



WIELKOPOLSKA



WOJEWÓDZKI
URZĄD PRACY
W POZNANIU

Anna Płoska

VADEMECUM

DORADCY ZAWODOWEGO

W TECHNIKUM I SZKOLE BRANŻOWEJ



KRAJOWY
PLAN
ODBUĐOWY



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

VADEMECUM

DORADCY ZAWODOWEGO

W TECHNIKUM I SZKOLE BRANŻOWEJ

Anna Płoska

VADEMECUM
DORADCY ZAWODOWEGO
W TECHNIKUM I SZKOLE BRANŻOWEJ

Vademecum Doradcy Zawodowego w technikum i szkole branżowej

Autorka: Anna Płoska

Korekta: Krystyna Hołoga

Skład i ilustracje: Anna Teodorczyk-Twardowska

Okładka: Anna Teodorczyk-Twardowska

ISBN wydania papierowego: 978-83-977184-3-2

ISBN wydania elektronicznego: 978-83-977184-4-9

ISBN wydania elektronicznego Niezbędnika Rodzica: 978-83-977184-5-6

Poznań, 2025

Publikacje powstały w ramach inwestycji Krajowego Planu Odbudowy w ramach projektu pt. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

Wersja elektroniczna publikacji wraz z Niezbędnikiem Doradcy (zestawem scenariuszy zajęć i kart pracy) jest dostępna do pobrania na stronie www.wuppoznan.praca.gov.pl

Spis treści

Wstęp	9
Rozdział 1. Rola doradcy w technikum i szkołach branżowych	13
Rozdział 2. Rozmowa doradcza	19
2.1. Cele i etapy rozmowy doradczej	19
2.2. Pytanie jako najważniejsze narzędzie doradcy zawodowego	22
2.3. Sytuacje trudne podczas rozmów doradczych – praktyczne wskazówki zaprezentowane w formie dialogów doradca – uczeń	25
2.3.1. Rozmowa z uczniem, który choć dokonał wyboru zawodu, ma trudność w określeniu swoich zasobów	25
2.3.2. Rozmowa z uczniem biernym wobec planowania swojej ścieżki edukacyjno-zawodowej	29
2.3.3. Rozmowa z uczniem bez wiedzy o rynku pracy w branży, w której się kształci	31
2.3.4. Rozmowa z uczniem z problemem decyzyjności	34
2.3.5. Rozmowa z uczniem z nieadekwatnym poczuciem własnej wartości	36
2.3.6. Rozmowa z uczniem z deficytami w kompetencjach miękkich	40
2.3.7. Rozmowa z uczniem osamotnionym w wyborach edukacyjno-zawodowych	43
Rozdział 3. Jak wspierać ucznia w identyfikowaniu zasobów i tworzeniu zawodowej wizytówki	47
3.1. Bilans zasobów – metoda portfolio	48
3.2. Dokumenty aplikacyjne – autentyczność i dopasowanie	50
3.3. Rozmowa kwalifikacyjna i autoprezentacja	55
3.4. Inspiracje dla doradcy – źródła wiedzy, wzory i kreatory	62
Rozdział 4. Marka osobista w mediach społecznościowych i nie tylko	69
4.1. Znaczenie marki osobistej w karierze	70
4.2. Marka osobista nie tylko dla influencerów	71
4.3. Proces budowania marki – błędy i dobre praktyki	73
4.4. Kluczowe narzędzia wspierające markę osobistą	76
4.5. Marka offline – wizerunek pracownika	78

Rozdział 5. Praktyki zawodowe	87
5.1. Miejsce praktyk = miejsce pracy + role zawodowe i kultura organizacyjna	88
5.2. Dialog z uczniem przeżywającym trudności w realizacji praktyk	90
5.3. Jak wspierać młodzież w podsumowaniu praktyk	95
Rozdział 6. Metody pracy z młodzieżą na zajęciach z doradztwa zawodowego	101
6.1. Dopasowanie metod do możliwości uczniów	102
6.2. Kształtowanie postaw proaktywnych	104
6.3. Rozwijanie kompetencji miękkich	106
6.4. Metody rozwijania wiedzy zawodoznawczej i o rynku pracy	108
6.5. Praktyczne wykorzystanie TIK w doradztwie zawodowym	110
Rozdział 7. Szansa na samodzielność – pomysł na własną działalność gospodarczą	117
7.1. Predyspozycje do prowadzenia własnej firmy	119
7.2. Motywacja – chwilowy pomysł czy długofalowa wizja	122
7.3. Biznesplan – analiza własnych pomysłów, rynku i konkurencji	125
7.4. ABC zakładania firmy – źródła wiedzy i formalności	129
Rozdział 8. Doradztwo zawodowe dla uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych	135
8.1. Rodzaje SPE i praktyczne wskazówki do pracy doradczej z uczniami	136
8.2. Jak uczeń z SPE widzi siebie i swoją przyszłość	138
8.3. Trudne rozmowy o ograniczeniach	142
8.4. Unikanie stereotypizacji	145
8.5. Praca z uczniem uzdolnionym o wielu zainteresowaniach	148
8.6. Praca z uczniem szczególnie uzdolnionym w danym fachu	151
8.7. Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami – rynek pracy oraz praktyczne wskazówki	154
Rozdział 9. Nietrafione wybory	159
9.1. Zmiana planów edukacyjno-zawodowych – analiza motywacji ucznia	161
9.2. Diagnoza głębszych źródeł trudności	164
9.3. Presja wyborów i stres – jak wspierać ucznia w trudnych decyzjach	167
9.4. Wspieranie ucznia w adaptacji do zmiany	171
9.5. Rozbieżność wizji ucznia i rodzica – rola doradcy + zbiór wskazówek	173

Rozdział 10. Doradztwo zawodowe w szkole branżowej	
II stopnia	179
10.1. Charakterystyka potrzeb słuchaczy szkół branżowych II stopnia	180
10.2. Brak godzin na doradztwo – jak sobie z tym radzić?	182
10.3. Propozycje wsparcia informacyjno-doradczego w procesie aktywizacji zawodowej	185
10.4. Informacyjne ABC o instytucjach doradczych w Wielkopolsce	188
Rozdział 11. Rozwój zawodowy doradcy	193
Zakończenie	197
Literatura	199

Wstęp

Doradztwo zawodowe nigdy nie było tylko o doradzaniu i pracy. To opowieść o człowieku – o jego potencjale, lękach, ambicjach, wątpliwościach i nadziejach. O wyborach, które potrafią zmienić całe życie, i o ludziach, którzy pomagają te wybory zrozumieć. Ta książka powstała właśnie z myślą o nich – o doradcach zawodowych, nauczycielach i specjalistach, którzy każdego dnia towarzyszą młodym ludziom w jednym z najważniejszych etapów życia. W momencie, gdy uczniowie zderzają marzenia z rzeczywistością, wyobrażenia z rynkiem pracy, a dziecięce plany – z dorosłymi decyzjami. Doradca zawodowy jest w tym wszystkim kimś znacznie więcej niż prowadzącym zajęcia. Jest przewodnikiem, który pomaga zrozumieć, że sukces zawodowy nie zaczyna się od wyboru szkoły, ale od poznania siebie.

Jest wsparciem w chwilach zwątpienia, tłumaczem między światem ucznia a oczekiwaniami rodziców, łącznikiem między edukacją a pracą, między teorią a życiem.

To właśnie ta rola – cicha (często niedoceniana w środowisku szkolnym), ale fundamentalna – stała się osią tej książki.

W kolejnych rozdziałach znajdziesz konkretne rozwiązania, narzędzia, przykłady, dialogi i refleksje, które pomogą Ci prowadzić zajęcia, rozmowy i procesy doradcze w sposób bardziej świadomy, praktyczny i bliski rzeczywistości.

Każda część została opracowana tak, by nie tylko dostarczać wiedzy, ale również pokazywać, jak tę wiedzę przełożyć na codzienną pracę z uczniami – w technikum i w szkole branżowej, podczas praktyk zawodowych, rozmów indywidualnych i spotkań z rodzicami.

Nie znajdziesz tu teoretycznych definicji. Znajdziesz za to żywe doradztwo – takie, jakie naprawdę dzieje się w szkołach, gabinetach i w rozmowach z młodymi ludźmi.

Każdy rozdział tej książki dotyka innego aspektu pracy doradcy – od rozmów indywidualnych, pracę grupową przez planowanie kariery, pracę z uczniami o specjalnych potrzebach, po własny rozwój zawodowy doradcy.

To nie tylko zbiór wiedzy, ale też przewodnik po emocjach, które towarzyszą tej pracy: odpowiedzialności, satysfakcji, czasem zmęczeniu, ale przede wszystkim poczuciu sensu.

Vademecum Doradcy Zawodowego w technikum i szkole branżowej to książka napisana z myślą o praktykach, którzy chcą łączyć profesjonalizm z autentycznością. O doradcach, którzy wierzą, że edukacja zawodowa może być przestrzenią inspiracji, a nie tylko obowiązku. O tych, którzy

wiedzą, że każde spotkanie z uczniem to szansa – czasem mała, czasem przełomowa – by wpłynąć na jego przyszłość.

Wierzę, że ta książka będzie dla Ciebie praktycznym przewodnikiem, inspiracją, a czasem po prostu przypomnieniem, dlaczego ta praca jest tak wyjątkowa.

Anna Płoska

- psycholog, doradca zawodowy (www.zawodolona.pl)
- mentorka doradców zawodowych, autorka narzędzi i książek dla doradców zawodowych (www.csipz.pl)
- trenerka i właścicielka platformy z kursami online (www.odlotowekursy.pl)
- prezes Stowarzyszenia Ponadczasowych Doradców Zawodowych (www.ponadczasowi.org)

Jak korzystać z poradnika?

W treści książki znajdziesz specjalne bloki oznaczone symbolami:



VADE MECUM doradcy

Termin VADEMECUM pochodzi od łacińskiego zwrotu „vade mecum”, czyli „pójdź ze mną”, a zatem pójdź ze mną na skróty do... konkretów.

To Twoja ściągą i zestaw najważniejszych wskazówek – praktyczne listy, checklisty i zbiory dobrych praktyk. Jestem przekonana, że doradcy, którzy często działają pod presją czasu, docenią możliwość „przeskoczenia” do podsumowania i szybkiego podchwycenia najważniejszych wskazówek.



Z praktyki doradczej

Te fragmenty to prawdziwe historie, sytuacje i dobre praktyki z życia doradców zawodowych – autentyczne, oparte na rzeczywistych doświadczeniach i codziennych wyzwaniach. To wskazówki, które możesz wykorzystać podczas zajęć, szkoleń, warsztatów lub po prostu jako inspirację, jak reagować w konkretnych sytuacjach. Dzięki nim teoria zamienia się w praktykę, a praktyka w doświadczenie.



Dialog z życia

To przykłady prawdziwych rozmów inspirowanych sytuacjami, z jakimi mierzą się uczniowie w szkołach branżowych i technikach, ich rodzice oraz doradcy zawodowi. Nie ma tu idealnych zdań ani scenariuszy do powtórzenia słowo w słowo. Są: autentyczność, emocje i codzienność, w której potrzebujesz odnaleźć siebie. Przeczytaj je nie po to, by nauczyć się mówić jak bohaterowie dialogów, ale by zrozumieć, jak można słuchać, pytać i reagować inaczej.



Głos autorki

W tej książce znajdziesz także fragmenty wypowiedzi oznaczone jako Głos autorki. To moje osobiste refleksje, obserwacje i doświadczenia z pracy doradczyni zawodowej, psycholożki i mentorki doradców. To nie są fragmenty teoretyczne ani suche komentarze do treści. To raczej chwile zatrzymania – momenty, w których dzielę się z Tobą tym, co sama przeżyłam, zauważyłam lub zrozumiałam, pracując z uczniami, doradcami i nauczycielami.

Poradnik został opracowany zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. 2019 poz. 325).

Uwzględnia on zarówno treści programowe obowiązujące w technikach, jak i szkołach branżowych pierwszego stopnia, a także zasady pracy doradcy zawodowego określone w tym akcie prawnym. Publikacja wpisuje się również w koncepcję uczenia się przez całe życie (LLL – Lifelong Learning), która zakłada, że edukacja, rozwój kompetencji i nabywanie nowych umiejętności są procesami trwającymi całe życie.

Doradca zawodowy, wspierając uczniów w dokonywaniu wyborów edukacyjno-zawodowych, staje się przewodnikiem po tej drodze; uczy, jak rozwijać się nieustannie, jak reagować na zmieniający się rynek pracy i jak świadomie planować karierę w świecie pełnym zmian.

ROZDZIAŁ 1.

Rola doradcy w technikum i szkołach branżowych



VADE MECUM doradcy: kluczowe kompetencje doradcy zawodowego w szkole branżowej i technikum

- Umiejętność budowania relacji partnerskiej z uczniem i rodzicem – oparta na zaufaniu, bez oceniania.
- Znajomość rynku pracy i aktualnych trendów – doradca powinien znać realia, aby wiarygodnie rozmawiać o zawodach.
- Mediacja i tłumaczenie – łączenie perspektyw ucznia, rodzica i pracodawcy, wskazywanie wspólnych punktów.
- Kompetencje psychologiczne – umiejętność pracy z emocjami, stresem, brakiem motywacji.
- Elastyczność i otwartość – pokazanie uczniom, że kariera to proces zmienny, a zawód wybrany dziś nie zawsze jest zawodem „na zawsze”.
- Praktyczne przygotowanie do tranzycji na rynek pracy – wspieranie w dokumentach aplikacyjnych, rozmowach kwalifikacyjnych, budowaniu marki osobistej.
- Współpraca z otoczeniem szkoły – nauczyciele, pracodawcy, instytucje rynku pracy i edukacji.

Doradca zawodowy w szkole branżowej i technikum pełni dziś jedną z najbardziej odpowiedzialnych ról w całym procesie edukacyjnym. To osoba, która spotyka się z młodymi ludźmi w momencie szczególnie trudnym – gdy muszą oni podejmować decyzje dotyczące przyszłości zawodowej, często nie mając jeszcze wystarczającej wiedzy o sobie samych ani o rynku pracy. Doradca jest więc przewodnikiem i partnerem, który pomaga zrozumieć siebie, odkryć mocne strony, a następnie odnaleźć ich miejsce w świecie zawodów i edukacji.

Współczesna szkoła nie może być tylko miejscem przekazywania wiedzy przedmiotowej. Uczniowie potrzebują przestrzeni, w której mogą się zastanowić nad własnymi predyspozycjami i planami, a także nauczyć się, jak podejmować decyzje i jak ponosić za nie odpowiedzialność. Doradca zawodowy odpowiada właśnie za ten obszar – jest osobą, która uczy ucznia stawiania pytań: *„W czym jestem dobry?”*, *„Co mnie interesuje?”*, *„Jaki zawód będzie zgodny z moimi wartościami i stylem życia?”*.

Nie jest to jednak zadanie proste. Wielu uczniów przychodzi na zajęcia doradztwa nieprzekonanych, zniechęconych, a czasem wręcz niechętnych do rozmowy o przyszłości. Część z nich słyszy od rodziców: „*Po prostu idź na kucharza, zawsze będziesz miał pracę*” albo „*Zrób informatyka, to bezpieczny zawód*”. Inni słyszą w domu: „*Ucz się dalej, studia są konieczne*”, bez względu na ich realne możliwości czy zainteresowania. Doradca zawodowy często staje pomiędzy tymi dwoma światami: z jednej strony oczekiwaniami rodziców, z drugiej potrzebami i emocjami ucznia.

Rola doradcy to bycie tłumaczem i mediatorem. Tłumaczem – bo przekłada język rynku pracy na język ucznia i rodzica, wskazuje realne szanse i ryzyka. Mediatorem – bo potrafi wysłuchać obu stron i dostrzec rozwiązanie, które będzie możliwe do zaakceptowania. Jednocześnie doradca nie „podejmuje decyzji za ucznia”, ale uczy, jak je podejmować świadomie i odpowiedzialnie.

W tym miejscu warto podkreślić jeszcze jeden aspekt – doradca jako wsparcie psychologiczne. Młodzież bardzo często doświadcza stresu, lęku przed przyszłością, obawy, że „podejmą złą decyzję”. Doradca, nawet jeśli nie jest psychoterapeutą, dysponuje wiedzą i narzędziami (a jeżeli jeszcze nie, to ta książka ich dostarczy), które pozwalają w prosty sposób redukować napięcie, wzmacniać poczucie sprawczości i budować motywację. To sprawia, że doradca nie tylko wspiera w wyborze zawodu, ale też pomaga w rozwoju emocjonalnym i społecznym ucznia.

Rodzice, a czasem i sami uczniowie zadają pytanie: „*Po co doradca zawodowy w technikum czy szkole branżowej? Przecież kierunek został już wybrany*”. To bardzo powszechne przekonanie i zarazem mit, który warto obalić. Wybór szkoły i profilu to dopiero pierwszy etap. Uczeń dopiero kształci się w zawodzie, a jego droga do zatrudnienia wymaga szeregu dodatkowych kompetencji: od przygotowania dokumentów aplikacyjnych, przez rozmowy z pracodawcami, po budowanie marki osobistej czy rozwijanie kompetencji miękkich. Rolą doradcy zawodowego na tym etapie jest przygotowanie ucznia do tranzycji na rynek pracy, a więc do realnego wejścia w życie zawodowe. To zadanie równie istotne, jak wcześniejsze wsparcie przy wyborze kierunku kształcenia. Właśnie dlatego obecność doradcy w szkole branżowej i technikum nie jest dodatkiem, ale koniecznością.

Warto także pamiętać, że rola doradcy ewoluuje wraz z rynkiem pracy. Jeszcze kilkanaście lat temu mówiło się głównie o wyborze zawodu „na całe życie”. Dziś wiemy, że uczniowie będą kilkakrotnie zmieniać pracę, branżę czy formę zatrudnienia. Dlatego doradca nie może ograniczać się do jednorazowego wyboru, jego zadaniem jest rozwijanie u uczniów elastyczności, otwartości na zmiany i umiejętności ciągłego uczenia się.



Głos autorki

Wielu doradców mówi mi: *uczniowie nie angażują się w zajęcia, często siedzą znudzeni*. Na większość pytań odpowiadają: *nie wiem lub skąd mam to wiedzieć*. I ja to doskonale rozumiem, sama pracuję z takimi grupami. (Właśnie m.in. z tego powodu wymyśliłam Karty Pasjans – narzędzie, które zostało stworzone przez uczniów z całej Polski. Moim zdaniem – najbardziej autentyczne narzędzie dla młodzieży). Ważne jest, aby doradca pamiętał, że brak zaangażowania ucznia nie oznacza porażki doradcy. To naturalna reakcja młodych ludzi, którzy nie zawsze od razu widzą sens zajęć. Naszą rolą jest pokazać im, że doradztwo może być użyteczne – wtedy ich motywacja rośnie.

Doradca zawodowy w szkole branżowej czy technikum to osoba, której zadania bywają przez różne strony rozumiane odmiennie. Uczeń i rodzic patrzą na doradcę z zupełnie innych perspektyw, a to niejednokrotnie rodzi napięcia i nieporozumienia.

Uczeń – nastolatek stojący u progu wejścia w świat pracy często widzi doradcę jako „kogoś od dokumentów” albo „osobę od rozmowy kwalifikacyjnej”. Część uczniów przychodzi z ciekawością i pyta wprost: *Jak napisać CV, żeby mnie przyjęli na praktyki?* Inni z kolei traktują spotkanie z doradcą jako obowiązek, z góry zakładając, że to kolejna lekcja, z której niewiele wyniknie. Niektórzy oczekują prostych recept: *Proszę mi powiedzieć, co mam zrobić, żeby dobrze zarabiać*. Tymczasem doradca nie daje gotowych odpowiedzi, uczy procesu szukania rozwiązań i wspiera w budowaniu świadomości własnych kompetencji.

Rodzic – często nastawiony bardziej pragmatycznie potrafi widzieć w doradcy sprzymierzeńca, który „przekona dziecko do konkretnego zawodu”. Bywa, że oczekuje potwierdzenia własnych decyzji, np. *Niech Pan(i) powie mojemu synowi, że elektryk to zawód z przyszłością*. Rodzice, działając z troski, nie zawsze dostrzegają indywidualne predyspozycje dziecka. Zdarza się też, że chcą chronić je przed ryzykiem: *Po co iść w gastronomię, tam się ciężko pracuje i mało zarabia*. W takich sytuacjach doradca pełni rolę mediatora, tłumaczy rodzicom realia rynku pracy, a jednocześnie broni przestrzeni ucznia do odkrywania własnej ścieżki.

Psychologicznie patrząc, doradca stoi więc na styku dwóch światów. Z jednej strony musi zbudować relację z uczniem, który potrzebuje wsparcia, ale nie zawsze potrafi o nie poprosić. Z drugiej – z rodzicem, który kieruje się troską, obawami i często własnymi doświadczeniami zawodowymi. Sztuką doradcy jest zrozumienie obu perspektyw i umiejętne ich połączenie, tak by ani uczeń nie czuł się zdominowany, ani rodzic pominięty.



Głos autorki

Zastanów się, jak widzą Cię Twoi uczniowie i ich rodzice. Czy jesteś dla nich ekspertem, partnerem, czy może „formalistą od papierów”? Jak możesz wzmocnić swój obraz jako osoby wspierającej, a nieocenijającej?

Rola doradcy w szkole branżowej i technikum jest wymagająca – łączy kompetencje psychologiczne, pedagogiczne, wiedzę o rynku pracy i umiejętności komunikacyjne. W praktyce jednak doradcy często mówią: „*Mam mało czasu, dużo formalności, trudno mi być widocznym w szkole*”. Dlatego warto mieć pod ręką kilka prostych, konkretnych wskazówek, które pomogą wzmocnić swoją pozycję i sprawić, że doradztwo zawodowe będzie postrzegane jako realna wartość.



VADE MECUM doradcy: Co pomaga budować rolę doradcy w szkole?

- Bądź widoczny/a w przestrzeni szkoły – umieść tablicę informacyjną, przygotuj gazetkę z ofertami praktyk, zadбай o obecność na wydarzeniach szkolnych.
- Dbaj o relacje z nauczycielami przedmiotów zawodowych i ogólnych – ich obserwacje pomagają trafniej diagnozować mocne i słabe strony uczniów.
- Buduj kontakt z rodzicami – zapraszaj ich na spotkania tematyczne (np. o rynku pracy, o możliwościach dalszej edukacji).
- Korzystaj z danych i przykładów – liczby i fakty z rynku pracy są dla rodziców i uczniów przekonujące.
- Pokazuj uczniom praktyczne korzyści, np. „dzięki dobrze napisanym dokumentom szybciej znajdziesz praktyki”, „rozmowa kwalifikacyjna to próba generalna przed dorosłością”.
- Łącz teorię z psychologią – wspieraj uczniów w radzeniu sobie z niepewnością i stresem, nie tylko w budowaniu kompetencji twardych.
- Dokumentuj i chwal małe sukcesy, np. uczeń, który samodzielnie stworzył CV albo przełamał się i odezwał na praktykach.



Głos autorki

„Jak widzą mnie inni?”

Spróbuj odpowiedzieć na dwa pytania, notując odpowiedzi w zeszycie lub na osobnej kartce:

1. Jak postrzegają mnie rodzice: jako wsparcie, sojusznika, a może jako kogoś, kto „przekona dziecko do zawodu”?
2. Jak postrzegają mnie nauczyciele i dyrekcja: jako część zespołu, czy jako osobną funkcję w szkole?

Zastanów się, co chciałbyś/chciałabyś zmienić w tych odpowiedziach i jakie trzy kroki możesz zrobić w najbliższym miesiącu, by wzmocnić swoją rolę.



ROZDZIAŁ 2.

Rozmowa doradcza

Rozmowa doradcza nie jest „kolejną lekcją w planie”. To nie referat, nie wykład, a tym bardziej nie seria pytań w stylu ankiety. To spotkanie człowieka z człowiekiem, gdzie młody człowiek – często niepewny, znużony, czasem zbuntowany – konfrontuje się z dorosłym, który powinien go wysłuchać, zrozumieć i ukierunkować.

W praktyce wygląda to tak: uczeń wchodzi do gabinetu, siada z założonymi rękami, wzdycha i mówi: *I tak nic z tego nie będzie*. Albo przeciwnie, przychodzi nadmiernie pewny siebie: *Ja już wiem, że będę programistą i nie muszę o nic pytać*. W obu sytuacjach doradca staje przed wyzwaniem: jak poprowadzić rozmowę, żeby uczeń nie wyszedł z poczuciem straconego czasu?

Rozmowa doradcza to sztuka balansowania pomiędzy pytaniem a milczeniem, między kierowaniem a zostawianiem przestrzeni. To umiejętność zadawania pytań, które nie kończą rozmowy, tylko ją otwierają. Czasami jest to jedno proste zdanie: *A co sprawia Ci największą frajdę w szkole?* I nagle otwiera się historia, której uczeń nigdy wcześniej nie mówił.

To także sztuka słuchania nie tylko tego, co jest powiedziane, ale też tego, co zostaje przemilczane. Doradca słyszy ciszę, wzdychanie, brak kontaktu wzrokowego i wie, że to też są odpowiedzi, tyle że w innym kodzie.

Rozmowa doradcza to laboratorium autentyczności. Jeśli doradca udaje zainteresowanie, uczeń szybko to wyczuje. Jeśli zadaje pytania mechanicznie, w odpowiedzi usłyszy krótkie, zdawkowe „nie wiem”. Ale jeśli naprawdę jest ciekawy człowieka po drugiej stronie stołu, wtedy rozmowa zaczyna działać.

W tym rozdziale nie znajdziesz gotowego „scenariusza idealnej rozmowy”, bo coś takiego nie istnieje. Znajdziesz za to narzędzia, techniki i przykłady z życia, takie, które pozwalają zamienić pozornie zwykłą rozmowę w doświadczenie, które zostaje w uczniu na długo.

Bo rozmowa doradcza to nie tylko wymiana zdań. Nierzadko to moment, w którym uczeń po raz pierwszy może poczuć, że ktoś naprawdę słucha jego historii... i że ta historia ma znaczenie.

2.1. Cele i etapy rozmowy doradczej

Rozmowa doradcza w szkole branżowej czy technikum nie jest zwykłą pogawędką o przyszłości. To proces z jasno określonym celem: wspierać

ucznia w procesie poznawania siebie, zrozumieć świat zawodów i edukacji, a następnie podjąć bardziej świadome decyzje. Rozmowa powinna prowadzić ucznia krok po kroku, od chaosu myśli do uporządkowanego planu działania.

Cele rozmowy doradczej

1. Poznanie ucznia i jego perspektywy
 - Zrozumienie, co uczeń myśli o sobie, jakie ma oczekiwania, lęki, aspiracje.
 - Cel: odkryć, w jaki sposób uczeń widzi siebie w kontekście szkoły i zawodu.
2. Nazwanie zasobów i ograniczeń
 - Wydobycie mocnych stron, zainteresowań i kompetencji.
 - Równocześnie wskazanie obszarów wymagających wsparcia (np. brak pewności siebie, trudności w nauce zawodu).
3. Dopasowanie do realiów rynku pracy
 - Uświadomienie, jak wybrany kierunek wpisuje się w rynek i jakie daje perspektywy.
 - Cel: pokazać uczniowi związki między nauką w szkole a przyszłym zatrudnieniem.
4. Wsparcie w podejmowaniu decyzji
 - Rozmowa nie polega na wskazaniu jednej „słusznej” ścieżki.
 - Jej celem jest nauczenie ucznia podejmowania decyzji – rozważania opcji, przewidywania konsekwencji, wyciągania wniosków.
5. Budowanie motywacji i poczucia sprawczości
 - Uczeń powinien wyjść z poczuciem, że ma wpływ na swoją przyszłość.
 - Nawet małe kroki (np. przygotowanie CV, zgłoszenie się na praktyki) wzmacniają poczucie skuteczności.

Etapy rozmowy doradczej

Rozmowa doradcza ma swoją strukturę, lecz nie jest sztywnym scenariuszem. To raczej mapa, która daje doradcy orientację.

1. Nawiązanie kontaktu (otwarcie)
 - Cel: stworzyć atmosferę bezpieczeństwa i zaufania.
 - Praktyka:

- zaczynamy od prostych, neutralnych pytań („Jak Ci minął tydzień?”, „Co było ostatnio dla Ciebie ważne w szkole?”),
 - istotne jest uważne słuchanie i sygnały niewerbalne (kontakt wzrokowy, spokojny ton).
2. Określenie celu rozmowy
- Cel: wspólne ustalenie, nad czym będziemy pracować.
 - Praktyka:
 - „Zastanówmy się, co dziś byłoby dla Ciebie najbardziej przydatne. Chcesz porozmawiać o praktykach, o przyszłości po szkole, a może o tym, jak idzie Ci na zajęciach?”
 - Uczeń czuje, że rozmowa ma sens i dotyczy jego potrzeb.
3. Eksploracja zasobów i trudności
- Cel: wydobyć tego, co uczeń już ma (mocne strony, doświadczenia), i nazwane trudności.
 - Praktyka:
 - techniki pytań otwartych („Co sprawia Ci największą satysfakcję?”, „Jakie lekcje lubisz najbardziej i dlaczego?”),
 - narzędzia: minitesty zainteresowań (jako wstęp do rozmowy), ćwiczenia z kartami, portfolio.
4. Konfrontacja z realiami rynku pracy
- Cel: pokazanie, jak wybory ucznia przekładają się na realne możliwości.
 - Praktyka:
 - prezentacja danych o zawodach, wspólne przeglądanie ofert praktyk, analiza „co mówią pracodawcy”.
 - To etap, w którym doradca łączy świat szkoły i rynku pracy.
5. Formułowanie wniosków i planu działania
- Cel: uczeń wychodzi z rozmowy z poczuciem, że „ma zaplanowany konkretny następny krok”.
 - Praktyka:
 - ustalenie małego, realnego zadania („Do przyszłego tygodnia przygotuj szkic CV”, „Sprawdź ofertę praktyk w hotelu X”).
 - Ważne: plan musi być realistyczny i osiągalny – zbyt ambitne cele zniechęcają.
6. Zamknięcie i podsumowanie
- Cel: uczeń wie, co ustaliliście i czuje się zmotywowany.
 - Praktyka:

- „Co dziś było dla Ciebie najbardziej wartościowe?”,
- krótkie podsumowanie doradcy: „Ustaliliśmy, że... Twoim krokiem będzie...”.



VADE MECUM doradcy: Jak prowadzić rozmowę doradczą krok po kroku?

- Zaczynij od relacji i poczucia bezpieczeństwa – rozmowa to nie egzamin.
- Ustal wspólny cel spotkania – daj uczniowi poczucie wpływu.
- Szukaj mocnych stron i doświadczeń – nawet najmniejsze mają znaczenie.
- Konfrontuj z realiami rynku pracy – liczby i przykłady uwiarygadniają rozmowę.
- Kończ rozmowę z konkretnym planem działania – jeden mały krok na start.
- Podsumuj i sprawdź, co uczeń wyniósł ze spotkania.

2.2. Pytanie jako najważniejsze narzędzie doradcy zawodowego

W doradztwie zawodowym można korzystać z testów, ćwiczeń, arkuszy czy aplikacji, ale to pytanie jest tym narzędziem, które najczęściej decyduje o skuteczności rozmowy. Dobrze postawione pytanie potrafi otworzyć przestrzeń do refleksji bardziej niż najdokładniejszy kwestionariusz. Z kolei źle zadane pytanie potrafi zamknąć ucznia i sprawić, że rozmowa staje się płytka i schematyczna.

Uczeń może usłyszeć dwa rodzaje pytań:

- *Czy wiesz, jaki zawód chcesz wykonywać?* – pytanie zamknięte, które może ograniczyć rozmowę, jeśli nie zostanie rozwinięte kolejnymi pytaniami.
- *Jakie czynności w szkole sprawiają Ci największą satysfakcję i dlaczego?* – otwiera się dłuższa odpowiedź, a uczeń sam zaczyna szukać przykładów.

Pytanie to most między doradcą a uczniem, między wątpliwościami a możliwościami, między teraźniejszością a przyszłością.

Funkcje dobrego pytania w rozmowie doradczej:

1. **Diagnoza:** pozwala rozpoznać mocne strony, zainteresowania i potrzeby ucznia.

2. Motywacja: pytanie może uruchamiać wewnętrzną energię („Co sprawia, że chce Ci się wstawać rano?”).
3. Refleksja: dobre pytanie prowokuje zatrzymanie się i namysł („Co by się zmieniło, gdybyś miał więcej pewności siebie?”).
4. Perspektywa: pytanie otwiera na nowe spojrzenie („Jak Twoja decyzja może wyglądać za pięć lat?”).
5. Decyzja i działanie: pytanie prowadzi do konkretów („Jaki mały krok możesz zrobić w tym tygodniu, żeby sprawdzić się w tym zawodzie?”).

Typy pytań w pracy doradcy:

- Otwarte: dają przestrzeń do rozwinięcia myśli (np. „Co cenisz w ludziach, z którymi chciałbyś pracować?”).
- Refleksyjne: skłaniają do głębszego zastanowienia („Jak się czułeś, gdy rozmawiałeś z pracodawcą na praktykach?”).
- Projekcyjne: pozwalają spojrzeć w przyszłość („Wyobraź sobie, że minęło 10 lat – jak wygląda Twój dzień pracy?”).
- Konfrontacyjne: delikatnie zderzają ucznia z rzeczywistością („Mówisz, że lubisz pracę w zespole, a jednocześnie unikasz projektów grupowych. Jak to rozumiesz?”).
- Skalujące: pomagają zmierzyć poziom motywacji czy pewności siebie („Na skali od 1 do 10 jak oceniasz swoje przygotowanie do praktyk?”. Praca ze skalą to moje ulubione narzędzie).
- Decyzyjne: prowadzą do konkretnego („Co będzie Twoim kolejnym krokiem?”).

Błędy w pracy z pytaniami:

- Pytania zamknięte
Np. *Czy wiesz, jaki zawód wybierzesz*
Takie pytanie często prowadzi do krótkiej odpowiedzi („tak” lub „nie”) i może ograniczyć dalszą rozmowę, jeśli nie zostanie rozwinięte pytaniami pogłębiającymi.
- Pytania sugerujące odpowiedź
Np. *Nie uważasz, że gastronomia to ciężka praca?*
Takie pytanie nie otwiera refleksji, tylko narzuca tok myślenia.
- Pytania wielokrotne
Np. *Co lubisz w szkole, czy chcesz zmienić kierunek i jak to wpłynie na Twoją przyszłość?*
Uczeń gubi wątek i odpowiada tylko na fragment, reszta przepada.
- Zbyt szybkie przechodzenie do pytań o decyzje

Np. *To jaki zawód wybierasz?* zadane w pierwszych minutach rozmowy.

Uczeń nie ma jeszcze przestrzeni na autorefleksję, więc pytanie budzi frustrację.

- Pytania zaczynające się od „dlaczego”

Np. *Dlaczego nie uczysz się matematyki?* albo *Dlaczego chcesz zmienić zawód?*

W kontekście coachingowo-rozwojowym takie pytania często brzmią jak ocena lub żądanie tłumaczenia się. Uczeń zamiast eksplorować, zaczyna się bronić. Zamiast „dlaczego” lepiej pytać:

Co sprawiło, że chcesz zmienić kierunek?

Co utrudnia Ci naukę matematyki?

Jakie okoliczności wpłynęły na Twoją decyzję?

- Pytania zbyt abstrakcyjne lub oderwane od rzeczywistości ucznia
Np. *Jak wyobrażasz sobie swoją pozycję zawodową w perspektywie makroekonomicznej?*

Dla młodzieży niezrozumiałe, rodzi poczucie porażki.

- Pytania oceniające

Np. *Czy nie uważasz, że jesteś za mało ambitny jak na pracę w tym zawodzie?*

Niszczą poczucie bezpieczeństwa, budzą opór i zamykają rozmowę.



VADE MECUM doradcy: Dobre praktyki pracy z pytaniami

- Formułuj pytania proste, zrozumiałe i krótkie – im bardziej naturalne, tym skuteczniejsze.
- Pytaj o **konkretne doświadczenia**, nie tylko o plany („Kiedy ostatnio poczułeś satysfakcję w szkole?”).
- Daj uczniowi **czas na odpowiedź** – cisza też pracuje.
- Używaj pytań, które **otwierają rozmowę** („Co?”, „Jak?”, „Dlaczego to dla Ciebie ważne?”).
- Zapisuj pytania, które szczególnie dobrze „zadziałały” w Twojej praktyce, twórz własny bank pytań.
- Ćwicz elastyczność – jedno pytanie może nie zadziałać, ale kolejne poprowadzi rozmowę w dobrym kierunku.



Z praktyki doradczej

Moje ulubione pytanie – ćwiczenie wzbogacające warsztat pracy doradcy.

- Zapisz 3 pytania, które najczęściej zadajesz uczniom.
- Zastanów się: które z nich otwierają rozmowę, a które ją zamykają?
Spróbuj je przeredagować tak, by dawały więcej przestrzeni (np. z pytania zamkniętego zrobić otwarte).

2.3. Sytuacje trudne podczas rozmów doradczych – praktyczne wskazówki zaprezentowane w formie dialogów doradca – uczeń

Myślę, że każdy doradca zawodowy doświadczył rozmowy z uczniem i wie, że rozmowa nie zawsze przebiega gładko. Czasami pojawia się bunt, cisza, opór albo ironiczne komentarze. Uczeń może wejść do gabinetu i od razu powiedzieć: *To bez sensu*. Może też reagować agresją: *Niech mi Pani nie mówi, co mam robić* albo w kontrze (z czym ja się czasem spotykam): *To niech mi Pani powie, kim mam być*. To sytuacje, które budzą napięcie; doradca czuje presję, uczeń się odcina, a rozmowa staje się trudna.

Zamiast unikać takich sytuacji, warto się z nimi oswoić. Psychologia jasno pokazuje, że przygotowanie się do potencjalnie trudnych zdarzeń zmniejsza stres i poprawia skuteczność działania. Badania nad treningiem mentalnym i symulacjami społecznymi dowodzą, że wyobrażenie sobie problematycznej sytuacji i przećwiczenie możliwych reakcji sprawia, że mózg traktuje późniejsze realne doświadczenie jak coś znajomego. Już w latach 90. badania Richarda Lazarusa nad strategiami radzenia sobie ze stresem pokazywały, że osoby, które wcześniej przewidywały trudności i mentalnie się na nie przygotowały, reagowały spokojniej i podejmowały trafniejsze decyzje. Podobne efekty opisuje współczesna psychologia sportu – zawodnicy trenujący wizualizację stresujących momentów lepiej radzą sobie podczas rzeczywistych zawodów.

Dla doradcy oznacza to jedno: jeśli przeciwicysz w myślach i „na sucho” scenariusze trudnych rozmów, łatwiej Ci będzie zachować spokój, kiedy wydarzą się naprawdę. Twój mózg rozpozna schemat i podsunie gotową reakcję. Zamiast zamierać w stresie, będziesz mieć poczucie, że „już to znam” i potrafisz sobie poradzić.

Dlatego w tym podrozdziale znajdziesz vademecum praktycznych dialogów: realistyczne sceny rozmów z uczniami, w których pojawiają się typowe trudności. Każdy dialog pokazuje dwie perspektywy: ucznia i doradcy oraz zawiera wskazówki, jak reagować, jakie pytania zadawać i czego unikać. Nie są to idealizowane przykłady, lecz sytuacje, z którymi naprawdę możesz się spotkać w swojej pracy.

2.3.1. Rozmowa z uczniem, który choć dokonał wyboru zawodu, ma trudność w określeniu swoich zasobów

W technikum i szkole branżowej uczniowie często „robią” już zawód, a mimo to nie potrafią nazwać swoich zasobów. Znają czynności (obieram warzywa, robię notatki z PLC, układam stanowisko), ale nie widzą stojących za nimi

kompetencji (np. organizacja pracy, dokładność, współpraca, bezpieczeństwo, odporność na presję czasu). To naturalne: młody człowiek bywa skupiony na „co robię”, a nie na „co potrafię”.

Zadaniem doradcy jest przełożyć język czynności na język kompetencji i pomóc uczniowi zobaczyć dowody: sytuacje, w których te kompetencje rzeczywiście zadziały. W praktyce sprawdzają się:

- krótkie pytania otwierające (Co dokładnie zrobiłaś? Jak to przygotowałaś? Co wyszło najlepiej?),
- metoda STAR (Sytuacja, Zadanie, Akcja, Rezultat; ang.: Situation, Task, Action, Result),
- praca na mikrosukcesach z praktyk, szkolnych projektów,
- mapowanie: *czynność – kompetencja – dowód do CV/rozmowy*.

Dzięki temu uczeń zaczyna widzieć, że gotowanie dla 30 osób to nie tylko przepis, lecz organizacja stanowiska, praca w zespole i odporność na presję czasu, a naprawa błędu w programie to analiza, wytrwałość i uczenie się na własnych błędach.



Dialog z życia

Dialog 1: Rozmowa z uczniem na temat „ukrytych kompetencji”

Typ szkoły: technikum żywienia i usług gastronomicznych

Uczennica: Zuzanna, 16 lat

Kontekst: Zuzanna odbywa praktyki zawodowe w restauracji. Wykonuje wiele zadań technicznych, ale nie dostrzega, że za codziennymi czynnościami stoją ważne kompetencje zawodowe. Doradca pomaga jej nazwać i przełożyć te umiejętności na język kompetencji, które można wykorzystać w CV lub podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Doradca: Zuzanno, opowiedz o ostatniej praktyce, tak jakbyś relacjonowała to przyjacielowi. Co zapamiętałaś?

Uczennica: Było dużo pracy... Obierałam, kroilałam, pomagałam na wydawce. Nic specjalnego.

Doradca: Zatrzymajmy się przy „wydawce”. Co dokładnie robiłaś, krok po kroku?

Uczennica: Sprawdziałam biletów potraw, układałam talerze, kontrolowałam, czy wszystko jest zgodnie z zamówieniem, wołałam kelnera, jak danie było gotowe. Trzeba było się spieszyć.

Doradca: Brzmi jak sytuacja pod presją czasu. Co zrobiłaś, żeby to działało?

Uczennica: Ustawiłam sobie wszystko „pod ręką”. Miałam osobno talerze do zup i do dań głównych. Pilnowałam kolejności zamówień, żeby nic nie pomylić.

Doradca: To już są konkretne kompetencje. Jakie słowo najlepiej oddaje to ustawienie i pilnowanie porządku?

Uczennica: Organizacja?

Doradca: Właśnie tak. A kontrolowanie zgodności zamówień z potrawami?

Uczennica: Dokładność... i chyba odpowiedzialność. Bo jak się pomyliśz, kuchnia się zatrzymuje.

Doradca: Zapiszmy: *wydawka, czyli: organizacja pracy, dokładność, odpowiedzialność, praca pod presją czasu*. Masz przykład, kiedy ta organizacja szczególnie Ci pomogła?

Uczennica: W sobotę. Mieliśmy grupę 30 osób. Ustawiłam talerze wcześniej, opisałam sobie kolejność. Dzięki temu nic się nie pomyliło. Szef kuchni powiedział: „dobra robota”.

Doradca: Mamy dowód. To zdanie szefa możesz wykorzystać w rozmowie i w CV (np. pozytywna informacja zwrotna od szefa kuchni za utrzymanie płynności wydawki przy 30-osobowej grupie). A co z pracą z innymi?

Uczennica: Dogadywałam się z koleżanką z technikum. Ustaliliśmy, że ja pilnuję kolejności, a ona szkła. Jak trzeba było, to się wymienialiśmy.

Doradca: Współpraca i komunikacja. Zapisujemy. Gdybyś miała opisać swoje zasoby jednym zdaniem, spróbuj.

Uczennica: Potrafię utrzymać porządek i tempo na wydawce, dbając o szczegóły i współpracę z zespołem.

Doradca: Bardzo konkretne zdanie. Zamienimy to na punkt do CV i przygotujemy krótką odpowiedź na rozmowę: „*Proszę opowiedzieć o sytuacji pod presją czasu*”. Umówmy się też na mały krok: do przyszłego tygodnia dopiszesz dwa kolejne przykłady: jeden z praktyk, jeden z zajęć szkolnych.

Uczennica: Dobrze. Teraz to ma sens.

Uczennica potrafi wykonać zadania praktyczne, ale nie widzi za nimi kompetencji. Doradca pomógł jej przełożyć codzienne czynności na język kompetencji zawodowych, używając metody STAR i pytań otwierających. Dzięki rozmowie uczennica zobaczyła, że ma konkretne umiejętności, które stanowią wartość dla przyszłego pracodawcy.

Jak prowadzić taką rozmowę – wskazówki dla doradcy

1. Zaczynij od konkretnego, nie od ogółu.

Zamiast *W czym jesteś dobry/dobra?* zaproś do opowieści o ostatniej sytuacji. Pytania pomocnicze:

- *Co dokładnie robiłaś/robiłeś, krok po kroku?*
- *Co zadziałało najlepiej?*
- *Co przygotowałaś wcześniej, żeby poszło sprawniej?*

2. Przełącz „czynności” na „kompetencje”.
Po każdej czynności dopytaj: *Jaką kompetencję to pokazuje?*
Przykładowe mapowanie (gastronomia):
 - przygotowanie stanowiska: organizacja pracy / przestrzeganie BHP,
 - wydawka: praca pod presją czasu / dokładność / odpowiedzialność,
 - kontakt z kelnerem/klientem: komunikacja / współpraca,
 - koordynacja z kuchnią zimną/gorącą: praca zespołowa / elastyczność.
3. Zbieraj dowody metodą STAR.
 - *Sytuacja*: sobotni serwis na 30 osób,
 - *Zadanie*: utrzymać płynność wydawki,
 - *Akcja*: uporządkowanie stanowiska, opis kolejności, współpraca z koleżanką,
 - *Rezultat*: brak pomyłek, pochwała szefa, krótszy czas oczekiwania.
4. Wzmacniaj mikrosukcesy i język sprawczości.
Wyłapuj nawet drobne przykłady (ustawiłam talerze, opisałam kolejność) i zamieniaj je na mocne, rzeczowe komunikaty (planuję, organizuję, kontroluję jakość).
5. Unikaj pytań uruchamiających obronę.
Zastępuj „dlaczego” pytaniami o okoliczności i działanie:
 - *Co sprawiło, że poszło sprawniej?*
 - *Co było największą trudnością i jak sobie poradziłaś/poradziłeś?*
 - *Jakie kroki podjęłaś/podjąłeś najpierw?*
6. Kończ rozmowę konkretnym, małym zadaniem.
Np. *dopisz dwa przykłady STAR, przynieś zdjęcie z praktyk i opisz, jak je zorganizowałaś/zorganizowałeś, zrób listę trzech kompetencji i dopisz do każdej po jednym dowodzie.*
7. Notuj wspólnie – buduj miniportfolio.
Kartka/arkusz: *czynność + kompetencja + dowód (STAR) = miejsce w CV/rozmowie.* Uczeń widzi postęp i ma gotowe materiały do aplikacji.



VADE MECUM doradcy: Pytania, które otwierają zasoby ucznia

- Co w tej sytuacji zrobiłaś/zrobiłeś jako pierwsze?
- Jak przygotowałaś/przygotowałeś stanowisko/pracę, żeby było łatwiej?
- Kiedy po raz ostatni usłyszałaś/usłyszałeś pochwałę?
Za co konkretnie?
- Co by się nie udało, gdybyś TEGO nie zrobiła/zrobił?
- Jaki mały krok powtórzysz następnym razem, bo zadziałał?

2.3.2. Rozmowa z uczniem biernym wobec planowania swojej ścieżki edukacyjno-zawodowej

Jednym z częstszych wyzwań w pracy doradcy zawodowego w technikum i szkole branżowej jest kontakt z uczniem biernym – takim, który nie ma planów, nie widzi sensu planowania albo odkłada wszystko na później. Nie oznacza to, że uczeń jest leniwy czy niezdolny. Często za biernością stoją: brak wiary w siebie, niskie poczucie sprawczości, obawy przed odpowiedzialnością, a czasem presja otoczenia (po co planować, jak i tak nic się nie zmienia).

Dla doradcy kluczowe jest:

- nie etykietować ucznia (niezainteresowany, leniwy),
- wydobywać nawet minimalne przejawy aktywności i je wzmacniać,
- stosować pytania małymi krokami, które pozwalają uczniowi poczuć, że jest w stanie coś zrobić.

Psychologia motywacji pokazuje, że poczucie wpływu się wzmacnia, gdy osoba doświadcza nawet drobnych sukcesów. Dlatego w pracy z biernym uczniem ważniejsze jest odkrycie *pierwszej iskry* (np. zainteresowania konkretnym przedmiotem, pozytywnej relacji na praktykach) niż budowanie wielkich planów na lata.



Dialog z życia

Dialog 2: Rozmowa z uczniem, który „jeszcze nie wie”. Rozmowa dotycząca budowania motywacji i kierunku działania

Typ szkoły: szkoła branżowa I stopnia, kierunek: elektryk

Uczeń: Dawid, 18 lat

Kontekst: Uczeń unika rozmów o przyszłości. Na pytania doradcy zwykle odpowiada „nie wiem” albo „zobaczmy”. Doradca pomaga mu znaleźć pierwsze punkty odniesienia, które budzą ciekawość i poczucie sprawczości. Celem rozmowy jest przejście od obojętności do refleksji i małego działania.

Doradca: Dawid, jak myślisz, co będziesz robił po ukończeniu szkoły?

Uczeń: Nie wiem. Jakoś to będzie.

Doradca: Rozumiem, że trudno Ci to określić. Spróbujmy inaczej. Co w szkole lub na praktykach lubisz najbardziej, choćby trochę?

Uczeń: Hmm... No... czasem jak coś działa. Jak uda mi się podłączyć kabelki i nie wywała korków.

Doradca: Czyli satysfakcja, że coś faktycznie działa dzięki Tobie. To ważne. A gdybyś miał taką sytuację w pracy, że coś zadziało i ktoś Ci podziękował: jak byś się wtedy czuł?

Uczeń: Pewnie dobrze.

Doradca: Widzisz, to już jest pierwszy element Twojej ścieżki. Chcesz mieć poczucie, że Twoja praca daje efekt. Nie musisz jeszcze wiedzieć, gdzie dokładnie będziesz pracować. Ważne, żebyśmy znaleźli zajęcie, w którym to poczucie satysfakcji się pojawia.

Uczeń: No może...

Doradca: A są takie momenty, kiedy Ci się nie chce, kiedy myślisz, że to wszystko nie ma sensu?

Uczeń: No, czasem. Jak coś nie wychodzi, albo jak mistrz mówi, że znowu coś źle zrobiłem.

Doradca: To normalne. Wiesz, każdy się czasem zniechęca. Ważne, żeby wiedzieć, po co coś robimy. Jak myślisz, co daje Ci to, że mimo wszystko próbujesz dalej?

Uczeń: Nie lubię się poddawać. Jak już zacznę, to muszę skończyć.

Doradca: Świetna cecha. To znaczy, że masz w sobie wytrwałość, to jedna z najważniejszych rzeczy w pracy.

Doradca: Spróbujmy zrobić mały krok. Wybierz jedną rzecz, którą mógłbyś sprawdzić w najbliższym tygodniu, np. zapytać mistrza praktyk, co on najbardziej lubi w pracy, albo poszukać ogłoszeń o pracy elektryka. Co wybierasz?

Uczeń: Mogę zapytać na praktykach.

Doradca: Świetnie. To zadanie na ten tydzień. A ja pomogę Ci przygotować pytanie. Brzmi prosto: „*Co w tej pracy daje Panu największą satysfakcję?*”. Potem pogadamy o tym, co usłyszałeś.

Uczeń: Dobra, mogę spróbować.

Doradca: A gdybyś sam miał odpowiedzieć na to pytanie: co Tobie daje satysfakcję w pracy elektryka?

Uczeń: Jak coś działa i wszyscy są zadowoleni.

Doradca: Właśnie! To bardzo ważny trop, lubisz, gdy efekty Twojej pracy są widoczne. To znaczy, że potrzebujesz w pracy konkretów, działania, nie samego gadania.

Uczeń: No, ja to raczej nie lubię siedzieć i pisać. Wolę robić coś rękami.

Doradca: I to świetnie, bo taki typ pracy też jest bardzo potrzebny. Wiesz, że wielu elektryków z czasem awansuje, zostają brygadzystami, prowadzą własne firmy. Jak myślisz, czy mógłbyś kiedyś być takim szefem?

Uczeń: Nie wiem... Może. Ale to chyba trudne.

Doradca: Trudne, ale możliwe. Tylko krok po kroku; jak teraz z tym pytaniem do mistrza. Każdy mały krok buduje doświadczenie.

Rozmowa z Dawidem pokazuje, jak ważne jest stwarzanie przestrzeni na odkrywanie, krok po kroku, bez presji i ocen. Doradca nie wymusza decyzji ani nie narzuca rozwiązań, lecz pomaga uczniowi zauważyć, co sprawia mu satysfakcję i daje poczucie sprawczości. Tego typu podejście, oparte na ciekawości, zaufaniu i małych zadaniach, pozwala młodym ludziom zacząć myśleć o przyszłości w sposób bardziej realny i spokojny. Czasem wystarczy jedno trafne pytanie, by uruchomić proces, który doprowadzi do świadomego wyboru ścieżki zawodowej.



VADE MECUM doradcy: Jak pracować z biernym uczniem?

- Pytaj o małe doświadczenia zamiast o wielkie plany.
- Wydobywaj emocje („Jak się czułeś, kiedy...”), bo to buduje obraz przyszłości.
- Dawaj jedno małe zadanie, łatwe do wykonania i konkretne.
- Chwal za każdy przejaw aktywności, nawet krótka odpowiedź to już krok naprzód.
- Traktuj bierność jako objaw, a nie etykietę, pod nią zwykle kryją się brak wiary w siebie, lęk albo brak wzorców.

2.3.3. Rozmowa z uczniem bez wiedzy o rynku pracy w branży, w której się kształci

Przechodzimy teraz do kolejnych wyzwań doradców w szkołach branżowych i technikach. Tym „kalibrem” jest praca z uczniami, którzy wybrali już kierunek kształcenia, ale nie mają żadnej lub mają bardzo ograniczoną wiedzę o rynku pracy w tej branży. Uczeń może wiedzieć, że uczy się na elektryka, kucharza czy programistę, ale jego wyobrażenie o zawodzie bywa oparte na stereotypach (elektryk tylko naprawia gniazdką), obrazach z internetu (programista to ktoś, kto siedzi całymi dniami przy komputerze i zarabia miliony), albo na tym, co powiedzieli znajomi.

Brak wiedzy o rynku pracy skutkuje:

- nierealistycznymi oczekiwaniami, np. przekonaniem, że od razu po szkole dostanie się pracę wysokopłatną,
- zniechęceniem: uczeń uważa, że jego branża „nie ma sensu”, bo słyszał o niskich zarobkach,

- brakiem motywacji: skoro nie widzi perspektyw, trudno mu angażować się w naukę.

Rolą doradcy w takiej sytuacji jest łączyć teorię i praktykę z danymi:

- odwoływać się do autentycznych przykładów z lokalnego rynku pracy,
- pokazywać perspektywy rozwoju w branży (ścieżki edukacyjne, stanowiska, specjalizacje),
- konfrontować wyobrażenia ucznia z faktami,
- uczyć krytycznego korzystania z informacji o zawodach i rynku.

Warto skierować uwagę na konkretny obraz przyszłości (gdzie, w jakich warunkach, na jakim stanowisku mogą pracować), to wzmacnia poczucie sensu nauki. Dlatego w rozmowie doradczej ważne jest, by uczeń wyszedł nie z ogólnym hasłem „elektryk”, ale z kilkoma realistycznymi informacjami, które go ukierunkują.



Dialog z życia

Dialog 3: Rozmowa o wyborze ścieżki zawodowej w branży IT

Typ szkoły: technikum informatyczne

Uczeń: Patryk, 16 lat

Kontekst: Patryk, uczeń II klasy technikum informatycznego, interesuje się programowaniem, ale nie jest jeszcze pewien, w jakim kierunku chciałby się rozwijać zawodowo. Wie, że praca w branży IT daje duże możliwości, ale ma o niej dość ogólne wyobrażenie, głównie przez pryzmat zarobków i pracy zdalnej. Doradca pomaga mu zrozumieć, czym różni się zawód od stanowiska, jak wygląda rynek pracy w branży informatycznej oraz jak łączyć szkolną wiedzę z praktycznymi umiejętnościami potrzebnymi w zawodzie.

Doradca: Patryku, powiedz, co Cię najbardziej interesuje w informatyce?

Uczeń: Głównie programowanie, ale jeszcze nie wiem dokładnie, co chcę robić.

Doradca: To zupełnie normalne. A czy orientujesz się, jak wygląda praca programisty w praktyce?

Uczeń: W sumie nie. Wiem tylko, że dobrze płacą i można pracować zdalnie.

Doradca: A czy wiesz, jakie firmy w naszym regionie zatrudniają informatyków?

Uczeń: Nie bardzo, chyba jakieś duże korporacje w Poznaniu.

Doradca: Tak, ale są też mniejsze software house'y, start-upy, serwisy IT. Może warto sprawdzić, czym się różnią.

Uczeń: Nigdy o tym nie myślałem.

Doradca: A gdybyś miał opisać siebie jako pracownika: wolisz pracę zespołową czy samodzielną?

Uczeń: Raczej samodzielnie. Lubię działać po swojemu.

Doradca: W takim razie praca freelancera lub w małym zespole mogłaby być dla Ciebie lepsza niż w korporacji.

Uczeń: To ciekawe, bo myślałem, że informatycy wszędzie robią to samo.

Doradca: I tu właśnie zaczyna się różnica między zawodem a rynkiem pracy. Zawód to zbiór umiejętności, a rynek pokazuje, jak i gdzie można je wykorzystać.

Uczeń: Czyli muszę wiedzieć nie tylko, co umiem, ale komu to się może przydać?

Doradca: Dokładnie tak. Dlatego dobrze jest obserwować portale z ofertami pracy, np. Pracuj.pl, NoFluffJobs czy JustJoin.IT.

Uczeń: To są dla mnie nowe rzeczy. Mogę sprawdzić, jakie umiejętności są tam wymagane.

Doradca: Świetny pomysł. Wypisz je, a potem porównaj z tym, czego uczysz się w szkole.

Uczeń: I zobaczę, czego mi jeszcze brakuje?

Doradca: Właśnie tak. Dzięki temu możesz zaplanować, czego warto się nauczyć.

Uczeń: To brzmi sensownie. Nigdy nie myślałem o tym w ten sposób.

Doradca: To normalne, szkoła daje bazę, a rynek pracy wymaga proaktywności. Tworzysz własny pomost między jednym a drugim.

Uczeń: To już wiem, od czego zacznę: od sprawdzenia ofert.

Uczeń zrozumiał różnicę między nauką zawodu a realiami rynku pracy. Doradca, stosując pytania refleksyjne i konkretne źródła, pomógł mu odkryć potrzebę analizy rynku. Efektem rozmowy było ustalenie działań rozwojowych i zwiększenie świadomości zawodowej ucznia.



VADE MECUM doradcy: Jak pracować z uczniem bez wiedzy o rynku pracy?

- Wykorzystaj wiedzę, którą uczeń już ma, nawet jeśli jest powierzchowna.
- Pokaż szerokie możliwości zatrudnienia w danym zawodzie, nie tylko stereotypowe.
- Opieraj się na aktualnych danych i przykładach z lokalnego rynku pracy.
- Zawsze kończ rozmowę zadaniem – uczeń powinien mieć konkretny krok do wykonania.
- Łącz zawód z dalszymi ścieżkami (stanowiska, awans, specjalizacje, edukacja).

2.3.4. Rozmowa z uczniem z problemem decyzyjności

Wielu uczniów techników i szkół branżowych zmaga się z trudnościami podejmowania decyzji. Bywa, że potrafią wskazać swoje mocne strony, znają kierunki dalszej nauki albo mają już doświadczenia z praktyk, a mimo to paraliżuje ich konieczność wyboru. Źródła tej trudności są różne:

- lęk przed popełnieniem błędu (A co, jeśli wybiorę źle i zmarnuję życie?),
- nadmiar opcji (Jest tyle możliwości, nie wiem, którą wybrać),
- niska wiara w siebie (I tak sobie nie poradzę, więc po co decydować),
- brak doświadczenia w samodzielnym podejmowaniu decyzji – dotychczas decyzje w jego życiu podejmowali głównie dorośli. Mózg ucznia w okresie dorastania dopiero rozwija obszary odpowiedzialne za planowanie i przewidywanie skutków decyzji. Nic dziwnego, że młodzi ludzie mają z tym trudność. Dlatego rolą doradcy nie jest podanie „jedynej właściwej odpowiedzi”, ale pomoc w przełamaniu lęku decyzyjnego i nauczanie prostego modelu podejmowania wyborów.



Dialog z życia

Dialog 4: Rozmowa z uczennicą na temat podejmowania decyzji dotyczącej przyszłości

Typ szkoły: technikum hotelarstwa

Uczennica: Natalia, 18 lat

Kontekst: Natalia, uczennica IV klasy technikum hotelarskiego, stoi przed wyborem dalszej ścieżki: kontynuować naukę czy podjąć pracę. Czuje niepewność i obawia się błędnej decyzji. Doradca pomaga jej uporządkować myśli, dostrzec plusy różnych opcji i zrozumieć, że decyzje zawodowe można modyfikować w miarę zdobywania doświadczeń.

Doradca: Dzień dobry, usiądź, proszę. Powiedz, co chciałabyś dzisiaj omówić.

Uczennica: Nie wiem...

Doradca: To zupełnie w porządku. Czasem trudno od razu powiedzieć, o czym się chce rozmawiać. Zróbmy tak: spróbuję zadać kilka pytań, a Ty zobaczysz, które z nich są dla Ciebie ważne. Zgoda?

Uczennica: No dobrze.

Doradca: Jak się czujesz w swojej szkole i na zajęciach zawodowych?

Uczennica: W porządku... Ale tak naprawdę nie wiem, co dalej.

Doradca: Masz na myśli to, co po ukończeniu szkoły?

Uczennica: Tak. Ciągłe myślę, że powinienam coś zdecydować, ale jak zacznę, to nie wiem, co wybrać.

Doradca: Rozumiem. Czyli problemem nie jest brak opcji, tylko trudność w podjęciu decyzji.

Uczennica: Dokładnie tak. Boję się, że wybiorę źle.

Doradca: A jeśli miałabyś teraz wymienić dwie opcje, które bierzesz pod uwagę, jakie by to były?

Uczennica: Praca od razu albo dalsza nauka.

Doradca: Spróbujmy je porównać. Co daje Ci myśl o pracy od razu?

Uczennica: Pieniądze, no i nie musiałabym się dalej uczyć.

Doradca: A kontynuacja nauki?

Uczennica: Maturę, studia, może większe szanse na dobrą pracę.

Doradca: Widzisz, już potrafisz wskazać plusy każdej opcji. Teraz pytanie: co w tym momencie życia jest dla Ciebie ważniejsze, niezależność finansowa czy możliwość dalszej edukacji?

Uczennica: Chyba edukacja... Ale boję się, że sobie nie poradzę.

Doradca: To naturalne, że masz obawy. Zróbmy tak: traktujesz kontynuację nauki jako główny plan, ale wspólnie przygotujemy plan B. Jeśli nauka okaże się zbyt trudna, będziesz wiedziała, jak szukać pracy. Dzięki temu żadna decyzja nie zamyka Ci drogi.

Uczennica: To brzmi lepiej.

Doradca: Spróbujmy podsumować. Co jest Twoim pierwszym krokiem po tej rozmowie?

Uczennica: Skupić się na edukacji, ale jednocześnie dowiedzieć się, jakie są oferty pracy w mojej branży.

Doradca: Świetnie. To jest konkret. Zróbmy tak: do kolejnego spotkania sprawdź dwie oferty pracy i zapisz, jakie wymagania się w nich powtarzają. To pozwoli Ci przygotować się i do planu A, i do planu B.

Uczennica: Dobrze. Teraz czuję, że mam jakiś kierunek.

Doradca: I o to chodzi. Decyzja to nie wyrok na całe życie, tylko krok, który zawsze można skorygować.

Rozmowa pokazuje, że uczniowie często nie potrzebują natychmiastowej odpowiedzi, lecz przestrzeni do nazwania własnych obaw i oczekiwań. Doradca nie narzuca kierunku, ale pomaga uczennicy uporządkować myśli i zobaczyć, że decyzja nie musi być ostateczna. Dzięki wspólnemu poszukiwaniu argumentów za różnymi opcjami oraz opracowaniu planu A i planu B, uczennica odzyskuje poczucie kontroli i spokój. Takie rozmowy budują w młodych ludziach świadomość, że zmiana planów nie jest porażką, lecz częścią procesu dojrzewania zawodowego.



VADE MECUM doradcy: Jak wspierać ucznia z problemem decyzyjności?

- Zaczynaj od pytania: Co sprawia, że ta decyzja jest dla Ciebie trudna?

- Pomóż uczniowi zobaczyć opcje i ich konsekwencje, zamiast mówić „wybierz A albo B”.
- Naucz prostego modelu podejmowania decyzji (np. DECIDE: Definiuj problem – Eksploruj opcje – Compare porównaj – Identyfikuj najważniejsze wartości – Decide podejmij decyzję – Evaluate oceń w praktyce).
- Przypominaj, że decyzja to krok, nie wyrok – można ją modyfikować.
- Opracuj z uczniem plan B – to zmniejsza lęk i daje poczucie bezpieczeństwa.

2.3.5. Rozmowa z uczniem z nieadekwatnym poczuciem własnej wartości

Nieadekwatne poczucie własnej wartości u uczniów technikum i szkół branżowych może mieć dwa oblicza:

- zaniżone: uczeń nie dostrzega swoich kompetencji, deprecjonuje osiągnięcia (*nic nie potrafię, wszyscy są lepsi ode mnie*), unika wyzwań, bo z góry zakłada porażkę,
- zawyżone: uczeń ma nierealistyczne przekonanie o własnych możliwościach (*i tak dostanę pracę, bo jestem najlepszy*), ignoruje informację zwrotną, nie widzi potrzeby rozwoju.

Oba skrajne podejścia utrudniają planowanie kariery i przygotowanie do wejścia na rynek pracy. Doradca powinien zachować uważność i balans:

- przy niskiej samoocenie – wydobywać faktyczne kompetencje, pokazywać dowody i wzmacniać poczucie sprawczości,
- przy zawyżonej samoocenie – delikatnie konfrontować przekonania ucznia z realiami, używając faktów i przykładów, by nie podważyć jego godności, ale pokazać konieczność dalszego rozwoju.

Badania nad samooceną (m.in. Mruk, 2006) wskazują, że największe znaczenie dla jej kształtowania mają doświadczenia sukcesu oraz realistyczna informacja zwrotna. Doradca, który potrafi z jednej strony wydobyć przykłady sukcesów, a z drugiej konfrontować z realnymi wymaganiami rynku, wspiera ucznia w budowaniu zdrowego poczucia własnej wartości.



Dialog z życia

Dialog 5: Rozmowa z uczniem o zaniżonej samoocenie

Typ szkoły: szkoła branżowa I stopnia, kierunek: kucharz

Uczeń: Kacper, 16 lat

Kontekst: Kacper przygotowuje się do praktyk zawodowych, ale ma niską wiarę w siebie i przekonanie, że nie poradzi sobie w zawodzie.

Doradca: Jak oceniasz swoje przygotowanie do praktyk w zawodzie?

Uczeń: Szczerze? Słabo. Nic mi nie wychodzi. Pewnie i tak nikt mnie nie zatrudni.

Doradca: Rozumiem, że czujesz się niepewnie. Opowiedz mi, jak wyglądały Twoje ostatnie praktyki. Co konkretnie robiłeś?

Uczeń: Obierałem warzywa, trochę pomagałem przy zupie... takie proste rzeczy.

Doradca: To też ważne zadania. A co Twoim zdaniem udało Ci się zrobić dobrze?

Uczeń: Nie wiem, chyba nic szczególnego.

Doradca: A jednak kucharz powierzył Ci przygotowanie warzyw. To znaczy, że Ci zaufał. Pamiętasz, co powiedział po Twojej pracy?

Uczeń: Że dobrze poszło, ale żebym trochę szybciej kroił.

Doradca: Czyli zauważył dokładność, ale wskazał też, nad czym możesz popracować. To normalne. A jak Ty sam oceniasz swoją dokładność?

Uczeń: No... staram się, żeby było równo.

Doradca: I to się liczy. Dokładność to w gastronomii ogromny atut. A co jeszcze było potrzebne, żeby dobrze wykonać to zadanie?

Uczeń: Trzeba było szybko pracować, bo kucharz się spieszył.

Doradca: Kacper, czyli potrafisz działać pod presją czasu. Zapiszmy to. Masz już dwie mocne strony: dokładność i umiejętność pracy w szybkim tempie. Co jeszcze?

Uczeń: No... trzeba było pilnować, żeby nic się nie przypaliło.

Doradca: Świetnie. Czyli czujność i odpowiedzialność. To są realne kompetencje. Możemy je wpisać do Twojego CV.

Uczeń: Naprawdę można to wpisać?

Doradca: Oczywiście. Pracodawcy szukają ludzi, którzy potrafią myśleć, być uważni i dokładni. Nie tylko tych, co mają tytuły.

Uczeń: Nigdy o tym tak nie myślałem.

Doradca: Bo często nie widzimy swoich umiejętności, dopóki ktoś nam ich nie nazwie. Wiesz, co Ci proponuję? Po kolejnych praktykach wypisz trzy rzeczy, które zrobiłeś dobrze. Niech to będzie Twój mały raport z sukcesów.

Uczeń: Okej, spróbuję.

Doradca: I pamiętaj, praktyki to nie egzamin z perfekcji, tylko okazja, żeby się nauczyć i odkryć, co Ci wychodzi najlepiej.

Rozmowa z Kacprem pokazuje, że w pracy z uczniem o zaniżonej samoocenie najważniejsze jest wydobycie jego doświadczeń i nazwanie mocnych stron. Zamiast zaprzeczać negatywnym przekonaniom, doradca kieruje uwagę ucznia na konkretne sytuacje i kompetencje, które już posiada. Takie rozmowy odbudowują wiarę we własne możliwości i uczą, że rozwój zawodowy to proces, a nie wynik jednego dnia praktyk.

Wskazówki dla doradcy przy niskiej samoocenie:

- Zaczynaj od faktów i czynności – przekładaj je na kompetencje.
- Używaj metody STAR (Sytuacja–Zadanie–Akcja–Rezultat) do wydobywania dowodów.
- Zapisuj osiągnięcia razem z uczniem – tworzenie miniportfolio działa wzmacniająco (o czym przeczytasz w dalszej części vademecum).



Dialog z życia

Dialog 6: Rozmowa z uczniem o zawyżonej samoocenie

Typ szkoły: technikum, kierunek: technik mechatronik

Uczeń: Karol, 17 lat

Kontekst: Karol jest przekonany, że ma wysokie kompetencje i nie wymaga dalszego rozwoju. Doradca pomaga mu dostrzec, że pewność siebie warto równoważyć pokorą i gotowością do nauki.

Doradca: Jak idą Ci praktyki, Karolu?

Uczeń: Bardzo dobrze. Wszystko mam już opanowane. Praktyki to dla mnie formalność. I tak mnie przyjmą wszędzie, bo jestem najlepszy.

Doradca: Masz dużo pewności siebie. Skąd wiesz, że wszystko już umiesz?

Uczeń: Bo radzę sobie z każdym zadaniem. Nikt nie musi mi nic tłumaczyć.

Doradca: A jakie opinie dostajesz od mistrza praktyk?

Uczeń: Mówi, że dobrze mi idzie.

Doradca: Świetnie. Czy wspominał też o czymś, nad czym warto popracować?

Uczeń: Że mam czasem chaos na stanowisku. Ale to nic, przecież i tak wszystko działa.

Doradca: Widzisz, to cenna wskazówka. W zawodzie mechatronika liczy się nie tylko efekt, ale też sposób, w jaki do niego dochodzisz. Jak myślisz, dlaczego mistrz zwrócił na to uwagę?

Uczeń: Bo pewnie lubi porządek.

Doradca: Możliwe. Ale może też chodzi o bezpieczeństwo pracy. Bałagan na stanowisku może prowadzić do błędów. Spotkałeś się kiedyś z sytuacją, że coś nie zadziałało przez pośpiech?

Uczeń: No, raz źle podłączyłem przewody, bo się spieszyłem.

Doradca: Właśnie. Każdy popełnia błędy, ważne, żeby umieć je wykorzystać jako naukę. To nie podważa Twoich umiejętności, tylko je rozwija.

Uczeń: Może i racja. Ale przecież jak się staram, to wychodzi dobrze.

Doradca: I to jest Twoja siła. Ale pamiętaj, że w pracy zespołowej liczy się też współpraca, pokora i umiejętność przyjmowania wskazówek.

Uczeń: To znaczy, że mam się mniej chwalić?

Doradca: Nie, masz być świadomy swoich mocnych stron, ale też otwarty na naukę. To połączenie daje prawdziwy profesjonalizm.

Uczeń: No okej.

Doradca: Spróbuj po każdej praktyce zapytać mistrza: „Co mogę zrobić lepiej następnym razem?”. To nie pokazuje słabości, tylko gotowość do rozwoju.

Uczeń: Okej, mogę spróbować.

Doradca: I pamiętaj, najwięksi fachowcy też się uczą całe życie. To ciekawość i chęć doskonalenia sprawiają, że jesteśmy dobrzy w tym, co robimy.

Rozmowa z uczniem o zawyżonej samoocenie wymaga delikatności – doradca nie odbiera mu pewności siebie, lecz pomaga zrównoważyć ją świadomością ograniczeń i potrzebą ciągłego doskonalenia. Kluczowe jest odwołanie się do realnych sytuacji z praktyk i pokazanie, że pokora nie oznacza słabości, ale dojrzałość zawodową. Dzięki temu uczeń zaczyna rozumieć, że prawdziwa siła specjalisty tkwi w gotowości do nauki.

Wskazówki dla doradcy przy zawyżonej samoocenie:

- Doceniaj pewność siebie – to zasób, nie problem.
- Konfrontuj łagodnie z rzeczywistością – opieraj się na informacjach zwrotnych od nauczycieli, mistrzów praktyk, danych z rynku.
- Zamiast „studzić entuzjazm”, pokazuj ścieżki rozwoju: *„Masz mocny start, a co możesz dodać, żeby być jeszcze bardziej konkurencyjny?”*.

Zarówno w pierwszym, jak i w drugim przypadku:

1. Unikaj oceniania i etykietowania. Tak samo „brak wiary w siebie”, jak i „zbyt pewność siebie” to sygnały, z którymi można pracować, a nie cechy ucznia na zawsze.
2. Dbaj o równowagę między pochwałą a wyzwaniem. Wzmacniaj to, co działa, i wskazuj realistyczne obszary do poprawy.



VADE MECUM doradcy: Jak pracować z nieadekwatnym poczuciem własnej wartości?

- Wydobywaj fakty i przekładaj je na kompetencje – to najlepszy sposób na wzmocnienie ucznia zaniżonego.
- Wzmacniaj pewność siebie, ale pokazuj obszary do rozwoju – uczeń z zawyżoną samooceną potrzebuje konstruktywnej konfrontacji.
- Wykorzystuj informacje zwrotne z praktyk i od nauczycieli – to źródło wiarygodnych danych.

- Dbaj o język – unikaj ocen, używaj pytań otwierających (*co jeszcze?, jak to zrobisz?, w czym chcesz być lepszy?*).
- Pokazuj, że samoocena to proces – można ją wzmacniać, korygować i rozwijać.

2.3.6. Rozmowa z uczniem z deficytami w kompetencjach miękkich

Kompetencje miękkie, takie jak kreatywność, współpraca, punktualność, odpowiedzialność czy radzenie sobie ze stresem są dziś równie istotne, jak wiedza zawodowa. Raporty Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości oraz badania OECD jasno pokazują, że pracodawcy coraz częściej podkreślają znaczenie umiejętności społecznych i emocjonalnych. Problem w tym, że wielu uczniów techników i szkół branżowych nie rozwija ich w wystarczającym stopniu – wynika to z koncentracji na wiedzy zawodowej i praktycznych umiejętnościach, przy mniejszym nacisku na rozwój społeczny.

Deficyty w tym obszarze mogą przybierać różne formy:

- brak punktualności, lekceważenie zasad pracy,
- trudności w pracy zespołowej, konflikty z rówieśnikami,
- brak umiejętności przyjmowania konstruktywnej krytyki,
- niska kultura komunikacji.

Dla doradcy to trudny moment: uczeń często nie postrzega tego jako problemu (*przecież się znam na zawodzie, to wystarczy*). Dlatego rozmowa powinna łączyć konkrety (fakty z praktyk, opinie mistrzów, obserwacje doradcy) z pytaniami otwierającymi refleksję ucznia. Kluczowe jest, by uczeń zobaczył, że kompetencje miękkie są integralną częścią bycia specjalistą, bez nich nawet najlepsze umiejętności techniczne mogą nie wystarczyć.



Dialog z życia

Dialog 7: Rozmowa z uczennicą na temat kompetencji miękkich

Typ szkoły: szkoła branżowa I stopnia, kierunek: kucharz

Uczennica: Lena, 16 lat

Kontekst: Lena dobrze radzi sobie z zadaniami technicznymi i zna fach, jednak ma trudności w komunikacji, współpracy i kontroli emocji w zespole. Doradca pomaga jej zrozumieć, dlaczego te umiejętności są tak samo ważne, jak wiedza zawodowa.

Doradca: Leno, jak oceniasz swoje przygotowanie do praktyk?

Uczennica: Myślę, że dobrze. Wiem, jak wszystko zrobić, znam przepisy i zasady.

Doradca: Brzmi, jakbyś była dobrze przygotowana. A jakie opinie słyszysz od mistrza praktyk?

Uczennica: Że jestem dobra w fachu, ale mam problem ze współpracą. Czasem się kłócę, bo inni pracują wolniej.

Doradca: To cenna informacja. Pomyśl, dlaczego mistrz to zauważył?

Uczennica: Bo chcę, żeby było szybciej, a inni się ociągają.

Doradca: Czyli zależy Ci na efekcie i na jakości pracy. To dobrze. Ale spróbujmy spojrzeć na to z innej strony. Jak wygląda praca w kuchni: pracuje się samemu czy raczej w zespole?

Uczennica: No... w zespole.

Doradca: Właśnie. W zespole sukces zależy nie tylko od tego, co każdy potrafi, ale też od tego, jak się dogadujemy. Co się dzieje, gdy się denerwujesz?

Uczennica: No... czasem powiem coś ostro. Ale ja nie chciałam źle, tylko żeby było szybciej.

Doradca: Rozumiem Twoją intencję. Ale pomyśl, jak może się wtedy czuć druga osoba.

Uczennica: Pewnie myśli, że się czepiam.

Doradca: No właśnie. I wtedy niechętnie z Tobą współpracuje. A kuchnia to drużyna, jeśli ktoś się zablokuje, tempo spada jeszcze bardziej.

Uczennica: No tak, trochę błędne koło.

Doradca: Właśnie. Dlatego kompetencje miękkie, takie jak cierpliwość, komunikacja, empatia są tak samo ważne, jak znajomość przepisów. Spróbujmy razem znaleźć coś, co możesz zrobić inaczej następnym razem, gdy poczujesz złość.

Uczennica: Mogę się mniej złościć, jak ktoś jest wolniejszy.

Doradca: Leno, to świetny początek. A jak to możesz zrobić w praktyce?

Uczennica: Może zamiast się denerwować, mogę zaproponować, że pomogę przy innej rzeczy.

Doradca: Doskonały pomysł. W ten sposób pokazujesz inicjatywę i wsparcie, a nie tylko złość. Co więcej, budujesz zaufanie w zespole.

Uczennica: Nigdy o tym tak nie myślałam.

Doradca: To normalne. Szkoła często uczy zawodu, ale nie zawsze uczy współpracy. Dlatego takie rozmowy są ważne. Wiesz, jak bym to nazwał? Twoim „projektem rozwojowym”: rozwój cierpliwości.

Uczennica: To brzmi jak wyzwanie.

Doradca: Dokładnie tak. Każdy dobry kucharz, elektryk czy mechanik przechodził przez ten etap. Fach w rękę to połowa sukcesu, druga połowa to relacje.

Uczennica: No to spróbuję z tym moim projektem.

Doradca: I o to chodzi. Na następne spotkanie zapisz sytuację, w której udało Ci się zachować spokój lub pomóc koleżance. To będzie Twój dowód na rozwój kompetencji miękkich.

Uczennica: Dobra. W sumie może być ciekawe, zobaczyć, jak to mi pójdzie.

Doradca: Jestem pewien, że pójdzie świetnie. Bo to, że chcesz nad tym pracować, już pokazuje Twoją dojrzałość.

Rozmowa z Leną pokazuje, że rozwijanie kompetencji miękkich wymaga świadomości, autorefleksji i praktyki. Uczeń lub uczennica zaczyna dostrzegać, że emocje i komunikacja wpływają na efekty pracy zespołowej tak samo, jak wiedza zawodowa. Rolą doradcy jest pomóc mu przełożyć tę świadomość na konkretne zachowania: dawanie wsparcia, proponowanie rozwiązań i kontrolowanie emocji. Dzięki temu młody człowiek zyskuje narzędzia, które realnie zwiększają jego wartość na rynku pracy.



VADE MECUM doradcy: Jak wspierać ucznia z deficytami w kompetencjach miękkich?

- Opieraj się na faktach. Nie mów „masz problem z kompetencjami miękkimi”, tylko odwołuj się do konkretnej sytuacji (np. opinia mistrza praktyk, zachowanie w projekcie).
- Pokazuj znaczenie kompetencji miękkich w zawodzie. Wzmacniaj świadomość, że fachowiec pracuje w zespole, komunikuje się z klientami, odpowiada za terminowość.
- Przekładaj deficyty na rozwój. Zamiast „masz problem z pracą zespołową”, pytaj: „Jak możesz inaczej zareagować, żeby zespół działał lepiej?”.
- Ustalaj małe, konkretne cele. Nie „stań się bardziej komunikatywny”, tylko np. „w tym tygodniu zaproponuj jedno rozwiązanie, zamiast krytykować”.
- Chwal za każdy postęp. Nawet drobna zmiana w zachowaniu to ważny krok dla ucznia.



Z praktyki doradczej

ŚCIĄGA DLA DORADCY: Najbardziej kluczowe kompetencje miękkie w 2025 roku

Współczesny rynek pracy jasno pokazuje, że obok wiedzy i umiejętności zawodowych to właśnie kompetencje miękkie stanowią o przewadze pracownika. Badania i raporty publikowane w ostatnich latach wskazują, że pracodawcy coraz mocniej akcentują potrzebę posiadania przez kandydatów umiejętności społecznych, emocjonalnych i organizacyjnych.

Poniżej zsumowałam listę Top 10 najbardziej oczekiwanych kompetencji miękkich w Polsce w 2025 roku:

1. Adaptacja i elastyczność: zdolność do szybkiego reagowania na zmiany, otwartość na nowe technologie, procedury i sposoby pracy.

2. Gotowość do uczenia się i rozwoju: umiejętność nabywania nowych kompetencji, podnoszenia kwalifikacji i samodoskonalenia.
3. Myślenie analityczne i rozwiązywanie problemów: umiejętność krytycznego spojrzenia, wyciągania wniosków i znajdowania rozwiązań w złożonych sytuacjach.
4. Autonomia i inicjatywa: samodzielność w działaniu, zdolność podejmowania decyzji i proponowania własnych rozwiązań.
5. Zaawansowana komunikacja interpersonalna: nie tylko jasne wyrażanie myśli, ale też prowadzenie trudnych rozmów, negocjowanie i dopasowywanie stylu komunikacji do odbiorcy.
6. Organizacja pracy i zarządzanie czasem: planowanie, ustalanie priorytetów i skuteczne działanie w warunkach wielu zadań.
7. Odporność na stres i praca pod presją czasu: zdolność zachowania efektywności i spokoju w trudnych warunkach.
8. Współpraca i praca zespołowa: budowanie relacji, współdziałanie z innymi, rozwiązywanie konfliktów w zespole.
9. Empatia i inteligencja emocjonalna: umiejętność rozumienia emocji innych i dostosowania swojego zachowania do sytuacji społecznej.
10. Kreatywność i innowacyjność: zdolność tworzenia nowych rozwiązań, myślenia nieszablonowego i proponowania ulepszeń.

To zestawienie pokazuje, że współczesny pracownik to nie tylko osoba posiadająca kwalifikacje zawodowe, ale również ktoś, kto potrafi działać elastycznie, myśleć krytycznie i skutecznie współpracować w zespole.

2.3.7. Rozmowa z uczniem osamotnionym w wyborach edukacyjno-zawodowych

Dla wielu młodych ludzi planowanie przyszłości to wyzwanie, ale szczególnie trudne staje się ono wtedy, gdy brakuje im wsparcia bliskich osób. Uczeń osamotniony w podejmowaniu decyzji często zmaga się z poczuciem, że nie ma się do kogo zwrócić – ani rodzice, ani rówieśnicy nie towarzyszą mu w refleksjach i wyborach. Może to prowadzić do poczucia zagubienia, bezradności, a nawet rezygnacji z marzeń.

Doradca zawodowy staje się w takiej sytuacji jedyną osobą, która wysłucha i pomoże przełożyć myśli i emocje na konkretne działania. To duża odpowiedzialność, ale też ogromna szansa; poprzez uważność, empatię i mądre pytania doradca może wesprzeć ucznia w odzyskaniu poczucia sprawczości.

Kluczowe elementy tej rozmowy:

- tworzenie atmosfery bezpieczeństwa i akceptacji,

- normalizacja poczucia samotności (np. wielu młodych ludzi czuje się podobnie),
- pomoc w uświadomieniu zasobów i wartości,
- wspólne poszukiwanie źródeł wsparcia, nawet jeśli nie w rodzinie, to np. w szkole, wśród znajomych czy w instytucjach,
- nadanie sprawczości – pokazanie, że decyzje mogą być podejmowane małymi krokami.



Dialog z życia

Dialog 8: Rozmowa z uczniem osamotnionym w wyborach edukacyjno-zawodowych

Typ szkoły: szkoła branżowa lub technikum

Uczeń: Błażej, 17 lat

Kontekst: Błażej czuje się samotny w podejmowaniu decyzji dotyczących przyszłości. Nie ma wsparcia ze strony rodziny ani otoczenia, a brak rozmów o jego możliwościach i zainteresowaniach powoduje zagubienie i poczucie bezradności.

Doradca: Cześć, Błażeju, jak się czujesz z myślą o naszej dzisiejszej rozmowie?

Uczeń: Nie wiem... trochę dziwnie. Bo i tak nie mam z kim o tym gadać.

Doradca: To ważne, że o tym mówisz. Czujesz, że jesteś sam w podejmowaniu decyzji o przyszłości?

Uczeń: Tak. Rodzice mówią tylko „rób, co chcesz”, nie mają czasu. Koledzy też nic. A ja nie wiem, co chcę.

Doradca: Rozumiem, że brak jasnych wskazówek od innych sprawia, że czujesz się zagubiony. A powiedz, co dla Ciebie byłoby pomocne w takiej sytuacji?

Uczeń: Gdyby ktoś mi powiedział, co mam robić... ale wiem, że to niemożliwe.

Doradca: Racja, nikt nie da Ci gotowej recepty. Ale możemy poszukać razem, krok po kroku, tego, co jest dla Ciebie ważne i jakie masz możliwości. Chcesz spróbować?

Uczeń: No dobra.

Doradca: Spróbujmy zacząć od tego, co lubisz robić, nawet jeśli wydaje Ci się, że to małe rzeczy.

Uczeń: Lubię majsterkować... czasem coś naprawiam u dziadka w warsztacie.

Doradca: Świetnie. To pokazuje, że masz zdolności techniczne. A jak się czujesz, gdy uda Ci się coś naprawić?

Uczeń: Dobrze.

Doradca: Super, pojawia się satysfakcja z praktycznych działań. Zastanówmy się, w jakich zawodach takie umiejętności mogą się przydać. Czy znasz jakieś przykłady?

Uczeń: No... elektryk? Mechanik?

Doradca: Właśnie! Zróbmy tak: wybierz jeden zawód, o którym chcesz się dowiedzieć więcej, a ja pomogę Ci znaleźć informacje i materiały, które pozwolą Ci go lepiej poznać.

Uczeń: To chyba mechanik.

Doradca: W porządku. Twoim zadaniem do następnego spotkania będzie sprawdzić dwie rzeczy: jakie są wymagania w tym zawodzie i jakie miejsca pracy są w Twojej okolicy. To da nam konkretne dane do dalszej rozmowy.

Uczeń: Dobra. To chyba coś już mam.

Doradca: I pamiętaj, nie jesteś sam. Tu w szkole masz mnie, nauczycieli zawodu, a także innych specjalistów. Możesz też korzystać z zasobów online czy porozmawiać z ludźmi, którzy już w tym zawodzie pracują. Krok po kroku dasz radę.

Uczeń: Dzięki.

Doradca: Pamiętaj, proszę, że Twoja przyszłość nie zależy od tego, żeby już dziś znać wszystkie odpowiedzi. Ważne, żebyś zaczął szukać i sprawdzać. A ja Ci w tym pomogę.

Rozmowa z Błażem pokazuje, jak ważne jest, by młody człowiek w procesie wyborów edukacyjno-zawodowych nie czuł się pozostawiony sam sobie. Brak wsparcia nie zawsze wynika z braku troski ze strony dorosłych, często to efekt bezradności lub nieumiejętności rozmowy o przyszłości. Rolą doradcy jest wówczas pomóc uczniowi zbudować poczucie sprawczości, wskazać konkretne kroki i przypomnieć, że decyzje zawodowe to proces, a nie jednorazowy wybór. Nawet najmniejsze zainteresowanie, takie jak majsterkowanie, może stać się początkiem świadomego planowania kariery, jeśli tylko ktoś pomoże je dostrzec i rozwinąć.



VADE MECUM doradcy: Jak wspierać ucznia osamotnionego w wyborach?

- Daj uczniowi przestrzeń do wyrażenia samotności. Nie zaprzeczaj, nie bagatelizuj, uznaj to doświadczenie jako realne i ważne.
- Zaczynaj od małych kroków. Zamiast wielkich decyzji, pomóż uczniowi podjąć jedno małe działanie (np. zdobycie informacji, rozmowa z praktykiem).
- Buduj zasoby emocjonalne. Podkreślaj, że to, co uczeń już potrafi i co daje mu satysfakcję, to fundament do dalszych wyborów.
- Pokazuj źródła wsparcia. Nawet jeśli w rodzinie go brakuje, wsparciem mogą być nauczyciele, doradcy, rówieśnicy, instytucje, mentorzy online.
- Wzmacniaj poczucie sprawczości. Uczeń powinien wyjść z rozmowy z poczuciem: „*mam zadanie, wiem, co zrobić, potrafię zacząć*”.
- Zamykaj rozmowę podsumowaniem. Doradca podkreśla, co zostało ustalone i jakie są kolejne kroki – to daje poczucie bezpieczeństwa.

ROZDZIAŁ 3.

Jak wspierać ucznia w identyfikowaniu zasobów i tworzeniu zawodowej wizytówki

Moment, w którym uczeń zaczyna uświadamiać sobie swoje zasoby i budować zawodową wizytówkę, to jeden z najważniejszych etapów w doradztwie. To właśnie wtedy młody człowiek po raz pierwszy zaczyna patrzeć na siebie nie tylko jako na ucznia, ale jako na przyszłego pracownika, członka zespołu, kandydata do pracy.

Dla wielu uczniów techników i szkół branżowych odkrywanie własnych zasobów to wyzwanie. *Nie wiem, w czym jestem dobry* – to zdanie, które doradcy słyszą najczęściej. Wynika to z kilku powodów:

- młodzież nie ma jeszcze doświadczenia w świadomym nazywaniu kompetencji,
- uczniowie często skupiają się na brakach, a nie na tym, co już potrafią,
- mają trudność w przełożeniu szkolnych czy praktycznych działań na język rynku pracy.

Rolą doradcy jest więc tłumaczenie codziennych czynności na język kompetencji i wartości zawodowych, a następnie pokazanie, jak te zasoby można ująć w dokumentach aplikacyjnych czy w rozmowie kwalifikacyjnej.

Identyfikacja zasobów – fundament wizytówki zawodowej

Uczeń nie stworzy wiarygodnego CV czy przekonującej autoprezentacji, jeśli nie wie, co sobą reprezentuje. Dlatego podstawą jest proces bilansu zasobów, w którym doradca pomaga uczniowi:

- dostrzec mocne strony, zarówno umiejętności techniczne, jak i miękkie,
- zidentyfikować osiągnięcia, nawet drobne sukcesy z praktyk czy zajęć szkolnych,
- zebrać dowody w postaci przykładów i opinii,
- przełożyć to na język zrozumiały dla pracodawcy.

W kolejnych podrozdziałach rozwinę ten wątek metodą portfolio, czyli sposobem na to, by uczeń miał namacalne potwierdzenie swoich zasobów, które może wykorzystać przy każdej rekrutacji.

Zawodowa wizytówka – dlaczego jest ważna

„Zawodowa wizytówka” to nie tylko CV, to całościowy obraz ucznia jako przyszłego pracownika. Składają się na nią:

- portfolio i bilans zasobów – czyli fundament,
- dokumenty aplikacyjne – CV i list motywacyjny, napisane w sposób autentyczny, bez kopiowania gotowych wzorów,
- umiejętność autoprezentacji – czyli rozmowa kwalifikacyjna i pierwsze wrażenie,
- świadomość własnych wartości i aspiracji – czyli umiejętność opowiedzenia swojej historii zawodowej.

Dzięki temu uczeń uczy się, że wizytówka nie jest jednorazowym dokumentem, ale procesem, w którym kształtuje swój wizerunek i uczy się komunikować o sobie.

Rola doradcy

Doradca zawodowy w szkole branżowej czy technikum pełni w tym obszarze kilka ról jednocześnie:

- tłumacza: przekłada doświadczenia ucznia na język kompetencji,
- mentora: pokazuje, jak używać tych zasobów w praktyce (CV, rozmowa),
- trenera: ćwiczy z uczniem autoprezentację i pracę nad pewnością siebie,
- przewodnika po źródłach: wskazuje sprawdzone narzędzia, kreatory, przykłady dokumentów, które uczeń może dopasować do siebie.

To wsparcie jest kluczowe, ponieważ uczniowie rzadko mają w rodzinie czy w środowisku osoby, które mogłyby ich w tym poprowadzić.

3.1. Bilans zasobów – metoda portfolio

Czym jest bilans zasobów?

Bilans zasobów to świadome przyjrzenie się temu, co uczeń już posiada: jakie ma umiejętności, doświadczenia, mocne strony i cechy, które mogą być ważne w przyszłej pracy. To trochę jak sporządzenie mapy skarbów, w którą zamiast złota czy klejnotów wpisuje się konkretne dowody: „umiem

naprawić”, „potrafię współpracować”, „mam certyfikat”, „otrzymałem pochwałę”.

Dzięki bilansowi uczeń dostaje jasny obraz:

- co już ma,
- czego jeszcze potrzebuje,
- jak może to zaprezentować światu.

To nie jest sucha lista, tylko osobisty portret kompetencji, który staje się fundamentem dalszej pracy nad zawodową wizytówką.

Portfolio – osobista baza dowodów

Portfolio to zbiór dowodów potwierdzających umiejętności ucznia. Może mieć formę segregatora, teczki, pliku cyfrowego czy prezentacji online. Najważniejsze, że zawiera konkretne elementy, które później przydadzą się przy pisaniu CV czy przygotowaniu do rozmowy kwalifikacyjnej.

W portfolio można umieścić m.in.:

- świadectwa i certyfikaty,
- zdjęcia i opisy z praktyk zawodowych,
- opinie od nauczycieli i mistrzów praktyk,
- krótkie notatki ucznia o tym, co udało mu się zrobić,
- projekty, w których brał udział (np. szkolny catering, serwisowanie urządzeń, obsługa wydarzenia),
- uprawnienia bądź licencje (jeżeli już posiada).

Portfolio nie jest dokumentem jednorazowym, to proces, który można rozwijać przez całą szkołę, a nawet później.

Jak przeprowadzić bilans zasobów z uczniem – krok po kroku

1. Wprowadzenie

Wyjaśnij uczniowi sens: *Chodzi o to, żeby zebrać Twoje mocne strony i dowody, które później pomogą Ci przy szukaniu pracy.*

2. Zbieranie materiałów

Poproś ucznia, by przyniósł wszystko, co może świadczyć o jego umiejętnościach: świadectwa, certyfikaty, zdjęcia, a nawet notatki od nauczycieli.

3. Analiza i nazywanie

Każdy dokument czy doświadczenie przekładamy na kompetencję:

- Pomagałem w obsłudze wydawki: organizacja pracy, odpowiedzialność, odporność na stres.
 - Przygotowałem referat z języka angielskiego: umiejętność prezentacji, komunikacja.
4. Tworzenie kategorii
- Portfolio warto uporządkować, np.:
- kompetencje zawodowe,
 - kompetencje miękkie,
 - osiągnięcia, wyróżnienia, referencje,
 - udział w kursach lub szkoleniach,
 - opinie i rekomendacje.
5. Refleksja
- Na koniec uczeń przygotowuje krótkie zdania podsumowujące swoje mocne strony. To tzw. gotowe cegiełki do CV i rozmowy kwalifikacyjnej.

Praktyczne narzędzia dla doradcy

- Karta Czynność → Kompetencja → Dowód: prosty arkusz, w którym uczeń wpisuje, co robił, jaką kompetencję to pokazuje i jaki jest dowód (np. opinia, certyfikat).
- Metoda STAR: Sytuacja, Zadanie, Akcja, Rezultat. Pozwala uczniowi opowiedzieć o doświadczeniu w logiczny i przekonujący sposób.
- Miniportfolio cyfrowe: folder w chmurze (np. Google Drive) z dokumentami i zdjęciami, które uczeń może aktualizować.

3.2. Dokumenty aplikacyjne – autentyczność i dopasowanie

Wyobraź sobie rekrutera, który otwiera stos 100 CV.

Pierwsze: „pracowity, sumienny, komunikatywny”.

Drugie: „pracowity, sumienny, komunikatywny”.

Trzecie: „pracowity, zaangażowany, komunikatywny”.

Po 20 minutach wszystkie wyglądają tak samo. Nagle trafia się jedno, w którym zamiast pustych haseł uczeń napisał:

Podczas praktyk w zakładzie stolarskim przygotowałem dokumentację produkcyjną i usprawniłem kolejność zadań, dzięki czemu praca zespołu

była szybsza o 15 minut dziennie. Za to rozwiązanie dostałem pochwałę od mistrza praktyk.

To CV zapamiętuje się od razu. Dlaczego? Bo jest autentyczne i pokazuje realne doświadczenie.

Autentyczność ponad szablon

Uczniowie często sięgają po gotowe szablony CV z internetu. Efekt? Dziesiątki identycznych dokumentów, które niczym się nie wyróżniają. Tymczasem pracodawcy szukają nie wzorów, tylko ludzi z konkretnymi doświadczeniami.

Rolą doradcy jest nauczyć ucznia przekładania swoich działań na język wartości dla pracodawcy. To oznacza, że każde zdanie w CV powinno odpowiadać na pytanie: *Co to mówi o Twoich kompetencjach i jak to może być przydatne w pracy?*

Jak tworzyć dokumenty aplikacyjne z uczniem?

1. Zaczynamy od zasobów (patrz: portfolio z poprzedniego podrozdziału).
Uczeń wybiera kilka najważniejszych doświadczeń i opisuje je w krótkich zdaniach.
2. Przekładamy czynności na kompetencje.
 - „Pomagałem na wydawce w stołówce szkolnej” – organizacja pracy, praca pod presją czasu.
 - „Zrobiłem projekt instalacji elektrycznej w programie CAD” – znajomość narzędzi cyfrowych, dokładność.
3. Stosujemy zasadę „dowód + rezultat”.
Zamiast pracowity – systematycznie prowadziłem dokumentację praktyk, otrzymałem pozytywną opinię mistrza.
4. Uczymy dopasowania do oferty.
CV i list motywacyjny to nie uniwersalny dokument. Doradca powinien pokazać uczniowi, jak wybierać doświadczenia pod konkretne ogłoszenie.
5. List motywacyjny jako historia.
Zamiast kopiować frazesy, lepiej napisać: Praktyki w hotelu pokazały mi, że potrafię radzić sobie w sytuacjach stresowych, np. przy obsłudze grupy turystów. Chciałbym wykorzystać tę umiejętność w pracy w Państwie firmie.



Z praktyki doradczej

Poproś ucznia, by napisał jedno zdanie o sobie w CV, które chciałby, aby rekruter zapamiętał.

Następnie wspólnie sprawdźcie:

- Czy to zdanie jest konkretne?
- Czy zawiera dowód (sytuacja, rezultat)?
- Czy pasuje do oferty, na którą aplikuje?

To proste ćwiczenie pozwala uczniowi zobaczyć różnicę między ogólnikiem a autentycznym przekazem.

Dokumenty aplikacyjne to nie papierowe formalności, ale pierwsze wrażenie, jakie uczeń robi na rynku pracy. Jeśli nauczymy go pisać w sposób autentyczny i dopasowany, zwiększamy jego szansę na to, że zostanie zauważony i zaproszony na rozmowę. A to już krok do kolejnego etapu: autoprezentacji i rozmowy kwalifikacyjnej, o której będzie mowa w następnym podrozdziale.



VADE MECUM doradcy: Dokumenty aplikacyjne

- CV i list motywacyjny to nie opowieść o wszystkim, tylko o tym, co ważne dla konkretnego pracodawcy.
- Unikaj pustych haseł – zawsze szukaj dowodu w doświadczeniu ucznia.
- Ucz dopasowania – dokumenty muszą być modyfikowane pod ofertę pracy.
- List motywacyjny traktuj jak krótką historię – „co potrafię + przykład + jak to przyda się w tej pracy”.
- Pokaż uczniowi, że autentyczność wyróżnia bardziej niż najlepszy szablon graficzny.



Z praktyki doradczej

Jak napisać wartościowe CV – praktyczny przewodnik dla ucznia

Nie istnieje jeden uniwersalny wzór CV, który sprawdzi się w każdej branży. Inaczej będzie wyglądał dokument kandydata do pracy w gastronomii, inaczej w zawodach technicznych, a jeszcze inaczej w usługach hotelarskich. Niezależnie jednak od formy graficznej, kluczowa pozostaje zawartość merytoryczna. Poniżej znajdziesz wskazówki, które pomogą uczniowi przygotować dokument spójny, czytelny i dopasowany do oczekiwań pracodawców.

1. Dane kontaktowe

Podstawowe informacje to imię, nazwisko, numer telefonu i adres e-mail. Warto zwrócić uwagę, by adres e-mail był profesjonalny (np.

imię.nazwisko@gmail.com), a nie przypadkowy. Wiek, miejsce zamieszkania, stan cywilny – tych informacji już od wielu lat nie należy wpisywać w CV. Natomiast chciałabym zwrócić Twoją uwagę, na art. 22¹ Kodeksu pracy [Dane osobowe pracownika]

§ 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Co oznacza, że w procesie ubiegania się o zatrudnienie, pracodawca ma prawo uzyskać informację o dacie urodzenia od kandydata.

2. **Wykształcenie**

Uczeń powinien wskazać szkołę, profil, kierunek oraz poziom wykształcenia (np. „Technik hotelarstwa, w trakcie nauki”). W CV nie ma potrzeby podawania szczegółów dotyczących ocen, wyników egzaminów czy opinii z dyplomów, wystarczy przejrzysta informacja o kierunku kształcenia i jego statusie.

3. **Doświadczenie**

Dla ucznia technikum lub szkoły branżowej doświadczenie to przede wszystkim praktyki zawodowe, staże, prace dorywcze czy wolontariat. Każdy wpis powinien zawierać:

- nazwę firmy/instytucji,
- czas trwania praktyki lub zatrudnienia,
- stanowisko lub funkcję,
- krótki opis obowiązków – najlepiej w punktach, z użyciem czasowników w formie dokonanej, np. „obsługiwałem gości”, „przygotowałem dokumentację”, „współpracowałem w zespole”.

4. **Umiejętności twarde**

W tej części uczeń powinien wymienić umiejętności związane z zawodem, np. obsługę programów komputerowych, znajomość maszyn, urządzeń, procedur technicznych, posiadane uprawnienia. Ważne, by podawać tylko te, które są prawdziwe i potwierdzone doświadczeniem.

5. **Kompetencje miękkie**

Kompetencje miękkie są bardzo istotne, ale należy unikać pustych deklaracji. Zamiast „komunikatywny” warto wskazać dowód: „potrafię współpracować w zespole + przykład: udział w projekcie szkolnym / praktykach”.

6. **Kursy i szkolenia**

Warto wymienić kursy i szkolenia, które mają związek z zawodem (np. kurs HACCP w gastronomii, szkolenie BHP, certyfikat językowy). Przy każdym wpisie powinny znaleźć się: nazwa kursu, organizator i rok ukończenia.

7. **Języki obce**

Należy wymienić tylko języki obce i określić poziom ich znajomości. Najbardziej czytelna i powszechnie stosowana jest sześciostopniowa skala Rady Europy (A1–C2).

8. **Zainteresowania**

Choć ten element jest opcjonalny, może dodać charakteru CV i pokazać ucznia jako osobę z pasją. Zamiast ogólników typu: sport, muzyka, film, warto wskazać coś bardziej szczegółowego, np. fotografia portretowa, gra w piłkę nożną w szkolnej drużynie, gotowanie kuchni włoskiej.

9. **Klauzula RODO**

Każde CV powinno zawierać aktualną klauzulę zgody na przetwarzanie danych osobowych. Uczeń może ją dostosować do wymagań konkretnego pracodawcy, korzystając z treści podanej w ogłoszeniu o pracę.

10. **Zdjęcie**

Nie jest obowiązkowe, ale jeśli uczeń się na nie zdecyduje, powinno być profesjonalne i zgodne z zasadami: neutralne tło, schludny ubiór, wzrok skierowany na obiektyw, naturalny uśmiech.

Dokumenty aplikacyjne młodego człowieka mają dużo większe znaczenie, niż mogłoby się wydawać. To nie tylko formularze potrzebne do zdobycia pierwszej pracy, ale narzędzie uczenia się języka rynku pracy. Uczeń, tworząc CV czy list motywacyjny, uczy się mówić o sobie w sposób uporządkowany, selekcjonować doświadczenia, wskazywać kompetencje i przedstawiać je tak, aby były zrozumiałe dla innych. To pierwszy krok do budowania świadomej ścieżki zawodowej.

Autentyczność dokumentów aplikacyjnych nie polega na ich perfekcyjnej formie graficznej, lecz na tym, by przedstawiały realne umiejętności i osiągnięcia. Przeglądając liczne raporty na temat rynku pracy, czytam, że największym problemem w CV młodych kandydatów jest brak konkretów i powtarzanie utartych fraz. Autentyczność oznacza więc nie upiększanie faktów, lecz odwagę pokazania prawdy, nawet jeśli doświadczenie ogranicza się do praktyk szkolnych, wolontariatu czy pracy dorywczej.

Z kolei dopasowanie dokumentów to umiejętność dostrzegania, że pracodawca ma swoje potrzeby i oczekiwania. Każda oferta pracy jest jak mapa: zawiera słowa kluczowe, które mówią, jakiego pracownika firma poszukuje. (W Polsce coraz większą popularność zyskują systemy ATS – Applicant Tracking System, m.in. do automatycznego selekcjonowania CV). Życiorys i list motywacyjny ucznia stają się wartościowe dopiero wtedy, gdy odpowiadają na tę mapę. To uczy młodego człowieka bardzo ważnej kompetencji: czytania rynku i reagowania na jego wymagania, co jest fundamentem zatrudnialności w przyszłości.

Dla doradcy zawodowego oznacza to jedno: praca nad dokumentami aplikacyjnymi nie jest techniczną lekcją wypełniania rubryk, lecz procesem rozwojowym. Uczeń dzięki temu nie tylko zyskuje szansę na rozmowę kwalifikacyjną, ale także zaczyna rozumieć, że jego doświadczenia mają wartość, że można je nazwać i zaprezentować. To wzmacnia w nim poczucie sprawczości i buduje pierwsze elementy tożsamości zawodowej.

3.3. Rozmowa kwalifikacyjna i autoprezentacja

Autoprezentacja – czym właściwie jest?

Autoprezentacja to sposób, w jaki uczeń opowiada o sobie w kontakcie z innymi, a szczególnie w sytuacjach związanych z edukacją i pracą. Nie chodzi tylko o to, co mówi, ale również o to, jak to mówi i jak się zachowuje. Autoprezentacja to połączenie:

- treści (co przekazuje: fakty, kompetencje, osiągnięcia),
- formy (sposób mówienia, gesty, ton głosu),
- postawy (pewność siebie, autentyczność, nastawienie).

W praktyce oznacza to, że nawet najlepsze CV nie wystarczy, jeśli uczeń nie potrafi opowiedzieć o sobie w sposób spójny i wiarygodny.

Dlaczego autoprezentacja jest ważna?

1. **Buduje pierwsze wrażenie:** badania psychologiczne pokazują, że w ciągu pierwszych 30–60 sekund spotkania druga strona wyraża sobie opinię o rozmówcy.
2. **Pokazuje spójność:** rekruter sprawdza, czy to, co uczeń napisał w dokumentach, pokrywa się z tym, jak o tym opowiada.
3. **Wzmacnia pewność siebie ucznia:** umiejętność nazwania swoich zasobów i opowiedzenia ich własnymi słowami daje poczucie kontroli.
4. **Ułatwia komunikację:** dobra autoprezentacja to nie przemo-
wa na pamięć, ale rozmowa, która pokazuje autentyczność i przygotowanie.

Jak przygotować ucznia do autoprezentacji?

1. Zacząć od treści: co chcę powiedzieć?
 - Najważniejsze 2–3 kompetencje zawodowe.
 - 1–2 cechy osobowościowe, które pomagają w pracy.
 - 1 przykład z praktyki lub szkoły, który to potwierdza.
2. Ćwiczyć formę: jak to powiem?
 - Jasno, pełnym zdaniem, bez skrótów typu „nie wiem”, „jakoś tam”.
 - Ton głosu: spokojny, naturalny.
 - Tempo: nie za szybko, nie za wolno.
3. Świadomość mowy ciała
 - Kontakt wzrokowy.
 - Uśmiech lub neutralny wyraz twarzy.
 - Otwarta postawa (bez skrzyżowanych rąk).
4. Ćwiczenia praktyczne
 - Napisanie i powiedzenie na głos 3–4 zdań o sobie.
 - Nagranie krótkiego wideo i wspólna analiza z doradcą.
 - Symulacje z doradcą w roli rekrutera.

Przykłady autoprezentacji

Przykład 1: technikum hotelarskie

Mam doświadczenie w pracy w recepcji zdobyte podczas praktyk w hotelu trzygwiazdkowym. Umiem obsłużyć gości hotelowych w języku angielskim i niemieckim, a największą satysfakcję dało mi rozwiązanie problemu rezerwacji dużej grupy. Opiekun praktyk podkreślał moją samodzielność i dokładność. Chcę rozwijać się w obsłudze gości i pracy zespołowej.

Przykład 2: technikum elektryczne

Podczas praktyk zajmowałem się diagnozowaniem i naprawą instalacji. Cenię sobie dokładność i bezpieczeństwo pracy, bo wiem, że to podstawa w zawodzie elektryka. Otrzymałem bardzo dobrą opinię od mistrza praktyk za samodzielne wykonanie drobnych napraw. Interesuję się także nowymi rozwiązaniami z zakresu automatyki i chcę się dalej w tym rozwijać.

Przykład 3: technikum gastronomiczne

Lubię pracę w kuchni, szczególnie w zespole. Najbardziej satysfakcjonującym doświadczeniem było przygotowanie kolacji dla 50 osób w ramach praktyk. Uczyłem się wtedy organizacji pracy i odporności na stres. Moim mocnym atutem jest systematyczność i chęć uczenia się nowych technik kulinarnych.

Wskazówki dla doradcy

- **Unikaj sztywnych formułek.** Autoprezentacja to nie recytacja, tylko naturalne opowiadanie o sobie.
- **Zachęcaj do konkretów.** „Pracowity” nic nie znaczy. „Przygotowałem dokumentację dla zespołu podczas praktyk” – to brzmi autentycznie.
- **Ćwicz na głos.** To, co wygląda dobrze na papierze, nie zawsze brzmi naturalnie.
- **Buduj pozytywne wzmocnienia.** Każda próba autoprezentacji ucznia to krok do przodu – chwal wysiłek, poprawiaj szczegóły.
- **Używaj metody 3 × 3.** Uczeń przygotowuje 3 mocne strony, 3 przykłady z praktyki i 3 zdania o swoich planach. To wystarczy, by autoprezentacja była spójna.

Rozmowa kwalifikacyjna

Dlaczego autoprezentacja jest tak ważna w rozmowie kwalifikacyjnej?

Autoprezentacja to nie tylko pierwsze słowa kandydata, to klucz do całej rozmowy. W praktyce wygląda to tak: kandydat wchodzi na salę, rekruter mówi: „Proszę opowiedzieć coś o sobie” i od tej odpowiedzi zaczyna się cała ocena. Jeśli uczeń ma przygotowaną spójną i krótką narrację o sobie, łatwiej mu później odnosić się do dalszych pytań. Jeśli zacznie chaotycznie lub niepewnie, trudno będzie odwrócić pierwsze wrażenie.

Autoprezentacja jest więc fundamentem rozmowy kwalifikacyjnej, ponieważ:

- buduje pierwsze wrażenie i ton spotkania,
- daje rekruterowi jasny obraz kandydata,
- pozwala uczniowi poczuć większą kontrolę nad rozmową.

To właśnie dlatego tak ważne jest, aby uczeń nauczył się wcześniej łączyć fakty o sobie (kompetencje, przykłady, wartości) w spójną, naturalną opowieść.

Jak zazwyczaj przebiega rozmowa kwalifikacyjna?

Rozmowy mogą różnić się w zależności od branży czy firmy, ale ich schemat jest zwykle podobny (w 2013 roku na potrzeby mojej pracy dyplomowej uczestniczyłam w 104 rozmowach kwalifikacyjnych, wcielając się w rolę potencjalnej kandydatki. Moim celem m.in. było zbadanie, czy rozmowa kwalifikacyjna jest przewidywalnym schematem – jest). Dobrze, żeby uczeń znał ten scenariusz, wtedy stres maleje, bo wie, czego się spodziewać.

Najczęściej wygląda to tak:

1. Otwarcie spotkania: powitanie, krótkie przedstawienie firmy i roli. Następnie rekruter bądź pracodawca prosi kandydata o przedstawienie siebie (autoprezentacja).
2. Pytania o doświadczenie i kompetencje: pracodawca pyta o praktyki, zadania w szkole, umiejętności związane z zawodem.
3. Część praktyczna: np. minizadanie, scenka, pytania techniczne.
4. Pytania o motywację: Dlaczego chcesz pracować w naszej firmie? Co dla Ciebie jest ważne w pracy? Czego chcesz się u nas nauczyć?
5. Pytania kandydata do pracodawcy: warto, aby kandydat przygotował 1–2 pytania, np. o zespół, o zakres obowiązków. (Oczywiście kluczowa jest umiejętność słuchania. Kandydat zadaje takie pytania, na które wcześniej nie padła odpowiedź).
6. Zamknięcie: omówienie dalszych kroków, czasem także warunków zatrudnienia.

Jak przygotować ucznia do rozmowy?

Przygotowanie do rozmowy nie polega na „wykuciu odpowiedzi”. To raczej proces, w którym uczeń uczy się łączyć fakty o sobie z wymaganiami pracodawcy. Doradca może pomóc w tym na kilku poziomach:

1. Analiza oferty pracy
Uczniowie często czytają ogłoszenie pobieżnie. Warto nauczyć ich wyłapywania słów kluczowych, np.: „praca zespołowa”, „znajomość HACCP”, „dyspozycyjność”. Każdy taki punkt powinien być dopasowany do doświadczenia ucznia – najlepiej za pomocą przykładu.
2. Ćwiczenie autoprezentacji
60–90 sekund to wystarczająco długo, żeby pokazać kim jestem, co potrafię i co wniosę. Uczeń powinien mieć przygotowaną krótką „wizytówkę słowną”.

3. Bank minihistorii
Zamiast uczyć się ogólników, warto stworzyć „bank 5 historii” – krótkich przykładów z praktyk, zajęć czy projektów. Mogą dotyczyć współpracy, odporności na stres, dokładności, inicjatywy. Każda historia powinna być konkretna, opowiedziana w kilku zdaniach.
4. Trening symulacyjny
Najlepszym przygotowaniem jest próba. Doradca może wcielić się w rolę rekrutera, zadać 5–6 typowych pytań i wspólnie z uczniem omówić odpowiedzi. Taki trening redukuje stres i pokazuje, nad czym jeszcze trzeba popracować.
5. Logistyka i formalności
Uczeń powinien być przygotowany także pod względem organizacyjnym:
 - wiedzieć, gdzie odbywa się spotkanie i jak tam dotrzeć,
 - mieć wydrukowane CV i potrzebne dokumenty (np. książeczkę sanitarną, uprawnienia SEP),
 - zadbać o strój adekwatny do zawodu.
6. Radzenie sobie ze stresem
Rozmowa kwalifikacyjna to sytuacja naturalnie stresująca. Warto wyposażać ucznia w proste techniki:
 - oddech 4–6 (wolniejszy wydech uspokaja),
 - „kotwica pierwszego zdania” – przygotowane otwarcie, które dodaje pewności,
 - przypomnienie: *„To rozmowa o współpracy, a nie egzamin, obie strony sprawdzają dopasowanie”*.

Rozmowa kwalifikacyjna to moment, w którym uczeń po raz pierwszy konfrontuje swoje przygotowanie z realnymi oczekiwaniami rynku. To, jak się zaprezentuje, nie jest kwestią szczęścia – to efekt wcześniejszego przygotowania. Każdy element: od analizy ogłoszenia, przez przygotowanie autoprezentacji, aż po proste ćwiczenia redukujące stres, sprawia, że młody człowiek zyskuje większą kontrolę nad tym, jak jest odbierany.

Doradca zawodowy, towarzysząc uczniowi w tym procesie, uczy go czegoś więcej, niż tylko jak odpowiadać na pytania. Uczy świadomości własnych zasobów, umiejętności ich nazywania i odwagi w mówieniu o sobie. A to są kompetencje, które zostają na długo, także poza rozmową kwalifikacyjną.



Z praktyki doradczej

BAZA PRZYKŁADOWYCH PYTAŃ REKRUTACYJNYCH

1. Pytania analizujące motywację

- Dlaczego zdecydowałeś się na ten kierunek kształcenia?
- Co sprawia, że chcesz pracować w tej branży?
- Dlaczego zainteresowała Cię nasza firma?
- Jak wyobrażasz sobie swoją pierwszą pracę po szkole?
- Co chciałbyś osiągnąć zawodowo w ciągu najbliższych 2–3 lat?
- Co jest dla Ciebie najważniejsze w pracy: pieniądze, rozwój, stabilność, atmosfera?
- Jakie masz oczekiwania wobec tej pracy?

2. Pytania o doświadczenie

- Co robiłeś podczas praktyk? Jakie były Twoje główne obowiązki?
- Z którego zadania podczas praktyk jesteś najbardziej zadowolony i dlaczego?
- Jakie trudności spotkałeś podczas praktyk i jak sobie z nimi poradziłeś?
- Czy pracowałeś dorywczo poza szkołą? Czego się wtedy nauczyłeś?
- Czy uczestniczyłeś w projektach szkolnych, które wymagały współpracy w zespole?
- Opowiedz o sytuacji, kiedy musiałeś nauczyć się czegoś nowego w krótkim czasie.

3. Pytania kompetencyjne (miękkie, twarde)

- Opowiedz o sytuacji, w której musiałeś współpracować z innymi, by osiągnąć cel.
- Co robisz, gdy pracujesz pod presją czasu? Podaj przykład.
- Jak radzisz sobie ze stresem, gdy coś nie idzie zgodnie z planem?
- Czy miałeś sytuację, że ktoś krytykował Twoją pracę? Jak na to zareagowałeś?
- Podaj przykład, kiedy wykazałeś się inicjatywą.
- Jak dbasz o jakość swojej pracy?
- Jakie masz umiejętności techniczne związane ze swoim zawodem?
- Jakie przepisy/standardy znasz i stosowałeś na praktykach (np. BHP, HACCP, SEP)?

4. **Pytania sytuacyjne (symulacyjne)**

- Gastronomia: „Wyobraź sobie, że podczas wydawania posiłków zabrakło jednego dania. Co robisz?”
- Hotelarstwo: „Gość zgłasza reklamację, że jego pokój nie jest posprzątny. Jak reagujesz?”
- Fryzjerstwo/kosmetyka: „Klientka nie jest zadowolona z efektu zabiegu. Co robisz?”
- Elektryk: „Podczas pracy zauważasz, że kolega nie przestrzega zasad BHP. Jak się zachowasz?”
- Informatyk/programista: „Klient prosi o szybkie wprowadzenie zmian w programie tuż przed terminem oddania projektu. Co zrobisz?”
- Opiekun osoby starszej: „Podopieczny odmawia przyjęcia leku. Jak reagujesz?”

5. **Pytania o rozwój i przyszłość**

- Jakich umiejętności chciałbyś się jeszcze nauczyć?
- W jakim obszarze widzisz największe wyzwanie dla siebie?
- Co chciałbyś osiągnąć w swojej pracy w pierwszym roku?
- Czy planujesz dalszą naukę lub zdobywanie dodatkowych uprawnień?

6. **Pytania organizacyjne i praktyczne**

- Czy jesteś dyspozycyjny w weekendy / do pracy na zmiany?
- Jak daleko masz do naszej firmy i czy masz możliwość dojazdu?
- Czy masz aktualne badania lekarskie / książeczkę sanitarno-epidemiologiczną / uprawnienia SEP?
- Jakie wynagrodzenie na początek byłoby dla Ciebie satysfakcjonujące?
- Kiedy możesz rozpocząć pracę?

7. **Pytania nietypowe (rzadko, ale się zdarzają)**

- Co by powiedzieli o Tobie koledzy z klasy?
- Jaką supermoc chciałbyś mieć w pracy?
- Z jakiej swojej decyzji jesteś najbardziej dumny?
- Jak spędzasz czas wolny i czego Cię to uczy?



VADE MECUM doradcy: Rozmowa kwalifikacyjna i autoprezentacja

- Autoprezentacja to fundament rozmowy: pierwsze 60–90 sekund decyduje o tym, jak kandydat zostanie zapamiętany.
- Najważniejsze: krótko, konkretnie, z przykładem – kim jestem, co potrafię, dowód z praktyki, co mogę wnieść do pracy.
- Rekruter szuka spójności: CV = autoprezentacja = odpowiedzi na pytania. Niespójność budzi wątpliwości.
- Kluczem jest dopasowanie do ogłoszenia: uczeń musi pokazać, że rozumie wymagania i potrafi je powiązać z własnym doświadczeniem.
- Przygotuj z uczniem bank 5 historii (w formacie STAR: Sytuacja–Zadanie–Akcja–Rezultat), które pokażą jego kompetencje w praktyce.
- Ćwicz symulacje: najlepiej w warunkach zbliżonych do prawdziwej rozmowy. To buduje pewność i redukuje stres.
- Ucz ucznia zadawania pytań pracodawcy, to znak zaangażowania i przygotowania.
- Proste techniki na stres: oddech 4–6, przygotowane pierwsze zdanie, myślenie o rozmowie jako o dialogu, a nie egzaminie.
- Po rozmowie: notatki z refleksją i krótkie podziękowanie – to buduje nawyk profesjonalizmu.

3.4. Inspiracje dla doradcy – źródła wiedzy, wzory i kreatory

WZÓR CV: Mechanik samochodowy (uczeń technikum/ szkoły branżowej)

**KAMIL
PRZYKŁADOWY**

ul. Przykładowa 12, 00-000 Miasto
tel. 600 000 000
e-mail: kamil.przykladowy@gmail.com

WYKSZTAŁCENIE

Technikum Samochodowe nr 3 w Opolu

Kierunek: technik pojazdów samochodowych

Okres nauki: 2022–obecnie

Status: w trakcie nauki, ukończenie planowane w 2026 r.

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

Warsztat Samochodowy „Auto-Serwis” – praktykant

Miasto, 09.2023–06.2024

- wykonywanie podstawowych czynności serwisowych (wymiana oleju, filtrów, klocków hamulcowych),
- pomoc przy diagnozowaniu usterek z użyciem testerów diagnostycznych,
- utrzymanie porządku na stanowisku pracy i przestrzeganie zasad BHP,
- współpraca z zespołem mechaników przy naprawach bieżących.

Dorywcza praca – pomocnik mechanika

Miasto, 07–08.2023

- wspieranie mechaników przy drobnych naprawach,
- obsługa klienta (odbiór i wydawanie pojazdów),
- zapoznanie się z organizacją pracy w warsztacie.

UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE

- znajomość podstaw budowy i eksploatacji pojazdów samochodowych,
- obsługa podstawowych narzędzi diagnostycznych,
- wymiana elementów eksploatacyjnych (oleje, płyny, filtry, klocki hamulcowe),
- podstawowe czynności konserwacyjne,
- znajomość zasad BHP w pracy warsztatowej,
- prawo jazdy kat. B (w trakcie zdobywania).

KOMPETENCJE MIĘKKIE

- współpraca zespołowa: praca z mechanikami i klientami,
- umiejętność uczenia się w praktyce,
- komunikatywność: wyjaśnianie klientom podstawowych informacji o pojeździe,
- odporność na stres i praca pod presją czasu (szczególnie przy wielu zleceniach),
- odpowiedzialność i dokładność, dbanie o jakość wykonanej pracy.

KURSY I SZKOLENIA

- Kurs obsługi urządzeń diagnostycznych OBD II (2024 r.)
- Szkolenie BHP dla uczniów odbywających praktyki (2023 r.)

JĘZYKI OBCE

Język angielski – poziom B1 (czytanie instrukcji, podstawowa komunikacja techniczna).

ZAINTERESOWANIA

- motoryzacja: naprawa pojazdów i modyfikacje mechaniczne,
- piłka nożna: gra w szkolnej drużynie, praca zespołowa,
- majsterkowanie: naprawa rowerów, drobnych urządzeń mechanicznych.

„Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. a Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r.”.

WZÓR CV: Fryzjerka (uczenica szkoły branżowej / technikum usług fryzjerskich)

**KAMILA
PRZYKŁADOWA**

ul. Przykładowa 12, 00-000 Miasto
tel. 600 000 000
e-mail: kamila.przykladowa@gmail.com

WYKSZTAŁCENIE

Branżowa Szkoła I stopnia nr 5 w Krakowie

Kierunek: usługi fryzjerskie

Okres nauki: 2022–obecnie

Status: w trakcie nauki, planowane ukończenie w 2025 r.

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

Salon Fryzjerski „Loki i koki w obłoki” – praktykantka

Miasto, 09.2023–obecnie

- asystowanie przy strzyżeniu i koloryzacji,
- mycie i pielęgnacja włosów, przygotowywanie klientek do zabiegu,
- dbanie o czystość i higienę stanowiska,
- doradzanie klientkom w zakresie pielęgnacji włosów.

Salon „Loki & Fale” – praktyki wakacyjne

Miasto, 07–08.2023

- obsługa klientek przy prostych usługach (np. modelowanie, suszenie, loki),
- pomoc przy przygotowaniu farb i akcesoriów,
- organizacja pracy na stanowisku i zapoznanie się z pracą w zespole.

UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE

- wykonywanie podstawowych usług fryzjerskich: mycie, modelowanie, stylizacja,
- znajomość technik strzyżenia damskiego i męskiego (na poziomie praktyk),
- podstawy koloryzacji i pielęgnacji włosów,
- obsługa akcesoriów i sprzętów fryzjerskich (suszarka, prostownica, lokówka, maszynka),
- znajomość zasad higieny pracy i BHP w salonie fryzjerskim.

KOMPETENCJE MIĘKKIE

- komunikatywność i łatwość nawiązywania relacji z klientem,
- empatia i umiejętność wysłuchania potrzeb klientki/klienta,
- estetyka i dbałość o szczegóły,
- zdolności manualne i kreatywność,
- praca w zespole i pod presją czasu.

KURSY I SZKOLENIA

- Szkolenie z zakresu pielęgnacji włosów z użyciem kosmetyków profesjonalnych (2025 r.)
- Szkolenie produktowe, firma Wellas (2024 r.)
- Szkolenie BHP dla uczniów odbywających praktyki (2023 r.)

JĘZYKI OBCE

Język angielski – poziom A2.

ZAINTERESOWANIA

- stylizacja fryzur: śledzenie trendów fryzjerskich i nauka nowych technik,
- fotografia: dokumentowanie efektów fryzur,
- social media: prowadzenie profilu o charakterze beauty.

„Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. a Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r.”.

Tabela inspiracji dla doradcy – kreatory CV

Narzędzie / źródło	Zalety	Ograniczenia
Canva (www.canva.com)	Duży wybór szablonów, atrakcyjna estetyka, możliwość personalizacji	Uczniowie mogą przesadzić z grafiką, ryzyko małej czytelności dla ATS
Kreator CV Pracuj.pl (www.cv.pracuj.pl)	Darmowy, prosty w obsłudze, czytelne szablony; integracja z portalem Pracuj.pl	Ograniczone możliwości graficzne; CV bardziej klasyczne niż kreatywne
InterviewMe (www.interviewme.pl)	Kreator + podpowiedzi treści, baza wzorów CV i listów motywacyjnych	Darmowa tylko część funkcji, pełny eksport często płatny
FastCV (www.fastcv.pl)	Dobre szablony, polska wersja językowa, możliwość wersji angielskiej	Mniej intuicyjny interfejs niż Canva czy Pracuj.pl
CV.pl (www.cv.pl)	Prosty kreator, szybki eksport, polska baza porad	Ograniczona liczba darmowych opcji; design raczej standardowy
OLX Kreator CV (www.zawodowo.olx.pl)	Darmowy, intuicyjny, integracja z ofertami pracy na OLX	Mniej zaawansowany graficznie; brak dużej personalizacji
Resumaker.pl (www.resumaker.pl)	Polska wersja, szybkie generowanie, intuicyjna obsługa	Reklama i ograniczenia eksportu w wersji darmowej
CVdopracy.pl (www.cvdopracy.pl)	Kreator + poradnik + wzory, darmowy dostęp do szablonów	Graficznie mniej nowoczesny niż Canva czy InterviewMe
LiveCareer.pl (www.livecareer.pl)	Kreator CV + list motywacyjny, bogata baza przykładów	Najlepsze funkcje często w płatnej wersji

Tabela inspiracji dla doradcy – portale i źródła informacji na temat rynku pracy w Polsce

Portal / strona www	Co można znaleźć
GUS – Rynek pracy (www.stat.gov.pl)	Statystyki dotyczące zatrudnienia, bezrobocia, wynagrodzeń, kosztów pracy, struktury zatrudnienia – rzetelne makro- i mikrodane.
Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (www.wuppoznan.praca.gov.pl)	Analizy sytuacji i trendów na wielkopolskim rynku pracy (np. raporty „Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy” z różnych lat).
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – PSZ (www.psz.praca.gov.pl)	Oficjalne analizy rynku pracy, dane o bezrobociu, raporty rejestracyjne, programy aktywizacji zawodowej.
RynekPracy.pl (Sedlak & Sedlak) (www.rynekpracy.pl)	Raporty HR, badania płacowe, benchmarki wynagrodzeń, analizy zatrudnienia.
HR Polska (www.hrpolska.pl)	Aktualne trendy w HR, artykuły o rekrutacji, zatrudnieniu, zmianach na rynku pracy.
PARP – Rynek pracy, edukacja, kompetencje (www.parp.gov.pl)	Raporty o zapotrzebowaniu na zawody, prognozy kompetencyjne, analizy rynku pracy w Polsce.
No Fluff Jobs – Raporty rynku pracy (www.nofluffjobs.com)	Raporty o sytuacji zawodowej, preferencjach pracowników i trendach rekrutacyjnych (nie tylko IT).
Raport Future® – Zawody przyszłości (www.raportfuture.pl)	Prognozy dotyczące przyszłości rynku pracy, wpływu technologii, kluczowych kompetencji przyszłości.
RynekPracy.org (Fundacja FISE) (www.rynekpracy.org)	Analizy rynku pracy, dane demograficzne, informacje o zatrudnieniu cudzoziemców i bezrobociu rejestrowanym.
EURES – Informacje o rynku pracy w Polsce (www.eures.europa.eu)	Dane o mobilności pracowników, statystyki zatrudnienia, informacje regionalne i europejskie.

ROZDZIAŁ 4.

Marka osobista w mediach społecznościowych i nie tylko

Czy wiesz, że masz markę osobistą, nawet jeśli nigdy nie wrzuciłeś posta na Facebooka ani nie nagrałeś filmiku na TikToka?

To zdanie często wywołuje zdziwienie u uczniów i doradców. Słowo „marka osobista” wielu osobom kojarzy się niemal wyłącznie z mediami społecznościowymi, influencerami i hookami przyciągającymi uwagę. Tymczasem marka osobista istnieje niezależnie od tego, czy ją świadomie budujemy, czy nie.

Marka osobista to po prostu to, jak jesteśmy postrzegani przez innych: nauczycieli, kolegów z klasy, pracodawców, klientów w salonie fryzjerskim czy gości hotelowych. To suma skojarzeń, jakie budzą nasze działania, postawy i sposób komunikacji. Media społecznościowe mogą tę markę wzmacniać i przyspieszać jej rozwój, ale jej fundament tkwi w spójności między tym, kim jesteśmy, a tym, jak działamy na co dzień.

Dlaczego to takie ważne?

Ponieważ na współczesnym rynku pracy pracodawcy coraz częściej nie pytają tylko: „Co potrafisz?”, ale: „Kim jesteś i jak to, co sobą reprezentujesz, wpisuje się w kulturę naszej firmy?”. Badania HR pokazują, że ponad 70% rekruterów sprawdza kandydata w internecie przed zaproszeniem go na rozmowę. Ale uwaga: to, co znajdują, nie jest marką osobistą w całości, jest tylko jej fragmentem. Równie ważne jest to, jak uczeń potrafi opowiedzieć o sobie na praktykach, jak reaguje w trudnych sytuacjach, jak współpracuje w zespole czy jakie wrażenie zostawia po pierwszym spotkaniu.

Dlatego w tym rozdziale nie będę mówić wyłącznie o „budowaniu wizerunku w social mediach”. Pokażę Ci, że marka osobista to całość doświadczenia zawodowego i osobistego, które inni z nami kojarzą – od krótkiej autoprezentacji w rozmowie kwalifikacyjnej, przez zdjęcie w CV, po sposób prowadzenia profilu w internecie.



Głos autorki

Pamiętam, jak kiedyś po szkoleniu stacjonarnym w woj. opolskim, uczestniczki szkolenia tj. szkolne i instytucjonalne doradczynie zawodowe podeszły do mnie, aby podpisać lub zakupić książkę. Jedna z nich poprosiła, abym krótko wyjaśniła, która książka jest o czym. Gdy powiedziałam, że poradnik *Niezależny Doradca Zawodowy* jest o tym, jak budować silną i niezależną

markę doradczą, ona odpowiedziała: Ja tego nie potrzebuję, nie mam marki. Zapytałam, czy przez pojęcie marki rozumie posiadanie firmy. Odpowiedziała, że nie ma ani firmy, ani własnej marki. Wyjaśniłam, że nie chodzi tutaj o markę w rozumieniu produktu handlowego, a o markę osobistą. Odparła, że też nie ma. Zamarłam.

Zastanów się, na ile Ty świadomie budujesz swój wizerunek i reputację w swoim środowisku zawodowym.

To, co może być zaskakujące, to fakt, że uczniowie szkół branżowych i techników już dziś mają markę osobistą, nawet jeśli jej jeszcze tak nie nazywają. To, jak zachowują się na praktykach, jak rozmawiają z klientami, czy jak pracują w grupie – wszystko to zapisuje się w pamięci innych i tworzy ich zawodową „wizytówkę”.

W kolejnych podrozdziałach pokażę Ci, jak tę markę można świadomie rozwijać, by stała się realnym kapitałem na rynku pracy. Bo w świecie, w którym informacje są dostępne w sekundę, a kandydatów z podobnym wykształceniem są tysiące, to właśnie marka osobista decyduje, kto zostanie zapamiętany i zaproszony do współpracy.

4.1. Znaczenie marki osobistej w karierze

Kiedy mówię o marce osobistej, nie mam na myśli pustego sloganu, wymyślonego logo czy perfekcyjnie wyretuszowanego zdjęcia w mediach społecznościowych. Marka osobista to dla mnie najbardziej praktyczne narzędzie w budowaniu kariery, zwłaszcza dziś, gdy rynek pracy jest nasycony, a uczniowie szkół branżowych i techników wchodzi w świat, gdzie pracodawcy mają do wyboru dziesiątki, a czasem setki kandydatów o bardzo podobnym profilu edukacyjnym.

Marka osobista jest tym, co sprawia, że ktoś nas zapamiętuje. To wrażenie, jakie zostawiamy po rozmowie, praktykach, dniu próbnym, a nawet zwykłej wymianie zdań z klientem czy kolegą z zespołu. To suma skojarzeń, jakie budzi nasza postawa, komunikacja i sposób pracy. I właśnie dlatego doradca zawodowy, pracując z młodymi ludźmi, powinien pokazywać im, że marka osobista nie jest dodatkiem „dla influencerów”, ale czymś, co każdy z nich już posiada – pytanie tylko, czy świadomie ją kształtuje.

Z perspektywy kariery zawodowej marka osobista pełni kilka kluczowych funkcji:

- Odróżnia od innych kandydatów: uczniowie technikum elektrycznego mogą mieć podobne kwalifikacje i certyfikaty SEP, ale

to sposób, w jaki o tym opowiedzą i jak zostaną zapamiętani, decyduje, kto otrzyma ofertę.

- Buduje zaufanie: pracodawcy coraz częściej wybierają nie tylko kompetencje, ale i osoby, które wydają się autentyczne, zaangażowane i spójne w tym, co robią.
- Daje przewagę w przyszłości: marka osobista nie kończy się na pierwszej pracy. To kapitał, który procentuje przy zmianie miejsca zatrudnienia, przy zakładaniu własnej działalności czy przy dalszym rozwoju.
- Porządkuje tożsamość zawodową ucznia: młodzi ludzie często nie potrafią jeszcze nazwać tego, co wnoszą. Praca nad marką osobistą uczy ich świadomie patrzeć na własne zasoby i komunikować je innym.

Chcę mocno podkreślić: marka osobista istnieje niezależnie od tego, czy uczeń chce ją budować, czy nie. Każdy młody człowiek już ją ma. Wystarczy zapytać nauczycieli, mistrzów praktyk czy pracodawców: „Jak byś opisał tę osobę w trzech słowach?”. To właśnie jest początek marki osobistej. Rolą doradcy jest pomóc uczniowi zobaczyć ten obraz, zrozumieć go i świadomie rozwijać.

Przez lata mojej pracy w doradztwie zawodowym widzę, że najwięcej problemów mają ci uczniowie, którzy nie wiedzą, jak o sobie mówić. Mają praktyczne umiejętności, doświadczenia z praktyk, czasem wyjątkowy talent manualny czy techniczny, ale nie potrafią ich nazwać i zaprezentować. A przecież właśnie ta umiejętność – ubranie własnych zasobów w słowa i działania – jest kluczem do zdobycia pracy i budowania przyszłości zawodowej.

Dlatego uważam, że marka osobista to nie modny trend, lecz rdzeń kariery zawodowej. To coś, co doradcy zawodowi powinni uświadamiać swoim uczniom od samego początku, bo im szybciej młody człowiek nauczy się świadomie kształtować swój wizerunek i spójnie go komunikować, tym łatwiej będzie mu odnaleźć się na rynku pracy i wyróżnić wśród innych kandydatów.

4.2. Marka osobista nie tylko dla influencerów

Kiedy mówimy „marka osobista”, wielu osobom od razu przychodzą do głowy nazwiska znanych influencerów, aktorów czy sportowców. Nic dziwnego, to właśnie oni najgłośniejszy i najbardziej spektakularnie pokazują, jak działa

spójny wizerunek: dzięki niemu mają odbiorców, zaufanie i możliwość sprzedawania produktów czy idei. Influencerzy rzeczywiście nie mogliby istnieć bez swojej marki osobistej – to ona jest fundamentem ich wpływu. Jednak utożsamianie marki osobistej wyłącznie z influencerami to poważne uproszczenie.

Marka osobista dotyczy każdego z nas. To, jak jesteśmy odbierani przez innych, nie zależy od liczby obserwujących na Instagramie, ale od codziennych wyborów, zachowań i działań. Każdy uczeń, pracownik czy kandydat do pracy buduje swoją markę, często nawet nieświadomie.

Dlaczego marka osobista jest nie tylko dla influencerów?

1. Każdy ma swój „krąg odbiorców”
Dla influencera odbiorcami są tysiące obserwujących. Dla ucznia – jego nauczyciele, pracodawcy z praktyk i koledzy z klasy. Dla pracownika – przełożony, współpracownicy i klienci. To właśnie w tych kręgach kształtuje się marka osobista.
2. Marka osobista to waluta zaufania
Influencer sprzedaje produkty dzięki zaufaniu odbiorców. Uczeń zdobywa możliwość dalszej praktyki albo zatrudnienia dzięki temu, że mistrz praktyk czy pracodawca widzą w nim osobę rzetelną i odpowiedzialną. Zaufanie, które budujemy w małej skali, działa na tych samych zasadach, co w świecie mediów społecznościowych.
3. Marka osobista to spójność, nie popularność
W świecie influencerów popularność jest widoczna w liczbach. W świecie zawodowym kluczowa jest spójność – żeby to, co uczeń deklaruje w CV, pokrywało się z tym, jak się prezentuje w rozmowie i jak pracuje na co dzień.
4. Rynek pracy wymaga świadomej marki
Coraz częściej rekruterzy podkreślają, że wybór pracownika nie zależy tylko od twardych kompetencji. Liczy się wrażenie, jakie kandydat pozostawia po spotkaniu: styl komunikacji, energia, sposób podejścia do zadań. To właśnie jest marka osobista.

Przykłady spoza świata influencerów

- Uczeń technikum gastronomicznego, który zawsze przychodzi przygotowany, wykazuje inicjatywę i z szacunkiem traktuje klientów stołówki – buduje markę osoby odpowiedzialnej i godnej zaufania.
- Absolwent technikum elektrycznego, który prowadzi na LinkedIn krótkie wpisy z praktyk, dzieląc się tym, czego się

nauczył – wyróżnia się spośród rówieśników i pokazuje, że traktuje swój rozwój poważnie.

- Młoda fryzjerka, która dokumentuje swoje fryzury na Instagramie, nawet mając niewielkie grono odbiorców, tworzy portfolio i markę profesjonalistki otwartej na nowoczesne formy komunikacji.
- Opiekun osoby starszej, który w referencjach od rodzin ma powtarzalne zdania „cierpliwy, empatyczny, potrafi słuchać” – to właśnie jego marka osobista, która będzie decydowała o kolejnym zatrudnieniu.
- Technik ochrony środowiska – branża rosnąca, mocno powiązana z ekologią i zielonymi technologiami. Marka osobista to świadomość ekologiczna, nowoczesne podejście do pracy, sumienność.
- Technik handlowiec / sprzedawca – zawód blisko rynku usług. Tu marka osobista oznacza kulturę obsługi klienta, uczciwość, komunikatywność i odporność na stres.

Co z tego wynika dla uczniów i doradców?

- Marka osobista to coś, co każdy już ma, nawet jeśli nie używa mediów społecznościowych.
- Świadomość pozwala nią kierować, a nie zostawiać jej przypadkowi.
- Autentyczność jest kluczem – nie chodzi o kreację, ale o spójne pokazanie tego, kim się jest i jakie wartości się wnosi.
- Skala nie ma znaczenia – czy ktoś ma 100 tysięcy obserwujących, czy tylko kilku nauczycieli i pracodawcę praktyk, mechanizmy marki osobistej działają tak samo.

Marka osobista nie jest więc zarezerwowana dla tych, którzy błyszczą w mediach. To narzędzie każdego człowieka, który chce świadomie rozwijać swoją karierę, od ucznia szkoły branżowej po doświadczonego specjalistę. I właśnie świadomość odróżnia tych, którzy będą biernie dryfować na rynku pracy, od tych, którzy będą umieli aktywnie nim zarządzać.

4.3. Proces budowania marki – błędy i dobre praktyki

Budowanie marki osobistej to proces, który wymaga czasu, konsekwencji i samoświadomości. Młodzi ludzie często chcieliby szybkich efektów – jednego wpisu w social mediach, jednej rozmowy z pracodawcą, która zmieni ich przyszłość. Tymczasem marka osobista działa jak reputacja: tworzy się

powoli, przez powtarzalne działania, ale też bardzo łatwo można ją osłabić nieprzemyślanym zachowaniem.

Najczęstsze błędy w budowaniu marki

1. Brak autentyczności
Uczniowie próbują kopiować innych – od influencerów, przez kolegów, po „idealne wzorce” z internetu. To błąd, bo marka osobista traci wtedy wiarygodność. Pracodawcy i klienci bardzo szybko wychwytują niespójność.
2. Niespójność działań
CV mówi jedno, co innego autoprezentacja, a jeszcze inaczej wygląda codzienna postawa na praktykach. Marka osobista wymaga spójności, te elementy muszą się uzupełniać, a nie wykluczać.
3. Bagatelizowanie detali
Nieczytelne CV, nieprzemyślany strój na rozmowie, brak podstawowych manier w kontakcie z klientem – to drobiazgi, które decydują o całościowym wizerunku. Uczeń często ich nie zauważa, a dla pracodawcy mogą być sygnałem alarmowym.
4. Zbytne skupienie się na mediach społecznościowych
Uczniowie wierzą, że jedno konto na Instagramie z kilkoma zdjęciami wystarczy, by mieć markę osobistą. Tymczasem jeśli to, co pokazują online, nie pokrywa się z tym, co robią offline, efekt może być odwrotny od zamierzonego.
5. Brak refleksji nad sobą
Marka osobista nie powstaje z gotowego szablonu. Jeśli uczeń nie wie, jakie ma mocne strony i co go wyróżnia, trudno będzie mu budować świadomy i wiarygodny wizerunek.

Dobre praktyki w budowaniu marki

1. Autentyczność i spójność
Najważniejsza zasada: być sobą i rozwijać te cechy, które naprawdę są częścią tożsamości ucznia. Lepiej być konsekwentnie sobą, niż udawać kogoś, kim się nie jest.

2. Świadomość własnych zasobów
Dobrze przeprowadzony bilans umiejętności (np. portfolio) to fundament. Uczeń, który potrafi nazwać swoje mocne strony i pokazać je w przykładach, zyskuje ogromną przewagę.
3. Konsekwencja w działaniu
Marka osobista powstaje w powtarzalnych sytuacjach – rzetelność w praktykach, punktualność, staranność. To właśnie te codzienne postawy budują reputację.
4. Dbłość o detale
Marka to także szczegóły: sposób powitania, schludny wygląd, czytelne dokumenty, umiejętność wysłania profesjonalnego maila. Doradca powinien uczyć, że to „małe rzeczy” tworzą duże efekty.
5. Budowanie relacji
Marka osobista rozwija się w kontakcie z innymi. Warto zachęcać uczniów, aby utrzymywali dobre relacje z mistrzami praktyk, nauczycielami czy kolegami z zespołu – te osoby często stają się pierwszymi ambasadorami ich marki.
6. Świadome korzystanie z mediów społecznościowych
Nie chodzi o liczbę obserwujących, ale o spójny przekaz. Wystarczy prosty profil na LinkedIn czy Instagramie, który pokazuje zainteresowania zawodowe, dokumentuje projekty lub praktyki.

Budowanie marki osobistej nie jest luksusem dla wybranych, lecz koniecznością dla każdego ucznia, który wchodzi na rynek pracy. To proces, który warto rozpocząć już w szkole od prostych elementów: spójnego CV, autoprezentacji, dbania o reputację na praktykach. Doradca ma tutaj ogromną rolę – powinien nie tylko uczyć technik, ale przede wszystkim pokazywać uczniom, że marka osobista to ich codzienne wybory.

Bo ostatecznie to, jak ktoś jest postrzegany – czy jako rzetelny i zaangażowany, czy jako nieprzewidywalny i niesłowny – decyduje o jego szansach zawodowych. Marka osobista to najprostszy kapitał, który każdy uczeń może zacząć budować już dziś, a który w przyszłości otworzy mu drzwi do rozwoju i kariery.

4.4. Kluczowe narzędzia wspierające markę osobistą

Jak już wiesz, marka osobista nie jest kwestią przypadku – można ją świadomie kształtować i wzmacniać dzięki narzędziom. Część z nich to proste ćwiczenia, które uczeń może zrobić od razu w szkole lub w domu. Inne to zewnętrzne platformy i aplikacje, które pozwalają zaprezentować efekty swojej pracy szerzej – w internecie i na rynku pracy. Doradca zawodowy, znając te narzędzia, daje uczniowi przewagę, pokazuje mu, że marka osobista to nie slogan, ale zestaw bardzo konkretnych działań i praktyk. Poniżej przygotowałam dla Ciebie zestawienie kluczowych narzędzi. Uszereżowałam je według wewnętrznych i zewnętrznych, tj. bez i z zastosowaniem dodatkowych portali.



Z praktyki doradczej

Narzędzia wewnętrzne do pracy własnej (dla ucznia i doradcy)

1. Bilans zasobów (portfolio kompetencji)

- Proste ćwiczenie, w którym uczeń zapisuje swoje umiejętności, doświadczenia i sukcesy.
- Może przybrać formę segregatora, pliku Word lub folderu w chmurze.
- Warto, by zawierał: doświadczenia z praktyk, opinie mistrzów, zdjęcia z projektów, certyfikaty, refleksje.

2. Ćwiczenie 3 słowa

- Poproś ucznia, by zapytał 3 osoby (np. nauczyciela, kolegę, rodzica): „*Jakie trzy słowa opisują mnie najlepiej?*”.
- To proste, ale bardzo skuteczne narzędzie do odkrycia, jak jest postrzegany i co już buduje jego markę osobistą.

3. Dziennik doświadczeń

- Regularne zapisywanie krótkich historii: co zrobiłem, czego się nauczyłem, co udało mi się rozwiązać.
- To źródło przykładów do rozmów kwalifikacyjnych i autoprezentacji.

4. Mapa wartości

- Ćwiczenie psychologiczne: uczeń wybiera 5 wartości, które są dla niego najważniejsze (np. odpowiedzialność, uczciwość, rozwój, kreatywność, spełnienie).
- To one stają się fundamentem jego marki osobistej.

5. Ćwiczenie „Moja wizytówka”

- Uczeń przygotowuje krótką autoprezentację (60–90 sekund), nagrywa ją telefonem i sam ocenia: czy brzmi naturalnie, czy pokazuje mocne strony, czy jest spójna.

Narzędzia zewnętrzne dostępne na rynku (bezpłatne i popularne)

Narzędzie	Opis i korzyści dla ucznia
Brand24 (www.brand24.com)	Monitorowanie wzmianek w internecie – uczeń może sprawdzić, co mówi się o nim, jego projektach czy marce, a także śledzić trendy branżowe.
AnswerThePublic (www.answerthepublic.com)	Narzędzie do sprawdzania, jakie pytania zadają ludzie w internecie. Uczeń może wykorzystać je, aby tworzyć treści (np. posty, filmiki) odpowiadające na realne potrzeby odbiorców.
Google Analytics (www.analytics.google.com)	Analiza ruchu na stronie internetowej lub blogu – uczeń widzi, kto odwiedza jego stronę, jakie treści są najciekawsze, co buduje jego markę ekspercką.
Strona internetowa (WordPress, Wix) (www.wordpress.com, www.wix.com)	Prosta wizytówka online – uczeń może stworzyć swoje portfolio (np. fryzury, projekty techniczne, potrawy) i pokazać je pracodawcy.
TikTok (www.tiktok.com)	Krótkie wideo – idealne do pokazania umiejętności praktycznych (np. fryzura krok po kroku, naprawa auta, szybki trik kulinarny). Buduje autentyczność i przyciąga uwagę.
Instagram (www.instagram.com)	Platforma wizualna – uczeń może prowadzić portfolio zdjęć (np. fryzury, dania, projekty graficzne). Stories i Reels dają możliwość budowania społeczności.
Pinterest (www.pinterest.com)	Inspiracje wizualne – uczeń tworzy tablice tematyczne (np. modne fryzury, projekty graficzne, przepisy), pokazując swoje zainteresowania i estetykę.
LinkedIn (www.linkedin.com)	Profesjonalna sieć – nawet proste konto ucznia z opisem kierunku i praktyk pokazuje pracodawcom jego zaangażowanie w rozwój.

Narzędzie	Opis i korzyści dla ucznia
Behance (www.behance.net)	Portfolio online dla branż kreatywnych – uczeń może umieszczać zdjęcia, projekty graficzne, stylizacje, prace wizualne.
GitHub (www.github.com)	Dla programistów i informatyków – platforma do prezentowania kodu i projektów programistycznych, ważny atut w rekrutacji.

4.5. Marka offline – wizerunek pracownika

Wyobraź sobie, że uczeń wchodzi pierwszy raz do warsztatu, hotelu czy kuchni restauracyjnej. Jeszcze nie zdążył powiedzieć ani jednego słowa, a jego marka osobista już zaczęła działać. Strój, punktualność, sposób wejścia i pierwsze spojrzenie – to są sygnały, które otoczenie natychmiast rejestruje i interpretuje. To właśnie marka offline, czyli wizerunek, który budujemy w codziennych sytuacjach, bez udziału mediów społecznościowych czy internetu.

Marka offline jest najstarszym, najbardziej podstawowym, a jednocześnie najtrudniejszym do podrobienia aspektem personal branding. Dlaczego? Bo tu nie ma filtrów, grafik i możliwości poprawiania tekstu. Każdy ruch, każde słowo i każde zachowanie staje się komunikatem.

Dlaczego marka offline ma tak duże znaczenie?

- Pierwsze wrażenie robi się tylko raz
Badania psychologiczne (m.in., Ambady, 1992) pokazują, że ludzie potrzebują zaledwie kilku sekund, aby wyrobić sobie opinię o nowej osobie. Uczeń, który przychodzi na praktyki spóźniony, nieprzygotowany czy z telefonem w ręku, wysyła jasny sygnał: „nie traktuję tego poważnie”. To staje się częścią jego marki.
- Pracodawcy cenią spójność
Employer branding i HR mocno akcentują, że najlepszymi pracownikami są osoby, które są przewidywalne i spójne. Jeśli uczeń deklaruje w CV, że jest odpowiedzialny, a na praktykach często się spóźnia, jego marka offline zaprzecza temu, co jest napisane na papierze.
- Offline zostaje w pamięci dłużej niż online
Profil w internecie można zaktualizować w pięć minut. Ale wrażenie po rozmowie kwalifikacyjnej, po dniu próbnym albo po wspólnym

projekcie zostaje w pamięci ludzi na długo. Pracodawcy często powtarzają, że wolą kandydata z mniejszym doświadczeniem, ale rzetelnego i kulturalnego, niż „gwiazdę”, która ma świetny profil, ale w realu zawodzi.

Jak budować markę offline – praktyczne filary

1. Punktualność i przygotowanie

Najprostsza rzecz, która wyróżnia kandydata na tle innych. Regularne bycie na czas, gotowość do pracy i posiadanie podstawowych narzędzi (np. fartuch, notes, długopis) to drobiazgi, które pracodawcy zapamiętują jako „profesjonalizm”.

2. Wygląd i higiena osobista

Nie chodzi o garnitur czy markowe ubrania. Chodzi o schludność, czyste ręce, zadbane strój roboczy. W branży gastronomicznej czy fryzjerskiej to absolutny fundament – nikt nie powierzy klienta osobie, która wygląda na niechlujną.

3. Komunikacja codzienna

Słowa mają ogromne znaczenie. Uczeń, który potrafi powiedzieć „dzień dobry”, podziękować czy dopytać w kulturalny sposób, buduje markę człowieka wychowanego i profesjonalnego. To pozornie banalne, ale w oczach pracodawcy bezcenne.

4. Postawa wobec pracy

Zaangażowanie, inicjatywa i gotowość do pomocy to elementy, które ucznia nic nie kosztują, a które błyskawicznie odróżniają go od biernych rówieśników. Marka offline tworzy się w momentach, gdy ktoś widzi, że uczeń sam zgłasza się do działania, zamiast stać z boku.

5. Relacje z innymi

Marka osobista offline to także to, jak traktujemy ludzi – klientów, kolegów z zespołu, osoby starsze, przełożonych. Empatia, szacunek i uważność to waluta, która buduje reputację dużo silniej niż jakiegokolwiek słowa w CV.

6. Konsekwencja w drobnych sprawach

Wizerunek offline nie powstaje w jednej chwili, to suma powtarzających się zachowań. To, czy uczeń sprząta swoje stanowisko po pracy, czy dba o narzędzia, czy dotrzymuje drobnych zobowiązań, pokazuje jego podejście do pracy i buduje jego markę.

Dlaczego offline i online muszą być spójne?

Pracodawcy coraz częściej sprawdzają kandydatów w internecie. Ale jeśli marka online (np. eleganckie CV i profil na LinkedIn) nie zgadza się z marką offline (spóźnienia, brak zaangażowania, zły stosunek do ludzi), to zaufanie szybko się rozpada. Spójność to klucz: uczeń, który tak samo dobrze prezentuje się na żywo i w sieci, budzi największe zaufanie.



Z praktyki doradczej

Studium przypadku – budowanie marki osobistej ucznia

Studium przypadku 1: uczeń technikum elektrycznego.

Marek, uczeń technikum elektrycznego (klasa III), zgłosił się do doradcy zawodowego, ponieważ miał trudności z autoprezentacją i przygotowaniem do pierwszych rekrutacji. W szkole radził sobie przeciętnie – był pracowity, ale nie wyróżniał się na tle klasy. Na praktykach jego opiekun mówił: „dobry chłopak, ale cichy, trudno go zapamiętać”.

Problem

Marek miał solidne umiejętności techniczne, ale brakowało mu świadomości, jak je komunikować. Bał się rozmów kwalifikacyjnych i nie wierzył, że ma „coś do pokazania”. Jego marka osobista offline była neutralna, nie negatywna, ale też zupełnie niewidoczna.

Proces budowania marki osobistej

1. Bilans zasobów

- Doradca poprosił Marka o przygotowanie portfolio – zebrał zdjęcia z praktyk (np. montaż instalacji, udział w projekcie szkolnym „Zielona energia”), opinie od nauczyciela przedmiotów zawodowych i krótką listę wykonanych prac.
- Dzięki temu Marek po raz pierwszy zobaczył na papierze, co potrafi i co już osiągnął.

2. Praca nad autoprezentacją

- Ćwiczenia krótkiej wypowiedzi „O mnie”: kim jestem, co potrafię, co mnie interesuje.
- Nagrywanie autoprezentacji telefonem i wspólna analiza: co brzmi naturalnie, a co wymaga poprawy.
- Doradca pomógł mu ułożyć prosty schemat: *„Jestem uczniem technikum elektrycznego. Potrafię wykonywać podstawowe instalacje i pracować z dokumentacją techniczną. Na praktykach nauczyłem się obsługi podstawowych urządzeń diagnostycznych. Chcę dalej rozwijać się w branży elektrycznej, szczególnie w obszarze instalacji inteligentnych domów”.*

3. Budowanie marki offline

- Doradca zwrócił uwagę na szczegóły: punktualność na praktykach, schludny wygląd, dbałość o porządek na stanowisku pracy.
- Marek ćwiczył też proste nawyki komunikacyjne: uśmiech, przedstawianie się, dziękowanie po zakończonej pracy.

4. Świadome korzystanie z online

- Założenie profilu na LinkedIn, nawet z podstawowymi informacjami: kierunek nauki, praktyki, zainteresowania (energia odnawialna).
- Udostępnienie wpisu o projekcie szkolnym – pierwszy krok do pokazania swoich działań w internecie.

5. Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej

- Doradca przeprowadził z Markiem próbne pytania: o motywację, mocne strony, doświadczenie.
- Uczeń uczył się odpowiadać konkretnie, podając przykłady z praktyk.

Efekt

Po kilku miesiącach Marek zgłosił się na rekrutację do firmy instalacyjnej. Na rozmowie był spokojny, potrafił konkretnie mówić o swoich umiejętnościach, a jego portfolio zrobiło dobre wrażenie. Ostatecznie został przyjęty na staż wakacyjny.

Co ważne, Marek sam przyznał, że zyskał pewność siebie, bo zrozumiał, że jego marka osobista to nie jest „udawanie kogoś”, ale pokazanie tego, co naprawdę potrafi.

Wnioski dla doradcy

- Budowanie marki osobistej zaczyna się od uświadomienia zasobów, bez tego uczeń nie ma czego komunikować.
- Małe zmiany w zachowaniu offline (punktualność, komunikacja, schludność) robią ogromną różnicę.
- Ćwiczenia praktyczne (portfolio, autoprezentacja, symulacja rozmowy) są skuteczniejsze niż same wykłady o teorii.
- Marka osobista ucznia nie powstaje od razu, wymaga wsparcia doradcy, który będzie przewodnikiem i lustrem, pokazującym, jak inni mogą go odbierać.



Z praktyki doradczej

Studium przypadku 2: uczennica technikum fryzjerskiego

Klaudia, uczennica technikum usług fryzjerskich, była jedną z najlepszych w klasie pod względem umiejętności praktycznych. Jej fryzury często zachwycaly koleżanki i nauczycieli, miała wyczucie stylu, kreatywność i ogromny talent manualny. Z powodzeniem brała udział w konkursach szkolnych i zbierała pochwały od klientek na praktykach.

Problem

Choć Klaudia miała wiele powodów do dumy, bała się budować swoją markę i publikować swoje prace w mediach społecznościowych. Powtarzała:

- Co, jeśli ktoś napisze, że to brzydkie?
- Znajomi będą się śmiać, że się chwale.
- Nie chcę, żeby rodzina komentowała każdą moją fryzurę.

Jej obawa przed krytyką blokowała budowanie marki online. Klaudia miała talent i osiągnięcia, ale nikt spoza jej najbliższego otoczenia o nich nie wiedział.

Proces budowania marki osobistej

1. Praca nad barierami psychologicznymi

- Doradca wyjaśnił Klaudii mechanizm lęku przed oceną: krytyka w sieci zdarza się każdemu, ale nie definiuje wartości twórcy.
- Klaudia uświadomiła sobie, że jej prace i talent nie mogą być zakładnikiem opinii kilku osób z otoczenia.
- Zastosowano proste ćwiczenie: zapisanie wszystkich obaw i zamiana ich na pozytywne interpretacje (np. „boję się krytyki” → „każda krytyka to dowód, że ktoś w ogóle zobaczył moją pracę”).

2. Bezpieczny start – mikrokroki

- Klaudia założyła **osobne konto na Instagramie** tylko do fryzur, które nie było powiązane z jej prywatnym profilem.
- Na początku publikowała zdjęcia fryzur bez swojego nazwiska i bez pokazywania twarzy klientek – to dało jej poczucie bezpieczeństwa.

3. Strategia „portfolio, nie autopromocja”

- Doradca pomógł jej zmienić narrację: zamiast myśleć „chwalę się”, Klaudia traktowała swoje konto jako **portfolio zawodowe**.
- Zrozumiała, że fryzury w internecie nie są tylko treścią dla znajomych, ale mogą być wizytówką dla przyszłych pracodawców.

4. Pierwsze pozytywne wzmocnienia

- Po kilku tygodniach publikacji Klaudia dostała komentarz od nieznaomej fryzjerki: „Świetne upięcie, naprawdę profesjonalne!”.
- To doświadczenie wzmocniło jej przekonanie, że warto pokazywać swoją pracę, bo docenią ją ludzie spoza jej kręgu znajomych.

5. Rozszerzenie działań

- Klaudia zaczęła publikować krótkie wideo „przed i po”, co było łatwiejsze niż opisywanie efektów słowami.
- Z czasem podjęła decyzję o podpisaniu swojego imienia na zdjęciach fryzur – zrobiła to dopiero wtedy, gdy poczuła się pewniej.

Efekt

Po kilku miesiącach Klaudia miała na Instagramie kilkuset obserwujących, głównie osób zainteresowanych fryzjerstwem, a nie znajomych z klasy. Jej portfolio online zrobiło wrażenie na właścicielce lokalnego salonu, która zaprosiła ją na staż wakacyjny. Klaudia nie tylko przełamała lęk przed oceną, ale też zrozumiała, że jej marka osobista to kapitał, który rośnie, gdy odważnie pokazuje swoje mocne strony.



Głos autorki

Ten przykład to doświadczenie z mojego podwórka. Uczestniczyłam kiedyś w potężnych targach pracy w Krotoszynie. Byłam zaproszona jako prelegentka. Wystawcami targów były głównie lokalne szkoły ponadpodstawowe. Moją uwagę przykuło stoisko, gdzie kilka uczennic ze szkoły branżowej zaplatało warkoczki. Dziewczyny zaproponowały, że wykonają mi warkoczkową fryzurę, a ja o takiej marzyłam jeszcze przed moją studniówką, więc skorzystałam z zaproszenia. Prowadzę dość popularne konto na Instagramie (@zawodolona_pl), więc po wykonanej usłudze i minisesji zdjęciowej, zaproponowałam, że oznaczę zdolne, młode fryzjerki na Instagramie. Okazało się, że mają tylko konta prywatne i do głowy im nie przyszło, żeby prezentować swój talent i pracę szerszej publiczności.

Pytanie do refleksji dla Ciebie: czy z Twoich kont w mediach społecznościowych wynika, że pracujesz jako doradca zawodowy?

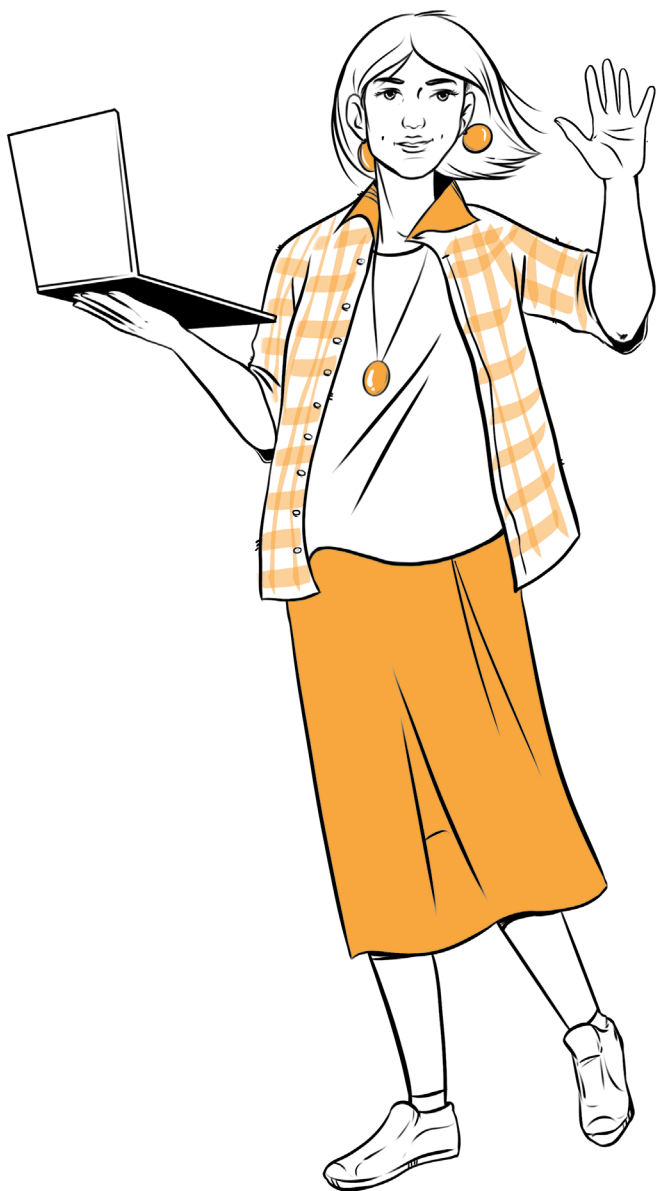


VADE MECUM doradcy: Marka osobista (offline i online)

- **Marka osobista istnieje zawsze:** nawet uczeń, który nie ma mediów społecznościowych, zostawia wrażenie w szkole, w warsztacie, na praktykach.
- **To nie tylko dla influencerów:** każdy ma „publiczność”: nauczycieli, mistrzów praktyk, pracodawców, kolegów. Mechanizmy

budowania marki działają tak samo w małej skali jak u osób znanych.

- **Offline to fundament:** punktualność, wygląd, komunikacja, relacje, dbałość o szczegóły. Te codzienne zachowania budują lub niszczą reputację szybciej niż internet.
- **Pierwsze wrażenie liczy się podwójnie:** badania (Ambady & Rosenthal, 1992) pokazują, że kilka sekund wystarczy, by inni ocenili naszą wiarygodność i profesjonalizm.
- **Spójność jest kluczem:** CV, autoprezentacja, zachowanie na praktykach i profil online muszą opowiadać tę samą historię. Niespójność natychmiast podważa zaufanie.
- **Autentyczność wygrywa z kreacją:** udawanie kogoś innego może dać krótkotrwały efekt, ale prawdziwa siła marki tkwi w byciu sobą i konsekwentnym rozwijaniu mocnych stron.
- **Małe rzeczy robią różnicę:** sposób powitania, porządek na stanowisku, dziękowanie, proste słowa grzecznościowe – to elementy, które decydują o tym, jak uczeń zostanie zapamiętany.
- **Narzędzia online są wsparciem, nie sednem:** LinkedIn, Instagram, portfolio online, GitHub, Behance czy Canva to dobre kanały, ale muszą być autentycznym odbiciem tego, co uczeń prezentuje offline.
- **Budowanie marki to proces, nie akcja jednorazowa:** wymaga konsekwencji, refleksji nad sobą i praktyki. Warto zaczynać od małych kroków: portfolio, krótka autoprezentacja, jedno konto zawodowe w social mediach.
- **Doradca jako przewodnik:** kluczową rolę doradcy jest pokazać uczniowi, że marka osobista to nie „chwalenie się”, ale świadome zarządzanie wizerunkiem, które daje realną przewagę na rynku pracy.



ROZDZIAŁ 5.

Praktyki zawodowe

Praktyki zawodowe są jednym z najbardziej przełomowych momentów w edukacji ucznia szkoły branżowej i technikum. To właśnie tutaj teoria spotyka się z praktyką, a wiedza z sali lekcyjnej zaczyna nabierać realnego kształtu. Uczeń przestaje być jedynie osobą uczącą się zawodu – po raz pierwszy konfrontuje swoje umiejętności, postawy i oczekiwania z rzeczywistym światem pracy.

Znaczenie praktyk wykracza daleko poza zdobywanie technicznych umiejętności. To pierwszy krok w budowaniu tożsamości zawodowej, moment, w którym młody człowiek zaczyna rozumieć, że od jego punktualności, odpowiedzialności, sposobu komunikacji i gotowości do współpracy zależy nie tylko jego ocena, ale też opinia, którą pozostawi w oczach pracodawcy. Dla wielu uczniów praktyki są pierwszą okazją, aby zobaczyć, jak wygląda prawdziwa kultura organizacyjna, jakie role pełnią pracownicy i jak ważne są relacje międzyludzkie.

Praktyki to także przestrzeń do doświadczania sukcesów i porażek w bezpiecznych warunkach. Uczeń może popełniać błędy i uczyć się na nich, mając obok siebie dorosłych przewodników: mistrzów praktyk, nauczycieli, doradców. Każde takie doświadczenie staje się lekcją o sobie samym: o swoich mocnych stronach, o obszarach wymagających rozwoju, o tym, jak radzić sobie z presją czy krytyką.

Nie można też zapominać, że praktyki zawodowe często są pierwszym kontaktem ucznia z potencjalnym pracodawcą. Dla wielu firm to naturalna ścieżka rekrutacyjna: obserwują młodych ludzi w działaniu i decydują, kogo chcą zatrudnić po zakończeniu nauki. To właśnie w trakcie praktyk uczeń może zbudować pierwsze elementy swojej marki osobistej offline, zdobyć rekomendacje czy stworzyć portfolio swoich osiągnięć.

Dlatego praktyki zawodowe nie są tylko formalnym wymogiem programu nauczania. To inwestycja w przyszłość ucznia; moment, który potrafi zainspirować, otworzyć oczy na nowe możliwości, a czasem całkowicie zmienić ścieżkę kariery. Od tego, jak zostaną przeżyte i przepracowane, zależy bardzo wiele zarówno dla samego ucznia, jak i dla pracodawców oraz doradców, którzy towarzyszą młodym ludziom w tym procesie.



Głos autorki

Kilka lat temu na zaproszenie Uniwersytetu Wrocławskiego opowiedziałam studentom, jak wygląda rynek pracy dla humanistów. Studenci mieli dość

sztynny pogląd na temat swojej kariery zawodowej: „Skończymy w Macu, bo pracodawcy oczekują doświadczenia. A jak mamy zdobyć doświadczenie, skoro studiujemy?”. I tu przedstawiłam im moją postawę i jednocześnie ścieżkę. Na początku mojej edukacji akademickiej pracowałam na produkcji, aby zarobić na swoje studia, dojazdy, wyżywienie oraz niezbędne potrzeby. Mimo iż studiowałam wówczas dziennikarstwo i komunikację społeczną, pracowałam i odbywałam jednocześnie bezpłatne praktyki w agencji zatrudnienia. Przewyciężyłam swój lęk związany z wykonywaniem rozmów telefonicznych, nauczyłam się przeprowadzać rozmowy kwalifikacyjne, selekcjonować CV i realizować kilka procesów rekrutacyjnych jednocześnie. Po 9 miesiącach miałam już tak opanowaną pracę w branży HR, że otrzymałam zatrudnienie jeszcze zanim poszłam na studia magisterskie na kierunku: zarządzanie zasobami ludzkimi. To właśnie te praktyki były moją przepustką do rynku pracy.

A jakie są Twoje doświadczenia z praktykami? Być może Twoja historia będzie ciekawa dla Twoich uczniów. Czasami po latach, gdy zmienimy perspektywę, okazuje się, że jedno zdarzenie, spotkanie bądź rozmowa okazały się decydujące w Twojej karierze.

Zastanów się i porozmawiaj z uczniami o swoich doświadczeniach.

5.1. Miejsce praktyk = miejsce pracy + role zawodowe i kultura organizacyjna

Praktyki zawodowe to nie tylko kolejne zajęcia w planie szkoły. To swoisty „poligon doświadczalny”, na którym uczeń uczy się funkcjonować w świecie pracy. Dlatego wybór miejsca praktyk i zrozumienie tego, co się w nim dzieje, ma ogromne znaczenie dla rozwoju zawodowego i osobistego młodego człowieka.

1. **Miejsce praktyk = więcej niż adres**

Miejsce praktyk to nie tylko zakład fryzjerski, hotel, warsztat czy kuchnia. To przestrzeń, w której uczeń zaczyna konfrontować swoje wyobrażenia z rzeczywistością. Od jakości miejsca praktyk zależy bardzo wiele:

- dostęp do realnych zadań (uczeń nie może być jedynie obserwatorem),
- kontakt z różnymi ludźmi: klientami, pracownikami, przełożonymi,

- możliwość uczenia się przez działanie – to praktyka, nie teoria, rozwija najszybciej.

Dobry doradca zawodowy powinien wspierać ucznia w świadomym wyborze miejsca praktyk. Czasem lepiej wybrać mniejszą firmę, gdzie uczeń będzie realnie wykonywał zadania niż duże przedsiębiorstwo, w którym pozostanie tylko „pomocnikiem do drobnych spraw”.

2. **Role zawodowe = kto jest kim i za co odpowiada**

Praktyki są dla ucznia okazją, by zobaczyć, że każdy w miejscu pracy pełni określoną rolę. W zakładzie fryzjerskim jest właścicielka, fryzjerki, asystentki; w hotelu: recepcjonista, pokojowa, menedżer; w warsztacie: mistrz, mechanicy, pomocnicy.

Dlaczego to takie ważne?

- Uczeń zaczyna rozumieć, że praca to gra zespołowa, w której każda rola ma znaczenie.
- Uczy się, jakie są oczekiwania wobec różnych stanowisk i jak wygląda współpraca między nimi.
- Może odkryć, która rola najbardziej go interesuje – to często inspiruje do dalszej edukacji lub specjalizacji.

Praktyki są więc pierwszą lekcją z zakresu „mapy zawodowej”, pokazują, że zawód to nie tylko opis w podręczniku, ale żywa struktura złożona z ludzi i ich zadań.

3. **Kultura organizacyjna = zasady gry, których uczymy się w praktyce**

Kultura organizacyjna to klimat miejsca pracy: język, jakim ludzie się posługują, sposób komunikacji, hierarchia, wartości, które firma ceni. Uczeń szybko dostrzega, że w jednym miejscu obowiązuje zasada formalności i sztywnego dress code’u, a w innym liczy się swobodna atmosfera i partnerskie relacje.

Dlaczego doradca powinien to podkreślać?

- Bo uczeń zaczyna rozumieć, że to samo stanowisko w różnych firmach może wyglądać inaczej.
- Bo widzi, że umiejętności techniczne to jedno, ale dopasowanie do kultury organizacyjnej to drugie, a często właśnie to decyduje o zatrudnieniu.
- Bo uczy się, że kultura organizacyjna to także jego codzienny komfort pracy: w jednym miejscu poczuje się „u siebie”, w innym będzie miał poczucie, że nie pasuje.

4. **Miejsce praktyk + role zawodowe + kultura organizacyjna = lekcja dorosłości**

Połączenie tych trzech elementów daje uczniowi coś, czego nie da żadna teoria: doświadczenie prawdziwego życia zawodowego.

- W miejscu praktyk uczy się, jak wygląda środowisko pracy w danej branży.
- Przez role zawodowe odkrywa, jakie ścieżki kariery może obrać i czym różnią się zadania poszczególnych stanowisk.
- Poprzez kulturę organizacyjną rozumie, że praca to nie tylko wykonywanie zadań, ale też dopasowanie do wartości i stylu firmy.

Dzięki temu praktyki stają się symulacją przyszłej kariery, pozwalają sprawdzić siebie, zdobyć pierwsze doświadczenia i zrozumieć, jak świat pracy działa naprawdę.

Rolą doradcy jest uświadomić uczniom, że praktyki to nie tylko obowiązek wpisany w program nauczania, ale szansa na odkrycie samego siebie w kontekście pracy. Pomoc w wyborze miejsca, rozmowy o rolach zawodowych i refleksja nad kulturą organizacyjną mogą sprawić, że uczeń zyska coś znacznie więcej niż wpis do dziennika praktyk – zyska pierwszy świadomy krok w kierunku własnej kariery.

5.2. Dialog z uczniem przeżywającym trudności w realizacji praktyk

Praktyki zawodowe są dla ucznia pierwszym poważnym kontaktem ze światem pracy. Nic dziwnego, że pojawiają się trudności. I to wcale nie oznacza, że uczeń „nie nadaje się do zawodu”. To naturalny etap uczenia się i adaptacji.

Najczęstsze wyzwania:

- **Lęk przed oceną i krytyką:** uczeń boi się, że zrobi coś złe, że zostanie wyśmiany lub skrytykowany przez opiekuna praktyk czy klientów.
- **Niepewność co do własnych umiejętności:** na lekcjach czuł się pewniej, ale w realnym środowisku pracy może poczuć, że „nic nie umie”.
- **Trudności w relacjach:** nowe otoczenie, hierarchia, konieczność prośbienia o pomoc.
- **Stres sytuacyjny:** inny rytm dnia, konieczność pracy wśród dorosłych, nowe wymagania.

- **Zmęczenie fizyczne i psychiczne:** praktyki bywają wymagające, a uczeń nie zawsze potrafi radzić sobie z wysiłkiem i rutyną.

Psychologiczne źródła tych trudności

Nowa sytuacja wywołuje u ucznia naturalną reakcję stresową: organizm mobilizuje się, ale równocześnie pojawia się napięcie i poczucie niepewności. Do tego dochodzi brak doświadczenia, młody człowiek jeszcze nie ma „mapy” zachowań, nie wie, jak się zachować w danej sytuacji. Trudności często wynikają nie z braku umiejętności, ale z procesu adaptacji do środowiska pracy.

Doradca powinien być lustrem i wsparciem:

- **Normalizować doświadczenia ucznia** – pokazywać, że trudności są częścią procesu uczenia się.
- **Rozmawiać o emocjach** – pozwolić uczniowi nazwać lęk, frustrację czy poczucie bezradności.
- **Pokazywać strategie radzenia sobie** – małe kroki, zadawanie pytań, prośenie o wsparcie, notowanie zadań.
- **Wzmacniać mocne strony ucznia** – przypominać o umiejętnościach i sukcesach, które już ma.



Dialog z życia

Dialog 9: Rozmowa doradcy z uczniem przeżywającym trudności w realizacji praktyk

Typ szkoły: szkoła branżowa I stopnia, kierunek: mechanik pojazdów samochodowych

Uczeń: Kamil, 17 lat

Kontekst: Kamil, uczeń szkoły branżowej, odbywa praktyki w warsztacie samochodowym. Ma wrażenie, że pracuje wolniej od innych i obawia się, że przeszkadza zespołowi. Doradca pomaga mu zrozumieć, że tempo nauki jest indywidualne, a zadawanie pytań i prośenie o wskazówki to oznaka zaangażowania, nie słabości.

Doradca: Kamilu, widzę, że dziś jesteś trochę zamyślony. Co się dzieje?

Uczeń: Tak... po prostu znowu się stresuję przed praktykami.

Uczeń: Nie wiem, czy dam radę w tym warsztacie. Wszyscy są szybcy, a ja czuję, że wszystko robię wolniej. Boję się, że tylko przeszkadzam.

Doradca: Rozumiem, Kamilu, że czujesz się przytłoczony. To normalne, gdy wchodzisz do nowego miejsca pracy, każdy z nas tak miał na początku. Opowiedz, co dokładnie sprawia Ci największą trudność?

Uczeń: Najbardziej to, że inni robią wszystko bez zastanowienia, a ja muszę pytać o szczegóły. Czuję się wtedy głupio.

Doradca: Czy ktoś daje Ci do zrozumienia, że to, o co pytasz, im przeszkadza?

Uczeń: Nie, ale mam wrażenie, że patrzą na mnie jak na kogoś, kto sobie nie radzi.

Doradca: Kamil, to naturalne, że pytasz. Oni mają lata doświadczenia, a Ty dopiero się uczysz. Pytania są oznaką, że chcesz zrobić coś dobrze, a nie słabości. Co byś powiedział, gdybyś potraktował każde pytanie jako krok do nauki, a nie dowód niewiedzy?

Uczeń: Może... Ale czasem mam wrażenie, że ich denerwuję.

Doradca: A czy ktoś Ci to powiedział wprost?

Uczeń: Nie, ale tak sobie myślę.

Doradca: Widzisz, to Twoja interpretacja, nie fakt. Zamiast zakładać, że przeszkadzasz, spróbuj następnym razem podziękować za wyjaśnienie. To pokazuje szacunek i chęć uczenia się.

Uczeń: Okej.

Doradca: A co byś pomyślał, gdybyś był na ich miejscu i ktoś nowy zadawał Ci pytania?

Uczeń: Pewnie pomyślałbym, że się stara i chce się nauczyć.

Doradca: No właśnie. Może inni myślą o Tobie dokładnie tak samo.

Doradca: Mam pomysł. Chcesz, żebym podała Ci kilka przykładów, jak możesz formułować pytania, żeby brzmiały profesjonalnie?

Uczeń: Pewnie.

Doradca: Świetnie. Możesz zacząć od prostych zwrotów:

- „Chcę mieć pewność, że zrobię to dobrze – czy mogę dopytać o szczegóły?”
- „Zanim zacznę, chciałbym sprawdzić, czy rozumiem poprawnie – czy chodzi o...?”
- „Dziękuję, że mi to wyjaśniasz, dużo się uczę od Ciebie”.

Uczeń: To brzmi naprawdę dobrze. Tylko boję się, że i tak się pomyłę.

Doradca: Myślę, że każdy popełnia błędy na początku. Ważne, żeby wyciągać z nich wnioski, a nie się zniechęcać.

Uczeń: Okej. Może faktycznie nie muszę się aż tak martwić.

Doradca: Właśnie. Co mogłoby Ci pomóc, żeby czuć się pewniej jutro na praktykach?

Uczeń: Może jakbym zaplanował, co będę robił, zanim pójdę.

Doradca: I to jest dobry pomysł. Pamiętaj, że praktyki są po to, żeby się uczyć. Nikt nie oczekuje, że od razu będziesz działać jak pracownik z dziesięcioletnim doświadczeniem. Twoja gotowość do nauki to właśnie Twój największy atut.

Uczeń: Dziękuję, to mi naprawdę pomogło. Spróbuję inaczej podejść do praktyk.

Doradca: Trzymam kciuki. Pamiętaj, że rozwój to proces, a nie wyścig. Każdy ma swoje tempo.

Uczeń odczuwał lęk przed oceną i poczucie niedopasowania do zespołu. Doradca poprzez normalizację emocji i budowanie perspektywy rozwojowej pomógł mu odzyskać poczucie bezpieczeństwa i zrozumieć, że pytania są oznaką zaangażowania, a nie słabości. Rozmowa zakończyła się wzmocnieniem motywacji do dalszej nauki zawodu.



Dialog z życia

Dialog 10: Rozmowa z uczennicą przeżywającą trudności w praktykach

Typ szkoły: technikum cukiernicze

Uczennica: Julia, 17 lat

Kontekst: Julia, uczennica III klasy technikum cukierniczego, odbywa praktyki w renomowanej cukierni. Pomimo zaangażowania i ambicji, coraz częściej słyszy krytyczne uwagi od mistrza praktyk. Ma wrażenie, że nie nadaje się do zawodu. Doradca pomaga jej odzyskać poczucie własnej wartości, zrozumieć, jak radzić sobie z krytyką i przekształcać ją w element uczenia się.

Doradca: Cześć, Julio. Widzę, że wyglądasz dziś na trochę przygnębioną. Co się dzieje?

Uczennica: Nie wiem... Chyba po prostu mam gorszy dzień na praktykach.

Doradca: Chcesz mi opowiedzieć, co się wydarzyło?

Uczennica: Już sama nie wiem, czy ja się do tego zawodu nadaję. Na praktykach ciągle słyszę, że coś robię źle. Ciasto za cienkie, krem nierówno rozłożony, nawet to, jak odkładam narzędzia, jest krytykowane. Staram się, ale mam wrażenie, że nigdy nie jest wystarczająco dobrze.

Doradca: Widzę, że to dla Ciebie trudne i bardzo Cię to przytłacza. Powiedz mi, czy poza krytyką dostajesz też jakieś wskazówki, jak poprawić to, co robisz?

Uczennica: Czasem tak, ale zwykle to jest w takim tonie, że czuję się, jakby moja praca była beznadziejna.

Doradca: To musi być bardzo trudne, kiedy ktoś ocenia Twoją pracę w sposób, który Cię zniechęca.

Uczennica: Tak, bo wtedy czuję się, jakbym nigdy nie robiła wystarczająco dobrze.

Doradca: Rozumiem. To, co czujesz, jest naturalne. Krytyka, zwłaszcza w pierwszych doświadczeniach zawodowych, bywa bolesna, bo dopiero uczysz się zawodu i chcesz usłyszeć, że idziesz w dobrą stronę. Spróbujmy to uporządkować: co konkretnie chciałabyś zmienić w tym, jak wygląda Twoja codzienność na praktykach?

Uczennica: Chciałabym, żeby ktoś czasem zauważył, że się staram.

Doradca: Czyli potrzebujesz trochę więcej uznania, żeby mieć siłę do działania, prawda?

Uczennica: Chciałabym wiedzieć, że to, co robię, ma sens. Że chociaż część rzeczy robię dobrze.

Doradca: I to jest bardzo ważna potrzeba, każdy z nas chce wiedzieć, że jego praca ma wartość. Pamiętaj jednak, że praktyki są miejscem nauki, a nie miejscem, gdzie wszystko od razu wychodzi perfekcyjnie. To, że dostajesz dużo uwag, nie oznacza, że nie masz talentu. To oznacza, że mistrz praktyk chce, byś robiła rzeczy jak najlepiej, choć być może jego sposób przekazywania tego nie jest dla Ciebie wspierający.

Uczennica: Ale ja się wtedy blokuję. Boję się, że jak znów coś zrobię źle, to znowu mnie skrytykują.

Doradca: To normalne, Julio. Każdy z nas, gdy często słyszy uwagi, zaczyna się stresować i robić mniej pewnie.

Uczennica: Tak, mam wtedy wrażenie, że lepiej nic nie robić, niż znowu popełnić błąd.

Doradca: Rozumiem. Dlatego spróbujemy znaleźć strategię, które pomogą Ci to przejść. Na przykład możesz spróbować po każdej krytyce zadać jedno pytanie: „*Co mogę zrobić inaczej, żeby następnym razem wyszło lepiej?*”. W ten sposób bierzesz kontrolę, zamieniasz krytykę w instrukcję.

Uczennica: Nigdy o tym tak nie myślałam. Zwykle po prostu się zamykam i nic nie mówię.

Doradca: I to naturalna reakcja. Ale pamiętaj: masz prawo się uczyć. Gdy pokażesz, że zależy Ci na poprawie, to nawet krytyczny mistrz praktyk znacznie inaczej patrzeć na Twoją pracę. A oprócz tego zapisuj swoje postępy. Nawet jeśli nie słyszysz pochwał, sama zobaczysz, że dziś robisz coś szybciej i sprawniej niż miesiąc temu.

Uczennica: To prawda... Już potrafię robić krem bez grudek, na początku to było niemożliwe.

Doradca: Wspaniale! Widzisz, że Twoja praca przynosi efekty. A co jeszcze zauważyłaś, że robisz teraz lepiej?

Uczennica: Lepiej odmierzam składniki i szybciej dekoruję ciasta.

Doradca: No właśnie. To jest Twój sukces. I to też jest część Twojej marki osobistej: że się uczysz, że się rozwijasz, że mimo trudności idziesz do przodu. Pamiętaj, praktyki nie mają Cię złamać, tylko przygotować do zawodu. A każda krytyka może być trampoliną, jeśli potraktujesz ją jako wskazówkę, a nie osąd.

Uczennica: Dziękuję, naprawdę mi to pomogło. Postaram się inaczej patrzeć na te uwagi.

Doradca: I to już pierwszy krok. Nie chodzi o to, by nie popełniać błędów, tylko by z każdego wynosić coś dobrego.

Uczennica czuła zniechęcenie po pierwszych doświadczeniach zawodowych. Doradca pomógł jej zrozumieć, że adaptacja w miejscu praktyk

wymaga czasu, a porażki są częścią procesu uczenia się. Dzięki rozmowie uczennica zaczęła patrzeć na swoje trudności jak na wyzwania, a nie oznaki niekompetencji.

Trudności w realizacji praktyk są naturalnym elementem procesu uczenia się. Uczeń potrzebuje wsparcia, normalizacji i pokazania, że jego doświadczenia nie świadczą o porażce, ale o drodze rozwojowej. Doradca, stosując prosty dialog oparty na empatii i praktycznych wskazówkach, może pomóc uczniowi przejść przez kryzys i wzmocnić jego poczucie kompetencji.

5.3. Jak wspierać młodzież w podsumowaniu praktyk

Wyobraź sobie ucznia, który wraca z miesięcznych praktyk. Ma za sobą dziesiątki godzin spędzonych w kuchni, warsztacie czy salonie fryzjerskim. Potrafi wymienić, co robił: sprzątał, pomagał, coś naprawiał, coś przygotował, ale gdy pytasz: „Jak było na praktykach?”, najczęściej wzrusza ramionami. To nie brak wiedzy, lecz niewłaściwie zadane pytanie (po stronie doradcy) oraz brak umiejętności nazwania i przełożenia na język kompetencji tego, czego nauczył się uczeń.

Dlatego właśnie podsumowanie praktyk jest jednym z najważniejszych momentów w całym procesie uczenia. To nie tylko zamknięcie pewnego etapu, ale też moment, w którym uczeń zaczyna widzieć, że za zwykłym „podawaniem narzędzi” kryje się nauka współpracy, a za prostym „pomocniczym zadaniem” lekcja odpowiedzialności i dokładności. Bez takiego spojrzenia doświadczenia z praktyk pozostają luźnymi wspomnieniami, zamiast stać się fundamentem przyszłej kariery.

Rolą doradcy zawodowego jest pomóc młodzieży zatrzymać się i spojrzeć na praktyki jak na lustro: zobaczyć w nim postępy, sukcesy, trudności, ale też potencjał na przyszłość. Dobrze przeprowadzona rozmowa podsumowująca może być pierwszym krokiem do tego, by uczeń świadomie budował swoją markę osobistą, a nie tylko odhaczał kolejne obowiązki w dzienniku praktyk.

Podsumowanie praktyk pełni kilka kluczowych funkcji:

- **Uczy autorefleksji:** młody człowiek zatrzymuje się i analizuje swoje działania.
- **Porządkuje doświadczenia:** z wielu drobnych sytuacji powstaje spójny obraz: czego się nauczyłem, z czym miałem trudności, co było dla mnie ważne.
- **Buduje pewność siebie:** uczeń, który widzi swoje postępy, zyskuje motywację i poczucie kompetencji.

- **Tworzy fundament marki osobistej:** wnioski z praktyk można wykorzystać w autoprezentacji, CV czy rozmowie kwalifikacyjnej.
- **Pomaga dostrzec kierunek rozwoju:** uczeń może odkryć, które zadania go fascynują, a które pokazują, że dana specjalizacja to jednak nie jego droga.

Jak wspierać młodzież w podsumowaniu praktyk?

1. **Zadawać pytania refleksyjne** zamiast gotowych odpowiedzi – to uczeń ma odkrywać sens swoich doświadczeń.
2. **Pokazywać wartość drobnych zadań** – nawet proste czynności (np. sprzątanie stanowiska, kontakt z klientem) są elementem profesjonalizmu i uczą ważnych kompetencji.
3. **Używać języka wzmacniającego** – zamiast „co ci nie wyszło?”, lepiej zapytać „czego nauczyłeś się z tej trudnej sytuacji?”.
4. **Tworzyć przestrzeń na emocje** – uczeń ma prawo powiedzieć, że coś go frustrowało, nudziło, czy nawet rozczarowało, to też cenna informacja.
5. **Łączyć praktykę z przyszłością** – doradca powinien pomóc uczniowi przełożyć doświadczenia z praktyk na dalsze decyzje edukacyjno-zawodowe.

Przykładowe zwroty, które doradca może wykorzystać

- *Które zadania sprawiły Ci największą satysfakcję?*
- *Jakie nowe rzeczy zrobiłaś po raz pierwszy podczas praktyk?*
- *Co Ci się udało lepiej niż na początku? Z czego jesteś zadowolona?*
- *Jakie umiejętności przydadzą Ci się w przyszłej pracy?*
- *Czego chciałbyś nauczyć się jeszcze więcej, jeśli chodzi o ten zawód?*
- *Jak byś opisała swoje praktyki komuś, kto nigdy w takim miejscu nie pracował?*



Dialog z życia

Dialog 11: Rozmowa z uczniem podsumowująca praktyki

Typ szkoły: technikum mechaniczne

Uczeń: Paweł, 19 lat

Kontekst: Paweł kończy praktyki zawodowe w warsztacie mechanicznym. Początkowo czuł stres i niepewność, ale z czasem nabrał pewności w wykonywaniu zadań. Doradca pomaga mu podsumować doświadczenia, dostrzec postępy i nazwać kompetencje, które rozwinął w trakcie praktyk, zarówno techniczne, jak i społeczne.

Doradca: Zanim zamkniemy temat Twoich praktyk, chciałabym, żebyś opowiedział, co było dla Ciebie najbardziej wartościowe w tym czasie.

Uczeń: Myślę, że nauczyłem się obsługi maszyn, których wcześniej w ogóle nie znałem. Na początku byłem zestresowany, ale teraz wiem, że potrafię to zrobić.

Doradca: Brzmi, jakbyś przeszedł dużą zmianę, od stresu do pewności. Co Twoim zdaniem pomogło Ci przełamać ten początkowy stres?

Uczeń: Chyba to, że dali mi spróbować samemu. Jak zobaczyłem, że mi wychodzi, to już było łatwiej.

Doradca: Czyli praktyka i zaufanie ze strony opiekuna były kluczowe. A z jakiej rzeczy jesteś szczególnie dumny?

Uczeń: Że udało mi się zrobić naprawę od początku do końca prawie samodzielnie.

Doradca: To bardzo ważny moment. Pokazał Ci, że jesteś gotowy na większą odpowiedzialność. Jak myślisz, co ta sytuacja mówi o Tobie jako o przyszłym pracowniku?

Uczeń: Że potrafię działać sam i nie panikuję, jak coś się nie udaje.

Doradca: Dokładnie tak. To duży atut, samodzielność i odporność. A czy były sytuacje trudne, które coś Ci uświadomiły?

Uczeń: Tak, obsługa klienta. Nie wiedziałem, jak odpowiadać, kiedy pytał o rzeczy, których nie znałem.

Doradca: Bardzo dobra obserwacja. Co wtedy zrobiłeś?

Uczeń: W sumie coś wymamrotałem i poszedłem po kierownika.

Doradca: To naturalna reakcja. Wiesz, nie musisz wiedzieć wszystkiego, ważne, żeby umieć powiedzieć: „Sprawdzę i wrócę z odpowiedzią”. To pokazuje profesjonalizm, a nie brak wiedzy.

Uczeń: Rzeczywiście, nie pomyślałem o tym. Myślałem, że będę wyglądał na niekompetentnego.

Doradca: Wręcz przeciwnie. Klienci doceniają szczerość i chęć pomocy. To jedna z najważniejszych lekcji w pracy z ludźmi.

Uczeń: Będę pamiętał.

Doradca: I na koniec: jak te praktyki wpłynęły na Twoje myślenie o przyszłości?

Uczeń: Chcę dalej iść w tym kierunku, ale wiem, że muszę jeszcze sporo ćwiczyć.

Doradca: To świetny wniosek. Praktyki są właśnie po to, żeby zobaczyć, w czym już jesteś dobry, a co jeszcze warto rozwijać. Gdybyś miał wskazać jeden obszar, nad którym chcesz teraz popracować, co by to było?

Uczeń: Chyba właśnie kontakt z ludźmi, żebym się nie stresował przy rozmowach.

Doradca: Świetny wybór. To kompetencja, która zaprocentuje w każdym zawodzie. Możemy przygotować razem kilka ćwiczeń, które Ci w tym pomogą.

Uczeń: Super, chętnie spróbuję.

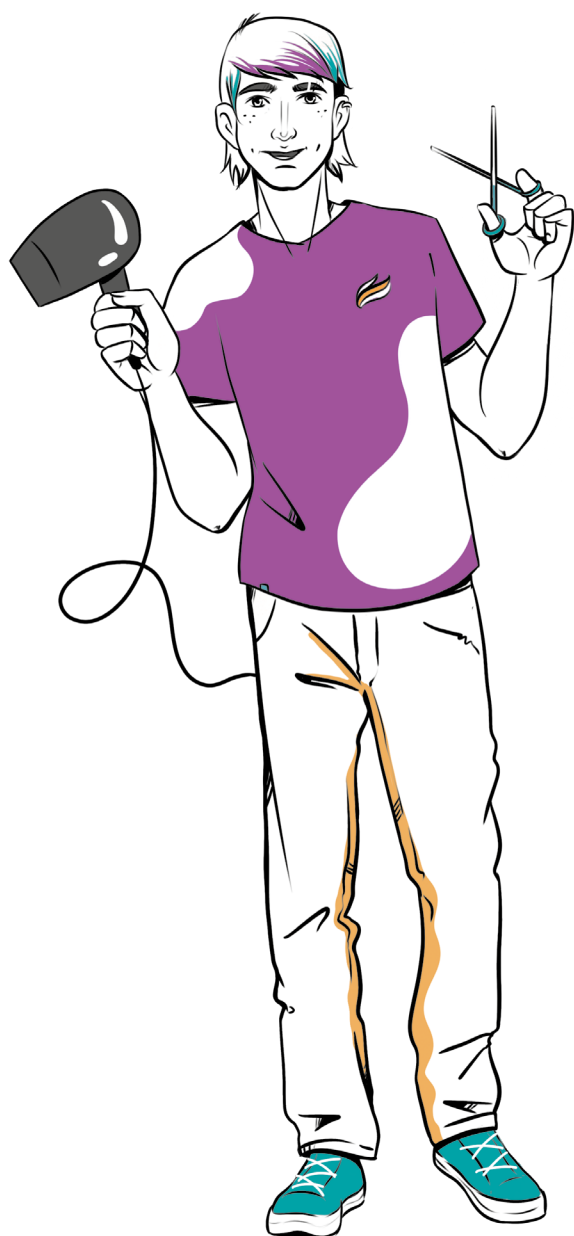
Doradca: I to właśnie jest najważniejsze: chęć rozwoju. Masz solidne podstawy i dobre nastawienie. To połączenie, które naprawdę otwiera drzwi do sukcesu zawodowego.

Rozmowa podsumowująca praktyki to doskonała okazja do budowania samoświadomości ucznia. Pozwala mu zobaczyć, że rozwój zawodowy to nie tylko zdobywanie umiejętności technicznych, ale też umiejętność analizowania doświadczeń, zarówno sukcesów, jak i trudności. Dzięki odpowiednim pytaniom doradca pomaga uczniowi zauważyć jego postępy, nazwać mocne strony i wskazać kierunek dalszego rozwoju. Taka rozmowa wzmacnia poczucie sprawczości i buduje motywację do dalszego uczenia się.



VADE MECUM doradcy: Praktyki zawodowe

- **Miejsce praktyk to nie adres, ale środowisko pracy** – warto wspierać ucznia w wyborze miejsca, które daje realne doświadczenia, a nie tylko rolę obserwatora.
- **Role zawodowe pokazują strukturę pracy** – uczeń powinien zrozumieć, kto jest kim, jakie ma zadania i jak wygląda współpraca w zespole.
- **Kultura organizacyjna to „zasady gry”** – uczeń uczy się, że ten sam zawód może wyglądać inaczej w różnych firmach i to ma wpływ na jego komfort pracy.
- **Trudności na praktykach są naturalne** – nie wynikają z braku talentu, lecz z procesu adaptacji do nowego środowiska. Rolą doradcy jest normalizowanie emocji ucznia.
- **Dialog i empatia** – rozmowa z uczniem w kryzysie powinna koncentrować się na wsparciu, pytaniach refleksyjnych i szukaniu rozwiązań, a nie ocenie.
- **Podsumowanie praktyk to kluczowy moment** – pozwala uczniowi dostrzec, czego się nauczył, z czego jest dumny i co chce rozwijać dalej.
- **Dobre pytania to najlepsze narzędzie** – zamiast pytać „co ci się nie udało?”, zapytaj: „czego się nauczyłeś z tej sytuacji?”.
- **Małe sukcesy budują pewność siebie** – uczeń często bagatelizuje drobne osiągnięcia, dlatego doradca powinien je wydobywać i nazywać.
- **Refleksja = rozwój** – uczeń, który umie nazwać swoje doświadczenia, łatwiej przygotowuje CV, autoprezentację i rozmowę kwalifikacyjną.
- **Praktyki to początek marki osobistej offline** – opinia mistrza praktyk, relacje z zespołem i pierwsze doświadczenia stają się częścią wizerunku ucznia w branży.



ROZDZIAŁ 6.

Metody pracy z młodzieżą na zajęciach z doradztwa zawodowego

Na pierwszy rzut oka mogłoby się wydawać, że wybór metody to kwestia techniczna. Jedni doradcy wolą pracę w grupach, inni stawiają na dyskusję, jeszcze inni wprowadzają nowoczesne narzędzia cyfrowe. Ale prawdziwe pytanie brzmi: czy metoda, którą stosuję, sprawia, że uczeń naprawdę zaczyna się uczyć?

Nie chodzi o to, żeby lekcja była efektowna, żeby pojawiła się nowa aplikacja czy gra, którą uczniowie na chwilę się zainteresują. Metoda to nie gadżet. Metoda to zaproszenie do doświadczenia, takiego, które może uruchomić emocje, myślenie, refleksję i działanie. To nie tylko forma prowadzenia zajęć, ale sposób, w jaki uczeń spotyka się z samym sobą: ze swoimi mocnymi stronami, obawami, pytaniami o przyszłość.

Dlatego w doradztwie zawodowym nie ma metod neutralnych. Każda – czy to klasyczna rozmowa, czy nowoczesna symulacja z użyciem VR – niesie ze sobą pewne konsekwencje: jedne uczą odwagi, inne kształtują współpracę, jeszcze inne budują świadomość rynku pracy. Metody to narzędzia, którymi można otworzyć drzwi, ale też, jeśli są źle dobrane, pozostawić je zamknięte.

Praca z młodzieżą wymaga tu szczególnej uważności. Uczniowie szkół branżowych i techników często przychodzą na zajęcia z przekonaniem: „to i tak nic mi nie da”, „już wybrałem szkołę, więc po co mi doradztwo” (to najczęściej słyszę od uczestniczek moich szkoleń, ale mam nadzieję, że u Ciebie jest lub będzie inaczej). Rolą doradcy jest nie tylko przekazanie wiedzy, ale przełamanie tego oporu i pokazanie, że zajęcia mogą być polem do odkrycia czegoś ważnego o sobie. A to jest możliwe tylko wtedy, gdy metoda „dotknie” ucznia: zaintryguje, poruszy, zaangażuje.

W praktyce oznacza to, że dobór metod to nie sztuka tworzenia atrakcyjnych konspektów, ale umiejętność pracy na żywym materiale: emocjach, doświadczeniach i pytaniach młodzieży. Czasem najlepszą metodą nie będzie gotowe ćwiczenie z podręcznika, ale prosta rozmowa, która pozwoli uczniowi poczuć się wysłuchanym. Innym razem projekt grupowy, w którym każdy znajdzie dla siebie rolę i poczuje, że ma wpływ. A jeszcze

innym – nowoczesne narzędzie cyfrowe, które przełamie barierę między światem szkoły a światem ucznia, bo pokaże mu coś w jego własnym języku.

Metody pracy w doradztwie zawodowym to tak naprawdę języki komunikacji. Doradca wybiera, czy mówi do ucznia językiem obrazu, doświadczenia, dyskusji, działania czy refleksji. Im więcej języków zna i im lepiej potrafi je dobrać do sytuacji, tym większa szansa, że dotrze do młodzieży, która na co dzień bombardowana jest setkami bodźców.

Ten rozdział nie będzie więc listą technik do mechanicznego odtwarzania. To zaproszenie, żeby spojrzeć na metody jako na narzędzia, które mogą:

- pomóc uczniowi poczuć sprawczość,
- dać mu doświadczenie sukcesu,
- ułatwić mu nazwanie swoich zasobów,
- otworzyć oczy na rynek pracy,
- nauczyć go zadawać pytania i szukać odpowiedzi.

Bo w doradztwie zawodowym metoda nie jest tylko sposobem prowadzenia zajęć. Metoda to pomost między uczniem a jego przyszłością.



Głos autorki

Swoje pierwsze doświadczenie w edukacji zdobywałam, pracując w szkole policealnej oraz realizując zajęcia z przedmiotów „miękkich” na KKZ-ach. Nie miałam wówczas żadnego doświadczenia metodycznego, przeprowadzałam zajęcia zupełnie intuicyjnie. Jednak szybko zdobyłam zaufanie słuchaczy i ich uwagę, mimo że różnica wieku między nami nie była duża. Z informacji zwrotnych od słuchaczy wywnioskowałam, że kluczową rolę odgrywała nie metodyka, a moja postawa. Sprawnie zapamiętywałam imiona osób uczestniczących w moich zajęciach, pytałam ich o zdanie, liczyłam się z nim i aktywnie brałam udział w ćwiczeniach, które sama przygotowałam.

Metody pracy z młodzieżą są bez wątpienia kluczowe, natomiast chciałabym zwrócić Twoją uwagę również na sprzyjającą rozwojowi postawę.

Jak opisał(a) byś swoją postawę względem uczniów?

6.1. Dopasowanie metod do możliwości uczniów

W pracy z młodzieżą nie ma dwóch identycznych grup. Każdy uczeń przynosi ze sobą inny zestaw doświadczeń, umiejętności, poziom motywacji i styl uczenia się. To właśnie dlatego skuteczność zajęć z doradztwa zawodowego zależy nie od samej atrakcyjności metody, ale od tego, czy została ona dopasowana do możliwości i potrzeb uczestników.

Różnorodność uczniów jako punkt wyjścia

Uczniowie szkół branżowych i techników to grupa wyjątkowo zróżnicowana. Obok osób ambitnych i proaktywnych znajdziemy uczniów, którzy czują się w szkole „z przypadku” lub trafili tam z braku innej opcji. Część z nich ma silnie rozwinięte umiejętności manualne, inni są sprawni w myśleniu analitycznym, jeszcze inni najlepiej uczą się przez obserwację i powtarzanie. Różnice obejmują także:

- tempo pracy: jedni szybko chwytają nowe pojęcia, inni potrzebują więcej czasu i wsparcia,
- styl uczenia się: wzrokowcy, słuchowcy, kinestetycy, ale też uczniowie uczący się przez doświadczenie, projekt czy grę,
- poziom pewności siebie: od tych, którzy chcą występować przed grupą, po tych, którzy boją się odezwać.

Dlaczego dopasowanie metody jest kluczowe?

- Bo brak dopasowania prowadzi do wykluczenia – uczeń, który nie nadąża lub czuje się zagubiony, wycofuje się z zajęć.
- Bo dobra metoda uruchamia potencjał – nawet cichy i niepewny uczeń może zabłysnąć, jeśli dostanie zadanie odpowiadające jego mocnym stronom.
- Bo dopasowana metoda wzmacnia motywację – uczniowie, którzy doświadczają sukcesu, zaczynają widzieć sens w doradztwie zawodowym.

Strategie dopasowania metod

1. Diagnostyka grupy przed zajęciami

Doradca może zebrać podstawowe informacje: co uczniowie lubią, jakie mają doświadczenia z praktyk, które formy pracy ich wciągają. To pozwala przewidzieć, które metody zadziałają, a które warto zmodyfikować.

2. Różnicowanie aktywności

Nawet w jednej lekcji warto łączyć różne formy: elementy indywidualne, pracę w parach, minidyskusję i zadanie praktyczne. To daje każdemu uczniowi szansę odnalezienia się w procesie.

3. Elastyczne scenariusze

Scenariusz zajęć nie powinien być sztywnym planem, lecz ramą, w której doradca reaguje na energię i potrzeby grupy. Czasem warto skrócić część wykładową, a wydłużyć ćwiczenia, jeśli widzimy, że młodzież najlepiej reaguje na działanie.

4. Uwzględnianie ograniczeń uczniów

Uczniowie mogą mieć trudności z koncentracją, problemy emocjonalne, bariery językowe czy deficyty edukacyjne. Dopasowana metoda oznacza taką modyfikację, by nikt nie został pozostawiony z tyłu (np. zadania wizualne dla ucznia z dysleksją, praca praktyczna dla ucznia z trudnościami w teorii).

5. Budowanie poczucia sukcesu

Metody powinny być dobierane tak, by każdy uczeń miał możliwość doświadczenia osiągnięcia, choćby małego. To właśnie poczucie, że „umiem, potrafię, zrobiłem”, wzmacnia motywację do dalszej pracy.

Dopasowanie metod do możliwości uczniów to nie techniczny wybór narzędzia dydaktycznego, ale akt pedagogicznej uważności. To sztuka patrzenia na młodzież nie przez pryzmat „klasy”, ale indywidualnych osób, które różnią się potrzebami, tempem rozwoju i doświadczeniami. Dobry doradca wie, że ta różnorodność nie jest przeszkodą, ale szansą – to właśnie w niej tkwi bogactwo, które pozwala tworzyć angażujące i rozwijające zajęcia.

6.2. Kształtowanie postaw proaktywnych

Proaktywność to jedna z najbardziej pożądanych cech na rynku pracy XXI wieku. Pracodawcy coraz rzadziej oczekują od młodych ludzi jedynie wykonywania poleceń. Coraz częściej poszukują pracowników, którzy potrafią inicjować działania, samodzielnie rozwiązywać problemy i proponować nowe rozwiązania. Właśnie dlatego kształtowanie postaw proaktywnych wśród uczniów jest jednym z najważniejszych zadań doradcy zawodowego.

Co oznacza proaktywność w praktyce?

Bycie proaktywnym nie oznacza bycia głośnym czy przebojowym. To gotowość do wyjścia krok dalej niż minimum, do zauważenia, co można zrobić lepiej, do szukania rozwiązań, zamiast skupiania się na problemach.

Przykłady z życia:

- Uczeń na praktykach w warsztacie nie czeka biernie na kolejne polecenie, ale sam proponuje: *Mogę w tym czasie uporządkować narzędzia.*
- Praktykant w hotelu po zakończeniu zadania pyta: *Czy mogę pomóc w przygotowaniu sali konferencyjnej?*

- Młoda fryzjerka proponuje klientce dodatkową pielęgnację włosów, nawet jeśli nie było to wprost zapisane w usłudze.

To drobne gesty, które w oczach pracodawcy robią ogromną różnicę.

Dlaczego młodzież nie zawsze jest proaktywna?

- Lęk przed oceną: wielu uczniów obawia się, że „wychodzenie przed szereg” będzie odebrane jako wtrącanie się.
- Brak doświadczenia: młody człowiek często nie wie, w jakich sytuacjach wolno mu wykazać inicjatywę.
- Nawyki szkolne: system edukacji przyzwyczaja do odpowiadania na pytania, a nie do ich zadawania.
- Brak świadomości korzyści: uczniowie nie widzą związku między proaktywnością a sukcesem zawodowym.



Z praktyki doradczej

Jak doradca może wspierać proaktywność uczniów?

1. **Ćwiczenia na zajęciach**
 - Symulacja: „Masz 15 minut wolnego na praktykach, co możesz zrobić w tym czasie?”.
 - Burza mózgów: „Co mógłbyś zaproponować pracodawcy, żeby ułatwić mu pracę?”.
2. **Pokazywanie dobrych przykładów**
 - Historia ucznia technikum mechatronicznego, który sam zgłosił się do obsługi konkursu w szkole i dzięki temu dostał propozycję praktyk w lokalnej firmie.
 - Opowieść o absolwentce technikum żywienia, która przygotowała własną propozycję menu na praktykach w restauracji i zyskała stałe zatrudnienie.
3. **Normalizowanie porażek**
 - Uczniowie muszą wiedzieć, że inicjatywa nie zawsze kończy się sukcesem, ale nawet nieudana próba jest ceniona. To doświadczenie, które uczy więcej niż bierne czekanie.
4. **Rozwijanie odwagi w komunikacji**
 - Doradca może wprowadzać minićwiczenia typu: „Zaproponuj w parze coś, co ułatwiłoby wam pracę przy tym zadaniu”. Dzięki temu uczniowie uczą się, że zgłaszanie pomysłów nie jest niczym groźnym.

6.3. Rozwijanie kompetencji miękkich

Temat kompetencji miękkich pojawił się już w rozdziale drugim oraz w części praktycznej związanej w tworzeniem CV. Zwracałam tam uwagę, że wpisanie do dokumentu hasła „komunikatywność” czy „kreatywność” to tylko deklaracja, którą pracodawca będzie chciał zweryfikować. Dlatego w tym podrozdziale chcę pokazać, dlaczego kompetencje miękkie są tak ważne i jak je faktycznie rozwijać w pracy z uczniami szkół branżowych i technikum.

Rynek pracy stale się zmienia. Nowoczesne technologie, maszyny i systemy komputerowe można opanować stosunkowo szybko, jednak bez umiejętności pracy zespołowej, komunikacji i radzenia sobie ze stresem nawet najlepszy fachowiec może mieć trudności w odnalezieniu się na rynku pracy. W wielu branżach pracodawcy podkreślają, że łatwiej jest doszkolić młodego człowieka w zakresie technicznym, niż nauczyć go otwartości, odpowiedzialności czy kultury współpracy.

Kompetencje miękkie nie są więc „dodatkiem”, one stanowią fundament, który decyduje, jak uczeń wykorzysta swoje twarde umiejętności w praktyce zawodowej.

Jak rozwijać kompetencje miękkie w praktyce?

Rozwój tych umiejętności nie odbywa się przez teorię, ale przez doświadczenie, refleksję i powtarzanie. Kluczowe jest stwarzanie takich sytuacji, w których uczeń może ćwiczyć konkretne zachowania i otrzymywać natychmiastową informację zwrotną.

Przykład:

Uczeń technikum hotelarskiego podczas symulacji „check-in” uczy się nie tylko procedury meldunku, ale też kontaktu wzrokowego, uprzejmości i reagowania na emocje gościa. To nie scenariusz na papierze kształci, ale ćwiczenie w praktyce, które można powtarzać w różnych wariantach, np. z gościem spokojnym, zdenerwowanym czy obcojęzycznym.

Kluczowe zasady rozwijania kompetencji miękkich

1. **Konkrety zamiast ogólników:** zamiast mówić „bądź komunikatywny”, określ, co to oznacza: „utrzymuj kontakt wzrokowy, zadawaj pytania otwarte, podsumowuj odpowiedzi klienta”.
2. **Ćwiczenie w realnym kontekście:** zadania powinny być osadzone w sytuacjach zawodowych: obsługa klienta, praca w zespole, przekazanie informacji.
3. **Informacja zwrotna tu i teraz:** uczeń musi od razu wiedzieć, co zrobił dobrze, a co wymaga poprawy.

4. **Powtarzalność i stopniowanie trudności:** im częściej uczeń ćwiczy, tym większa szansa, że nowe zachowanie stanie się nawykiem.

Przykłady z różnych branż

- **Technik żywienia i usług gastronomicznych** – praca pod presją czasu podczas serwisu. Uczeń uczy się komunikacji krótkimi, precyzyjnymi komunikatami w kuchni.
- **Cukiernik** – cierpliwość i dokładność. Proste ćwiczenie: przygotowanie dekoracji ciast, które wymagają powtarzalności i koncentracji.
- **Technik usług fryzjerskich** – aktywne słuchanie klientki i proponowanie rozwiązań dopasowanych do jej potrzeb. Doradca może tu ćwiczyć z uczniami schemat konsultacji: pytania o styl życia, preferencje, budżet.
- **Technik elektryk** – odpowiedzialność i praca w zespole. W symulacjach uczniowie uczą się zgłaszania nieprawidłowości („stop the line”), co w realnej pracy decyduje o bezpieczeństwie całej brygady.
- **Technik informatyk** – współpraca przy projekcie. Zadanie: wyjaśnij problem techniczny koledze tak, aby zrozumiał go ktoś spoza branży. To ćwiczy komunikację techniczną i prostotę przekazu.
- **Opiekun osoby starszej** – empatia z granicami. Symulacje rozmów z podopiecznymi czy rodziną pozwalają trenować reagowanie na emocje bez poczucia przeciążenia.



Z praktyki doradczej

Jak mierzyć postępy uczniów?

Kompetencje miękkie wydają się trudne do oceny, ale można je obserwować i dokumentować. Pomocne są:

- krótkie checklisty (np. czy uczeń podczas prezentacji utrzymuje kontakt wzrokowy, czy potrafi podsumować wypowiedź rozmówcy),
- nagrania krótkich scenek i samoocena ucznia,
- opinie z praktyk zawodowych, które pokazują, jak uczeń radzi sobie w realnym środowisku pracy.

Rozwijanie kompetencji miękkich to jedno z najważniejszych zadań doradcy zawodowego. To właśnie one sprawiają, że uczeń nie tylko potrafi coś zrobić, ale też umie współpracować, komunikować się, dbać o jakość pracy i radzić sobie w sytuacjach trudnych. Każdy zawód wymaga innego

zestawu umiejętności miękkich, ale wszystkie można rozwijać poprzez praktykę, informację zwrotną i stopniowe budowanie nawyków.

Dzięki temu młody człowiek nie tylko wpisze w CV hasło „komunikatywny”, ale będzie w stanie to udowodnić w rozmowie z pracodawcą i podczas pierwszych dni pracy.

6.4. Metody rozwijania wiedzy zawodoznawczej i o rynku pracy

Wiedza o rynku pracy nie powinna kojarzyć się uczniowi z tabelą statystyczną albo monotonnym wykładem o zawodach. Rynek pracy to żywy organizm, zmienia się szybciej niż programy nauczania i podręczniki. Jeśli chcemy, aby młodzież naprawdę zrozumiała jego mechanizmy, musimy pokazać im rynek w działaniu, a nie tylko o nim opowiadać.

Dlaczego to takie ważne?

Bez świadomości, jak wygląda rynek pracy, uczeń ryzykuje, że jego wybory edukacyjne i zawodowe będą przypadkowe. Znajomość trendów, zawodów przyszłości, oczekiwań pracodawców i realiów zatrudnienia sprawia, że młody człowiek podejmuje decyzje bardziej świadomie i pewniej porusza się w dorosłości.



Z praktyki doradczej

Metody rozwijania wiedzy zawodoznawczej i o rynku pracy

1. Lekcja „żywego rynku pracy”

Zamiast omawiać raporty, doradca może poprosić uczniów o przyniesienie na zajęcia 3 aktualnych ogłoszeń o pracę z różnych źródeł. Wspólnie analizują: czego oczekuje pracodawca, jakie są oferowane warunki, jakie kwalifikacje powtarzają się najczęściej. W ten sposób statystyki ożywają, bo uczeń widzi, że w jego branży naprawdę szuka się osób z określonymi umiejętnościami.

2. Minibadanie terenowe

Uczniowie przygotowują krótkie wywiady z przedstawicielami zawodów, w których się kształcą. Mogą zapytać: „*Jak wygląda Twój dzień pracy?*”, „*Co najbardziej lubisz w tej pracy?*”, „*Jakie umiejętności są naprawdę potrzebne?*”. Następnie na zajęciach omawiają odpowiedzi. To ćwiczenie uczy nie tylko wiedzy zawodoznawczej, ale i komunikacji.

3. Gry i symulacje rynku pracy

- Gra w rekrutację: uczniowie dzielą się na „pracodawców” i „kandydatów”, analizują CV i wybierają najlepszego kandydata. Dzięki temu widzą rynek z dwóch perspektyw.
- Symulacja trendów: klasa otrzymuje role (np. elektrycy, programiści, kucharze, fryzjerzy) i zestaw informacji o zmianach gospodarczych (np. wzrost turystyki, spadek budownictwa). Zadanie polega na odgadnięciu, kto zyska, a kto straci i dlaczego.

4. Wykorzystanie narzędzi online

Uczniowie uczą się korzystać z portali takich jak:

- Barometr zawodów: prognozy zapotrzebowania w regionie,
- Wyszukiwarki ofert pracy (np. Pracuj.pl, OLX Praca): analiza bieżących trendów,
- LinkedIn: obserwowanie profili zawodowych i ofert staży,
- Gov.pl/rynek-pracy: oficjalne dane i regulacje.

Zadanie: uczeń ma znaleźć 3 fakty o swoim zawodzie i przygotować krótką prezentację dla grupy.

5. Warsztaty z pracodawcami

Spotkania z praktykami są jedną z najbardziej efektywnych metod.

Uczeń może zadać pytanie, usłyszeć autentyczne historie z życia zawodowego, skonfrontować swoje wyobrażenia z rzeczywistością.

Przykłady praktyczne z branż

- **Technik hotelarstwa** – zadanie: porównaj 5 ofert pracy dla recepcjonistów w różnych miastach. Jak różnią się wymagania i zarobki?
- **Technik usług fryzjerskich** – wyszukiwanie ogłoszeń o pracę w salonach, analiza oczekiwań wobec młodych fryzjerów (np. znajomość trendów, obsługa klienta).
- **Technik żywienia i usług gastronomicznych** – analiza ofert pracy w restauracjach hotelowych: jakie języki są wymagane, jakie kursy podnoszą wartość kandydata?
- **Technik elektryk** – porównanie rynku lokalnego i zagranicznego: jakie certyfikaty i uprawnienia decydują o zatrudnieniu?
- **Programista-informatyk** – analiza ogłoszeń stażowych, identyfikacja najczęściej wymaganych technologii i narzędzi.
- **Opiekun osoby starszej** – zbadanie, jakie są warunki zatrudnienia w Polsce i w krajach UE, jakie organizacje wspierają w zdobywaniu pracy.

Rozwijanie wiedzy zawodoznawczej i o rynku pracy nie polega na przekazywaniu gotowych danych. Chodzi o to, by uczeń sam doświadczał rynku, analizował go, porównywał i wyciągał wnioski. Doradca pełni tu rolę przewodnika, który pokazuje, jak patrzeć na świat pracy krytycznie i świadomie.

Dzięki takim metodom młody człowiek nie tylko zapamięta, że „branża gastronomiczna wymaga znajomości języków obcych”, ale sam to odkryje, analizując realne oferty pracy. To odkrycie będzie miało znacznie większą wartość niż informacja przeczytana w tabeli.



VADE MECUM doradcy: Wiedza zawodoznawcza i rynek pracy

- Pokazuj rynek pracy w działaniu, nie w teorii – wykorzystuj aktualne ogłoszenia, raporty i rozmowy z praktykami.
- Zachęcaj uczniów do samodzielnego badania rynku – niech szukają ofert, analizują wymagania i porównują branże.
- Łącz wiedzę o zawodach z realnym doświadczeniem – rozmowy z pracodawcami, obserwacje z praktyk, miniwywiady.
- Wprowadzaj elementy gier i symulacji – uczniowie szybciej zrozumieją mechanizmy rynku, gdy mogą je „przeżyć”.
- Korzystaj z narzędzi cyfrowych – Barometr zawodów, LinkedIn, portale pracy, raporty PARP i ManpowerGroup.
- Podkreślaj zmienność rynku – ucz, że zawody zyskują i znikają, a kluczowa jest zdolność uczenia się i adaptacji.
- Buduj krytyczne myślenie – zachęcaj uczniów, by zadawali pytania: „Co to znaczy dla mnie? Jak mogę to wykorzystać?”.
- Pokazuj, że wiedza o rynku pracy to narzędzie planowania kariery, a nie tylko informacja – ma prowadzić do działania.
- Uświadamiaj uczniom, że znajomość rynku to przewaga konkurencyjna – ten, kto rozumie mechanizmy pracy, szybciej odnajdzie swoje miejsce.

6.5. Praktyczne wykorzystanie TIK w doradztwie zawodowym

Technologie informacyjno-komunikacyjne (TIK) nie są już dodatkiem do pracy doradcy zawodowego. Dla współczesnej młodzieży stanowią naturalne środowisko uczenia się i komunikacji. To tam, w przestrzeni cyfrowej, młodzi ludzie szukają informacji, inspiracji i autorytetów. Rolą doradcy nie jest więc „uczyć korzystania z internetu”, lecz pokazać, jak używać technologii w sposób mądry, selektywny i rozwojowy, tak by wspierały proces planowania kariery i rozumienia rynku pracy.

Technologie jako język, nie narzędzie

Współczesny doradca zawodowy nie powinien traktować technologii jako urozmaicenia zajęć, ale jako język komunikacji z uczniem. To przez TIK docieramy do młodzieży, która szybciej przyswaja informacje w formie wizualnej, interaktywnej i zintegrowanej z codziennymi nawykami cyfrowymi. Przemyślane wykorzystanie technologii sprawia, że uczeń nie tylko słucha, ale współtworzy proces doradczy.



Z praktyki doradczej

Praktyczne zastosowania TIK w doradztwie zawodowym

1. Mapy zawodów i ścieżek kariery

Zamiast opowiadać o zawodach, doradca może wspólnie z uczniami tworzyć interaktywne mapy branż i profesji (np. w narzędziach takich jak: Miro, Padlet, Canva Whiteboard). Uczniowie sami uzupełniają mapę o zdjęcia, opisy, wymagania i przykładowe miejsca pracy. To buduje wiedzę zawodozawczą, a jednocześnie uczy krytycznego filtrowania informacji.

2. Interaktywne quizy i diagnozy kompetencji

Narzędzia takie jak Mentimeter, Kahoot, Forms czy Quizizz można wykorzystać nie tylko do sprawdzenia wiedzy, ale też do autorefleksji uczniów. Przykład: quiz „Które kompetencje dominują w moim stylu pracy?” albo „Jakie zawody pasują do moich mocnych stron?”. Wyniki omawia się grupowo, co staje się punktem wyjścia do rozmowy o potencjale.

3. Wirtualne portfolio ucznia

Zamiast klasycznych teczek papierowych, uczniowie mogą tworzyć swoje cyfrowe portfolio zawodowe w narzędziach takich jak Canva, Google Sites czy Notion. Mogą tam umieszczać zdjęcia z praktyk, opisy zadań, certyfikaty, rekomendacje czy krótkie nagrania autoprezentacyjne. Doradca pomaga im nadać całości strukturę i spójność – tak, by portfolio było pierwszym krokiem do tworzenia marki osobistej online.

4. Wideorozmowy i warsztaty zdalne

W doradztwie zawodowym doskonale sprawdzają się platformy ClickMeeting, Zoom, Google Meet czy Microsoft Teams, nie tylko do spotkań, ale też do symulacji rozmów kwalifikacyjnych. Uczniowie mogą ćwiczyć autoprezentację przed kamerą, nagrywać swoje

wypowiedzi i analizować je z doradcą. To łączy rozwój kompetencji cyfrowych, komunikacyjnych i samooceny.

5. Wizualne myślenie i storytelling

Narzędzia graficzne, takie jak Canva, Genially czy StoryboardThat, pozwalają tworzyć plakaty zawodów, infografiki o ścieżkach kariery czy wizualne CV. Uczniowie w ten sposób uczą się przekładać informacje o sobie na obraz, co rozwija nie tylko świadomość zawodową, ale i kreatywność.

6. Wirtualne targi pracy i spotkania branżowe

Wiele instytucji (np. WUP, PUP, EURES, PARP) organizuje dziś wydarzenia online. Doradca może pokazać uczniom, jak w nich uczestniczyć: jak przygotować pytania, jak rozmawiać z przedstawicielami firm, jak później wykorzystać kontakty. To realna lekcja kompetencji networkingowych.

7. Aplikacje wspierające refleksję i planowanie

Proste narzędzia jak Google Keep, Trello, Milanote, Asana czy Notion mogą służyć jako cyfrowe dzienniki refleksji zawodowej. Uczniowie mogą w nich zapisywać, czego nauczyli się na praktykach, jakie zadania sprawiły im satysfakcję, co chcieliby rozwijać. Doradca ma wtedy dostęp do procesu rozwoju, nie tylko do jego efektów.

Co zyskuje doradca, a co uczeń?

- Doradca: dostęp do narzędzi, które ułatwiają diagnozę, planowanie, feedback i wizualizację postępów uczniów.
- Uczeń: poczucie sprawczości, nowoczesne kompetencje cyfrowe i świadomość, że jego rozwój można dokumentować i pokazywać w atrakcyjny sposób.

Największa wartość TIK polega na tym, że technologia nie zastępuje doradcy, lecz wzmacnia jego wpływ. To nie gadżet, ale kanał komunikacji, który umożliwia autentyczne, angażujące i nowoczesne doradztwo.

Sztuczna inteligencja (AI) w doradztwie zawodowym – praktyczne zastosowanie

Jeszcze niedawno sztuczna inteligencja wydawała się domeną wielkich firm technologicznych. Dziś stała się codziennym narzędziem, z którego może korzystać każdy, także doradca zawodowy w szkole. AI nie zastępuje człowieka,

ale może znacząco ułatwić przygotowanie zajęć, diagnozę uczniów, tworzenie materiałów edukacyjnych i rozwijanie kompetencji cyfrowych.

Kluczem nie jest więc pytanie: czy *warto korzystać z AI*, tylko *jak korzystać mądrze i etycznie*.



Z praktyki doradczej

1. AI jako asystent doradcy

Sztuczna inteligencja może wspierać codzienną organizację pracy i tworzenie treści dydaktycznych.

Oto przykłady prostych, darmowych lub dostępnych w wersji edukacyjnej narzędzi:

- ChatGPT (www.chat.openai.com) – doradca może wykorzystać go do:
 - generowania pomysłów na ćwiczenia zawodoznawcze, scenariuszy zajęć, kart refleksji czy quizów,
 - opracowania opisów zawodów w języku dostosowanym do wieku uczniów,
 - stworzenia symulacji rozmowy kwalifikacyjnej – uczeń ćwiczy autoprezentację z „wirtualnym rekruterem”.Wystarczy wpisać polecenie: *Zachowuj się jak rekruter branży gastronomicznej. Zadaj mi trzy pytania z rozmowy kwalifikacyjnej.*
- Bing Copilot (Microsoft Edge) lub Gemini (Google) – mogą pomóc w szybkim wyszukiwaniu aktualnych danych o rynku pracy w Polsce, np. branży deficytowe, trendy zatrudnienia, raporty PARP czy WUP.
- Canva Magic Write / Magic Design (www.canva.com) – wbudowane narzędzie AI generuje grafiki, plakaty, ulotki zawodowe, CV czy prezentacje na podstawie krótkiego opisu. Doradca może stworzyć z uczniami np. „Plakat mojego zawodu przyszłości” w 15 minut.

2. AI w pracy z uczniem

Wprowadzenie AI na zajęcia nie wymaga zaawansowanej wiedzy technologicznej. Ważne, by wykorzystać ją jako narzędzie do refleksji, kreatywności i planowania kariery.

Przykłady zastosowań:

- **Wirtualny doradca zawodowy:** uczniowie zadają ChatGPT pytania o zawody, ścieżki edukacji czy wymagane umiejętności,

a potem wspólnie z nauczycielem analizują poprawność odpowiedzi (uczy to krytycznego myślenia i weryfikacji źródeł).

- **Analiza CV:** uczniowie tworzą własne CV i proszą narzędzie AI o ocenę mocnych stron dokumentu lub sugestie poprawy.
- **Tworzenie profilu zawodowego:** uczniowie proszą AI o pomoc w określeniu swoich predyspozycji na podstawie opisu zainteresowań (np. „Lubię majsterkować, mam cierpliwość i nie boję się pracy fizycznej – jakie zawody mogłyby do mnie pasować?”).
- **Symulacja rekrutacji online:** AI wciela się w rolę pracodawcy, zadaje pytania i udziela informacji zwrotnej. To świetna forma przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych.

3. AI jako wsparcie twórcze

AI może odciążyć doradcę w części przygotowawczej, pozwalając mu skupić się na kontakcie z uczniem.

- **Tworzenie konspektów zajęć:** doradca podaje temat, grupę wiekową i cel, a narzędzie (np. ChatGPT, Copilot, Notion AI) generuje strukturę lekcji, którą można dopracować.
- **Przygotowanie quizów i kart pracy:** wystarczy wpisać polecenie: *Stwórz quiz dla uczniów technikum o zawodach branży hotelarskiej – 10 pytań z trzema odpowiedziami.*
- **Tłumaczenie i upraszczanie języka:** AI może pomóc przetłumaczyć tekst o rynku pracy lub uprościć specjalistyczne pojęcia, by uczniowie łatwiej je zrozumieli.

4. Etyczne korzystanie z AI

W pracy z młodzieżą warto omówić zasady bezpiecznego i etycznego korzystania z AI:

- AI nie zastępuje myślenia – uczymy uczniów, że narzędzie podpowiada, ale to człowiek decyduje.
- Weryfikacja treści – zawsze sprawdzamy, czy informacje są zgodne z rzeczywistością (szczególnie dane o rynku pracy).
- Szacunek do autorstwa – pokazujemy, że teksty i grafiki generowane przez AI nie są własnością ucznia, lecz efektem pracy narzędzia.
- Dane osobowe – nigdy nie wprowadzamy do AI danych uczniów, szkół ani informacji poufnych.

5. Narzędzia i platformy wspierające doradców w Polsce

- **Zintegrowany System Kwalifikacji (www.kwalifikacje.gov.pl):** baza opisów kwalifikacji zawodowych i ścieżek kształcenia; AI

może pomóc w szybkim wyszukaniu odpowiednich kwalifikacji dla danego zawodu.

- **Barometr Zawodów (www.barometrzawodow.pl):** prognozy zapotrzebowania na zawody w poszczególnych województwach. Doradca może z pomocą AI analizować dane i tworzyć własne materiały dla uczniów.
- **WUP Poznań, PARP, GUS, EURES Polska:** portale, które udostępniają aktualne raporty i statystyki – AI może pomóc w streszczeniu dokumentów lub przygotowaniu ich w przystępnej formie dla młodzieży.
- **Ośrodek Rozwoju Edukacji (www.ore.edu.pl):** materiały metodyczne i scenariusze zajęć, które można wzbogacać o interaktywne elementy generowane przez AI.

6. Co zyskuje doradca zawodowy?

- **Oszczędność czasu:** AI generuje pierwsze wersje materiałów, które doradca tylko dopracowuje.
- **Nową jakość zajęć:** uczniowie angażują się, bo AI jest dla nich naturalnym środowiskiem.
- **Większą indywidualizację:** doradca może przygotować różne wersje ćwiczeń dla uczniów o odmiennych potrzebach i tempie pracy.
- **Motywację uczniów:** lekcja z użyciem AI staje się doświadczeniem, które (prawdopodobnie) zapamiętają.

7. Co zyskuje uczeń?

- Uczy się rozumieć technologię, a nie tylko z niej korzystać.
- Zyskuje narzędzia do rozwoju zawodowego – portfolio, analiza CV, symulacje rozmów.
- Poznaje bezpieczne i odpowiedzialne sposoby korzystania z AI.
- Buduje kompetencje przyszłości – kreatywność, adaptacyjność, współpracę z technologią.

AI nie jest zagrożeniem dla doradcy zawodowego, jest jego nowym partnerem. Nie zastępuje empatii, doświadczenia ani relacji z uczniem, ale pozwala przenieść doradztwo zawodowe w szkołach branżowych i technikach na nowy poziom.

ROZDZIAŁ 7.

Szansa na samodzielność – pomysł na własną działalność gospodarczą

Każdy uczeń szkoły branżowej i technikum zdobywa konkretny zawód. Fryzjerka, mechanik, kucharz, informatyk, elektryk, opiekunka osób starszych – to profesje, które od pokoleń stanowią fundament rynku pracy. Ale dzisiejszy rynek jest inny niż ten sprzed kilkunastu lat. Zmienia się szybko, a młodzi ludzie coraz częściej szukają nie tylko stabilnego zatrudnienia, ale też niezależności, wpływu i możliwości realizowania własnych pomysłów.

Dlatego doradca zawodowy (choć sam może nie mieć doświadczenia w prowadzeniu biznesu) odgrywa tu kluczową rolę. To on może zaszczyć w uczniu odwagę przedsiębiorczego myślenia, pokazać, że własna firma to nie tylko ryzyko i biurokracja, ale również sposób na wykorzystanie talentu, pasji i zdobytego zawodu.

Przedsiębiorczość – nie teoria, a sposób myślenia

Uczniowie często myślą, że „firma” to coś dla bogatych, doświadczonych lub „lepszych”. Tymczasem przedsiębiorczość to przede wszystkim postawa: umiejętność zauważania potrzeb, szukania rozwiązań i brania odpowiedzialności za własne decyzje.

To także gotowość do uczenia się, popełniania błędów, szukania dróg, zamiast wymówek.

Doradca zawodowy nie musi znać przepisów podatkowych, by wspierać uczniów w budowaniu przedsiębiorczości. Wystarczy, że potrafi zadać dobre pytania, otworzyć wyobraźnię i skierować uwagę ucznia na jego potencjał.

Dlaczego ten temat jest tak ważny?

Polski rynek pracy potrzebuje młodych ludzi, którzy nie tylko potrafią dobrze wykonać zawód, ale też potrafią sami tworzyć miejsca pracy.

W wielu branżach, od fryzjerstwa po mechatykę, to właśnie absolwenci szkół zawodowych zakładają najczęściej mikrofirm, warsztatów i zakładów usługowych. To oni stają się lokalnymi przedsiębiorcami, często bez formalnych studiów biznesowych, ale z ogromnym doświadczeniem praktycznym i intuicją.

Warto pamiętać, że przedsiębiorczość to również szkoła charakteru. Uczy odpowiedzialności, elastyczności i samodzielności – tych samych kompetencji, które dziś są najbardziej cenione przez pracodawców.

Rola doradcy zawodowego

Doradca zawodowy w szkole branżowej lub technikum może stać się pierwszą osobą, która zasieje w uczniu myśl: „Ja też mogę mieć swoją firmę”. Nie chodzi o to, by kogoś na siłę do tego przekonywać, ale by pokazać, że jest taka możliwość. Wystarczy stworzyć przestrzeń do rozmowy o pomysłach, marzeniach i realiach rynku. Zadać pytania:

- „Co robisz tak dobrze, że inni mogliby za to zapłacić?”
- „Gdybyś miał dziś otworzyć własny warsztat, salon, aplikację, jak by wyglądał Twój pierwszy klient?”
- „Co możesz zrobić już teraz, by przygotować się do prowadzenia działalności?”

Takie rozmowy uruchamiają myślenie strategiczne i budują pewność siebie, niezależnie od tego, czy uczeń faktycznie założy firmę, czy zostanie pracownikiem etatowym.

Co znajdziesz w tym rozdziale?

W kolejnych częściach przyjrzymy się czterem praktycznym obszarom, które pomogą doradcy krok po kroku wprowadzić uczniów w świat przedsiębiorczości:

- **7.1. Predyspozycje do prowadzenia własnej firmy:** jak rozpoznać cechy i kompetencje, które pomagają (lub utrudniają) prowadzenie działalności, i jak pomóc uczniowi dokonać samooceny.
- **7.2. Motywacja – chwilowy pomysł czy długofalowa wizja:** jak odróżnić spontaniczne marzenia od rzeczywistej gotowości do pracy na własny rachunek.
- **7.3. Biznesplan – analiza własnych pomysłów, rynku i konkurencji:** jak w prosty, uczniowski sposób planować, liczyć i badać rynek.
- **7.4. ABC zakładania firmy – źródła wiedzy i formalności:** czyli jak nie zgubić się w przepisach i gdzie szukać realnego wsparcia: urzędy pracy, portale rządowe, inkubatory i fundusze dla młodych.

Ten rozdział nie ma na celu uczynić z doradcy księgowego ani specjalisty od marketingu. Ma pomóc mu w tym, by rozbudził w uczniu ducha przedsiębiorczości, dał narzędzia do planowania i pokazał, że własna firma

to nie tylko ryzyko, ale też realna, osiągalna szansa na samodzielność i zawodowe spełnienie.



Głos autorki

Kiedy miałam 29 lat, podjęłam decyzję, która zmieniła całe moje zawodowe życie. Po drugim urlopie wychowawczym postanowiłam, że nie wrócę już na etat. Nie wiedziałam wtedy właściwie nic o prowadzeniu biznesu. Nie miałam doświadczenia, mentorów ani znajomości w branży. Jedyne, co miałam, to głęboką potrzebę wolności i przekonanie, że mogę pracować po swojemu.

Pamiętam, jak siedząc przy kuchennym stole, w czasie drzemki mojego dziecka, wymyślałam nazwę firmy. Notowałam pomysły na kartkach, myślałam o klientach, którzy być może kiedyś do mnie trafią. Wtedy nie miałam pojęcia, czym jest strategia marki, marketing, sprzedaż czy skalowanie biznesu. Moja wiedza o biznesie pochodziła jedynie z lekcji podstaw przedsiębiorczości. Kojarzyłam jedynie pojęcie inflacji, popytu i podaży. Dziś wiem, że przedsiębiorczość to zupełnie coś innego.

To nie definicje, ale umiejętność myślenia w kategoriach rozwiązań, odwagi i odpowiedzialności. To zdolność do stawiania sobie pytań: *co mogę zrobić, żeby się rozwijać? kogo mogę poprosić o pomoc? co mogę zrobić lepiej niż wczoraj?*

Po wielu latach prowadzenia kilku biznesów wiem też, że przedsiębiorczość to nie dar, z którym się rodzimy. To kompetencja, którą możemy rozwijać krok po kroku, ucząc się na błędach, testując, słuchając siebie i rynku.

Dlatego ten rozdział jest dla mnie tak ważny. Nie chcę, żeby był teoretyczny, ani żeby czytelnik czuł się przytłoczony definicjami. Chcę, by był praktyczny, inspirujący i prawdziwy.

Bo być może wśród uczniów, z którymi dziś pracujesz, siedzi przyszły właściciel salonu fryzjerskiego, warsztatu samochodowego, cukierni, studia graficznego albo twórca aplikacji, która zmieni świat.

A Twoja rola jako doradcy nie polega na tym, by dać mu gotową receptę. Polega na tym, by dać mu wiarę, że to możliwe.

7.1. Predyspozycje do prowadzenia własnej firmy

Nie każdy musi zostać przedsiębiorcą. Ale każdy uczeń powinien wiedzieć, czy prowadzenie własnej firmy jest dla niego realną ścieżką, czy raczej inspiracją do rozwoju zawodowego w inny sposób. Zadaniem doradcy zawodowego jest nie tyle „namawiać” do przedsiębiorczości, ile pomóc

uczniowi rozpoznać siebie, swoje mocne strony, ograniczenia, styl działania i sposób reagowania na wyzwania.

Czym są predyspozycje przedsiębiorcze?

Predyspozycje do prowadzenia firmy to zestaw cech, postaw i zachowań, które pomagają w samodzielnym podejmowaniu decyzji, ponoszeniu odpowiedzialności i radzeniu sobie z niepewnością. Nie chodzi o wrodzony talent do biznesu, ale o sposób myślenia i działania, który można kształtować.

W praktyce oznacza to:

- **umiejętność dostrzegania szans**, a nie tylko problemów,
- **odwagę do podejmowania decyzji** mimo braku pełnej wiedzy,
- **samodyscyplinę** – praca bez szefa wymaga silnej wewnętrznej motywacji,
- **odporność na porażki** – w biznesie błędy są wpisane w rozwój,
- **komunikatywność i współpracę** – nawet „samozatrudniony” współpracuje z klientami, dostawcami, partnerami,
- **elastyczność** – rynek się zmienia, więc i pomysł trzeba czasem zmienić.

Jak doradca może pomóc uczniowi odkryć predyspozycje przedsiębiorcze?

Doradca nie musi przeprowadzać testów psychologicznych, żeby pomóc uczniowi zrozumieć jego potencjał. Wystarczy dobrze zaplanowana rozmowa, ćwiczenie lub refleksja, które pozwolą uczniowi *zobaczyć siebie w roli osoby prowadzącej firmę*.



Z praktyki doradczej

Przykładowe narzędzia i działania:

1. Autoanaliza „Ja jako przedsiębiorca”

Poproś uczniów, by odpowiedzieli na kilka prostych, ale mocnych pytań:

- Co potrafię robić dobrze, za co inni mnie chwalą?
- Co robię nawet wtedy, gdy nikt mnie do tego nie zmusza?
- Jak reaguję, gdy coś mi się nie udaje?
- Czy wolę mieć gotowe zadania, czy samodzielnie je tworzyć?
- Co mnie motywuje bardziej: stałe bezpieczeństwo czy możliwość decydowania o sobie?

Te pytania pozwalają określić, czy uczeń ma wewnętrzną motywację, inicjatywę i gotowość do brania odpowiedzialności – trzy filary przedsiębiorczości.

2. Testy stylu działania (przegląd kilku dostępnych narzędzi)

- **MojePredyspozycje.pl – Test Przedsiębiorczości**
Test składa się z 74 pytań i pozwala sprawdzić predyspozycje do bycia przedsiębiorcą.
www.MojePredyspozycje.pl
- **StrefaStartu – Test „Czy nadajesz się na przedsiębiorcę?”**
Kilka pytań diagnozujących gotowość do działania przedsiębiorczego.
www.strefastartu.pl
- **Psychotest Gen Przedsiębiorczości – Firmove.pl**
Krótki quiz (9 pytań), który pozwala spojrzeć na swoje podejście do przedsiębiorczości.
www.Firmove.pl
- **Test na przedsiębiorczość – Testy-Zawodowe.pl**
Test online „Czy nadajesz się na przedsiębiorcę?”, który można zaproponować uczniom jako punkt startowy do refleksji.
www.Testy-Zawodowe.pl

Doradca może wykorzystać wyniki nie jako ocenę (do czego zachęcam) lecz punkt wyjścia do rozmowy: *Co z tego testu było dla Ciebie zaskoczeniem? Co chciałbyś w sobie rozwinąć?*

3. Zabawa w decyzje – minisymulacja przedsiębiorcza

Stwórz z uczniami krótkie analizy przypadku, np.:

- *Otwierasz salon fryzjerski, klient nie jest zadowolony – jak reagujesz?*
- *Dostałeś zamówienie, ale brakuje Ci czasu – co robisz?*
- *Masz możliwość współpracy z dużą firmą, ale musisz zrezygnować z wolnego weekendu – co zdecydujesz?*

Każda odpowiedź pokazuje, jak uczeń myśli o ryzyku, odpowiedzialności i relacjach z klientami.

Typowe mity, które warto obalić

Doradca może pomóc uczniowi zrozumieć, że:

- Nie trzeba być ekstrawertykiem, by prowadzić firmę. Liczy się konsekwencja, nie głośność.
- Nie trzeba mieć dużych pieniędzy na start. Wiele firm zaczyna od drobnych usług.
- Nie trzeba znać się na wszystkim. Dobry przedsiębiorca wie, kiedy zapytać innych o pomoc.
- Nie trzeba mieć „genialnego pomysłu”. Wystarczy zauważyć, czego potrzebują ludzie wokół.

Warto też pokazać, że porażka to nie dowód braku talentu, tylko część nauki. W Polsce nadal mówimy o błędach z niechęcią, podczas gdy w przedsiębiorczych środowiskach są one traktowane jako naturalny etap rozwoju.



Z praktyki doradczej

Ćwiczenie dla doradcy z uczniami – „Mój dzień jako przedsiębiorcy”

Poproś uczniów, by wyobrazili sobie, że prowadzą swoją firmę w zawodzie, którego się uczą. Mają 24 godziny. Co robią? Jak zaczyna się ich dzień? Jakie decyzje muszą podjąć? Z kim rozmawiają? Co sprawia im satysfakcję, a co stres?

To ćwiczenie pobudza wyobraźnię i pozwala uczniowi zrozumieć emocjonalny aspekt pracy na własny rachunek.

Przedsiębiorczość nie zaczyna się od biznesplanu, tylko od samoświadomości. Zanim uczeń zacznie planować nazwę firmy czy liczyć koszty, musi poznać siebie: swoje nawyki, reakcje, poziom motywacji i potrzebę stabilności.

Rolą doradcy jest towarzyszyć mu w tej refleksji, nie oceniać, ale wspierać, dając narzędzia, pytania i przestrzeń do myślenia.

Dobrze przeprowadzony proces odkrywania predyspozycji może być dla ucznia pierwszym momentem, w którym naprawdę zrozumie, że własna firma to nie tylko pomysł – to sposób działania, który zaczyna się w głowie (o czym w kolejnym podrozdziale), a nie w urzędzie podczas rejestracji firmy.

7.2. Motywacja – chwilowy pomysł czy długofalowa wizja

Motywacja jest jednym z najczęściej przecenianych, a jednocześnie najbardziej źle interpretowanych tematów w doradztwie zawodowym. Młodzi

ludzie często myślą, że to uczucie: przyływ energii, ekscytacji, przekonanie, że „teraz się uda”. W rzeczywistości to nie emocja, a proces decyzyjny: moment, w którym ktoś zaczyna przekładać pomysł na działanie, mimo że warunki nie są idealne.

W kontekście prowadzenia działalności gospodarczej to rozróżnienie ma kluczowe znaczenie. Wielu uczniów, szczególnie tych utalentowanych manualnie czy artystycznie, doświadcza chwilowych zrywów twórczych, fascynacji pomysłem na firmę, markę czy usługę. Te zrywy są potrzebne, bo uruchamiają wyobraźnię i pozwalają zobaczyć siebie w roli przedsiębiorcy. Ale sama ekscytacja nie wystarczy. To dopiero początek procesu, który wymaga planowania, dyscypliny i zdolności radzenia sobie ze spadkami energii.

Od impulsu do konsekwencji

Zadaniem doradcy zawodowego jest pomóc uczniowi zrozumieć, że prowadzenie firmy to nie tylko „zrealizowanie marzenia”, ale też codzienna praca, czasem monotonna, wymagająca i bez natychmiastowych efektów.

Motywacja w działalności gospodarczej nie polega więc na ciągłym entuzjazmie, ale na umiejętności podtrzymania zaangażowania, kiedy ten entuzjazm mija.

W praktyce warto rozróżnić dwa rodzaje motywacji:

- **Motywacja emocjonalna (chwilowa)** – pojawia się, gdy coś nas zachwyci: pomysł, historia sukcesu, film, influencer. Działa jak zapalnik, ale szybko wygasa, jeśli nie zostanie wzmocniona działaniem.
- **Motywacja celowa (długofalowa)** – opiera się na sensie i przekonaniu, że to, co robię, ma wartość. Nie zawsze towarzyszy jej emocjonalny entuzjazm, ale to właśnie ona prowadzi do rezultatów.



Z praktyki doradczej

Warto zaprosić ucznia do refleksji:

- „Co sprawiło, że pomyślałeś o własnej firmie?”
- „Jak będzie wyglądał Twój dzień pracy, gdy minie pierwszy zachwyt?”
- „Co Ci pomoże wytrwać, gdy nie wszystko pójdzie zgodnie z planem?”

Takie pytania pomagają uczniowi zobaczyć swój pomysł w realistycznym świetle, nie odbierając mu marzeń, ale nadając im strukturę i kierunek.

Cechy ucznia z motywacją długofalową

W pracy z uczniami warto zwracać uwagę na kilka charakterystycznych oznak, które świadczą o dojrzałej motywacji:

- potrafi jasno nazwać cel, a nie tylko pomysł,
- potrafi wymienić pierwszy krok, jaki zamierza wykonać,
- na trudności reaguje poszukiwaniem rozwiązania, a nie rezygnacją,
- potrafi pracować nawet wtedy, gdy nie widzi szybkich efektów,
- nie szuka uznania – szuka postępu.

Takie postawy można wzmacniać nie przez mówienie „musisz się starać”, ale przez stwarzanie sytuacji, w których uczeń doświadcza wpływu. Każdy ma w sobie potrzebę skuteczności, poczucie, że jego działania mają znaczenie. Jeśli uczeń zobaczy, że jego praca przynosi rezultat (choćby mały), jego motywacja naturalnie się stabilizuje.



Z praktyki doradczej

Jak doradca może wspierać motywację ucznia?

Rolą doradcy nie jest motywowanie – to złudne i krótkotrwałe. Rolą doradcy jest pomaganie w zrozumieniu źródeł motywacji i w tworzeniu środowiska, w którym uczeń będzie mógł ją pielęgnować.

Sprawdzone sposoby pracy:

1. **Małe cele, szybkie rezultaty** – uczniowie potrzebują widzieć efekty. Lepiej zaplanować małe kroki (np. „stworzę profil firmy” zamiast „zdobędę klientów”).
2. **Mikronawyki przedsiębiorcy** – zamiast „zmotywuuj się”, wprowadź 10-minutowe rytuały codziennej aktywności, np. zapisz jeden pomysł dziennie, obejrzyj historię sukcesu z branży, nawiąż jedną rozmowę.
3. **Odwóluj się do wartości, nie tylko do celów** – zapytaj: „Po co chcesz to robić?”. Odpowiedź „bo lubię kontakt z ludźmi” jest ważniejsza niż „bo chcę zarabiać”.
4. **Ucz refleksji nad błędami** – nie „porażka”, tylko „dane do poprawy”. To zmienia perspektywę z oceny na rozwój.
5. **Ustalaj punkty kontrolne** – 7 dni, 30 dni, 90 dni. W biznesie motywacja spada, gdy postępy są niewidoczne.



Z praktyki doradczej

Ćwiczenie dla ucznia: „Moja motywacja w praktyce”

Poproś uczniów, by dokończyli zdania:

- Chcę założyć firmę, ponieważ...

- Wiem, że będzie trudno, ale...
- Pierwszy krok, który mogę wykonać już dziś, to...
- Wsparcie, jakiego będę potrzebować, to...

To ćwiczenie uczy świadomego myślenia o motywacji i pozwala odróżnić chwilowy entuzjazm od rzeczywistej gotowości do działania.



VADE MECUM doradcy: Trzy rzeczy, o których warto pamiętać

1. **Nie oceniał źródła motywacji:** nawet jeśli uczeń zaczyna od „chcę zarabiać”, to dobry punkt wyjścia. Z czasem zrozumie, że pieniądze są efektem wartości, którą tworzy.
2. **Motywacja nie spada, zmienia kierunek.** Jeśli uczeń przestaje działać, to nie znaczy, że stracił zapał. Często znaczy to, że jego pomysł potrzebuje nowego sensu lub celu.
3. **Własna firma to bieg długodystansowy.** Warto nauczyć uczniów myślenia w kategoriach procesu – każda decyzja, nawet ta najmniejsza, przybliża ich do większego celu.

Najsilniejsza motywacja nie płynie z emocji ani z zewnątrz. Pojawia się wtedy, gdy młody człowiek zaczyna widzieć siebie jako osobę, która ma wpływ na swoją pracę, decyzje i przyszłość. To właśnie ten moment, w którym przedsiębiorczość przestaje być marzeniem, a staje się sposobem myślenia.

7.3. Biznesplan – analiza własnych pomysłów, rynku i konkurencji

Biznesplan to nie papierologia, lecz plan działania, który pozwala uczniowi sprawdzić, czy jego pomysł ma sens i jak może go zrealizować krok po kroku. To narzędzie praktyczne – pomaga uporządkować myśli, określić cel, zrozumieć klientów i sprawdzić, czy przedsięwzięcie w ogóle się opłaca.

Nie musi być długi, ale musi być prawdziwy, oparty na realnych danych, a nie wyobrażeniach.

1. Punkt startu: pomysł, który rozwiązuje problem

Dobry pomysł na biznes nie zaczyna się od zdania „*chcę mieć swoją firmę*”, tylko od pytania:

„Jaką potrzebę mogę zaspokoić albo jaki problem mogę rozwiązać?”

Uczeń może mieć świetne umiejętności zawodowe – potrafi piec, naprawiać, programować czy czesać – ale dopóki nie umie powiązać tego z konkretną potrzebą drugiego człowieka, pomysł pozostaje tylko hobby.

Zadanie dla doradcy:

Poprowadź ucznia przez trzy pytania:

1. Co potrafię robić dobrze?
2. Kto może tego potrzebować?
3. Co ta osoba zyska dzięki mojej pracy?

Wystarczy, że uczeń potrafi opisać, komu i w czym pomoże – to pierwszy, najważniejszy element biznesplanu.

2. Analiza rynku – czyli sprawdź, czy to w ogóle działa

Zanim uczeń zacznie marzyć o nazwie i logo, powinien zrozumieć, czy jego pomysł ma rację bytu. Nie chodzi o raporty i wykresy, lecz o proste sprawdzenie, czy istnieją klienci.

Praktyczne metody:

- **Minibadanie:** niech zapyta 10 osób z grupy docelowej, co myślał o jego pomysśle, czy zapłaciliby za taką usługę i dlaczego tak lub dlaczego nie.
- **Obserwacja:** niech odwiedzi 3 firmy z tej samej branży i zapisze, co robią dobrze, a co można by zrobić lepiej.
- **Analiza lokalna:** niech przyjrzy się swojemu otoczeniu: czy w jego mieście lub gminie są firmy o podobnym profilu, ilu mają klientów, jakie mają ceny.

To wystarczy, żeby zrozumieć, czy rynek jest nasycony, czy może właśnie gotowy na coś nowego.

3. **Konkurencja – inspiracja, nie zagrożenie** (wiem, że to jest sprzeczne z analizą SWOT, którą być może maglujesz z uczniami. W praktyce benchmarki traktuje się jako wzorzec, a nie zagrożenie).

Zamiast obawiać się konkurencji, uczeń powinien ją obserwować. Konkurencja pokazuje, czego oczekują klienci i jakie standardy obowiązują w danej branży.

Prosty sposób analizy konkurencji:

Niech wybierze 3 firmy i odpowie na 3 pytania:

1. Co robią dobrze?

2. Czego im brakuje?
3. Co mógłbym zrobić inaczej lub lepiej?

Takie ćwiczenie rozwija myślenie strategiczne, uczy, że różnica nie zawsze tkwi w cenie, ale w sposobie obsługi, komunikacji, jakości czy stylu pracy.

4. Realny plan działania

Biznesplan nie kończy się na analizie, ma prowadzić do działania. Uczeń powinien umieć opisać swoje najbliższe kroki: co zrobi, kiedy, w jaki sposób i za co.

Pomocny model planowania:

Etap	Co zrobić?	W jakim celu?	Termin
1	Znaleźć 3 pierwszych klientów testowych	Sprawdzić zainteresowanie i uzyskać opinie	do 30 dni
2	Ustalić ceny i koszty	Zweryfikować opłacalność	do 60 dni
3	Usprawnić ofertę	Dopasować do realnych potrzeb	do 90 dni

To wystarczy, by pomysł przestał być teorią, a stał się projektem w ruchu.

5. Liczby, które mają znaczenie

Nie trzeba znać zasad księgowości, żeby zrozumieć, że każda działalność opiera się na prostym równaniu:
„Ile wydaję” vs. „ile zarabiam”.

Uczeń może samodzielnie odpowiedzieć na trzy pytania:

1. Ile kosztuje mnie wykonanie jednej usługi / produktu?
2. Ile osób muszę obsłużyć miesięcznie, żeby wyjść „na zero”?
3. Ile chciałbym zarobić i co muszę zrobić, żeby to osiągnąć?

Możesz zachęcić uczniów do stworzenia prostego arkusza:

- **Koszty stałe** (np. narzędzia, sprzęt, lokal, transport)
- **Koszty zmienne** (materiały, dojazdy, energia)
- **Przychód** (cena × liczba klientów)

Nie chodzi o idealne obliczenia, ale o świadomość, że nawet mały błąd w kosztach potrafi zniszczyć dobry pomysł.

6. Ryzyko i plan awaryjny

Każdy plan, nawet najlepszy, ma słabe punkty. Warto nauczyć uczniów myśleć w kategoriach:

„Co zrobię, jeśli...”

Zaproś uczniów do zanotowania: 3 ryzyka i rozwiązania:

- Jeśli klienci nie przyjdą:
- Jeśli zabraknie pieniędzy:
- Jeśli nie dam rady sam:

Świadomy przedsiębiorca nie boi się przeszkód, przygotowuje się na nie.

7. Biznesplan w szkole – jak pracować z uczniem

Doradca nie musi prowadzić lekcji z ekonomii. Jego rola to pomóc uczniowi myśleć konkretnie i realistycznie. Zamiast mówić:

„To się nie uda”

lepiej zapytać:

„Jak możesz to sprawdzić?”

„Co musiałoby się wydarzyć, żeby to zadziałało?”

Uczeń zaczyna wtedy samodzielnie testować swoje założenia, zamiast się ich bać. Biznesplan przestaje być teoretycznym ćwiczeniem, a staje się żywym planem, który rośnie razem z nim.

8. Narzędzia, które warto znać

- Canva lub Google Docs – do tworzenia prostych, wizualnych biznesplanów.
- Biznes.gov.pl – aktualne informacje o zakładaniu działalności i rejestracji.
- Barometr Zawodów / PARP / GUS – źródła danych o zapotrzebowaniu na zawody.
- Mapa Dotacji UE (funduszeuropejskie.gov.pl) – aktualne programy wsparcia dla młodych przedsiębiorców.
- Branżowe platformy społecznościowe – źródło inspiracji i kontaktów (grupy tematyczne, fora, grupy dla freelancerów).

Dobry biznesplan nie ma robić wrażenia – ma działać. Nie jest dokumentem do segregatora, ale kompasem, który pokazuje kierunek: gdzie jestem, dokąd idę i co muszę zrobić, by dojść tam świadomie. Uczy odpowiedzialności, myślenia w kategoriach faktów, a nie marzeń. A doradca zawodowy, który pokaże uczniowi, jak stworzyć taki plan, nie tylko uczy

przedsiębiorczości – pomaga mu uwierzyć, że jego pomysł naprawdę może się udać.



VADE MECUM doradcy: Biznesplan

- Najważniejsze pytanie w biznesie: „Czy to, co chcę robić, rozwiązuje czyjś realny problem?”
- Pomóż uczniowi opisać trzy filary pomysłu: co robi, dla kogo, po co.
- Naucz, że rynek to ludzie, nie tabelki – niech zapyta 10 potencjalnych klientów o opinię.
- Zamiast „analizy konkurencji” – niech odwiedzi 3 firmy i zapisze, co robią dobrze, a co inaczej by zrobić.
- Zamiast dużych planów – plan 30/60/90 dni: test – poprawka – pierwszy przychód.
- Wprowadź zasadę „jednego działania dziennie”: codziennie coś, co przybliży do uruchomienia pomysłu.
- Naucz liczyć prosto: ile kosztuje jedna usługa, ile musi ich zrobić, żeby zarobić, ile zostaje po odliczeniu kosztów.
- Wymagaj, by zapisał 3 ryzyka i 3 plany awaryjne: brak klientów, brak środków, brak czasu.
- Zachęcaj do myślenia „sprawdź, zanim wydasz” – testuj pomysł małymi krokami zamiast inwestować od razu.
- Przypominaj: biznesplan ma być żywy – wracać do niego co miesiąc, poprawiać, dopisywać wnioski.
- Korzystaj z dostępnych narzędzi: Biznes.gov.pl, Barometr Zawodów, Canva, Google Docs, funduszeuropejskie.gov.pl.
- Zakończ pracę nad planem pytaniem: „Co konkretnie zrobisz w ciągu najbliższego tygodnia, żeby Twój pomysł się poruszył?”.

7.4. ABC zakładania firmy – źródła wiedzy i formalności

Nie musisz znać wszystkich procedur, przepisów ani ustaw, by wspierać swoich uczniów w temacie zakładania działalności gospodarczej. Nie oczekuje się od Ciebie, że będziesz ekspertem od prawa, podatków czy systemu ZUS. Twoją rolą jest coś o wiele ważniejszego – pomóc młodym ludziom zrozumieć, że prowadzenie firmy w Polsce jest możliwe, że nie jest zarezerwowane dla „wybranych” i że każdy może się tego nauczyć krok po kroku.

Dlatego właśnie przygotowałam dla ciebie ten rozdział. Znajdziesz w nim najważniejsze źródła, linki i miejsca, w których można znaleźć aktualne

informacje o zakładaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej w Polsce. Wszystko zebrane w jednym miejscu, bez potrzeby przeszukiwania dziesiątek stron w internecie.

Możesz potraktować ten rozdział jak praktyczny przewodnik – kompas, który pozwoli Ci poprowadzić uczniów od pomysłu na własną firmę aż po pierwsze realne kroki.

Znajdziesz tu nie tylko procedury i adresy, ale też wskazówki, jak wspierać uczniów w podejmowaniu decyzji, gdzie kierować ich po dodatkowe informacje i jak pomóc im unikać błędów, które popełnia wielu początkujących przedsiębiorców.

1) Od pomysłu do rejestracji – najprostsza ścieżka

1. CEIDG – Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej

Tu rejestruje się, całkowicie bezpłatnie, jednoosobową działalność gospodarczą online. Wniosek CEIDG-1 automatycznie zgłasza firmę do:

- Urzędu Skarbowego (NIP),
- ZUS (numer ubezpieczenia),
- GUS (REGON).

Uczeń może przetestować proces rejestracji w trybie „na próbę”, bez zatwierdzania – to świetne ćwiczenie edukacyjne.

2) Rejestracja krok po kroku (dla młodych przedsiębiorców)

1. **Profil Zaufany (ePUAP):** potrzebny, by podpisać wniosek online www.gov.pl/web/profilzaufany
2. **Formularz CEIDG-1:** rejestracja firmy (nazwa, adres, PKD, rachunek, forma opodatkowania).
3. **Zgłoszenie do ZUS:** odbywa się automatycznie, ale można później zmienić formę składek (np. ulga na start).
4. **Podatek:** wybór formy opodatkowania (ryczałt, skala, liniowy) – warto skonsultować z doradcą podatkowym lub w Urzędzie Skarbowym.
5. **Konto firmowe i pieczętka (opcjonalnie):** bank nie wymaga, ale ułatwia rozliczenia.

3) Ulgi i preferencje dla początkujących

- **Ulga na start:** 6 miesięcy bez składek ZUS dla osób, które zakładają firmę po raz pierwszy.

- **Preferencyjny ZUS:** przez kolejne 24 miesiące niższe składki społeczne.
- **„Mały ZUS Plus”:** dla firm o przychodach do 120 000 zł rocznie, składki zależne od dochodu.

Szczegóły: www.zus.pl/firmy

4) Skąd wziąć pieniądze na start

1. **Dotacje z urzędów pracy (PUP/WUP)**
 - Bezwrotne wsparcie finansowe (zazwyczaj 20–40 tys. zł) dla osób bezrobotnych planujących otwarcie działalności.
 - Wniosek składa się w lokalnym urzędzie pracy. Informacje: www.psz.praca.gov.pl/
2. **Fundusze Europejskie – Program FENG i Fundusze dla młodych**
 - Dofinansowania, granty i szkolenia dla osób do 30 r.ż. planujących biznes. www.funduszeuropejskie.gov.pl
3. **Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości (AIP)**
 - Umożliwiają prowadzenie działalności bez rejestracji firmy, uczniowie i studenci mogą testować pomysły bez ryzyka.
4. **Bank Gospodarstwa Krajowego – Program „Pierwszy Biznes – Wsparcie w Starcie”**
 - Pożyczki preferencyjne (do 120 tys. zł) z niskim oprocentowaniem, możliwe częściowe umorzenie. www.wsparciewstarcie.bgk.pl
5. **Platformy Startowe PARP – dla młodych innowatorów**
 - Wsparcie w opracowaniu pomysłu, mentoring i granty dla osób z pomysłami technologicznymi. www.parp.gov.pl/component/site/site/4startups

5) Gdzie szukać wiedzy i narzędzi

1. **Biznes.gov.pl** – oficjalny portal rządowy o prowadzeniu działalności
 - poradniki krok po kroku,
 - kalkulatory kosztów,
 - gotowe wzory dokumentów,
 - e-usługi (rejestracja, zmiany, zawieszenie firmy). www.biznes.gov.pl

2. **PARP – Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**
 - szkolenia online, przewodniki i raporty,
 - programy wsparcia dla młodych przedsiębiorców.
<https://www.parp.gov.pl>
3. **Portal Przedsiębiorcy.gov.pl**
 - sekcja: „Jak założyć działalność krok po kroku”.
www.przedsiębiorca.gov.pl
4. **ZUS – poradniki dla nowych firm**
 - szczegółowe informacje o składkach, ulgach i obowiązkach.
www.zus.pl/firmy
5. **Krajowa Izba Rozliczeniowa (KIR)**
 - materiały o płatnościach elektronicznych, bezpieczeństwie finansowym i e-fakturach.
www.kir.pl
6. **EURES Polska**
 - oferty pracy i informacje o prowadzeniu działalności za granicą.
www.eures.praca.gov.pl
7. **Akademia PARP** – bezpłatne kursy online z zakresu przedsiębiorczości, marketingu, finansów i zarządzania.
<https://akademiaparp.gov.pl>
8. **Krajowy System Usług (KSU)** – sieć instytucji pomagających w zakładaniu i prowadzeniu firm.
www.ksu.parp.gov.pl
9. **Polska Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości** – bezpłatne kursy online oraz szkolenia w formie webinarów dla początkujących i zaawansowanych przedsiębiorców
www.pfp.com.pl/platforma-szkoleniowa/

6) Doradca jako przewodnik po procesie

Rolą doradcy nie jest znać wszystkie przepisy, ale wiedzieć, gdzie odebrać ucznia po rzetelne informacje. Wystarczy stworzyć z uczniami prosty plan działania:

1. Znajdź pomysł.
2. Sprawdź rynek.
3. Poznaj procedury.

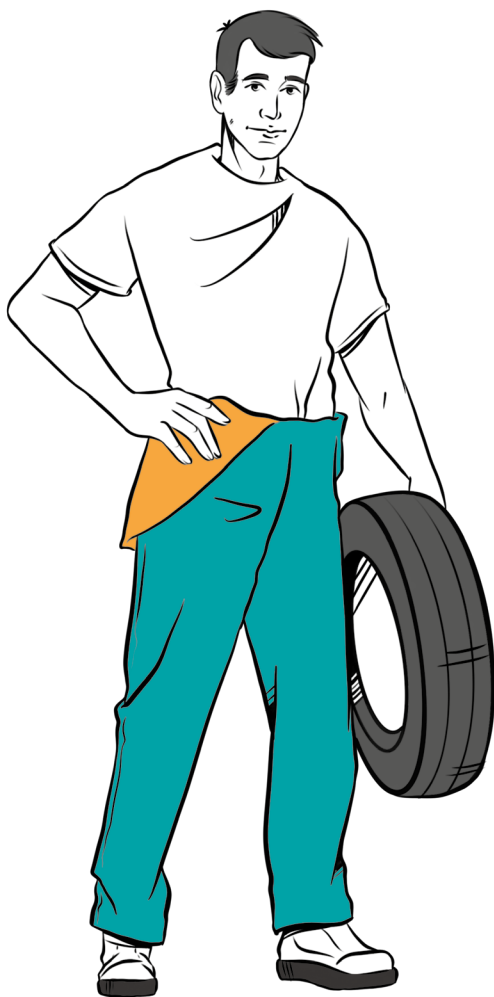
4. Zbadaj źródła wsparcia.

5. Zaplanuj pierwszy krok.

Możesz też zachęcić uczniów do stworzenia własnej „mapy przedsiębiorczości”, z linkami, nazwami instytucji, kontaktami lokalnymi i notatkami o programach wsparcia w regionie.

Wiedza o formalnościach to nie biurokracja, tylko klucz do niezależności. Kiedy młody człowiek wie, gdzie szukać informacji i jak działa system, przestaje się bać przedsiębiorczości – zaczyna widzieć ją jako coś realnego i osiągalnego.

Dzięki temu doradca nie tylko przekazuje wiedzę, ale otwiera drzwi do świata, w którym uczniowie mogą działać z odwagą i świadomością swoich możliwości.



ROZDZIAŁ 8.

Doradztwo zawodowe dla uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych

Praca doradcy zawodowego z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych (SPE) to obszar, który wymaga nie tylko wiedzy, ale też empatii, cierpliwości i gotowości do przekraczania utartych schematów. To właśnie tutaj doradztwo zawodowe najbardziej zbliża się do swojego pierwotnego sensu – towarzyszenia drugiemu człowiekowi w odkrywaniu jego potencjału i możliwości, niezależnie od ograniczeń.

Ten rozdział jest zaproszeniem do spojrzenia na doradztwo zawodowe w sposób głębszy i bardziej świadomy. W świecie, w którym tak wiele mówi się o inkluzyjności, a jednocześnie wciąż brakuje praktycznych narzędzi i odwagi do indywidualizacji pracy, doradca zawodowy staje się kimś znacznie więcej niż tylko osobą „pomagającą w wyborze zawodu”. Staje się łącznikiem pomiędzy uczniem a światem dorosłych, między marzeniem a rzeczywistością.

Uczniowie z SPE nie potrzebują taryfy ulgowej. Potrzebują natomiast doradcy, który widzi ich realnie, a nie przez pryzmat diagnozy. Kogoś, kto nie zapyta: „czego nie możesz?”, ale raczej: „co możemy zbudować wokół tego, co potrafisz?”.

To właśnie w tej pracy doradczej wiedza spotyka się z człowieczeństwem – w szczególny sposób w pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych, gdzie każde spotkanie może być początkiem prawdziwej zmiany w życiu młodego człowieka.

W tym rozdziale znajdziesz praktyczne strategie i przykłady pracy z uczniami o różnych potrzebach edukacyjnych. Od tych, którzy zmagają się z ograniczeniami poznawczymi, emocjonalnymi czy ruchowymi, po uczniów wybitnie uzdolnionych, których potencjał wymaga równie uważnego prowadzenia.

Znajdziesz tu także wskazówki, jak prowadzić rozmowy o ograniczeniach w sposób wspierający, jak unikać stereotypizacji i jak pomagać młodym ludziom realnie myśleć o swojej przyszłości zawodowej – takiej, która jest możliwa, osiągalna i dająca satysfakcję.

To jeden z najważniejszych rozdziałów tej książki. Bo to właśnie tutaj doradztwo zawodowe przestaje być teorią, a staje się sztuką widzenia człowieka takim, jaki jest, i wsparcia go w dostrzeżeniu siebie w miejscu, do którego naprawdę może dojść.

8.1. Rodzaje SPE i praktyczne wskazówki do pracy doradczej z uczniami

Skrót „SPE” – specjalne potrzeby edukacyjne – obejmuje bardzo szerokie spektrum uczniów. W praktyce oznacza to, że nie ma dwóch takich samych osób z SPE, tak jak nie ma dwóch takich samych biografii, doświadczeń i sposobów uczenia się.

Doradca zawodowy nie musi znać wszystkich diagnoz i definicji. Potrzebuje natomiast zrozumienia, w jaki sposób konkretne trudności mogą wpływać na decyzje zawodowe, motywację i funkcjonowanie ucznia w środowisku pracy.

Czym są specjalne potrzeby edukacyjne?

Uczeń z SPE to osoba, która w procesie edukacji wymaga wsparcia, dostosowania metod pracy lub dodatkowych działań, aby móc rozwijać się w sposób adekwatny do swoich możliwości. Pod tym pojęciem mieszczą się m.in.:

- uczniowie z niepełnosprawnościami (intelektualnymi, sensorycznymi, ruchowymi, sprzężonymi),
- uczniowie z zaburzeniami ze spektrum autyzmu (w tym Zespołem Aspergera),
- uczniowie z trudnościami w uczeniu się (dysleksją, dysgrafią, dysortografią, dyskalkulią),
- uczniowie z zaburzeniami emocjonalnymi i społecznymi,
- uczniowie z chorobami przewlekłymi,
- uczniowie z doświadczeniem kryzysu (rodzinnego, migracyjnego, zdrowotnego),
- uczniowie szczególnie uzdolnieni lub o nieharmonijnym profilu uzdolnień.

To szerokie spektrum oznacza jedno: doradca zawodowy nie może pracować szablonowo. Każdy uczeń potrzebuje innego tempa, innej komunikacji i innego sposobu motywowania.

Kluczowe zasady pracy doradczej z uczniami z SPE

1. Diagnoza to nie etykieta.

Dokumenty orzecznicze pomagają zrozumieć ucznia, ale nie mogą go definiować. Zawsze warto zapytać:

„Jak ty to widzisz?” zamiast „Masz wpisane w orzeczeniu, że...”.

Diagnoza ma służyć indywidualizacji, a nie ograniczeniu perspektyw.

2. **Realizm zamiast protekcjonalności.**

Uczniowie z SPE doskonale wyczuwają, kiedy są traktowani inaczej. Najlepsze, co może zrobić doradca, to zachować autentyczność i partnerski ton rozmowy.

Zamiast „to może być dla ciebie za trudne”, lepiej zapytać:

„Co twoim zdaniem byłoby dla ciebie w tym zawodzie najłatwiejsze, a co najtrudniejsze?”.

3. **Elastyczność w metodach.**

Uczniowie z SPE różnią się nie tylko potrzebami, ale i preferencjami sensorycznymi i poznawczymi.

- Zamiast długich opisów – krótkie komunikaty i konkretne przykłady.
- Zamiast abstrakcyjnych zadań – praktyczne ćwiczenia, pokaz, rozmowa o doświadczeniu.
- Zamiast jednego scenariusza – możliwość wyboru formy pracy: rozmowa, notatka, rysunek, mapa myśli, praca w parach.

4. **Bezpieczeństwo emocjonalne.**

Każda rozmowa doradcza powinna odbywać się w atmosferze akceptacji, spokoju i braku pośpiechu. Uczniowie z trudnościami emocjonalnymi, ADHD czy ze spektrum autyzmu często potrzebują dłuższego czasu na odpowiedź. Doradca, który daje przestrzeń, buduje zaufanie.

5. **Mocne strony ponad deficyty.**

Zamiast analizować ograniczenia, warto pokazywać potencjał.

Przykład:

- uczeń z dysleksją może mieć świetną pamięć wzrokową i predyspozycje do zawodów praktycznych,
- uczeń z autyzmem może odnaleźć się w zadaniach wymagających precyzji,
- uczeń z nadwrażliwością sensoryczną może być świetnym grafikiem, florystą czy technikiem IT.

6. **Indywidualizacja celów zawodowych.**

Nie każdy uczeń odnajdzie się w typowym systemie pracy. Niektórzy będą potrzebowali wspieranego zatrudnienia, inni elastycznych form, np. działalności nierejestrowanej, spółdzielni socjalnej, pracy zdalnej. Rolą doradcy jest pokazanie, że każdy ma prawo do pracy zgodnej z możliwościami.

7. **Współpraca z zespołem nauczycieli i rodzicami.**

Doradca powinien być włączony w system wsparcia ucznia. Rozmowa z wychowawcą, pedagogiem, terapeutą czy rodzicem pozwala spojrzeć na młodego człowieka z różnych perspektyw i ustalić spójny plan działań.

8. **Używaj języka mocy, nie ograniczeń.**

Zamiast: „nie potrafi skupić się długo”, powiedz: „pracuje najlepiej w krótkich sekwencjach z przerwami”.

Zamiast: „nie mówi” – „komunikuje się niewerbalnie, ale skutecznie”.
Taki język zmienia nie tylko opis, ale i sposób myślenia o uczniu.



Z praktyki doradczej

Praktyczne wskazówki do codziennej pracy doradcy

- **Ustal cel rozmowy:** uczniowie z SPE lepiej funkcjonują, gdy wiedzą, czego się od nich oczekuje.
- **Zadbaj o strukturę spotkania:** początek (plan), środek (rozmowa, ćwiczenie), zakończenie (podsumowanie).
- **Wizualizuj:** używaj obrazów, ikon, schematów, piktogramów, aby ułatwić zrozumienie.
- **Daj wybór:** możliwość wybrania tematu, formy lub narzędzia wzmacnia poczucie sprawczości.
- **Doceniaj wysiłek, nie tylko efekt:** motywacja ucznia rośnie, gdy czuje, że postęp jest zauważany.
- **Stosuj zasadę jednego kroku:** pomagaj uczniowi planować małe, realne działania zamiast dalekich celów.

Praca doradcy zawodowego z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych to proces partnerski, a nie terapeutyczny. Nie polega na korygowaniu deficytów, ale na budowaniu mostów między możliwościami ucznia a światem pracy. Każdy młody człowiek, niezależnie od diagnozy, ma prawo do rozwoju, wyboru i godnej przyszłości zawodowej. A doradca zawodowy jest osobą, która może sprawić, że ten wybór stanie się realny.

8.2. Jak uczeń z SPE widzi siebie i swoją przyszłość

Dla wielu uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi przyszłość nie jawi się jako przestrzeń możliwości, lecz raczej jako niepewność. Nie dlatego, że jej nie pragną. Często po prostu nikt wcześniej nie nauczył ich, że mają wpływ na to, co będzie dalej. Ich obraz siebie jest sumą komunikatów, które

przez lata słyszeli: w szkole, w domu, w gabinecie specjalisty. Niektórzy słyszeli: „*musisz się bardziej starać*”, inni „*masz trudności, więc to może być dla ciebie za dużo*”. W obu przypadkach efekt jest ten sam: obniżone poczucie sprawczości i przekonanie, że ich przyszłość w dużej mierze zależy od innych, nie od nich samych.

Doradca zawodowy ma wyjątkową szansę to zmienić. To właśnie rozmowa doradcza często jest pierwszym momentem, w którym uczeń z SPE słyszy:

- „Twoje zdanie ma znaczenie”.
- „Masz prawo decydować o sobie”.
- „Nie musisz być taki jak inni, żeby osiągnąć sukces”.

Tożsamość ucznia z SPE – między etykietą a realnym „ja”

Uczniowie z SPE często funkcjonują w ramach dwóch równoległych narracji. Pierwsza to ta, którą słyszą od dorosłych: o ich trudnościach, orzeczeniu, potrzebie wsparcia. Druga to ta, którą budują wewnątrz: o tym, kim są, co potrafią i jak chcą być postrzegani. Te dwie historie nie zawsze się spotykają. Dlatego tak ważne jest, by doradca pomógł uczniowi odróżnić diagnozę od tożsamości. Niepełnosprawność, dysleksja czy spektrum autyzmu nie opisują człowieka w pełni, to tylko fragment jego funkcjonowania (stąd inkluzywne określenie osoby z niepełnosprawnością, a nie niepełnosprawnej, ale to zapewne nie jest Ci obce). Zadaniem doradcy jest pomóc uczniowi odnaleźć język mocy, a nie język ograniczeń:

- zamiast „*mam trudności z koncentracją*” – „*potrzebuję jasnych instrukcji i krótkich zadań*”,
- zamiast „*jestem wolniejszy od innych*” – „*potrzebuję więcej czasu, ale robię to dokładnie*”,
- zamiast „*mam problem z komunikacją*” – „*lepiej wyrażam się, gdy mogę coś pokazać lub zapisać*”.

To drobne zmiany w języku, które budują poczucie wpływu i sprawstwa, fundament każdej decyzji zawodowej.

Jak uczniowie z SPE myślą o przyszłości?

Z badań i doświadczeń pracy doradczej wynika, że uczniowie z SPE często:

- mają trudność z wyobrażeniem sobie siebie w roli dorosłego pracownika,
- postrzegają przyszłość przez pryzmat ograniczeń („nie wiem, czy ktoś mnie zatrudni”, „boję się, że sobie nie poradzę”),
- kierują się opiniami otoczenia, nie własnymi marzeniami,
- częściej niż rówieśnicy potrzebują konkretnych obrazów i przykładów, zobaczenia, jak wygląda zawód „od środka”,

- potrzebują czasu, by dojrzeć do decyzji zawodowych, bo tempo rozwoju emocjonalnego często odbiega od poznawczego.



Z praktyki doradczej

Doradca może przeciwdziałać tym trudnościom, tworząc sytuacje, w których uczeń doświadcza siebie w roli osoby kompetentnej, choćby w małej skali:

- w rozmowie, w której jego zdanie jest traktowane poważnie,
- w ćwiczeniu, które kończy się sukcesem,
- w sytuacji, gdy może opowiedzieć o tym, co lubi i w czym jest dobry, bez ocen.

To właśnie te mikrodoswiadczenia zmieniają sposób, w jaki uczeń widzi siebie, a co za tym idzie, także swoją przyszłość.

Jak rozmawiać z uczniem o jego przyszłości?

Doradca zawodowy powinien unikać pytań w stylu:

„Kim chcesz zostać w przyszłości?”

bo takie pytanie często budzi lęk i blokadę. Lepsze są pytania konkretne, krótkie i osadzone w tu i teraz:

- „Co lubisz robić w szkole najbardziej?”
- „Kiedy czujesz, że coś Ci wychodzi?”
- „Co byś chciał robić częściej?”
- „Z jakim zajęciem czujesz się spokojny i pewny siebie?”

Dzięki takim rozmowom doradca stopniowo pomaga uczniowi zbudować most między teraźniejszością a przyszłością.



Z praktyki doradczej

Praktyczne strategie wzmacniania obrazu siebie ucznia z SPE

1. Pokazuj konkretne przykłady sukcesów osób z podobnymi doświadczeniami.

Nie chodzi o idealizację, ale o realne historie, np. fryzjerki z niepełnosprawnością ruchową, informatyka w spektrum autyzmu, technika, który dzięki swojej dokładności zdobył stabilną pracę.

2. Pomóż uczniowi nazwać mocne strony, które wynikają z jego trudności.

Często cecha, która jest postrzegana jako deficyt, może być atutem w odpowiednim środowisku.

3. **Buduj relację zaufania.**

Zanim uczeń uwierzy, że może planować przyszłość, musi mieć poczucie, że ktoś naprawdę go widzi i słucha.

4. **Nie narzucaj gotowych scenariuszy.**

Uczniowie z SPE mają różne tempo rozwoju. Czasem potrzebują więcej prób, by odkryć, co ich interesuje.

5. **Wprowadzaj elementy wizualizacji i praktyki.**

Zamiast opowiadać o zawodach, pokazuj je: filmy, zdjęcia, wizyty zawodoznawcze, spotkania z pracownikami. To pomaga uczniowi zobaczyć siebie w realnym kontekście pracy, a nie tylko „w teorii”.

Uczeń ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi widzi siebie takim, jakim pozwoli mu się zobaczyć. Doradca zawodowy może być dla niego lustrem, w którym wreszcie zobaczy nie ograniczenia, lecz możliwości. Nie chodzi o to, by tworzyć nierealne wizje przyszłości, ale by pomóc młodemu człowiekowi uwierzyć, że ma prawo ją tworzyć po swojemu, w swoim tempie, na miarę swoich możliwości.



VADE MECUM doradcy: Jak wspierać ucznia z SPE w budowaniu obrazu siebie i planowaniu przyszłości:

- Nie zakładaj, że uczeń wie, kim chce być – pomóż mu odkryć, nie „wybrać” zawód.
- Unikaj pytania „Kim chcesz zostać?”, zastąp je pytaniami o doświadczenie i emocje:
„Co lubisz robić?”, „Kiedy czujesz, że coś Ci wychodzi?”.
- Zmieniaj język ograniczeń na język możliwości nie „ma trudności z koncentracją”, ale „lepiej pracuje w krótkich zadaniach”.
- Pomagaj uczniowi odróżnić diagnozę od tożsamości – orzeczenie to nie definicja człowieka.
- W rozmowie stosuj zasadę 3 × P:
prostota – pozytywność – praktyczność.
- Wprowadzaj elementy wizualne (zdjęcia, filmy, schematy, mapy myśli), by ułatwić zrozumienie.
- Pokazuj realne historie sukcesu osób z podobnymi doświadczeniami, nie ideały, lecz przykłady z życia.
- Podkreślaj sprawczość ucznia – pytaj, co może zrobić samodzielnie, a nie kto mu pomoże.
- Dawaj uczniowi czas na odpowiedź i refleksję – cisza w rozmowie jest częścią procesu.

- Zakończ każde spotkanie pytaniem o działanie:
„Co z tego, o czym dziś rozmawialiśmy, możesz zrobić jako pierwszy krok?”.
Ustal z uczniem małe, konkretne cele, np. rozmowa z kimś z branży, przygotowanie portfolio, udział w warsztatach.
- Buduj poczucie wartości przez doświadczenie, nie przez pochwały – niech zobaczy efekt swojej pracy, nie tylko słyszy, że „jest dobry”.

8.3. Trudne rozmowy o ograniczeniach

Rozmowa o ograniczeniach to jedna z najbardziej delikatnych części pracy doradcy zawodowego, szczególnie w kontakcie z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Zbyt bezpośrednie słowa mogą zranić lub zniechęcić. Zbyt ostrożne sprawiają, że uczeń nie zrozumie, jak realnie ocenić swoje możliwości. Trzeba więc znaleźć środek między empatią a konkretnością, między wsparciem a uczciwością. Doradca nie ma za zadanie „mówić prawdę wprost” w stylu:

„Nie nadajesz się do tego zawodu”.

Jego rolą jest pomóc uczniowi zrozumieć rzeczywistość bez poczucia porażki, by mógł odnaleźć drogę, która jest naprawdę dla niego dostępna.

Dlaczego ta rozmowa jest tak trudna?

Ucniowie z SPE często przez lata słyszeli o tym, czego *nie potrafią* lub *nie mogą*. Dlatego każda rozmowa o ograniczeniach może automatycznie uruchomić w nich emocje: złość, lęk, smutek, wycofanie.

Z drugiej strony, unikanie tematu też nie pomaga, ponieważ bez świadomości ograniczeń nie można świadomie planować przyszłości.

Kluczem jest język i intencja:

- nie mówimy o „słabościach” tylko o „obszarach, które wymagają wsparcia”,
- nie mówimy o „braku możliwości” tylko o „alternatywnych drogach dojścia do celu”,
- nie pytamy: „czy dasz radę?” tylko: „co mogłoby ci to ułatwić?”.



Z praktyki doradczej

Jak prowadzić rozmowę o ograniczeniach?

1. Zaczynij od mocnych stron.

Uczeń potrzebuje usłyszeć, co robi dobrze, zanim usłyszy, co może być trudne. To buduje poczucie bezpieczeństwa i gotowość do przyjęcia informacji.

2. **Mów o faktach, nie o opiniach.**
Zamiast: „Wydaje mi się, że nie poradzisz sobie w tym zawodzie”,
lepiej: „Ten zawód wymaga bardzo szybkiego reagowania w sytuacjach stresowych. Jak się z tym czujesz?”.
3. **Zmieniaj perspektywę z „nie możesz” na „możesz inaczej”.**
Zamiast wskazywać, czego nie da się zrobić, pomóż uczniowi znaleźć inny sposób osiągnięcia celu.
4. **Daj uczniowi przestrzeń do reakcji.**
Czasem po takich rozmowach pojawia się milczenie, łzy albo bunt. Nie trzeba ich natychmiast „naprawiać”, wystarczy obecność i akceptacja.
5. **Zakończ rozmowę nadzieją i planem.**
Ograniczenie to nie koniec, to po prostu informacja o tym, z czym trzeba się liczyć i jak się przygotować.



Dialog z życia

Dialog 12: Doradca i uczeń z SPE – rozmowa o poszukiwaniu własnej drogi zawodowej

Typ szkoły: technikum mechaniczne

Uczeń: Kamil, 18 lat

Kontekst: Kamil interesuje się mechaniką, ale z powodu ograniczeń ruchowych często słyszy, że powinien zrezygnować z tego kierunku. Doradca pomaga mu dostrzec, że mimo trudności może realizować swoją pasję, wybierając specjalizację dopasowaną do jego możliwości.

Doradca: Cześć, Kamilu. Jak Ci idzie ostatnio na praktykach?

Uczeń: Właśnie o tym chciałem porozmawiać...

Doradca: Pewnie.

Uczeń: Pani Anno, ja wiem, że wszyscy mówią, żebym sobie darował mechanikę, ale ja to lubię. Ja się po prostu czuję dobrze przy silnikach.

Doradca: Co najbardziej lubisz w pracy przy silnikach?

Uczeń: To, że coś się dzieje. Że mogę zobaczyć efekt swojej pracy.

Doradca: I bardzo dobrze, że to mówisz. Opowiedz, co w tej pracy najbardziej cię wciąga?

Uczeń: Że można coś naprawić, rozłożyć, złożyć... no i jak działa. To daje satysfakcję.

Doradca: Lubisz, kiedy praca ma widoczny rezultat?

Uczeń: Tak, wtedy czuję, że to, co robię, ma sens.

Doradca: Czyli lubisz rozwiązywać problemy, pracować precyzyjnie. To są świetne cechy. Wiesz, że wielu mechaników specjalizuje się w diagnozowaniu usterek, pracy z komputerami, programami serwisowymi, bez potrzeby dźwigania ciężkich części?

Uczeń: Nie pomyślałem o tym w ten sposób. Myślałem, że każdy mechanik musi wszystko robić sam.

Doradca: Właśnie nie. Dziś warsztaty są bardzo zróżnicowane. Każdy może znaleźć coś dla siebie.

Uczeń: Czyli nie musiałbym robić wszystkiego sam?

Doradca: Dokładnie tak. A które czynności sprawiają Ci największą przyjemność?

Uczeń: Najbardziej te, kiedy mogę coś analizować albo rozwiązywać zagadki techniczne.

Doradca: W warsztatach często pracuje się w zespołach. Jedni zajmują się fizycznym montażem, inni diagnostyką, dokumentacją, elektroniką. Możesz szukać takiego środowiska pracy, w którym twoja sprawność nie będzie przeszkodą, a precyzja i cierpliwość będą atutem.

Uczeń: To brzmi sensownie. Może bardziej elektronika samochodowa?

Doradca: To bardzo dobra intuicja. Coraz więcej nowoczesnych aut ma systemy elektroniczne, czujniki, układy diagnostyczne.

Uczeń: To mnie właśnie ciekawi, bo tam trzeba też myśleć, a nie tylko działać fizycznie.

Doradca: Świetny trop. To kierunek, który rozwija się bardzo szybko i daje duże możliwości. Możemy razem sprawdzić, jakie kursy lub praktyki pomogą ci w tym kierunku.

Uczeń: To chciałbym. Bo ja nie chcę rezygnować, tylko znaleźć sposób.

Doradca: I to właśnie jest najważniejsze: nie unikać trudności, ale szukać rozwiązań, które działają dla ciebie.

Ta rozmowa pokazuje, że mówienie o ograniczeniach nie musi odbierać nadziei. Doradca nie unika tematu – rozmawia o nim w sposób realny, ale z poszanowaniem emocji ucznia. Nie sugeruje: „to nie dla ciebie”, lecz pomaga odnaleźć realny sposób na spełnienie pasji w ramach możliwości. Właśnie w takich momentach uczeń po raz pierwszy widzi, że ograniczenie nie musi oznaczać rezygnacji, tylko potrzebę zmiany perspektywy.

Trudna rozmowa nie jest rozmową o tym, „czego się nie da”. Jest rozmową o tym, jak można inaczej dojść do tego, co dla ucznia ważne. Doradca zawodowy ma niezwykłą moc: potrafi nazwać rzeczy po imieniu, ale w taki sposób, by słowa nie zamykały, tylko otwierały nowe drzwi.

8.4. Unikanie stereotypizacji

Stereotypy w pracy doradcy zawodowego to nie tylko nieświadome uproszczenia, to filtry poznawcze, przez które oceniamy możliwości uczniów. Często nie wynikają ze złej woli, ale z rutyny, z braku wiedzy lub z przekonań, które przez lata funkcjonowały w systemie edukacji. Problem w tym, że stereotyp potrafi zadziałać jak wyrok – zanim uczeń cokolwiek powie, ktoś już decyduje, do czego się „nadaje” lub „nie nadaje”. A przecież zadaniem doradcy zawodowego nie jest przewidywać przyszłość ucznia, lecz pomóc mu ją tworzyć.

Co to znaczy stereotypizować ucznia?

Stereotypizacja to przypisywanie cech lub ograniczeń całej grupie osób, np. „uczniowie z autyzmem są nieśmiali (lub co gorsza dziwni)”, „osoby z niepełnosprawnością ruchową nie poradzą sobie w pracy fizycznej”, „dziewczyny z niepełnosprawnością intelektualną nie odnajdą się na rynku pracy”. Takie myślenie jest wygodne, ale fałszywe. Nie uwzględnia indywidualnych różnic, kontekstu, zasobów i doświadczeń każdego ucznia. W efekcie prowadzi do zaniżonych oczekiwań, a uczniów, widząc niskie oczekiwania dorosłych, zaczyna w nie wierzyć.



Głos autorki

Osobiście wyłapałam moment, kiedy zaczęłam zwracać uwagę, jak społeczeństwo stygmatyzuje osoby z niepełnosprawnościami bądź deficytami poznawczymi. Pod koniec 2023 roku zostałam wydawcą „Gry o pracę” – gry planszowej, narzędzia aktywizującego zawodowo osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Zainwestowałam w wydanie tej innowacji społecznej na rynek, więc postanowiłam również zainwestować w marketing. Przy okazji rozmowy z potencjalnym klientem (szkołą specjalną) usłyszałam takie zdanie: „Proszę pani, osoby niepełnosprawne w naszej szkole nie potrafią samodzielnie kanapki sobie zrobić, buta zawiązać, a pani chce, żeby oni w grę grali?!”. To zdanie uderzyło mnie bardziej, niż się spodziewałam. Bo przecież właśnie dlatego powstała ta gra – żeby dać tym osobom szansę, by spróbowały, by uwierzyły, że potrafią. Nie chodziło o grę samą w sobie, ale o zmianę myślenia z „oni nie mogą” na „sprawdźmy, co mogą”. I to jest sedno pracy doradcy zawodowego – zobaczyć w uczniu nie jego ograniczenia, ale potencjał, który czeka, by ktoś w niego uwierzył. Bo czasem jedno zdanie dorosłego potrafi zgasić wiarę w siebie, ale równie dobrze może ją rozpałić na nowo.

Najczęstsze stereotypy w pracy doradczej i jak je przełamać

Stereotyp	Dlaczego jest błędny	Jak reagować i działać inaczej
Uczeń z niepełnosprawnością intelektualną nie poradzi sobie w pracy.	Wiele osób z lekką niepełnosprawnością intelektualną świetnie funkcjonuje w zawodach rutynowych, wymagających powtarzalności i precyzji.	Pokazuj zawody, w których te cechy są wartością: magazynier, pomoc kuchenna, operator prostych maszyn, pomoc techniczna, ogrodnik.
Uczeń z autyzmem nie potrafi współpracować.	Osoby w spektrum często są lojalne, systematyczne, skupione na zadaniu – to kluczowe atuty w wielu branżach.	Zamiast mówić o „braku umiejętności społecznych”, mów o „innych preferencjach w komunikacji”. Pomóż dobrać środowisko pracy dopasowane do stylu funkcjonowania ucznia.
Dziewczyna na wózku nie znajdzie pracy, bo ma ograniczenia ruchowe.	Ograniczenia fizyczne nie oznaczają braku kompetencji. Coraz więcej firm w Polsce zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami, także w modelu pracy zdalnej.	Uświadamiaj uczniom i rodzicom, że technologia otwiera wiele możliwości. Wspólnie szukajcie przykładów zawodów wykonywanych w modelu hybrydowym lub online.
Uczeń z ADHD nie potrafi się skoncentrować, więc nie nadaje się do poważnej pracy.	Osoby z ADHD często mają ogromny potencjał kreatywny, myślą nieszbłonowo i błyskawicznie reagują.	Pomóż uczniowi znaleźć środowisko, w którym dynamiczne tempo jest atutem, np. gastronomia, sprzedaż, branża eventowa.
Uczeń z dysleksją ma za słabe wyniki, żeby odnieść sukces.	Dysleksja nie jest przeszkodą w karierze, wielu wybitnych ludzi (Einstein, Spielberg, Richard Branson) miało dysleksję.	Skup się na strategiach kompensacyjnych – programach do czytania tekstu, dyktowaniu głosowym, pracy na schematach.
Uczeń z zaburzeniami emocjonalnymi jest trudny, więc trudno mu pomóc.	Zachowania emocjonalne często wynikają z poczucia braku zrozumienia lub bezpieczeństwa.	Zamiast oceniać zachowanie, pytaj o jego przyczynę. Pamiętaj, że empatia nie wyklucza stawiania granic.



Z praktyki doradczej

Przykład 1: Zmiana perspektywy

Sytuacja: Doradczyni prowadzi spotkanie grupowe z uczniami z niepełno-
sprawnością intelektualną w stopniu lekkim. Pyta, kto chciałby pracować
w hotelu. Kilku uczniów milczy. Zamiast uznać, że „nie są zainteresowani”,
doradczyni opowiada o zawodach zaplecza: pomoc kuchenna, obsługa
pralni, konserwator, pomoc przy serwisie śniadaniowym. Po chwili ręce
się podnoszą.

Wniosek: Czasem nie chodzi o brak aspiracji, tylko o brak świadomości,
że istnieje miejsce dla każdego w systemie pracy.

Przykład 2: Język, który buduje lub ogranicza

Zamiast:

„On ma orzeczenie, więc nie damy rady włączyć go w wizytę
zawodową”.

Spróbuj:

„Zastanówmy się, jak dostosować wizytę, żeby mógł w niej
uczestniczyć”.

Zamiast:

„Z nią się nie dogadasz, ona boi się ludzi”.

Powiedz:

„Woli spokojne otoczenie i mniejszą grupę. Zadbajmy o to, by czuła
się bezpiecznie”.

Zmiana kilku słów całkowicie zmienia postawę doradcy i sposób, w jaki
inni postrzegają ucznia.

Przykład 3: Stereotyp sukcesu

Wielu doradców, chcąc pomóc, nieświadomie przenosi na uczniów własne
wyobrażenia o sukcesie. Tymczasem sukces dla ucznia z SPE może oznaczać
coś zupełnie innego niż dla rówieśników:

- utrzymanie pracy przez rok,
- samodzielny dojazd do miejsca zatrudnienia,
- nawiązanie pierwszego kontaktu z klientem,
- zrealizowanie małego projektu.

Doradca powinien się nauczyć **widzieć sukces przez pryzmat ucznia,
nie systemu**.

Jak unikać stereotypizacji w codziennej pracy?

1. Świadomie obserwuj swoje reakcje.

Jeśli pojawia się myśl „on się do tego nie nadaje”, zatrzymaj się i zapytaj: „Na jakiej podstawie to zakładam?”.

2. **Zmieniaj język w zespole nauczycieli.**

Wspólnie ustalcie, jak mówić o uczniach, by nie powielać schematów.

3. **Daj uczniowi przestrzeń, by pokazał się w działaniu.**

Często dopiero w praktyce (warsztaty, symulacje, zadania manualne) widać potencjał, który nie był widoczny w testach czy rozmowie.

4. **Buduj kulturę równości w klasie.**

Angażuj uczniów z SPE w te same aktywności, z dostosowaniem formy, a nie treści.

5. **Nie porównuj – pokazuj różnorodność.**

Każdy uczeń ma inną drogę do celu, a doradztwo zawodowe ma pomóc znaleźć właśnie tę indywidualną ścieżkę.

Unikanie stereotypów nie wymaga specjalnych szkoleń, wymaga uważności, języka i ciekawości drugiego człowieka. Doradca zawodowy, który potrafi zobaczyć w uczniu więcej niż etykietę, otwiera przed nim świat możliwości, których wcześniej nikt mu nie pokazał. A czasem to właśnie jedno spotkanie, wolne od stereotypów, może sprawić, że uczeń po raz pierwszy uwierzy, że naprawdę *ma szansę*.

8.5. Praca z uczniem uzdolnionym o wielu zainteresowaniach

Praca z uczniem o wielu zainteresowaniach to jedno z najciekawszych, ale też najbardziej wymagających wyzwań w doradztwie zawodowym. Tacy uczniowie często są błyskotliwi, aktywni, zaangażowani w różne dziedziny, ale wewnętrznie czują się zagubieni w nadmiarze możliwości. Nie brak im zdolności. Brak im kierunku. Z zewnątrz wydają się na „uczniów bez problemów”: ambitnych, kreatywnych, samodzielnych. Jednak pod tą powierzchnią bardzo często kryje się lęk przed wyborem, który może coś „zamknąć” lub „ograniczyć”. Bo jak wybrać jedną drogę, skoro fascynuje mnie pięć różnych? Doradca zawodowy ma tu kluczową rolę do spełnienia: pomóc uczniowi nie w „zawężeniu” zainteresowań, ale w zrozumieniu, jak je połączyć, pogodzić lub uporządkować w czasie.

Dlaczego uczniowie o wielu zdolnościach czują się zagubieni?

1. Presja wyboru

Od najmłodszych lat słyszą, że trzeba się „na coś zdecydować”. Gdy przychodzi czas wyboru szkoły lub kierunku, presja ta przybiera na sile. Uczeń, który lubi matematykę, rysunek i biologię, często czuje, że każdy wybór będzie utratą czegoś ważnego.

2. Syndrom „wszystko mnie interesuje”

To uczniowie, którzy szybko się uczą, ale równie szybko nudzą. Ich naturalna ciekawość świata jest atutem, ale też powodem frustracji – trudno im dokończyć jedno, bo już chcą zaczynać coś nowego.

3. Trudność w ustaleniu hierarchii wartości

Dla wielu z nich wszystkie pasje są równie ważne. Nie wiedzą, które z nich przekładają się na potencjalną ścieżkę zawodową, a które mają znaczenie hobbystyczne.

Rola doradcy – pomóc uporządkować chaos, nie gasić pasji

Pierwszym zadaniem doradcy nie jest „zawężenie zainteresowań”, ale pomoc uczniowi w zrozumieniu zależności między nimi. Zamiast pytania:

„Co chcesz robić w życiu?”

lepiej zapytać:

„W jakim środowisku chciałbyś pracować?”

„Jakie zadania sprawiają ci najwięcej satysfakcji?”

„Które twoje pasje mogą się nawzajem wspierać?”

Dzięki temu uczeń zaczyna dostrzegać, że jego różnorodne talenty mogą współistnieć, że nie musi wybierać „albo–albo”, tylko może myśleć „zarówno–jak i”.



Z praktyki doradczej

Praktyczne metody pracy z uczniem o wielu zdolnościach

1. Mapa pasji i umiejętności

Stwórz z uczniem mapę zainteresowań – nie listę, ale graficzne powiązania. Niech wypisze, co lubi robić, co potrafi, czego chce się nauczyć. Potem poszukajcie wspólnych mianowników; często kilka pasji prowadzi do jednego typu aktywności zawodowej.

Przykład:

- uczeń lubi modę, fotografię i media społecznościowe – potencjał: stylistyka, marketing wizualny, e-commerce, fotografia produktowa,

- uczennica interesuje się psychologią, sztuką i projektowaniem – potencjał: arteterapia, UX design, doradztwo kreatywne.

2. **Model 70/20/10**

Pomaga rozłożyć zainteresowania w proporcjach:

- 70% – główny kierunek rozwoju (zawód, szkoła, kursy),
- 20% – obszar wspierający (np. hobby, zajęcia dodatkowe),
- 10% – coś nowego, eksperymentalnego.

To uczy równowagi między wyborem a ciekawością, pasje nie znikają, tylko zyskują strukturę.

3. **Projektowanie ścieżki etapami**

Doradca może pomóc uczniowi zaplanować ścieżkę zawodową jako proces:

„Na ten moment wybieram to, co mogę rozwijać teraz, a za dwa lata sprawdzę, co mnie najbardziej wciągnęło”.

Takie podejście eliminuje lęk przed „ostatecznym wyborem”.

4. **Ćwiczenie: Trzy przyszłości**

Uczeń zapisuje trzy różne scenariusze przyszłości:

- realistyczny,
- marzeniowy,
- awaryjny.

Analiza tych scenariuszy pokazuje, że wiele ścieżek może prowadzić do podobnych wartości (np. niezależności, twórczości, pomocy innym).

5. **Mentoring i inspiracje zawodowe**

Pomóż uczniowi znaleźć inspirujące osoby z różnych branż, które łączą wiele talentów (np. kucharz będący influencerem kulinarnym, informatyk projektujący gry i muzykę). Takie przykłady pokazują, że współczesny rynek pracy premiuje wielozadaniowość, a nie jednokierunkowość.

Na co uważać w pracy z uczniem o wielu zainteresowaniach?

- **Nie mów:** „musisz się w końcu na coś zdecydować” – to wywołuje lęk i blokuje.
- **Nie klasyfikuj:** „masz za dużo pomysłów” – to nie problem, to zasób, który trzeba uporządkować.

- **Nie zakładaj, że wie, czego chce** – wielu uczniów o wielu zdolnościach potrzebuje dopiero nauczyć się procesu wyboru.
- **Nie skracaj ścieżki** – czasem najlepszym wsparciem jest danie przestrzeni na próbowanie.

Wsparcie emocjonalne – równowaga między ambicją a spokojem

Uczniowie o wielu zainteresowaniach często sami na siebie nakładają presję: chcą być najlepsi we wszystkim. Doradca powinien pomóc im zaakceptować niedokończenie – to, że nie każdą pasję trzeba rozwijać do poziomu zawodowego. Aby uczyli się wybierać, ale też odpuszczać. Dobrym ćwiczeniem jest rozmowa o „sferach sensu”. Rozmowa o sferach sensu pozwala uczniowi rozróżnić działania, które mają dla niego głębsze znaczenie i dają poczucie rozwoju, od tych, które jedynie dostarczają chwilowej satysfakcji lub są sposobem na odreagowanie emocji. To ważne, ponieważ doradca może pomóc uczniowi zobaczyć, gdzie jego aktywność łączy się z wartościami i długofalową motywacją, a nie tylko z chwilowym zainteresowaniem.

„Które twoje zainteresowania dają ci energię, a które tylko ją pochłaniają?”

To pozwala uczniowi odróżnić fascynację od trwałej motywacji.

8.6. Praca z uczniem szczególnie uzdolnionym w danym fachu

Uczniowie szczególnie uzdolnieni w konkretnym zawodzie to często osoby, które już w wieku kilkunastu lat znalazły swoje „dlaczego”. Nie muszą szukać, oni już wiedzą, co chcą robić. Ale to wcale nie oznacza, że nie potrzebują doradcy zawodowego. Wręcz przeciwnie, często potrzebują go najbardziej. Dlaczego? Bo talent nie gwarantuje sukcesu. Potrzeba struktury, kierunku, wytrwałości i wsparcia emocjonalnego, by nie zgąsł zbyt szybko.

Kiedy uczeń „wyprzedza” szkołę

Wielu uczniów szczególnie uzdolnionych w danym fachu (np. fryzjerstwie, gastronomii, programowaniu, mechanice czy elektryce) rozwija swoje pasje szybciej niż przewiduje to program nauczania. Zdarza się, że w drugiej klasie technikum mają już klientów, kanały w mediach społecznościowych, projekty czy zamówienia. Dla szkoły to powód do dumy, ale też wyzwanie dla doradcy, bo taki uczeń często zaczyna funkcjonować w rytmie dorosłego życia zawodowego.

Doradca powinien pomóc mu:

- zrozumieć znaczenie odpoczynku i równowagi,
- nie tracić motywacji w obliczu pierwszych trudności,
- zaplanować rozwój w dłuższej perspektywie, nie tylko „na teraz”.

Jak rozpoznać ucznia szczególnie uzdolnionego?

Uczeń szczególnie uzdolniony:

- uczy się szybciej niż rówieśnicy,
- często ma własne metody pracy i nie lubi sztywnych schematów,
- wykazuje wysoki poziom samodzielności i inicjatywy,
- potrafi uczyć innych,
- ma silne poczucie celu i nie potrzebuje ciągłej kontroli,
- często zadaje pytania wybiegające poza zakres programu,
- ma świadomość jakości swojej pracy i bywa wobec siebie bardzo wymagający.

Jednocześnie taki uczeń często nie radzi sobie z brakiem uznania lub z monotonią – potrzebuje wyzwań, ale też mądrego wsparcia emocjonalnego, żeby nie wypalić się już na starcie.

Rola doradcy – między motywatorem a mentorem

Doradca zawodowy nie musi być ekspertem w danym fachu. Jego rola polega na tym, by pomóc uczniowi opanować kierunek i tempo rozwoju, a także nauczyć go patrzenia na siebie w kontekście rynku pracy.

Najważniejsze zadania doradcy:

1. Pomóż nazwać mocne strony w języku kompetencji.

Zamiast: „świetnie gotujesz”, powiedz: „masz rozwinięte kompetencje planowania, organizacji i pracy pod presją czasu”. Uczniowie szczególnie uzdolnieni często nie potrafią opisać swojego talentu w sposób, który jest zrozumiały dla pracodawcy.

2. Ucz refleksyjności.

Zdolni uczniowie często działają intuicyjnie. Warto pomóc im zatrzymać się i zadać pytania:

- „Czego się uczę z tego, co robię?”
- „Co chcę osiągnąć w ciągu roku?”
- „Jak mogę rozwijać się dalej, nie tracąc radości z pracy?”

3. **Rozmawiaj o granicach.**

Talent często prowadzi do przeciążenia. Uczeń może brać na siebie zbyt dużo, szczególnie jeśli odnosi pierwsze sukcesy. Pomóż mu zrozumieć, że odpoczynek nie jest stratą czasu, tylko warunkiem długofalowego rozwoju.

4. **Zadbaj o równowagę między pasją a rzeczywistością.**

Uczniowie z talentem często idealizują przyszłość zawodową. Doradca powinien pomóc im skonfrontować marzenia z realiami rynku pracy, ale bez gaszenia entuzjazmu.

Praktyczne wskazówki pracy z uczniem szczególnie uzdolnionym

- **Dawaj przestrzeń na samodzielne projekty.** Pozwól uczniowi współtworzyć inicjatywy szkolne, prowadzić warsztaty dla młodszych roczników, prezentować swoje prace.
- **Włączaj w proces mentoringu.** Skontaktuj ucznia z osobą z branży, która osiągnęła sukces w podobnej dziedzinie. Rozmowa z praktykiem często ma większy wpływ niż szkolna lekcja.
- **Pomagaj planować karierę w etapach.** Nie wszystko musi wydarzyć się teraz, warto wspólnie opracować plan: szkoła → staż → specjalizacja → rozwój własnej marki.
- **Pokazuj alternatywne drogi rozwoju.** Nie każdy zdolny uczeń musi otwierać firmę – może rozwijać się w organizacji, w edukacji, w projektach społecznych.
- **Wspieraj budowanie marki osobistej.** Pomóż uczniowi stworzyć portfolio, opisać swoje osiągnięcia, zaplanować obecność w mediach społecznościowych w sposób profesjonalny.
- **Rozmawiaj o emocjach.** Sukces w młodym wieku to nie tylko powód do dumy, ale też presja. Uczeń potrzebuje przestrzeni, by mówić o swoich wątpliwościach bez lęku, że ktoś uzna go za „rozkapryszonego”.



Z praktyki doradczej

Marta, uczennica technikum fryzjerskiego, 17 lat.

Od dwóch lat prowadzi konto w mediach społecznościowych, gdzie pokazuje swoje stylizacje. Ma już pierwsze klientki, zdobyła nagrodę w konkursie szkolnym. Ostatnio zaczęła mówić, że „już się wypaliła” i że „nic nowego się nie dzieje”.

Rozmowa doradcza nie polegała na dodawaniu motywacji, ale na za-trzymaniu się:

- Co cię najbardziej cieszyło w tej pracy na początku?

- Co sprawia, że teraz czujesz się zmęczona?
- Czego potrzebujesz, żeby znów poczuć rozwój?

Po kilku spotkaniach Marta postanowiła połączyć fryzjerstwo z wizażem. Dziś uczy się stylizacji ślubnej, a przy okazji prowadzi krótkie warsztaty dla koleżanek. Nie zmieniła branży – poszerzyła swój fach.

Uczniowie szczególnie uzdolnieni nie potrzebują, by im mówić, co robić. Potrzebują doradcy, który pomoże im zrozumieć siebie w drodze, zachować pasję, ale też wprowadzić strukturę, plan i zdrową równowagę. Doradztwo w tym przypadku nie polega na kierowaniu, polega na towarzyszeniu w rozwoju, by talent nie stał się ciężarem, tylko źródłem siły, satysfakcji i spełnienia zawodowego.

8.7. Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami – rynek pracy oraz praktyczne wskazówki

Rozmowa o zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami to nie tylko temat społeczny, to rozmowa o równych szansach na niezależność, rozwój i poczucie sprawczości. Dla wielu uczniów z niepełnosprawnościami wejście na rynek pracy oznacza pierwszy krok ku dorosłości. I choć prawo daje im dziś więcej możliwości niż kiedykolwiek, to wciąż zbyt często ich potencjał pozostaje niewykorzystany z powodu barier, uprzedzeń i niewiedzy. Rola doradcy zawodowego w tym obszarze jest kluczowa. To właśnie doradca może być osobą, która pokazuje realne możliwości, tłumaczy procedury, oswaja z tematem zatrudnienia i daje uczniowi poczucie, że praca jest czymś dostępnym, a nie odległym.

Rynek pracy osób z niepełnosprawnościami – fakty i realia

Według danych GUS z 2024 roku w Polsce żyje ponad 3 miliony osób w wieku produkcyjnym z orzeczoną niepełnosprawnością, z czego aktywnych zawodowo jest ok. 31%. To oznacza, że niemal 2/3 osób z niepełnosprawnościami pozostaje poza rynkiem pracy. Powody są różne:

- niska wiara we własne możliwości,
- brak dostosowanych miejsc pracy,
- obawy pracodawców,
- brak informacji o przysługujących ulgach i formach wsparcia.

Jednocześnie coraz więcej firm zaczyna dostrzegać, że zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami to nie obowiązek, ale realna wartość: większe zaangażowanie, lojalność, niższa rotacja, dobra reputacja firmy.

Co warto wiedzieć o możliwościach zatrudnienia?

1. **Formy wsparcia finansowego dla pracodawców**

- Dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika z niepełno-sprawnością nawet do 2400 zł miesięcznie (PFRON).
- Zwrot kosztów dostosowania stanowiska pracy, adaptacji pomieszczeń i sprzętu.
- Refundacja kosztów szkolenia pracownika.
- Zwolnienia z niektórych opłat i składek (dla zakładów pracy chronionej).

Więcej informacji: www.pfron.org.pl

2. **Rodzaje zatrudnienia i ścieżki wejścia na rynek pracy**

- Zakłady pracy chronionej (ZPCh): dla osób wymagających szczególnego wsparcia.
- Zakłady aktywności zawodowej (ZAZ): łączą rehabilitację z zatrudnieniem.
- Warsztaty terapii zajęciowej (WTZ): przygotowują do pracy i samodzielności.
- Otwarte miejsca pracy: coraz częściej dostępne dzięki zmianom postaw pracodawców i pracy zdalnej.
- Działalność nierejestrowana lub własna firma: dla uczniów z wysoką samodzielnością i wsparciem rodziny.

3. **Pośrednictwo pracy i wsparcie instytucjonalne**

- Powiatowe Urzędy Pracy (PUP): prowadzą pośrednictwo pracy, organizują staże, szkolenia zawodowe, bony i programy aktywizacji. Wspierają osoby bezrobotne i poszukujące pracy w znalezieniu zatrudnienia, a pracodawców w pozyskiwaniu kandydatów i dofinansowaniach do zatrudnienia.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (WUP Poznań): prowadzi analizy i prognozy rynku pracy, realizuje projekty wspierające rozwój kompetencji w regionie oraz udziela informacji w ramach sieci EURES, dotyczących mobilności zawodowej i ofert pracy w krajach UE i EOG.
- PFRON i jego programy (np. „Praca – Integracja”, „Stabilne zatrudnienie”).
- Fundacje i organizacje pozarządowe, np. Fundacja Aktywizacja, Integracja, Imago, Ekon.
- Centra Integracji Społecznej (CIS) i Kluby Integracji Społecznej (KIS): dla osób zagrożonych wykluczeniem.



Z praktyki doradczej

Jak doradca może przygotować ucznia z niepełnosprawnością do wejścia na rynek pracy?

1. Pomóż w poznaniu siebie i swoich zasobów.

Niech uczeń zrozumie, jakie ma możliwości, predyspozycje, ograniczenia i w jakich warunkach pracuje najlepiej. Pomocne pytania:

- Co daje Ci satysfakcję?
- W jakich warunkach czujesz się bezpiecznie?
- Jakie zadania mógłbyś wykonywać z przyjemnością każdego dnia?

2. Opracuj realny plan działania.

- Krok 1: określenie zainteresowań i mocnych stron.
- Krok 2: poznanie lokalnego rynku pracy.
- Krok 3: wybór ścieżki wejścia: staż, kurs, zatrudnienie wspierane, działalność.

3. Przećwicz rozmowę kwalifikacyjną.

Pomóż uczniowi nauczyć się mówić o swojej niepełnosprawności w sposób rzeczowy, bez wstydu, ale też bez nadmiernego tłumaczenia. Przykładowe sformułowanie:

„Mam orzeczoną niepełnosprawność, ale nie wpływa ona na wykonywanie zadań w tym zawodzie. Jeśli chodzi o warunki pracy, potrzebuję tylko dostępu do windy i spokojnego miejsca do pracy”.

4. Zadbaj o budowanie poczucia własnej wartości.

Często to nie ograniczenia fizyczne, ale wewnętrzne przekonania blokują przed podjęciem pracy. Pomóż uczniowi uwierzyć, że jego praca ma wartość, a jego obecność w zespole wnosi unikalne doświadczenie.

5. Uświadamiaj pracodawców.

Jeżeli szkoła współpracuje z lokalnymi firmami, możesz zorganizować spotkanie, na którym przedstawisz realne korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Często to niewiedza, a nie niechęć, jest barierą po stronie pracodawcy.



Z praktyki doradczej

Tomek, 20 lat, technikum elektryczne, niedosłuch.

W trakcie praktyk miał trudność z komunikacją, co zniechęcało pracodawcę. Doradca pomógł Tomkowi opracować sposób informowania o swojej niepełnosprawności:

„Słyszę słabiej, szczególnie w hałasie, dlatego proszę o kontakt wzrokowy, gdy do mnie mówisz. Zawsze potwierdzę, jeśli dobrze zrozumiałem”.

Po kilku tygodniach Tomek dostał propozycję stałej pracy w tej samej firmie. To drobny przykład, jak kompetencja komunikacyjna może stać się kluczem do integracji, a nie przeszkodą.

Gdzie szukać aktualnych informacji?

- **Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)**
www.pfron.org.pl
(programy dofinansowań, szkolenia, poradniki dla pracodawców i osób z niepełnosprawnościami).
- **Portal Niepełnosprawni.pl**
www.niepelnosprawni.pl
(oferty pracy, poradniki prawne, aktualności z rynku pracy).
- **Urząd Pracy – portal PSZ**
www.psz.praca.gov.pl
(oferty pracy, staże, kursy, dofinansowania).
- **Fundacja Aktywizacja**
www.aktywizacja.org.pl
(szkolenia, pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe dla osób z niepełnosprawnościami).
- **Centrum Integracja / Fundacja Integracja**
www.integracja.org
(wsparcie w zatrudnieniu, doradztwo prawne, kampanie społeczne).
- **EURES Polska**
www.eures.praca.gov.pl
(oferty pracy w krajach UE, także dla osób z niepełnosprawnościami).

Praca zawodowa dla osób z niepełnosprawnościami to nie przywilej, ale naturalna część dorosłego życia. Zadaniem doradcy zawodowego nie jest „znaleźć miejsce”, ale zbudować przekonanie, że praca jest możliwa: z dostosowaniem, z pomocą, z planem. Bo zatrudnienie nie jest tylko źródłem dochodu, to także źródło sensu, niezależności i poczucia bycia potrzebnym. A właśnie tego, tak samo jak każdy, potrzebuje również uczeń z niepełnosprawnością.

ROZDZIAŁ 9.

Nietrafione wybory

Nietrafiony wybór nie jest końcem drogi, często jest jej początkiem. To zdanie powinniśmy powtarzać każdemu uczniowi, każdemu rodzicowi i... samym sobie. Świat, w którym dorastają dzisiejsi uczniowie, nie zna pojęcia „jednej ścieżki kariery”. Rynek pracy zmienia się w szybkim tempie, **część zawodów traci znaczenie, a w ich miejsce pojawiają się nowe profesje**, często związane z rozwojem technologii. Rynek pracy jest płynny i nieprzewidywalny, a technologie potrafią w ciągu kilku lat całkowicie zmienić kierunek branży. W takim świecie błąd nie jest potknięciem – jest nieuniknionym elementem uczenia się. Dlatego tak ważne jest, by w edukacji o karierze nie tworzyć złudzenia, że istnieje „jeden właściwy wybór”, po którym życie układa się jak po sznurku. Uczeń, który po kilku miesiącach nauki w technikum dochodzi do wniosku, że to jednak nie jego droga, nie poniósł porażki. On właśnie zdobył pierwsze doświadczenie w samoświadomości zawodowej. W doradztwie zawodowym często mówimy o „trafnych decyzjach”, ale rzadziej o tym, co dzieje się, gdy decyzje okazują się nietrafione. Tymczasem właśnie ten moment – kryzys, zwątpienie, poczucie błędu – może stać się najbardziej rozwojowym etapem w życiu ucznia, o ile spotka na swojej drodze doradcę, który nie oceni, tylko pomoże zrozumieć.

Dlaczego nietrafione wybory są naturalne?

Nietrafione wybory to nie dowód braku kompetencji, lecz dowód działania. Każdy wybór jest hipotezą o sobie - próbą sprawdzenia, kim jestem, co potrafię, w jakich warunkach czuję się dobrze. Nie zawsze ta hipoteza się potwierdza. I to w porządku. Doradca zawodowy ma tu niezwykle ważną rolę: pomóc uczniowi zinterpretować to doświadczenie w konstruktywny sposób - nie jako stratę czasu, ale jako źródło wiedzy o sobie. Bo jeśli uczeń potrafi zrozumieć, *dlaczego* coś nie było dla niego, to znaczy, że zrobił krok milowy w kierunku bardziej świadomych decyzji.

Edukacja o błędzie – nowy wymiar doradztwa

Szkoła przez lata uczyła unikać błędów. Tymczasem doradztwo zawodowe powinno uczyć, jak mądrze z błędów korzystać. Nie chodzi o gloryfikowanie porażki, ale o zmianę perspektywy:

„Nie wyszło” nie znaczy „nie nadaję się”.

Znaczy: „mam nowe dane o sobie”.

Dlatego podczas zajęć doradczych warto:

- wprowadzać elementy analizy decyzji: co mnie skłoniło do wyboru, co zadziało, czego zabrakło,
- omawiać case study uczniów, którzy zmienili kierunek i odnieśli sukces,
- ćwiczyć refleksję nad emocjami: jak reaguję, gdy coś nie idzie zgodnie z planem, co mogę zrobić inaczej,
- rozwijać odporność psychiczną, czyli zdolność do adaptacji i wyciągania wniosków.

Nietrafiony wybór jako lekcja dorosłości

Myślę, że każdy z nas pamięta moment, w którym musiał coś zmienić: kierunek studiów, pracę, plany. Uczniowie też potrzebują tego doświadczenia, ale z bezpiecznym wsparciem. Jeżeli doradca potrafi pokazać, że zmiana to nie kapitulacja, tylko korekta kursu, uczniowie nauczą się myśleć o przyszłości nie jak o jednym „strzale w dziesiątkę”, ale jak o procesie. Nietrafione wybory uczą też pokory wobec życia, pokazują, że nawet najlepszy plan może wymagać poprawki. I to właśnie z tej pokory rodzi się dojrzałość zawodowa.

Rola doradcy – pomiędzy empatią a analizą

Doradca zawodowy nie jest od tego, by naprawiać błędy ucznia. Jest od tego, by pomóc mu zrozumieć przyczyny i mechanizmy decyzji. Nie pytaj więc:

„Dlaczego tak wybrałeś?”

bo to pytanie budzi wstyd.

Zamiast tego zapytaj:

„Co ci się wtedy wydawało dobrym pomysłem?”

„Czego dowiedziałeś się o sobie po tej decyzji?”

„Co zrobisz inaczej następnym razem?”

To właśnie takie rozmowy kształtują w uczniu kompetencję autorefleksji – jedną z najcenniejszych kompetencji przyszłości.

Nietrafione wybory nie są błędem systemu. Są jego częścią. To dzięki nim uczniowie uczą się odwagi, elastyczności i krytycznego myślenia. Zadaniem doradcy jest nie unikać tych tematów, ale uczynić z nich przestrzeń rozwoju i rozmowy o realnym życiu. Bo doradztwo zawodowe, które nie dotyka błędów, jest tylko teorią. A doradztwo, które uczy, jak z błędów wychodzić, jest prawdziwym wsparciem w drodze do dorosłości.

9.1. Zmiana planów edukacyjno-zawodowych – analiza motywacji ucznia

Zmiana planów edukacyjno-zawodowych przez ucznia nie jest porażką, jest przejawem refleksyjności, dojrzewania i samopoznania. To moment, w którym młody człowiek zaczyna konfrontować swoje wyobrażenia z rzeczywistością. I choć dla dorosłych bywa to zaskakujące („tak się starał, żeby dostać do tej szkoły!”), to z punktu widzenia doradztwa zawodowego to naturalny etap procesu rozwoju tożsamości zawodowej.

Dlaczego uczniowie zmieniają kierunek?

Decyzja o zmianie planów rzadko jest impulsem. Najczęściej to efekt kumulacji różnych czynników: emocjonalnych, środowiskowych, poznawczych i społecznych. Zrozumienie motywacji ucznia wymaga od doradcy uważności i cierpliwości, bo za każdym „nie chcę już tego robić” kryje się jakaś historia.

Najczęstsze powody zmiany planów to:

1. Zderzenie wyobrażeń z rzeczywistością
Uczeń trafia na zajęcia praktyczne i nagle odkrywa, że praca w danym zawodzie wygląda zupełnie inaczej niż sobie wyobrażał.
Przykład: uczeń technikum gastronomicznego myślał, że gotowanie to sztuka, a odkrywa, że to głównie praca pod presją czasu i w wysokiej temperaturze.
2. Brak zgodności z wartościami i stylem życia
Niektóre zawody wymagają dyspozycyjności, pracy w systemie zmianowym, kontaktu z klientem.
Uczeń, który ceni spokój, regularność i prywatność, może po czasie zrozumieć, że jego wybór nie jest zgodny z jego potrzebami.
3. Wpływ środowiska
Często uczniowie wybierają kierunek „dla kogoś”: bo rodzic zachęcał, bo znajomi też poszli, bo „to się opłaca”. Dopiero po czasie przychodzi moment konfrontacji i pojawia się pytanie: *czy to naprawdę moja decyzja?*
4. Zmiana zainteresowań i rozwój osobisty
Młody człowiek w wieku 16–19 lat wciąż intensywnie się rozwija. To, co było jego pasją rok temu, dziś może już nie budzić emocji. Nie

oznacza to braku konsekwencji, oznacza rozwój i poszukiwanie aktualnej tożsamości zawodowej.

5. Doświadczenie trudności lub braku sukcesu
Czasem powodem jest frustracja. Uczniowie czują, że nie nadążają, że są „gorsi”. Zamiast wzmacniać poczucie porażki, doradca powinien pomóc przeanalizować:
- Czy to przejściowa trudność?
 - Czy problem leży w motywacji, metodzie nauki, a może w samym dopasowaniu zawodu?



Z praktyki doradczej

Analiza motywacji – pytania, które pomagają zrozumieć

Zamiast pytać ucznia: „Dlaczego chcesz zmienić kierunek?”, lepiej zapytać:

- Co sprawiło, że zacząłeś o tym myśleć?
- Jak się czujesz, kiedy myślisz o obecnym zawodzie lub szkole?
- Co było Twoim celem, gdy wybierałeś tę ścieżkę?
- Co się zmieniło od tamtego czasu?
- Czego chciałbyś spróbować teraz i dlaczego właśnie tego?
- Jak myślisz, czego nauczyło Cię to dotychczasowe doświadczenie?

Takie pytania przenoszą rozmowę z poziomu oceny na poziom refleksji i samopoznania. Uczą ucznia, że zmiana kierunku to nie „ucieczka”, tylko akt świadomości i odpowiedzialności za własne decyzje.

Rola doradcy – pomiędzy wsparciem a strukturą

Zmiana planów wymaga odwagi, ale też struktury. Uczniowie często wiedzą, czego nie chcą, ale nie wiedzą, co dalej. Zadaniem doradcy jest pomóc im:

1. uporządkować emocje,
2. przeanalizować przyczyny decyzji,
3. wskazać możliwe alternatywy.

Warto, aby doradca prowadził ucznia przez cztery etapy refleksji:

Etap	Pytanie kluczowe	Cel rozmowy
Zrozumienie	Co mnie zniechęciło w dotychczasowej drodze?	Nazwanie doświadczenia i emocji.
Diagnoza	Co to mówi o mnie samym?	Uświadomienie swoich potrzeb, stylu pracy, wartości.

Etap	Pytanie kluczowe	Cel rozmowy
Nowy kierunek	Co chciałbym robić inaczej?	Poszukiwanie alternatyw zgodnych z zasobami ucznia.
Plan działania	Jak mogę zacząć?	Konkretyzacja kroków: rozmowa z doradcą, spotkanie z nauczycielem, wizyty zawodowców.



Z praktyki doradczej

Kacper, 18 lat, technikum elektryczne.

Po dwóch latach nauki zaczął coraz częściej mówić, że „nie czuje tej branży”. Zajęcia praktyczne go męczyły, nie widział sensu w nauce teorii. W rozmowie doradczej okazało się, że od dłuższego czasu tworzy projekty graficzne i interesuje się marketingiem. Doradca pomógł mu przeanalizować, co łączy te obszary: precyzja, logiczne myślenie, techniczne podejście do narzędzi. Dziś Kacper uczy się w szkole policealnej na kierunku: grafika komputerowa. Nie porzucił umiejętności technicznych, wykorzystuje je w zupełnie nowym kontekście.

Rozmowa z uczniem o zmianie planów edukacyjno-zawodowych



Dialog z życia

Dialog 13: Rozmowa z uczniem rozważającym zmianę kierunku kształcenia

Typ szkoły: szkoła branżowa I stopnia, kierunek fryzjer

Uczeń: Kacper, 17 lat

Kontekst: Kacper coraz częściej myśli o rezygnacji z nauki w zawodzie fryzjera, bo czuje, że ten kierunek nie jest zgodny z jego temperamentem i zainteresowaniami. Doradca pomaga mu przeanalizować przyczyny decyzji, odkryć mocne strony i zaplanować zmianę w sposób przemyślany i odpowiedzialny.

Doradca: Cześć, Kacprze. Słyszałam, że myślisz o rezygnacji z nauki w zawodzie fryzjera. Chciałbyś mi o tym opowiedzieć?

Uczeń: Tak, bo to nie dla mnie. Myślałem, że będzie ciekawiej, a tu ciągle to samo: mycie, zamiatanie, farbowanie.

Doradca: Rozumiem. A pamiętasz, co sprawiło, że ten kierunek w ogóle Cię zainteresował?

Uczeń: Mama mówiła, że to dobry zawód, zawsze będzie praca. No i myślałem, że fryzjerzy dobrze zarabiają.

Doradca: Czyli motywacją był praktyczny wybór, stabilność, pieniądze.

Uczeń: Tak, ale ja się tu męczę. Nie mam cierpliwości do klientów.

Doradca: To bardzo ważna obserwacja. A co najbardziej Ci przeszkadza?

Uczeń: Że wszystko trzeba robić dokładnie. Ja wolę, gdy się coś dzieje, gdzie jest ruch, tempo.

Doradca: Brzmi, jakbyś potrzebował pracy bardziej dynamicznej, może z ruchem, zadaniami w terenie?

Uczeń: No właśnie! Myślałem, żeby iść na mechanika, albo coś z motoryzacją.

Doradca: Co sprawia, że ten kierunek wydaje Ci się bliższy?

Uczeń: Lubię grzebać przy skuterach, robiłem to z wujkiem. I jakoś to lubię, a fryzjerstwo mnie męczy.

Doradca: Czyli masz już praktyczne doświadczenia w tym obszarze?

Uczeń: Trochę tak. Wujek ma warsztat, pokazuje mi, jak coś rozebrać, naprawić.

Doradca: To cenna wskazówka. Zastanówmy się, co byś zyskał, a co stracił, zmieniając kierunek?

Uczeń: Zysk taki, że robiłbym coś, co lubię. Straciłbym rok nauki i mamie się nie spodoba.

Doradca: Wiem, że to trudne. Może warto przygotować rozmowę z mamą i pokazać, że to przemyślana decyzja?

Uczeń: Ale ona powie, że nie można się poddawać.

Doradca: A może nie chodzi o poddanie się, tylko o szukanie miejsca, gdzie rozwiniesz swój potencjał.

Uczeń: No... może.

Doradca: Pamiętaj, że zmiana kierunku to nie porażka, jeśli wynika z refleksji. Najważniejsze, żebyś wiedział, dlaczego coś wybierasz, a nie tylko, czego unikasz.

Uczeń: Czyli nie chodzi o to, żeby uciekać, tylko żeby wiedzieć, dokąd iść.

Doradca: Otóż to. Zróbmy plan: najpierw porozmawiaj z mamą, potem spotkajmy się i przeanalizujemy możliwości zmiany szkoły.

Rozmowa pokazała, że decyzja ucznia o rezygnacji wynikała z niedopasowania temperamentu i zainteresowań do wybranego kierunku. Doradca pomógł mu zrozumieć źródło trudności, przeformułować decyzję z emocjonalnej w refleksyjną oraz zaplanować dalsze kroki z uwzględnieniem wsparcia rodziny.

9.2. Diagnoza głębszych źródeł trudności

Za każdą decyzją, także tą pozornie nietrafioną, stoi jakaś historia. Historia człowieka, który czegoś chciał, w coś wierzył, a potem z jakiegoś powodu

przystał. Z zewnątrz łatwo jest powiedzieć: „*nie chciało mu się*”, „*zrezygnował*”, „*nie pasował do kierunku*”. Ale doradca zawodowy, który patrzy głębiej, wie, że pod tymi etykietami często kryją się emocje, lęki, schematy myślenia i doświadczenia, których uczeń sam nie potrafi nazwać. Nietrafiony wybór to czasem tylko wierzchołek góry lodowej. Pod spodem może znajdować się brak wiary w siebie, potrzeba akceptacji, lęk przed oceną, doświadczenie porażki albo poczucie, że „i tak nic się nie uda”. Zadaniem doradcy nie jest „rozwiązać problem”, ale usłyszeć, co naprawdę za nim stoi.

Głębsze źródła trudności, czyli to, czego nie widać na pierwszy rzut oka

1. Niska samoocena i brak poczucia sprawstwa

Uczeń, który nie wierzy, że ma wpływ na swoje życie, będzie podejmował decyzje zachowawcze.

Na pytanie: „co chciałbyś robić?”, często mówi: „byle coś”.

To nie brak ambicji – to brak przekonania, że jego decyzje mają znaczenie.

2. Presja rodziny lub otoczenia

Czasem wybór zawodu to nie głos ucznia, tylko echo cudzych oczekiwań.

Gdy doradca zapyta: „dlaczego wybrałeś ten kierunek?”, odpowiedź brzmi: „bo tata tak chciał”.

W takiej sytuacji problemem nie jest sam wybór, lecz brak wewnętrznego poczucia decyzyjności, a to powoduje frustrację i bunt.

3. Doświadczenia szkolne i emocjonalne

Wielu uczniów przez lata słyszało komunikaty: „*nie nadajesz się do tego*”, „*nie jesteś zdolny*”, „*z tobą zawsze kłopot*”.

Takie słowa osadzają się głęboko.

Z czasem uczeń przestaje próbować, bo podświadomie chroni się przed kolejnym odrzuceniem.

Nie unika nauki, unika rozczarowania.

4. Brak bezpiecznej przestrzeni do mówienia o trudnościach

Szkoła często wymaga działania, ale rzadko daje przestrzeń na refleksję.

Uczeń, który przeżywa kryzys, słyszy: „weź się w garść”.

A czasem wystarczy, by ktoś zapytał:

„Co się dzieje, że Ci tak trudno?”

To proste pytanie często otwiera drzwi do zupełnie nowej rozmowy.

5. **Lęk przed oceną i perfekcjonizm**

Niektórzy uczniowie rezygnują nie dlatego, że nie potrafią, tylko dlatego, że boją się popełnić błąd.

Dla perfekcjonistów każda pomyłka to osobista porażka.

W efekcie wolą nie próbować, niż zrobić coś „nieidealnie”.

6. **Trudności emocjonalne lub zdrowotne**

Zaburzenia lękowe, depresyjne, problemy ze snem, chroniczny stres to rzeczywistość wielu młodych ludzi.

Uczeń, który nie ma siły wstać rano, nie dlatego, że „mu się nie chce”, ale dlatego, że zmaga się z napięciem, nie potrzebuje oceny, lecz empatycznego zrozumienia i współpracy z innymi specjalistami.

Rola doradcy – słuchać głębiej, nie szybciej

Doradca zawodowy nie jest terapeutą, ale może działać profilaktycznie i wspierająco. Największym błędem jest szybkie przechodzenie do rozwiązań, zanim zrozumie się emocjonalny kontekst sytuacji.

Zamiast pytać:

„Jak chcesz to zmienić?”

warto zacząć od:

„Jak się z tym czujesz?”

„Co sprawia, że to dla Ciebie trudne?”

„Co Ci pomaga, kiedy czujesz się przytłoczony?”

Takie rozmowy nie tylko pozwalają zrozumieć ucznia, ale też budują jego samoświadomość emocjonalną, a to fundament każdej dojrzałej decyzji zawodowej.

Jak wspierać ucznia w zrozumieniu własnych trudności?

1. **Pomagaj nazywać emocje:** młodzież często mówi o faktach (a nawet bardziej o przekonaniach), nie o emocjach. Za „nie chce mi się” może kryć się „boję się porażki” lub „nie czuję się wystarczająco dobry”.

Dopiero gdy emocja zostanie nazwana, można nad nią pracować.

2. **Opracuj z uczniem mapę wpływu:** podziel obszary jego życia na te, na które ma wpływ (np. nauka, organizacja czasu), i te, które są poza jego kontrolą. To pomaga odzyskać poczucie sprawczości.
3. **Rozróżniaj przyczynę od objawu:** „brak motywacji” to często objaw. Przyczyną może być przeciążenie, brak celu, niezrozumienie sensu nauki lub zwykłe zmęczenie.

4. **Współpracuj z wychowawcą i pedagogiem:** doradca nie działa w izolacji. Warto wymieniać się obserwacjami, by zobaczyć pełniejszy obraz ucznia.
5. **Pomagaj uczniowi dostrzegać małe sukcesy:** dla niektórych samo przyjście na zajęcia, rozmowa, wykonanie zadania to już krok na przód. Celebracja drobnych postępów buduje odporność psychiczną i motywację.



Z praktyki doradczej

Ola, 17 lat, uczennica technikum hotelarskiego.

Często nie przychodziła na praktyki, tłumacząc się złym samopoczuciem. Nauczyciele mówili, że „jest leniwa”. Podczas rozmowy z doradcą okazało się, że Ola doświadcza silnego lęku w sytuacjach społecznych. Każdy kontakt z gośćmi hotelu był dla niej źródłem ogromnego stresu. Doradca nie zaproponował od razu zmiany kierunku. Najpierw wspólnie z Olą opracował plan mikroekspozycji – krótkich, kontrolowanych sytuacji, w których mogła oswajać się z rozmową z klientami. Po kilku tygodniach Ola zaczęła sobie coraz lepiej radzić.

Dziś mówi, że praca z ludźmi nie jest już dla niej źródłem lęku, ale wyzwaniem, które daje jej satysfakcję.

9.3. Presja wyborów i stres – jak wspierać ucznia w trudnych decyzjach

Wybory edukacyjno-zawodowe nie dzieją się w próżni. Każdy uczeń, który zastanawia się nad swoją przyszłością, stoi na przecięciu wielu wpływów: rodzinnych, szkolnych, społecznych, kulturowych i medialnych. Wszystkie one, mniej lub bardziej świadomie, kształtują jego decyzje, emocje i sposób myślenia o sobie. Dla doradcy zawodowego to przestrzeń pełna wyzwań, bo choć uczeń formalnie ma „wolny wybór”, to w rzeczywistości często ten wybór jest już w dużej mierze zaprogramowany – przez oczekiwania, normy i nieuświadomione przekonania otoczenia.

Źródła presji

- **Presja rodziców i rodziny**

Dla wielu rodziców wybór szkoły czy zawodu przez dziecko jest odbierany jako *test ich własnego sukcesu wychowawczego*. Stąd pojawiają się zdania:

- „Musisz iść do technikum, żeby mieć fach”.
- „Nie po to tyle inwestowaliśmy w twoją edukację, żebyś został fryzjerem”.

- „W naszej rodzinie wszyscy byli nauczycielami”. Choć często płyną z troski, są dla młodego człowieka komunikatem: *twoje marzenia są mniej ważne niż nasze oczekiwania*.
- **Presja rówieśnicza i społeczna**
Uczniowie porównują się do innych: kto gdzie poszedł, kto już wie, kim chce być, kto ma plan.
Dla tych, którzy wciąż szukają, to źródło nieustannego stresu i poczucia, że „coś z nimi jest nie tak”.
- **Presja sukcesu i kulturowe narracje**
Media społecznościowe, reklamy, influencerzy – wszyscy zdają się mówić: *jeśli nie wiesz, co chcesz robić, to przegrywasz*. Uczeń zaczyna wierzyć, że sukces to stan, który trzeba osiągnąć jak najszybciej, a nie proces, który buduje się przez lata.
- **Presja szkoły i systemu**
Już w ósmej klasie uczniowie słyszą o „wyborze, który zadecyduje o ich przyszłości”.
Brakuje komunikatu: *to pierwszy wybór, nie ostateczny*. W efekcie decyzja o kierunku szkoły staje się dla wielu źródłem chronicznego stresu, który zniechęca do dalszych działań.

Jak stres wpływa na proces podejmowania decyzji?

Z perspektywy psychologii decyzji presja i stres zawężają pole poznawcze. Mózg skupia się na unikaniu błędu, nie na poszukiwaniu możliwości. Uczeń w stresie myśli:

„Byle się nie pomylić”

zamiast:

„Czego mogę spróbować, żeby się przekonać?”

W efekcie decyzje podejmowane pod wpływem stresu są bardziej zachowawcze, mniej zgodne z potencjałem ucznia i częściej prowadzą do rozczarowania.



Z praktyki doradczej

Jak doradca może wspierać ucznia w presji wyborów?

Rola doradcy nie polega na zdejmowaniu presji (bo to niemożliwe), lecz na pomaganiu uczniowi rozumieć ją i regulować. Chodzi o to, by nauczyć młodego człowieka oddzielać głosy z zewnątrz od głosu wewnętrznego – własnego.

1. Nazwij to, co uczeń czuje.

Zanim przejdziesz do planowania, zapytaj:

„Jak się czujesz z tą decyzją?”

„Co cię najbardziej stresuje?”

„Czyje opinie są dla ciebie w tym najważniejsze?”

To pomaga uczniowi uświadomić sobie, że emocje są naturalnym elementem procesu wyboru.

2. **Pomóż rozróżnić fakty od interpretacji.**

Uczeń często mówi: „*Rodzice nie pozwolą mi zmienić szkoły*”, choć w rzeczywistości tego z nimi nie omawiał. Warto zapytać:

„Skąd wiesz, że tak zareagują?”

„Czy to fakt, czy twoje przypuszczenie?”

3. **Naucz technik redukcji stresu decyzyjnego.**

– dzielenie decyzji na małe kroki („teraz wybieram tylko szkołę, nie całe życie”),

– wizualizacja możliwych scenariuszy („co się stanie, jeśli...”),

– rozmowa z osobą spoza rodziny (np. doradca, nauczyciel, mentor).

4. **Zadbaj o język rozmowy.**

Zamiast mówić:

„To ważna decyzja”,

lepiej powiedzieć:

„To pierwsza z wielu decyzji, które będziesz podejmować”.

Zmiana języka zmienia sposób myślenia, z lęku na ciekawość.

5. **Ucz „metapoznania” – refleksji o myśleniu.**

Warto zapytać:

„Jak podejmujesz decyzje w innych sytuacjach?”

„Co zwykle pomaga ci dokonywać wyboru?”

To rozwija umiejętność autorefleksji i samoregulacji, kluczową kompetencję w dorosłym życiu.



Z praktyki doradczej

Paweł, 16 lat, szkoła branżowa I stopnia (mechanik).

Po kilku miesiącach nauki mówił, że „to nie jego bajka”. W rozmowie doradczej okazało się, że to nie zawód był problemem, lecz presja otoczenia. Ojciec, mechanik, oczekiwał, że syn przejmie warsztat. Paweł nie chciał go zawieść, ale marzył o pracy w logistyce. Doradca nie zachęcał go do natychmiastowej zmiany, tylko pomógł zrozumieć emocje i opracować plan: dokończyć pierwszy rok, odbyć praktyki w różnych miejscach, a następnie rozważyć kurs logistyczny. Paweł zyskał przestrzeń, a z nią spokój i poczucie wpływu.

Wsparcie doradcy – rozmowa, nie rozwiązanie

Doradca zawodowy nie zdejmuje z ucznia presji, ale pomaga ją rozłożyć na czynniki pierwsze. Zadaje pytania, które otwierają, nie oceniają. Nie daje gotowych recept, tylko pokazuje, że decyzje mogą dojrzewać w czasie.

W pracy z uczniem pod presją decyzji szczególnie ważne jest:

- zachowanie neutralności emocjonalnej,
- unikanie projekcji własnych przekonań („ja też bym tak zrobiła”),
- dostrzeganie emocji zamiast bagatelizowania („rozumiem, że to trudne”),
- pokazywanie, że stres i wątpliwości to część procesu rozwojowego.

Presja to zjawisko, które można ośwoić, ale nie wyeliminować. Dlatego doradztwo zawodowe nie ma uczyć unikania stresu, lecz radzenia sobie z nim. Każdy uczeń powinien usłyszeć, że decyzje nie muszą być perfekcyjne, że można zmienić kierunek, że życie zawodowe nie jest prostą linią, tylko krętą ścieżką. A rolą doradcy jest być przy nim na tych zakrętach, nie po to, by decydować za niego, ale by pomóc mu zobaczyć, że nawet w chaosie presji można znaleźć spokój, jeśli decyzja naprawdę wynika z własnego „ja”.



VADE MECUM doradcy: Jak wspierać ucznia w sytuacji presji i stresu decyzyjnego?

- **Uznaj, że presja jest częścią procesu.**
Nie próbuj jej eliminować – pomóż uczniowi ją zrozumieć i nazwać.
- **Zaczynaj od emocji, nie od planów.**
Zanim zapytasz: „co dalej?”, zapytaj: „co czujesz, gdy o tym myślisz?”.
- **Oddziel głosy z zewnątrz od wewnętrznego głosu ucznia.**
Pomóż mu rozróżnić: „czy to moja decyzja, czy cudze oczekiwanie?”.
- **Używaj języka normalizującego stres.**
„To naturalne, że czujesz się niepewnie – każdy, kto podejmuje ważną decyzję, czuje napięcie”.
- **Pomóż uczniowi rozłożyć decyzję na małe kroki.**
Zamiast „wybieram przyszłość”, niech wybiera kolejny etap nauki, kurs, doświadczenie.
- **Pracuj z myśleniem czarno-białym.**
Wprowadzaj pojęcie „różnych możliwości, nie tylko jednej dobrej”.

- **Ucz refleksji zamiast podpowiedzi.**
Zamiast dawać gotowe rozwiązania, pytaj:
„Co mówi Ci ta sytuacja o Tobie?”
„Jakie masz inne opcje?”.
- **Zmieniaj narrację z presji na ciekawość.**
Zamiast „muszę wybrać dobrze”, zachęcaj:
„Możesz sprawdzić, co najbardziej Cię ciekawi”.
- **Nie porównuj, indywidualizuj.**
Każdy uczeń ma inne tempo dojrzewania decyzyjnego. Dla jednego to pewność, dla innego proces uczenia się przez próby.
- **Ustal granice wpływu doradcy.**
Twoim zadaniem nie jest decydować, ale wspierać proces decyzji i pomóc uczniowi poczuć, że to on sam ma sprawczość.
- **Buduj przekonanie, że decyzje można korygować.**
Ucz, że zmiana kierunku to nie porażka, tylko znak rozwoju i odwagi.

9.4. Wspieranie ucznia w adaptacji do zmiany

Zmiana ma własną dynamikę. Rzadko jest linią prostą, częściej przypomina falę: przyływ entuzjazmu, odpływ energii, znów przyływ – już spokojniejszy, bardziej świadomy. Kiedy uczeń decyduje się na nowy kierunek kształcenia, praktyki w innym miejscu albo wejście na rynek pracy, nie kończy procesu decyzją – dopiero zaczyna, wchodzi w czas osławiania.

W pierwszych tygodniach nowość działa jak zastrzyk motywacji. Wszystko jest inne, a „inność” sama w sobie bywa nagrodą. Potem pojawia się etap zderzenia z realnością: nowe tempo, inne standardy, inny sposób oceniania. Nie ma w tym niczego niepokojącego; to naturalny krok w procesie adaptacji. Ważne, by uczeń go rozpoznał i nie uznał chwilowej niepewności za sygnał, że popełnił błąd. Rolą doradcy jest wprost powiedzieć: *„to normalne, że teraz czujesz dyskomfort; to nie dowód złej decyzji, tylko dowód, że wychodzisz poza strefę znanego”*.

Kiedy to mówię, widzę, jak z twarzy uczniów schodzi napięcie. Zwykle nikt im tego wcześniej nie nazwał. Nikt nie uprzedził, że mózg „nie lubi” niepewności i przez pewien czas będzie podsuwał myśli z linii obrony: *„wróć, gdzie było przewidywalnie”*. W praktyce to moment, w którym najłatwiej przerwać wysiłek albo... nadać mu sens. Tutaj pomaga bardzo prosta zmiana perspektywy: zamiast pytać „czy to była dobra decyzja?”, pytam „co konkretnie teraz jest trudne i co z tym zrobisz w najbliższym tygodniu?”. Z ogólnego niepokoju robimy konkretny plan zachowania.

W adaptacji najważniejsza jest przynależność. Człowiek szybciej przyzwyczaja się do wymagań i procedur, jeśli ma poczucie, że „to miejsce jest też moje”. Dlatego zachęcam uczniów, by w nowym środowisku jak najszybciej wykonali trzy drobne, ale znaczące kroki: poznali z imienia choć jedną osobę, którą widzą codziennie; zgłosili się raz do zadania, które ma jasny początek i koniec; pod koniec dnia zapisali jedną rzecz, która im wyszła. Te trzy cegiełki budują grunt pod to, co psychologicznie najważniejsze: doświadczenie wpływu. Uczeń widzi, że może zrobić coś konkretnego, a to od razu obniża napięcie.

Drugi filar to rytuały stałości. Zmiana odbiera wiele punktów odniesienia, więc świadomie wprowadzamy elementy przewidywalne: stała pora nauki lub praktyk, krótki zwyczaj „startowy” (np. przegląd planu dnia przy herbacie), podsumowanie w formie dwóch zdań: „co mi dziś pomogło”, „co przećwiczę jutro”. Takie drobiazgi porządkują dzień i oddają uczniowi ster. Co ważne, to nie muszą być rozbudowane narzędzia. Skuteczniejsze bywa 10 minut konsekwentnego rytuału niż ambitny plan, którego nikt nie jest w stanie utrzymać.

Trzeci element to kontakt. Adaptacja przyspiesza, gdy ktoś życzliwy zada w odpowiednim momencie właściwe pytanie. W szkole oznacza to po prostu krótkie, regularne „przeglądy”: rozmowy co 2–3 tygodnie, najlepiej o stałej porze, z trzema powtarzalnymi tematami: co idzie, co uwiera, co sprawdzimy do następnego spotkania. Ta powtarzalność daje uczniowi poczucie ram, a doradcy pozwala w porę wychwycić sygnały przeciążenia: spadek energii, izolowanie się, odkładanie prostych zadań, unikanie rozmów o praktykach. Jeżeli któryś z tych sygnałów się utrzymuje, to znak, by wrócić do podstaw: sen, odżywianie, ruch, a czasem spokojna konsultacja z pedagogiem lub psychologiem szkolnym. Adaptacja nie dzieje się „w próżni biologicznej” – ciało i emocje muszą mieć paliwo.

Warto też powiedzieć uczniowi wprost, że tempo adaptacji nie jest miarą jego wartości. Jedni „zapadają się” w nową rzeczywistość błyskawicznie, inni potrzebują kilku miesięcy. Nie ma tu lepiej ani gorzej. Jest *moje tempo* i świadomość, co je wspiera. Kiedy to uznajemy, znika dużo niepotrzebnego wstydu i porównań, które zabierają energię potrzebną do działania.



Z praktyki doradczej

Uczeń technikum elektrycznego po zmianie miejsca praktyk zgłaszał, że „nie ogarnia” tempa i czuje się „niepotrzebny”. Po rozmowie okazało się, że nikt nie wyjaśnił mu ścieżki obiegu zleceń: wchodził w zadania „z boku”, nie widząc całości procesu. Jedno półgodzinne spotkanie z opiekunem praktyk, na którym rozrysowaliśmy schemat pracy zespołu i zaznaczyliśmy konkretne miejsca, w których jego udział ma znaczenie, odwróciło sytuację.

„Niepotrzebny” zamieniło się w „rozumiem, gdzie i kiedy mam wejść”. Czasem adaptacja nie wymaga wielkich interwencji, wymaga czytelności.

Co robić, gdy pojawia się myśl „pomyliłem się – znowu”? Nie zostawiamy jej bez odpowiedzi, ale też nie zwalczamy jej na siłę. Proszę ucznia o krótkie ćwiczenie: „jak wyglądałby twój tydzień, gdybyś jednak został w tym miejscu jeszcze miesiąc? co byś sprawdził, z kim porozmawiał, czego spróbował?”. Z lęku o przyszłość przenosimy uwagę na najbliższy kontrolowalny odcinek. To wystarcza, by emocje opadły i pojawiło się działanie. Jeśli po takim „miesiącu próby” nadal czujemy, że to nie to, dopiero wtedy rozmawiamy o korekcie kierunku – już na twardych danych, nie na samym napięciu z pierwszych tygodni.

Na koniec: ważna rola języka. W rozmowach adaptacyjnych unikam słów „powinieneś”, „musisz”, „nie przesadzaj”. Zastępuję je pytaniami, które uruchamiają sprawczość: „co ci dziś realnie pomoże?”, „od czego zaczniesz jutro?”, „kto w tym miejscu może być twoim sojusznikiem?”. Ten prosty zabieg zmienia całą dynamikę: z defensywy przechodzimy do projektowania zachowań. A konsekwentnie powtarzane zachowania budują nawyk. Nawyki – adaptację. Adaptacja – poczucie, że to już „moja” szkoła, „mój” zawód, „moja” droga.

Nie przyspieszamy tego procesu, ale możemy go ułatwić. Przez nadanie sensu temu, co uczeń czuje. Przez małe, wykonalne kroki. Przez stały rytm kontaktu i klarowność oczekiwań. Przez budowanie przynależności, zanim zaczniemy wymagać efektywności. Tyle i aż tyle. W świecie, który szybko się zmienia, umiejętność łagodnego, ale konsekwentnego oswajania nowości staje się jedną z cenną kompetencją i szkoła może być pierwszym miejscem, gdzie młody człowiek naprawdę się jej uczy.

9.5. Rozbieżność wizji ucznia i rodzica – rola doradcy + zbiór wskazówek

Wybór ścieżki edukacyjno-zawodowej to moment, w którym krzyżują się dwie perspektywy: marzenia ucznia i oczekiwania rodziców. Dla doradcy to nie tylko spotkanie dwóch osób, ale dwóch światów: emocjonalnych, wartościowych, czasem również pokoleniowych. To, co dla ucznia jest poczuciem wolności i tożsamości, dla rodzica bywa lękiem o przyszłość dziecka. Właśnie w tym miejscu doradca zawodowy staje się nie tyle ekspertem od rynku pracy, co tłumaczem między dwiema wizjami.

Dlaczego te różnice są tak częste?

Rodzice najczęściej kierują się troską. Chcą dla dziecka bezpieczeństwa, stabilności, szans na „dobrą przyszłość”. Ich decyzje wynikają z doświadczeń: własnych, znajomych, albo z przekonań utrwalonych w kulturze, że „pewne zawody dają spokój”, „inne są ryzykowne”, „po technikum jest praca, po liceum nie”. Z kolei młodzi ludzie kierują się potrzebą sensu, ekspresji, pasji i samorealizacji. Nie myślą kategoriami stabilności, lecz tego, czy będą robić coś, co ich interesuje, czy będą „sobą”. W efekcie te dwa języki często się rozmiągają.

Rodzic mówi: „*Chcę, żebyś miał dobrą pracę*”, a dziecko słyszy: „*Nie wierzysz w mój pomysł*”.

Uczeń mówi: „*Chcę spróbować czegoś innego*”, a rodzic słyszy: „*Nie doceniasz, jak ciężko pracowaliśmy, żebyś miał lepszy start*”.

Te nieporozumienia rzadko wynikają ze złych intencji, częściej z różnicy perspektyw i braku rozmowy, która łączy, zamiast przekonywać.

Rola doradcy – mediator, tłumacz, towarzysz

Doradca zawodowy nie rozstrzyga, kto ma rację. Jego zadaniem jest pomóc obu stronom usłyszeć siebie nawzajem i stworzyć przestrzeń do rozmowy, w której nie ma wygranych i przegranych, ale jest wzajemne zrozumienie. W takiej rozmowie doradca pełni trzy role:

- **Tłumacza**, który przekłada emocje na język faktów i potrzeb („słyszę, że boisz się o przyszłość syna, a on chce, byś zaufała jego decyzji”).
- **Mediatora**, który pilnuje, by każda ze stron mogła się wypowiedzieć i zostać wysłuchana.
- **Przewodnika**, który pokazuje, że decyzje zawodowe nie są nieodwracalne, a rozwój zawodowy jest procesem, nie momentem.

To wymaga ogromnej uważności, neutralności i empatii. Celem takiego spotkania nie jest zgoda „na siłę”, ale zbudowanie wspólnego zrozumienia, nawet jeśli decyzja pozostaje różna.



Z praktyki doradczej

Karolina, 16 lat, uczennica technikum hotelarskiego.

Chciała zrezygnować i rozpocząć naukę w szkole plastycznej. Rodzice byli przeciwni, uważali, że „po plastyku nie ma pracy”. Podczas rozmowy rodzinnej doradca nie oceniał pomysłów, ale zadawał pytania każdej ze stron:

- Do rodziców: „Co dla Państwa oznacza dobra przyszłość córki?”
- Do Karoliny: „Co dla Ciebie oznacza dobra przyszłość dla siebie?”

Po tej rozmowie okazało się, że mówili o tym samym: o samodzielności i satysfakcji, tylko innym językiem. Rodzice zgodzili się na kompromis: Karolina kończy rok w technikum, a równolegle zapisuje się na kurs digital artu. Rok później przeniosła się do szkoły plastycznej z portfolio, które już dawało jej zlecenia.

Wskazówki praktyczne dla doradcy

1. Oddziel emocje od faktów.

Zanim przejdziesz do analizy możliwości edukacyjnych, pomóż obu stronom zrozumieć, *dlaczego* ta sytuacja wywołuje emocje. Rodzic często nie boi się samego wyboru, tylko jego konsekwencji: bezrobocia, braku bezpieczeństwa, utraty kontroli.

2. Nie bagatelizuj lęków rodzica.

Nawet jeśli brzmią przestarzałe, wynikają z troski. Warto powiedzieć:

„Widzę, że zależy Panu/Pani na bezpieczeństwie dziecka. Sprawdźmy więc wspólnie, jak to wygląda dziś na rynku pracy”.

3. Pomóż uczniowi wyrazić siebie językiem konkreту.

Zamiast „chcę być artystką”, zapytaj:

„Jak wyobrażasz sobie pracę w tej roli?”

„Z czego mogłabyś się utrzymywać?”

Takie pytania uczą precyzji i pokazują uczniowi, że to nie tylko emocja, ale przemyślany pomysł.

4. Pokazuj dane, nie opinie.

Nic tak nie neutralizuje rozmowy jak fakty. Warto korzystać z raportów rynku pracy, prognoz zawodów przyszłości, analiz PFRON czy PARP. Dane często obniżają emocje, bo pozwalają oprzeć rozmowę na realiach, nie przekonaniach.

5. Buduj wspólne pole wartości.

Zamiast pytać, kto ma rację, poszukaj wartości wspólnych: bezpieczeństwo, rozwój, samodzielność, radość z pracy. To one są punktem porozumienia.

6. Podkreślaj elastyczność decyzji.

Pokaż, że współczesny rynek pracy premiuje ludzi, którzy potrafią się uczyć, a nie tych, którzy raz wybiorą i trwają. Dla rodziców to często ulga, dla ucznia – przestrzeń do oddechu.

7. Zaproponuj wspólne zadanie.

Czasem warto zaprosić rodzica i ucznia do wspólnej aktywności, np. wspólne przeglądanie ofert pracy w branży, która interesuje ucznia. Takie działanie zdejmuje napięcie z poziomu „kto ma rację” i przenosi rozmowę na poziom faktów.

Doradca zawodowy nie stoi po żadnej ze stron, stoi pomiędzy nimi, z empatią, cierpliwością i świadomością, że każdy ma swoje racje.

Celem nie jest wybór jednej „słusznej” drogi, ale pomoc w zbudowaniu dialogu, w którym marzenia i lęki mogą istnieć obok siebie, bez wzajemnego wykluczania. Bo uczeń, który potrafi rozmawiać z rodzicami o swoich wyborach, i rodzic, który potrafi słuchać bez narzucania, to duet, który ma największą szansę wychować człowieka odważnego, samodzielnego i naprawdę gotowego na świat pracy.



ROZDZIAŁ 10.

Doradztwo zawodowe w szkole branżowej II stopnia

Szkoła branżowa II stopnia to szczególna przestrzeń: z jednej strony kontynuacja edukacji, z drugiej preludium do wejścia na rynek pracy. To moment, w którym młody człowiek nie jest już „uczniem, który dopiero wybiera”, ale też jeszcze nie w pełni „pracownikiem, który już wie”. Ten czas przejściowy wymaga od doradcy zawodowego wyjątkowego wyczucia i elastyczności, bo potrzeby słuchaczy na tym etapie różnią się od tych, które znamy ze szkół technicznych czy branżowych pierwszego stopnia. Doradztwo zawodowe w tej grupie wiekowej nie polega już na odkrywaniu potencjału, raczej na układaniu go w spójną całość: na pomaganiu w tworzeniu wizji dalszej ścieżki, na dopasowaniu kompetencji do rynku pracy, na wzmacnianiu motywacji, która w tym wieku bywa osłabiona przez rutynę i zmęczenie. To także praca z realnymi dylematami: czy kontynuować naukę, czy podjąć zatrudnienie, czy też połączyć oba te kierunki. Dla wielu słuchaczy szkoły branżowej II stopnia to właśnie doradca staje się pierwszym dorosłym, z którym mogą porozmawiać o przyszłości – nie w roli nauczyciela, który ocenia, ani rodzica, który radzi, ale w roli kogoś, kto naprawdę słucha, nie ocenia i potrafi pomóc w przekładaniu marzeń na działania. To również ogromne wyzwanie organizacyjne.

Brak odrębnych godzin na doradztwo, ograniczone zasoby i konieczność łączenia wielu ról wymaga od doradców szczególnej kreatywności. Dlatego ten rozdział ma przede wszystkim dostarczyć praktycznych rozwiązań; takich, które można zastosować tu i teraz, w realiach szkoły, która często działa na granicy możliwości.

W kolejnych podrozdziałach znajdziesz więc propozycje metod, form wsparcia i źródeł informacji, które pozwolą skutecznie realizować doradztwo zawodowe wśród słuchaczy szkół branżowych II stopnia, nawet gdy czasu i zasobów jest mniej, niż byśmy chcieli.

Bo doradztwo zawodowe na tym etapie edukacji to nie formalność, ale ostatni, niezwykle ważny etap wspierania młodego człowieka w wejściu w dorosłość z poczuciem celu, kompetencji i sprawczości.

10.1. Charakterystyka potrzeb słuchaczy szkół branżowych II stopnia

Słuchacze szkół branżowych II stopnia to grupa wyjątkowo zróżnicowana. W jednej sali spotykają się młodzi dorośli, którzy mają już za sobą pierwsze doświadczenia zawodowe, osoby powracające do nauki po przerwie, a czasem także ci, którzy łączą naukę z obowiązkami rodzinnymi lub zawodowymi. To nie są już uczniowie, którzy dopiero poznają świat pracy, to ludzie, którzy już w nim funkcjonują, ale nie zawsze świadomie. Doradztwo zawodowe w tym kontekście przestaje być wprowadzeniem, a staje się procesem porządkowania, aktualizacji i rozwijania kompetencji, które pozwalają odnaleźć się na rynku pracy i budować stabilną, satysfakcjonującą karierę.

Tożsamość zawodowa – pomiędzy praktyką a wątpliwością

Wielu słuchaczy szkół branżowych II stopnia ma już wyuczony zawód i pierwsze doświadczenie zawodowe. Niektórzy są zatrudnieni, inni wykonują prace dorywcze lub uczą się w kierunku, który nie do końca ich satysfakcjonuje. W tej grupie często pojawia się pytanie:

„Czy to, co robię, to już moja ścieżka zawodowa, czy tylko etap przejściowy?”

Z tego powodu kluczowym zadaniem doradcy jest wzmocnienie refleksji zawodowej, pomoc w zrozumieniu, jakie doświadczenia zawodowe rzeczywiście rozwijają, a które są jedynie utrzymywaniem *status quo*. Uczniowie w tym wieku często potrzebują nie tyle nowych informacji, ile nowej perspektywy na własne doświadczenia.

Realne potrzeby słuchaczy

Słuchacze szkół branżowych II stopnia oczekują od doradztwa zawodowego czegoś zupełnie innego niż młodzież w technikum. Ich potrzeby można ująć w kilku kluczowych obszarach:

- **Ukierunkowanie rozwoju zawodowego.**
Nie szukają już „kim chcą być”, ale „jak mogą się rozwijać” w wybranym zawodzie lub branży. Potrzebują więc doradcy, który potrafi pokazać ścieżki awansu, dalszego kształcenia, kursów, studiów branżowych, a także możliwości przekwalifikowania się na podstawie zdobytego doświadczenia.
- **Weryfikacja kompetencji.**
Wielu z nich ma już kwalifikacje, ale nie wie, jak je zaprezentować. Doradztwo powinno pomóc im zrozumieć, jak przekładać doświadczenie zawodowe na język CV, rozmów rekrutacyjnych czy autoprezentacji.

- **Wsparcie emocjonalne i motywacyjne.**

Część słuchaczy wraca do nauki po długiej przerwie i zмага się z brakiem wiary w siebie. Inni czują wypalenie: wykonują zawód, który przestał być dla nich satysfakcjonujący. Doradca staje się wówczas osobą, która pomaga odzyskać sens nauki i pracy, pokazuje, że rozwój zawodowy nie ma daty ważności.

- **Zrozumienie realiów rynku pracy.**

W wieku 19–25 lat uczniowie często funkcjonują już w różnych środowiskach zawodowych, ale nie zawsze potrafią je analizować. Doradztwo na tym etapie to uczenie świadomego poruszania się po rynku: korzystania z raportów, baz ofert, informacji o trendach i zmianach w branży.

- **Łączenie ról pracownika, ucznia, rodzica.**

Część słuchaczy to osoby, które pracują zawodowo, opiekują się rodziną, a naukę traktują jako inwestycję w przyszłość. Doradztwo w tej grupie wymaga elastyczności i dopasowania form wsparcia: krótszych spotkań, pracy projektowej, doradztwa online lub mikromodułów rozwojowych.

Wyzwania doradcy zawodowego

Praca z tą grupą słuchaczy jest wyzwaniem, bo wymaga łączenia wiedzy z doradztwa edukacyjnego, zawodowego i psychologii dorosłego uczącego się. To osoby, które nie potrzebują dydaktycznych schematów, ale dialogu opartego na partnerstwie. Nie pytają: „co mam zrobić?”, lecz raczej: „jak to, co już robię, mogę rozwinąć?”. Wielu z nich oczekuje konkretnych przykładów, gotowych rozwiązań. I właśnie to doradca musi im dać, nie tracąc przy tym wymiaru refleksyjnego i wspierającego.

Dobrym punktem wyjścia w pracy doradczej jest zawsze rozmowa oparta na trzech pytaniach:

1. Co już potrafisz i w czym czujesz się kompetentny?
2. Co sprawia, że chcesz się jeszcze rozwijać?
3. Co mogłoby sprawić, że Twoja praca byłaby bardziej satysfakcjonująca?

Takie pytania otwierają przestrzeń do rozmowy o realnych potrzebach, a nie o schematach kariery.

Doradztwo zawodowe w szkole branżowej II stopnia ma przede wszystkim charakter partnerski, refleksyjny i praktyczny. Nie jest już kierowaniem młodego człowieka, ale towarzyszeniem dorosłemu w jego dalszym rozwoju. Wymaga od doradcy elastyczności, uważności i umiejętności dostosowania języka do odbiorcy, który łączy naukę, pracę i dorosłość.

To doradztwo oparte na szacunku do doświadczenia, które uczeń już ma, i na przekonaniu, że rozwój zawodowy nie kończy się z uzyskaniem dyplomu, ale zaczyna wtedy, gdy człowiek świadomie zarządza swoim potencjałem.

10.2. Brak godzin na doradztwo – jak sobie z tym radzić?

Temat braku godzin na doradztwo zawodowe to nie tylko problem organizacyjny, ale bariera systemowa, która realnie wpływa na jakość wsparcia uczniów. Wielu doradców przyznaje, że między planem lekcji, obowiązkami wychowawczymi i realizacją podstawy programowej zwyczajnie nie ma czasu, by spotkać się z uczniem indywidualnie, poznać jego sytuację i wspólnie zaplanować działania rozwojowe. Tymczasem właśnie te rozmowy, krótkie, autentyczne i regularne, często decydują o skuteczności całego procesu doradczego. Paradoks polega na tym, że wszyscy widzą potrzebę doradztwa, ale system nie zawsze daje na nie przestrzeń. Dlatego zamiast czekać, aż zmieni się rozporządzenie, warto przyjąć drugą strategię: pracować mądrzej, nie więcej.

Po pierwsze: włącz doradztwo w życie szkoły

Zaryzykuję stwierdzenie, że błędem jest myślenie o nim w kategoriach „dodatkowych godzin”. To proces, który można wpieść w codzienność szkoły: w lekcje, projekty, wydarzenia, a nawet krótkie rozmowy na przerwie.

Przykłady dobrych praktyk

- **Doradztwo międzyprzedmiotowe**

Nauczyciele przedmiotów zawodowych mogą w naturalny sposób nawiązywać do tematów rynku pracy, kompetencji czy planowania kariery. Wystarczy wspólna koncepcja zespołu, np. w ramach tematycznych tygodni kariery.

- **Zajęcia z wychowawcą**

Czas wychowawczy to idealna przestrzeń na elementy doradztwa – refleksję nad mocnymi stronami, wartościami bądź nad wyborem ścieżki edukacyjno-zawodowej.

- **Wydarzenia szkolne**

Targi zawodów, Dni Praktyk, spotkania z absolwentami to momenty, które naturalnie wpisują się w doradztwo, nawet jeśli formalnie nie są jego częścią.

Kiedy doradztwo stanie się częścią szkolnego DNA, przestaje być dodatkiem, a staje się sposobem myślenia o rozwoju ucznia.

Po drugie: współpraca zamiast samotności

Brak godzin najboleśniej odczuwają doradcy, którzy są w szkołach sami. Tymczasem część zadań doradczych można realizować w zespołach międzyfunkcyjnych. Pedagog, psycholog, nauczyciele praktycznej nauki zawodu, wychowawcy – wszyscy pracują nad tym samym celem: przygotowaniem ucznia do życia zawodowego.

Dlatego warto:

- regularnie wymieniać się obserwacjami na temat uczniów,
- tworzyć wspólne plany wsparcia,
- dzielić się materiałami i narzędziami (np. testami predyspozycji, scenariuszami zajęć, gramami doradczymi),
- wspólnie organizować wydarzenia o charakterze doradczo-zawodowym.

Współpraca oszczędza czas i pozwala doradcy działać bardziej strategicznie, a nie „gasić pożary”.

Po trzecie: doradztwo modułowe i mikroformy

Jeżeli nie ma godzin, warto myśleć o doradztwie w mniejszych porcjach. Zamiast pełnych bloków zajęciowych, można zaproponować krótkie moduły tematyczne, np. 15–20-minutowe wstawki w ramach innych lekcji lub zajęć dodatkowych. To forma, która szczególnie dobrze sprawdza się w szkołach branżowych II stopnia, gdzie uczniowie mają ograniczony czas, a doradca często pracuje w kilku szkołach jednocześnie.

Przykłady mikroform:

- „3 pytania o przyszłość”: szybkie ćwiczenie refleksyjne realizowane na godzinie wychowawczej.
- „Zawód tygodnia”: prezentacja jednego zawodu przez nauczyciela lub ucznia w formie plakatu, prezentacji lub filmiku.
- „5 minut o rynku pracy”: cykliczne, krótkie wstawki doradcy na szkolnym Facebooku lub stronie internetowej.
- „Mapowanie ścieżki”: praca w parach nad planem 3 najbliższych kroków edukacyjnych lub zawodowych.

To drobne działania, ale z perspektywy ucznia tworzą ciągłość procesu doradczego, nawet bez przeznaczonych na to godzin.

Po czwarte: wykorzystaj narzędzia cyfrowe

Dzięki technologii doradztwo może wyjść poza szkolne mury. Darmowe platformy, formularze, testy online i narzędzia do komunikacji (np. Teams, Forms, Canva, Padlet, Genially, Google Workspace) pozwalają doradcy dotrzeć do uczniów także asynchronicznie.

Pomysły na zastosowanie:

- stworzenie minikursu doradczego online (np. „Poznaj swoje mocne strony”),
- ankiety o zainteresowaniach i planach uczniów (wyniki trafiają do doradcy),
- wspólne tablice inspiracji zawodowych (np. Padlet o zawodach przyszłości),
- krótkie quizy wiedzy o rynku pracy,
- wideowizytówki absolwentów: uczniowie nagrywają filmy o swoich zawodach.

To rozwiązania, które nie tylko oszczędzają czas, ale też angażują uczniów w inny, nowoczesny sposób.

Po piąte: myśl systemowo, działaj lokalnie

Brak godzin na doradztwo to problem, który można (i trzeba) zgłaszać. Doradca zawodowy ma prawo inicjować rozmowy z dyrekcją szkoły, organem prowadzącym czy lokalnymi instytucjami rynku pracy. Warto tworzyć sieci współpracy, np. z powiatowymi urzędami pracy, WUP, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi czy centrami doradztwa zawodowego.

Dzięki współpracy można uzyskać:

- dostęp do gotowych scenariuszy i materiałów,
- zaproszenia ekspertów z rynku pracy,
- wsparcie organizacyjne przy wydarzeniach szkolnych,
- bezpłatne szkolenia dla doradców i nauczycieli.

Doradca nie musi wszystkiego robić sam, ma prawo korzystać z zasobów środowiska.

Po szóste: dokumentuj i pokazuj efekty

Jednym z powodów, dla których doradztwo bywa pomijane w planach nauczania, jest niewidoczność jego efektów. Dlatego tak ważne jest dokumentowanie działań, choćby w prosty sposób: zdjęcia z warsztatów, krótkie opisy dobrych praktyk, cytaty uczniów. Z czasem tworzy się z tego

portfolio doradcy, które jest nie tylko dowodem pracy, ale też argumentem w rozmowie o potrzebie większego wymiaru godzin.

Brak godzin nie powinien oznaczać braku doradztwa. To raczej zaproszenie do myślenia o doradztwie jako o przestrzeni współpracy, kreatywności i elastyczności. Doradca zawodowy w szkole branżowej II stopnia nie musi mieć dodatkowych lekcji, by mieć realny wpływ na przyszłość uczniów. Wystarczy, że zbuduje sieć współpracy, włączy doradztwo w codzienne działania szkoły i wykorzysta potencjał nowych technologii. Bo doradztwo zawodowe to nie kwestia liczby godzin, ale jakości relacji i celowości działań, a te w rękach świadomego doradcy mogą wydarzyć się nawet w 15 minut, jeśli stoją za nimi empatia, refleksja i doświadczenie.



VADE MECUM doradcy: Jak działać skutecznie mimo braku godzin na doradztwo?

- Włączaj doradztwo w codzienność szkoły – nie tylko na osobnych lekcjach.
- Angażuj nauczycieli przedmiotów zawodowych i wychowawców w działania doradcze.
- Realizuj mikroformy – krótkie moduły, minićwiczenia, refleksje, zadania online.
- Korzystaj z narzędzi cyfrowych (Forms, Padlet, Canva, Genially, Teams) – doradztwo może działać hybrydowo.
- Współpracuj z pedagogiem, psychologiem i nauczycielami praktycznej nauki zawodu – twórz wspólne działania.
- Organizuj wydarzenia szkolne jako formę doradztwa, np. Tydzień Kariery, Dni Przedsiębiorczości, Dni Praktyk, spotkania z absolwentami.
- Utrzymuj kontakt z instytucjami lokalnymi – WUP, PUP, poradnie, organizacje branżowe.
- Dokumentuj działania doradcze – zdjęcia, cytaty uczniów, krótkie relacje pokazujące efekty.
- Buduj świadomość, że doradztwo to proces, a nie liczba godzin.
- Pamiętaj: najważniejsze narzędzie doradcy to rozmowa – nawet krótka, ale uważna.

10.3. Propozycje wsparcia informacyjno-doradczego w procesie aktywizacji zawodowej

Aktywizacja zawodowa młodzieży to proces, który nie kończy się na doradztwie edukacyjnym. Dla słuchaczy szkół branżowych II stopnia to moment

przejścia z roli ucznia w rolę pracownika, z teorii w praktykę, z planów w działanie. I właśnie w tym momencie doradca zawodowy ma do odegrania jedną z najważniejszych ról: nie tylko pomóc uczniowi znaleźć pracę, ale odnaleźć siebie w pracy. Aktywizacja zawodowa nie oznacza bowiem wyłącznie zdobycia zatrudnienia. To również przygotowanie ucznia do roli pracownika, członka zespołu, osoby odpowiedzialnej, samodzielnej i świadomej swoich kompetencji. Dlatego skuteczne wsparcie informacyjno-doradcze powinno łączyć trzy filary: informację, przygotowanie i doświadczenie.

1. Filar informacji – uczeń potrzebuje wiedzieć, gdzie i jak szukać

Jednym z największych wyzwań uczniów jest brak wiedzy o dostępnych źródłach informacji o rynku pracy. Wielu młodych ludzi kończy szkołę, nie wiedząc, jak znaleźć aktualne oferty, jak odczytywać wymagania pracodawców czy jak odróżnić wiarygodne portale od przypadkowych ogłoszeń.

Doradca zawodowy może wprowadzić uczniów w świat praktycznej informacji, ucząc:

- jak korzystać z urzędów pracy i ich baz danych (oferty.praca.gov.pl, barometrzwodow.pl),
- jak śledzić branżowe portale ogłoszeniowe (np. pracuj.pl, olx.pl/praca, gowork.pl),
- jak używać LinkedIn nie tylko do szukania pracy, ale także do budowania sieci kontaktów zawodowych,
- jak interpretować opisy stanowisk i wyciągać z nich kluczowe kompetencje,
- jak rozpoznawać fałszywe oferty pracy, które obiecują zbyt wiele lub wymagają opłat.

Taka praktyczna edukacja informacyjna pozwala uczniowi przejść od biernego przeglądania ogłoszeń do aktywnego analizowania rynku, co jest pierwszym krokiem do świadomego planowania kariery.

2. Filar przygotowania – trening kompetencji i autoprezentacji

Sama informacja to za mało. Uczniowie potrzebują umiejętności, które pozwolą im wejść w świat pracy pewnie i z przygotowaniem. Dlatego kluczową rolę doradcy zawodowego jest zorganizowanie lub zainicjowanie działań, które umożliwią trening praktyczny – takich, które pozwalają uczniowi przećwiczyć to, co wkrótce będzie musiał zrobić naprawdę.

Najskuteczniejsze formy to:

- **Symulacje rozmów kwalifikacyjnych** z udziałem nauczycieli, pracodawców, doradców.
- **Tworzenie portfolio zawodowego** dokumentującego praktyki, szkolenia, projekty, certyfikaty.
- **Warsztaty z pisania CV i listów motywacyjnych** oparte na realnych ofertach pracy.
- **Zajęcia o kulturze pracy i etykiecie zawodowej**, zwłaszcza w zawodach usługowych i technicznych.
- **Spotkania z pracodawcami i absolwentami**, którzy opowiadają o swoich doświadczeniach - to niezwykle silny element motywacyjny.

Takie działania nie wymagają wielu godzin, wystarczy systematyczność i pomysł. Dobrze poprowadzona symulacja rozmowy o pracę potrafi być dla uczniów bardziej angażująca i zapadająca w pamięć niż wiele zajęć o charakterze teoretycznym.

3. Filar doświadczenia – kontakt z realnym światem pracy

Aktywizacja zawodowa to również przestrzeń doświadczeń, które pozwalają młodemu człowiekowi przetestować swoje umiejętności w praktyce. Uczniowie szkół branżowych II stopnia mają ten atut, że w większości realizują praktyki zawodowe lub pracują. Rolą doradcy jest pomóc im wyciągać z tych doświadczeń wnioski, analizować, co się sprawdza, co sprawia trudność, a co warto rozwijać.

Warto w tym miejscu wprowadzić tzw. refleksję po działaniu – krótkie spotkania lub ankiety, w których uczniowie po praktykach opisują:

- czego się nauczyli,
- co zaskoczyło ich w pracy,
- co chcieliby poprawić przy kolejnym doświadczeniu zawodowym.

Takie ćwiczenia rozwijają umiejętność samooceny i pomagają zrozumieć własne preferencje zawodowe.

Praktyczne pomysły na aktywizację zawodową

- **Klub kariery:** cykliczne spotkania uczniów zainteresowanych rozwojem zawodowym.
- **Mapowanie lokalnego rynku pracy:** uczniowie tworzą mapę firm, zakładów i instytucji, z którymi mogą współpracować.

- **Wolontariat zawodowy:** krótkie, bezpłatne doświadczenia zawodowe w lokalnych instytucjach, które uczą odpowiedzialności i pracy w zespole.
- **Warsztaty z przedsiębiorcami:** uczniowie poznają realne oczekiwania rynku.
- **Dzień Pracodawcy w szkole:** forma networkingu, która łączy teorię z praktyką.

Takie działania tworzą środowisko, w którym młodzież uczy się, że praca to nie abstrakcja, ale żywa przestrzeń współpracy, zaangażowania i samorozwoju.

Rola doradcy w aktywizacji

Doradca zawodowy nie jest pośrednikiem pracy, ale łącznikiem między edukacją a rynkiem. To on pomaga uczniowi zobaczyć sens w zdobytych kwalifikacjach, uwierzyć, że jego umiejętności są potrzebne i nauczyć się prezentować je w sposób profesjonalny. Jego wsparcie informacyjne i doradcze ma prowadzić do jednego celu: by uczeń znał siebie, znał rynek i potrafił się na nim odnaleźć.

Aktywizacja zawodowa to nie „ostatni etap nauki”, ale moment budowania mostu między szkołą a światem pracy. To etap, w którym doradca zawodowy pomaga uczniowi zamienić potencjał w działanie, wiedzę w kompetencję, a marzenie w plan. Dlatego skuteczne wsparcie doradcze nie polega na dostarczaniu gotowych rozwiązań, ale na pokazywaniu, jak uczeń może je samodzielnie znaleźć, ocenić i wykorzystać.

10.4. Informacyjne ABC o instytucjach doradczych w Wielkopolsce

Skuteczne doradztwo zawodowe nie kończy się w murach szkoły. To proces, który wymaga współpracy z otoczeniem: z instytucjami rynku pracy, organizacjami wspierającymi rozwój zawodowy, centrami doradztwa i przedsiębiorcami. Wiedza o tym, gdzie w regionie szukać wsparcia, jest jednym z najważniejszych elementów kompetencji doradcy zawodowego. Znajomość lokalnych instytucji doradczych i informacyjnych daje doradcy możliwość:

- kierowania uczniów do miejsc, w których mogą uzyskać pogłębione wsparcie,
- budowania sieci współpracy między szkołą a środowiskiem pracy,

- pozyskiwania aktualnych danych o rynku pracy i trendach zatrudnienia,
- tworzenia inicjatyw, które łączą edukację z praktyką zawodową.

Dla ucznia natomiast taka wiedza to realna mapa wsparcia – miejsca, w których może zdobyć informacje o stażach, praktykach, kursach, dotacjach czy ofertach pracy. Dzięki niej młody człowiek uczy się, że w dorosłym życiu nie musi wszystkiego wiedzieć sam, wystarczy, że potrafi dotrzeć do źródeł i zapytać o pomoc.

Województwo wielkopolskie ma szczególnie dobrze rozwiniętą sieć instytucji wspierających doradztwo zawodowe i aktywizację młodzieży. To właśnie z tych zasobów warto korzystać, planując działania doradcze zarówno w szkołach branżowych II stopnia, jak i w innych szkołach przygotowujących do zawodu.

Poniżej znajduje się zestawienie najważniejszych aktualnie funkcjonujących instytucji, organizacji i miejsc, które mogą stać się wsparciem dla doradców zawodowych oraz ich uczniów.

Kategoria	Instytucja / organizacja	Zakres wsparcia / co oferują
Centra doradztwa zawodowego / publiczne poradnictwo zawodowe	Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży, Poznań www.cdzdm.pl/	Konsultacje indywidualne, materiały, pomoc w wyborach edukacyjno-zawodowych dla uczniów szkół ponadpodstawowych.
	Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego – Poznań – Kalisz – Konin – Leszno – Piła	Indywidualne konsultacje i warsztaty pomagające uczniom w zaplanowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej.

Kategoria	Instytucja / organizacja	Zakres wsparcia / co oferują
	Centra Poradnictwa Zawodowego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu www.wuppoznan.praca.gov.pl/ Doradcy zawodowi pracują także w oddziałach zamiejscowych WUP Poznań tj. w Kaliszu, Koninie, Lesznie i Pile.	Specjalistyczne konsultacje zawodowe oraz diagnostyka predyspozycji zawodowych realizowane dla osób od 18. roku życia.
Organizacje pozarządowe z misją aktywizacji	Wielkopolskie Wici www.wielkopolskiewici.pl	Regionalny portal NGO-Wielkopolski, zawiera bazę organizacji pozarządowych działających w woj. wielkopolskim, mapę aktywności, aktualności dla sektora.
Centra doskonalenia nauczycieli / placówki wspierające szkoły	Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Poznaniu www.odnpoznan.pl	Wsparcie merytoryczne dla nauczycieli i doradców: szkolenia, konsultacje, zasoby metodyczne.
	Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Koninie www.cdnkonin.pl/	Doradztwo metodyczne, wspieranie szkół z obszaru powiatu konińskiego i regionu.
Instytucje rynku pracy / urzędy pracy	Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu	Pośrednictwo pracy, szkolenia, doradztwo zawodowe, staże.
	Wojewódzki Urząd Pracy, Poznań (Centra Poradnictwa Zawodowego) www.wuppoznan.praca.gov.pl/	Specjalistyczne konsultacje zawodowe oraz diagnostyka predyspozycji zawodowych realizowane dla osób od 18. roku życia.
Instytucje edukacyjno-badawcze	Zakład Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Zawodowego, UAM	Działalność naukowa, projekty edukacyjne, partnerstwa lokalne.

Jak korzystać z tego katalogu w praktyce?

1. **Mapa instytucji:** umieść ten wykaz na stronie szkoły lub wewnętrznej tablicy doradcy, z odnośnikami i kontaktami dla uczniów.
2. **Zadanie doradcze dla uczniów:** możesz poprosić, by każdy uczeń znalazł najbliższe centrum doradztwa lub organizację, skontaktował się z nią, zebrał informacje – to ćwiczenie w samodzielności.
3. **Współpraca lokalna:** nawiąż kontakt z tymi instytucjami, zaproponuj partnerstwo: gościnne konsultacje w szkole, wspólne warsztaty, działania „na miejscu”.
4. **Aktualizacja raz w roku:** instytucje się zmieniają, zamykają lub otwierają nowe oddziały, warto co roku zweryfikować i uaktualnić listę.

ROZDZIAŁ 11.

Rozwój zawodowy doradcy

Doradca zawodowy to ktoś, kto swoje życie zawodowe poświęca rozwojowi innych. Towarzyszy w decyzjach, motywuje, wspiera, pokazuje ścieżki, pomaga odnaleźć potencjał i sens. W tym zawodzie łatwo jednak zapomnieć o jednym: żeby rozwijać innych, trzeba stale rozwijać siebie. Rozwój zawodowy doradcy nie polega wyłącznie na zdobywaniu nowych narzędzi, scenariuszy zajęć czy certyfikatów. To także, a może przede wszystkim, świadome dbanie o własną kondycję emocjonalną, mentalną i zawodową, o źródła energii, motywacji i sensu, bez których nawet najlepsze metody przestają działać.

Doradca zawodowy jako profesjonalista i człowiek

Przez wiele lat mojej pracy jako trenerki i mentorki doradców zawodowych, obserwuję, że w tej profesji spotykają się dwie niezwykle siły: potrzeba pomagania i potrzeba rozwoju. To połączenie potrafi dawać ogromną satysfakcję, ale bywa też źródłem przeciążenia.

Doradcy zawodowi bardzo często mają tendencję do stawiania potrzeb innych nad swoimi, koncentrując się na uczniach, klientach, beneficjentach projektów, zapominając, że ich własny rozwój i dobrostan są równie ważne.

Doradca, który dba o siebie, nie jest egoistą – jest odpowiedzialnym profesjonalistą, który rozumie, że jego energia, empatia i wiedza to narzędzia pracy, o które trzeba dbać jak o najcenniejszy sprzęt.

Obszary rozwoju doradcy zawodowego

Rozwój zawodowy doradcy można postrzegać w czterech wymiarach, które wzajemnie się uzupełniają:

1. **Rozwój merytoryczny** – stałe aktualizowanie wiedzy o rynku pracy, edukacji, trendach w zatrudnieniu, nowych zawodach i kompetencjach przyszłości. Udział w szkoleniach, konferencjach, seminariach branżowych i studiach podyplomowych nie jest luksusem, jest standardem profesjonalizmu.
2. **Rozwój metodyczny** – doskonalenie warsztatu pracy, poznawanie nowych metod, narzędzi, gier, testów diagnostycznych i sposobów prowadzenia zajęć. To także wymiana doświadczeń z innymi doradcami, uczestnictwo w sieciach wsparcia, grupach branżowych, społecznościach zawodowych.

3. **Rozwój osobisty i psychologiczny** – praca nad własną odpornością psychiczną, samoświadomością, zarządzaniem emocjami i stresem. Doradca, który zna siebie, swoje ograniczenia i emocje, jest w stanie lepiej zrozumieć emocje i ograniczenia swoich uczniów.
4. **Rozwój etyczny i refleksyjny** – pogłębianie refleksji nad sensem pracy, wartościami, motywacjami. To umiejętność zatrzymania się i zadania sobie pytań: *dlaczego to robię? komu to służy? co mnie w tej pracy nadal porusza?*

Metody wspierające rozwój zawodowy doradców

W swojej pracy od lat zachęcam doradców zawodowych, by rozwój traktowali nie jako obowiązek, lecz jako proces autoodkrywania i wzmacniania kompetencji. Poniżej przedstawiam metody, które w tym procesie przynoszą największe efekty:

- **Udział w szkoleniach i konferencjach branżowych:** nie tylko po wiedzę, ale po inspirację, kontakt i poczucie wspólnoty.
- **Supervizja doradcza:** regularna refleksja nad własną praktyką zawodową z pomocą innego specjalisty; pozwala zobaczyć z dystansu to, co w pracy trudne lub przeciążające.
- **Mentoring zawodowy:** relacja, w której doświadczony doradca wspiera mniej doświadczonego kolegę w rozwoju i wprowadzaniu nowych metod pracy.
- **Interwizja (spotkania koleżeńskie doradców):** wymiana doświadczeń i pomysłów w gronie praktyków, często najbardziej inspirujące źródło wiedzy.
- **Sieciovanie i wspólne projekty doradcze:** tworzenie grup, które wspólnie realizują inicjatywy, warsztaty, publikacje, wymieniają materiały i know-how.
- **E-learning i microlearning:** krótkie formy online, które pozwalają uczyć się elastycznie i zgodnie z własnym rytmem pracy.
- **Rozwój dobrostanu (self-care):** dbanie o zdrowy rytm pracy, odpoczynek, sen, aktywność fizyczną i emocjonalną higienę pracy z ludźmi.

Każda z tych form nie tylko rozwija kompetencje zawodowe, ale również zapobiega wypaleniu, które w zawodach pomocowych jest realnym ryzykiem.



Głos autorki

Od lat towarzyszę doradcom w procesie rozwoju zawodowego i osobistego. Również edukuję i zrzeszam doradców z całej Polski (jako prezes

Stowarzyszenia Ponadczasowych Doradców Zawodowych www.ponadcza-sowi.org). Prowadzę szkolenia, mentoringi i programy rozwojowe, w których wspieram specjalistów w budowaniu ich pewności zawodowej, rozwoju marki osobistej, poszerzaniu kompetencji, ale też w odnajdywaniu sensu i zawodowego spełnienia, czyli tego, co nazywam „zawodoleniem”.

Wiem, że rozwój doradcy to nie wyścig na certyfikaty, ale proces dojrzewania do własnej siły, odwagi i zaufania do siebie. To droga, w której wiedza spotyka się z człowieczeństwem, a profesjonalizm z autentycznością.



Zakończenie

Kiedy zaczynałam pisać tę książkę, przyświecała mi jedna myśl – stworzyć publikację, która nie będzie teoretycznym podręcznikiem o doradztwie zawodowym (żadna moja książka taka nie jest), ale prawdziwym przewodnikiem po codzienności doradcy, jego wyzwaniach, sukcesach, emocjach i realiach pracy z młodymi ludźmi.

Każdy rozdział tej książki powstał z myślą o tym, by doradca zawodowy, niezależnie od tego, czy pracuje w szkole branżowej, technikum, czy w instytucji rynku pracy, znalazł w niej inspirację, wsparcie i konkretne rozwiązania.

To książka, do której warto wracać wtedy, gdy szukasz pomysłu, potrzebujesz refleksji albo po prostu chwili przypomnienia, dlaczego to, co robisz, ma sens. Doradztwo zawodowe to nie tylko nauczanie planowania kariery. To towarzyszenie młodym ludziom w procesie, który często wykracza daleko poza wybór zawodu. To wspieranie w budowaniu poczucia własnej wartości, w odkrywaniu mocnych stron, w radzeniu sobie z presją, porażką i zmianą. To pomaganie w zrozumieniu, że droga zawodowa nie musi być prosta, ale może być satysfakcjonująca, jeśli jest świadoma.

W tej książce chciałam pokazać doradztwo zawodowe takim, jakie naprawdę jest: żywym, emocjonalnym, pełnym znaczenia i ludzkich historii. Zawodem, w którym wiedza spotyka się z empatią, a narzędzia z wrażliwością. Zawodem, który wymaga ogromnej odpowiedzialności, ale też daje niezwykłą satysfakcję.

I jeśli po tej lekturze zatrzymasz się choć na chwilę, żeby pomyśleć o sobie, o swoim rozwoju, o tym, dlaczego to wszystko robisz, to znaczy, że ten poradnik spełnił swoje zadanie.

Niech ta książka będzie dla Ciebie nie tylko źródłem wiedzy, ale też cichym przypomnieniem: **Twoja praca zmienia świat.**

Nie zawsze od razu, nie zawsze widocznie, ale zawsze prawdziwie.

Literatura

Ambady N., Rosenthal R. 1992. *Thin slices of expressive behavior as predictors of interpersonal consequences: A meta-analysis*. „Psychological Bulletin”, 111(2), 256–274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.111.2.256>

Bańka A. 2016. *Zawodoznawstwo. Doradztwo Zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: SPiA.

Boniwell I. 2012. *Psychologia pozytywna w praktyce*. Warszawa: PWN.

Branden N. 2014. *6 filarów poczucia własnej wartości*. Poznań: Rebis.

Brzezińska A.I. 2016. *Społeczna psychologia rozwoju*. Warszawa: PWN.

Cedefop. 2021. *Career guidance policy and practice in the pandemic: Results of a joint international survey 2020/21*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Commission of the European Communities. 2000. *A Memorandum on Lifelong Learning*. Brussels: European Commission.

Czapiński J. 2015. *Psychologia szczęścia*. Warszawa: PWN.

Czerwińska-Jasiewicz M. 2015. *Psychologia rozwoju młodzieży w kontekście biegu ludzkiego życia*. Warszawa, Wydawnictwo: DIFIN.

Czerwińska-Jasiewicz M. 2011. *Samopoznanie i planowanie własnej przyszłości przez młodzież jako specyficzne zadania rozwojowe okresu dorastania*. Uniwersytet Warszawski.

Deci E.L., Ryan R.M. 2008. *Self-Determination Theory: A macrotheory of human motivation, development, and health*. „Canadian Psychology”, 49(3), 182–185.

Duckworth A. 2016. *Grit: The power of passion and perseverance*. New York: Scribner.

Dweck C.S. 2021. *Nowa psychologia sukcesu*. Warszawa: Muza.

European Commission. 2020. *European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*. Brussels: Publications Office of the European Union.

Future of Jobs Report. 2025. World Economic Forum.

Ginsberg L.H. 2011. *Career development and counseling for adolescents*. London: Routledge.

Główny Urząd Statystyczny. 2025. *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w 1 kwartale 2025 r.)*. Warszawa: GUS.

Illeris K. 2009. *O specyfice uczenia się ludzi dorosłych*. Muzeum Historii Polski.

Instytut Badań Edukacyjnych. 2023. *Nie tylko doświadczenie i kompetencje miękkie*.

Analiza regionalnego zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach. Warszawa: IBE. <https://samorząd.gov.pl/attachment/aec3e30-eb2a4c9e-ae5a-f51c8495b6ba>

Jarvis P. 2010. *Adult education and lifelong learning: Theory and practice*. London: Routledge.

- Kargulowa A. 2011. *O teorii i praktyce poradnictwa*. Warszawa: PWN.
- Knopik T. 2022. *Kapitał różnorodności: Doradztwo zawodowe dla uczniów ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji. <https://doradztwo.ore.edu.pl/wp-content/uploads/kapital-roznorodnosci-ORE.pdf>
- Knowles M.S., Holton E.F., Swanson R.A. 2015. *The Adult Learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. New York: Routledge.
- Konfederacja Lewiatan. 2023. *Prognoza zapotrzebowania na kompetencje*. Warszawa: Konfederacja Lewiatan. https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2023/07/prognoza_zapotrzebowania_na_kompetencje.pdf
- Kurantowicz E., Nizińska A. 2012. *Trajektorie uczenia się w instytucjach kształcenia ustawicznego*. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej.
- LinkedIn. 2023. *Global Talent Trends Report 2023*. Sunnyvale, CA: LinkedIn Talent Solutions. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/global-talent-trends>
- LinkedIn. 2024. *Future of Recruiting 2024*. Sunnyvale, CA: LinkedIn Talent Solutions. <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions/resources/pdfs/future-of-recruiting-2024.pdf>
- ManpowerGroup. 2024. *Niedobór talentów 2024*. Raport ManpowerGroup. Warszawa: ManpowerGroup Polska. <https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2024/01/ManpowerGroup-Niedobor-Talentow-2024.pdf>
- ManpowerGroup. 2024. *The Age of Adaptability – 2024 Workforce Trends Report*. Milwaukee: ManpowerGroup Global. <https://www.manpowergroup.com/en/insights/report/2024-workforce-trends-report-the-age-of-adaptability>
- Ministerstwo Edukacji Narodowej. 2019. *Rozporządzenie w sprawie doradztwa zawodowego* (Dz.U. 2019 poz. 325). Warszawa: MEN.
- Mruk C. 2006. *Self-Esteem Research, Theory, and Practice*. New York: Springer Publishing Company.
- OECD. 2019. *OECD Skills Strategy Poland: Assessment and Recommendations*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. 2025. *Empowering the Workforce in the Context of a Skills-First Approach*. Paris: OECD Publishing.
- Płoska A. 2022. *Ponadczasowy Doradca Zawodowy*. Jelcz-Laskowice: Centrum Szkoleń i Promocji Zatrudnienia.
- Płoska A. 2024. *Niezależny Doradca Zawodowy*. Jelcz-Laskowice: Centrum Szkoleń i Promocji Zatrudnienia.
- Płoska A. 2025. *Szkolny Doradca Zawodowy. Narzędziownik*. Jelcz-Laskowice: Centrum Szkoleń i Promocji Zatrudnienia.
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). 2025. *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Edycja maj 2025*. Warszawa: PARP. https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Rynek-pracy_edukacja_kompetencje_maj_2025_10_06_2025.pdf
- Polski Instytut Ekonomiczny. 2022. *Kompetencje pracowników – dziś i jutro*. Warszawa: PIE. https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2022/04/PIE_Raport_Kompetencje-pracownikow-dzis-i-jutro.pdf
- Savickas M.L. 2013. *Career construction theory and practice* [w]: Brown S.D., Lent R.W. (red.), *Career development and counseling* (s. 147–183). New York: Wiley.

- Schaffer H.R. 2019. *Psychologia rozwoju człowieka*. Warszawa: PWN.
- Seligman M. 2011. *Pełnia życia: nowe spojrzenie na kwestię szczęścia i dobrego życia*. Poznań: Media Rodzina.
- Super D.E. 1990. *A life-span, life-space approach to career development* [w]: Brown D., Brooks L. (red.), *Career choice and development* (2nd ed., s. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.
- UNESCO. 2021. *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. Paris: UNESCO Publishing.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu. 2025. *Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2024 roku*. Poznań: WUP.
- World Economic Forum. 2023. *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: World Economic Forum.
- Wojtasik B. 1993. *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradnictwa*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Wojtasik B. 2011. *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Żylińska M. 2013. *Neurodydaktyka. Nauczanie i uczenie się przyjazne mózgowi*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.

