

# PRZYSTANEK PRACA

SOPOCKI MODEL  
DORADZTWA  
ZAWODOWEGO



Technikum nr 1  
w Sopocie  
im. Danuty Siedzikówny „Inki”  
w Zespole Szkół Handlowych w Sopocie

Sopot 2020



Technikum nr 1  
w Sopocie  
Im. Danuty Siedzikówny „Inki”  
w Zespole Szkół Handlowych w Sopocie

Niniejsza publikacja powstała w ramach  
**Projektu „Dobra szkoła = dobry zawód, atrakcyjna praca”**  
współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Regionalnego  
Programu Operacyjnego dla Województwa Pomorskiego na lata 2014–2020; działanie 3.3. Edukacja  
zawodowa, poddziałanie 3.3.1. Jakość edukacji zawodowej, umowa nr RPPM.03.03.01–22–0009/16  
oraz ze środków Budżetu Państwa i Gminy Miasta Sopotu.

Czas realizacji: 15.12.2016–14.10.2021

Beneficjent: Gmina Miasta Sopotu

Realizator: Centrum Kształcenia Ustawicznego w Sopocie  
we współpracy z Zespołem Szkół Handlowych w Sopocie

Publikacja bezpłatna. Wydanie I. Sopot 2020



Fundusze  
Europejskie  
Program Regionalny



URZĄD MARSZAŁKOWSKI  
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Unia Europejska  
Europejski Fundusz  
Rozwoju Regionalnego



# **PRZYSTANEK PRACA**

**SOPOCKI MODEL  
DORADZTWA  
ZAWODOWEGO**

Sopot 2020

*To, na czym się koncentrujemy,  
staje się naszą rzeczywistością.*

David Cooperrider


Wybór zawodu dla wielu młodych ludzi to trudna decyzja. Rynek pracy dynamicznie się zmienia, nie wszyscy znają też swoje mocne strony czy predyspozycje. By pomóc uczniom i ich rodzicom odpowiednio pokierować przyszłą edukacją i ścieżką zawodową, stworzyliśmy Sopocki Model Doradztwa Zawodowego. To bardzo ważna dziedzina w systemie edukacji, którą chcemy w Sopocie rozwijać i wzmacniać. Daje bowiem możliwość zindywidualizowania ścieżki edukacyjno-zawodowej młodych ludzi, pozwala przygotować ich na zmieniające się potrzeby pracodawców oraz uniknąć kosztów ewentualnych nieracjonalnych decyzji.

Tworząc Sopocki Model Doradztwa Zawodowego, koncentrowaliśmy się na potrzebach jego głównych adresatów, czyli uczniów. Braliśmy pod uwagę jakie branże, sektory biznesu są interesujące dla młodych ludzi, jakie formy spotkań z pracodawcami są najciekawsze i inspirujące dla młodzieży.

Sopocki Model Doradztwa Zawodowego korzysta z nowych, skutecznych metod, pracuje przy nim interdyscyplinarny zespół, który na doradztwo zawodowe patrzy z wielu perspektyw, by działania odpowiadały rzeczywistym potrzebom uczniów i rynku pracy.

Zapraszam do zapoznania się z publikacją przedstawiającą Model. Warto poznać jego najważniejsze założenia: otwartość, dynamikę, adekwatność, aktualność i atrakcyjność. Niech to będzie dla Państwa pomocne narzędzie do podnoszenia jakości usługi doradztwa zawodowego.

Magdalena Czarzyńska-Jachim  
Wiceprezydent Sopotu



**Witaj na Przystanku Praca!**

***Czekaliśmy na Ciebie. Dobrze, że do nas dołączyłeś. Są tu już przedstawiciele Edukacji, Biznesu, NGO, Samorządu, a także Rodzice. Wszyscy z bagażem przemyśleń, doświadczeń i pomysłów na... No właśnie... O czym my tutaj zamierzamy rozmawiać?***

## WSTĘP

Oddajemy w Twoje ręce Sopotki Model Doradztwa Zawodowego.

Przystanek Praca to publikacja opisująca doradztwo zawodowe jako narzędzie, które trafia do szkół w celu realnego wspierania młodych osób w zwinnej, satysfakcjonującej adaptacji do nieustannie zmieniającego się rynku pracy w chwili obecnej, jak i w przyszłości.

Aby uchwycić te zmiany i uczynić Model bardziej adekwatnym i atrakcyjnym, chcemy zachęcić Cię do wspólnej rozmowy, wymiany poglądów i **stałego współdziałania**. Model ma charakter **otwarty. Jest początkiem projektowania usługi edukacyjnej**, która w dialogu oraz sukcesywnym testowaniu jest i będzie wdrażana w sopotkich szkołach.

Nie jest to scenariusz, który można 1:1 wprowadzić w proces realizacji. W tej publikacji dajemy Ci kilka narzędzi i pomysłów, a także zachęcamy do otwartości i współpracy z innymi interesariuszami.



**Uczeń**

**Rodzice**

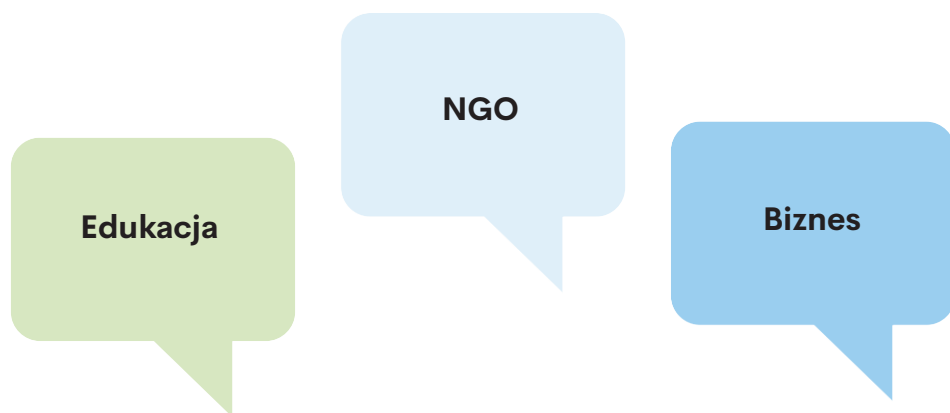
**Samorząd**

**Niniejsza publikacja pomoże Ci przebrnąć przez pozornie skomplikowane zapisy rozporządzenia o doradztwie zawodowym** i pokaże, jak w prosty sposób wdrożyć wewnątrzszkolny system doradztwa. Dowiesz się również, jak łączyć ten program z elastycznymi kompetencjami, angażując jednocześnie do współpracy dynamicznie rozwijające się środowisko biznesowe.

Mamy nadzieję, że Model przekona Cię, jak ważną **rolę do spełnienia ma doradca zawodowy, działając na styku szkoły i środowiska biznesowego**. Dowodzi on bowiem, że rola szkolnego doradcy zawodowego jest niezwykle potrzebna, ale również fascynująca, ciekawa i bardzo rozwojowa.

Przekonaj się, że doradztwo to nie tylko Twoja odpowiedzialność – działasz bowiem w sieci z innymi interesariuszami, z których kompetencji warto, a nawet należy skorzystać. Jak powiedział Pierre Levy: *Nikt nie wie wszystkiego, każdy wie coś [...]*.<sup>1</sup>

Zainspiruj się dobrymi praktykami.  
Powodzenia!



---

<sup>1</sup> Czerwonka A., 2020. Zbiorowa inteligencja, w: *Encyklopedia Zarządzania*, <[https://mfiles.pl/pl/index.php/zbiorowa\\_inteligencja](https://mfiles.pl/pl/index.php/zbiorowa_inteligencja)> [dostęp 10.06.2020]

# SPIS TREŚCI

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| Słowo wstępne . . . . .              | 3 |
| Witaj na Przystanku Praca! . . . . . | 4 |

## Część 1. Teoria

|  |           |
|--|-----------|
| 1. Założenia Modelu  |           |
| <b>Doradztwo zawodowe w szkole jutra . . . . .</b>                 | <b>9</b>  |
| 2. Styl pracy w doradztwie zawodowym                               |           |
| <b>Podejście doceniające jako punkt wyjścia w Modelu . . . . .</b> | <b>13</b> |
| 3. Osoby i instytucje odpowiedzialne za jakość doradztwa           |           |
| <b>Kto sprawia, że Model działa? . . . . .</b>                     | <b>21</b> |
| 4. Korzyści płynące z networkingu                                  |           |
| <b>Dlaczego warto łączyć różne perspektywy? . . . . .</b>          | <b>23</b> |
| 5. Rola poszczególnych interesariuszy                              |           |
| <b>Co konkretnie każdy ma do zaoferowania? . . . . .</b>           | <b>25</b> |
| 6. Profil doradcy zawodowego w Modelu                              |           |
| <b>Kompetencje doradcy jutra. . . . .</b>                          | <b>31</b> |
| 7. Model w przepisach prawnych                                     |           |
| <b>Szanse wynikające z rozporządzenia. . . . .</b>                 | <b>33</b> |
| 7.1 Sposób realizacji doradztwa zawodowego . . . . .               | 34        |
| 7.2 Zadania doradcy zawodowego . . . . .                           | 39        |
| 7.3 Treści programowe. . . . .                                     | 40        |
| 7.4 Wnioski . . . . .  | 44        |
| 8. Główny adresat Modelu   |           |
| <b>Jak przygotować młodzież na wyzwania przyszłości? . . . . .</b> | <b>46</b> |



## Część 2. Praktyka

|   |    |
|---|----|
| 1. Sopocki Model Doradztwa Zawodowego w praktyce . . . . .  | 51 |
| 2. Proponowane rozwiązania  |    |
| <b>Dobre praktyki</b> . . . . .   | 54 |
| 2.1 Sopocka Sieć Doradztwa Zawodowego oraz rola powiatowego konsultanta ds. doradztwa edukacyjno-zawodowego |    |
| <b>Teoria w praktyce</b> . . . . .  | 54 |
| 2.2 Biblioteka Doradcy Zawodowego   |    |
| <b>Zasoby i narzędzia dostępne dla każdego</b> . . . . .  | 57 |
| 2.3 Platforma badania potrzeb i oczekiwań   |    |
| <b>Rola ewaluacji w budowaniu jakości usług</b> . . . . .   | 58 |
| 2.4 Program „Szkolni Ambasadorzy Doradztwa Zawodowego”  |    |
| <b>Przestrzeń dla uczniów do dyskusji i działania</b> . . . . .   | 59 |
| 2.5 Przystanek Praca – <b>Spotkania zawodoznawcze jako przykład współpracy z biznesem</b> . . . . .         | 62 |
| 2.6 Firma Symulacyjna SMArt Studio Sp. z o.o.   |    |
| <b>Pierwsze kroki w praktyce zawodowej</b> . . . . .  | 66 |
| 2.7 Wnioski . . . . .   | 68 |

## Część 3. Rekomendacje

|   |    |
|---|----|
| 1. Sopockie Centrum Doradztwa Zawodowego „Przystanek Praca” |    |
| <b>Przestrzeń kreowania kariery</b> . . . . .               | 71 |
| 2. Wyzwania   |    |
| <b>Z czym będziemy się mierzyć?</b> . . . . .               | 73 |
| 3. Dlaczego warto? . . . . .                                | 75 |

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| <b>Podsumowanie</b> . . . . . | 78 |
|-------------------------------|----|

# **CZĘŚĆ 1**

# **TEORIA**

# 1. ZAŁOŻENIA MODELU

## DORADZTWO ZAWODOWE W SZKOLE JUTRA

**Sopocki Model Doradztwa Zawodowego** koncentruje się na dwóch celach. Pierwszy to usprawnienie wdrożenia doradztwa zawodowego w szkołach. Drugi to zapewnienie **wysokiej jakości** doradztwa zawodowego w sopockim systemie edukacji.

Model został tak opracowany, aby w sposób elastyczny i adekwatny reagować na obecną i przyszłą rzeczywistość edukacyjno-zawodową, którą cechuje ZMIENNOŚĆ. Podobnie zresztą jak cały nasz współczesny świat, który często jest opisywany przez akronim VUCA<sup>2</sup> pochodzący od słów:

**V**olatility (**z**mienność),  
**U**ncertainty (**n**iepełność),  
**C**omplexity (**z**łożoność),  
**A**mbiguity (**n**iejednoznaczność).

Termin pierwotnie został zastosowany w latach 80. do określenia sytuacji geopolitycznej podczas zimnej wojny, a następnie adoptowany przez inne dyscypliny. Niewątpliwie doskonale opisuje także rzeczywistość edukacyjno-zawodową, która jest zmienna, niepewna, złożona i niejednoznaczna.

Przejawia się to w coraz większym zróżnicowaniu oferty edukacyjnej. Na polskich uczelniach dostępnych jest obecnie co najmniej kilkaset kierunków studiów. Ogromne znaczenie ma też rozwój nowoczesnych technologii, dzięki którym powstają nowe formy uczenia się i świadczenia pracy (praca zdalna) oraz niespotykane w przeszłości zjawiska społeczne, takie jak „cyfrowy nomadyzm”. Widać to również w coraz większej specjalizacji branżowej, pojawianiu się nieznanych dotąd zawodów (teletutor czy projektant śmieci) czy dynamicznie zmieniającym się portfelu kompetencji oczekiwanych przez pracodawców (obok kreatywności czy współpracy pożądana staje się umiejętność nadawania znaczeń czy praca w szumie).

---

<sup>2</sup> Wikipedia, 2019. VUCA, <<https://pl.wikipedia.org/wiki/VUCA>> [dostęp 10.06.2020].

Efektywne wspieranie młodych osób w sprawnym poruszaniu się w tak dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, wymaga zaprojektowania rozwiązania edukacyjnego, które będzie szczególnie wrażliwe na wychwytywanie owych zmian i uwzględnianie ich w procesie doradczym. Z tego względu zbudowaliśmy Model, który cechuje: otwartość, interdyscyplinarna współpraca, dynamika, aktualność, atrakcyjność i adekwatność.

## **CECHY MODELU**

**OTWARTOŚĆ**

**INTERDYSCYPLINARNA  
WSPÓŁPRACA**

**DYNAMIKA**

**ADEKWATNOŚĆ**

**AKTUALNOŚĆ**

**ATRAKCYJNOŚĆ**

## OTWARTOŚĆ

Założeniem Modelu jest idea otwartych drzwi. Oznacza to, że każdy podmiot – zainteresowany wymianą doświadczeń, dzieleniem się wiedzą czy konsultacją – może mieć wpływ na kształt planowanych działań i inicjatyw. Otwartość systemu gwarantuje ciągłość jego rozwoju. Model ma zarazem inspirować, jak i czerpać inspirację tak, aby jego forma zawsze zachęcała do współpracy.

## INTERDYSCYPLINARNA WSPÓŁPRACA

Niezbędnym elementem prezentowanego Modelu jest interdyscyplinarna współpraca specjalistów i praktyków z obszarów edukacji i rynku pracy. Zderzenie wielu perspektyw zapewni stworzenie kompleksowej usługi doradztwa zawodowego polegającej na budowaniu aktywnej sieci połączeń między interesariuszami. Taka sieć oznacza współzależność, dzięki której będzie można sprawnie i wzajemnie monitorować zmiany i rodzące się potrzeby modyfikowania usług. Współpraca oznacza też współodpowiedzialność stron za powodzenie, zasięg, atrakcyjność i aktualność doradztwa zawodowego.

## DYNAMIKA

Żyjemy w czasach nieustannych przemian. Zmieniają się trendy, rynek pracy, społeczeństwo. Świat wokół nas pędzi, a my próbujemy podążać jego wyzwaniom. W swych założeniach Model ma być dynamiczny. Oznacza to, że powinien elastycznie reagować na wszelkie przeobrażenia, śledzić je, podążać za zmieniającymi się potrzebami. Nie jest stały, niezmienny, ustanowiony na lata, a wręcz przeciwnie. Ma na bieżąco dostosowywać się do wymogów rozwijającego się otoczenia.

## AKTUALNOŚĆ

Obecnie większość ludzi ma stosunkowo łatwy dostęp do informacji. Nowoczesne technologie są narzędziem dającym zweryfikować niemalże wszystko tu i teraz. Prezentowany system zakłada potrzebę nieustannej aktualizacji treści, pomysłów, narzędzi i walidacji jego komponentów.

## **ATRAKCYJNOŚĆ**

Uczynienie Modelu atrakcyjnym jest dużym wyzwaniem. Aby przyciągał i inspirował, musi być ciekawy, świeży i odpowiadać na potrzeby odbiorców, zarówno przedstawicieli świata edukacji, jak i biznesu. Każdy podmiot w systemie powinien mieć możliwość identyfikacji z jego założeniami i przesłankami. Promowanie doradztwa zawodowego jako szansy dla rozwoju edukacji jest naszym celem.

## **ADEKWATNOŚĆ**

Adekwatność oznacza uwzględnienie w Modelu głosu tych, do których jest adresowany, czyli uczniów. Chodzi tu o wsłuchiwanie się w ich pomysły, postulaty, a także zachęcenie ich do wspólnej dyskusji oraz współtworzenia systemu, który ma być dostosowany do ich oczekiwań.

## 2. STYL PRACY W DORADZTWIE ZAWODOWYM PODEJŚCIE DOCENIAJĄCE JAKO PUNKT WYJŚCIA W MODELU

### Filozofia doceniającej dociekliwości

Czy zastanawiałeś się kiedyś nad tym...

... co jest istotą skutecznego pomagania, wspierania czy doradzania?

... jak być dobrym doradcą zawodowym?

... co może spowodować, że wizerunek doradcy zawodowego i misja tego zawodu będą obiektywnie pożądane i uznawane za skuteczne, potrzebne i atrakcyjne w szkole?

... jak poprzez doradztwo możemy dać realną szansę na przygotowanie młodych osób do zwinnego poruszania się na ścieżce edukacyjno-zawodowej?

W odpowiedzi na te ważne pytania kształtujemy obraz tego, jak rozumiemy doradztwo zawodowe w naszym **Modelu**.

Doradztwo „rośnie i rozwija się”, ewoluuje wraz z wiekiem i zmianą potrzeb ucznia. Dlatego też rolą doradcy jest nie tylko udzielanie rad, ale również współpracowanie, inspirowanie, rozwijanie, motywowanie, szanowanie autonomii i pozostawianie przestrzeni do działania, zarówno innym nauczycielom, jak i samym uczniom.



Na początek przyjrzyjmy się naszym wyobrażeniom na temat misji samego doradztwa zawodowego.

Podstawową filozofią, na której chcemy oprzeć system doradztwa zawodowego, jak i styl pracy doradcy zawodowego, jest **doceniająca dociekliwość** (Appreciative Inquiry). Cel tej metody opiera się na założeniu, że w *każdej organizacji (osobie) coś dobrze działa i zmianę można osiągnąć poprzez zidentyfikowanie tego, co działa dobrze oraz analizę, jak robić więcej tego, co dobrze działa.*<sup>3</sup> To doskonałe narzędzie do kształtowania postaw na rzecz zmiany, tworzenia planów, rozbudzania aspiracji i motywacji w makro i mikro wymiarze.

<sup>3</sup> The British Council, 2013. *Active citizens – Aktywna Społeczność, podręcznik dla osób facylitujących*, za: Hammond S.A., *The Thin Book of Appreciative Inquiry*.



Zapraszamy Cię zatem, Czytelniku, do podróży przez osiem zasad **doceniającej dociekliwości**, które opisane tu zostaną w odniesieniu do proponowanego przez nas stylu doradztwa zawodowego.

Misją doradztwa i pomagania jest **dociekliwość i docenianie**. Bazując na tych filarach, jesteśmy w stanie kształtować postawę gotową do zmiany, tworzenia planów, rozbudzania aspiracji i motywacji.

### **Zasada 1: W każdym społeczeństwie, organizacji lub grupie coś działa.**

W każdym z nas są pokłady dobra, potencjału, energii, które możemy przeobrazić w bardzo ciekawe pomysły i działania. Taki sposób myślenia to punkt wyjścia, na którym powinna opierać się relacja stron w procesie doradczym. Koncentrujemy uwagę na tym, co działa dobrze po to, aby rozbudzać ambicje, motywacje, poczucie sprawczości oraz uważność na dostrzeganie zaistniałych szans.

### **Zasada 2. To na czym się koncentrujemy, staje się naszą rzeczywistością.**

Nasz odbiór świata i ludzi jest zdeterminowany przez to, na czym się skupiamy. W doradztwie zawodowym chcemy dawać przestrzeń do koncentracji uwagi na wszystkim, co nas buduje i wzmacnia.

### **Zasada 3. Rzeczywistość jest tworzona w bieżącej chwili i jest wiele rzeczywistości.**

Rzeczywistość VUCA, o której już wcześniej pisaliśmy, pokazuje jak dynamicznej zmianie podlegamy przez całe życie, w jak wielu kontekstach jesteśmy osadzeni, jak bardzo pożądane jest zaakceptowanie różnorodności i szerokiego spojrzenia na świat. Doradztwo zawodowe staje się przestrzenią do badania tych rzeczywistości oraz ich zmienności, zachęcając jednocześnie do poszukiwania własnych szans i sposobów na najlepsze funkcjonowanie w tych kontekstach.

### **Zasada 4. Zadawanie pytań w organizacji lub grupie wywiera na tą grupę lub organizację wpływ.**

Filozofia zadawania pytań przenika przez doradztwo i jest jednym z najważniejszych i największych jego wyzwań. Poprzez pytania badamy, odkrywamy, ale też inspirujemy i poszukujemy. Odbiorca doradztwa zawodowego

nie przychodzi po gotowe odpowiedzi. Rolą doradcy jest pobudzanie do samodzielnego odszukania najważniejszych rozwiązań poprzez umiejętnie postawione pytania.

**Zasada 5. Ludzie czują się pewniej i bardziej komfortowo, podróżując w przyszłość (w nieznanne), jeśli zabierają ze sobą elementy przeszłości (to, co znane).**

Doświadczenie, jakie każdy człowiek zbiera w swoim życiu, buduje nie tylko nasz światopogląd, ale zapewnia też pewną kontynuację historii, którą tworzymy, podejmując kolejne decyzje. W doradztwie zawodowym ważną kwestią jest zachęcanie do bazowania na tym, co mocne. Dlatego nasza przeszłość – ukryta w umiejętnościach, doświadczeniach, relacjach, edukacji czy innych aspektach – jest pożądana do tworzenia planów i wchodzenia w nowe sytuacje. Z tego założenia bierze się też kolejna, szósta zasada metody doceniającej.

**Zasada 6. Jeśli zabieramy ze sobą części przeszłości, powinny to być jej najlepsze części.**

**Zasada 7. To ważne, żeby doceniać różnice.**

Im bardziej otworzymy się na różnorodność między kulturami, ludźmi, ich potrzebami i spostrzeżeniami, tym bardziej przystępna stanie się dla nas rzeczywistość. W doradztwie zawodowym nie ma gotowych scenariuszy mówiących: to jest dobre, a to złe. Dlatego też nazwa tej dziedziny wprowadza nas czasami w pułapkę pojęć. Bo czy chodzi o to, by doradzić czy raczej towarzyszyć w poszukiwaniu? Otwarcie się na doświadczenia i poglądy osoby, której doradzamy, bez etykietowania, ze szczególnym wczuciem się w jej potrzeby, jest istotą owocnego towarzyszenia w jej rozwoju.

**Zasada 8. Język, którego używamy kreuje naszą rzeczywistość.**

Ostatnia zasada doceniającej dociekliwości dotyczy języka. Jakże istotne w porozumiewaniu między ludźmi jest to, w jaki sposób ze sobą rozmawiamy. Doradztwo zawodowe jest płaszczyzną poszukiwania wspólnego języka – zarówno w samym stylu dialogu, jak i w koncentracji na myśleniu pozytywnym i otwierającym, przy jednoczesnej rezygnacji z oceniania<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Ibidem.

Wyżej opisana filozofia jest punktem wyjścia do zbudowania dobrej atmosfery oraz relacji w pracy doradczej.

Przyjrzyjmy się teraz dokładniej, na czym miałyby się opierać praca doradcy zawodowego w systemie edukacyjnym.

### **Obszary, w których sytuujemy doradztwo zawodowe w szkole to:**

- interdyscyplinarna współpraca;
- prezentowanie wachlarza możliwości;
- rozbudzanie zaciekawienia;
- skoncentrowanie na rozwoju ustawicznym;
- skuteczne wykorzystywanie wiedzy o sobie i rynku – poddawanie się refleksji i wyciąganie wniosków;
- rozwijanie kluczowych kompetencji;
- stały dialog z odbiorcą – badanie potrzeb i oczekiwań ucznia, identyfikowanie niezbędnych kroków **(re-wizja)**.

Przede wszystkim **doradztwo zawodowe** w szkole widzimy jako szansę na **uruchomienie interdyscyplinarnej współpracy, której celem jest prezentowanie wachlarza możliwości, inspiracji i wyzwań już od wieku przedszkolnego**. Efektem takiego podejścia jest integralny wpływ na rozwój ucznia w kontekście jego pasji, zainteresowań, wyobrażeń, możliwości i sposobu postrzegania świata. Chcemy, by młody człowiek był w stanie poszerzać i skutecznie wykorzystywać własny potencjał w zmieniającym się świecie edukacyjno-zawodowym.

Co dokładnie przez to rozumiemy? **Patrzeć na uczniów nie przez pryzmat ocen i wyników testów, a w podejściu opartym na poszukiwaniu, eksplorowaniu i ustawicznym rozwoju**. Doradztwo zawodowe jako komponent szkoły powinno płynnie wcielać się w jej DNA, przeplatać

przez wszystkie dziedziny wiedzy, z którą uczeń ma styczność, inspirować do poszukiwania możliwości oraz kształtować umiejętność poddawania się refleksji i wyciągania wniosków. Takie podejście pomoże młodym ludziom w projektowaniu planów na przyszłość, opartych na realnym doświadczeniu i indywidualnym odnoszeniu się do nich. Ma także rozwijać kompetencje ucznia, zarówno te odpowiedzialne za samodzielnie projektowanie przyszłej ścieżki edukacyjno-zawodowej, jak i te pożądane na rynku pracy.

Bardzo ważnym elementem doradztwa zawodowego w Modelu sopockim jest feedback, jaki dotąd otrzymaliśmy od najważniejszego podmiotu, czyli młodych ludzi, do których adresowane są nasze działania. Wywiady z uczniami pozwoliły nam spojrzeć na temat przez pryzmat ich dotychczasowych doświadczeń z doradztwem zawodowym w systemie szkolnym i pozaszkolnym. Pomogły także zdefiniować realne potrzeby i nakreślić wizję pożądanych form wsparcia w tej dziedzinie.

## **W jaki nurt wpisują się powyższe założenia?**

Prezentowana wizja doradztwa zawodowego zbudowana jest w oparciu o konstruktywizm Marka Savickasa i wywodzące się z niego podejście socjodynamiczne Vance'a Peavy'ego. Zgodnie z powyższym **kariera jest konstruktem**, na którego kształt ma wpływ wiele czynników. Aby poukładać puzzle składające się na obraz czyjejś historii i potencjału, należy zacząć od dzieciństwa, wnikać we wzorce, relacje, możliwości, prześledzić obszary zainteresowań i wpływy społeczne. **W poradnictwie konstruktywistycznym** niezwykle ważna jest interakcja między doradcą, a radzącym się, która ma pomóc wspólnemu konstruowaniu pomysłów. **Doradca zawodowy** nie jest w tym układzie nieomylnym ekspertem, **a bardziej inspiratorem i aktywnym słuchaczem**. Relacja opiera się tu na narracji i maksymalnym umożliwieniu klientowi wnिकnięcia we własną historię w celu odnalezienia odpowiednich znaczeń. Rezygnuje się w tym nurcie z podejmowania długofalowych decyzji na rzecz procesu, który ma zachęcić klienta do ustawicznego rozwoju, planowania i rewizji kariery pod kątem nowych wyzwań i możliwości. Zgodnie z duchem założeń socjodynamicznych w odniesieniu do rozwoju zawodowego wyróżnia się dwa rodzaje wolności, o jakie należy zadbać: **wolność wyboru i wolność działania**. Dzięki temu podejściu planowanie kariery staje się aktem kreatywnym i możliwym do modyfikowania. Nadrzędną wartością jest oparcie jednostki na jej

mocnych stronach i zasobach, a także skierowanie uwagi na aspekt otoczenia, którego wpływ ma istotne znaczenie dla motywacji i funkcjonowania danej osoby.<sup>5</sup>

Model sopocki bazuje na nurcie **konstruktywizmu Savickasa i socjodynamizmu Peavy'ego**. Oto główne hasła związane z tym podejściem:

- Kariera jako konstrukt – zmieniający się, elastyczny, kreowany przez różne wpływy.
- Podstawą doradztwa jest dogłębne poznanie jednostki i jej potrzeb, inspirowanie i towarzyszenie jej w budowaniu pomysłów/planów.
- Wolność wyboru i wolność działania – kariera jest aktem kreatywnym.
- Bazowanie na mocnych stronach i potencjale.

Reasumując, w naszym podejściu nie znajdziesz odniesień do klasycznego, hollandskiego doradztwa zawodowego, który skłania się ku klasyfikowaniu typu zainteresowań zawodowych jednostki i dokonywaniu wyboru konkretnych zawodów.

To, co zastaniesz w niniejszej publikacji to opis nowoczesnego nurtu doradztwa, stawiającego doradcę zawodowego w roli towarzyszącego eksperta, pomagającego odnaleźć pomysły, inspirującego i pokazującego możliwości, zainteresowanego przeobrażeniami i podążającego za zmieniającym się światem.

**Doradca zawodowy w Modelu sopockim** jest specjalistą, dzięki któremu szkoła i biznes stają ze sobą twarzą w twarz, chcą ze sobą realnie współpracować, a nade wszystko uczeń ma poczucie, że to podejście otworzyło w nim uśpione pokłady pomysłów, idei, kompetencji i aspiracji.

---

<sup>5</sup> Górka B., Hildebrandt-Mrozek A., Miller P., Mrozowska O., Załuska P., 2017. *Nowe metody i techniki w poradnictwie zawodowym* [w:] *Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego* nr 59, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy.

## DEFINICJA

**Doradztwo zawodowe** to towarzyszenie w poszukiwaniu i identyfikowaniu zasobów jednostki, tj. kompetencji, mocnych stron i talentów, w celu lepszego zrozumienia siebie i świata oraz zbudowania satysfakcjonującej wizji rozwoju. Ma ono mieć charakter ustawiczny, podlegać transformacji wraz ze zmieniającym się otoczeniem i człowiekiem.

**Doradztwo zawodowe** to pokazywanie palety możliwości w dynamicznie przeobrażającym się świecie, eksplorowanie rzeczywistości oraz inspirowanie odbiorców do zwinnego poszukiwania i umiejscawiania w niej swojego potencjału, aspiracji i marzeń.

Wsparcie to musi być realizowane długoterminowo, przez cały okres edukacji, począwszy od przedszkola i w oparciu o sieć współpracujących ze sobą interesariuszy reprezentujących sferę edukacji (doradcy zawodowi, nauczyciele), rynek pracy (pracodawcy), samorząd czy wreszcie rodziców.

Obecnie nie jest już tylko opcją, lecz staje się koniecznością.

## KTO SPRAWIA, ŻE MODEL DZIAŁA?

**INTERESARIUSZE DORADZTWA ZAWODOWEGO**

- ABSOLWENCI
- UCZELNIE
- NAUCZYCIELE
- DORADCY ZAWODOWI
- PRACODAWCY
- IOB
- PORADNIE PSYCHOLOGICZNO-PEDAGOGICZNE
- RODZICE
- UCZNIOWIE
- DYREKTORZY SZKÓŁ
- INSTYTUCJE RYNKU PRACY
- WŁODARZE
- NACZELNICY WYDZIAŁÓW OŚWIATY
- NGO

**Mianem interesariuszy (ang. stakeholders)** w teorii zarządzania określa się te *podmioty (osoby, społeczności, instytucje, organizacje, urzędy), które mogą wpływać na przedsiębiorstwo oraz pozostają pod wpływem jego działalności*.<sup>6</sup> Innymi słowy są to osoby i instytucje będące otoczeniem przedsiębiorstwa, wchodzące z nim w bezpośrednie lub pośrednie relacje.<sup>7</sup> W naszym Modelu interesariuszami nazywamy wszystkie podmioty, które w jakikolwiek sposób mają wpływ na prowadzenie efektywnego doradztwa zawodowego.

**Doradztwo zawodowe** musi być realizowane poprzez **networking**, czyli przy ścisłej współpracy różnych interesariuszy: szkolnych doradców zawodowych, powiatowego konsultanta ds. doradztwa edukacyjno-zawodowego, nauczycieli przedmiotowych, dyrektorów szkół, przedstawicieli uczelni, biznesu i NGO, władarzy miasta oraz rodziców i absolwentów szkół. **Pojedynczy gracz, pomimo dużego zaangażowania, motywacji i posiadanych kompetencji nie jest w stanie udźwignąć zadania.** Tak więc Twoje wsparcie w tym procesie jest niezbędne. Nasz Model pokazuje sieć powiązań, zakresy odpowiedzialności i przykłady współpracy oraz dobrych praktyk, które dają szansę na satysfakcjonujące i adaptacyjne transzycje w sferze edukacyjno-zawodowej młodego człowieka.

Przygotowanie i skuteczne wdrożenie nowych rozwiązań systemowych wymaga włączenia do współpracy szerokiego grona interesariuszy, którzy będą współtworzyć sieć aktywnego networkingu.

Dialog z interesariuszami jest wymagającym i czasem długotrwałym procesem. Partnerzy powinni wykazać gotowość do zmian, otwartość na nowe perspektywy.

Kapitał interesariuszy określić można jako agregat zasobów wiedzy, relacji oraz gotowości dzielenia się doświadczeniem. Docelowo zaś jest on zdolnością do wspólnego działania oraz wprowadzenia zmian społecznych.

---

<sup>6</sup> Grzybek K., 2013. Zarządzanie relacjami z interesariuszami jako jeden z elementów społecznej odpowiedzialności biznesu. <http://odpowiedzialnybiznes.pl/artykuly/zarzadzanie-relacjami-z-interesariuszami-jako-jeden-z-elementow-spoleszcznej-odpowiedzialnosci-biznesu/#a> [dostęp 10.06.2020].

<sup>7</sup> Ibidem.



## 4. KORZYŚCI PŁYNĄCE Z NETWORKINGU

### DLACZEGO WARTO ŁĄCZYĆ RÓŻNE PERSPEKTYWY?

**Najważniejsze zalety networkingu** wpływające na jakość Modelu to:

#### WZMACNIANIE RELACJI

Networking polega na dzieleniu się, nie tylko na korzystaniu. Jego podstawą jest budowanie wzajemnego zaufania i pomaganie sobie w osiąganiu wspólnych celów. Aby wzmacniać relacje, musisz się angażować, regularnie dbać o kontakt i szukać możliwości wspólnego działania. W ten sposób umacniasz więzi, które pomogą Ci w realizacji własnych celów zawodowych, gdy będziesz potrzebować pomocy.

#### ŚWIEŻE POMYSŁY

Sieć kontaktów jest doskonałym źródłem nowych pomysłów i perspektyw, które możesz wykorzystać w pracy i biznesie. Wymiana informacji, doświadczeń i celów jest kluczową zaletą networkingu, ponieważ pozwala poznać nowe rozwiązania i punkty widzenia. Działa to również w drugą stronę – oferując znajomym z sieci kontaktów swoje pomysły, kreujesz wizerunek innowatora.

#### BUDOWANIE WIZERUNKU

Regularne uczestnictwo w branżowych i społecznych eventach sprawia, że Twoja twarz staje się rozpoznawalna. Wykorzystaj to w budowaniu własnego wizerunku jako osoby kompetentnej, godnej zaufania, oferującej przydatne informacje i rady.

#### WIĘKSZE MOŻLIWOŚCI

Rozwijanie sieci kontaktów może otworzyć Ci drzwi do nowych możliwości biznesowych, przyczynić się do rozwoju zawodowego i osobistego lub po prostu pomoże Ci zdobyć dodatkową wiedzę.

## DOSTĘP DO BRANŻOWYCH NOWOŚCI

Sieć kontaktów to doskonałe miejsce do wymiany dobrych praktyk, poznawania nowych technik biznesowych i bycia na bieżąco z nowinkami branżowymi. Szeroka sieć dobrze poinformowanych i różnorodnych znajomych oznacza lepszy dostęp do świeżych, wartościowych informacji.

## DORADZTWO I POMOC

Możliwość skorzystania z porad bardziej doświadczonych kolegów i koleżanek jest kolejną zaletą networkingu. Omówienie wspólnych wyzwań i możliwości daje dostęp do cennych wskazówek. Aby jednak móc z nich korzystać, trzeba samemu wносить do sieci swoją wiedzę.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Michael Page, *Zalety networkingu*, < <https://www.michaelpage.pl/centrum-kariery/rozw%C3%B3j-zawodowy/zalety-networkingu> > [dostęp 10.06.2020].

## 5. ROLA POSZCZEGÓLNYCH INTERESARIUSZY **CO KONKRETNIE KAŻDY MA DO ZAOFEROWANIA?**

### DYREKTORZY SZKÓŁ

Dyrektorze, jesteś odpowiedzialny za prawidłową realizację doradztwa zawodowego u siebie w szkole. To Ty decydujesz, zatwierdzasz i kierujesz tym, co dzieje się na posiedzeniach rady pedagogicznej, dotyczy to również funkcjonowania Programu Realizacji Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego. Od Twojej postawy i wsparcia zależy, czy będzie ono realizowane w sposób odpowiadający potrzebom uczniów. Masz decydujący wpływ na to, czy i w jakim stopniu nauczyciele włączą się w realizację doradztwa.



Pamiętaj, jesteś odpowiedzialny za prawidłową realizację doradztwa zawodowego w swojej szkole!

### NAUCZYCIELE PRZEDMIOTOWCY

Nauczycielu, jesteś bardzo ważnym ogniwem prowadzenia efektywnego doradztwa zawodowego w szkole. To z Tobą doradca zawodowy powinien ustalać główne tematy spotkań, to na Twoich lekcjach powinny pojawiać się pewne aspekty doradztwa związane z Twoim przedmiotem. Nie obawiaj się utraty lekcji. Zależy nam, abyś podczas swoich zajęć prezentował pewne pojęcia, zachowania, zadania, które mogą mieć wpływ na dalsze świadome wybory uczniów. Bez Twojego wsparcia i zaangażowania prowadzenie doradztwa zawodowego w szkole będzie niepełne i tylko incydentalne.



Pamiętaj, jesteś wsparciem w realizacji doradztwa zawodowego w szkole. Dzięki Tobie uczniowie mogą poznać różne możliwości dalszego kształcenia.

## PRACODAWCY

Pracodawco, to Ty czekasz na przyszłego pracownika, który przyjdzie do Ciebie przygotowany pod względem zawodowym, osobowościowym i mentalnym. Reaguj na bieżąco! Bez Twojego udziału szkoła nie spełni Twoich oczekiwań. Nie możesz pozwolić sobie na tzw. wishful thinking – może Cię to za dużo kosztować. Zatem bądź blisko szkoły i doradztwa zawodowego poprzez aktywne zaangażowanie. To Ty zapraszając uczniów i doradców do swojej firmy, możesz pokazać im, na czym polega prowadzenie przedsiębiorstwa, jak jest ono zorganizowane, opowiedzieć im o zawodach i działach. To Twoja wiedza, doświadczenie i obecne stanowisko mogą stać się inspiracją dla młodych ludzi szukających dalszej drogi rozwoju. Dzięki różnym programom, które prowadzisz np. stażom, praktykom, dniom próby w przedsiębiorstwie, działaniom CSR, budujesz pozytywny wizerunek wśród Twoich potencjalnych pracowników. Im większa aktywność i dostępność z Twojej strony, tym większa szansa na to, że przyjdą do Ciebie lepiej przygotowani kandydaci!



Pamiętaj, to Ty przede wszystkim dostarczasz informacji o zawodach, możliwościach rozwoju zawodowego, a także wskazujesz młodym ludziom, na jakich umiejętnościach i kwalifikacjach Tobie zależy.

## UCZNIOWIE

To do Ciebie, Młody Człowieku, skierowane są wszystkie działania z zakresu doradztwa zawodowego, mające na celu pokazanie Ci różnych możliwości wyboru dalszego kształcenia i rozwoju zawodowego. To Ty jesteś głównym odbiorcą naszego Modelu i masz prawo do wskazywania nam swoich potrzeb i wątpliwości wobec prowadzonych działań. Twoje pomysły i sugestie są dla nas bardzo cenne. Liczymy na Twoją otwartość i zaangażowanie, bez tego nasze działania nie miałyby sensu.



Pamiętaj, jesteś głównym odbiorcą naszego Modelu, a Twoje pomysły i sugestie są dla nas ważne.

## RODZICE

Rodzicu, jesteś pierwszym i naturalnym doradcą własnego dziecka. Poprzez swoje zachowania, rozmowy, przykłady działań ukierunkowujesz je do podjęcia określonej ścieżki kształcenia. Doskonale wiesz, że na przyszłe wybory Twojego dziecka składa się wiele czynników m.in.: Twoje wykształcenie i doświadczenie, zawodowe tradycje rodzinne, Twoja pozycja społeczna, aspiracje wobec dziecka, Twój poziom wiedzy o zawodach, stosunek do nauki i różnych działalności zawodowych, czy stan zdrowia dziecka. Aby dobrze pomóc i rozpoznać prawdziwe potrzeby Twojego dziecka – bądź otwarty na rozmowę, współpracę i wymianę poglądów. Dlatego tak ważne jest, abyś był blisko szkoły i profesjonalnego doradztwa zawodowego. Dzięki Twojemu wsparciu i wiedzy na temat dziecka możesz pomóc mu w bardziej świadomym i dopasowanym do jego potrzeb, preferencji i uzdolnień wyborze dalszego kształcenia i rozwoju.



Pamiętaj, jesteś pierwszym doradcą Swojego dziecka i w znacznej mierze to Twoja postawa i zaangażowanie będą miały wpływ na jego decyzję. Współpracuj ze szkołą!

## PORADNIE PSYCHOLOGICZNO-PEDAGOGICZNE

Jednym z podstawowych zadań PPP, wynikających z rozporządzenia MEN, jest pomoc w wyborze kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniu nauki i kariery zawodowej. Z tego powodu, jako pracownik poradni zajmujący się tym aspektem działalności, masz szczególny wpływ na przyszłość młodych ludzi. Twoje kompetencje pedagoga i psychologa bardzo często mogą ułatwić Ci odpowiednie prowadzenie rozmowy. Masz również możliwość spotkania się z rodzicami, którzy sami często są zagubieni i szukają wsparcia w wyborze ścieżek dalszego rozwoju swojego dziecka. Poradnia to jedyne miejsce w Sopocie, gdzie dostępne są indywidualne konsultacje z doradcą zawodowym dla uczniów i rodziców.



Pamiętaj, dzięki Twoim kompetencjom, możesz spojrzeć na ucznia z innej perspektywy. Spotkanie z Tobą może mu pomóc odkryć zasoby, które będą miały wpływ na jego zawodową przyszłość.

## ORGANY WŁADZY

Przedstawicieli władzy, jesteś kreatorem edukacji w swoim regionie. To Ty decydujesz, w jakim kierunku będzie się ona rozwijać m.in. czy pójdzie bardziej w stronę kształcenia ogólnego czy zawodowego, czy będzie mocniej związana z uczelniami czy z przedsiębiorcami. A może postawisz na autonomię dyrektorów szkół, którzy będą mogli decydować, jaki obrać profil nauczania albo zdecydujesz się na pionierskie rozwiązania w zakresie edukacji, stając się inicjatorami zmian w regionie? To również od Twojej otwartości zależy, czy szkoły będą kształcić młodych ludzi zgodnie z potrzebami zmieniającej się gospodarki.



Pamiętaj, jesteś kreatorem rozwoju edukacji w szkołach, które nadzorujesz. Od Twojej otwartości na zmiany zależy dostosowanie kształcenia do potrzeb gospodarki.

## ABSOLWENCI SZKÓŁ

Absolwencie, to Ty możesz przekazać nam cenne informacje o Twoich dalszych losach edukacyjno-zawodowych, dzięki którym wszyscy będziemy mogli zobaczyć, jak szkoła wyposażyla Cię w kompetencje i przygotowała do życia zawodowego. Twoja historia może być inspirującym przykładem dla kolejnych roczników. Pozostań w kontakcie ze swoją szkołą. Niezwykle cenne jest bowiem dla nas Twoja opinia w kontekście podnoszenia jakości edukacji.



Pamiętaj, Twoja opinia ma istotne znaczenie dla kształtowania oferty edukacyjno-zawodowej, z której będą korzystać kolejne pokolenia.

## ORGANIZACJE POZARZĄDOWE JAKO TRZECI SEKTOR

Przedstawicielu organizacji pozarządowej, której działalność nie jest nastawiona na zysk, a jedynie na wzmocnienie własnej działalności, To Ty możesz bardzo dużo wnieść w kształtowanie postaw, wyborów i preferencji zawodowych młodych ludzi. Pracując w niezależnej instytucji, nie musisz obawiać się działania wbrew przyjętym zasadom i regułom. Możesz to robić niestandardowo, co w sposób znaczący urozmaici wszelkie inicjatywy związane z doradztwem zawodowym. Twoje pomysły i doświadczenia mogą stać się impulsem dla uczniów do przekraczania samych siebie.



Pamiętaj, poprzez Twoje niestandardowe i często wychodzące poza schemat działania możesz dać młodym ludziom impuls do przekraczania własnych granic.

## INSTYTUCJE OTOCZENIA BIZNESU

Przedstawicielu instytucji otoczenia biznesu, jesteś częścią ośrodka wspierającego przedsiębiorców, ale także współodpowiadasz za przygotowanie młodego człowieka do świadomego wyboru dalszej ścieżki kształcenia i rozwoju zawodowego. Jako reprezentant ośrodków innowacji, przedsiębiorczości czy instytucji finansowych, działasz na rzecz współpracy między sektorem nauki i biznesu. To daje Ci bardzo duże kompetencje oraz wiedzę, którą możesz przekazać młodym ludziom. Dzięki Tobie zobaczą, na czym polega bycie przedsiębiorczym i innowacyjnym, jak ważna w życiu zawodowym jest determinacja, wizja, kreatywność i jasno określony cel. Twoje dobre praktyki współpracy biznesu z nauką to doskonały temat spotkań w ramach doradztwa zawodowego.



Pamiętaj, dzięki Twojemu szerokiemu wachlarzowi działań, jesteś bardzo cenny i potrzebny do wspierania wszelkich aktywności prowadzonych w ramach doradztwa zawodowego. To Ty możesz pokazać uczniom, na czym polega przedsiębiorczość.

## INSTYTUCJE RYNKU PRACY

Jako Przedstawiciel instytucji bardzo mocno związanej z rynkiem pracy jesteś wyposażony w odpowiednie narzędzia oraz kompetencje, które możesz wykorzystać w kontaktach z młodymi ludźmi zastanawiającymi się, jaką szkołę czy zawód wybrać. To Ty przekażesz im, czym jest bezrobocie i jakie są jego skutki. Pokażesz im także, jak ważna jest mobilność na rynku pracy oraz osiągnięcie wysokiej jakości pracy. Dzięki Twojemu doświadczeniu we współpracy z pracodawcami możesz być cennym źródłem informacji dla szkolnych doradców zawodowych, dyrektorów szkół, organów władzy samorządowej, rodziców, a w rezultacie dla samych uczniów.



Pamiętaj, jesteś bardzo blisko rynku pracy, dzięki temu na bieżąco monitorujesz to, co dzieje się w tym obszarze i możesz dawać wskazówki w wyborze dalszego rozwoju.

## UCZELNIE

Pracowniku uczelni, spotkania z Tobą pozwalają młodym ludziom i ich rodzicom przyjrzeć się z bliska możliwym przyszłym wyborom kształcenia. To Ty, dzięki swojej pasji i zaangażowaniu w pracę naukową, tak silnie możesz zarazić młodzież chęcią poszerzania wiedzy i zgłębiania jej tajników. We współpracy z pracodawcą jesteś w stanie prezentować kierunki kształcenia, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy. Otwierasz horyzonty, zmieniasz punkty odniesienia, tworzysz nową perspektywę.



Pamiętaj, jako pracownik uczelni, pokazujesz młodym ludziom, że poszerzanie wiedzy naukowej może być interesujące i opłacalne.



## 6. PROFIL DORADCY ZAWODOWEGO W MODELU

### KOMPETENCJE DORADCY JUTRA

Przyjrzyjmy się teraz funkcji doradcy zawodowego. W naszym sopockim Modelu jego rola jest doniosła, podobnie jak konieczność ciągłej współpracy i dialogu pomiędzy różnymi interesariuszami – wszyscy bowiem mają istotny wpływ na rozwój edukacyjno-zawodowy młodego człowieka.

#### Jaki jest kontekst pracy doradcy zawodowego?

W poprzednich rozdziałach wspomnieliśmy, że doradztwo zawodowe to proces długoterminowy, który ze względu na stale towarzyszące nam zmiany (świat VUCA) również musi ewaluować i dopasowywać się do wyzwań stojących w przyszłości przed uczniami. W systemie szkolnym **właścicielem całego procesu doradztwa zawodowego, realizowanego w poszczególnych klasach, jest dyrektor**. Odpowiada on za wyznaczone cele i sposoby przeprowadzenia całego procesu (definiowane co-rocennie w dokumencie: *Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego*) oraz osiągane rezultaty. Musi więc na bieżąco monitorować sytuację. **Realizatorami tego procesu w szkole są natomiast nauczyciele przedmiotowi i doradcy zawodowi**. Powinni oni w obrębie swoich obszarów merytorycznych wypełniać cele zawarte w WSDZ, w tym uwzględniać rozwój kompetencji kluczowych. Wskazane jest, by ściśle ze sobą współpracowali oraz angażowali się zarówno w tworzenie założeń WSDZ, jak i ich realizację. **Efektywne doradztwo zawodowe to działanie przekrojowe**, które obejmuje wszystkie przedmioty. Każda osoba nauczająca jest, zgodnie ze *Zintegrowaną Strategią Umiejętności*, nie tylko przekaznikiem wiedzy, ale także przewodnikiem, [...] towarzyszem doświadczeń poznawczych, emocjonalnych, społecznych [...] ucznia.

---

<sup>9</sup> MEN, 2018. Zintegrowana Strategia Umiejętności. Część ogólna. Projekt, <<https://bip.men.gov.pl/wp-content/uploads/sites/2/2018/08/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-do-uzgodnien-i-konsultacji.pdf>> [dostęp 10.06.2020].

## Jakie zadania realizuje doradca zawodowy w ramach Modelu?

Zadania samego doradcy zawodowego w w/w procesie są nieco bardziej rozbudowane. Obejmują one m.in.:

- **realizację działań doradczych** (czyli bycie *przewodnikiem, [...] towarzyszem doświadczeń poznawczych, emocjonalnych, społecznych [...] młodych osób* w celu zapewnienia im zwinnego, odpowiedzialnego i satysfakcjonujące poruszania się na rynku edukacyjno-zawodowym);
- **inicjowanie dyskusji i koordynowanie współpracy** (przy wsparciu dyrektora placówki edukacyjnej) pomiędzy nauczycielami przedmiotowymi w realizacji celów zawartych w WSDZ;
- **współpracę z zewnętrznymi interesariuszami** doradztwa zawodowego (m.in. pracodawcami, rodzicami, przedstawicielami NGO, uczelniami).

## Jakie kompetencje powinien zawierać profil doradcy zawodowego?

Zaprezentowany portfel kluczowych zadań pokazuje, że doradca zawodowy powinien zwinnie funkcjonować w dzisiejszej rzeczywistości VUCA. Budując Sopocki Model Doradztwa Zawodowego, chcemy zwrócić uwagę doradców na sens wzmacniania nie tylko kompetencji stricte merytorycznych, ale także umiejętności związanych z:

- **otwartością na zmiany,**
- **elastycznością myślenia,**
- **kreatywnością,**
- **współpracą,**
- **komunikatywnością,**
- **kompleksowym rozwiązywaniem problemów i myśleniem krytycznym.**

Zwinny doradca jest więc w stanie intensywniej i bardziej kompleksowo wpływać na rozwój kompetencji zapewniających sprawne funkcjonowanie młodych ludzi. Nie tylko poprzez dostarczanie im odpowiedniej wiedzy i umiejętności, ale także poprzez modelowanie właściwych postaw i efektywnych sposobów działania w zmieniającej się dynamicznie rzeczywistości.

## 7. MODEL W PRZEPISACH PRAWNYCH SZANSE WYNIKAJĄCE Z ROZPORZĄDZENIA

Wymagania formalno-prawne kojarzą Ci się zapewne z samymi nieprzyjemnymi zadaniami. Coś, co trzeba zrobić, co ma zamknięte ramy, co musisz, a niekoniecznie chcesz wykonać. Dużo papierów, wypełniania formularzy, biurokracja... Otóż mamy dobrą wiadomość dla Ciebie. Przepisy *Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego* (Dz.U. z dnia 20 lutego 2019 r.) działają jak podróżowanie prywatnym samolotem. Nie narzucają ani drogi, ani sposobu dotarcia do celu.

Poniżej pokażemy Ci, jak przydatne, wartościowe i łatwe do zastosowania są wspomniane zapisy.

Rozporządzenie wskazuje elementy, które mają stanowić Program Realizacji Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego. Należą do nich: **sposób realizacji doradztwa zawodowego, zadania doradcy zawodowego oraz treści programowe.**

Tworząc Program realizacji doradztwa zawodowego z uwzględnieniem Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego, pamiętaj o wszystkich przepisach. Należą do nich:

- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe;
- Ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw;
- Rozporządzenie MEN z 9 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach z póź. zm. (Dz. U. poz. 1591, z 2018 r. poz. 1647 oraz z 2019 r. poz. 323);
- Rozporządzenie MEN z 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego.

## 7.1 SPOSÓB REALIZACJI DORADZTWA ZAWODOWEGO

**W rozporządzeniu pojawiają się dwa pojęcia istotne z punktu widzenia Modelu: wewnętrzzszkolny system doradztwa zawodowego oraz program doradztwa zawodowego.**

### **Wewnętrzzszkolny system doradztwa zawodowego**

Przywołajmy w tym miejscu prostą definicję systemu. Z greckiego *systema* jest zestawem wzajemnie powiązanych ze sobą elementów, funkcjonujących jako jedna całość. Dla nas oznacza to współpracę i komunikację w szkole, gdzie powiązanymi ze sobą elementami są uczniowie, rodzice, nauczyciele, dyrekcja i każda inna osoba oraz instytucja, które współdziałają. Rozporządzenie nie wprowadza tutaj żadnych szczególnych ograniczeń i to jest bardzo dobra wiadomość. Struktura, kategorie uczestników, sposób organizacji i komunikacji – to wszystko możesz zbudować sam, dopasowując do Swoich potrzeb, możliwości oraz dostępnych zasobów. Co więcej, świadomość istnienia systemu, zarządzanie nim jest kluczowe dla drugiej części rozporządzenia, czyli programu realizacji doradztwa zawodowego.

#### **Role w systemie**

|                     |   |
|---------------------|---|
| DYREKTOR            | Decyduje. Nadzoruje.  |
| DORADCA ZAWODOWY    | Realizuje działania. Koordynuje współpracę. Współpracuje z zewnętrznymi interesariuszami. |
| NAUCZYCIELE RODZICE | Realizują działania.  |

**Program realizacji doradztwa zawodowego** ma szanse na realne funkcjonowanie pod warunkiem istnienia solidnego i sprawnie działającego systemu, a zatem przemyślanego podziału ról oraz sposobu komunikacji i współpracy.

Rozporządzenie przypisuje każdemu rolę oraz w ich ramach określa działania.

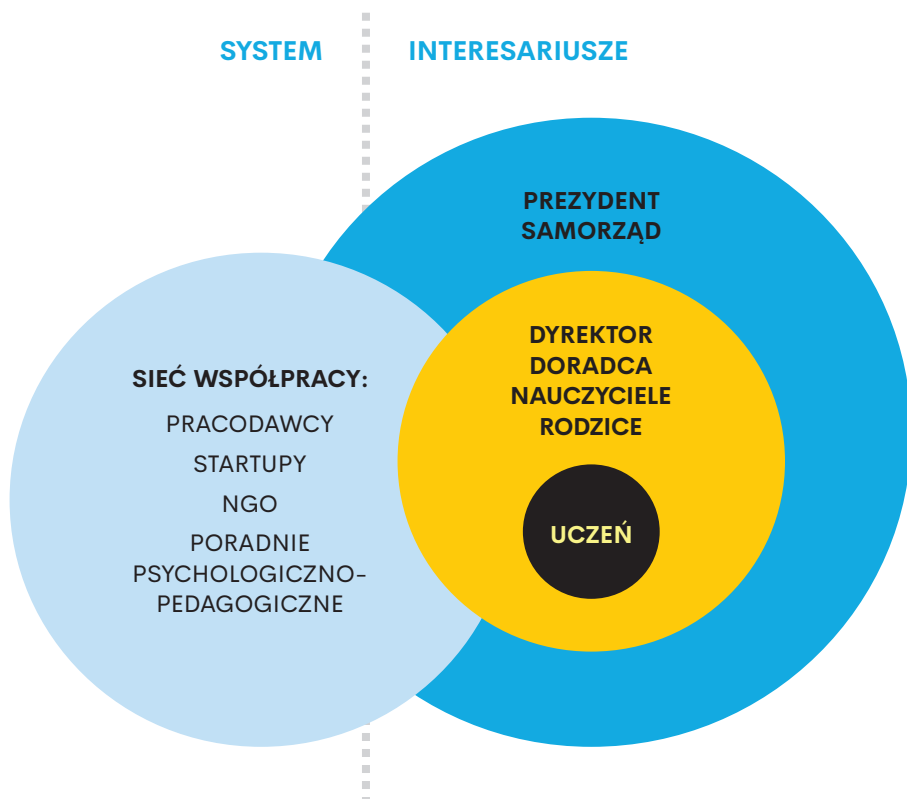
Ważnym aspektem tego podziału jest fakt, iż doradca zawodowy nie odgrywa, jak mogłoby się wydawać, decydującej roli w systemie. Jego zadaniem jest przede wszystkim **koordynacja i komunikacja**. Natomiast **funkcję decyzyjną oraz nadzorczą pełni dyrekcja szkoły**, która wspiera i inicjuje działania w ramach *Programu realizacji doradztwa zawodowego* z uwzględnieniem WSDZ. Kluczowe z punktu widzenia skutecznego funkcjonowania systemu i programu są osoby odpowiedzialne za realizację programu, czyli nauczyciele i rodzice. Odpowiedzialność i wsparcie dyrekcji, zaangażowanie nauczycieli oraz rodziców stanowią klucz do sukcesu.

Dlatego też doradztwo zawodowe w szkole widzimy jako **interdyscyplinarną współpracę** już od poziomu przedszkolnego, której celem jest prezentowanie młodemu wachlarza możliwości i inspiracji. Efektem takiego podejścia jest integralny wpływ na rozwój ucznia w kontekście jego pasji, zainteresowań, wyobrażeń, możliwości i postrzegania świata, aby był w stanie poszerzać i zwinnie wykorzystać własny potencjał w otaczającej, zmiennej rzeczywistości edukacyjno-zawodowej.

## Sieć współpracy w systemie

Rozporządzenie wyraźnie wskazuje na konieczność budowania sieci współpracy poza szkołą. Wewnątrzszkolny system doradztwa musi działać i ciągle rozszerzać ją o współpracę z zewnętrznymi interesariuszami. Katalog instytucji zawarty w ustawie jest bardzo szeroki. Począwszy od pracodawców, poprzez instytucje otoczenia biznesu, NGO, Poradnie Psychologiczno – Pedagogiczne, po szeroko rozumiane jednostki rynku pracy.

Wyraźne wskazanie w ustawie o konieczności budowania sieci stanowi również jeden z filarów naszego Modelu, gdzie mocno podkreślamy rolę dialogu, potrzebę wspólnej rozmowy, wymiany poglądów i stałego współdziałania, aby optymalnie wykorzystać kapitał interesariuszy, który bezpośrednio przekłada się na jakość doradztwa zawodowego w szkole.



## Program realizacji doradztwa zawodowego

W rozporządzeniu znajdziesz fragment o obowiązku budowania **Programu realizacji doradztwa zawodowego** w szkole. To nic innego jak dokument, który opisuje sposób realizacji działań na dany rok. Tylko tyle i aż tyle. Rozporządzenie bardzo ogólnie określa, jakie elementy powinny się pojawić w rocznym programie oraz kto przygotowuje taki dokument we współpracy z kim (co jest kluczowe w tym przypadku), a także kto zatwierdza program. W wykresie poniżej zwracamy Twoją uwagę na aspekt **współpracy**. Program musi powstać w ścisłej kooperacji z nauczycielami, ponieważ to oni będą współrealizować działania w nim określone. Zamieszczony schemat w prosty sposób pokazuje komplet wymagań z rozporządzenia:

### PROGRAM REALIZACJI DORADZTWA ZAWODOWEGO

#### KTO PISZE PROGRAM?

doradca zawodowy  
lub inni nauczyciele

#### KTO ZATWIERDZA PROGRAM?

dyrektor (do 30 września)  
po zaopiniowaniu rady pedagogicznej

#### DZIAŁANIA

- tematyka działań
- oddziały, których dotyczą
- metody i formy realizacji działań
- terminy realizacji działań
- osoby odpowiedzialne za działania

#### PODMIOTY WSPÓŁPRACUJĄCE ZE SZKOŁĄ

- pracodawcy
- samorządy
- organizacje gospodarcze
- inne szkoły, uczelnie
- poradnie psychologiczno-pedagogiczne
- placówki doskonalenia nauczycieli
- instytucje rynku pracy
- NGO

SIEĆ

#### KTO REALIZUJE DZIAŁANIA?

##### WSZYSCY

NAUCZYCIELE PROWADZĄCY ZAJĘCIA  
DORADCA ZAWODOWY  
PEDAGOG  
PSYCHOLOG

## **Doradztwo zawodowe w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej w szkole**

Bardzo ważnym obszarem realizacji doradztwa zawodowego w szkole jest wsparcie psychologiczno-pedagogiczne, które wynika wprost z przepisów prawa [Prawo Oświatowe art. 47 ust. 1 pkt 5 ustawy oraz Rozporządzenia MEN z 9 sierpnia 2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. poz. 1591, z 2018 r. poz. 1647 oraz z 2019 r. poz. 323)] i nie da się go pominąć. Tutaj również wskazane jest zaangażowanie nauczycieli, wychowawców klas i innych specjalistów, którzy poprzez swoje zintegrowane działania, bieżącą pracę z uczniami oraz wspomaganie ich w wyborze kierunku kształcenia i zawodu wykonują stricte zadania związane z doradztwem zawodowym. Te działania są obecne w szkołach od zawsze i nie są niczym nowym. Doskonale wpisują się z marszu w realizację „Programu realizacji doradztwa zawodowego z uwzględnieniem WSDZ”, a dodatkowo pozwalają zadbać o uczniów z ograniczeniami zdrowotnymi, bo do nich pomoc psychologiczno-pedagogiczna jest kierowana również i przede wszystkim. Doradztwo zawodowe nie wyklucza nikogo.

Do zadań doradcy zawodowego należą w szczególności:

- prowadzenie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu, uwzględniających rozpoznanie mocnych stron, predyspozycji, zainteresowań i uzdolnień uczniów;
- współpraca z innymi nauczycielami w tworzeniu i zapewnieniu ciągłości działań w zakresie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu;
- wspieranie nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych i innych specjalistów w udzielaniu pomocy psychologiczno-pedagogicznej.



## 7.2 ZADANIA DORADCY ZAWODOWEGO

Zadania doradcy zawarte w rozporządzeniu znajdziesz w schemacie poniżej.

### ZADANIA DORADCY

- diagnozuje potrzeby;
- tworzy program we współpracy z innymi nauczycielami;
- koordynuje realizację programu;
- prowadzi zajęcia;
- wspiera nauczycieli w zakresie realizacji działań;
- koordynuje działania informacyjno-doradcze;
- realizuje działania.

Zwróć uwagę, jaką rolę w rozporządzeniu oraz pozostałych przepisach odgrywa doradca. Jest on członkiem zespołu, który buduje oraz realizuje wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, współpracując z innymi nauczycielami.

## 7.3 TREŚCI PROGRAMOWE

Rozporządzenie wyraźnie wskazuje dla kogo, kiedy oraz jakie treści programowe mają być realizowane w ramach doradztwa zawodowego.

**Dla kogo:** dla wszystkich uczniów będących w systemie edukacyjnym, od przedszkoli do szkół ponadpodstawowych i policealnych.

**Kiedy:** podczas wszystkich zajęć, od wychowania przedszkolnego i obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego, zawodowego oraz przeznaczonych dla szkół specjalnych, których celem jest przysposabianie do pracy, przez lekcje z doradcą zawodowym lub nauczycielem wychowawcą, po spotkania prowadzone w ramach wizyt zawodoznawczych lub pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

**Treści programowe** zostały zawarte w 4 obszarach rozwoju wspólnych dla wszystkich poziomów edukacyjnych. Zwracamy Twoją uwagę na obszar „Poznanie siebie”, który skupia się na indywidualnym podejściu do ucznia, stawiając go w centrum uwagi, pozwalając na dokonywanie

POZNANIE SIEBIE

ŚWIAT ZAWODÓW  
I RYNEK PRACY

RYNEK EDUKACYJNY  
I UCZENIE SIĘ  
PRZESZ CAŁE ŻYCIE

PLANOWANIE WŁASNEGO ROZWOJU  
I PODEJMOWANIE DECYZJI  
EDUKACYJNO-ZAWODOWYCH

wyborów w oparciu o wiedzę na temat samego siebie. Doradztwo, które zaczyna się już od najmłodszych lat, ma według ustawy wspierać ucznia w poznawaniu siebie i dokonywaniu wyborów w oparciu o tę świadomość.

Schemat na kolejnych dwóch stronach pokazuje, jakie zagadnienia należy realizować w ramach każdego z ww. obszarów oraz w jaki sposób powinny one ewoluować wraz z przejściem na kolejny poziom edukacyjny.

Wydawać by się mogło, że rozporządzenie jest trudnym dokumentem, który ogranicza i nakazuje. W tym wypadku jest dokładnie na odwrót. Dzięki prostej formie, podziałowi na 4 obszary i poziomowi ogólności jego treści dają szeroką autonomię i swobodę w doborze sposobu realizacji zajęć i narzędzi. Taka konstrukcja sprawia, że nasz Model może być otwarty, adekwatny, adaptacyjny i elastyczny.

## ETAPY DORADZTWA ZAWODOWEGO

**Preorientacja zawodowa** – ogół działań o charakterze wychowawczym, podejmowanych przez nauczycieli i rodziców, ukierunkowanych na przybliżenie dzieci w wieku przedszkolnym do środowiska pracy.

**Orientacja zawodowa** – ogół działań o charakterze dydaktyczno-wychowawczym ukierunkowanych na kształtowanie u uczniów klas I–IV szkoły podstawowej pozytywnych i proaktywnych postaw wobec pracy i edukacji poprzez poznawanie i rozwijanie własnych zasobów oraz nabywanie wiedzy na temat zawodów i rynku pracy.

**Doradztwo zawodowe** – uporządkowane i zaplanowane działania mające na celu wspieranie uczniów klas VII–VIII szkół podstawowych i szkół ponadpodstawowych w procesie świadomego i samodzielnego podejmowania decyzji edukacyjnych, a także zawodowych.

**OBSZARY****PRZEDSZKOLE****I-III****POZNANIE  
SIEBIE**

Rozpoznanie  
co dziecko lubi robić  
i co robi dobrze

Zainteresowania,  
mocne strony,  
działanie

**ŚWIAT  
ZAWODÓW  
I RYNEK PRACY**

Zabawa  
i opisywanie zawodów,  
mówienie o sobie

Zabawa,  
pojęcia pracy  
i zawodu

**RYNEK  
EDUKACYJNY  
I UCZENIE SIĘ  
PRZEZ  
CAŁE ŻYCIE**

Nazwanie etapów  
edukacji, nazwanie  
tego, czego lubi  
się uczyć

Sens uczenia się,  
poznawanie  
różnych  
źródeł wiedzy

**PLANOWANIE  
WŁASNEGO  
ROZWOJU  
I PODEJMOWANIE  
DECYZJI  
EDUKACYJNO  
-ZAWODOWYCH**

Opowiadanie  
kim chce być,  
planowanie działań,  
podejmowanie decyzji

Opowiadanie  
o własnych planach,  
planowanie działań,  
podejmowanie  
decyzji

**IV-VI****VII-VIII****BR 1 ST. + OGÓLN.**

Zainteresowania,  
mocne strony,  
działanie,  
prezentowanie

Zdrowie a zawód,  
poznanie siebie,  
autoanaliza, hierarchia  
wartości i potrzeb

Portfolio, rozwój  
zawodowy i osobisty,  
mocne i słabe strony,  
własne wartości i etyka  
zawodowa

Znajomość pojęć  
praca i zawód,  
rola pieniądza

Analiza zawodów  
oraz rynku pracy,  
również regionalnego,  
rola pracy, etyka  
w zawodzie,  
autoprezentacja

Analiza lokalnego,  
regionalnego, krajowego,  
europejskiego rynku  
pracy, kwalifikacje i dobór  
zawodu, rozmowa  
o pracę, własna  
działalność gospodarcza

Samodzielne  
uczenie się,  
korzystanie z różnych  
źródeł wiedzy

Analiza ofert szkół  
i kryteriów rekruta-  
cyjnych, edukacja  
formalna i nieformalna,  
uczenie się  
przez całe życie

Dalsze kształcenie się,  
krajowy i europejski  
system kwalifikacji

Opowiadanie  
o własnych planach,  
planowanie działań,  
podejmowanie decyzji

Wybór szkoły,  
środowisko doradcze,  
cele edukacyjno-  
zawodowe

Indywidualny  
plan działania

## 7.4 WNIOSKI

Po przeanalizowaniu rozporządzenia oraz pozostałych przepisów w obszarze sposobu organizacji **Programu Realizacji Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego** nasuwają się następujące wnioski i zalecenia:

### WSPÓŁPRACUJEMY INTERDYSCYPLINARNIE

Rozporządzanie, poprzez podział ról i rozłożenie odpowiedzialności za realizację działań na cały zespół pedagogiczny, bardzo wyraźnie wspiera Model interdyscyplinarnej współpracy. Aby zrealizować założenia rozporządzenia, konieczne jest odejście od jednoosobowej odpowiedzialności. Kluczem do sukcesu jest zespół nauczycieli, przychylność dyrekcji i chęć wspierania ucznia z poszanowaniem jego indywidualnych cech na każdym etapie rozwoju w systemie edukacyjnym.

### JESTEŚMY USIECIOWIENI

Doradztwo zawodowe musi być realizowane przy ścisłej współpracy szkolnych doradców zawodowych, nauczycieli przedmiotowych, dyrektorów szkół, rodziców oraz zewnętrznych instytucji. Budowanie sieci z interesariuszami poza szkołą stanowi obszerny rozdział w rozporządzeniu. Wymienia się wiele instytucji, które powinny w niej być, a co najważniejsze, w niczym nie ogranicza tych relacji. Pojedynczy gracz, pomimo dużego zaangażowania, motywacji i posiadanych kompetencji nie jest w stanie udźwignąć zadania, jakie stawia rozporządzenie. Dlatego Model pokazuje sieć powiązań, zakresy odpowiedzialności i przykłady współpracy oraz dobrych praktyk, które dają szansę na satysfakcjonujące i adaptacyjne zmiany w sferze edukacyjno-zawodowej młodego człowieka. Rozporządzenie zaś wraz ze swoim brakiem ograniczeń i otwartym katalogiem instytucji wyraźnie wspiera tę inicjatywę.

## DZIAŁAMY PRZEKROJOWO I OD PIERWSZEGO ETAPU EDUKACJI

Treści programowe zawarte w rozporządzeniu wprowadzają doradztwo zawodowe już na etapie edukacji przedszkolnej. Ważne jest podkreślenie, że ta dyscyplina dotyczy wszystkich nauczycieli zajęć dydaktycznych. W naszym Modelu efektywne doradztwo zawodowe to działanie przekrojowe, które obejmuje wszystkie przedmioty. Każda osoba ucząca jest, zgodnie ze Zintegrowaną Strategią Umiejętności, nie tylko przekaznikiem wiedzy, ale także *przewodnikiem, [...] towarzyszem doświadczeń poznawczych, emocjonalnych, społecznych* [...] <sup>10</sup> ucznia.

---

<sup>10</sup> Ibidem.

## 8. GŁÓWNY ADRESAT MODELU JAK PRZYGOTOWAĆ MŁODZIEŻ NA WYZWANIA PRZYSZŁOŚCI?

Celem uczniów, którzy dołączają, w ramach Przystanku Praca do Sopotckiego Modelu Doradztwa Zawodowego, jest ostateczne dotarcie do wymarzonego i zgodnego z ich kompetencjami miejsca pracy.

Zależy nam, by byli oni pełnoprawnymi uczestnikami w toczącej się dyskusji, a Przystanek Praca wyposażył ich w zestaw narzędzi, które w przyszłości pozwolą im zwinnie, odpowiedzialnie i w satysfakcjonujący sposób poruszać się w środowisku VUCA.

### Czym są owe narzędzia?

To przede wszystkim kompetencje rozumiane jako zdolności do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadań lub funkcji. Zgodnie z definicją podaną w dokumencie: *Zintegrowana Strategia Umiejętności* (część ogólna), każda z nich jest kompilacją wiedzy teoretycznej, praktycznej oraz poziomu dojrzałości w stosunku do norm społecznych obowiązujących przy realizacji określonych czynności, zadań i funkcji.

### W które kompetencje warto wyposażać młodych ludzi?

Przede wszystkim w te, które Rada Unii Europejskiej wskazała jako kompetencje kluczowe, czyli warunkujące sukces w społeczeństwie i na rynku pracy. W naszym Modelu zwracamy szczególną uwagę na:

- **współpracę z innymi,**
- **kreatywność,**
- **myślenie krytyczne i kompleksowe rozwiązywanie problemów,**
- **rezyliencję** czyli umiejętność adaptowania się do nowych warunków, stanowiącą połączenie elastyczności myślenia, zdolności regeneracyjnych i radzenia sobie ze stresem.



## Dlaczego w prezentowanym Modelu wyróżniamy powyższe umiejętności?

Zacznijmy od tego, że kompetencje kluczowe to rozbudowany zbiór zawierający dwie podgrupy: kompetencje podstawowe (np. umiejętność czytania) i tzw. kompetencje przekrojowe.

Rys. Kompetencje przekrojowe. Źródło<sup>11</sup>



<sup>11</sup> MEN, 2018, *Zintegrowana Strategia Umiejętności. Część ogólna. Projekt*, <<https://bip.men.gov.pl/wp-content/uploads/sites/2/2018/08/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-do-uzgodnien-i-konsultacji.pdf>> [dostęp 10.06.2020].

Kompetencje przekrojowe–ogólne, do których należy wyróżniony w naszym Modelu zestaw umiejętności, są niezwykle istotne, ponieważ ...*mają zastosowanie w wielu zawodach. Zwiększają wydajność pracowników, pozwalają osobom poszukującym pracy ubiegać się o stanowiska u większej liczby pracodawców, poprawiając w ten sposób szansę na zdobycie zatrudnienia. Stanowią także podstawę do rozwijania pozostałych umiejętności. Dzięki swojej uniwersalności ułatwiają funkcjonowanie w warunkach niepewności, w czasach, w których dynamiczne zmiany technologiczne skutkują szybkimi zmianami standardów kwalifikacji i kompetencji zawodowych.*<sup>12</sup>

Satysfakcjonujące odnalezienie się na rynku edukacyjno-zawodowym młodych osób wymaga odpowiedniego poziomu zarówno kompetencji podstawowych, jak i przekrojowych. Wszyscy uczestnicy naszej podróży (dyrektorzy szkół, pracodawcy, doradcy zawodowi, nauczyciele, rodzice, uczniowie) muszą nieustannie rozmawiać o owych kompetencjach, szukając optymalnych sposobów rozwoju młodych ludzi. Jednocześnie trzeba na bieżąco monitorować rzeczywistość VUCA, zwinnie wskazywać tematy/kompetencje priorytetowe i na nich skupiać dyskusję. **Koncentracja na omawianych umiejętnościach nie oznacza jednocześnie rezygnacji z pracy nad wzmacnianiem pozostałych kompetencji kluczowych. To raczej wskazanie obszarów większego nacisku i zacieśnienia na nich współpracy przez wszystkich uczestników Przystanku Praca.**

Budując Sopocki Model Doradztwa Zawodowego przeanalizowaliśmy sytuację na rok 2020. Wzięliśmy pod uwagę zarówno dane globalne (m.in. wyniki badań krajowych i międzynarodowych oraz prognozy i zalecenia sformułowane na 2030r. w *Zintegrowanej Strategii Umiejętności. Część ogólna*), jak i dane lokalne (rozmowy z pracodawcami, wyniki ankiet, badania doradców zawodowych). Pokazują one, że obecnie warto skoncentrować uwagę wszystkich interesariuszy doradztwa zawodowego na wzmacnianiu u młodych przede wszystkim umiejętności współpracy, kompleksowego podejścia do problemów, kreatywności i rezyliencji.

---

<sup>12</sup> Ibidem.



**CZĘŚĆ 2**

**PRAKTYKA**

# 1. SOPOCKI MODEL DORADZTWA ZAWODOWEGO W PRAKTYCE

W drugiej części publikacji znajdziesz konkretne rozwiązania, które powstały w trakcie prac nad Modelem.

Budując narzędzia, koncentrowaliśmy się na dotarciu do potrzeb i doświadczeń użytkowników, zakładając, że testowanie jest integralną częścią procesu projektowania usługi doradztwa zawodowego. Dzięki temu podejściu udało nam się w realnym działaniu dowiedzieć: **co działa dobrze, czego chcemy robić więcej, co warto wyeliminować, a nawet o czym marzymy**. Zdefiniowaliśmy potrzeby, dzięki czemu potrafimy już precyzyjnie wskazać elementy, które powinny być rozwijane lub zmodyfikowane w docelowym rozwiązaniu – ostatecznym kształcie usługi doradztwa zawodowego. Zastosowanie metody design thinking i podejścia doceniającej dociekliwości pozwoliło nam dopracować rozwiązania tak, by zaspokajały oczekiwania użytkowników. Jak zaznaczyliśmy we wstępie, sopocki Model jest w procesie tworzenia i reaguje w czasie bieżącym na pojawiające się potrzeby.

- GDZIE ZMIERZAMY I CO CHCEMY OSIĄGNĄĆ?
- CO SIĘ SPRAWDZA I DOBRZE DZIAŁA?
- CO JUŻ MAMY I CZY NAM TO WYSTARCZA?
- CZY POTRZEBNE SĄ NAM INNOWACJE?
- KTO JEST NASZYM ODBIORCĄ?
- Z KIM CHCEMY BUDOWAĆ RELACJE I WSPÓŁPRACĘ?

## WNIOSKI I SUGESTIE INTERESARIUSZY

Tworząc narzędzia ułatwiające wdrażanie doradztwa zawodowego, opieramy się na opiniach ekspertów z rynku pracy, pracodawców jak i bezpośrednich realizatorów projektu, a zatem **dyrektorów sopockich szkół, nauczycieli i wreszcie samych uczniów**. W kontekście tworzenia narzędzi projektowanych stanowisko tych ostatnich wydaje się być najistotniejsze.

Opinia dominująca w debacie na temat roli doradztwa zawodowego jest spójna i przede wszystkim pozytywna: **doradztwo zawodowe jest postrzegane jako ważny element systemu edukacji**. Jednocześnie analiza przeprowadzonych rozmów pokazuje, że doradztwo zawodowe wraz z jego wdrażaniem wygląda w każdej ze szkół nieco inaczej i jest na różnym poziomie zaawansowania. Nadal brakuje spójnego pomysłu na realizację zadań wynikających z rozporządzenia i podejścia, które postrzega doradztwo w kategorii innowacji edukacyjnej mogącej skutecznie wpływać na jakość kształcenia.

**Dyrektorzy placówek edukacyjnych**, których widzimy jako najważniejszych partnerów w tworzeniu wysokiej jakości doradztwa zawodowego w sopockich szkołach, zwrócili naszą uwagę na kilka istotnych kwestii, które powinien uwzględnić tworzony Model. Ich zdaniem konieczne jest między innymi:

- pogłębienie współpracy z pracodawcami;
- włączenie do stałej współpracy doradcy zawodowego z otwartego rynku pracy;
- zaproponowanie konkretnych narzędzi wspierających szkołę w realizacji treści z doradztwa zawodowego i wytycznych wynikających z rozporządzenia;
- wzmocnienie kompetencji kadry nauczycielskiej w obszarze wiedzy o rynku pracy;
- szkolenia kadry nauczycielskiej wprowadzające w nurt nowego podejścia do doradztwa zawodowego;
- praca nad i z rodzicami, zarówno wzmocnienie ich świadomości co do roli doradztwa zawodowego, jak i zachęcanie ich do aktywnej współpracy w tym zakresie;
- przemodelowanie fizycznej przestrzeni w szkole (np. stworzenie sali dedykowanej doradztwu zawodowemu) w celu prowadzenia zajęć w formie warsztatowej z wykorzystaniem nieformalnych metod nauczania;
- uzupełnienie w ofercie indywidualnego doradztwa zawodowego dla uczniów i możliwość konsultacji dla rodziców.

Zdaniem **sopockich nauczycieli** tworzony Model doradztwa zawodowego powinien przede wszystkim:

- w większym stopniu podkreślać wagę doradztwa zawodowego i wzmacniać prestiż szkolnego doradcy zawodowego. Szczególnie istotne jest tu wsparcie ze strony dyrektorów placówek oraz władz oświatowych;
- eliminować przypadkowość realizacji zajęć z doradztwa zawodowego. Brak jego sztywnego zapisu w siatce godzin przekłada się na jakość i efektywność pracy z uczniami;
- wzmocnić promocję doradztwa zawodowego i jego roli w edukacji wśród samej kadry nauczycielskiej poszczególnych placówek;
- precyzyjniej określać zakresy odpowiedzialności za działania doradcze wskazane w rozporządzeniu;
- przeciwdziałać zjawisku osamotnienia nauczycieli doradztwa zawodowego w realizacji działań doradczych;
- kłaść nacisk na konieczność zespołowego działania pracowników placówek edukacyjnych przy tworzeniu i realizacji Wewnętrzno-szkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego.

Ostatnim jednak niemniej ważnym głosem w dyskusji na temat jakości doradztwa zawodowego jest **głos samej młodzieży – uczniów sopockich szkół**. Wywiady, rozmowy, konfrontacje przynoszą nam refleksje potwierdzające zasadność wprowadzenia doradztwa zawodowego do szkół. Uczniowie oczekują profesjonalnego wsparcia, które ich zdaniem powinno skupiać się na dwóch aspektach: z jednej strony pomóc im rozwijać kompetencje miękkie, z drugiej dać możliwość zetknięcia się w sposób praktyczny ze światem pracy. Zdaniem młodych ważne jest także prze-modelowanie sposobu prezentacji oferty edukacyjnej w kierunku bardziej praktycznym.

## 2. PROPONOWANE ROZWIĄZANIA

### DOBRE PRAKTYKI

W kolejnych rozdziałach przedstawimy wypracowane rozwiązania, które udało się już na obecnym etapie zaaplikować do sopockiego systemu edukacji oraz zarekomendujemy te, które będą sukcesywnie wdrażane.

## 2.1 SOPOCKA SIEĆ DORADZTWA ZAWODOWEGO ORAZ ROLA POWIATOWEGO KONSULTANTA DS. DORADZTWA EDUKACYJNO-ZAWODOWEGO TEORIA W PRAKTYCE

Celem działalności Sieci jest zintegrowanie lokalnego środowiska wokół problematyki doradztwa zawodowego. W jej tworzeniu został wykorzystany potencjał już wcześniej istniejącej grupy nauczycieli, działającej przy Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Sopocie. Dzięki zmianom ustawodawczym i wzmocnieniu roli doradztwa zawodowego w systemie szkolnym współpraca w Sieci otworzyła się na nowe podmioty. Powołano stanowisko **POWIATOWEGO KONSULTANTA DS. DORADZTWA EDUKACYJNO-ZAWODOWEGO**, który jest zatrudniony przy **CENTRUM KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO**.

### Czym jest Sieć dzisiaj i jakie są jej kierunki rozwoju?

SIEĆ jest otwarta na wszystkie osoby i organizacje, które są zainteresowane wymianą wiedzy i wspólnym działaniem na rzecz rozwoju doradztwa zawodowego w Sopocie. **INTERDYSCYPLINARNA WSPÓŁPRACA – NETWORKING I OTWARTOŚĆ** to kluczowe cechy Modelu, dlatego też dobrze funkcjonująca SIEĆ jest istotnym elementem zapewniającym jego trwałość i dalszy rozwój.



Realizacja powyższych założeń pozwala nam wyjść z hermetycznie zamkniętego grona specjalistów posiadających wiedzę na temat edukacji z jednej strony i rynku pracy z drugiej. Networking i współpraca polegać mają na wzajemnym czerpaniu oraz wymianie informacji i umiejętności z dostępnych źródeł, a także budowaniu aktywnej sieci połączeń między interesariuszami. Taka sieć oznacza współzależność, dzięki której można sprawnie i wzajemnie monitorować zmiany i rodzące się potrzeby modyfikowania usług. Współpraca to również współodpowiedzialność stron za powodzenie, zasięg, atrakcyjność i aktualność doradztwa zawodowego. W praktyce oznacza to budowanie i efektywne podtrzymywanie kontaktów, koordynowanie działań, wyznaczanie celów i ich uwspólnianie.

#### **SOPOCKA SIEĆ DORADZTWA ZAWODOWEGO TO:**

- **podnoszenie kompetencji oraz doskonalenie kadry oświaty i wszystkich interesariuszy mających wpływ na realizację doradztwa zawodowego;**
- **warsztaty i seminaria;**
- **spotkania ze specjalistami;**
- **wymiana doświadczeń i wiedzy;**
- **sieciowanie i networking;**
- **poszukiwanie dobrych praktyk zarówno krajowych, jak i zagranicznych;**
- **współpraca międzysektorowa;**
- **tworzenie innowacji w edukacji;**
- **wspieranie uczniów w wyborach edukacyjnych;**
- **promocja doradztwa zawodowego.**

## **ZADANIA POWIATOWEGO KONSULTANTA DS. DORADZTWA EDUKACYJNO-ZAWODOWEGO:**

- budowanie i koordynowanie Sopockiej Sieci Doradztwa Zawodowego;
- ścisła współpraca z lokalnymi szkołami;
- bieżące diagnozowanie potrzeb szkół pod kątem doradztwa zawodowego oraz opracowanie planu wsparcia;
- wsparcie szkół we wdrażaniu i budowaniu usługi doradztwa zawodowego;
- szkolenia rad pedagogicznych;
- indywidualne konsultacje dla nauczycieli doradztwa zawodowego;
- działania promocyjne, zarządzanie profilem Sopockiej Sieci Doradztwa Zawodowego na Facebooku;
- udrażnianie kanałów komunikacyjnych i tworzenie możliwości kontaktów z biznesem;
- budowanie relacji z instytucjami otoczenia rynku pracy;
- koordynowanie programami: Przystanek Praca oraz „Szkolni Ambasadorzy Doradztwa Zawodowego”;
- przygotowanie oferty warsztatów z doradztwa zawodowego w ramach Firmy Symulacyjnej „SMARt Studio” sp. z o.o.;
- gromadzenie danych dotyczących rynku pracy oraz narzędzi przydatnych w doradztwie zawodowym.

## **KTO JUŻ JEST W SIECI I Z KIM BUDUJEMY RELACJE?**

Sopockie szkoły podstawowe i ponadpodstawowe, Poradnia Pedagogiczno-Psychologiczna w Sopocie, PUP w Gdyni, Ochotnicze Hufce Pracy, WUP w Gdańsku, Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, Gdańska Fundacja Przedsiębiorczości INKUBATOR STARTER, Centrum Rozwoju Talentów, Sopocki Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Biuro Karier Uniwersytetu SWPS, Centrum Integracji Społecznej w Sopocie, PROGRA, Pomorska Sieć Doradców Zawodowych, Instytut Badań Edukacyjnych, Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna, Gdyńska Sieć Doradztwa Zawodowego.

## 2.2 BIBLIOTEKA DORADCY ZAWODOWEGO

### ZASOBY I NARZĘDZIA DOSTĘPNE DLA KAŻDEGO

Doradcy zawodowi, którzy mają pracować w szkołach, otrzymali zadania, ale nie zostali wyposażeni w odpowiednie materiały dydaktyczne. Na rynku komercyjnym jest bardzo dużo fantastycznych narzędzi związanych z rozwojem kariery, które są dedykowane zarówno doradcom komercyjnym, jak i szkolnym. Jednak szkoły nie mają na to adekwatnych środków finansowych. Chcielibyśmy, aby nasi nauczyciele doradztwa zawodowego używali takich narzędzi, jak pracownicy działów HR w dużych firmach np. materiałów do motywowania swoich pracowników. To spowoduje, że zajęcia z doradztwa zawodowego będą odpowiadały aktualnym trendom na rynku pracy.

Dlatego w ramach Projektu „Dobra szkoła = dobry zawód, atrakcyjna praca” pozyskaliśmy fundusze na stworzenie działu doradztwa zawodowego w Bibliotece Centrum Kształcenia Ustawicznego. Takie rozwiązanie zapewni pracownikom sopockich szkół dostęp do literatury, narzędzi czy gier, które są niezbędne do prowadzenia zajęć na wysokim poziomie. Na bieżąco będziemy rozwijać zasoby biblioteki. Dzięki temu wszyscy doradcy szkolni będą mogli z nich korzystać, wymieniać się materiałami i tworzyć profesjonalny warsztat pracy.

## 2.3 PLATFORMA BADANIA POTRZEB I OCZEKIWAŃ ROLA EWALUACJI W BUDOWANIU JAKOŚCI USŁUG

Gmina Miasta Sopotu oraz Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS Wydział Zamiejscowy w Sopocie i Pracownia Badań Społecznych stworzyły wspólny projekt naukowo-badawczy na rzecz sopockiej społeczności szkolnej. Jest nim **platforma profilaktyczna** służąca diagnozowaniu zapotrzebowania na działania wychowawcze i profilaktyczne w szkołach.

Na platformie **profilaktykasopot.pbs.pl** znajdują się ankiety dla uczniów, rodziców i pracowników szkolnych dziesięciu sopockich szkół publicznych dotyczące ryzyka i czynników chroniących w środowisku szkolnym. Dzięki zebranemu materiałowi poznamy opinie powyższych 3 grup, oceniona zostanie skuteczność tych działań, a przede wszystkim powstanie **raport i kompleksowy program wychowawczo-profilaktyczny** dla każdej z placówek. Opracowany materiał będzie podstawą do stworzenia *Gminnego Programu Przeciwdziałania Uzależnieniom od Substancji Psychoaktywnych* dla Gminy Miasta Sopotu na rok 2021. Jednocześnie uzyskane informacje wspomogą Sopocki Model Doradztwa Zawodowego. Pokażą, czy **doradztwo zawodowe jest realnie obecne w szkołach i jak jest ono postrzegane przez poszczególnych interesariuszy**.

Wypracowane narzędzie pozwoli rokrocznie przeprowadzić ewaluację działań i przyjrzeć się efektom wdrażania doradztwa zawodowego, co zapewni doskonalenie strategii i adekwatne dopasowanie naszego Modelu do trendów na rynku pracy. Systematyczna przeprowadzana rewizja wskaże obszary działania w poszczególnych szkołach oraz kierunki projektowania tej usługi na poziomie Miasta.

Co niezwykle ważne, fakt włączenia doradztwa w całościowe projektowanie rozwiązań, podnosi jego rangę i pokazuje, iż jest to jedno z ważnych ogniw całego procesu edukacji. Z perspektywy Modelu kluczowe jest bowiem promowanie zalet doradztwa zawodowego i podkreślanie jego obecności w szkołach.

## 2.4 PROGRAM „SZKOLNI AMBASADORZY DORADZTWA ZAWODOWEGO” PRZESTRZEŃ DLA UCZNIÓW DO DYSKUSJI I DZIAŁANIA

Nasz Model ma być adekwatny, a to oznacza, że konieczne jest uwzględnienie w nim głosu tych, do których jest adresowany, czyli uczniów. Chodzi tu o wsłuchiwanie się w ich pomysły, postulaty, a także zachęcenie ich do wspólnej dyskusji oraz współtworzenia oferty edukacyjnej dostosowanej do ich oczekiwań. Celem działania jest stworzenie przestrzeni dialogu oraz miejsca zgłaszania uwag do Modelu przez młodych.

Chcemy wsłuchać się w to, czego uczniowie tak naprawdę potrzebują w obszarze konstruowania swojej przyszłości zawodowej. W trakcie spotkań pytamy: Jakie są ich dotychczasowe doświadczenia z doradztwem zawodowym? Jakie mają pomysły na działania i jakie są ich oczekiwania? Co z perspektywy młodej osoby byłoby pomocne i przydatne? W jaki sposób szkoła może wspierać ich w rozwoju i kreowaniu drogi zawodowej?

Z tych rozmów zrodził się pomysł na stworzenie **Zespołu Szkolnych Ambasadorów Doradztwa Zawodowego w Sopocie**, który ma działać pod opieką powiatowego konsultanta doradztwa edukacyjno-zawodowego.

### Kim dokładnie będą ambasadorzy?

To przedstawiciele uczniów sopockich szkół ponadpodstawowych, objęci indywidualnym programem doradztwa zawodowego, którzy staną się głosem doradczym powiatowego konsultanta doradztwa edukacyjno-zawodowego. W ten sposób będziemy dowiadywać się bezpośrednio od młodych ludzi, jakie mają potrzeby i oczekiwania w stosunku do doradztwa zawodowego.

Rolą AMBASADORÓW, obok funkcji doradczo-konsultacyjnej, będzie także promocja wydarzeń kierowanych do sopockiej młodzieży w ramach realizacji doradztwa zawodowego na terenie własnej szkoły.

## KORZYŚCI BYCIA AMBASADOREM

- objęcie indywidualnym programem doradztwa zawodowego (cykl 6 sesji z doradcą zawodowym; badanie narzędziem Belbin GET SET);
- zbudowanie profilu kompetencyjnego oraz ścieżki rozwoju edukacyjno-zawodowego;
- zdobycie doświadczenia zawodowego z pogranicza Human Resources, promocji i marketingu, social mediów i employer branding;
- możliwość poznania reprezentantów lokalnego biznesu z różnych branż;
- udział w innowacyjnym projekcie edukacyjnym oraz uzyskanie realnego wpływu na budowanie oferty dla młodzieży w obszarze planowania rozwoju.

## KOGO SZUKAMY?

Pragniemy współpracować ze zmotywowanymi ambasadorami, którzy chcą promować korzyści płynące z planowania kariery edukacyjno-zawodowej i posiadają następujące kompetencje:

- umiejętności komunikacyjne;
- umiejętności pracy w sieci;
- gotowość do nauki i dzielenia się zasobami;
- zdolności adaptacyjne;
- zdolności organizacyjne;
- innowacyjne i kreatywne podejście do zadań;
- otwarcie na rozwój i zdobywanie nowych doświadczeń.

## MINIMALNE WYMAGANIA

- zobowiązanie do pełnienia roli ambasadora co najmniej 6 godzin w miesiącu;
- promowanie działań z obszaru doradztwa zawodowego wśród uczniów i uczennic swojej szkoły;
- regularne komunikowanie się z powiatowym konsultantem ds. doradztwa edukacyjno-zawodowego w Sopocie;

- uczestnictwo w spotkaniach międzyszkolnego zespołu ambasadorów raz na dwa miesiące;
- przekazywanie potrzeb młodzieży w zakresie doradztwa zawodowego;
- prowadzenie dziennika swoich działań i tworzenie raportów;
- możliwość rozwijania własnych pomysłów i inicjatyw.

Poza tymi minimalnymi wymogami to od ambasadora zależy, w jakim stopniu może promować doradztwo zawodowe wśród innych uczniów. Poszukujemy osób, które są kreatywne i zainteresowane wymyślaniem sposobów upowszechniania doradztwa zawodowego i idei kształcenia się przez całe życie wśród młodzieży.

## **REKRUTACJA AMBASADORÓW**

Rekrutacja wymaga od nas międzyszkolnej współpracy. Odbywać się będzie w szkołach z zachowaniem prawa do autonomicznej decyzji dyrektora w wyznaczeniu chętnych uczniów, przy wsparciu powiatowego konsultanta doradztwa edukacyjno-zawodowego.

## 2.5 PRZYSTANEK PRACA

### SPOTKANIA ZAWODOZNAWCZE JAKO PRZYKŁAD WSPÓŁPRACY Z BIZNESEM

**Przystanek Praca to międzyszkolny cykl spotkań zawodoznawczych koordynowanych przez powiatowego konsultanta ds. doradztwa edukacyjno-zawodowego.**

Kluczowe w realizacji programu jest objęcie projektu patronatem honorowym Prezydenta Miasta Sopotu. Jest to niezwykle ważne z punktu widzenia budowania relacji z lokalnym biznesem i nadania rangi proponowanym rozwiązaniom edukacyjnym.

**Jego celem jest uzupełnienie oferty edukacyjnej** o praktyczne informacje z rynku pracy i rozwój szkolnictwa w kontekście dynamicznie zmieniającego się świata pracy oraz zastosowanie nieformalnych metod nauczania sprzyjających budowaniu aktywnych postaw u młodzieży.

Odbiorcami działania są uczniowie i nauczyciele sopockich szkół podstawowych i ponadpodstawowych, jak również pracodawcy, którzy w oparciu o współpracę z Miastem mogą budować swój wizerunek, opracować strategię CSR, a w dalszej perspektywie pozyskać atrakcyjnych kandydatów do pracy. Przystanek Praca to możliwość poznania praktyków biznesu, właścicieli firm reprezentujących kluczowe branże w regionie oraz freelancerów z branży kreatywnej i przedstawicieli zawodów niszowych. Podczas spotkań pracodawcy mają okazję zaprezentować swoje firmy pod kątem specyfiki branży, w jakiej działają, określić, kogo poszukują do współpracy oraz jakich kompetencji oczekują od pracowników.

Młodzież ma szansę zapytać o to, jak wygląda dzień w pracy, jakie są warunki i tajniki warsztatu zawodowego w danej firmie. A co najważniejsze, dowiedzieć się, w jaki sposób zdobyć kwalifikacje niezbędne do pracy w danej firmie/branży. Przystanek Praca ma inspirować młodych, dając im możliwość spotkania z ciekawymi ludźmi, którzy chcą podzielić się historiami swoich karier i sukcesów.



## **PRZYSTANEK PRACA TO:**

- 1. PROFESJONALIZACJA USŁUGI DORADZTWA ZAWODOWEGO**  
w oparciu o współpracę z przedstawicielami biznesu  
i przedsiębiorcami jako innowacyjnego podejścia do edukacji;
- 2. NAWIĄZANIE WSPÓŁPRACY I ZBUDOWANIE BAZY PRACODAWCÓW** wspierających sopocką edukację;
- 3. STWORZENIE PRZESTRZENI SPOTKAŃ Z PRACODAWCĄ**  
oraz poznanie realnych wymogów i oczekiwań wobec  
kandydatów do pracy;
- 4. UZUPEŁNIENIE OFERTY DORADZTWA ZAWODOWEGO**  
realizowanej w sopockich szkołach o praktyczne informacje  
z rynku pracy;
- 5. ROZWÓJ SZKOLNICTWA** w kontekście dynamicznie  
zmieniającego się świata pracy;
- 6. WSPARCIE UCZNIÓW** w podejmowaniu świadomych wyborów  
edukacyjno-zawodowych;
- 7. PRZYGOTOWANIE MŁODYCH LUDZI  
DO WEJŚCIA NA RYNEK PRACY;**
- 8. BUDOWANIE ŚWIADOMYCH POSTAW MŁODZIEŻY**  
opartych o rozwój kluczowych kompetencji;

## FORMY WSPÓŁPRACY

### Wizyty studyjne / warsztaty w firmach

#### Czas i miejsce

program i miejsce ustalane indywidualnie w zależności od możliwości i koncepcji firmy

- wyjścia grupowe dla klas lub grup szkolnych;
- **mini praktyki zawodowe, job shadowing** organizowane w siedzibach firm;
- prezentacja i możliwość poznania środowiska pracy, poszczególnych stanowisk oraz panujących tam warunków.

### Międzyszkolne warsztaty zawodoznawcze

#### Czas i miejsce

4 godziny

siedziba CKU  
w Sopocie

- adresowane do chętnych uczniów;
- skoncentrowane na prezentowaniu zawodów niszowych i aktywności zawodowej freelancerów z branż kreatywnych;
- wspierające młodzież w osobistych poszukiwaniach i dokonywaniu przemyślanych wyborów zawodowych zgodnych z zainteresowaniami.

## ZASADY REKRUTACJI

### OSOBY ODPOWIEDZIALNE ZA REKRUTACJE

- powiatowy konsultant ds. doradztwa edukacyjno-zawodowego – koordynuje wydarzenie;
- szkolni ambasadorowie doradztwa zawodowego – promują informacje o warsztatach w swojej szkole wśród uczniów (marketing szeptany);
- szkolni doradcy zawodowi lub osoby odpowiedzialne za realizację doradztwa zawodowego – odpowiadają za zbieranie grupy uczestników i przesyłanie zapotrzebowanie do konsultanta oraz przygotowują, we współpracy z nauczycielami, młodzież do aktywnego udziału w spotkaniach (m.in. informują o tematyce spotkań, instruują jak zadawać pytania itp.).

## KORZYŚCI

### Dla pracodawców

- możliwość tworzenia strategii CSR w oparciu o współpracę z sektorem edukacji;
- promocja firmy (media społecznościowe, miejska strona www);
- pozyskanie nowych kandydatów na pracowników lub stażystów;
- nawiązanie współpracy ze szkołą branżową kształcącą w kluczowych dla regionu branżach – transport i logistyka, turystyka i rekreacja, ICT.

### Dla miasta

- stworzenie innowacyjnej oferty edukacyjnej;
- promocja sopockich szkół;
- zwiększenie zainteresowania ofertą edukacyjną w Sopocie;
- wdrażanie metod kształcenia z obszaru edukacji nieformalnej;
- budowanie sytuacji edukacyjnej sprzyjającej aktywnemu uczeniu się.

### Dla szkoły i ucznia

- możliwość poszerzenia wiedzy na temat rynku pracy w praktyce;
- wzrost świadomości na temat wymogów rekrutacyjnych;
- rozwój kompetencji takich jak: podejmowanie decyzji, krytyczne myślenie i elastyczność poznawcza;
- uatrakcyjnienie oferty szkolnej.

## 2.6 FIRMA SYMULACYJNA SMART STUDIO SP. Z O.O. PIERWSZE KROKI W PRAKTYCE ZAWODOWEJ

**Firma Symulacyjna Student Master Art Studio „SMARt Studio” sp. z o. o.**, prowadząca działalność usługowo-handlową, rozpoczęła działalność we wrześniu 2017 r. w Centrum Kształcenia Ustawicznego w Sopocie. Jej potencjał został wykorzystany jako istotny element budowania **Sopockiego Modelu Doradztwa Zawodowego**.

„SMARt Studio” sp. z o. o. wyposażona jest w nowoczesny sprzęt biurowy, urządzenia i specjalistyczne programy komputerowe, jakie wykorzystuje się we współczesnych przedsiębiorstwach. W firmie organizowane są zajęcia praktyczne w obszarze pracy biurowej i warsztaty z doradztwa zawodowego dla sopockich szkół.

Podstawa programowa dla uczniów liceów ogólnokształcących, szkół podstawowych nie obejmuje praktyki zawodowej, dlatego też na mocy porozumienia z naczelnikiem Wydziału Oświaty w Sopocie powstał program wprowadzania uczniów powyższych szkół w świat środowiska pracy.

Osobami odpowiedzialnymi za koordynowanie procesu są: kierownik Firmy Symulacyjnej oraz powiatowy konsultant ds. doradztwa edukacyjno-zawodowego.

### ZASADY REKRUTACJI

Na początku roku szkolnego prowadzona jest rekrutacja. Szkoły indywidualnie ustalają terminy i zgłaszają zapotrzebowanie na ilość spotkań. Tematy warsztatów są przygotowane w oparciu o wcześniejszą analizę potrzeb. Rezerwując termin wizyty w Firmie Symulacyjnej, szkoły wybierają temat z zaproponowanej puli lub mogą zamówić warsztat pod kątem swoich potrzeb, wykraczając poza gotowe propozycje. Oferta główna składa się z dwóch paneli tematycznych: „Warsztaty pracy biurowej” oraz „Warsztaty pracy z doradztwa zawodowego”. Przewidziany czas pracy to 5 godzin. Zajęcia podzielone są na dwa bloki i odbywają się z podziałem na grupy.

## BLOK I - WARSZTATY PRACY BIUROWEJ

### Zagadnienia:

- I. Zapoznanie z profilem działalności firmy, jej strukturą organizacyjną i prawną.
- II. Charakterystyka działalności poszczególnych komórek organizacyjnych:
  - Dział kadr i sekretariat:**
    - sporządzanie pism w sprawach osobowych (kwestionariusza osobowego, skierowania na badanie lekarskie, umowy o pracę);
    - archiwizowanie dokumentów;
  - Dział handlu i marketingu:**
    - sporządzanie faktury VAT sprzedaży do odbiorcy;
    - sporządzanie dokumentu magazynowego WZ;
- III. Obsługa sprzętu biurowego.
- IV. Organizacja pracy firm symulacyjnych w Centrali Firm Symulacyjnych „CENSYM”.

## BLOK II - WARSZTATY Z DORADZTWA ZAWODOWEGO

### Szkoła podstawowa klasa VIII – propozycje tematów

1. **„Kto decyduje?”** – wybór szkoły – analiza oferty edukacyjnej (szkoły branżowe, technika, LO), planowanie i podejmowanie decyzji.
2. **„Dream team”** – role zespołowe – współpraca i komunikacja w oparciu o mocne strony.
3. **„Rynek pracy pod lupą”** – zawody przyszłości – wzmocnienie wiedzy na temat trendów na rynku pracy i kluczowych branż dla regionu.

### Szkoła ponadpodstawowa (klasy II po gimnazjach lub III po 8-klasowej szkole podstawowej) – propozycje tematów

1. **„Strategie kariery”** – wzmocnienie umiejętności zarządzania swoim potencjałem i planowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej.
2. **„Do czego wzywa nas świat? – rynek pracy w dobie Rewolucji 4.0.”** – wzmocnienie wiedzy na temat rynku pracy i kluczowych branż dla regionu.
3. **„Elevator pitch”** – czyli o tym, jak mówić „do rzeczy” – wzmocnienie kompetencji autoprezentacji w oparciu o zasoby i mocne strony.

## NAUCZYCIELU PAMIĘTAJ!

- **Ważne jest, aby wybór tematu warsztatu był przemyślany i poszerzał realizowany w szkole program o nowe treści;**
- **Zapoznaj uczniów z tematem;**
- **Pozwól im współdecydować o wyborze tematu;**
- **Przygotuj młodzież do wizyty w Firmie Symulacyjnej;**
- **Zapoznaj młodzież z podstawowymi informacjami o Firmie Symulacyjnej tak, aby wiedzieli czego mogą oczekiwać;**
- **Po warsztatach przekaz informację zwrotną, czy zostały spełnione oczekiwania młodzieży.**

## 2.7 WNIOSKI

Opisane wyżej dobre praktyki wpisują się w kluczowe założenia opracowanego Modelu, m. in. poprzez:

- zainicjowaną interdyscyplinarną współpracę przedstawicieli edukacji i biznesu,
- aktywne włączanie uczniów do współtworzenia atrakcyjnych dla nich samych rozwiązań edukacyjno-doradczych,
- otwarty dostęp do aktualnych danych o potrzebach i wyzwaniach rynku pracy.

Lista zaproponowanych obecnie rozwiązań nie stanowi jednak zamkniętej „skrzynki z narzędziami”. Jej zawartość, zgodnie z założeniami Modelu, powinna podlegać nieustannej weryfikacji i rozbudowie, aby nadążać za dynamiką współczesnych zmian. Autorem kolejnych dobrych praktyk może stać się każdy z podmiotów/interesariuszy odpowiedzialnych za jakość doradztwa zawodowego: pracodawca, rodzic, nauczyciel, a także Ty, Czytelniku.



**CZĘŚĆ 3**

# **REKOMENDACJE**



# **1. SOPOCKIE CENTRUM DORADZTWA ZAWODOWEGO PRZYSTANEK PRACA PRZESTRZEŃ KREOWANIA KARIERY**

Podsumowując przedstawione propozycje teoretyczne i praktyczne, rekomendujemy stworzenie lokalnego centrum świadczącego kompleksowe usługi doradcze dla sopockich szkół. Opierając się na potrzebach wszystkich interesariuszy systemu, utworzenie tego Centrum spięłoby klamrą dotychczas funkcjonujące i proponowane w Modelu rozwiązania, zapewniając wysokie standardy świadczonych usług.

## **Założenia działania Centrum**

### **Uwzględnianie lokalnych potrzeb i istniejącej infrastruktury**

- wykorzystanie zasobów lokalowych, dorobku, standardów i potencjału kadrowego Centrum Kształcenia Ustawicznego w Sopocie.

### **Zakres działalności:**

- a. ścisła współpraca ze szkołami – dyrektorami, koordynatorami doradztwa zawodowego wskazanymi przez szkoły, Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną;
- b. monitorowanie losów absolwentów na podstawie badań zbieranych w szkołach:
  - publikowanie wyników,
  - analizowanie tendencji;
- c. uzupełnianie działań szkół w obszarze doradztwa:
  - indywidualne doradztwo zawodowe,
  - warsztaty z doradztwa zawodowego,
  - badanie predyspozycji,
  - konsultacje dla rodziców;
- d. spełnianie funkcji łączącej instytucje rynku pracy, szkoły i pracodawców:
  - współpraca i budowanie kontaktów z partnerami z rynku pracy,
  - prezentowanie oferty kursów zawodowych,
  - monitorowanie potrzeb rynku pracy;

- e. koordynacja programów: Przystanek Praca, „Szkolni Ambasadorzy Doradztwa Zawodowego”;
- f. pełnienie funkcji buforowej dla osób wypadających lub zagrożonych wypadnięciem z systemu szkolnego (tzw. NEET);
- g. współpraca międzynarodowa oraz poszukiwanie obszarów współpracy i tworzenia projektów z partnerami zagranicznymi.

## Zasoby kadrowe

**Dla stworzenia sprawnie funkcjonującej jednostki niezbędne jest zapewnienie etatowych pracowników:** powiatowego konsultanta ds. doradztwa edukacyjno-zawodowego (1 etat) oraz doradców zawodowych (3 etaty).

## Formuła dofinansowania

Optymalnym rozwiązaniem, zapewniającym możliwość stworzenia Centrum, jest pozyskanie środków zewnętrznych z UE, a w kolejnym etapie zobowiązania finansowe przejęłaby gmina.

# BUDUJEMY DORADZTWO ZAWODOWE W OPARCIU O WSPÓŁPRACĘ Z BIZNESEM I CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU



## 2. WYZWANIA

### Z CZYM BĘDZIEMY SIĘ MIERZYĆ?

Rozwój doradztwa zawodowego, w podejściu jakie proponujemy, niesie ze sobą szereg wyzwań i korzyści dla wszystkich interesariuszy.

- **WSPARCIE SYSTEMOWE**, KONIECZNE DO WDROŻENIA TEGO ELEMENTU REFORMY EDUKACJI,
- **ODEJŚCIE OD MYŚLENIA 10 h**,
- **ZAANGAŻOWANIE** CAŁEJ KADRY PEDAGOGICZNEJ DO REALIZACJI DZIAŁAŃ,
- **DZIAŁANIA ZESPOŁOWE**, ODPOWIEDZIALNOŚĆ KAŻDEJ JEDNOSTKI ZESPOŁU,
- **PROMOCJA DORADZTWA ZAWODOWEGO**, BUDOWANIE **ŚWIADOMOŚCI USŁUGI**,
- ZAPLANOWANIE SPOSOBU **KOMUNIKACJI I MARKETINGU** W SZKOLE I POZA SZKOŁĄ,
- POMOC SZKOŁOM W **KONTAKTACH Z ŚWIATEM BIZNESU, NETWORKING** .

W projektowaniu innowacji niezwykle ważne jest, abyśmy przezwyciężyli trudności, które mogą przejawiać się w:

- braku zasobów ludzkich do realizacji oferty oraz możliwości jej rozwijania;
- braku woli politycznej do wdrażania Modelu;
- ograniczonych zasobach finansowych;
- braku przestrzeni na konsultacje indywidualne;
- w obawach naturalnych partnerów przed współpracą;
- zawodnej komunikacji między interesariuszami;
- braku zaangażowania kadry pedagogicznej;
- oporze wszystkich podmiotów przed zmianą.

Warto o tym pamiętać, że zdefiniowanie trudności pozwala opracować skuteczną strategię, która, miejmy nadzieję, ograniczy ich występowanie do minimum.

### 3. DLACZEGO WARTO?

*(...) wszelkie inicjatywy, które zbliżają szkołę do realiów życia, zasługują na poklask. A jeśli są one naprawdę świetne, znakomicie opracowane oraz współtworzą je prawdziwi eksperci zapewniający im doskonałe fundamenty merytoryczne i podbudowę w postaci badań – to inicjatywy takie stanowią prawdziwy skarb. Nie mam wątpliwości, że wymienione cechy trafnie charakteryzują sopocki Model i absolutnie należy On do tych z najwyższej półki.*

*Uczniowie zaczynają się orientować w realiach rynku pracy, który zmienia się w dzisiejszych czasach niezwykle szybko i dynamicznie. (...) doświadczenie pandemii wyraźnie pokazało, że świat może ulec przemianie dosłownie w miesiąc! Dlatego odnalezienie się w tej dynamice i gotowość reagowania na wyzwania wynikające ze zmian na rynku pracy – są kluczowe. (...) Uczniowie stają się bardziej obeznani w otaczającej ich rzeczy-wistości, ale co jest absolutnie najważniejsze – dzięki doradztwu stają się samoświadomi. (...)*

*Doradztwo zawodowe jest wielką szansą na budowanie mostów pomiędzy szkołą i rynkiem pracy, ponieważ stanowi platformę, na której te dwie rzeczywistości mogą się spotkać. (...)*

#### **Przemysław Staroń**

psycholog, nauczyciel etyki i filozofii w II Liceum Ogólnokształcącym w Sopocie,  
Nauczyciel Roku 2018, nominowany do Nauczycielskiego Nobla  
– Global Teacher Prize 2020

*Uważamy, że wspieranie młodych osób w sprawnym poruszaniu się po rynku pracy, nie tylko przynosi wymierne korzyści uczniom, przedstawicielom oświaty i biznesowi, ale również jest obowiązkiem Staples wynikającym z naszej polityki CSR. To w dużej mierze od nas i naszej współpracy z przedstawicielami szkolnictwa zależy, jak dobrze przygotujemy młodych ludzi do wejścia na rynek pracy i jak sprawnych pracowników zatrudnimy w przyszłości.*

*Zaproponowany przez Sopot model doradztwa zawodowego jest oparty przede wszystkim na otwartości i dzieleniu się wiedzą, co doskonale wpisuje się w kulturę organizacyjną Staples, w której stawiamy na ciągły dialog i wymianę doświadczeń.*

*Doradztwo zawodowe to szansa na budowanie mostów pomiędzy szkołą i rynkiem pracy, prowadzące do lepszego zrozumienia potrzeb obu stron. Pomaga uczniom w sposób świadomy zdecydować o wyborze ścieżki zawodowej oraz szybko i sprawnie odnaleźć się w dynamicznej rzeczywistości biznesowej oraz gwarantuje, że cele edukacyjne i biznesowe pozostaną spójne.*

**Ewa Szabuniewicz**

GCC Site Manager, Head of HR Poland, STAPLES

**Magdalena Szymaniak**

Talent Acquisitions & Development Manager, STAPLES

*Jako operator ERGO ARENY zawsze chętnie włączamy się w projekty, które mają na celu aktywizację miejscowej młodzieży. Od 10 lat naszą halę widowiskowo-sportową tworzą głównie sopocianie i gdańszczanie. Zależy nam na tym, by obiekt dalej służył lokalnej społeczności, a na jej potrzeby najlepiej odpowiadają właśnie mieszkańcy obu miast.*

*Współpraca ze szkołami pozwoli nam poznać oczekiwania uczniów odnośnie m.in. kalendarza imprez w obiekcie, a jednocześnie zobrazuje umiejętności i atuty, które młode pokolenie wkrótce wniesie na rynek pracy. Doradztwo zawodowe, które proponuje Centrum Kształcenia Ustawicznego w Sopocie, jest kluczowe dla dalszego rozwoju miejskich instytucji.*

**Magdalena Sekuła**

Prezes Zarządu, Hala Gdańsk-Sopot Sp. z o.o.

*Szkoły i biznes zbyt często stanowią dwa odmienne światy, w których ceni się różne wartości. Największą bolączką szkolnictwa jest nastawienie na pracę odtwórczą. To zaprzeczenie kreatywności, która leży u podstaw przedsiębiorczości i sukcesu w biznesie.*

*Sopocki model doradztwa zawodowego propagowany w programie Przystanek Praca to realne szansa na budowanie mostów pomiędzy szkołą i rynkiem pracy. Metody pracy w oparciu o zachęcanie do dociekliwości, krytycznego myślenia i zadawania pytań oraz konstruowania scenariuszy przyszłości są naszej firmie bardzo bliskie.*

*Jako Blue Media od początku kibicujemy programowi Przystanek Praca i z przyjemnością staniemy się jego częścią.*

**Dominika Kotuła-Gibas**

Head of HR & Administration, Blue Media S.A.

# PODSUMOWANIE



Cieszymy się, że budując Model, udało nam się włączyć do dyskusji tak szerokie grono interesariuszy. Wszelkie opinie, zarówno pozytywne, jak i krytyczne, stały się dla nas inspiracją i testem poprawności działania. Mamy ambicję, by stworzyć Model żywy, który będzie stale rozwijał się i zmieniał, bo doradztwo zawodowe to coś więcej niż tylko dziesięć obowiązkowych godzin dydaktycznych. To budowanie szkoły jutra otwartej na nowe wyzwania i przyszłość rynku pracy!

Realizacja wszystkich proponowanych w **Modelu** rozwiązań nie jest jeszcze w pełni możliwa z powodu ograniczeń systemowych i finansowych w oświacie. Wymaga pozyskania dodatkowych środków finansowych i decyzji władz. To, co jest kluczowe dla rozwoju doradztwa, to objęcie go patronatem i nadanie wagi przez Władze Miasta.

Zapraszamy Cię do otwartej dyskusji i wspólnego budowania usług doradztwa zawodowego w szkołach.

Czekamy na Ciebie.  
Do zobaczenia!

Nasz Model znajdziesz do pobrania w wersji elektronicznej na stronie: <https://www.ckusopot.pl/doradztwo-zawodowe/>.

Tam również dostępne są infografiki i prezentacje przydatne do promowania i komunikowania o doradztwie zawodowym, a także mini poradnik, który pomoże Ci w opracowaniu procedury badania losów absolwentów.

## KONTAKT

Powiatowy konsultant ds. doradztwa edukacyjno-zawodowego

**Anna Dukowska**

tel.: 791 983 101, e-mail: [anna.dukowska@ckusopot.pl](mailto:anna.dukowska@ckusopot.pl)

Centrum Kształcenia Ustawicznego Sopot

ul. Kościuszki 22-24, 81-704 Sopot

**[www.ckusopot.pl](http://www.ckusopot.pl)**



#### **KOORDYNACJA PRAC NAD MODELEM**

Anna Dukowska – konsultant powiatowy ds. doradztwa edukacyjno-zawodowego, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Sopocie

#### **AUTORZY / EKSPERCI MERYTORYCZNI**

Agnieszka Marusiak –doradca zawodowy, CKZiU nr 1 w Gdańsku – Centrum Rozwoju Talentów

Damian Orzeł – koordynator ds. szkolnictwa, Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna sp. z o.o.

Magdalena Wójtowicz – wiceprezes zarządu Gdańskiej Fundacji Przedsiębiorczości, Inkubator STARTER

Katarzyna Brachowska-Przeniosło – psycholog, trener i konsultant biznesu, wykładowca USWPS, Grupa NAVIGO

Anna Dukowska – konsultant powiatowy ds. doradztwa edukacyjno-zawodowego, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Sopocie

#### **KONSULTACJA MERYTORYCZNA**

Alina Urbańska – konsultant powiatowy ds. doradztwa edukacyjno-zawodowego, Szkolny Ośrodek Kariery „Kreator”, CKZiU Chojnice

#### **REDAKCJA I KOREKTA**

Agnieszka Pyza

#### **DRUK**

Wydawnictwo Eximius / D53 Sp. z o.o. Gdańsk

#### **WYDAWCA**

Centrum Kształcenia Ustawicznego w Sopocie,  
ul. Kościuszki 22-24, 81-704 Sopot

[www.ckusopot.pl](http://www.ckusopot.pl)



Technikum nr 1  
w Sopocie  
im. Danuty Siedzikówny „Inki”  
w Zespole Szkół Handlowych w Sopocie

Niniejsza publikacja powstała w ramach  
**Projektu „Dobra szkoła = dobry zawód, atrakcyjna praca”**  
współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach Regionalnego  
Programu Operacyjnego dla Województwa Pomorskiego na lata 2014–2020; działanie 3.3.  
Edukacja zawodowa, poddziałanie 3.3.1. Jakość edukacji zawodowej, umowa nr RPPM.03.03.01–  
22–0009/16 oraz ze środków Budżetu Państwa i Gminy Miasta Sopotu.

Czas realizacji: 15.12.2016–14.10.2021

Beneficjent: Gmina Miasta Sopotu

Realizator: Centrum Kształcenia Ustawicznego w Sopocie  
we współpracy z Zespołem Szkół Handlowych w Sopocie

Publikacja bezpłatna. Wydanie I. Sopot 2020



Fundusze  
Europejskie  
Program Regionalny



URZĄD MARSZAŁKOWSKI  
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Unia Europejska  
Europejski Fundusz  
Rozwoju Regionalnego

