie Z ma podejście do pracy? Pieniądze i kariera stanowią dla nich ogromną wartość. “Zetki” są skłonne do dorabiania sobie jeszcze w trakcie edukacji, bez względu na to, czy rodzice zapewniają im bezpieczeństwo finansowe. Ich podejście do pracy zarobkowej jest bardzo pragmatyczne, co przejawia się tym, że starają się już na wczesnym etapie planować kolejne ścieżki rozwoju. Dla pokolenia Z granice państw nie są żadną barierą. Jego przedstawiciele są skłonni pracować gdziekolwiek na świecie, tym bardziej, że rozwój technologii im to ułatwia.

Mocne strony przedstawicieli pokolenia Z: kreatywność, innowacyjność, nieszablonowe myślenie, zdolność wykonywania wielu zadań jednocześnie, łatwość w nawiązywaniu kontaktów, otwartość.

Słabe strony przedstawicieli pokolenia Z: uzależnieni od nowoczesnej technologii, niski poziom komunikacji werbalnej i umiejętności nawiązywania kontaktów interpersonalnych, problem z koncentracją, płytkie przetwarzanie informacji, szybkie zniechęcanie się do pracy, brak cierpliwości, niska motywacja wewnętrzna, problem z organizacją własnego czasu, w tym czasu wolnego.

Pokolenie Alfa²⁰

Koncepcja pokolenia Alfa została stworzona przez australijskiego demografa Marka McCrindle’a. To on jako pierwszy przypisał ten tytuł pierwszemu pokoleniu urodzonemu całkowicie w XXI wieku.

Jak łatwo się domyślić, pokolenie Alfa jest następcą pokolenia Z, które rozpoczęło się w połowie lat 90., zwiastując początek czegoś nowego. Przyszłość, którą stworzy pokolenie Alfa, będzie opierać się na zmianach, których doświadczamy dzisiaj. Dzieci należące do tego pokolenia, często mają starszych rodziców i należą do mniejszych rodzin. Bez wątpienia dzieci, które tworzą pokolenie Alfa, będą ekspertami w dziedzinie technologii, gdyż są pokoleniem, które nie zna rzeczywistości bez technologii, bez internetu. Nie znają świata bez mediów społecznościowych. Ich życie jest i będzie zanurzone w technologii – tak będą zdobywać wiedzę, tak będą pracować a nawet poznawać partnerów życiowych. Pokolenie Alfa będzie bardziej samowystarczalne i przygotowana na duże wyzwania. Pewnie doczeka czasów

²⁰ Gruchoła M. (2016). Pokolenie Alpha – nowy wymiar tożsamości? *Rozprawy Społeczne* 2016. T.10, Nr 3, s.5–13.

edukacji online i możliwości nauki według własnego sposobu, pasującego do ich osobistych preferencji. Dzieci należące do pokolenia Alfa ze względu na wielość bodźców, których ciągle doświadczają, nie mają rozwiniętej umiejętności dłuższej koncentracji na jednym zadaniu. Szybko się nudzą. Są też nastawione na natychmiastową korzyść i efekt, gdy ich nie osiągają, szybko stają się nerwowe i sfrustrowane. Dzieje się tak dlatego, że są przyzwyczajone do przechodzenia między ekranami i oknami oraz szybkiego wyszukiwania informacji, aby znaleźć to, czego szukają. Przeskakują z aplikacji do aplikacji, z ekranu na ekran, z wideo na wideo, w poszukiwaniu czegoś, co ich interesuje. Zmniejsza to ich zdolność do długotrwałej koncentracji. Eksperci przewidują, że pokolenie Alfa będzie interesować się grami fizycznymi, ale nie w sposób, w jaki je dzisiaj rozumiemy. Badania pokazują, że dzieci Alfa będą wykazywać największe zainteresowanie urządzeniami przenośnymi i interfejsami obsługiwanyymi za pomocą gestów. Pokolenie Alfa będzie również musiało stawić czoła znacznym wyzwaniom psychologicznym. Będą odczuwać większą samotność, mimo pozostawania w ciągłym kontakcie za pomocą mediów społecznościowych. Jest to część naturalnych konsekwencji ewolucji technologii i samego społeczeństwa.

Na podstawie powyższych opisów można pokusić się o wyodrębnienie wspólnych cech pokoleniowych dzieci i młodzieży z roczników 2005-2015. Uwidoczniły się one również w trakcie realizacji ogólnopolskich badań prowadzonych w latach 2015-2016 wśród 22 086 uczniów z terenu całej Polski. Badania pt. *Natłogowe korzystanie z telefonów komórkowych. Szczegółowa charakterystyka zjawiska fonoholizmu w Polsce* przeprowadzone zostały przez Fundację Dbam o Mój Z@sięg, Uniwersytet Gdański oraz Centrum Doradztwa i Badań Społecznych.²¹

Cechy pokoleniowe obecnych młodych – dzieci i młodzieży z roczników 2005-2015:

- Podłączeni do sieci i nastawieni na natychmiastowy efekt

Współczesnych młodych coraz częściej charakteryzuje życie skoncentrowane na „tylko tu i teraz”, a przedstawiciele młodego pokolenia często określa się mianem „teraźniejszych hedonistów”. To osoby nastawione na rozrywkę, przyjemności, ekscytację. Przyszłość nie jest dla nich tak ważna, jak teraźniejszość. Nie myślą o konsekwencji swojego zachowania, nie posiadają umiejętności tzw. odroczonej gratyfikacji. Żyją równolegle w dwóch

²¹ M. Dębski, Raport z badań pt. *Natłogowe korzystanie z telefonów komórkowych. Szczegółowa charakterystyka zjawiska fonoholizmu*, Fundacja Dbam o Mój Z@sięg, Uniwersytet Gdański, Centrum Doradztwa i Badań Społecznych, Gdynia 2017.

rzeczywistościach, rozróżnienie na bycie off-line oraz on-line jest niewidoczne. Tworzą „pokolenie sieci”. To „cyfrowi tubylcy”, „always on”, którzy nie znają życia bez dostępu do internetu, smartfona czy komputera. To dzieci i młodzież, która nawet kiedy odpoczywa, czyni to w stałej obecności mediów cyfrowych i urządzeń mobilnych. Telefon komórkowy jest bardzo ważnym narzędziem do komunikacji z innymi (58,5%), rozrywki (24,8%), a nawet odpoczynku (18,4%). 47,4% badanych z telefonem przy sobie czuje się bardziej bezpiecznie. 62,1% młodzieży często korzysta ze smartfona, kiedy się nudzi.

- Zakochani w nowych technologiach.

To dzieci i młodzież, która coraz częściej odczuwa emocje nie tylko w stosunku do wykonywanych przez siebie czynności, ale również obdarza uczuciami wykorzystywane w życiu codziennym cyfrowe urządzenia mobilne. Smartfony i tablety stają się dla nich przedmiotem dążeń i pragnień, niekiedy wyznaczają pozycję społeczną w szkole czy klasie. Opisuując swój telefon, nastolatki posługują się określeniami używanymi w stosunku do ludzi, np. sprytny, przebiegły, inteligentny, kobiecy, smart. Wyniki badań prowadzonych przez Uniwersytet Gdański oraz Fundację Dbam o Mój Z@sięg wskazują, że 10,3% wszystkich przebadanych osób kilkanaście bądź kilkadziesiąt razy dziennie robi sobie selfie i umieszcza je w sieci. 64,7% uczniów lubi mieć rzeczy, które zapewniają czerpanie przyjemności z życia. 22,7% uczniów przywiązuje ogromną uwagę do marki posiadanego przez siebie telefonu.

- Obniżone samopoczucie psychiczne.

Zachwiana równowaga przy korzystaniu z mediów cyfrowych może skutkować negatywnymi konsekwencjami tj. problemy z nauką i koncentracją, komunikacją mówioną i pisaną, spadek aktywności szkolnych, jak i pozaszkolnych, większym poczuciem osamotnienia i zagrożenia depresją, większym zagrożeniem niebezpiecznymi konsekwencjami nieodpowiedniego korzystania z cyfrowych mediów – e-uzależnienia, otyłość, złe samopoczucie psychofizyczne (niewyspanie, ból głowy, kłopoty ze wzrokiem).

- Wysokie kompetencje cyfrowe.

Współczesne dzieci posiadają bardzo wysokie kompetencje cyfrowe, ale nie dotyczą one sfery bezpieczeństwa w sieci i umiejętności pozyskiwania wiedzy z wiarygodnych źródeł. Obecnie zdecydowana większość dzieci i młodzieży w świat mediów cyfrowych wchodzi sama, bez wyraźnej obecności mamy i taty. W 60,6% domach nie istnieją żadne zasady korzystania ze smartfonów i internetu. 35% rodziców (w opinii dzieci) nigdy nie rozmawiała

ze swoimi pociechami o szkodliwości nadmiernego używania internetu oraz cyfrowych urządzeń mobilnych ani o zagrożeniach związanych z cyberprzemocą.

- Komunikacja za pomocą technologii

Jest to bardzo charakterystyczna cecha pokoleniowa. Wystarczy przywołać z pamięci jakkolwiek obrazek z komunikacji miejskiej, kawiarni czy ławki w parku, gdzie grupa młodych ludzi, siedząc obok siebie, nie komunikuje się ze sobą werbalnie, komunikując się równocześnie za pomocą swoich smartfonów. Cechami charakterystycznymi komunikacji pokoleń sieci są redukcja treści informacji przekazanych drogą werbalną, anonimowość, sieciowa publiczność oraz synchroniczność i asynchroniczność przekazu.

Powyższa krótka charakterystyka pokolenia współczesnych młodych osób jasno wskazuje, że aktualnie proces nauczania i przekazywania wiedzy musi uwzględniać coraz bardziej widoczne zmiany pokoleniowe, podobnie te zmiany musi uwzględniać proces doradczy realizowany w szkole i poza szkołą, w tym w domu rodzinnym. Jakże zatem powinno być współczesne doradztwo zawodowe? O co należy w nim zadbać, aby w sposób szczególny wykorzystać cały potencjał drzemący w cechach pokoleniowych młodych osób? Poniżej kilka pomysłów, których wdrożenie w życie być może pozwoli na lepsze zrozumienie międzypokoleniowe, które przełoży się na bardziej efektywne doradztwo zawodowe, włączające w proces nie tylko społeczność szkoły, ale i rodziców czy rodzeństwo uczniów i przygotowujące do świata przyszłości, w którym będą użytkownikami, ale także twórcami nowych technologii.

Propozycje działań dla doradców zawodowych:

- Szerokie zastosowanie narzędzi cyfrowych w doradztwie

W przygotowaniu do funkcjonowania w świecie, który staje się z dnia na dzień coraz bardziej cyfrowy i digitalizacja obejmuje coraz większe obszary ludzkiej egzystencji od przemysł po zdrowie i życie społeczne, rozwój kompetencji cyfrowych i korzystanie w doradztwie z nowych technologii jest koniecznością. Dynamiczne zmiany sposobu kształcenia, coraz większa zdalność edukacji wymaga włączenia nowych technologii również do warsztatu pracy doradcy zawodowego. W ciągu najbliższych lat będziemy mieli do czynienia z dalszym gwałtownym rozwojem nowych technologii, zaś same cyfrowe urządzenia mobilne podłączone do internetu odgrywać będą jeszcze większą rolę w życiu człowieka, w szczególności w życiu młodzieży szkolnej. W tej sytuacji w polskich szkołach pilnym wyzwaniem dla całej edukacji, nie tylko

dla doradztwa zawodowego, staje się umiejętnie stosowanie technologii informacyjno-komunikacyjnych.

- Poczucie wpływu na proces doradczy.

Proces doradczy powinien być nastawiony przede wszystkim na to, aby uczeń miał realne poczucie wpływu na wszystko, co go dotyczy, a co dokonuje się w przestrzeni doradca-uczeń-rodzic. Owo poczucie wpływu rozumiane jako pozytywny stan psychiczny ucznia, który wynika z praktycznych działań np. może dotyczyć formy realizowanych zajęć z doradztwa, zasad używania mediów cyfrowych na terenie szkoły, decyzji o rezygnacji z danej formy wsparcia itp. Ponieważ proces doradczy to triada uczeń – rodzic – doradca, dlatego tak ważne dla budowania poczucia wpływu na ucznia jest włączanie w działania doradcze rodziców i promowanie wśród nich wiedzy, która wzmacnia działania doradcze, a nie je hamuje. Jeśli szkolny system doradztwa będzie brał pod uwagę zdanie i opinie wyrażane przez samych uczniów, a także ich rodziców, może okazać się, że wzrośnie zaufanie do doradców zawodowych i zmieni się ich pozycja i znaczenie przy wyborach edukacyjnych młodzieży.

- Doradca jako osoba godna zaufania.

Współczesne wyzwanie stojące przed doradztwem dotyczą nie tylko kompetencji cyfrowych, ale także są związane z umiejętnością wykorzystania i codziennego posługiwania się przez doradcę kompetencjami, które pozwalają prowadzić efektywne wsparcie indywidualne – tzw. rozmowę doradczą. Do tych kompetencji należą m.in. umiejętność słuchania, prowadzenia rozmów, współodczuwania i empatii, poświęcania czasu celem rozwiązywania pozaszkolnych problemów i dylematów życiowych uczniów. W takim rozumieniu doradca przestaje być osobą odpowiedzialną jedynie za przekazanie uczniowi określonej wiedzy, ale staje się w pewnym sensie wobec uczniów bliską osobą dającą realne wsparcie. Przyjęcie takiej perspektywy pozwala na bardziej indywidualnie traktować uczniów, którego wymiernym efektem będzie większe zaufanie do przekazywanych porad i wskazówek.

Podsumowując powyższe rozważania pokoleniowe, warto jeszcze raz podkreślić znaczenie włączania nowych technologii w proces doradczy – one, odpowiednio używane, mogą być naszym sprzymierzeńcem w procesie doradczym, bo zbliżają Nas doradców do świata młodych. Warto włączać rodziców w działania doradcze – oni też mogą być naszymi sprzymierzeńcami, jeśli ich odpowiednio doinformujemy, wesprzemy i poinstruujemy do bycia wsparciem dla swoich dzieci w decyzjach.

Zakończenie

Trudno już dzisiaj mieć wątpliwości co do roli i znaczenia doradztwa zawodowego w procesie wprowadzania młodego człowieka na współczesny, wymagający i coraz bardziej cyfrowy rynek pracy. Na każdym etapie rozwoju zawodowego człowieka powinny być realizowane odpowiednie procesy doradcze. W systemie edukacji procesom tym powinna towarzyszyć pomoc doradcy zawodowego, który stara się być blisko ucznia. Jednak w realiach polskiej edukacji doradztwo zawodowe wymaga poprawy i doskonalenia, zwłaszcza w szkołach podstawowych. Brak jest dostatecznej liczby doradców zawodowych zarówno w szkołach jak i w poradniach psychologiczno – pedagogicznych. Zdecydowanie za mało jest Szkolnych Punktów Informacji i Kariery. Jednym z ograniczeń w organizacji i funkcjonowaniu SPInek jest także to, że organy prowadzące szkoły nie znajdują w swoich budżetach na tyle środków finansowych, aby utrzymywać istniejące, a co dopiero, by otwierać nowe. To wszystko powoduje, że doradztwo zawodowe, pomimo swojej znaczącej roli w przygotowaniu młodzieży do przyszłej edukacji i rynku pracy, ciągle nie jest powszechnie dostępne. Nadzieję na zmianę sytuacji dają nowe technologie oraz cyfrowe narzędzia, które mogą ten stan w najbliższej przyszłości zmienić na lepsze i wprowadzić doradztwo zawodowe do szkół na szerszą skalę. Dlatego tak ważne jest cyfrowe przygotowanie kadry doradczej, by sprostała wyzwaniom, które już niedługo mogą postawić przed nimi nowe technologie i innowacyjne rozwiązania wdrażane do szkół.

Bibliografia

1. Baraniak B., *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej*, Wyd. IBE, Warszawa 2008.
2. Dębski M., Raport z badań pt. Nałogowe korzystanie z telefonów komórkowych. Szczegółowa charakterystyka zjawiska fonoholizmu, Fundacja Dbam o Mój Z@sięg, Uniwersytet Gdański, Centrum Doradztwa i Badań Społecznych, Gdynia 2017.
3. Duda W. *Mobilność edukacyjno-zawodowa uczniów szkół zawodowych*, ORE, Warszawa 2018.
4. Dunajew-Tarnowska Ł., Stasiak H., *Współpraca doradcy zawodowego z rodzicami. Teoria i praktyka*, ECORYS, Warszawa 2009.
5. *Digital Education at School in Europe*, European Commission/EACEA/Eurydice, 2019, Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
6. Gruchoła M. (2016). *Pokolenie Alpha – nowy wymiar tożsamości?* *Rozprawy Społeczne* 2016. T.10, Nr 3.
7. Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
8. Kotarbiński T., *Sprawność i błąd* (w:) Kobyliński W., *Podstawy organizacji i zarządzania w oświacie*, SOP, Warszawa 1996.
9. Lelińska, K., *Zawodoznawstwo w planowaniu kariery*, OHP KG, Warszawa, 2006.
10. Melosik Z., *Młodzież a przemiany kultury współczesnej* (w:) R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik (red.), *Młodzież wobec (nie)gościnniej przyszłości*, Wyd. Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Edukacji TWP, Wrocław 2005.
11. Paszkowska – Rogacz A., *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej*, KOWEZ, Warszawa 2001.
12. Plewka Cz., *Człowiek w całościowym rozwoju zawodowym*, Wydawnictwo Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2016.
13. Schleicher A., *OECD PISA. Insights and Interpretations*, UE 2018. [www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%](http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20) Dostęp na dzień 21.05.2021.

Nota o autorach

Marian Piekarski

e-mail: mpiekarski@pk.edu.pl

Doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki, doradca zawodowy, pedagog pracy, adiunkt naukowo-dydaktyczny w Centrum Pedagogiki i Psychologii Politechniki Krakowskiej. Autor publikacji i prac badawczych dotyczących orientacji, poradnictwa i doradztwa zawodowego, procesów edukacyjnych w relacji do pracy zawodowej oraz przydatności zawodowej absolwentów i pracowników.

Anna Nowak

e-mail: anowak@pk.edu.pl

Mgr polonistyki, doradca zawodowy, trenerka biznesu, współzałożycielka Fundacji Rozwoju Innowacji Edukacyjnych wIEm, która zajmuje się propagowaniem innowacyjnego i nowoczesnego podejścia w dydaktyce wszystkich szczebli. Autorka publikacji, programów kształcenia, kursów e-learningowych oraz materiałów dydaktycznych z zakresu doradztwa zawodowego, innowacji oraz nowoczesnych metod dydaktycznych. Pomysłodawczyni oraz realizatorka licznych projektów społecznych i dydaktycznych.