

Jak rozbudzić aktywność w uczniach?



Spis treści

Wstęp	5
1. Doradztwo zawodowe w szkole ponadpodstawowej – czego potrzebują współcześni uczniowie	6
2. Kwestionariusz „moja kariera”	9
3. Jak mam rozwinąć skrzydła, czyli jaki styl zachowań reprezentuję i co się z tym wiąże	13
4. Narzędziownia	15
5. Żeby praca miała sens, czyli świadome planowanie i realizowanie ścieżki kariery	16
6. Strategie wzmacniania siebie poprzez kształtowanie pozytywnego myślenia	18

Wstęp

Doradztwo zawodowe nie jest dla polskiej edukacji nowością, jednak poczynając od września 2018 roku jest ono planowane i realizowane w placówkach oświatowych na zasadach, które różnią się od tych obowiązujących przed rokiem szkolnym 2018/19. Jest to więc temat stosunkowo świeży i stanowi przedmiot wielu dyskusji. Obowiązującym obecnie aktem prawnym, w którym określone zostały zadania doradcy zawodowego, wytyczne dotyczące treści do realizacji w ramach doradztwa zawodowego na poszczególnych etapach edukacyjnych z uwzględnieniem różnych typów szkół ponadpodstawowych, a także wskazówki dotyczące sposobów planowania i realizowania tych treści, jest rozporządzenie MEN z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego. Jak wynika z § 3 tego rozporządzenia, doradztwo zawodowe w szkołach ponadpodstawowych realizowane jest nie tylko podczas zajęć doradztwa zawodowego czy podczas wizyt zawodoznawczych, ale również na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego, a w przypadku szkół prowadzących kształcenie zawodowe – również na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia w zawodzie, a także na zajęciach z nauczycielem wychowawcą opiekującym się oddziałem. Zapis ten

obliguje wszystkich nauczycieli do stwarzania warunków edukacyjno-wychowawczych pozwalających kształtować kompetencje niezbędne młodemu człowiekowi do wejścia na rynek pracy.

Istotne jest zatem, by nauczyciele, jako projektanci przestrzeni mający bezpośredni wpływ na proces rozwoju uczniów, mieli aktualną wiedzę na temat właściwości rozwojowych młodych ludzi oraz ich potrzeb w kontekście tego, co daje im i czego oczekuje od nich współczesny świat, a także w kontekście potrzeb rynku pracy XXI wieku.

Oprócz treści z doradztwa zawodowego literalnie związanych z wyborem dalszej ścieżki kształcenia, takich jak: zapoznanie się z ofertą edukacyjną konkretnej szkoły, analiza ofert pracy czy tworzenie dokumentów aplikacyjnych, niezwykle ważne jest to, co zostało określone w rozporządzeniu MEN z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego, a mianowicie, by młodzi poznawali samych siebie – znajdowali w sobie zasoby, określali własny system wartości, w tym tych związanych z etyką i pracą zawodową, umieli się uczyć, planowali dalszą ścieżkę rozwoju edukacyjnego i zawodowego, podejmując świadome decyzje.

1. Doradztwo zawodowe w szkole ponadpodstawowej – czego potrzebują współcześni uczniowie

Szkola ponadpodstawowa jest etapem rozwojowym młodego człowieka, który stanowi niejako poczekalnię do wejścia w dorosłość. Uczniowie szkół średnich nie zawsze jednak mają sprecyzowane zdanie na temat swojej dalszej drogi edukacyjnej czy zawodowej. Dotyczy to zwłaszcza tych, którzy po szkole podstawowej kontynuują naukę w liceach. Zdaniem Małgorzaty Sidor-Rządkowskiej (2018, s. 57) wśród licealistów możemy wyróżnić dwie grupy:

- osoby o sprecyzowanych planach zawodowych, które naukę w liceum traktują jako czas przygotowań do podjęcia wcześniej wybranego kierunku studiów,
- osoby, które nie mają określonych planów zawodowych, a podejmując naukę w liceum, byli przekonani, że sprecyzują swoje plany.

Druga grupa stanowi większość, a zatem szczególnie ważne jest, by na tym etapie edukacyjnym młodzi ludzie mieli wsparcie z zakresu doradztwa w wyborze dalszej ścieżki kariery. Chodzi o wspar-

cie nie tylko doradcy zawodowego, ale również innych nauczycieli podczas bieżącej pracy szkolnej, zwłaszcza że uczniowie na tym etapie rozwoju często mają trudności z podejmowaniem decyzji, są niestabilni emocjonalnie, tworzą obraz samych siebie na podstawie oceny środowiska, a jednocześnie są ciekawi świata, chcą doświadczać różnych ról społecznych (Borowicz i in., 2015, s. 16).

Warto zdać sobie sprawę z tego, że na współczesnym rynku pracy spotyka się pięć pokoleń:

- pokolenie tradycyjistów – urodzeni w latach 1922–1945,
- pokolenie *baby boomers* (BB) – urodzeni w latach 1946–1964,
- pokolenie X – urodzeni w latach 1965–1979,
- pokolenie Y – urodzeni w latach 1980–1989,
- pokolenie Z – urodzeni po 1990 (Wiktorowicz, Warwas, 2016, s. 22),

z których każde ma inne podejście do kariery zawodowej.

Charakterystyka pokoleń – rozwój zawodowy

	POKOLENIE BB	POKOLENIE X	POKOLENIE Y	POKOLENIE Z(C)
Liczba pracodawców	3–4	6–8	12–16	21–32
Dominujące wykształcenie	zawodowe	średnie	wyższe	wyższe
Praca zawodowa podczas nauki	była rzadkością	była rzadkością	łączenie pracy i nauki to codzienność (staże bezpłatne)	łączenie pracy i nauki to codzienność (staże płatne i praktyki)
Znajomość języków obcych	słaba (rosyjski)	zróżnicowana (rosyjski, angielski)	dobra lub bardzo dobra (angielski)	bardzo dobra (angielski i inny język obcy)
Lojalność wobec pracodawcy	wysoka	wysoka/średnia	niska	niska
Cel kariery	napawa lękiem, obawą, strachem	postrzegana jako konieczność, lęk przed utratą pozycji	normalność – duża mobilność	normalność – duża mobilność

	POKOLENIE BB	POKOLENIE X	POKOLENIE Y	POKOLENIE Z(C)
Zmiana pracy	napawa lękiem, obawą, strachem	postrzegana jako konieczność, lęk przed utratą pozycji	normalność – duża mobilność	normalność – duża mobilność
Szkolenia i rozwój	konieczność	narzędzie gwarantujące awans	styl życia	styl życia
Pozycja lidera	szacunek, respekt, hierarchia	szacunek, respekt, nie lubią hierarchii	lider musi zasłużyć na szacunek i uznanie; liczą się kompetencje	lider musi zasłużyć na szacunek i uznanie; liczą się kompetencje
Pewność siebie	niska	dość niska	wysoka	bardzo wysoka

Waszczyk P., *Różnorodny rozwój i ścieżki kariery w organizacji*, w: Wiktorowicz J., Warwas J., Kuba M., Staszewska E., Waszczyk P., Stankiewicz A., Kliombka-Jarzyna J., *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Warszawa 2016, s. 133–134.

Zróżnicowane podejście do kariery zawodowej wśród przedstawicieli pokoleń BB, X, Y, Z

	POKOLENIE BB	POKOLENIE X	POKOLENIE Y	POKOLENIE Z(C)
Interpretacja pojęcia kariery	bezpieczeństwo i stabilizacja pracy, awans pionowy, doskonalenie swoich kompetencji, posiadanie władzy, wysoka pozycja materialna i społeczna	konieczność ciągłego rozwoju, autonomia i niezależność, awans pionowy/poziomy, bezpieczeństwo i stabilizacja pracy, wysoka pozycja materialna i społeczna	równowaga pracy-życie, doskonalenie swoich kompetencji, zadowolenie z pracy, autonomia i niezależność, awans poziomy, realizacja wyzwań, pasji i zainteresowań	realizacja ciągłych wyzwań, pasji i zainteresowań, równowaga pracy-życie, konieczność ciągłego rozwoju
Plan indywidualnej kariery zawodowej	kariery powierzona firmie, plan indywidualnie wyznaczany, kariery to dzieło przypadku, szczęścia	kariery powierzona firmie, plan elastycznie dostosowywany do wymagań rynku pracy	świadomie sporządzony, elastycznie dostosowywany do wymagań rynku pracy	deklaratywnie związany z realizacją pasji i zainteresowań
Odpowiedzialność za rozwój zawodowy	wspólna (58,3%), pracownik (33,3%), pracodawca (16,7%)	wspólna (63,5%), pracownik (47,3%), pracodawca (11,2%)	wspólna (65,8%), pracownik (47,6%), pracodawca (7,3%)	wspólna (72,7%), pracownik (50,6%), biura karier, doradcy zawodowi (38%)
Czynniki ważne w rozwoju kariery	wsparcie przełożonego (82,6%), kompetencje (75%), właściwe znajomości (55,2%)	kompetencje (75,7%), wsparcie przełożonego (56,7%), motywacja wewnętrzna (66,2%)	budowanie kapitału kariery (87,1%), kompetencje emocjonalne (79,3%), kompetencje (64,6%)	właściwe znajomości (79%), wsparcie najbliższych (66,5%), własne predyspozycje, preferencje (61,7%)
Możliwość osiągnięcia sukcesu zależy:	od własnej aktywności (83,3%), od przełożonego, firmy (75%), od układów, sieci kontaktów (58,4%)	od przełożonego (86,5%), od własnej aktywności (82%), od wykorzystania pojawiających się szans i okazji (77,7%)	od wykorzystania pojawiających się okazji (95,1%), od własnej aktywności (78%)	od szczęścia (65,3%), od własnej aktywności przy wsparciu rodziny (57,4%)