



PORADNIK DOBRYCH PRAKTYK

sylwetka doradcy zawodowego

Nieustanne zmiany zachodzące we wszystkich obszarach życia, wymuszają na nas konieczność stałego podnoszenia poziomu wykształcenia i ciągłego poszerzania swoich kompetencji w celu przystosowania się do zmieniającej się rzeczywistości, a także pełnego wykorzystywania możliwości, jakich dostarczają nowoczesne technologie. Koncepcja uczenia się przez całe życie określana jako lifelong learning (LLL) dotyczy aktywności człowieka, której założeniem jest poszerzanie wiedzy i rozwój umiejętności w perspektywie osobistej czy społecznej, przy równoczesnym zorientowaniu na potrzeby rynku pracy.

Projekt **„Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”** realizowany jest przez Województwo Łódzkie w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności.

Do podstawowych celów **Projektu** należą:

- doskonalenie systemu edukacji, mechanizmów uczenia się przez całe życie w kierunku lepszego dopasowania do potrzeb nowoczesnej gospodarki, wzrostu innowacyjności, zwiększania transferu nowych technologii oraz zielonej transformacji,
- wdrożenie innowacyjnych i trwałych mechanizmów współpracy na gruncie kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego, uczenia się przez całe życie, sprzyjających odporności i doskonałości oraz cyfrowej i zielonej transformacji.

W ramach **Projektu** Województwo Łódzkie, realizuje w latach 2023 – 2026 szereg działań wspierających politykę edukacyjną regionu w zakresie doradztwa zawodowego, promocji kształcenia branżowego oraz upowszechniania idei uczenia się przez całe życie. Oprócz konferencji, seminariów

i konkursów planuje się stworzenie Wojewódzkiego Systemu Doradztwa Zawodowego oraz Strategii Kształcenia Zawodowego na obszarze województwa łódzkiego.

Zbudowanie systemu koordynacji lifelong learning jest odpowiedzią na potrzebę zapewnienia planowania strategicznego w obszarze uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych, co jest istotnym elementem zarządzania rozwojem gospodarczym i społecznym z uwagi na konieczność przygotowania kadr i społeczeństwa do zachodzących zmian.

Na potrzeby projektu powstał Wojewódzki Zespół Koordynacji (WZK), który jest organem doradczo – opiniującym w zakresie wspierania polityki edukacyjnej Województwa Łódzkiego. Zadania Zespołu obejmują m.in. koordynację działań w zakresie doradztwa zawodowego dla uczniów, studentów oraz osób dorosłych, jak również promocję kształcenia zawodowego oraz idei uczenia się przez całe życie. W roku 2023 WZK wypracował Zoperacjonalizowany Program Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030, Program Wdrażania ZSU2030 będzie aktualizowany w trakcie realizacji projektu oraz w okresie jego trwałości.

Spis treści

1. Przedmowa	5
2. Doświadczenie w realizacji zajęć (grupowych i indywidualnych) z elementami preorientacji zawodowej z dziećmi w wieku 5-6 lat	6
3. Doradca zawodowy w edukacji wczesnoszkolnej	17
4. Doświadczenia w realizacji zajęć (grupowych i indywidualnych) z elementami orientacji zawodowej z uczniami klas 4-8 szkoły podstawowej, w tym zajęć z doradztwa edukacyjno-zawodowego dla młodzieży klas 7-8	26
5. Doradca zawodowy w liceum ogólnokształcącym	36
6. Sylwetka doradcy zawodowego w szkole ponadpodstawowej zawodowej	46
7. Sylwetka doradcy zawodowego w kontekście wspierania dorosłych na rynku pracy	56
8. Doradztwo zawodowe dla osób dorosłych ze szczególnymi potrzebami	64
9. Doradca z misją – aktywizacja społeczno-zawodowa dorosłych, ze szczególnym uwzględnieniem wsparcia skierowanego do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	76

Przedmowa

Doradca zawodowy i jego rola społeczna są dziś przez zdecydowaną większość z nas niedostrzegane. Jedynie młodzież szkolna i dorośli z problemem odnalezienia się na rynku pracy wiedzą, że ktoś taki istnieje i może im pomóc w znalezieniu odpowiedniego zawodu lub przekwalifikowaniu się. Jednak aktywność doradcy nie ogranicza się do wymienionych wyżej działań – jest zdecydowanie szersza, a on sam to wszechstronny profesjonalista, który łączy w sobie specjalistę do spraw zatrudnienia, coacha i psychologa.

Niniejsza publikacja ma na celu przybliżenie nam tego zawodu i uświadomienie jego znaczenia dla współczesnego społeczeństwa, szczególnie w tych szybko zmieniających się czasach. Z pewnością zaskoczy czytających wiek i przekrój społeczny osób korzystających z doradztwa zawodowego, różnorodność podejmowanych w tej dziedzinie działań i wielość instytucji zajmujących się kwestiami związanymi z zatrudnieniem. Artykuły zgromadzone w niniejszym „**Poradniku dobrych praktyk**” pomogą docenić tę wyjątkową profesję, a może nawet zainspirować do jej wykonywania.

Donata Michałus



Doświadczenie w realizacji zajęć (grupowych i indywidualnych) z elementami preorientacji zawodowej z dziećmi w wieku 5-6 lat

O autorce

Anna Kuźmicka

- nauczycielka wychowania przedszkolnego pracująca od 16 lat w Miejskim Przedszkolu nr 2 im. Juliana Tuwima w Aleksandrowie Łódzkim, z czego 15 lat w grupie integracyjnej jako nauczyciel prowadzący. Absolwentka Uniwersytetu Łódzkiego na Wydziale Nauk o Wychowaniu, kierunek pedagogika, specjalność: pedagogika wieku dziecięcego; tytuł naukowy – magister. Ukończyła również Kolegium Nauczycielskie w Zgierzu i studia podyplomowe w Wyższej Szkole Edukacji Zdrowotnej i Nauk Społecznych w Łodzi, na kierunku terapia ruchowa z gimnastyką kompensacyjno-korekcyjną.

Przedszkole to miejsce zdobywania wszechstronnej wiedzy, stanowi fundament, na którym dzieci budują niemal cały swój świat. I choć mogłoby się wydawać, że podczas przebywania w nim dzieci „tylko” się bawią, to z bliższej perspektywy jest zupełnie inaczej. Zabawa ta – kierowana lub swobodna – często kształtuje już dziecięce charaktery i umysły, daje początek czegoś wielkiego i ważnego. To podczas niej dzieci uczą się prawie wszystkiego, co przyda im się na kolejnych etapach edukacji, a nawet w dorosłym życiu, także zawodowym. Na przykład, podczas zabaw tematycznych typu „dom”, „sklep” przedszkolaki nabywają umiejętności funkcjonowania w społeczeństwie: komunikują się, nawiązują relacje, budują więzi. Podczas konstruowania budowli z klocków rozwijają wyobraźnię przestrzenną, logiczne myślenie, ćwiczą umiejętności manualne, uczą się rozwiązywania problemów, testują cierpliwość. Wspólne spacerunki i zabawy na powietrzu sprzyjają doświadczaniu i poznawaniu przyrody oraz otaczającego świata. Zaś wszelkie prace plastyczne, techniczne, ćwiczenia grafomotoryczne i wzrokowe rozwijają wyobraźnię czy koordynację wzrokowo-ruchową. Zabawy muzyczne i słuchowe doskonalą poczucie rytmu i pamięć oraz ekspresję ruchową i twórczą. Natomiast gimnastyka wspiera sprawność fizyczną, kształtuje orientację w schemacie ciała i przestrzeni, rozwija umiejętność współdziałania. Zwyczajna zabawa z wykorzystaniem liczmanów, takich jak np.: kasztany, żołądźce, patyczki, wspaniale wprowadza w świat edukacji matematycznej. Oczywiście to tylko proste i nieliczne przykłady podejmowanych aktywności. W przedszkolu bowiem świat dziecięcej wyobraźni i wielość podejmowanych czynności nie zna granic i mieści się niemal w każdym kąciuku. Bardzo wiele umiejętności, których dzieci się uczą i będą doskonaliły przez kolejne lata, z pewnością niejednokrotnie wykorzystają w przyszłości.

Co więcej, zabawa w przedszkolu ukazuje również, jakie są **dziecięce zainteresowania, potrzeby i predyspozycje** do wykonywania pewnych czynności. To fascynujące obserwować, jak małe dzieci, a w szczególności 5- i 6-latki, potrafią chłonąć otaczający świat, jak ciekawe są nowych doświadczeń, z jaką uwagą umieją słuchać, gdy coś je zainteresuje, i jak mądre pytania zadają.

Nauczyciel doskonale wie, jaki potencjał drzemie w każdym z jego wychowanków i jak należy pokierować procesem nauczania, aby go rozwijać. Obserwowanie dzieci podczas codziennych aktywności, przeprowadzanie ewaluacji własnych zajęć i wyciąganie wniosków jest kluczowe do planowania pracy każdego nauczyciela. Dlatego bardzo często w celu rozwijania wspomnianego już potencjału wychowanków, ich zainteresowań oraz efektywniejszej realizacji określonych tematów zajęć **nauczyciele przedszkola zapoznają dzieci z osobami wykonującymi różne zawody**, zazwyczaj zaczynając od przedstawienia pracowników przedszkola. Jest to jeden z istotniejszych aspektów edukacji przedszkolnej, bowiem przy okazji omawiania wybranych profesji przede wszystkim realizują treści podstawy programowej.¹ W dokumencie tym – najważniejszym dla każdego nauczyciela – zawarte są treści dotyczące elementów **preorientacji zawodowej**. Owa preorientacja stanowi pierwszy etap na drodze do osiągnięcia dojrzałości zawodowej i wstęp do doradztwa zawodowego, które pełniej realizowane będzie na kolejnych etapach edukacji.

W ciągu całego roku przedszkolnego nauczyciele realizują pewne, bardziej globalne tematy zajęć, zazwyczaj ujęte w tygodniowe plany pracy dydaktyczno-wychowawczej. Chociaż można dobrowolnie je dobierać i tworzyć, pracować na wybranych programach nauczania to zazwyczaj tematyki zajęć są podobne, np. ruch drogowy, urządzenia elektryczne, tradycje wielkanocne, kosmos, świat dinozaurów itp. Realizując niemal każdą z nich, można znaleźć postać wykonującą jakiś zawód, która akurat pasuje do omawianych treści. Poniżej znajdują się przykłady:

¹Dz. U. 2017 poz. 356 z dn. 14.02.2017 r.



- „Ruch drogowy” – sylwetka policjanta;
- „Bezpieczeństwo na co dzień”, „Bezpieczeństwo na wakacjach” – ratownik medyczny, ratownik wodny, ratownik górski, strażak, policjant;
- „Teatr” – wszelkie osoby w nim pracujące, np. aktor, reżyser, scenograf;
- „Dbamy o zdrowie” – lekarz, pielęgniarka, stomatolog, dietetyk, kucharz;
- „Kosmos” – astronauta, astronom;
- „Warzywa i owoce” – ogrodnik, sprzedawca;
- „Czas” – zegarmistrz;
- „Dinozaury” – paleontolog;
- „Polska” – prezydent, żołnierz, burmistrz;
- „Bajki” – bibliotekarz, pisarz;
- „Łąka” – pszczelarz itd.

Dobrze, aby nauczyciele, planując konkretne zajęcia, prócz realizacji własnych zamierzeń i pomysłów, uwzględniali wspomniane już potrzeby i zainteresowania wychowanków. Obserwując dzieci, mogę stwierdzić, że największym zainteresowaniem cieszą się zawody mundurowe, często utożsamiane z bohaterami, gdzie charakterystyczny jest strój i rekwizyty. Należą do nich: policjant,

żołnierz czy strażak. Taka praca od razu przykuwa uwagę. Zajęcia dydaktyczne o tak popularnych zawodach najlepiej przeprowadza się z całą grupą, bo są atrakcyjne praktycznie dla wszystkich przedszkolaków. Istnieją również takie dzieci, które mają jednak swoje zainteresowania i są ukierunkowane na zupełnie inne profesje. Obserwując dziecko, które np. w czasie zabaw swobodnych bawi się głównie klockami, tworzy niesamowite budowle, wykraczając poza umiejętności pozostałych rówieśników, a rodzice dziecka są architektami, nie sposób nie zauważyć, że geny mają ogromne znaczenie w rozwoju. Wychodząc naprzeciw potrzebom takiego wychowanka, warto rozwijać jego zainteresowania także indywidualnie, np. poprzez dostarczanie dodatkowych bodźców do rozwijania pasji.

Wprowadzając dzieci w świat zawodów, można korzystać z wielu metod, form pracy i przeróżnych środków dydaktycznych. Wszystko zależy od grupy, w której nauczyciel pracuje. Zawsze bowiem trzeba uwzględniać możliwości wychowanków i tak dostosowywać treści, aby wszystkie dzieci, mogły skorzystać z zajęć i nauczyć się jak najwięcej.

Przedstawiając sylwetkę osoby wykonującej jakiś zawód, nauczyciele prezentują np. specjalne przybory niezbędne do wykonywania jakiejś pracy, korzystają z różnorodnych ilustracji, piosenek, filmów, bajek i opowiadań. Internet i literatura pełne są najróżniejszych propozycji do wykorzystania. Wśród przykładowych pozycji można wykorzystać następujące:

- serial animowany „Ulubione prace Milo” – każdy odcinek opowiada o innym zawodzie²;
- wybrane opowiadania z serii „Kicia Kocia” Anity Głowińskiej, np. „Kicia Kocia w bibliotece”³, „Kicia Kocia w kosmosie”⁴, „Kicia Kocia poznaje strażaka”⁵;
- rymowane wierszyki Urszuli Kozłowskiej z serii „Kim chcę zostać?”⁶, np. „Kim chcę zostać? Nauczycielka”;
- inne wiersze, np. Juliana Tuwima „Wszyscy dla wszystkich”⁷;
- zagadki o zawodach w postaci filmu edukacyjnego, m.in. „Karolek i zawody dla dzieci”⁸;
- piosenki „Karetka pogotowia”⁹ czy „Pali się!”¹⁰ wykonywane przez Śpiewające Brzdące.

Nauczyciele często tworzą też w sali kąciki tematyczne związane z danym zawodem, co jest szczególnie dobrym rozwiązaniem, gdyż dzieci mają do nich dostęp nie tylko podczas zajęć, ale także w czasie zabaw swobodnych. Korzystając z bezpiecznych rekwizytów, książek oraz inspirując się stworzonym otoczeniem, mogą one wcielać się w role i lepiej poznawać konkretną profesję. Jest to rozwijające pod każdym względem, ponieważ dzieci uczą się współdziałania, naśladowania oraz poszerzają i utrwalają wiedzę zdobytą podczas zajęć. Takie kąciki mają ogromne znaczenie. Dzieci manipulując przedmiotami, wykonując karty pracy, grając w tematyczne gry, mogą przecież nie tylko uczyć się o danym zawodzie. Mogą również np. trenować liczenie, klasyfikowanie, ćwiczyć motorykę małą, czytać proste wyrazy. Poprzez zabawę o zawodach mają szansę uczyć się dosłownie wszystkiego.

Ponadto, nauczyciele uatrakcyjniając zajęcia, często organizują w przedszkolu spotkania z przedstawicielami wybranych profesji. Mogą to być np. leśniczy, policjant lub pielęgniarka. Wszystko zależy od omawianej tematyki zajęć dydaktyczno-wychowawczych oraz możliwości. Wspaniale, gdy osoba zaproszona przyjdzie do dzieci w służbowym stroju, przyniesie jakieś rekwizyty, zaproponuje zabawę. Samo to, że jest kimś „nowym” dla dzieci – już przykuje ich uwagę. To ważne, by osoba, którą zapraszamy, potrafiła zainteresować i „zaczarować” dzieci swoją opowieścią o pracy. Jest to dosyć trudna sztuka, szczególnie z uwagi na specyfikę funkcjonowania dzieci 5- i 6-letnich, które dość

²Ulubione prace Milo; https://www.youtube.com/watch?v=av0l-1V5_YU [dostęp: 10 X 2025].

³A. Głowińska, *Kicia Kocia w bibliotece*, Poznań, 2016.

⁴A. Głowińska, *Kicia Kocia w kosmosie*, Poznań 2019.

⁵A. Głowińska, *Kicia Kocia poznaje strażaka*, Poznań 2019.

⁶U. Kozłowska, *Kim chcę zostać? Nauczycielka*, Warszawa 2015.

⁷J. Tuwim, *Wszyscy dla wszystkich*, Kraków 2025.

⁸Karolek i zawody dla dzieci, <https://www.youtube.com/watch?v=h4YAvDSx49Y> [dostęp: 10 X 2025 r.].

⁹Śpiewające Brzdące. Karetka Pogotowia. Piosenki dla dzieci, <https://www.youtube.com/watch?v=vJFykFWgWsw> [dostęp: 10 X 2025 r.].

¹⁰Śpiewające Brzdące. Pali się. Piosenki dla dzieci, [dostęp: 10 X 2025 r.].

szybko się nudzą i trudno im dłużej koncentrować uwagę. Z tego powodu nauczyciele, jako pedagodzy i specjaliści w swojej dziedzinie, powinni zawsze czuwać nad przebiegiem spotkania i służyć pomocą w razie trudniejszych momentów. Dobrze jest mieć przygotowane pomoce dydaktyczne czy chociażby „awaryjne” karty pracy. Jako przerywnik warto wspomóc się piosenką lub zabawą ruchową.

Jeśli nauczycielom przedszkola preorientacja zawodowa jest wyjątkowo bliska, to można nawet tworzyć innowacje pedagogiczne związane z tą tematyką. Przykładem jednej z nich, która obejmowała kilka spotkań z przedstawicielem konkretnego zawodu, tzn. ratownikiem medycznym, jest np. innowacja pedagogiczna „Przedzskolak mały ratownik”¹¹. Została ona przeprowadzona w Miejskim Przedszkolu nr 2 w Aleksandrowie Łódzkim. Zajęcia wspaniale zainteresowały dzieci zawodem ratownika oraz poruszyły bardzo ważną problematykę, czyli szeroko rozumiane bezpieczeństwo.

Bardzo ciekawym i lubianym przez dzieci rozwiązaniem jest także zapraszanie własnych rodziców lub bliskich, którzy mogą wystąpić w roli ekspertów podczas spotkania z przedzskolakami. Wówczas na zajęciach podopieczni skupiają uwagę jeszcze intensywniej. To naprawdę duże przeżycie gościć własnego rodzica w przedszkolu, często też powód do dumy, co bardzo wzmacnia więzy między dzieckiem a opiekunem.

Zapoznając 5- i 6-latków z osobami wykonującymi różne zawody, nauczyciele organizują także wyjścia do pobliskich miejsc pracy. Są to np. piekarnia, „ryneczek”, poczta, urząd miasta, biblioteka miejska czy remiza strażacka. Wszystko zależy, w jakim miejscu znajduje się placówka przedszkolna i jak bardzo oddalone są docelowe zakłady pracy. W przypadku dzieci 5-, 6-letnich najwygodniej, gdy do konkretnego miejsca można dojść po prostu spacerem, ostatecznie dojechać autokarem, ale to wiąże się z generowaniem kosztów i czasem. Z własnego doświadczenia mogę powiedzieć, że najlepiej, gdy przedszkole znajduje się w niedużej miejscowości, gdzieś

¹¹A. Kuźmicka, *Innowacja pedagogiczna „Przedzskolak mały ratownik”*, Miejskie Przedszkole nr 2 im. J. Tuwima, Aleksandrów Łódzki 2024.

w okolicach jej centrum. Wtedy wszystkie ważniejsze instytucje, zakłady pracy, sklepy czy nawet znajome bazarki ulokowane są w bliskim otoczeniu przedszkola. Wystarczy zwykły spacer, żeby dojść z grupą do celu. Współpraca ze środowiskiem lokalnym jest dużo łatwiejsza, gdy palcówki znajdują się „po sąsiedzku”. W mniejszych miejscowościach prawie wszyscy się znają, a to zazwyczaj ułatwia organizowanie wszelkich spotkań. Moim zdaniem, najtrudniej mają przedszkola wiejskie z uwagi na małą różnorodność miejsc pracy w bliskim otoczeniu. Natomiast w dużych miastach, choć ta różnorodność jest ogromna, należy wziąć pod uwagę fakt, że w niektóre miejsca trzeba czymś dojechać, bo znajdują się w innej dzielnicy, na oddalonym osiedlu itp. To wiąże się z dodatkowymi trudnościami, takimi jak: zapewnienie bezpieczeństwa wychowankom w dużym ruchu drogowym, koszty transportu, czas, organizowanie dodatkowych opiekunów. Ze względu na te czynniki odradzałabym dzieciom w wieku przedszkolnym korzystanie ze środków komunikacji miejskiej, tj. z tramwajów i autobusów. Najważniejsze jest bowiem zawsze bezpieczeństwo wychowanków. Ponadto należy pamiętać, że planując wyjście z dziećmi poza teren przedszkola, trzeba zawsze dopełnić wszystkich formalności obowiązujących w placówce i najpierw określić konkretne cele spotkania. Bardzo ważne jest wcześniejsze uzyskanie zgody na przyprowadzenie dzieci do danego miejsca pracy i ustalenie przebiegu wizyty. Mimo że z perspektywy nauczyciela taka forma realizacji zajęć jest najbardziej pracochłonna, to uważam, że przynosi najlepsze efekty. Dzieci mają bowiem szansę zobaczenia, jak tak naprawdę wygląda miejsce danej pracy, jaki strój obowiązuje pracowników i co jest potrzebne do jej wykonywania. Bycie baczny obserwatozem i poznawanie w sposób doświadczalny mobilizuje je do częstszego zadawania pytań, pobudza wyobraźnię i uczy pożądanego w danym miejscu zachowania. Co więcej, bywa, że podczas takich zajęć dzieci zaczynają pragnąć być kiedyś – jak ktoś...

Oczywiście, dziecięce marzenia i wyobrażenia potrafią się zmieniać i nie wszystkie przedszkolaki są od razu ukierunkowane na jakąś dziedzinę. Czasem jednak obcowanie z osobami wykonującymi różne zawody albo poznanie ich sylwetek podczas przedszkolnych zabaw jest tak inspirujące, że bywa niezapomniane. Kluczową rolę odgrywa

wtedy nauczyciel, który pomaga dzieciom marzyć o zostaniu w przyszłości architektem, sprzedawcą, kierowcą rajdowym itd. Ważne jest zatem, aby charakteryzował się on odpowiednimi cechami.

- Po pierwsze, nauczyciel winien być baczny obserwatorem poczynań dziecka i posiadać umiejętność „wychycenia” jego zdolności, talentów, predyspozycji, ale także trudności.
- Powinien on posiadać dar zaciekawiania dzieci nawet z pozoru mniej atrakcyjnymi zawodami, poprzez stosowanie różnorodnych metod, w tym metod aktywizujących.
- Ważne są cechy charakteru nauczyciela, takie jak: kreatywność, empatia, umiejętności: motywowania, jasnego przekazywania informacji i aktywnego słuchania, a ponadto: łatwość i otwartość w nawiązywaniu kontaktów z dziećmi i dorosłymi, zdolności organizacyjne.
- Należy pamiętać, żeby zawsze mówić językiem zrozumiałym dla dzieci; stosowanie trudnych terminów i górnolotnej retoryki nie pomaga.
- Dobrze, żeby nauczyciel rozwijał zainteresowania, pasje i potrzeby wychowanków, także poprzez indywidualizację pracy.
- Powinien on posiadać elementarną wiedzę na temat różnorodnych zawodów, a zwłaszcza tych, które są przedmiotem rozważań.
- Dobrze, aby nauczyciel wyczulił dzieci, że w przyszłości najlepiej jest wykonywać pracę, którą się lubi, i że jako dorośli mają prawo zmieniać zawód, a żadna decyzja nie musi być ostateczna. Co więcej, można wykonywać różne zawody jednocześnie.
- Zawsze należy uwzględniać cechy rozwojowe dzieci i dopasowywać omawiane treści do ich możliwości.

- Nauczyciel powinien podążać za potrzebami wychowanków i unikać ich „szufladkowania”. Każde dziecko jest bowiem indywidualnością, rozwija się w swoim tempie i ma prawo się zmieniać.
- Na koniec pragnę dodać, że wszyscy nauczyciele, w tym nauczyciele wychowania przedszkolnego, są osobami, na których spoczywa odpowiedzialność za przyszłe pokolenia. To my w dużej mierze przygotowujemy dzieci, jeszcze tak małe i wrażliwe, do dorosłego życia, także zawodowego, które później wypełnia nam wszystkim mnóstwo czasu. Praca może przecież uszczęśliwiać lub latami męczyć. Często to nauczyciele stają się skarbnicami wiedzy, doradcami, mentorami. To nauczyciele zauważają potencjał swych podopiecznych, mogą dodawać im odwagi, skrzydeł. To nauczyciele w końcu mogą uwierzyć w dziecko bardziej niż ktokolwiek inny, pomóc mu, gdy ma trudności. Ważne, żeby w każdym z nich zauważyć „coś”, co je wyróżnia, w czym czują się najlepiej, w czym kiedyś jako pracownicy będą mogli się odnaleźć i realizować. Wiadomo, że nie wszystkie dzieci w przyszłości będą wykonywały np. „prestżowe” zawody. I dobrze, bo w preorientacji raczej nie o to chodzi. Istotne, żeby od samego początku uczyć dzieci, że każdy zawód jest potrzebny i ważny dla wspólnego dobra, a wszystkim należy się szacunek. Preorientacja ma na celu rozbudzenie w dzieciach marzeń o tym, kim chcą zostać w przyszłości oraz rozwijanie pozytywnego nastawienia do pracy. Natomiast rolą nauczycieli na kolejnych szczeblach edukacji jest pomoc w pokierowaniu dziećmi, żeby ze swoimi umiejętnościami i własnym potencjałem potrafili odnaleźć się na rynku pracy, bez narzucania im konkretnych wyborów.

Bibliografia

1. Głowińska A., *Kicia Kocia poznaje strażaka*, Poznań 2019.
2. Głowińska A., *Kicia Kocia w bibliotece*, Poznań, 2016.
3. Głowińska A., *Kicia Kocia w kosmosie*, Poznań 2019.
4. Kozłowska U., *Kim chcę zostać? Nauczycielka*, Warszawa 2015.
5. Kuźmicka A., *Innowacja pedagogiczna „Przedzskolak mały ratownik”*, Miejskie Przedszkole nr 2 im. J. Tuwima, Aleksandrów Łódzki 2024.
6. Tuwim J., *Wszyscy dla wszystkich*, Kraków 2025.

Źródła internetowe

1. *Karolek i zawody dla dzieci*, <https://www.youtube.com/watch?v=h4YAvDSx49Y> [dostęp: 10 X 2025 r.].
2. *Śpiewające Brzdące. Karetka Pogotowia. Piosenki dla dzieci*, <https://www.youtube.com/watch?v=vJFykFWgWsw> [dostęp: 10 X 2025 r.].
3. *Śpiewające Brzdące. Pali się. Piosenki dla dzieci*, https://www.youtube.com/watch?v=yv0YdFZHmgM&list=RDyv0YdFZHmgM&start_radio=1 [dostęp: 10 X 2025 r.].
4. *Ulubione prace Milo*, https://www.youtube.com/watch?v=av0I-1V5_YU [dostęp: 10 X 2025].

Akty prawne

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej (Dz. U. z 2017 r. poz. 356).



Doradca zawodowy w edukacji wczesnoszkolnej

O autorce

Monika Posiak

– absolwentka studiów pierwszego stopnia na Wydziale Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego na kierunku edukacja wczesnoszkolna i wychowanie przedszkolne, oraz studiów magisterskich na kierunku pedagogika wieku dziecięcego. Od 2000 r. aktywnie działa w Związku Harcerstwa Polskiego – jest instruktorką ZHP, prowadzi szkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, przyrodznawstwa, terenoznawstwa. Uczy gry na gitarze klasycznej. Od 2014 r. pracuje w szkole podstawowej na stanowisku nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej. Jest wychowawczynią klas młodszych, wprowadziła innowację pedagogiczną „Z ekologią na TY”. Współorganizuje szkolenia dla nauczycieli z wykorzystywania nowoczesnych technologii w pracy w szkole – a szczególnie tabletów i gogli VR.

Edukacja wczesnoszkolna to początek szkolnej drogi młodego człowieka. Wincenty Okoń definiuje nauczanie jako *planową i systematyczną pracę nauczyciela z uczniami mającą na celu wywołanie pożądanых trwałych zmian w ich postępowaniu, dyspozycjach i całej osobowości – pod wpływem uczenia się i opanowania wiedzy, przeżywania wartości i działań praktycznych*¹². Często te pierwsze trzy lata warunkują późniejsze nastawienie ucznia do edukacji, a co za tym idzie, do wykształcenia umożliwiającego zdobycie kwalifikacji zawodowych. Ważne, aby pokazać dzieciom różne ścieżki ich życiowej kariery, stwarzać im warunki do wszechstronnego rozwoju i odnalezienia swojej pasji.

Doradca zawodowy pracujący z uczniami klas 1–3 powinien być zżyty z grupą, wzbudzać zaufanie i wykazywać się empatią. Musi on być dobrym obserwatorem, dostrzegać możliwości i predyspozycje dzieci. Powinien być także osobą kreatywną, posługującą się w swojej pracy metodami aktywizującymi, wzbudzającymi motywację wewnętrzną uczniów. Ważną cechą doradcy zawodowego jest też oczywiście znajomość rynku pracy, zmieniających się i nowo powstałych profesji związanych bardzo często z nowoczesnymi technologiami i sztuczną inteligencją. Te wszystkie cechy składają się na model takiego doradcy, który wie, że pasja rozwijana już na początku edukacji może w przyszłości przekształcić się w bazę kompetencji zawodowych. Jego zadaniem jest poznać zainteresowania i predyspozycje dziecka, pozwalać mu na ich rozwój, tak aby w dorosłym życiu miał szansę robić to, co lubi, czyli jak mówił Konfucjusz: *Wybierz pracę, którą kochasz, a nie przepracujesz ani jednego dnia w swoim życiu*.

Jakie zatem cechy z punktu widzenia edukacji wczesnoszkolnej powinien mieć dobry doradca zawodowy? Ile z tych walorów tak naprawdę my jako nauczyciele wczesnoszkolni mamy i wykorzystujemy w swojej codziennej pracy z dziećmi, w ich przygodzie edukacyjnej? W literaturze poświęconej doradztwu zawodowemu odnaleźć można enumeratywnie określone atrybuty dobrego doradcy zawodowego¹³. W dalszej części pozwolę je sobie pokrótce

¹² W. Okoń, *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 1987, s. 194.

¹³ M. Rosalska, *Poradnik doradcy zawodowego w szkole podstawowej*, Poznań 2024.

scharakteryzować. Jednak czy brak któreś z tych cech skreśla nas automatycznie z listy dobrych doradców? Otóż nie. Pamiętajmy, że to my na co dzień pracujemy z dziećmi, to my mamy najlepszy obraz ich zachowań wśród rówieśników, starszych i młodszych uczniów oraz kadry pedagogicznej, kiedy żaden z ich opiekunów przysłowiowo „nie patrzy”. Wracając do cech i umiejętności, jakie powinien mieć doradca zawodowy, pozwolę sobie ułożyć je w kolejności od najważniejszych do mniej istotnych, będzie to wyłącznie mój subiektywny ranking, który wypracowałam w wieloletniej pracy zawodowej z dziećmi oraz ich rodzicami.

1. **Dobry obserwator** – doradca zawodowy, tak jak pedagog, powinien być wnikliwym obserwatorem. To właśnie umiejętność patrzenia (jako podstawowa metoda badawcza) pozwala mu dostrzec cechy, jakimi dany uczeń się charakteryzuje, jakie przejawia predyspozycje, czy łatwo nawiązuje kontakt, czy potrafi słuchać, czy ma refleksje na temat zachowań osób ze swojego najbliższego otoczenia, a nawet czy potrafi wyciągać wnioski długofalowe. Mówi się, że pierwsze wrażenie można zrobić tylko raz, obserwacja pozwala zweryfikować, czy ten pierwszy kontakt był autentyczny i stanowił efekt spontanicznego działania czy też druga osoba tak naprawdę ukrywa swoje prawdziwe cechy.
2. **Chęć poszerzania horyzontów i wiedzy** – ciągła potrzeba wzbogacania wiedzy (choć umieszczona na drugiej pozycji) jest równie ważna dla doradcy zawodowego, jak bycie dobrym obserwatorem. Żyjemy w ciągle zmieniającym się świecie, zawody i urzędnicy, które kiedyś funkcjonowały w naszym codziennym życiu, zniknęły lub leżą na półkach w muzeach. Bez ciągłego sięgania po innowacje nie będziemy w stanie jako doradcy zawodowi wskazać kierunku, w jakim chłonne umysły dzieci mają podążać – na nic im się zda umiejętność wybierania numeru na telefonie tarczowym w korporacji, w której część procesów oparta będzie na sztucznej inteligencji. Doradcy, tak jak lekarze, farmaceuci, prawnicy i nauczyciele, muszą ciągle poszerzać swoje horyzonty oraz wzbogacać wiedzę, aby skutecznie wskazać dzieciom kierunek rozwoju, w tym zawodowego.

3. **Umiejętność dzielenia się wiedzą i komunikatywność** – to kolejne cechy, które definiują dobrego zarówno doradcę zawodowego, jak i pedagoga. Jest jednak między nimi pewna zasadnicza różnica, którą warto podkreślić. Doradca zawodowy nie musi być ekspertem w każdej dziedzinie, ale powinien być dobrze zorientowany w realiach i trendach na rynku pracy. Jako dobry obserwator ma zauważać predyspozycje ucznia i poszukać możliwości wykorzystania jego umiejętności oraz zainteresowań na dalszych etapach kształcenia. Nie bez znaczenia jest zdolność komunikacji z dziećmi z edukacji wczesnoszkolnej. To ona pozwala na zaaranżowanie całego procesu doboru i rozwoju zawodowego. Wyobraźmy sobie sytuację, w której widzimy, że dziecko przejawia cechy wybitnego sportowca, ale nie komunikujemy się z zapracowanymi opiekunami i talent nie jest rozwijany, bo szkoła nie jest w stanie zaoferować możliwości rozwoju potencjału ucznia na odpowiednim poziomie.
4. **Kreatywność i cierpliwość** – kolejną cechą wspólną doradcy zawodowego i nauczyciela wczesnoszkolnego jest pomysłowość, można wiedzę przekazać w sposób pamięciowy: oto działanie – oto rozwiązanie, ale można też stworzyć warunki twórczego, wspólnego poszukiwania rozwiązania poprzez empatyczno-emocjonalne działania i promowanie metod aktywizujących. Zasadniczo efekt osiągniemy ten sam, ale droga, jaką wspólnie pokonamy z dziećmi rozwinię w nich cechy poszukiwaczy i badaczy, pobudzi wrodzoną ciekawość świata. Dobry doradca nie daje gotowych rozwiązań, napędza do działania, pobudza neurony w mózgu, pozwala błędzić, by nie ograniczać osoby tylko do szybkiego, poprawnego wyniku.
5. **Szczerłość i empatia** – niestety, nie zawsze doradca zawodowy będzie mógł w trakcie konsultacji z poszukującym pracę (a nauczyciel do ucznia edukacji wczesnoszkolnej) mówić mu tylko pozytywne rzeczy; przeciwnie, czasami będzie musiał powiedzieć wprost: „Przykro mi, ale nie nadajesz się do tego”. Jednak trzeba to zrobić w sposób, który nie zniechęci dziecka do nas i proponowanych rozwiązań. Wziąwszy pod uwagę wcześniej wymienione walory doradcy zawodowego, musimy mu wskazać alternatywną drogę, w której będzie w stanie wykorzystać swoje cechy indywidualne przy jednoczesnym nierezygnowaniu ze swoich marzeń. Bo każdy powinien dążyć do ich realizacji.

6. **Rozwinięta inteligencja emocjonalna** – rozpoznawanie emocji to nasza zawodowa „supermoc”; potrafimy ocenić, czy ktoś jest smutny, wesoły, zły, przygnębiony itd. Niekiedy dążenie osoby do celu jest tak silne, że próba zmiany czy jedynie modyfikacji jego zamiarów, w tym zawodowych, może wywołać niepotrzebną lawinę negatywnych uczuć. Dlatego wszelkie rozmowy trzeba prowadzić w delikatnością i wyczuciem, by nie zniechęcić dziecka do realizacji marzeń, a nauczyciel nie utracił jego zaufania. Podobnie powinien postępować doradca zawodowy w trakcie konsultacji.
7. **Umiejętność rozwiązywania konfliktów, w tym kreatywnego zarządzania kryzysem** – to umiejętność istotna w momencie, w którym mamy dwóch lub więcej uczniów zorientowanych na wspólny cel, ale ze względu na różnice charakteru nie są w stanie ze sobą współpracować w zespole. Jako doradca, nauczyciel nie będzie pracować wyłącznie z jednym dzieckiem. Naszym zadaniem będzie zaangażowanie stron w wygaszenie kryzysu, a jeżeli to niemożliwe, to kreatywne zarządzanie konfliktem, czyli prowadzenie go w taki sposób, w którym obie strony sporu zamiast prowadzić walkę między sobą, będą twórczo konkurować, co finalnie doprowadzi do rozwiązania problemu i wyciągnięcia wniosków na przyszłość.
8. **Umiejętność budowania trwałych relacji indywidualnych i grupowych** – jako nauczyciele wczesnoszkolni wiążemy się z dziećmi na pierwsze trzy lata ich edukacji; zbudowanie trwałej relacji z grupą/klasą zdecydowanie ułatwi nam utrwalenie w nich obrazu kompetentnej osoby jako doradcy, w tym zawodowego.
9. **Umiejętność motywowania** – jest ona impulsem do działania i kreatywnego myślenia. Komu z nas się kiedyś „nie chciało”? Doradca, jako dobry obserwator, wychwyci ten przejściowy stan i podejmie działania mające na celu pobudzić osobę do działania. Pamiętajmy, że celem naszym nie jest dawanie gotowych rozwiązań, o czym wcześniej wspomniałam, a jedynie wskazanie drogi. Czasami dobre słowo lub zachęta do wykonania innej czynności, która pozwoli wyostać ze spirali niemocy, będzie skutecznym bodźcem. Warto w tym czasie przypomnieć uczniowi jego osiągnięcia, plany, wskazać jego sukcesy i dopiero na tym tle porozmawiać o trudnościach, jakie ma.

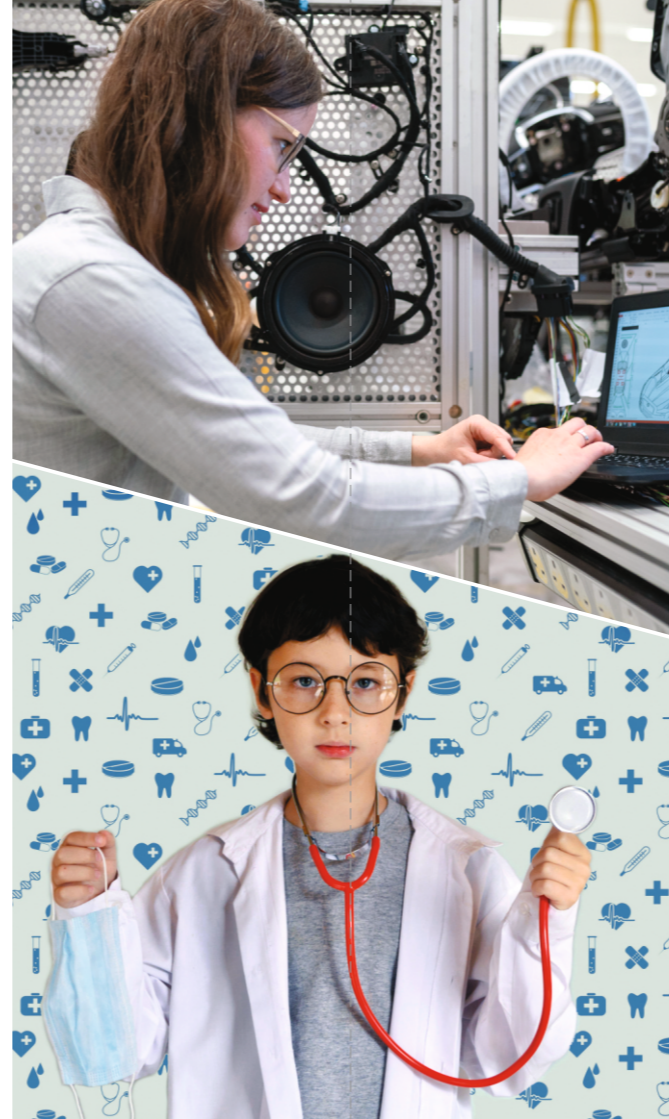
10. **Umiejętność słuchania** – doradca, który tylko mówi, a nie słucha, nigdy nie stanie się dobrym specjalistą; będzie bazował na wyuczonych i zapamiętanych schematach, a nie indywidualnym podejściu. Co za tym idzie, nigdy też nie będzie w stanie zgłębić potrzeb i rozpoznać cech drugiej strony.

11. **Pewność siebie** – jako doradcy musimy własną postawą wykazać, że wiemy, co robimy, i nie błądzimy po omacku. Należy jednak wystrzegać się zbyt dużej pewności siebie graniczącej z arogancją. Jako doradcy nie jesteśmy specjalistami w każdej dziedzinie, mamy być wsparciem – nie przeszkodą.

Reasumując, przedstawiłam zbiór kilku najważniejszych, według mnie i literatury, cech i umiejętności, jakie powinien mieć dobry doradca zawodowy. Zaobserwować można ich korelację z zawodem nauczyciela. Nie jest to pełny zbiór walorów, uważam wręcz, że jest to ledwie ułamek istotnych cech, jakimi powinien charakteryzować się zarówno dobry doradca zawodowy, jaki i nauczyciel wczesnoszkolny, czy też przedmiotowy. Listę pozostawiam otwartą i do dalszych rozważań.

Wiedząc już, czym charakteryzuje się praca w edukacji wczesnoszkolnej, jaka jest jej specyfika i znając podstawowe cechy doradcy zawodowego, należałoby w następnym kroku zastanowić się, jakie konkretne zadania ma on do zrealizowania, a: *Zadaniami wychowawczymi zwykło się nazywać cele wychowania w ich wersji bardziej uszczegółowionej*¹⁴.

1. Zadaniem doradcy zawodowego, pracującego w grupie uczniów edukacji wczesnoszkolnej, jest przede wszystkim prowadzenie z nimi zajęć



praktycznych. Podczas takich lekcji możliwe jest poznanie grupy, nawiązanie bliższej relacji, zdobycie zaufania uczniów.

2. Rozpoznanie predyspozycji wychowanków, pokazanie im różnych możliwych ścieżek rozwoju zawodowego i wspieranie ich.
3. Wskazywanie uczniom, w jaki sposób mogą rozwijać swój potencjał. Przedstawianie rzetelnych źródeł pozyskiwania wiedzy i umiejętności. Jest to niezwykle trudne zadanie ze względu na natłok informacji, jakie możemy w łatwy sposób pozyskać poprzez przeglądarki internetowe i obecnie powszechnie stosowaną sztuczną inteligencję, która odpowiada na zadane nam pytanie (lub opis problemu) bez podania źródła informacji.
4. Przedstawianie rynku pracy, organizowanie wycieczek i spotkań, dzięki którym dzieci poznają specyfikę różnorodnych zawodów. Ciekawym przykładem mogą być praktykowane na zachodzie, w szczególności w szkołach na terenie Stanów Zjednoczonych Ameryki, a przygotowywane przez rodziców uczniów prelekcje o własnym zawodzie, każdy z nich ma możliwość krótkiej prezentacji: czym się zajmuje i jak jego praca wpływa na gospodarkę.
5. Bardzo ważne jest również kontaktowanie się z innymi pedagogami i rodzicami wychowanków. Dzięki takiej wzajemnej relacji nauczyciele specjaliści będą mogli wspomóc rozwój dziecka, a opiekunowie kontynuować go po zajęciach szkolnych. Rodzice, rozmawiając z doradcą zawodowym młodego ucznia, mogą też sami odpowiedzieć, czym ich pociecha się interesuje, a czego np. nie pokazuje na forum grupy, bo jest wstydliwa bądź introwertyczna. Dobra relacja z opiekunami jest kluczowa, ponieważ niejednokrotnie wykreowana przez nich

¹⁴ M. Łobocki, *ABC wychowania*, Lublin 1999, s. 24.

ścieżka zawodowa dziecka nie pokrywa się z predyspozycjami młodego człowieka i w takiej sytuacji bardzo ważnym zadaniem doradcy staje się wytłumaczenie rodzicom, w jakim kierunku rozwija się ich pociacha, i wypracowanie wspólnego schematu postępowania.

Doradca zawodowy pracujący z dziećmi w wieku wczesnoszkolnym może być porównywany do sportowego „łowcy talentów”. Jest to osoba, która ma za zadanie poznać dziecko, dowiedzieć się co lubi, co sprawia mu satysfakcję. Doradca pokazuje uczniom, że jeżeli wyznaczą sobie cel i będą ciężko pracowali, to w przyszłości mogą osiągnąć bardzo wiele, a świat stoi przed nimi otworem. To też opiekun, który wspiera rozwój ucznia, współpracuje z innymi nauczycielami i rodzicami. Dzięki temu, jak mówił Konfucjusz, wybierze sobie pracę, którą kocha, i nie przeprocjuje ani jednego dnia w swoim życiu. Podsumowując, każdy z nas może pełnić, świadomie lub nieświadomie, funkcję doradcy zawodowego. To również od nas i naszego zaangażowania w misję kształtowania młodego pokolenia zależy, czy przyczynimy się do rozwoju, czy też stagnacji intelektualno-zawodowej uczniów. Nie należy też popadać w skrajności, nie każdemu będziemy w stanie pomóc lub wychwycić jego predyspozycje. Należy pamiętać, że każdy człowiek rozwija się w swoim indywidualnym tempie i uczeń, który w czasie nauczania wczesnoszkolnego nie wykazuje predyspozycji do bycia wybitnym naukowcem, lekarzem, sportowcem, może na dalszym etapie swojego rozwoju fizyczno-intelektualnego obrać kurs na rozwój w konkretnym kierunku, który będzie dla nas zaskoczeniem. Jako dobrzy doradcy pamiętający o swoich zadaniach powinniśmy pracować nad taką osobą w sposób bardziej ogólny niż szczegółowy, należy przedstawiać opcje, a przede wszystkim zachęcać do poszukiwań i budowania świadomości zawodowej oraz wytrwałości.

Patrząc jednak na drugą stronę medalu, nasza praca nad uczniami wykazującymi od początku konkretne cechy również winna być ogólna z nastawieniem na doradztwo i prezentację możliwości uwzględniające indywidualne cechy osobowości. Jako doradcy powinniśmy wskazywać możliwości rozwoju potencjału, a nie dawać gotowe rozwiązania, budować umiejętność kreatywnego zarządzania własnymi zasobami intelektualnymi i fizycznymi, a nie umniejszać, ani też nie gloryfikować wartości cech, które posiadają inni uczniowie. Trzeba być zorientowanym

na obecne trendy i pełnić funkcję łącznika pomiędzy uczniem a rodzicem. Środowisko szkolne stwarza ogromne możliwości rozwoju zainteresowań uczniów na poziomie wielopokoleniowym i wieloetapowym poprzez organizację sekcji, klubów czy kółek zainteresowań, zatem jako doradcy zawodowi znajdujemy się w najlepszym miejscu, które będzie nas wspierało i stwarzało możliwości do dalszej pracy.

Na koniec pozwolę sobie jeszcze w ramach podsumowania zacytować fragment Pisma Świętego, który według mnie doskonale obrazuje pracę nauczyciela-doradcy, nie tylko w nauczaniu wczesnoszkolnym, ale ogólnie: *Tak bowiem jest: kto skąpo sieje, ten i skąpo zbiera, kto zaś hojnie sieje, ten hojnie też zbierać będzie. Każdy niech przeto postąpi tak, jak mu nakazuje jego własne serce*¹⁵.

Bibliografia

1. *Biblia Tysiąclecia. Pismo Święte Nowego i Starego Testamentu*, B. Jankowski (red.), Poznań 1956.
2. Łobocki M., *ABC wychowania*, Lublin 1999.
3. Okoń W., *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 1987.
4. Rosalska M., *Poradnik doradcy zawodowego w szkole podstawowej*, Poznań 2024.

¹⁵ *Biblia Tysiąclecia. Pismo Święte Nowego i Starego Testamentu*, B. Jankowski (red.), Poznań 1956, 2 Kor 9:6-7, s. 1337.



Doświadczenia w realizacji zajęć (grupowych i indywidualnych) z elementami orientacji zawodowej z uczniami klas 4–8 szkoły podstawowej, w tym zajęć z doradztwa edukacyjno-zawodowego dla młodzieży klas 7–8

O autorce

Ramona Kołodziejczyk

– nauczycielka z wieloletnim doświadczeniem w pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Ukończyła studia magisterskie z zarządzania w administracji publicznej oraz posiada kwalifikacje nauczyciela edukacji i rehabilitacji osób z niepełnosprawnością intelektualną. Pracuje w Szkole Podstawowej nr 58 w Łodzi, gdzie prowadzi zajęcia z rewalidacji. Wcześniej pełniła funkcję pedagoga specjalnego, a od września 2025 r. jest nauczycielem współorganizującym kształcenie. Angażuje się w rozwój edukacji i indywidualne podejście do ucznia, co stanowi fundament jej pracy zawodowej.

W dzisiejszym świecie uczniowie klas 4–8 szkół podstawowych stają przed wieloma wyborami, które mają wpływ na ich przyszłość. Jednym z takich ważnych momentów jest decyzja o dalszej drodze edukacyjnej, a później zawodowej. Choć może się wydawać, że uczniowie szkoły podstawowej są jeszcze za młodzi na takie rozważania, to właśnie na tym etapie warto zacząć z nimi rozmowy o ich zainteresowaniach, mocnych stronach i różnych ścieżkach rozwoju. W tym wszystkim pomaga doradca zawodowy – osoba, która wspiera dzieci w poznawaniu siebie, świata zawodów i podejmowaniu pierwszych kroków w stronę dorosłego życia.

Działania z zakresu doradztwa zawodowego w polskim systemie oświaty odbywają się systemowo i jako obowiązkowe do realizacji są zapisane w dwóch najważniejszych aktach prawnych: Ustawie z dn. 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2025 r. poz. 1043) oraz w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz. U. z 2019 r. poz. 325), które określają treści, jego sposób realizacji oraz zadania doradcy zawodowego.

Zgodnie z prawem oświatowym doradztwo zawodowe w klasach 4–6 powinno mieć charakter orientacji zawodowej. Zatem ma na celu zapoznanie uczniów z wybranymi zawodami, kształtowanie pozytywnych postaw wobec pracy i edukacji oraz pobudzanie, rozpoznawanie i rozwijanie ich zainteresowań oraz uzdolnień. Natomiast w klasach 7–8 działania te powinny mieć już charakter właściwego doradztwa zawodowego, czyli przygotowywać uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia.

Doradca zawodowy w szkole podstawowej to osoba, która pełni ważną rolę w pracy z uczniami, nauczycielami i rodzicami. Nie jest to ktoś, kto od razu wskaże, jaki zawód możesz wykonywać w przyszłości. Jego zadaniem jest raczej pokazanie uczniom i jego rodzicom, jak rozpoznawać swoje zdolności, zainteresowania i predyspozycje. Doradca nie narzuca gotowych rozwiązań – on pomaga uczniom odnaleźć ich własną drogę. Stara się nie prezentować im własnych opinii i przekonań, a wiedzę opierać na podstawach naukowych. Nie chodzi o to, by dziecko od razu wiedziało, kim chce zostać. Chodzi o to, by miało odwagę szukać i pytać.

Doradca zawodowy to także ktoś, kto zna rynek pracy, wie, jakie zawody zyskują na znaczeniu, a które powoli znikają. Bowiem *przeszłością staje się długotrwała praca w jednej organizacji oraz zamknięte wykształcenie (...) i jedynie ci, którzy potrafią się do nich dostosować, mają szansę na sukces. Pogłębiona wiedza o zjawiskach zachodzących na rynku pracy pozwala podejmować właściwe decyzje edukacyjne i zawodowe.*¹⁶

W tym wszystkim doradca nie pozostaje sam – jest jednym z nauczycieli wchodzących w skład Wewnętrzny Szkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego (WSDZ), którego treści realizują wszyscy pracownicy pedagogiczni wskazani przez dyrektora szkoły, bowiem na każdy rok szkolny opracowuje się program realizacji doradztwa zawodowego, uwzględniając WSDZ.

Organizatorzy i realizatorzy działań z zakresu doradztwa zawodowego

Dyrektor	Koordynator działań w ramach WSDZ	Wychowawca	Inne możliwości realizacji
<ul style="list-style-type: none"> • odpowiada za organizację działań z WSDZ w szkole, • powołuje koordynatora WSDZ, • wspiera kontakty pomiędzy realizatorami WSDZ w szkole a instytucjami zewnętrznymi, • zapewnia warunki do realizacji WSDZ w szkole 	<ul style="list-style-type: none"> • prowadzi konsultacje indywidualne i grupowe (uczeń, nauczyciel, rodzic), • realizuje zajęcia specjalistyczne (przedmiot: zajęcia z doradztwa zawodowego), • prowadzi inne działania (zgodnie z rocznym Programem Realizacji Doradztwa Zawodowego) 	<ul style="list-style-type: none"> • prowadzi godziny wychowawcze – zawodoznawcze, • rozwija zainteresowania uczniów, • wspiera i angażuje, • prowadzi inne działania (zgodnie z rocznym Programem Realizacji Doradztwa Zawodowego) 	<ul style="list-style-type: none"> • wizyty zawodoznawcze, • spotkania z pracodawcami, drzwi otwarte, • targi edukacyjne, • targi prac, • festyny zawodoznawcze, • konkursy zawodo-znawcze, • spotkania z rodzicami – przedstawicielami zawodów

¹⁶ M. Redlicka, *Doradztwo zawodowe a rynek pracy*, [w:] J. Moos i M. Sienna (red.), *Doradztwo zawodowe blisko ucznia*, ŁCDNiKP, Łódź 2015, s.44.

Nauczyciel przedmiotu

- rozwija zainteresowania uczniów,
- wplata treści zawodoznawcze w treści przedmiotowe,
- prowadzi inne działania (zgodnie z rocznym Programem Realizacji Doradztwa Zawodowego)

Pedagog, psycholog

- prowadzi diagnozy, zajęcia, konsultacje i inne działania (zgodnie z rocznym Programem Realizacji Doradztwa Zawodowego)

Nauczyciel bibliotekarz

- zarządza informacją,
- zarządza bazą edukacyjno-zawodową,
- utrzymuje kontakty z pracodawcami, instytucjami,
- realizuje inne zadania (zgodnie z rocznym Programem Realizacji Doradztwa Zawodowego)

Źródło: oprac. A. Zientalska i in., *Jak włączyć treści doradztwa zawodowego do praktyki edukacyjnej? Vademecum nauczyciela*, ŁCDNiKP, Łódź 2022, s. 17.

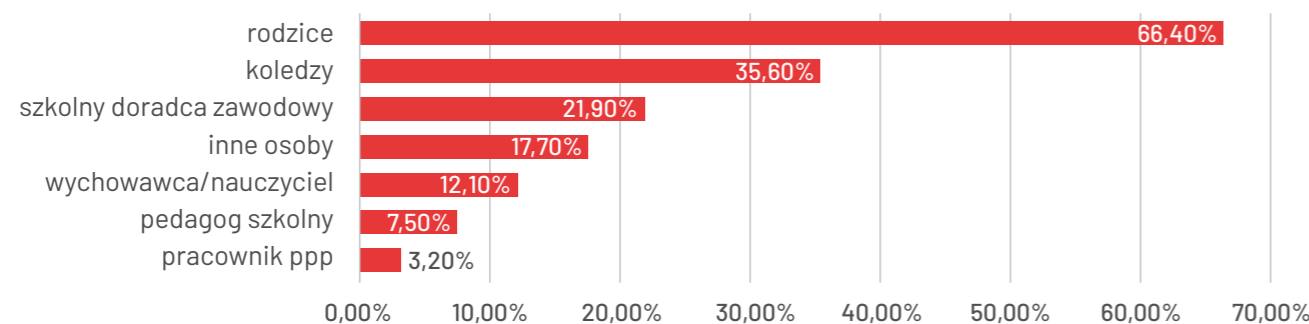
*Pierwszym doradcą edukacyjnym i zawodowym uczniów są rodzice. Dlatego także wśród nich należy przeprowadzić diagnozę potrzeb w zakresie doradztwa – zapytać, jakich informacji potrzebują, by efektywnie wspierać dzieci w planowaniu kariery edukacyjnej i zawodowej*¹⁷.

W artykule Źródła informacji zawodowej pośród uczniów szkół podstawowych (w: *Edukacja ustawiczna dorosłych 4/2021*) dr Witold Pietruk¹⁸ przedstawia wykres, z którego wynika, że środowisko rodzinne ma największy wpływ na wybór przez młodych ludzi dalszej ścieżki edukacyjnej. Jednak to doradca zawodowy jest tą rzetelną osobą, która wskaże opiekunom aktualne informacje o typach szkół i możliwościach kształcenia, a także przygotuje ich do efektywnego wspierania młodzieży w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych.

¹⁷ *Doradztwo edukacyjno-zawodowe: przykładowe rozwiązania*, A. Pfeiffer i in. (red.), Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2014, s. 17.

¹⁸ W. Pietruk, *Źródła informacji zawodowej pośród uczniów szkół podstawowych*, [w:] S.M. Kwiatkowski i in. (red.) „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2021, nr 4, s. 155.

Osoby doradzające w wyborze szkoły i zawodu w opinii badanych uczniów (%)



Źródło: W. Pietruk, *Źródła informacji zawodowej pośród uczniów szkół podstawowych*, [w:] S.M. Kwiatkowski i in. (red), „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2021, nr 4, s. 155. https://edukacjaustawicznadoroslych.eu/images/2021/4/11_4_2021.pdf [dostęp: 25 VII 2025].

Główne cele pracy doradcy zawodowego określone w rozporządzeniu to:

1. Pomoc w poznawaniu siebie

Doradca zachęca uczniów do zastanawiania się nad sobą i odpowiedzi na pytania: Co mnie interesuje? Co lubię robić? W czym jestem dobry? Dzięki różnym ćwiczeniom, rozmowom i testom uczniowie mogą lepiej poznać swoje mocne strony i zainteresowania. Jest wiele kwestii, które powinniśmy wziąć pod uwagę, wybierając kolejny etap edukacji. Szczególną uwagę młodzieży należy zwrócić na zainteresowania, system wartości, zdolności,

umiejętności, temperament, możliwości intelektualne, cechy charakteru oraz stan zdrowia. Wszystkie te kwestie dokładnie opisuje Jacek Stojanowski w swej książce pt. *Doradztwo zawodowe. Materiały edukacyjne dla klas 7-8 szkoły podstawowej*¹⁹.

2. Wprowadzenie w świat zawodów

Już od przedszkola dzieci poznają różne zawody – najczęściej te najbardziej znane, jak lekarz, nauczyciel czy policjant. Natomiast doradca rzetelnie przedstawi im informację nie tylko o tych znanych, ale i mniej typowych profesjach, pokaże, jak wygląda praca w różnych branżach i co trzeba zrobić, by być lekarzem, policjantem, nauczycielem itd. Opowie o zakresie obowiązków, koniecznym wykształceniu, możliwościach awansu i rozwoju, a także o przeciwwskazaniach, zagrożeniach jak również o odpowiedzialności w danym zawodzie.

3. Wsparcie w planowaniu ścieżki edukacyjnej

Doradca pomaga uczniom zrozumieć, jak działa system edukacji – jakie są typy szkół ponadpodstawowych, czym się różni liceum od technikum czy szkoły branżowej. Uczniowie dowiadują się, jak ich wybory szkolne mogą wpływać na przyszłość zawodową. Uczy, że każda droga może prowadzić do sukcesu – ważne, by była zgodna z osobą, którą ją wybiera, bo „żadna praca nie hańbi”.

4. Rozwijanie umiejętności społecznych i życiowych

Doradztwo zawodowe to nie tylko zawody i szkoły. To również rozmowy o tym, jak radzić sobie z trudnościami, jak podejmować decyzje, jak współpracować z innymi i jak stawiać sobie cele. Te umiejętności przydadzą się każdemu – niezależnie od wybranej ścieżki. Najważniejszym odkryciem młodego człowieka nie jest to, kim zostanie, ale to, kim już jest.

¹⁹ J. Stojanowski, *Doradztwo zawodowe. Materiały edukacyjne dla klas 7-8 szkoły podstawowej*, Gdańsk 2021.

W praktyce doradca zawodowy wykonuje wiele działań, które mają wspierać rozwój uczniów:

1. Opracowuje we współpracy z wychowawcami klas, psychologami i pedagogami program realizacji doradztwa zawodowego i koordynuje jego realizację.
2. Prowadzi zajęcia z doradztwa zawodowego na zaplanowanych w planie zajęciach lub na godzinach wychowawczych.
3. Systematycznie diagnozuje zapotrzebowania uczniów na działania związane z realizacją doradztwa zawodowego.
4. Organizuje warsztaty i spotkania – na przykład z przedstawicielami różnych zawodów, z pracownikami szkół średnich, z psychologami czy pracodawcami.
5. Udziela indywidualnych porad uczniom, nie tylko tym, którzy nie wiedzą, co dalej robić, ale również tym, którzy mają konkretne pytania o swoją przyszłość, oraz rodzicom.
6. Współpracuje z nauczycielami i rodzicami – wspólnie z nimi pomaga uczniom w podejmowaniu decyzji edukacyjnych.
7. Przygotowuje materiały informacyjne – testy, które pomagają uczniom poznać samych siebie, oraz prezentacje, które pokażą różne opcje edukacyjne i zawodowe.

Wyzwania i trudności w pracy doradcy

Praca doradcy zawodowego, choć bardzo ważna i potrzebna, nie jest łatwa. Wiąże się z różnymi wyzwaniami. Jednym z nich jest ograniczony czas w planie lekcji. W szkołach podstawowych doradztwo zawodowe często traktowane jest jako dodatek, a nie pełnoprawny przedmiot. Doradca ma niewiele, bo 10 godzin rocznie, co utrudnia systematyczną pracę z uczniami. Wówczas ważna jest współpraca, skoordynowane działania z wychowawcami

i innymi specjalistami, aby zrealizować treści, które są zaplanowane w programie doradztwa zawodowego. Szkolni doradcy zawodowi nie mają możliwości poznania uczniów tak dobrze jak wychowawca czy specjaliści, ale dzięki WSDZ mogą podzielić się obowiązkami, konsultować i omawiać wsparcie dla konkretnego ucznia. Pamiętać należy, że wszystkiego nie zrobimy sami, ale jako doradcy możemy zlecić przeprowadzenie na np. godzinie wychowawczej testu, którego wyniki omówimy na indywidualnych spotkaniach lub obejrzenie filmu i przedyskutowanie go według podanego przez nas scenariusza.

Zarówno uczniowie, jak i ich rodzice mają małą świadomość znaczenia doradztwa zawodowego, nie zawsze rozumieją, dlaczego jest ono ważne już w szkole podstawowej. Wielu opiekunów postrzega wybór przyszłej ścieżki zawodowej jako odległy problem, który stanie się istotny dopiero w szkole średniej. Tymczasem już w wieku szkolnym dziecko zaczyna budować obraz samego siebie, kształtować zainteresowania oraz wyobrażenia o przyszłości. Rolą doradcy jest więc nie tylko wspieranie uczniów w rozwoju tych postaw, ale także uświadamianie rodzicom, że to właśnie teraz warto zwrócić uwagę na potencjał dziecka i celowo go wspierać. Dobrym sposobem na zmianę tej percepcji staje się prowadzenie spotkań informacyjnych dla rodziców. Pokazują one wartość doradztwa zawodowego w rozwoju kompetencji przyszłości oraz przedstawiają konkretne korzyści dla ucznia.

Kolejnym wyzwaniem w tej pracy jest różnorodność potrzeb uczniów. Okres wyboru dalszej ścieżki nauki przypada na trudną sytuację psychofizyczną młodego człowieka. W tym czasie nastolatki przechodzą *burzliwy okres pod względem emocjonalnym. Etap wyodrębniania się własnej, niezależnej osobowości obfituje w wahania nastrojów i skłonności do podejmowania działań ryzykownych i irracjonalnych z punktu widzenia osób dorosłych (...) pogrążony w (...) chaosie własnego umysłu uczący się musi dokonać pierwszych wyborów edukacyjno-zawodowych.*²⁰ Każde dziecko jest inne – ma odmienne zainteresowania, umiejętności i tempo rozwoju. Doradca musi umieć

²⁰ E. Gralewska, *Decyzje edukacyjno-zawodowe młodzieży, a presja rodziców. Studium przypadku. Przykładowe rozwiązania [w:] Doradztwo zawodowe blisko ucznia*, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź 2015, s. 48.

dostosować swoje działania do różnych uczniów – zarówno tych bardzo aktywnych, jak i tych cichych zamkniętych w sobie. Musi też być uważny, cierpliwy i elastyczny w podejściu do każdego. Istotne, by wyposażył uczniów w zestaw technik i strategii mających na celu rozwijanie siły i odporności psychicznej, ważnych w budowaniu świadomości i samoregulacji.

Stworzenie własnych narzędzi pracy i zbudowanie swojej bazy szkoleniowej to wyzwanie. Młodemu stażem doradcy często brakuje nowoczesnych narzędzi, które zainteresowałyby uczniów. Internet i księgarnie są przeładowane mnóstwem propozycji, ale należy wybierać mądrze i w taki sposób, aby zajęcia były ciekawe, zróżnicowane, a na koniec można było wyciągnąć z nich wnioski. Trudno mówić o zawodach przyszłości, kiedy nie ma dostępu do współczesnych zasobów. Dlatego tak ważne jest zbudowanie własnej bazy do pracy. Warto przed zajęciami z młodzieżą wszelkiego rodzaju testy i gry wypróbować na sobie, aby wiedzieć z czym mierzy się uczeń, jakie treści są w nim zawarte i czy są odpowiednie do danego wieku.

Dobre doradztwo zawodowe to współpraca trójkąta: uczeń – rodzic – szkoła. Istotnym problemem jest niewystarczająca wiedza rodziców na temat tego, czym właściwie zajmuje się doradca zawodowy w szkole. W wielu przypadkach jego obecność jest niezauważalna, a działania pozostają niewidoczne dla środowiska domowego. Aby przeciwdziałać temu zjawisku, doradca powinien zadbać o systematyczne informowanie o swojej pracy, dzięki temu rodzice będą mogli lepiej zrozumieć zakres działań doradczych, ich cel i formę, a także łatwiej nawiązać kontakt i zaangażować się we współpracę. Organizacja konsultacji, warsztatów, dni otwartych czy projektów z udziałem opiekunów może stać się punktem wyjścia do zbudowania trwałej, partnerskiej relacji, opartej na wzajemnym zaufaniu i realizacji wspólnego celu, jakim jest dobro dziecka i jego rozwój.

Doradca zawodowy w szkole podstawowej to nie tylko „specjalista od zawodów”. To przewodnik, który pomaga dzieciom poznać siebie, odkryć świat możliwości i przygotować się do podejmowania mądrych decyzji. Choć jego

praca nie zawsze jest doceniana, a warunki bywają trudne, to jego rola w rozwoju uczniów jest ogromna. Dzięki niemu młody człowiek może uwierzyć w siebie i lepiej zrozumieć, kim chce być w przyszłości – nie tylko „z zawodu”, ale przede wszystkim jako człowiek.

Bibliografia

1. Gralewska E., *Decyzje edukacyjno-zawodowe młodzieży, a presja rodziców. Studium przypadku. Przykładowe rozwiązania*, [w:] Doradztwo zawodowe blisko ucznia, Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego, Łódź 2015.
2. Pietruk W., *Źródła informacji zawodowej pośród uczniów szkół podstawowych*, [w:] S.M. Kwiatkowski i in. (red.), „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2021, nr 4.
https://edukacjaustawicznadoroslych.eu/images/2021/4/11_4_2021.pdf [dostęp: 25 VII 2025]
3. Pfeiffer A. (red.), *Doradztwo edukacyjno-zawodowe. Przykładowe rozwiązania*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2014.
4. Redlicka M., *Doradztwo zawodowe a rynek pracy*, [w:] J. Moos i M. Sienna (red.), *Doradztwo zawodowe blisko ucznia*, ŁCDNiKP, Łódź 2015.
5. Stojanowski J., *Doradztwo zawodowe. Materiały edukacyjne dla klas 7-8 szkoły podstawowej*, Gdańsk 2021.
6. Zientalska A. i in. (oprac.), *Jak włączać treści doradztwa zawodowego do praktyki edukacyjnej? Vademecum nauczyciela*, ŁCDNiKP, Łódź 2022.

Akty prawne

1. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo Oświatowe (Dz. U. z 2025 poz. 1043).
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz. U. z 2019, poz. 325).



Doradca zawodowy w liceum ogólnokształcącym

O autorze

Krzysztof Jurek

– nauczyciel historii i wiedzy o społeczeństwie od 1989 r. Ukończył studia magisterskie z historii w Uniwersytecie Łódzkim oraz studia podyplomowe z zarządzania oświatą i socjoterapii. Przez 15 lat był dyrektorem Publicznego Gimnazjum nr 43 w Łodzi, gdzie od 1999 r. zakładał klasy integracyjne, a od roku 2001 r. tworzył klasy dwujęzyczne z językiem niemieckim i później z językiem angielskim. Był dyrektorem Wydziału Edukacji Urzędu Miasta Łodzi. Obecnie jest wicedyrektorem XXIII LO im. ks. prof. Józefa Tischnera w Łodzi. Prelegent Niepublicznego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli „A priori”, autor publikacji dotyczących edukacji.

Kilka słów na początek

Doradztwo zawodowe to nie tylko praca jednej osoby odpowiedzialnej za ten element funkcjonowania szkoły, ale działania wszystkich nauczycieli. Wysiłek, jaki wkładają członkowie zespołu pedagogicznego, jest nie do przecenienia. Na skutek zaplanowanych działań uczniowie realizują swoje pasje, uczą się funkcjonować w środowisku, poznać swoje dobre i złe strony. Każda placówka powinna pielęgnować zainteresowania młodzieży i dążyć do zdobycia przez nich umiejętności potrzebnych przy realizowaniu ich kariery zawodowej. Kilka takich prób pokażę na przykładzie mojego liceum, mając nadzieję, że zainspirują Państwa we własnym działaniu.

Jaka jest rola doradcy zawodowego w liceum ogólnokształcącym?

Główne zadania doradcy zawodowego w liceum ogólnokształcącym koncentrują się na wspieraniu uczniów w procesie planowania kariery edukacyjnej i zawodowej, pomocy w rozwiązywaniu dylematów związanych z wyborem profesji oraz podejmowaniu decyzji dotyczących dalszego kształcenia (studia, szkoła policealna, kwalifikacyjne kursy zawodowe). Doradca nie może być osamotniony w procesie edukacyjnym. W XXIII Liceum Ogólnokształcącym w Łodzi kompleksową pomoc oferują wychowawcy klas, wybrani nauczyciele współorganizujący proces edukacyjny (o których więcej w dalszej części artykułu), specjaliści (psycholog, pedagog, pedagog specjalny) oraz nauczyciele prowadzący zajęcia lekcyjne.

Opiekunowie wspierają działania szkoły i ułatwiają podjęcie decyzji o dalszej drodze zawodowej naszych wychowanków. Doradca zawodowy to nie wyłącznie prelegent prowadzący zajęcia, ale również mentor posiadający szeroką wiedzę w zakresie rozwoju kompetencji społecznych oraz partner oferujący wsparcie w procesie decyzyjnym. Wsparciem są także nauczyciele prowadzący przedmioty, takie jak: podstawy przedsiębiorczości, biznes i zarządzanie oraz wiedza o społeczeństwie. Pedagodzy po raz pierwszy uczą pisania CV, listów motywacyjnych i innych dokumentów aplikacyjnych. Na zajęciach wymienionych wyżej oraz na godzinach wychowawczych prezentowane są aktualne informacje o uczelniach wyższych, kierunkach studiów i zasadach

rekrutacji. Działania te wspierają rozwój kompetencji związanych z samopoznaniem oraz rynkiem pracy. Ciekawym eksperymentem jest współpraca liceum z placówką znajdującą się w tym samym budynku. Corocznie uczniowie liceum uczestniczą w dniach otwartych Szkoły Policealnej Techniki Dentystycznej. Wielu z nich wybiera ją jako docelową, równolegle studiując na innych kierunkach. W dzisiejszych czasach kluczowym elementem jest zmieniający się rynek pracy. Zawód, który młody człowiek wybrał kilka lat temu, może dziś być profesją zanikającą i niepotrzebną. W obliczu zmian spowodowanych rozwojem sztucznej inteligencji doradca zawodowy musi zwracać uwagę uczniów na kreatywność i innowacyjność, co wiąże się z tworzeniem oryginalnych pomysłów i nieszablonowych rozwiązań. Ważna jest empatia, umiejętności interpersonalne, a przede wszystkim uczenie się przez całe życie.

Często zapominamy, że szkoła to tylko jeden z etapów w naszym życiu. Szybka adaptacja do zmieniających się warunków rynkowych i gotowość do zdobywania nowych umiejętności to cele, jakie realizujemy w liceum. Osobiście zachęcam młodzież, aby możliwie wcześniej podejmowała pracę w czasie wolnym, co niesie ze sobą korzyści wykraczające poza aspekt finansowy. Młody człowiek uczy się odpowiedzialności, zarządzania czasem, pracy zespołowej, komunikacji oraz radzenia sobie ze stresem. Pierwsza praca, niezależnie od stanowiska, uczy sumienności, gotowości do nauki oraz kształtuje postawę proaktywną.

Uczenie się przez całe życie (*lifelong learning*) to świadomość, że proces zdobywania wiedzy nie kończy się na formalnej edukacji, lecz trwa poprzez studia podyplomowe, kursy zawodowe, szkolenia, warsztaty i seminaria. Ważną rolę odgrywa również uczenie się nieformalne – samodzielne zdobywanie wiedzy z książek, materiałów internetowych, praktyki zawodowej, a także hobby, które poszerza nasze horyzonty.

Jak widać, doradca zawodowy staje dziś przed nowymi wyzwaniami i, działając w pojedynkę, niewiele sam może zdziałać. Jego sojusznikami są wychowawcy, nauczyciele i pracownicy szkoły. Również współpraca z rodzicami pomaga w podjęciu decyzji dotyczących przyszłego kształcenia dziecka oraz jego możliwości adaptacyjnych.

Współpraca z uczelniami wyższymi i nie tylko

Wyższe uczelnie odgrywają kluczową rolę w procesie wyboru ścieżki zawodowej przez licealistów. Studia konfrontują oczekiwania młodych ludzi z realiami rynku pracy oraz wymaganiami konkretnych profesji. Z punktu widzenia ucznia istotny jest udział w dniach otwartych i targach edukacyjnych. Licealiści mają wtedy możliwość nie tylko zapoznania się z ofertą uczelni, ale również uzyskania informacji, jakie przedmioty maturalne są wymagane, mogą porozmawiać z wykładowcami i studentami oraz uczestniczyć w warsztatach i prezentacjach.

W liceum szczególnie doceniamy odwiedziny naszych absolwentów. Ich wizyty są niezwykle ważne dla społeczności szkolnej. Absolwenci pomagają w przygotowaniach do debat oksfordzkich, uroczystości szkolnych, wspierają funkcjonowanie szkolnego radia i wprowadzają młodszych kolegów w arkana dziennikarstwa. Pokazują swoje najlepsze umiejętności i dzielą się wiedzą, jednocześnie przybliżając możliwości dalszego kształcenia i zdobycia zawodu.

Szczególną rolę odgrywa współpraca z Uniwersytetem Łódzkim – zwłaszcza z kierunkami, takimi jak: geografia, historia i chemia – a także z Akademią Humanistyczno-Ekonomiczną, Politechniką Łódzką i innymi uczelniami wyższymi. W klasach, w których przedmiotem uzupełniającym jest prawo, uczniowie wielokrotnie uczestniczyli w spotkaniach z przedstawicielami wymiaru sprawiedliwości. Do najbardziej interesujących należały zajęcia z mediatorem sądowym – panią Oktawią Braniewicz-Zaorską. Uczniowie mogli przekonać się, że zawód prawnika obejmuje wiele różnych profesji.

Gościliśmy również radców prawnych i adwokatów; uczniowie wspominają wizytę dr. Mariusza Olężałka – adwokata, prorektora AHE w Łodzi ds. kształcenia, dziekana i wykładowcy Wydziału Prawa i Administracji.

Podczas zajęć prowadzonych przez pracowników naukowych AHE odbyliśmy symulację rozprawy sądowej, a w IV Wydziale Karnym Sądu Rejonowego w Łodzi, w obecności sędziego i policji, „sądziliśmy” sprawę o hejt i pobicie.

Do dziś pamiętam zdjęcie jednego z uczniów, który wcielił się w rolę oskarżonego, wyprowadzanego w kajdankach przez funkcjonariuszy. Po rozprawie uczniowie mieli okazję zadawać pytania sędzi.

Bardzo pożyteczne i twórcze były również zajęcia ze studentami zagranicznymi AHE – prowadzone po angielsku obejmowały temat praw człowieka. Młodzież mogła przy tym doskonalić swoje umiejętności językowe, co stanowiło wartość dodaną, kształtującą skuteczną komunikację, empatię kulturową i pracę zespołową.

Klasy o profilu prawnym systematycznie odwiedzają łódzkie sądy: rejonowe, okręgowe oraz Wojewódzki Sąd Administracyjny, gdzie uczestniczą w rozprawach jako publiczność i biorą udział w prelekcjach z sędziami. Znaczącym wydarzeniem stały się spotkania z sędzią Anną Marią Wesołowską (dwukrotnie), Andrzejem Kompą – ławnikiem Sądu Najwyższego i doktorem Instytutu Historii UŁ, a także mecenasami Adamem Kaźmierczakiem i Agatą Błazyńską. Działania te są bezpośrednio skierowane do uczniów wiążących swoją przyszłość z zawodami prawniczymi.

Warto wspomnieć o niesłabnącym zainteresowaniu wizytami w zakładach karnych – m.in. w Zakładzie Karnym nr 1 w Łodzi – co również przekonuje o słuszności obranej ścieżki rozwoju naszych wychowanków. Kilku z nich kontynuuje edukację na kierunkach prawniczych.

To jednak nie jedyna forma preorientacji zawodowej. Współpraca z Uniwersytetem Łódzkim, szczególnie z Wydziałem Nauk Geograficznych, Wydziałem Filozoficzno-Historycznym, Wydziałem Chemii zaowocowała licznymi projektami i wizytami na uczelni. Uczniowie nie tylko uczestniczą w wykładach, ale także angażują się w debaty oksfordzkie, ćwiczenia, projekty naukowe i inne aktywności.

Równie ciekawe dla młodzieży są nasze kontakty z Politechniką Łódzką. Na szczególną uwagę zasługuje uczestnictwo uczniów w zajęciach praktycznych. Część absolwentów zdecydowała się na dalszą drogę edukacyjną w wymienionych wydziałach.

A co z tymi, którzy nie planują studiów wyższych? Od lat aktywnie współpracujemy ze szkołami policealnymi. To alternatywa dla wielu uczniów naszego liceum, a prym wiedzie szkoła kształcąca techników dentystycznych, o której wspomniano wcześniej. Biorąc pod uwagę zainteresowania naszych wychowanków, staramy się przedstawić im jak najbardziej różnorodną ofertę dalszego kształcenia, korzystając z kierunków proponowanych przez uczelnie wyższe i szkoły policealne.

Wizyty studyjne, spotkania z inspirującymi osobami i rozwój przez doświadczenie

Spotkania z ciekawymi i inspirującymi osobami mogą mieć ogromny wpływ na wybór ścieżki zawodowej, ponieważ dają unikalną możliwość poznania realiów różnych profesji. W odróżnieniu od teorii, uczniowie mogą skonfrontować swoje wyobrażenia z rzeczywistością – zobaczyć, jak wygląda codzienna praca, poznać jej blaski i cienie, a w efekcie podjąć świadomą decyzję o swojej przyszłości zawodowej.

Często osoby spotkane w młodości stają się mentorami inspirującymi do działania. Dzięki bezpośrednim kontaktom zaczynamy inaczej postrzegać zawody – dzieje się tak nie tylko w przypadku młodzieży, ale również tych, którzy chcą lub muszą zmienić ścieżkę kariery. Wielu z nas przeszło taki proces, mając dostęp do wyjątkowych osób.

W praktyce szkolnej, poza wcześniej wspomnianymi profesjonalistami, warto zwrócić uwagę na spotkanie z Marcinem Tarocińskim – rzecznikiem prasowym i spikerem Widzewa Łódź. Jego opowieść o trudach zawodu dostarczyła młodzieży wiedzy nie tylko o pracy dziennikarza, ale również o roli menedżera imprez masowych. Uczniowie poznali wloty i upadki charakterystyczne dla jego kariery zawodowej. Kilka lat później jeden z uczestników spotkania wybrał szkołę przygotowującą do pracy menedżera, przyznając, że rozmowa z panem Tarocińskim rozwiązała wiele jego wątpliwości i pomogła w wyborze ścieżki zawodowej.

Dwukrotnie gościliśmy Nicka Sincklera – piosenkarza i influencera. Jego występy wzbudziły autentyczne emocje. Tego typu spotkania nie tylko poszerzają horyzonty uczniów, ale pozwalają im skonfrontować własne

umiejętności, sprzyjają rozwojowi osobistemu i pomagają w planowaniu kariery. W przyszłości mogą zaowocować budowaniem sieci kontaktów, które okażą się pomocne przy poszukiwaniu pracy lub realizacji projektów.

Kilka lat temu zgłosił się do nas uczeń klasy trzeciej, który chciał kontynuować naukę w liceum, a był to zawodowy piłkarz Widzewa Łódź. To nie przypadek – sąsiedztwo klubu oraz kontakty z jego trenerami i władzami przyniosły długotrwałe, pozytywne efekty. Zdajemy sobie sprawę, że kariera sportowa, choć intensywna, bywa krótka i niepewna. Łączenie sportu z nauką wymaga radzenia sobie z presją w różnych środowiskach. Ukończenie szkoły zabezpiecza alternatywną drogę edukacyjną po zakończeniu kariery sportowej. Liceum pomogło mu w pogodzeniu obowiązków sportowych i edukacyjnych.

W historii liceum mamy dwóch olimpijczyków – Stanisława Wagnera i Tomasza Łapińskiego. W ciągu ostatnich pięciu lat kilku kolejnych piłkarzy było naszymi uczniami. Jedni zdobyli laury sportowe, inni grają dziś amatorsko. Dawid Tkacz, mój wychowanek, obecnie gra na zapleczu ekstraklasy, a Paweł Kwiatkowski nie tylko z sukcesem kontynuuje karierę zawodową, ale również zdał maturę z bardzo dobrym wynikiem.

Na pierwszy rzut oka działalność koła turystycznego może wydawać się mało znacząca, ale rozwija ona wiele kluczowych kompetencji przydatnych w karierze zawodowej. Młodzież uczy się planowania i logistyki, co przekłada się na zdolność zarządzania projektami w biznesie. Trudne sytuacje podczas wycieczek czy rajdów



wymagają szybkiego rozwiązywania problemów i kreatywnego działania. Ponownie ujawniają się tu umiejętności miękkie: komunikacja interpersonalna, przywództwo, empatia i odporność psychiczna. Nie bez znaczenia jest również poznawanie regionu, zabytków Łodzi, jej muzeów i filmowego dziedzictwa. Kilku naszych uczniów, właśnie pod wpływem tych doświadczeń, wybrało studia związane z historią, naukami społecznymi czy historią sztuki. Doradca zawodowy zatem to nie tylko osoba wyznaczona przez dyrektora – to także nauczyciel, wychowawca, organizator.

Współpraca z instytucjami zewnętrznymi daje możliwość budowania kompetencji potrzebnych w niemal każdym zawodzie. Szkoła ceni sobie kontakty z Instytutem Pamięci Narodowej. Głównym celem rajdów organizowanych przez IPN jest upowszechnianie wiedzy o miejscach pamięci narodowej, bohaterach i wydarzeniach historycznych. Rajdy te łączą edukację historyczną z aktywnym spędzaniem czasu, pozwalając uczestnikom na poznanie historii Polski poprzez bezpośrednie doświadczenia. Promują również aktywność fizyczną, współpracę zespołową i integrację lokalną.

Dla moich uczniów to kolejna okazja do osiągnięcia sukcesów na drodze do kariery zawodowej i edukacyjnej. Wszystkie opisane formy aktywności opierają się na zaangażowaniu zarówno uczniów, jak i nauczycieli. Często to wychowawcy mają decydujący wpływ na kształtowanie pasji swoich podopiecznych. Choć w liceum nie przygotowujemy bezpośrednio do konkretnego zawodu, to właśnie rozwijanie zainteresowań przynosi ogromną satysfakcję i jest efektem codziennej, wymagającej pracy.

Rola doradcy zawodowego w pracy z uczniem z orzeczeniem

Pięć lat temu w naszej szkole pojawili się uczniowie z orzeczeniami poradni psychologiczno-pedagogicznych. Oczywiście wcześniej również mieliśmy taką młodzież, jednak tym razem było to prawdziwe wyzwanie. Każdym z nich opiekował się nauczyciel współorganizujący proces kształcenia, ale po raz pierwszy wszyscy – zarówno wychowankowie, jak i pedagodzy – stanęliśmy przed wyzwaniem, czy wspólnie uda nam się doprowadzić ucznia do ukończenia szkoły i zdania przez niego matury. Moje osobiste doświadczenie (od 1999 r. byłem dyrektorem placówki z oddziałami integracyjnymi) oraz kompetencje nauczycieli współorganizujących dawały realną szansę na powodzenie.

Dziś, po zakończeniu edukacji przez tych uczniów, wiemy, że nasza praca przyniosła oczekiwane rezultaty. Obaj nie tylko ukończyli szkołę i świetnie zdali maturę, ale podjęli pracę i funkcjonują w gronie zawodowym i koleżeńskim. Jeden z chłopców swobodnie nawiązuje relacje interpersonalne, jest samodzielny i ceniony przez kolegów z pracy.

Obecnie po raz czwarty tworzymy klasę integracyjną, a zainteresowanie uczniów i rodziców taką formą nauki z roku na rok rośnie.

Kluczem do sukcesu jest wsparcie nauczyciela współorganizującego, ale również całej kadry zajmującej się pedagogiką specjalną i ogólną, psychologią oraz zajęciami rewalidacyjnymi. To oni mają bezpośredni kontakt z uczniem, znają go najlepiej, dostrzegają jego potencjał i ograniczenia. Codzienna praca wymienionych specjalistów dostarcza niezbędnych informacji, które są fundamentem do podjęcia decyzji o dalszej ścieżce edukacyjnej i zawodowej. W naszym liceum przyjęliśmy model pracy nauczyciela wspomagającego, który często jest również wychowawcą klasy.

Rolę doradcy zawodowego w takim przypadku pełni cały zespół pedagogiczny pracujący z uczniem. Każdy z nauczycieli, jednak w porozumieniu z pozostałymi pedagogami, opiera się na spersonalizowanym podejściu,

rozpoznaniu indywidualnych potrzeb i możliwości psychofizycznych ucznia, budowaniu wiary w siły wychowanka, ocenie jego kompetencji społecznych oraz wspieraniu w procesie decyzyjnym.

Ci z Państwa, którzy pracują z młodzieżą ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, zdaje sobie sprawę, że potoczna wiedza o uczniach z zespołem autyzmu, niepełnosprawnościami fizycznymi i intelektualnymi, niedosłuchem, niedowidzeniem i innymi deficytami bywa uproszczona i powierzchowna. Wzorowanie się na filmowych przykładach o niespotykanych umiejętnościach młodych ludzi z zespołem Aspergera czy autyzmu często mija się z rzeczywistością.

Rok temu z powodu braku empatii u pedagogów w jednej ze szkół zburzono marzenia o przyszłym zawodzie dziewczynki poruszającej się na wózku inwalidzkim. Staliśmy się jej jedyną szansą na kontynuowanie nauki. Nie obyło się bez problemów – zarówno finansowych, jak i organizacyjnych – ale najważniejszy jest efekt końcowy: uczennica jest dziś uśmiechnięta, zadowolona i ma nowe marzenia dotyczące swojej osobistej i zawodowej przyszłości.

Nie można też pominąć roli rodziców i opiekunów. To oni na co dzień zmagają się z trudnościami osobistymi i formalnymi (tu kłania się polityka państwa wobec osób z niepełnosprawnościami). Muszą mieć w nas oparcie – a my w nich. Doradztwo zawodowe dla uczniów z niepełnosprawnościami to proces kompleksowy i długofalowy, który wymaga indywidualnego podejścia, uwzględnienia specyficznych potrzeb i możliwości, aby umożliwić im lepszy start w dorosłe życie.

Na zakończenie

Od kilku lat w XXIII Liceum Ogólnokształcącym w Łodzi prowadzimy program doradztwa zawodowego. W artykule przedstawiłem propozycje z ostatnich pięciu lat. Nowością dla naszej placówki jest kształcenie uczniów z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego. Jestem przekonany, że to zaledwie wycinek naszych działań. Jeszcze w tym roku młodzież i kadra będą uczestniczyć w projekcie „Kariera bez barier”. Liczę, że pokazane przeze mnie przykłady zainspirują innych do uznania doradztwa zawodowego za ważny element pracy szkoły.



Sylwetka doradcy zawodowego w szkole ponadpodstawowej zawodowej

O autorce

Marta Matuszewska-Sitek

– magister inżynier, nauczyciel dyplomowany z ponad 20-letnim stażem pracy w zakresie kształcenia zawodowego. Od 2024 r. kierownik kształcenia praktycznego w Zespole Szkół Przemysłu Spożywczego w Łodzi.

Ogólna charakterystyka kandydata do szkoły ponadpodstawowej zawodowej

Uczniowie będący kandydatami do szkół ponadpodstawowych zawodowych kształcący się zarówno w technikum, branżowej szkole I stopnia oraz branżowej szkole II stopnia stanowią zróżnicowaną grupę pod względem potrzeb edukacyjnych, oczekiwań zawodowych i perspektyw zatrudnienia. Często są to osoby z dużym brakiem pewności siebie, nieumiejętnością działania w zespole oraz zaburzeniami w komunikacji interpersonalnej: werbalnej i niewerbalnej. Brak właściwych wzorców w domu rodzinnym w zakresie podejścia do pracy zawodowej, obowiązków domowych, współpracy w grupie i zaradności życiowej są zauważalne już na etapie rekrutacyjnym. Problem stanowi również poczucie tożsamości uczniów w zderzeniu z warunkami, wymaganiami i oczekiwaniami rynku pracy. Bardzo często wyrażają się przez wyrazisty makijaż, pomalowane w sposób rażący paznokcie, doczepiane rzęsy, kolczyki w różnych częściach ciała, co w zderzeniu z realnymi potrzebami pracodawców i specyfiką praktycznej nauki zawodu dla różnych branż przemysłu jest nieakceptowalne.

Dlatego już przy wyborze szkoły i przyszłej drogi zawodowej należy wziąć to pod uwagę. Często decyzja dotycząca kolejnego etapu edukacyjnego jest podyktowana czynnikami społecznymi i rodzinnymi. W większości przypadków to opiekunowie dokonują wyboru szkoły za dziecko, na podstawie własnych doświadczeń albo zaobserwowanego wizerunku osoby, która w danym zawodzie osiągnęła sukces. Dodatkowym czynnikiem w tej kwestii, brany pod uwagę przez rodziców, są doświadczenia rówieśnicze ze szkoły podstawowej oraz stres przeżywany przez uczniów, związany z wejściem w nowe środowisko i zmianą szkoły. Dlatego, chcąc uchronić swoje dziecko przed odpowiedzialnością za ewentualnie „złe” podjętą decyzję, dokonują wyboru za nie, nie uwzględniając przy tym jego predyspozycji, zainteresowań i umiejętności. Efektem tego jest co raz częściej zauważalne zjawisko: rodzice po otrzymaniu skierowania na badania lekarskie dla kandydata do danej szkoły, w trakcie wizyty zatajają przed lekarzem informacje o stanie zdrowia swojego dziecka. W takim przypadku na etapie kształcenia okazuje się, że są przeciwwskazania do wykonywania danego zawodu i uczeń musi zmienić szkołę. Zdarzają się również sytuacje, w których to młody człowiek sam decyduje o wyborze, wówczas jest on przemyślany i odpowiedzialny, związany

z chęcią dalszego rozwoju zawodowego w danej branży. Samodzielna decyzja w kwestii profesji to oczywiście najlepsza opcja, ponieważ wiąże się z świadomą chęcią kształcenia i podjęciem w przyszłości pracy zawodowej w danej branży. Taki uczeń bardzo dobrze umie określić swoje potrzeby, zainteresowania i aspiracje życiowe.

Ogólna charakterystyka ucznia szkoły ponadpodstawowej zawodowej

W przypadku uczniów szkół zawodowych coraz częściej można zaobserwować niską samoocenę oraz niski poziom wiary we własne możliwości, posiadaną wiedzę i umiejętności. Zauważalna jest również niezaradność w codziennych obowiązkach, jak np. sprzątanie, przygotowywanie posiłków, dbałość o czyste i schludne ubranie. Dużo większe znaczenie ma dla nich wygląd fizyczny oraz to, jak są postrzegani w mediach społecznościowych, niż chęć zdobycia konkretnych umiejętności przydatnych na rynku pracy. Rozwój zawodowy schodzi na drugi plan. Niska potrzeba poszerzenia swoich kompetencji ma odzwierciedlenie w niewielkim zaangażowaniu w szkolenia zawodowe, projekty unijne, konkursy szkolne itp. Nawet perspektywa udziału w bezpłatnych zajęciach dodatkowych nie jest wystarczającą zachętą. Największym problemem staje się jednak komunikacja. Większość czasu uczniowie spędzają z telefonami, nie odzywając się do siebie przez nawet kilka godzin, co rzutuje na jakość pracy zespołowej oraz planowanie czynności produkcyjnych. Dodatkową trudnością obserwowaną coraz częściej w szkołach zawodowych jest duża liczba uczniów obcojęzycznych. Bariera językowa stanowi dodatkowe utrudnienie w komunikacji na linii uczeń – nauczyciel, czy uczeń – pracodawca.

W każdej szkole ponadpodstawowej są również uczniowie, którzy dokonali świadomego wyboru kierunku kształcenia. Takie osoby chętnie uczestniczą w zajęciach dodatkowych, same wychodzą z inicjatywą doksztalania się. Realizują się przez udział w konkursach szkolnych i pozaszkolnych, uczestniczą w życiu placówki, udzielają się w mediach społecznościowych, tworząc krótkie relacje w własnych dokonaniach i tego, co się dzieje w danej szkole. Chętnie dzielą się oni swoimi sukcesami na płaszczyźnie kształcenia zawodowego. Uczestniczą w projektach unijnych, odbywają staże, biorą udział w szkoleniach organizowanych przez szkołę. Bez wątplenia to wszystko jest

możliwe dzięki bazie dydaktycznej szkół zawodowych, która jest obecnie bardzo rozbudowana, nowoczesna i daje wiele możliwości rozwoju pasji i zainteresowań uczniów, choćby poprzez zajęcia praktyczne w pracowniach zawodowych na terenie szkoły.

Dużym wyzwaniem dla szkół ponadpodstawowych zawodowych w pracy z młodzieżą jest również edukacja włączająca, która wymusza na nauczycielach dostosowanie warunków nauczania dla uczniów z opiniami i orzeczeniami z poradni psychologiczno-pedagogicznych. Praca w grupie zróżnicowanej staje się dla pedagoga często pracą indywidualną, nie tylko pod kątem wytycznych wynikających z diagnozy dziecka, ale też coraz częściej pod kątem języka zawodowego dla obcokrajowców. Często dla ucznia z opinią lub orzeczeniem praca w danej branży staje się wyzwaniem, właśnie z powodu specyficznych potrzeb edukacyjnych, które niekiedy dość trudno przełożyć na rzeczywiste warunki pracy oraz wymagania, jakie stawiane są pracownikom w firmie.

Charakterystyka kształcenia w szkołach ponadpodstawowych zawodowych

Nadrzędnym celem kształcenia zawodowego na poziomie szkoły ponadpodstawowej jest przygotowanie uczniów do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy w zakresie zdobytych kwalifikacji. W tym celu zdobywają oni wiedzę ogólną oraz wiadomości i umiejętności z zakresu kształcenia zawodowego.

Jeśli chodzi o młodzież kształcąca się w branżowej szkole I stopnia, to może ona uczyć się wybranego przez siebie zawodu w dwojaki sposób, jako:

- pracownicy młodociani – podpisują umowę w celu przygotowania zawodowego z zakładem pracy (uczeń pobiera z tego tytułu wynagrodzenie, jest zarejestrowany jako pracownik w ZUS),
- uczniowie w szkole – pozostają bez wynagrodzenia.

Uczniowie branżowej szkoły I stopnia odbywający praktyczną naukę zawodu w placówce edukacyjnej kształcą się w pracowniach zawodowych lub w zakładzie, który ma podpisaną umowę ze szkołą. Natomiast w przypadku

pracowników młodocianych dużą zaletą jest umowa o pracę, która liczy się już do stażu pracy oraz pozwala na uzyskanie z tego tytułu wynagrodzenia. Pracownicy młodociani są, w zależności od poziomu kształcenia, oddelegowywani do szkoły na zajęcia ogólnokształcące na 2 lub 3 dni w tygodniu. Pod koniec nauki uczniowie przystępują do egzaminu zawodowego w wybranej kwalifikacji, a po jego zdaniu uzyskują dyplom zawodowy w zawodzie, w którym się kształcili. Następnie absolwenci branżowej szkoły I stopnia mogą kontynuować edukację w branżowej szkole II stopnia.

W przypadku uczniów technikum i branżowej szkoły II stopnia na podstawie wiedzy zdobytej z zakresu przedmiotów ogólnokształcących mogą oni przystąpić do egzaminu maturalnego i kontynuować naukę na studiach wyższych. Natomiast w przypadku wiadomości i umiejętności z przedmiotów zawodowych zdobytych w trakcie cyklu kształcenia uczniowie przystępują do 2 egzaminów zawodowych z określonych kwalifikacji, z których po ich zdaniu uzyskują certyfikaty, a po ukończeniu szkoły otrzymują dyplom technika. Dyplom ten zwalnia maturzystę ze zdawania obowiązkowego przedmiotu rozszerzonego.

Nieodzownym elementem kształcenia zawodowego są praktyki zawodowe. Ich celem ogólnym jest zastosowanie i pogłębienie zdobytej wiedzy i umiejętności w rzeczywistych warunkach pracy. Podczas odbywania praktyk zawodowych szczególną uwagę należy zwrócić między innymi na:

- organizowanie przez ucznia stanowiska pracy zgodnie z wymaganiami ergonomii, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska;
- przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska;
- przestrzeganie regulaminów obowiązujących w danym miejscu pracy, w szczególności w zakresie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy;
- przestrzeganie przepisów Kodeksu pracy dotyczących praw i obowiązków pracownika i pracodawcy;

- komunikowanie się i współpraca z innymi uczestnikami procesu pracy;
- stosowanie zasad kultury i etyki zawodowej;
- ponoszenie odpowiedzialności za podejmowane decyzje;
- przestrzeganie tajemnicy zawodowej zakładu pracy;
- współpracę w zespole oraz planowanie pracy zespołu w celu wykonania przydzielonych zadań.

Pracodawcy oczekują od praktykanta uczciwego, rzetelnego i odpowiedzialnego podejścia do swoich obowiązków; wywiązywania się z powierzonych mu zadań oraz punktualności. Należy pamiętać, że pracodawca, u którego uczeń odbywa praktyczną naukę zawodu, może zaproponować mu zatrudnienie, zapewniając tym samym możliwość wieloletniej współpracy i rozwoju zawodowego.

To dla młodych ludzi atrakcyjna forma kształcenia i możliwość rozwoju osobistego i zawodowego. Daje też perspektywę zatrudnienia w atrakcyjnych, nowoczesnych i rozwijających się branżach przemysłu.

Wskazania do pracy dla doradców zawodowych

Doradca zawodowy pracujący z młodzieżą w szkole ponadpodstawowej powinien być osobą z co najmniej kilkuletnim stażem pracy na podobnym stanowisku, a do tego człowiekiem komunikatywnym i otwartym. Powinien też mieć wiedzę nie tylko z zakresu doradztwa zawodowego oraz rynku pracy, ale również z zakresu psychologii, pedagogiki i socjologii. Ważne są również umiejętności interpersonalne i komunikacyjne, także z wykorzystaniem nowych technologii. Natomiast bardzo istotnym elementem w pracy z młodzieżą podczas prowadzenia zajęć z doradztwa zawodowego jest rzetelna wiedza z zakresu rynku pracy i specyfiki poszczególnych zawodów. Dobrą praktyką byłoby, gdyby dany doradca zawodowy pracował z uczniami zarówno w szkole podstawowej, jak i ponadpodstawowej.

Podjęcie decyzji edukacyjno-zawodowej jest trudne dla młodych osób, dlatego należy podkreślić to jeszcze raz: bardzo ważne, by doradcy zawodowi posiadali dużą wiedzę na temat oferty edukacyjnej szkół zawodowych i rynku pracy, ponieważ to na etapie szkoły podstawowej, w czasie gdy uczniowie i ich rodzice stoją przed wyborem dalszej ścieżki edukacyjnej, to doradca jest dla nich często pierwszym źródłem wiedzy w tym zakresie. Powinien dawać im wówczas wsparcie emocjonalne i motywację. Bardzo dobre przygotowanie doradcy zawodowego pozwoli na lepsze wskazanie kierunku kształcenia, który powinien wybrać ósmoklasista, w zależności od jego umiejętności, zainteresowań i preferencji. W tym zakresie bardzo przydatna jest również pomoc wychowawców i nauczycieli uczących danego ucznia, ponieważ to oni znają go i mogą określić jego mocne i słabe strony. Na podstawie zdobytych informacji oraz przeprowadzonych ankiet doradca zawodowy może stworzyć swojego rodzaju profil preferencji zawodowych danego ucznia, co niewątpliwie będzie mu oraz jego rodzicom bardzo przydatne. Praca wychowawcza powinna być połączona z pracą doradcą w całym cyklu kształcenia i nie tylko na poziomie II etapu kształcenia, ale już nawet podczas edukacji wczesnoszkolnej. Bardzo użyteczne mogą być tu zajęcia techniczne, podczas których młody człowiek będzie wykonywał nieskomplikowane prace, wynikające z obowiązków codziennych, takich jak samodzielne przygotowywanie posiłków, uprawa warzyw w ogródkach przyszkolnych, przyszywanie guzików. W ten sposób można podnieść samoocenę takiego ucznia, który w prostych czynnościach dostrzega udany efekt swojej pracy, a jednocześnie kształtujemy u niego umiejętność samodzielności i zaradności życiowej. Ma on wówczas możliwość wypróbowania różnych działań i określenia



tego, co go interesuje i daje mu poczucie satysfakcji i spełnienia. Lepsze poznanie siebie i wiara we własny potencjał może mieć również odzwierciedlenie w trafnym wyborze dalszej kariery zawodowej. Wówczas dla takiego ucznia doradca zawodowy staje się źródłem informacji o możliwościach rozwoju swoich zainteresowań na danym kierunku kształcenia. Decyzja o wyborze kierunku edukacyjno-zawodowego jest wtedy przemyślana i może okazać się właściwą decyzją życiową.

Bardzo pomocnym narzędziem w poznaniu specyfiki wybranego przez ucznia kierunku edukacyjno-zawodowego jest możliwość osobistego zobaczenia wybranej szkoły i udział w organizowanych przez daną placówkę warsztatów. Z myślą o tych uczniach w szkołach zawodowych organizowane są:

- dni otwarte,
- tematyczne warsztaty organizowane w ramach uroczystości szkolnych,
- regionalne targi edukacyjne,
- festiwale zawodów i kwalifikacji.

Ważnym elementem zdobywania wiedzy przez młodych ludzi są również media społecznościowe. Obecnie każda ze szkół zawodowych posiada stronę internetową i co najmniej kilka profili na różnych platformach społecznościowych. Doradca zawodowy powinien dysponować wykazem adresów stron internetowych szkół zawodowych i podczas konsultacji grupowych i indywidualnych z uczniami omówić kilka z nich i pokazać, jak szukać szczegółowych informacji o danej placówce i o tym,

co się w niej dzieje. Bardzo przydatną w tym celu może okazać się platforma Łódzka Baza Edukacyjna – <https://www.lbe.edu.pl>²¹.

Doradca zawodowy powinien nie tylko dogłębnie przeanalizować zainteresowania, pasje i predyspozycje danego ucznia, ale również wskazać mu możliwości pracy i ścieżkę kariery zawodowej w wybranym przez niego kierunku. W tym celu warto przeanalizować lokalny rynek pracy pod kątem zakładów pracy i możliwości pracy zarobkowej w dłuższej perspektywie czasu. Można także skorzystać z rankingu szkół zawodowych i przeanalizować perspektywy zawodowe po ukończeniu danej szkoły na <https://2025.technika.perspektywy.pl/rankingi/ranking-glowny-technikow>²².

Szkoły zawodowe również podążają za zmieniającymi się potrzebami rynku pracy, dlatego powstają nowe kierunki kształcenia zawodowego oraz eksperymenty pedagogiczne, co wymusza na doradcach zawodowych konieczność ciągłego dokształcania się i aktualizowania swojej wiedzy.

Połączenie pracy przez jednego doradcę zawodowego w szkole podstawowej i ponadpodstawowej, a przynajmniej prowadzenie ścisłej współpracy między sobą, ma niewątpliwie tę zaletę, że dobrze określony profil preferencji zawodowych ucznia będzie skutkował właściwym wyborem szkoły średniej oraz pomoże mu to zaplanować karierę zawodową, a nawet kierunek studiów. Wówczas w szkole ponadpodstawowej pełni on rolę już tylko wspierającą i informacyjną. Pomaga uczniom lepiej określić swoje mocne strony i możliwości ścieżki zawodowej na danym stanowisku pracy. Oczywiście powinien również cały czas udzielać porad zawodowych zarówno indywidualnych, jak i grupowych, dostarczać rzetelnych informacji o rynku pracy, współpracować z nauczycielami, pedagogiem, rodzicami i pracodawcami. Zajęcia z doradztwa należy prowadzić w sposób ciekawy poprzez wykorzystanie quizów, gier, warsztatów czy wycieczek zawodowych do zakładów pracy. Bardzo interesującą formą zajęć może być zorganizowanie spotkania z osobą, która osiągnęła sukces zawodowy w danym zawodzie. Podczas

²¹<https://www.lbe.edu.pl> [dostęp: 24 VII 2025].

²²<https://2025.technika.perspektywy.pl/rankingi/ranking-glowny-technikow> [dostęp: 24 VII 2025].

warsztatów duży nacisk należy położyć na pisanie CV i listu motywacyjnego, prowadzenie symulacji rozmowy o pracę, tworzenie swojego portfolio i biznesplanu, wypełnianie druków i dokumentów urzędowych, poznanie procedur jak krok po kroku założyć firmę oraz jakie są możliwości dofinansowywania działalności gospodarczej. Ponieważ uczniowie mają trudności z samooceną, motywacją i dokładnym określeniem własnej ścieżki zawodowej, podczas zajęć grupowych mogą pojawić się trudności z właściwym i trafnym zadawaniem pytań z powodu obawy przed wyśmianiem przez rówieśników, dlatego w takich przypadkach należy zastosować poradnictwo indywidualne. Bardzo ważne jest to, aby doradca zawodowy zadbał o życzliwą, swobodną atmosferę podczas zajęć, opartą na zaufaniu i poczuciu bezpieczeństwa, która pomoże w przełamaniu lęków i braku pewności w sobie.

Uczeń dobrze przygotowany do pracy zawodowej i posiadający bogatą wiedzę z zakresu funkcjonowania rynku pracy i oczekiwań pracodawców, będzie umiał poradzić sobie w wybranej przez siebie profesji i umiejętnie zaplanować swoją ścieżkę kariery zawodowej.

Źródła internetowe

1. Łódzka Baza Edukacyjna, <https://www.lbe.edu.pl> [dostęp: 24 VII 2025].
2. Ranking główny techników, <https://2025.technika.perspektywy.pl/rankingi/ranking-glowny-technikow> [dostęp: 24 VII 2025].



Sylwetka doradcy zawodowego w kontekście wspierania dorosłych na rynku pracy

O autorce

Izabela Gorzela

– psycholożka i mentorka zmiany, absolwentka studiów magisterskich Psychologii doradztwa zawodowego oraz studiów podyplomowych Coaching i mentoring organizacyjny na Uniwersytecie Łódzkim, członkini Polskiego Stowarzyszenia Terapeutów Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach (PSTTSR). Posiada wieloletnie doświadczenie jako ekspertka HR, menedżerka i trenerka. Obecnie pracuje w Amplifon Poland SP z o.o. na stanowisku HR Manager. Łącząc doświadczenie menedżerskie z praktyką psychologiczną, angażuje się w działania społeczne w ramach projektu *The Presja* Fundacji z Wyboru oraz współpracuje ze Stowarzyszeniem Widzących Więcej. Wspiera osoby poszukujące zmiany w swoim życiu osobistym i zawodowym, łącząc doświadczenie terapeutyczne z głębokim rozumieniem funkcjonowania człowieka w środowisku pracy. Wierzy, że każdy człowiek ma zasoby potrzebne do budowania życia zgodnego z własnymi wartościami i aspiracjami.

Wprowadzenie

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się niestabilnością i ciągłymi zmianami, wymuszonymi przez dynamiczny rozwój technologiczny, globalizację oraz przemiany demograficzne. W tym złożonym i ewoluującym środowisku rola doradcy zawodowego wykracza daleko poza tradycyjne pośrednictwo pracy. Staje się kluczowym elementem wspierania adaptacji i rozwoju kapitału ludzkiego. Niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie kompleksowej sylwetki doradcy zawodowego, analizując jego kluczowe kompetencje, zakres zadań w procesie wspierania osób dorosłych.

Rola doradcy zawodowego na rynku pracy

Doradztwo zawodowe odgrywa fundamentalną rolę w stymulowaniu rozwoju kompetencji dorosłych zarówno tych technicznych (twardych), jak i psychospołecznych (miękkich). Proces ten nie ogranicza się do wskazywania kierunków rozwoju zawodowego, lecz aktywnie wspiera klienta w procesie nabywania i doskonalenia tych umiejętności. Kształtuje postawę otwartości na zmiany i gotowości do ciągłego doskonalenia się, co jest niezbędne w obliczu dynamicznych przemian na rynku pracy. Raport Cedefop²³ wyraźnie wskazuje, że profesjonalne doradztwo jest kluczowe dla skutecznego wdrażania polityki uczenia się przez całe życie.

Profesja doradcy zawodowego coraz silniej wpisuje się w systemy wsparcia publicznego, takie jak urzędy pracy czy centra informacji i planowania kariery, a także projekty finansowane ze środków unijnych i krajowych. W Polsce zawód ten zyskuje strategiczne znaczenie w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO).

Ewolucja zawodu doradcy zawodowego w Polsce i na świecie

Zawód doradcy zawodowego w Polsce przeszedł znaczącą ewolucję, szczególnie w kontekście współpracy z osobami dorosłymi. Początkowo, w latach 90. XX wieku, było on w dużej mierze zorientowany na pośrednictwo pracy i podstawową informację o zawodach. Wraz z transformacją gospodarczą i rozwojem rynku zatrudnienia

²³ *Professionalising career guidance. Practitioner competencies and qualification routes in Europe*, A. Bulgarelli (red.), Luxembourg 2009.

dorosłych rola doradcy uległa poszerzeniu. Przeszła od pośrednictwa do poradnictwa holistycznego. Doradztwo stało się bardziej spersonalizowane i dostosowane do indywidualnych potrzeb, nastąpił rozwój specjalizacji (np. dla osób z niepełnosprawnościami), wzrosło znaczenie kompetencji miękkich. Dodatkowo, pandemia COVID-19 przyspieszyła rozwój zdalnych form poradnictwa i wykorzystanie narzędzi online oraz sztucznej inteligencji. Analiza doświadczeń państw, gdzie doradztwo zawodowe dla dorosłych jest wysoko rozwinięte, takich jak: Kanada, Stany Zjednoczone, Australia czy kraje skandynawskie, pozwala zaobserwować, że w tych krajach akcent kładzie się na rozwój kariery przez całe życie (*lifelong career development*). Praktyka doradców jest często osadzona na solidnych modelach rozwoju kariery, takich jak teorie Supera czy Hollanda²⁴. Występuje tam również wysoka profesjonalizacja i certyfikacja, a także holistyczne i kontekstualne podejście, uwzględniające aspekt zawodowy, osobisty, społeczny i kulturowy życia klienta. Doradcy często współpracują z psychologami, terapeutami i specjalistami HR, tworząc zintegrowane systemy wsparcia.

Kompetencje kluczowe i kwalifikacje doradcy zawodowego

Efektywność doradcy zawodowego w pracy z dorosłymi opiera się na szerokim wachlarzu kompetencji wykraczających poza wiedzę merytoryczną. Kluczowe są: specjalistyczna znajomość rynku pracy, w tym trendów makroekonomicznych i specyfiki lokalnych rynków²⁵; umiejętności diagnostyczne i analityczne, pozwalające ocenić predyspozycje, zainteresowania i bariery klienta; kompetencje komunikacyjne, interpersonalne, coachingowe i mentoringowe, wspierające samodzielne identyfikowanie rozwiązań; znajomość metod doradztwa indywidualnego i grupowego; przestrzeganie etyki zawodowej, w tym poufności i szacunku dla autonomii klienta; a także ciągły rozwój profesjonalny poprzez uczestnictwo w szkoleniach, konferencjach i śledzenie najnowszych publikacji.

Doradca zawodowy jako towarzysz zmiany – etyka i postawa zawodowa

Postawa wspierająca doradcy, oparta na szacunku, zaufaniu i empatii, jest kluczowa w procesie wyboru czy też zmiany zawodu. Poprzez wsparcie psychologiczne taki konsultant pomaga klientom radzić sobie ze stresem

²⁴ D. Brown, *The Handbook of Counseling Psychology*, New York 2002.

²⁵ L. Wojtasik, *Doradztwo zawodowe w teorii i praktyce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2011.

i frustracją, które często towarzyszą poszukiwaniu pracy. Celem doradztwa jest wyposażenie dorosłych podopiecznych w narzędzia i kompetencje niezbędne do świadomego i autonomicznego podejmowania decyzji dotyczących ich trajektorii zawodowej, co wpisuje się w koncepcję *empowermentu*. Konsultant musi również uwzględniać czynniki pozazawodowe, takie jak stan zdrowia, sytuacja rodzinna czy status społeczny, które mają istotny wpływ na wybór kariery i ogólny dobrostan jednostki²⁶. Bańka²⁷ podkreśla, że doradztwo zawodowe powinno być rozumiane jako proces ciągły, elastycznie dostosowujący się do zmieniających się potrzeb jednostki oraz dynamiki rynku pracy.

Obszary działania doradcy zawodowego w praktyce

Do kluczowych zadań doradcy zawodowego w pracy z dorosłymi należą: diagnoza psychospołeczna i potencjału zawodowego, towarzyszenie w formułowaniu realistycznych celów kariery, rozwój umiejętności związanych z aktywnym poszukiwaniem pracy, monitorowanie i przekazywanie informacji o rynku pracy, udzielanie wsparcia psychologicznego oraz strategicznego w radzeniu sobie ze stresem i niską samooceną, a także interakcja z pracodawcami poprzez analizę ich potrzeb rekrutacyjnych i promowanie kandydatów.

Potrzeby klientów w doradztwie zawodowym dla dorosłych

Dorosłych klientów można podzielić na dwie główne grupy: osoby z trudnościami zawodowymi oraz osoby zmotywowane do zmiany profesji. Do pierwszej z nich należą m.in. długotrwale bezrobotni lub posiadający zdezaktualizowane umiejętności, którzy potrzebują wsparcia w przebranżowieniu lub podnoszeniu kwalifikacji (*reskilling* i *upskilling*) oraz zrozumieniu wymagań niestabilnego rynku pracy. Podobne potrzeby zgłaszają osoby powracające na rynek pracy, np. po przerwie macierzyńskiej, wymagające aktualizacji wiedzy o nim oraz odbudowy pewności siebie. Ludzie po 50. roku życia wymagają wsparcia w aktywizacji zawodowej, przebranżowieniu i radzeniu sobie z ageizmem, a jednostki z niepełnosprawnościami – dostosowania ścieżki kariery do ich indywidualnych możliwości. Wszystkie te grupy wymagają również pomocy w radzeniu sobie ze stresem, frustracją, obniżoną samooceną, a także w formułowaniu realistycznych celów zawodowych zwiększających szanse na zatrudnienie.

Z kolei klienci zmotywowani do zmiany sami poszukują informacji o ścieżkach kariery i możliwościach doskonalenia kwalifikacji, chcą identyfikować swoje luki i rozwijać umiejętności niezbędne w zmieniającym się środowisku pracy. Osoby planujące zmianę zawodu potrzebują wsparcia w określeniu swoich mocnych stron, kompetencji i zainteresowań, aby podejmować świadome decyzje oraz planować podjęcie nowej pracy zgodnej ze swoimi aspiracjami i realiami rynku. Natomiast ci, którzy zainteresowani są rozwojem osobistym, szukają narzędzi i technik pozwalających samodzielnie zarządzać swoją karierą przez całe życie (*lifelong career development*).

Doradca zawodowy, jako ważny obserwator, musi patrzeć głębiej niż na deklarowane potrzeby podopiecznych. W szczególności powinien zwracać uwagę na mowę ciała, poziom zaangażowania i język klienta, gdyż to one często ujawniają zdemotywowanie i brak wiary w siebie, będące główną barierą w podjęciu działania. Musi też wskazywać nieadekwatne cele zawodowe, gdyż podopieczni często stawiają sobie nierealistyczne oczekiwania, które doradca powinien pomóc skonfrontować z ich umiejętnościami i realiami rynku pracy. Pomaga on klientowi zdiagnozować kompetencje, mocne strony i bariery do pokonania, gdyż często osoby takie są ich nieświadome. Istotne jest zwracanie uwagi przez doradcę na rolę czynników pozazawodowych, takich jak zdrowie, sytuacja rodzinna czy status społeczny, które bardzo wpływają na wybór ścieżki kariery zawodowej.

Zalecenia dla doradcy zawodowego w pracy z dorosłymi

W pracy z dorosłymi doradca zawodowy powinien przyjmować podejście holistyczne i indywidualne, traktując każdą osobę w sposób zindywidualizowany, z uwzględnieniem jej doświadczeń życiowych i zawodowych. Ważnym elementem jest nie tylko przekazywanie wiedzy o rynku pracy, lecz także oferowanie wsparcia psychologicznego, które pomaga w radzeniu sobie ze stresem i obniżoną samooceną, często stanowiących główną barierę w podejmowaniu działań. Równie istotne w takiej sytuacji staje się ukierunkowanie na rozwój kompetencji obejmujący zarówno praktyczne umiejętności związane z poszukiwaniem pracy, jak pisanie CV, *networking* czy przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych, jak i promowanie kompetencji odpornych na automatyzację, takich jak kreatywność, krytyczne myślenie czy inteligencja emocjonalna. Kluczowym celem doradztwa pozostaje wyposażenie podopiecznych w narzędzia i zasoby pozwalające na samodzielne i świadome zarządzanie własną

kariery, zgodnie z ideą *empowermentu*. Jednocześnie doradca zawodowy, działając w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy, powinien stale aktualizować swoją wiedzę i rozwijać własne kompetencje, aby skutecznie wspierać dorosłych w procesie podejmowania decyzji zawodowych.

Równie istotne jak wskazania pozytywne są zalecenia dotyczące tego, czego unikać w pracy z dorosłymi klientami. Doradca nie powinien ograniczać się do jednostronnego podejścia, redukującego jego rolę wyłącznie do pośrednictwa pracy i przekazywania informacji, ponieważ proces konsultacji zawodowych musi uwzględniać wiele aspektów życia podopiecznego. Należy także unikać wydawania gotowych rozwiązań – trzeba wspierać klienta w samodzielnym identyfikowaniu możliwych dróg działania, a nie narzucać mu konkretne decyzji. Ważne jest również, by nie opierać się na przestarzałych informacjach. Dynamiczne zmiany na rynku pracy, szczególnie związane z rozwojem sztucznej inteligencji i nowych technologii, wymagają od doradcy nieustannej aktualizacji wiedzy i elastycznego dostosowywania się do realiów.

Wyzwania w pracy grupowej z dorosłymi i ich rozwiązania

Praca z grupą dorosłych wymaga od doradcy szczególnej uważności i elastyczności w doborze metod pracy, aby minimalizować potencjalne trudności i jednocześnie budować atmosferę sprzyjającą wymianie doświadczeń oraz aktywnemu uczeniu się. Jednym z najczęstszych wyzwań jest różnorodność uczestników – w jednym zespole mogą znaleźć się zarówno klienci z wysokimi kwalifikacjami, poszukujący nowych ścieżek rozwoju zawodowego, jak i osoby długotrwale bezrobotne, co nierzadko prowadzi do zniechęcenia u jednych i poczucia straty czasu u drugich. Kolejną przeszkodą są trudności komunikacyjne, wynikające z nieśmiałości, lęku przed oceną czy braku zaufania do doradcy i współuczestników, a także brak zaangażowania ze strony tych, którzy zostali przymuszeni do udziału w szkoleniach. Dodatkowym wyzwaniem bywa zbyt ogólne podejście do zajęć grupowych, które nie zawsze uwzględnia indywidualne potrzeby dorosłych, co może skutkować spadkiem motywacji.

Aby przeciwdziałać tym trudnościom, doradca powinien dostosowywać język i metody pracy do poziomu grupy, posługując się prostymi i klarownymi komunikatami, pozbawionymi nadmiaru żargonu. Warto korzystać z metod

aktywizujących, takich jak burza mózgów, odgrywanie ról, ćwiczenia w małych grupach czy analiza *case studies*, które sprzyjają większemu zaangażowaniu uczestników. Niezwykle istotne jest także budowanie atmosfery zaufania i wzajemnego wsparcia poprzez empatię, aktywne słuchanie i szacunek wobec każdej osoby. Skutecznym rozwiązaniem będzie również łączenie pracy grupowej z indywidualną – zajęcia w zespole mogą pełnić funkcję wprowadzającą i inspirującą, natomiast sesje z jednym klientem pozwalają na pogłębioną analizę problemów i dostosowanie działań do konkretnych potrzeb. Ważnym elementem jest także jasne określenie celów oraz zasad pracy już na początku spotkań, co zwiększa poczucie sensu uczestnictwa i sprzyja utrzymaniu zaangażowania w całym procesie.

Nowe wyzwania i trendy w doradztwie zawodowym

Rozwój sztucznej inteligencji (AI) i zaawansowanych technologii stanowi jedno z największych wyzwań i szans dla rynku pracy. Badania i prognozy, w tym raporty Światowego Forum Ekonomicznego (WEF), wskazują, że AI będzie miała znaczący wpływ na strukturę zatrudnienia, prowadząc do eliminacji lub transformacji wielu istniejących stanowisk pracy²⁸. W tym kontekście rola doradcy zawodowego staje się jeszcze bardziej krytyczna, obejmując wsparcie zarówno dla osób dorosłych, jak i dla pracodawców. Musi on pomóc pracownikom zrozumieć implikacje rozwoju AI, co obejmuje identyfikację zagrożonych zawodów, rozwój umiejętności przyszłości (*future-proof skills*)²⁹, a także wsparcie w przekwalifikowaniu (*reskilling*) i podnoszeniu kwalifikacji (*upskilling*). Nowymi wyzwaniami w doradztwie zawodowym są również zielone miejsca pracy (*green jobs*) i elastyczne ścieżki kariery.

Rekomendacje dla systemowego wzmocnienia roli doradcy zawodowego

Wpływ doradcy zawodowego na rozwój kompetencji jednostki i strategii uczenia się przez całe życie jest nieoceniony. Dlatego też inwestycja w rozwój i dostępność wysokiej jakości tego typu usług stanowi strategiczną

²⁸ *Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum, Saadia Zahidi (red.), Geneva 2023.

²⁹ C.B. Frey, M.A. Osborne, *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford 2017, ss. 114, 254–280.

inwestycję w kapitał ludzki i konkurencyjność polskiej gospodarki. Rekomendacje dla systemowego wzmocnienia roli doradcy zawodowego obejmują:

- Potrzebę budowania spójnych standardów kompetencyjnych i superwizji.
- Rozwój regionalnych sieci doradztwa zawodowego i systemów informacji.
- Inwestowanie w rozwój zawodowy doradców – szkolenia, certyfikacja, mentoring.

Podsumowanie

Sylwetka doradcy zawodowego to obraz wysoko wykwalifikowanego profesjonalisty o zdywersyfikowanych kompetencjach, który odgrywa kluczową rolę w procesie wspierania osób dorosłych w ich rozwoju zawodowym oraz na rynku pracy. Jego działania, oparte na głębokiej wiedzy teoretycznej, empatii i zaawansowanych umiejętnościach interpersonalnych, przekładają się na wymierne korzyści zarówno dla osób poszukujących zatrudnienia, jak i dla pracodawców. W kontekście dynamicznych przemian gospodarczych, edukacyjnych i demograficznych, a także w świetle działań systemowych Krajowego Planu Odbudowy, rola doradcy zawodowego jest nieoceniona w budowaniu spójnego i efektywnego systemu wspierania adaptacji dorosłych na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy.

Bibliografia

1. Bańka A., *Psychologia doradztwa zawodowego*, Poznań 2000.
2. Brown D., *The Handbook of Counseling Psychology*, New York 2002.
3. Frey C.B., Osborne M.A., *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford 2017.
4. Kidd J.M., *Understanding career counselling: Theory, research and practice*, London 2006.
5. *Professionalising career guidance. Practitioner competencies in Europe*, Cedefop, A. Bulgarelli (red.), Luxembourg 2009.
6. Wojtasik L., *Doradztwo zawodowe w teorii i praktyce*, Katowice 2011.
7. *Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum, Saadia Zahidi (red.), Geneva 2023.



Doradztwo zawodowe dla osób dorosłych ze szczególnymi potrzebami

O autorce

Magdalena Korczyk-Waszak

– magister; terapeutka terapii krótkoterminowej skoncentrowanej na rozwiązaniu (BSFT) *in spe*, certyfikowana coach i mentorka, doradczyni zawodowa, trenerka kompetencji społecznych i osobistych. Posiada 30-letnie doświadczenie pracy z ludźmi, wiedzę z zakresu psychologii i rozwoju osobistego, kompetencje i praktyczne umiejętności zdobyte podczas pracy projektowej, koordynacji działań zespołów, szkoleń, doradztwa w modelach biznesowych, mentoringu karier zawodowych i społecznych. Pomaga ludziom prowadzić życie w zgodzie ze sobą i w dobrostanie, a swoją praktykę opiera na podstawach teoretycznych, doświadczeniu oraz stosowaniu sprawdzonych metod terapeutycznych. Wierzy, że każdy ma potencjał, aby transformować swoją codzienność ku satysfakcji i wewnętrznej wolności. Pracuje uważnie, czule, odważnie.

Wprowadzenie

Rynek pracy jest polem nieustannego rozwoju człowieka, wielu satysfakcjonujących doświadczeń, ciągłego pogłębiania wiedzy oraz nabywania i ćwiczenia ważnych umiejętności. U niektórych jednak budzi obawy, przysparza trudności, a zdobycie wymarzonego zatrudnienia staje się prawdziwym wyzwaniem. W niniejszym artykule skupię się właśnie na specyficznych okolicznościach pracy, dotyczących wspierania w procesie doradczym wybranych grup osób o szczególnych potrzebach. Moją intencją jest przybliżenie ich charakterystyki w odniesieniu do funkcjonowania na rynku zatrudnienia, co może stanowić dla czytających inspirację i pomoc w praktyce zawodowej.

Praca z osobami dorosłymi ze szczególnymi potrzebami

Fundament mojej pracy stanowią jednocześnie: wiara w osobisty potencjał każdego człowieka i przeświadczenie, że wszyscy jesteśmy ekspertami od swojego życia. Do roli towarzyszącej sprowadzają się: dzielenie się swoją wiedzą i kompetencjami oraz pracą w oparciu o wartości. Pracuję: uważnie – w zaciekawieniu, otwartości na potrzeby innych i akceptacji różnorodności; czule – z życzliwością, empatią i ciepłem; odważnie – szczerze, autentycznie i z wiarą w możliwość transformacji³⁰.

Do takiego podejścia zachęcam także w pracy doradczej z osobami o szczególnych potrzebach, to znaczy do indywidualnego podejścia z: uważnością zarówno na zasoby, jak i ograniczenia, elastycznością w dobieraniu metod pracy oraz odwagą w poszerzaniu wiedzy i własnego warsztatu o techniki wykorzystywane w innego typu działaniach wspierających, jak coaching, mentoring, terapia. Oczywiście, aby realizować wymienione rodzaje wsparcia, konieczne jest posiadanie odpowiednich kwalifikacji, jednak niektóre z ćwiczeń stosowanych podczas sesji coachingowych lub terapeutycznych mogą być przydatne i realizowane w doradztwie.

Poniżej wskazuję kilka uniwersalnych zasad etyki i form pracy w wymagających warunkach.

³⁰ M. Korczyk-Waszak, *Jak pracuję*, <https://magdalenakorczykwaszak.pl/>, [dostęp 28.08.2025]

1. Wsparcie emocjonalne

Kluczowe do zbudowania relacji osoby doradzającej, coacha z uczestnikiem procesu doradczego jest zapewnienie mu poczucia bezpieczeństwa oraz bycia zrozumianym i przyjętym, takim jakim on jest. Pomocne w tym może się okazać opracowanie kilku zdań wstępnych, w których poinformujemy osobę o celach procesu, zasadach sesji oraz agendzie spotkania. Ponadto zapewnienie o poufności, zapytanie o potrzeby osoby i danie wyraz akceptacji dla jej trudności od początku zbuduje atmosferę życzliwości, sprzyjającą obniżeniu stresu.

2. Psychoedukacja

Psychoedukacja to ważny element poszerzania świadomości, wyposażania w wiedzę osoby, która zazwyczaj nie zna warunków skomplikowanych procesów rekrutacyjnych, nie jest na bieżąco z sytuacją na rynku pracy oraz może nie mieć znajomości technik, np. regulacji emocji. Ważne, aby po zebraniu od klienta informacji o trudnościach ze znalezieniem zatrudnienia doradca skorzystał z dostępnych źródeł na temat samej istoty potrzeb i możliwych metod wsparcia w danej sytuacji. Kolejno warto dzielić się informacjami, które uczestnik/uczestniczka może bezpośrednio użyć w budowaniu własnej pewności siebie i planowaniu kariery zawodowej.

3. Przyjazne warunki

Otoczenie, w którym przebywamy, wpływa na nasze samopoczucie. Osoby w kryzysach i ze szczególnymi potrzebami są narażone na przebodźcowanie, rozproszenie, charakteryzują się dużą wrażliwością na warunki zewnętrzne. Warto więc zadbać ze szczególną uwagą o przestrzeń, pomieszczenie i jego wyposażenie, które pomogą poczuć się bezpiecznie i skupić na istocie spotkania. Cisza, neutralne kolory, brak intensywnych zapachów, miękkie tkaniny, wygodne fotele, możliwość siedzenia na podłodze, poruszania się w trakcie sesji, a także ciepłe oświetlenie, minimalizm i prostota wpływają pozytywnie na osoby z neuro różnorodnością i obniżonym samopoczuciem. Jeśli jesteśmy w stanie, stwórzmy przytulne, jasne, uporządkowane wnętrza, do którego wstawimy kilka zielonych roślin działających kojąco na układ nerwowy uczestnika/uczestniczki spotkania doradczego.

4. Indywidualizacja procesu

Kluczową kwestią w pracy z osobami będącymi w jakimkolwiek kryzysie, także zawodowym, jest diagnoza i wzmocnienie ich mocnych stron, pozytywnych doświadczeń i zasobów, które mogą być wykorzystane do budowania witalności i poczucia własnej wartości. Świadomość unikatowego potencjału jest ważnym elementem budowy samodzielności i sprawczości. We współpracy z osobami doświadczającymi trudności życiowych diagnoza zalet może wiązać się z oporem lub brakiem pogłębionej refleksji, jednak warto korzystać z dostępnych narzędzi (także wymienionych i opisanych w dalszej części niniejszego artykułu). Techniki te będą też pomocne w sytuacji, kiedy uczestnik/uczestniczka doradztwa koncentruje się na deficytach lub negatywnych doświadczeniach na rynku pracy. Indywidualne podejście zakłada uważność i dostosowanie tempa pracy, formy kontaktu, długości spotkań doradczych.

5. Trening umiejętności miękkich – kluczowych

Bardzo dobre efekty daje zastosowanie ćwiczeń symulujących, np. odbywanie rozmowy z pracodawcą (*role-play*), gdzie uczestnik/uczestniczka sesji wciela się w kandydata/kandydatkę, a osoba doradzająca w pracodawcę. Oswojenie z atmosferą i przebiegiem spotkania pomaga opanować stres i przygotowuje na nieprzewidziane sytuacje. Realizacja w bezpiecznych warunkach pomaga osobom skoncentrować się na merytorycznym aspekcie i kluczowych informacjach na temat swoich doświadczeń i planów zawodowych. Przy okazji uczymy teorii oraz praktycznego wykorzystania technik komunikacyjnych i autoprezentacyjnych.

6. Konkretyzacja i wizualizacja

W odniesieniu do celów doradztwa oraz szczególnych potrzeb w gromadzeniu i przetwarzaniu informacji dotyczących osób korzystających z doradztwa, konsultant wyposażony w narzędzia typu mapy myśli, infografiki, metaforyczne karty kompetencji, modele checklist będzie bardziej inspirujący i skuteczny w swoich oddziaływaniach.

Konkretna pomoc w identyfikacji zasobów, tworzeniu CV, opracowaniu portfolio z użyciem nowoczesnych materiałów, technik i aplikacji jest o wiele bardziej sprawna i przyjemna dla obu stron procesu.

7. Strukturyzacja i zastosowanie narzędzi wspierających

Spotkanie doradcze powinno zacząć się od przedstawienia zasad i struktury sesji, a, jeśli to możliwe, rytm jej powinien być stały, co zapewnia poczucie bezpieczeństwa, efektywność w realizacji celów, skuteczność ewaluacji indywidualnego planu działania. Mimo że aplikacje do zarządzania czasem można znaleźć we własnych urządzeniach mobilnych, to jednak praca z niektórymi osobami wymaga czasem dokładnego instruktażu, wspólnego przećwiczenia ich działania, poświęcenia czasu na spokojne opanowanie funkcji przez użytkownika/użytkowniczkę. W ramach przygotowania do rozmowy z pracodawcą ważne jest objaśnienie reguł panujących podczas rozmów kwalifikacyjnych, ich standardowego przebiegu oraz zwyczajowych kryteriów oceny kandydata. Istotnym elementem będzie też nauka technik regulujących emocje, np. metod redukcji stresu poprzez uważność i ćwiczenia oddechowe, które są bezcenne w sytuacji zwiększonej presji.

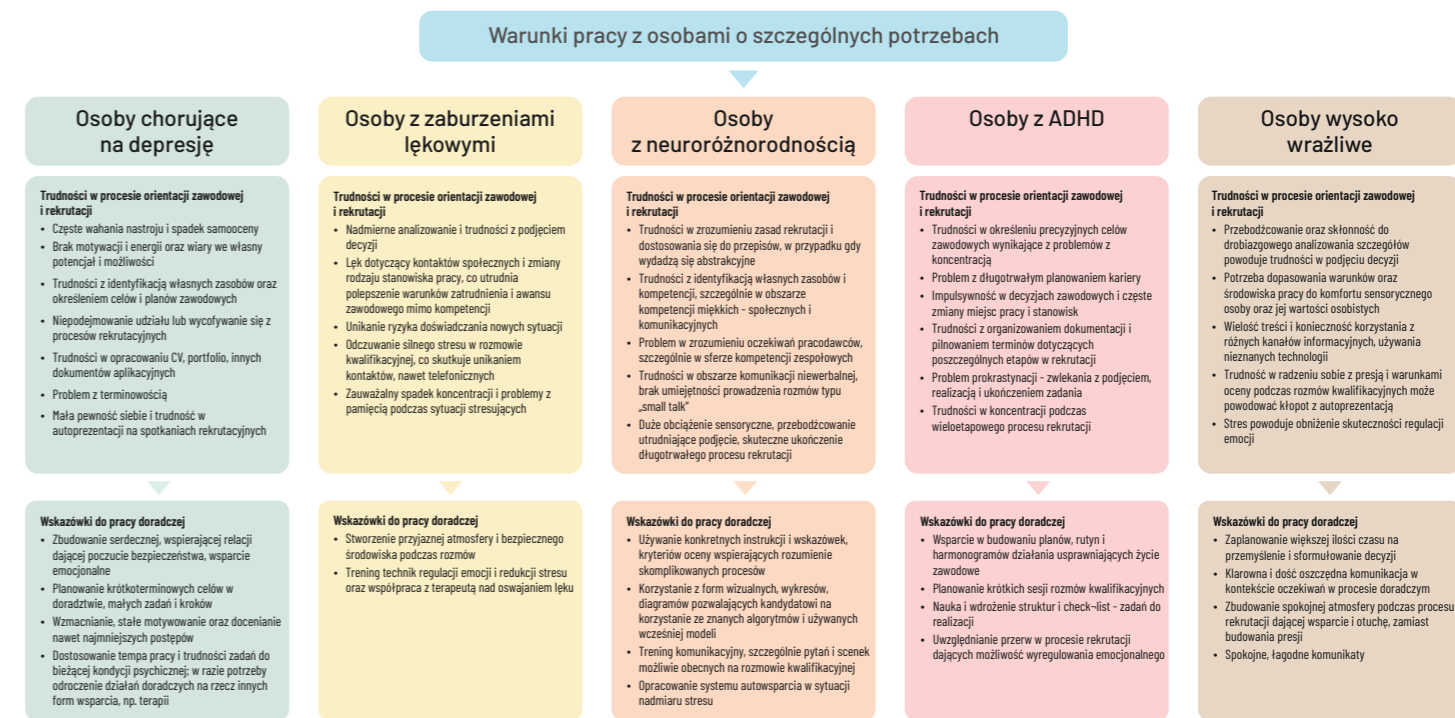
8. Koordynacja współpracy z siecią specjalistów

W razie potrzeby warto współpracować z gronem fachowców, tj. terapeutów, psychologów, psychiatrów, którzy mogą wesprzeć uczestnika/uczestniczkę w ich trudnościach oraz w osiągnięciu dobrostanu, zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym. Jeśli widoczne jest nasilenie specyficznych objawów lub pogorszenie stanu zdrowia, które uniemożliwiają prowadzenie procesu doradczego, rekomenduję wskazać osobie możliwość skorzystania z usług poleconego specjalisty w obszarze zdrowia psychicznego. W tym celu można stworzyć lokalną mapę miejsc i osób oferujących wskazany rodzaj wsparcia.

Specyfika trudności na rynku pracy i szczególnych potrzeb

Skuteczność procesu doradczego jest ściśle skorelowana z odczuciem komfortu uczestnika/uczestniczki i zapewnieniem poczucia zrozumienia i ważności zgłaszanych przez nich/nie problemów.

Poniższy schemat przedstawia potencjalne i ujawniane trudności zarówno na etapie orientacji, planowania ścieżki zawodowej, jak i podczas samego procesu rekrutacji oraz wynikających z nich potrzeb



Schemat warunków pracy z osobami o szczególnych potrzebach (oprac. Magdalena Korczyk-Waszak)

Wspierające narzędzia coachingowe i terapeutyczne

1. Wartości

Pracę nad obszarem wartości klienta/klientki uważam za bardzo istotną z punktu widzenia planowania kariery i poszukiwania satysfakcjonującego zatrudnienia. Życie (i praca) zgodne z etosem to fundament dobrostanu człowieka, a wiele trudności wynika z braku umiejętności jego określenia lub nieprzestrzegania go na co dzień.

Sesje na ten temat zazwyczaj opieram na przeglądaniu kart z fotografiami, ilustracjami, aby refleksja pobudzała zmysły, kreatywne myślenie i emocje. Dodatkowo praca z metaforą oraz pomocami wizualnymi obniża poziom stresu. Najczęściej korzystam z kart „AHA – fotografie, które inspirują” autorstwa Doroty Raniszewskiej (można je znaleźć w popularnym sklepie oferującym pomoce szkoleniowe, coachingowe i terapeutyczne).

Na początku proszę, aby osoba wybrała kilka kart, które ją poruszają, opowiadają o czymś istotnym, kojarzą się z ważnymi dla niej rzeczami, a następnie pogłębiam refleksję rozmową o wartościach odnalezionych w fotografiach, tak by klient/klientka stworzył/stworzyła osobistą listę wartości. Kolejnym etapem jest rozmowa o takiej pracy, jaka pozwalałaby te wartości urzeczywistnić. Na koniec można doprowadzić osobę do określenia celu zawodowego i tworzenia indywidualnego planu działania, by przygotować się do poszukiwania wymarzonej, wartościowej pracy.

Gdy nie mamy dostępnych pomocy, możemy poprosić klienta/klientkę o wybór kilku fotografii z galerii zdjęć w telefonie, które są dla niego/niej ważne i zadawać kolejne pytania ich dotyczące.

2. Pytanie o wyjątki

To ćwiczenie może być użyte w celu odkrycia, identyfikacji i określenia zasobów, nawet w przypadku, kiedy osoba doświadcza trudności wynikających z niskiego poczucia wartości, zaburzeń lękowych, depresji. Jego celem jest poszukanie wraz z klientem/klientką dobrych okresów w życiu, kiedy obecny problem nie istniał lub nie stanowił

trudności dla niego/niej, tak by odkryte zasoby wspierały ścieżkę zawodową. To jedna z kluczowych metod stosowanych w BSFT.

Odpowiedzi na pytania o wyjątki dają wskazówki, jakich rozwiązań spodziewa się klient/klientka i inne ważne dla niego/niej osoby, dlatego warto dogłębniej dopytywać o jego/jej przeszłość i przyszłość.

Przykładowe pytania:

- Czy możesz przypomnieć sobie jakieś inne chwile z przeszłości lub w ostatnim czasie, gdy (tutaj trudność określona przez osobę) nie stanowiło dla Ciebie problemu?
- Co różniło te chwile, kiedy problem się nie pojawiał?
- Co twoim zdaniem zrobiłbyś/zrobiłabyś wtedy inaczej?
- Jak to zrobiłbyś/zrobiłabyś?
- Jak to było widoczne dla ciebie? Kto jeszcze to zauważył?
- Z czego skorzystałeś/skorzystałaś, że ci się udało? Co ci pomogło?
- Co będzie musiało się zdarzyć, aby te chwile zdarzały się częściej?

3. Wyrażanie potrzeb i emocji

W zakresie komunikacji polecam skorzystanie z modelu „Porozumienie bez przemocy” [„Nonviolent Communication (NVC)”] stworzonego przez Marshalla Rosenberga. Jego podstawą jest empatia, wyrażanie wzajemnych potrzeb i emocji oraz formułowanie prośb, które mają doprowadzić do uzgodnienia optymalnych dla stron warunków współpracy. To bardzo pomocne narzędzie w pracy z osobami z neuroroznorodnością, gdyż uczy rozpoznawania i nazywania najważniejszych kwestii stojących u podstawy komunikacji werbalnej. Na początku polecam zapoznać się z literaturą wskazaną w bibliografii, by móc przeprowadzić poniższe ćwiczenie.

- 1) Przygotuj karty z nazwami potrzeb i emocji.
- 2) Każda osoba z pary losuje kartę z emocją i odgrywa scenkę lub wypowiada zdanie, które ją opisuje, np. „Czuję gniew, bo chciałem, żeby...”.
- 3) Druga osoba (może to być doradca) odpowiada empatycznie: „Słyszę, że się gniewasz, bo chciałeś, żeby...”.
- 4) Po zamianie ról następuje omówienie tego, co było w scenie łatwe, trudne i należy porozmawiać nad rozwiązaniami według kroków NVC.

Warto stopniowo, w dostosowanym do klienta/klientki tempie przechodzić do scenek z realnymi sytuacjami, dotyczącymi sfery orientacji zawodowej i udziału w procesie rekrutacji.

4. Uziemianie – regulacja emocji

Technika uziemiania sensorycznego jest pomocna w sytuacjach wzmożonego stresu i pomaga osobie na samodzielne, niewidoczne dla innych, regulowanie trudnych emocji. Może być stosowana przez osoby: wysoko wrażliwe, z ADHD, w spectrum autyzmu, z zaburzeniami lękowymi lub w kryzysie emocjonalnym.

Polega na skupieniu uwagi na bodźcach zmysłowych, co pomaga „ugruntować się” w chwili silnych emocji, lęku czy przestymulowania. Zawiera proste komunikaty i czynności dostępne w każdej możliwej chwili, czyli:

- Nazwij 5 rzeczy, które widzisz.
- Nazwij 4 dźwięki, które słyszysz.
- Nazwij 3 rzeczy, które czujesz dotykem.
- Nazwij 2 zapachy, które czujesz.
- Nazwij 1 smak, który czujesz.

Osoby w spektrum i osoby wysoko wrażliwe muszą uważać na przestymulowanie, dlatego wariantem będzie zmniejszenie liczby zmysłów lub wyeliminowanie tego, na który osoba jest szczególnie wrażliwa. Warto także zachęcić do stworzenia sobie własnego amuletu sensorycznego pomagającego w stresie, np. trzymania miękkiego materiału, wdychania kojącego olejku eterycznego, słuchanie ulubionej muzyki. Niekiedy to ćwiczenie wymaga treningu „na sucho” podczas sesji, aby nauczyć osobę rozpoznawania i zainspirować ją.

Wolontariat jako aktywność prozawodowa

Animowanie czasu wolnego seniorom, pomoc przy organizacji konferencji, opieka nad zwierzętami, obsługa mediów społecznościowych organizacji pozarządowych, pisanie treści do gazety społecznej, udział w biegach charytatywnych – wolontariat ma wiele twarzy. Jest też obszarem działania prospołecznego podejmowanego zazwyczaj z pobudek altruistycznych lub zaspakajających ważne potrzeby osobiste, w tym chęć zdobycia doświadczenia i sprawdzenia własnych kompetencji. Definiuje się go jako działalność na rzecz innych, dobrowolną, nieodpłatną i świadomą, wykraczającą poza więzi rodzinne i koleżeńskie. Zasady działań wolontariuszy na terenie naszego kraju reguluje dział III Ustawy z dnia 23 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie³¹. Działalność charytatywna okazuje się dla wielu wyjątkową strategią na poszerzenie umiejętności związanych z wyborem kierunku studiów lub przyszłego zawodu. Jest także okazją weryfikacji swoich wyobrażeń w kontakcie z realnymi sytuacjami. Dzięki temu projekty wolontariackie są przestrzenią prozawodową, wspierającą w wyborze, precyzowaniu lub modyfikacji własnych marzeń, wyobrażeń i celów zawodowych. Atutem tego typu działalności jest szeroka oferta dla wszystkich grup wiekowych, osób z różnymi zainteresowaniami oraz stylem życia. Dobrze dobrana aktywność opiera się na zasobach i potencjale danej osoby, uwzględniając także jej ograniczone możliwości. Doskonałym przykładem są innowacyjne projekty Stowarzyszenia „Pomost” i Regionalnego Centrum Wolontariatu „Centerko” z Łodzi, które oferują wolontariat dla osób w kryzysach psychicznych. Programy są tutaj

³¹<https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/dzialalnosc-pozytku-publicznego-i-wolontariat-17030487>, [dostęp 31.08.2025]

dla nich tworzone z dużą starannością, zachowaniem zasad etycznych i zapewniają pakiet szkoleń, opiekę koordynatora i współpracę z miejscami poszukującymi ochotników. „Centerko” przygotowuje również podmioty uprawnione do korzystania ze wsparcia wolontariuszy, m.in. ucząc je krok po kroku organizowania ich przyjęcia, stworzenia i wdrożenia oferty działań, dobrej komunikacji i współpracy oraz zapewnienia standardów prawnych. Oprócz wymienionych podmiotów polecam także kontakt z kilkoma organizacjami z terenu Łodzi, które także prowadzą szereg działań wspierających osoby ze szczególnymi potrzebami, adresy ich witryn internetowych umieszczam w bibliografii.

Na zakończenie pozostaje mi życzyć Państwu ludzkiego, serdecznego kontaktu z osobami o szczególnych potrzebach i powodzenia w działaniach wspierających i doradczych.

Bibliografia

1. Bolles R., *Jakiego koloru jest Twój spadochron. Praktyczny podręcznik dla poszukujących pracy i zmieniających zawód*, Warszawa 2011.
2. Wilczyńska M. i in., *Moc Coachingu. Poznaj narzędzia rozwijające umiejętności i kompetencje osobiste*, Gliwice 2013.
3. Rosenbeg M., *Porozumienie bez przemocy. O języku życia*, Warszawa 2003.
4. Leu L., *Porozumienie bez przemocy – ćwiczenia*, Warszawa 2016.
5. Ratner H. i in., *Terapia Krótkoterminowa skoncentrowana na rozwiązaniu. 100 najważniejszych tez, założeń i technik*, Łódź 2017.

Dystrybutorzy pomocy w doradztwie, coachingu, szkoleniach, terapii

<https://experiencecorner.com/>

<https://www.gadzetytrenera.pl/>

Witryny organizacji wolontariackich

<https://pomost-lodz.org/>

<https://www.centerko.org/>

<https://autismteam.pl/>

<https://fundacjazelonewzgorze.org/>



Doradca z misją – aktywizacja społeczno-zawodowa dorosłych, ze szczególnym uwzględnieniem wsparcia skierowanego do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

O autorce

Edyta Kielar

– specjalistka z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej osób defaworyzowanych na rynku pracy. Swoje doświadczenie budowała poprzez realizację projektów społecznych w polskich i zagranicznych organizacjach pozarządowych. Z pasją śledzi zmiany globalizacyjne, najnowsze trendy rynku pracy i innowacyjne formy wsparcia w doradztwie zawodowym.

Doradztwo zawodowe to niezwykle dynamiczny i kreatywny obszar działania, który niesie ze sobą ogrom wyzwań, często ciężką pracę, ale i niesamowitą satysfakcję. Dla mnie osobiście, działalność w obrębie wsparcia społeczno-zawodowego osób dorosłych była jedną z najciekawszych lekcji życia.

Niniejszy artykuł jest zbiorem dobrych praktyk, stworzonym w oparciu o działania doradcze świadczone w Polsce i za granicą w ramach projektów społecznych i wolontariatu. Skupia się na metodach pracy z klientami dorosłymi, w tym osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym, czyli z: niepełnosprawnymi, uzależnionymi, beneficjentami świadczeń pomocy społecznej, długotrwale bezrobotnymi i NEETs. Opisuje również wyzwania, przed którymi staje doradca w swojej codziennej pracy, strategię zapobiegania wypaleniu zawodowemu, a także potencjał, który wnosi do jego pracy idea uczenia się przez całe życie.

Blisko ludzi, blisko zmian – doradztwo zawodowe w zmieniającej się rzeczywistości

Doradca zawodowy w pracy z osobami dorosłymi musi być świadomy złożoności profili swoich klientów. Wymaga to konfrontacji z wieloma wyzwaniami. Do często spotykanych trudności w obrębie aktywizacji społeczno-zawodowej osób dorosłych, a w szczególności tych zagrożonych wykluczeniem społecznym, można zaliczyć:

- konkurencyjność na rynku pracy (w tym defaworyzację niektórych grup przez pracodawców, brak doświadczenia zawodowego, długotrwale bezrobocie), trudność w dotarciu do pracodawców, brak wiedzy o możliwych formach aktywizacji i instytucjach wspomagających proces integracji, a także ograniczenia w umiejętnościach cyfrowych;
- niedopasowanie kompetencyjne i kwalifikacyjne, niski poziom wykształcenia, konieczność przebranżowienia, podjęcia szkoleń i kursów, jak również zderzenie oczekiwań z realiami rynku pracy – kiedy to doradca powinien pomóc w realistycznym spojrzeniu na możliwości klienta przy jednoczesnym utrzymaniu jego chęci do dalszego rozwoju i aktywizacji;

- problemy zdrowotne (w tym niepełnosprawności);
- wczesne rodzicielstwo i zobowiązania rodzinne;
- niską motywację i samoocenę, a także opór przed zmianą – często związany ze strachem przed porażką, wejściem w nowe środowisko, brakiem odpowiednich wzorców w rodzinie i z tzw. wyuczoną bezradnością, prowadzącą do swego rodzaju zależności od instytucji świadczących pomoc społeczną.

Mimo że w wielu przypadkach problemy osób chcących zaktywizować się na rynku pracy będą podobne, to kluczową kwestią doradztwa zawodowego jest indywidualizacja podejścia do klienta. Wystarczy przyjrzeć się jednej z najbardziej heterogenicznych grup szczególnego ryzyka, którą stanowią NEETs – osoby młode, w wieku 15–34 lat, pozostające poza rynkiem pracy oraz systemem edukacji i szkoleń (*Not in Education, Employment or Training*)³², aby zobaczyć z jak różnorodnymi sytuacjami życiowymi, podejściami i profilami klientów możemy się zetknąć.

W wielu przypadkach efektywny proces doradczy powinien być zintegrowany z pomocą innych specjalistów: psychologa, terapeuty, pracowników instytucji rynku pracy czy pracowników socjalnych. Przykładem, który w zdecydowanej większości wymaga holistycznego podejścia i łączenia aspektu zdrowotnego, psychologicznego i społecznego, jest doradztwo zawodowe osób z uzależnieniami. Istotną kwestią stanowi w nim określenie etapu zdrowienia, ewentualnych możliwości nawrotu choroby i gotowości klienta do podjęcia pracy czy kształcenia, przy której wsparcie terapeuty staje się nieodzowne. Częstym problemem u osób z uzależnieniami, zwłaszcza w trakcie pierwszych prób reintegracji, jest trudność w podjęciu pracy pełnoetatowej, utrzymaniu koncentracji i motywacji podczas wykonywania zadań. W takich sytuacjach warto rozważyć możliwość zatrudnienia w zmniejszonym wymiarze czasu, aktywizację wstępną poprzez wolontariat czy skorzystanie z programów reintegracji społeczno-zawodowej, a także zachęcanie do regularnego uczestniczenia w spotkaniach grup wsparcia.

³² Ł. Sienkiewicz, A. Ivanova, M. Budzewski, *NEETs – jak sprostać wyzwaniu i wykorzystać potencjał?*, PARP, 2025, s. 4, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/NEETs_Raport-PARP_7.pdf [dostęp: 25.08.2025].

Globalizacja i postęp technologiczny powodują, że wiele osób czuje zagubienie związane z szybkością zmian zachodzących na rynku pracy. Zahaczamy tu o kolejną bardzo ważną kwestię doradztwa zawodowego – rolę informacyjną. To właśnie doradca zawodowy swoją wiedzą o lokalnym rynku pracy, analizą występujących na nim trendów, a także współpracą z instytucjami oraz placówkami wspierającymi w wyborze i realizacji kariery, niejednokrotnie tworzy pomost do nowych możliwości klienta. Pomocne mogą okazać się tutaj wszelkiego rodzaju publikacje instytucji oraz firm badających różne zagadnienia rynku pracy, np. Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), europejskiej sieci doradców EURES (*European Employment Services*), raporty i artykuły publikowane przez serwisy i portale branżowe, a także wiedza o różnych formach wsparcia prowadzonych między innymi przez Powiatowe Urzędy Pracy, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, organizacje pozarządowe czy Ochotnicze Hufce Pracy i działające przy nich Mobilne Centra Informacji Zawodowej (w przypadku osób młodych do 25. roku życia).

Bądź towarzyszem i ucz samodzielności

Doradca zawodowy nie powinien narzucać szablonowej ścieżki rozwoju czy wywierać presji zewnętrznej na powzięcie konkretnych rozwiązań przez klienta, lecz wspomagać go w odkrywaniu siebie i usamodzielnianiu się na rynku pracy³³. Bazując na własnym doświadczeniu w aktywizacji społeczno-zawodowej osób dorosłych, w tym osób z grupy szczególnego ryzyka, uważam, że najbardziej efektywne wyniki pracy z nimi można osiągnąć dzięki metodom sprzyjającym pobudzeniu ich motywacji wewnętrznej (tak, aby klient sam dostrzegł korzyści, które towarzyszą podjęciu dalszej edukacji i zatrudnienia), a także nauce samodzielności i budowaniu autonomii w procesie aktywizacyjnym.

Fundamentalnym krokiem w pracy z klientem jest rozmowa doradcza, podczas której poprzez zadawanie pytań otwartych, aktywne słuchanie oraz narzędzia diagnostyczne, opracowujemy Indywidualny Plan Działania (IPD),

³³ A. Kławsuś-Zduńczyk, *Poradnictwo całonocne w kontekście realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie*, [w:] *Doradztwo zawodowe w perspektywie całonocnego uczenia się*, E. Solarczyk-Ambrozik (red.), Poznań 2016, s. 92.

uwzględniający posiadane kompetencje, predyspozycje oraz preferencje zawodowe osoby objętej wsparciem. Na pierwszym spotkaniu należy też podkreślić zasadę dobrowolności działań, a co za tym idzie potrzebę kooperacji i prawdziwej chęci wprowadzenia zmian. Pozwala to zachować granice podczas pracy z klientem, ponieważ nawet największe zaangażowanie doradcy zawodowego nie będzie miało długotrwałego przełożenia na aktywizację dorosłego bez jego własnych starań i motywacji.

Każda z grup objętych wsparciem społeczno-zawodowym stanowi wachlarz indywidualności, dlatego podczas spotkań doradczych warto mieszać różne techniki i metody pracy, aby jak najlepiej dopasować proces doradczy do potrzeb klienta. Uświadomienie ważności pracy w życiu człowieka, wzmocnienie jego motywacji, poczucia kompetencji i sprawczości można osiągnąć między innymi poprzez:

- zastosowanie elementów coachingu i koncepcji autodeterminacji (Self-Determination Theory – SDT), pracę na metaforach, analizę dotychczasowych doświadczeń i punktów zwrotnych w życiu klienta (tzw. bilans kompetencji), monitorowanie realizacji IPD oraz feedback wspierający;
- warsztaty praktyczne (samodzielne wyszukiwanie ofert pracy, aplikowanie, ćwiczenie przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej) oraz warsztaty z zakresu modelowania i inspiracji (tworząc grupy wsparcia lub zapraszając osoby w podobnej sytuacji życiowej co klienci, które aktywnie rozwijają się na rynku pracy);
- organizację wizyt w zakładach pracy, spotkań z pracodawcami, przedstawicielami instytucji oraz podmiotów, które aktualnie lub w przyszłości będą mogły wesprzeć klientów w edukacji i na rynku pracy.

Dzięki znajomości lokalnych zasobów doradca zawodowy może zaproponować swojemu klientowi udział w licznych projektach społecznych dedykowanych między innymi osobom defaworyzowanym na rynku pracy. Podstawowymi formami wsparcia będą w nich zwykle indywidualne i grupowe spotkania z psychologiem i doradcą zawodowym. Kolejnym krokiem jest stworzenie IPD i skierowanie na szkolenia lub kursy zawodowe, po których

następuje praktyczne zastosowanie wiedzy w ramach staży zawodowych. W międzyczasie klient może również korzystać z pomocy pośrednika pracy, który ułatwia dotarcie do pracodawców i zdobycie odpowiednich ofert zatrudnienia. Wiele projektów finansowanych ze środków unijnych skierowanych jest także do grupy NEET (najczęściej do osób poniżej 30. roku życia), gdzie oprócz wyżej opisanych form wsparcia, często oferowane są też szkolenia z zakresu zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej (dostępne również dla innych grup docelowych w zależności od założeń danego programu).

Osoby z grupy szczególnego ryzyka mogą rozwijać się także poprzez stworzenie lub dołączenie do spółdzielni socjalnej – przedsiębiorstwa społecznego, którego głównym celem, obok prowadzenia działalności gospodarczej, jest reintegracja społeczno-zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Jeżeli w trakcie spotkań doradca zawodowy zauważy, że klient mógłby być zainteresowany taką formą aktywizacji, to warto skierować go bezpośrednio do jednego z Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES), gdzie zostanie objęty specjalistycznym doradztwem, uzyska pomoc w przygotowaniu biznesplanu i dokumentacji niezbędnej do pozyskania dofinansowania.

Wspieraną aktywizację dorosłych zagrożonych wykluczeniem społecznym realizują również Kluby Integracji Społecznej (KIS), Centra Integracji Społecznej (CIS), a w przypadku niepełnosprawnych dodatkowo Zakłady Pracy Chronionej (ZPCh). Placówkami dedykowanymi w szczególności osobom ze znacznym stopniem niepełnosprawności lub niepełnosprawnością intelektualną są Zakłady Aktywności Zawodowej oraz Warsztaty Terapii Zajęciowej³⁴. Należy jednak podkreślić, że z powodzeniem mogą one, a wręcz powinny aktywizować się na otwartym rynku pracy, zaś rolą doradcy jest jak najlepsze dopasowanie uwarunkowań psychofizycznych osoby z niepełnosprawnością do jej potencjalnych ścieżek rozwoju zawodowego.

³⁴D. Pietrzak, *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnością*, [w:] *Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka. Wybrane aspekty*, D. Kukła, Ł. Bednarczyk (red.), Warszawa 2010, s. 30-31.

Innymi formami wsparcia dorosłych mogą być również bony szkoleniowe i – szczególnie istotne dla osób zamieszkujących tereny wiejskie, miejscowości o niskiej możliwości znalezienia pracy i słabej infrastrukturze transportowej – bony na zasiedlenie.

„Szwec bez butów chodzi”, czyli kilka słów o wypaleniu zawodowym

Wypalenie zawodowe jest coraz bardziej powszechnym zjawiskiem i doradcy, mimo że sami pomagają klientom dotkniętym tym syndromem, nie są również na niego odporni. Praca z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji życiowej, nadmierne obciążenie zadaniami, niekiedy długość procesu doradczego i brak widocznych efektów pracy (np. przy niskiej motywacji klienta lub wręcz odwrotnie – dużym zaangażowaniu, które mimo wszystko kończy się niepowodzeniami), mogą przynieść frustrację, przeciążenie emocjonalne, utratę pewności siebie, a także poczucie permanentnego zmęczenia i braku satysfakcji³⁵. Jak zatem przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu, utrzymując zdrowy balans praca–życie, motywację i zadowolenie z wykonywanej pracy? Moim zdaniem, jednym z najbardziej efektywnych narzędzi zapobiegania temu syndromowi jest regularna superwizja. Możliwość dzielenia się trudnymi przypadkami z innymi specjalistami, nie tylko doradcami zawodowymi, ale też psychologami, terapeutami (zwłaszcza jeśli razem współpracujemy), pomaga nabrać dystansu i znaleźć nowe rozwiązania w pracy z klientami. To znakomity transfer doświadczeń i wiedzy, a także nieocenione wsparcie dla doradcy.



³⁵ Ch. Maslach, M. P. Leiter, *Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*, Warszawa 2016, s. 14-15.

Co jakiś czas możemy również pochylić się nad naszą pracą i profilaktycznie przeanalizować napotkane trudności:

1. Zdefiniować problemy i poświęcić czas na autorefleksję, aby zrozumieć własne emocje, reakcje i zadbać o umiejętne stawianie granic.
2. Ustalić konkretne, praktyczne cele.
3. Podjąć odpowiednie działania zbliżające nas do realizacji założonych celów.
4. Śledzić postępy i wyciągać wnioski, które pozwolą nam zachować równowagę psychiczną i emocjonalną³⁶.

Zadbajmy również o oddzielenie życia zawodowego od prywatnego, nieprzenoszenie problemów klientów do domu i własny rozwój, sprzyjający poszerzaniu kompetencji oraz pielęgnowaniu zainteresowań.

Lifelong learning – recepta na przyszłość

Zwracając się ku przesłaniu psychologii pozytywnej, gdzie w centrum znajduje się człowiek z jego zasobami, a kluczowym punktem staje się dbałość o dobrostan jednostki, nie można zapomnieć o koncepcji uczenia się przez całe życie (lifelong learning). Idea ta została silnie ugruntowana dzięki publikacji raportu Jacquesa Delorsa „Learning: The Treasure Within” („Edukacja: Jest w niej ukryty skarb”), w którym wyróżniono cztery filary edukacji: „uczyć się, aby wiedzieć”, „uczyć się, aby działać”, „uczyć się, aby żyć wspólnie” oraz „uczyć się, aby być”³⁷. To piękne przesłanie, które powinno przyświecać zarówno doradcy zawodowemu, jak i osobie objętej jego wsparciem.

³⁶ Ch. Maslach, M. P. Leiter, *Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii...*, s. 54-66.

³⁷ J. Peter, *Czy jesteśmy gotowi do uczenia się przez całe życie?*, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie, 2024, https://www.oke.krakow.pl/inf/filedata/files/PTDE_2024_Peter.pdf [dostęp: 25.08.2025].

Lifelong learning nabiera szczególnego znaczenia w zestawieniu z warunkami panującymi na współczesnym rynku pracy. Uświadomienie klientowi korzyści płynących z postawy otwartej na uczenie się przez całe życie z pewnością przyniesie wiele dobrego całemu procesowi doradczemu. Pobudzenie motywacji, przybliżenie możliwości kształcenia ustawicznego i nieformalnego, pomaga w poszerzaniu horyzontów, pozwala zwiększać adaptacyjność i czerpać satysfakcję z poczucia samorealizacji.

We współczesnym świecie misja doradztwa zawodowego wykracza daleko poza standardowe udzielanie porad dotyczących wyboru kierunku kształcenia czy zawodu. Dzięki indywidualnemu podejściu doradca zawodowy staje się przewodnikiem w odkrywaniu własnych zasobów i możliwości, otwierając perspektywę trwałej i efektywnej aktywizacji społeczno-zawodowej klienta. Rola ta jest niezwykle ważna we wsparciu osób dorosłych, a w szczególności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Doradca zawodowy nie tylko dzieli się wiedzą, ale również uczy samodzielności, inspirowuje, motywuje i wspiera w rozwijaniu potencjału, który choć często bywa ukryty, to przecież istnieje w każdym z nas.

Bibliografia

1. Kławsiuć-Zduńczyk A., *Poradnictwo całożyciowe w kontekście realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie*, [w:] *Doradztwo zawodowe w perspektywie całożyciowego uczenia się*, E. Solarczyk-Ambrozik (red.), Poznań 2016.
2. Maslach Ch., Leiter M. P., *Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*, Warszawa 2016.
3. Peter J., *Czy jesteśmy gotowi do uczenia się przez całe życie?*, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Krakowie, Kraków 2024, https://www.oke.krakow.pl/inf/filedata/files/PTDE_2024_Peter.pdf [dostęp: 25.08.2025].
4. Pietrzak D., *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnością*, [w:] *Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka. Wybrane aspekty*, D. Kukła, Ł. Bednarczyk (red.), Warszawa 2010.
5. Sienkiewicz Ł., Ivanova A., Budzewski M., *NEETs – jak sprostać wyzwaniu i wykorzystać potencjał?* PARP, 2025, https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/NEETs_Raport-PARP_7.pdf [dostęp: 25.08.2025].



DOJAZD

ul. Wielkopolska • autobus linii 96

ul. Limanowskiego • tramwaje linii: 2, 5, 8, 13, 16

(od przystanku do szkoły dojdzie 5 min.)

Łódź-Żabieniec

Łódzka Kolej Aglomeracyjna – ŁKA

autobusy linii: 78, 81, 89, 96 (od przystanku do szkoły dojdzie 5 min.)

KONTAKT

ul. Wielkopolska 70/72, 91-029 Łódź

telefon: (42) 651 69 93, 453 659 459

sekretariat@cre-lodz.edu.pl

www.cre-lodz.edu.pl