

Ewa Dębska

ORCID: 0000 0001 9986 472X

Marta Koch-Koziół

ORCID: 0000-0002-5152-538X

Monika Mazur-Mitrowska

ORCID: 0000-0002-4204-0858

Mirostław Żurek

ORCID: 0000-0003-1081-588X

DOI: 10.34866/xz27-3728

Potrzeby szkoleniowe doradców zawodowych – wyniki ogólnopolskich badań ankietowych

Training needs of career counsellors – results of a nationwide survey

Key words: career counselling, career counselor, training needs, forms of improvement, research results.

Abstract: The article presents the results of a nationwide survey conducted by the Association of School and Vocational Counsellors of the Republic of Poland in cooperation with the Education Development Center in Warsaw on the training needs of career counsellors working for education. The research was conducted in 2021 on a group of 143 career counsellors working in primary and secondary schools. The respondents answered questions on six subject areas: 1) Getting to know yourself/Getting to know your own resources, 2) The world of professions and the labour market, 3) The educational market and lifelong learning, 4) Planning your own development and making educational and professional decisions, and 5) other training needs, as well as 6) their preferred forms of professional development. The obtained data will allow for the construction of an effective training offer dedicated to career counsellors employed in the education system.

Słowa kluczowe: doradztwo zawodowe, doradca zawodowy, potrzeby szkoleniowe, formy doskonalenia, wyniki badań.

Streszczenie: W artykule przedstawiono wyniki ogólnopolskich badań ankietowych przeprowadzonych przez Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP przy współpracy Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie dotyczących potrzeb szkoleniowych doradców zawodowych pracujących na rzecz edukacji.

Badania zostały przeprowadzone w 2021 roku na grupie 143 doradców zawodowych pracujących w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych. Respondenci odpowiedzieli na pytania dotyczące sześciu obszarów tematycznych, w tym modułów treści programowych

z rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego: 1) Poznawanie siebie/Poznawanie własnych zasobów, 2) Świat zawodów i rynek pracy, 3) Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie, 4) Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych oraz 5) innych potrzeb szkoleniowych, a także 6) preferowanych przez nich form doskonalenia zawodowego.

Pozyskanie wiedzy na ten temat jest ważną wskazówką do skonstruowania oferty szkoleniowej dedykowanej doradcom zawodowym zatrudnionym w systemie edukacji.

Wstęp

Z dniem 1 września 2019 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 roku w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. 2019 poz. 325). Poprzez rozporządzenie formalnie wprowadzono doradztwo zawodowe do systemu szkolnictwa w Polsce. Określono w nim m.in. wymagania kwalifikacyjne dla doradców zawodowych, treści programowe, a także sposób realizacji doradztwa zawodowego od przedszkola do szkoły policealnej. Rozporządzenie zawiera treści programowe dla wymienionych typów szkół, które zostały pogrupowane w czterech obszarach tematycznych:

- 1) Poznawanie siebie/Poznawanie własnych zasobów.
- 2) Świat zawodów i rynek pracy.
- 3) Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie.
- 4) Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych.

Zaproponowane treści programowe stanowią punkt odniesienia do przeprowadzenia ogólnopolskich badań potrzeb szkoleniowych doradców zawodowych zatrudnionych w systemie edukacji w Polsce. Celem badań było poznanie potrzeb szkoleniowych doradców zawodowych zatrudnionych oraz preferowanych przez nich form doskonalenia zawodowego.

W artykule we wstępie przedstawiono tło teoretyczne prowadzonych badań ankietowych, a następnie zaprezentowano ich wyniki.

Teoretyczne tło badań

Wyniki wielu badań i pogłębionych analiz (Czepiel, 2013; Siurdyban, Minta, Zembrzuska, Szczepińska i Zielińska-Pękał, 2014; Szymańska i Ostrogórska, 2018; Kwiatkowski i Żurek, 2008) wskazują, że doradztwo zawodowe stanowi ważny czynnik wspierający młodego człowieka przy podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych. Aby wybór był trafny, uczniowie powinni zapoznać się w sposób wystarczający z informacjami zawodoznawczymi, mechanizmami rynku pracy. Niezbędne jest także dokonanie przez jednostkę diagnozy własnych możliwości, ale także i ograniczeń. We wszystkich tych obszarach (a katalog ich nie jest zamknięty) kluczowa wydaje się być rola doradcy zawodowego. Aby mógł sprostać tym wyzwaniom, niezbędne jest systematyczne doszkalanie się i podnoszenie kwalifikacji w tym zakresie. Dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość oparta na wiedzy, transformacja

cyfrowa, w tym transformacja cyfrowa edukacji, Przemysł 4.0 uruchamiają potrzebę ciągłego doskonalenia się pracowników, w tym doradców zawodowych. Koncepcja uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*), jednolita taksonomia kompetencji i kwalifikacji (*European Skills/Competences, qualifications and Occupations ESCO*) wymusza na doradcach zawodowych i innych osobach zajmujących się doradztwem zawodowym poszukiwanie różnych form doskonalenia zawodowego.

U podstaw badań zawartych w niniejszej publikacji leży koncepcja Kirkpatricka (2001). Zakłada ona, że efekt uczenia się zawiera w sobie trzy komponenty: kognitywny, behawioralny i afektywny. W myśl tej koncepcji proces uczenia się (a więc i doskonalenia) ma przynieść jasno określony rezultat. To wymusza na jednostce potrzebę podnoszenia swojej wiedzy i rozwijania umiejętności oraz nabywania nowych kompetencji. Pytanie, jakie może nasuwać się, to jakie korzyści mogą płynąć z chęci doskonalenia swoich kwalifikacji przez doradców zawodowych? Niewątpliwie podnoszenie wiedzy wpływa korzystnie na profesjonalizm i jakość wykonywanej pracy. Proces doradczy to praca z klientem (ucznem), która wymaga odpowiedzialności, a ta wiąże się z samoświadomością doradcy zawodowego. Znajomość zasobów, ale także deficytów w obszarze wiedzy sprawia, że doradca zawodowy wie, czego potrzebuje i gdzie szukać wsparcia. Samorozwój powoduje także lepsze zrozumienie celów i strategii działania, a także skutkuje wzrostem motywacji całego zespołu.

Z drugiej strony, aby należycie przygotować ofertę szkoleniową, należy przede wszystkim dokonać diagnozy potrzeb potencjalnych odbiorców. Jasne określenie celów szkolenia winno być odpowiedzią na potrzeby tychże uczestników (Mayo, 2002).

Należy nadmienić, że z analizy przeprowadzonych źródeł wynika, że od momentu wprowadzenia w życie rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego większość dyrektorów szkół (73,6%) uważa, że był to zdecydowanie dobry pomysł (Szymańska i Ostrogórska, 2018). Wskazywano także, że zdecydowana większość dyrektorów (ponad 90%) uważa, że doradztwo zawodowe w szkole jest zadaniem koniecznym.

Podsumowując, ogólnym celem analizy potrzeb szkoleniowych jest zdobycie niezbędnych informacji, które będą stanowiły podstawę do skonstruowania oferty szkoleniowej. Efektywny program szkoleniowy to takie treści (obszary tematyczne), formy i metody, które zaspokajają potrzeby odbiorców na poziomie najwyższym z możliwych. Wszystkie te czynniki wpływają na efektywność szkolenia, a więc stopień doskonałości (Pilch, 2004).

Założenia metodologiczne badań

Przeprowadzone badania miały charakter eksploracyjny. Odnoszą się do treści programowych wyodrębnionych w rozporządzeniu w sprawie doradztwa zawodowego w obszarze 4 modułów oraz do form i trybów doskonalenia zawodowego.

W badaniu poruszono dwa **obszary badawcze**:

- 1) Potrzeby szkolenia doradców zawodowych.
- 2) Preferowane formy doskonalenia zawodowego przez doradców zawodowych.

W związku z powyższym określono dwa **główne pytania badawcze**:

- 1) Na jakie potrzeby szkoleniowo-edukacyjne wskazują doradcy zawodowi?
- 2) Jakie preferują formy i tryby doskonalenia zawodowego?

W celu **uszczegółowienia problemów badawczych** sformułowano poniższe pytania:

- 1) Jaką tematyką szkoleń z I modułu treści programowych wyodrębnionych w rozporządzeniu w sprawie doradztwa zawodowego: *Poznananie siebie/Poznananie własnych zasobów*, są zainteresowani doradcy zawodowi?
- 2) W jakich szkoleniach z II modułu treści programowych wyodrębnionych w rozporządzeniu w sprawie doradztwa zawodowego: *Świat zawodów i rynek pracy*, chcieliby wziąć udział doradcy zawodowi?
- 3) Jaką wiedzę z III modułu treści programowych wyodrębnionych w rozporządzeniu w sprawie doradztwa zawodowego: *Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie*, chcieliby zdobyć lub zaktualizować?
- 4) Jaka tematyka z IV modułu treści programowych wyodrębnionych w rozporządzeniu w sprawie doradztwa zawodowego: *Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych*, odpowiadałaby na potrzeby szkoleniowe doradców zawodowych?
- 5) Jakie inne potrzeby szkoleniowe w obszarze realizowanego doradztwa dostrzegają doradcy zawodowi?
- 6) W jakich formach szkoleniowych (konferencje, kursy e-learningowe, szkolenia, seminaria, wykłady) chcieliby brać udział ankietowani?
- 7) Jaki tryb edukacji (stacjonarny, zdalny, hybrydowy) jest preferowany przez doradców zawodowych?

W przeprowadzonych badaniach jako główną **metodę badawczą** zastosowano sondaż diagnostyczny oparty na technice ankiety, w której narzędziem badawczym był anonimowy kwestionariusz ankiety udostępniony respondentom za pośrednictwem Internetu. Wybór respondentów był losowy.

Badania przeprowadzono w okresie od maja do listopada 2021. Ankietowani doradcy zawodowi zaznaczali odpowiedzi, które uważali za istotne w odniesieniu do każdego zagadnienia. Ankieta odnosząca się do potrzeb szkoleniowych zawierała 8 pytań badawczych.

Analiza i interpretacja wyników badań

Poniżej zostaną przedstawione wyniki, jakie uzyskano w badaniu ankietowym potrzeb szkoleniowych oraz preferowanych form i trybu doskonalenia doradców za-

wodowych pracujących na rzecz edukacji w Polsce i realizujących treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego.

Charakterystyka respondentów

Internetową ankietę wypełniło 143 doradców zawodowych, w tym:

- 133 kobiety i 10 mężczyzn,
- 9 będących w przedziale wiekowym od 25 do 29 lat, 72 – od 30 do 44 roku życia, 57 – 45–59 lat, 5 – powyżej 50 roku życia,
- 98 pracujących w mieście i 45 na terenach wiejskich,
- 110 uzyskało kwalifikacje doradcy zawodowego na studiach podyplomowych, a 10 – kończyło uzupełniające studia magisterskie, 6 – studia licencjackie, 7 – studia magisterskie, 7 – bez kwalifikacji zawodowych jako doradca, 3 – jest w trakcie uzyskiwania kwalifikacji,
- 85 osób legitymuje się stażem pracy ogółem – powyżej 15 lat, 28 – posiada staż pracy w przedziale 11–15 lat, 19 osób w przedziale 5–10 lat, 11 – pracuje krócej niż 5 lat,
- 65 osób ma krótki staż pracy (poniżej 5 lat) jako doradca zawodowy, 45 pracuje od 5 do 10 lat, a 21 od 10 do 15 lat, 12 pracuje powyżej 15 lat,
- 65 pracuje w szkole podstawowej, 26 w technikum, 21 w liceum ogólnokształcącym, 3 w szkole policealnej, 12 w poradni psychologiczno-pedagogicznej, po 2 w branżowej szkole I stopnia, centrum kształcenia ustawicznego, Młodzieżowym Centrum Kariery OHP, placówce doskonalenia nauczycieli, po 1 respondencie – na uczelni wyższej, SOSW, instytucie badawczym, zespole szkół (liceum, technikum, szkoła branżowa oraz liceum i technikum).

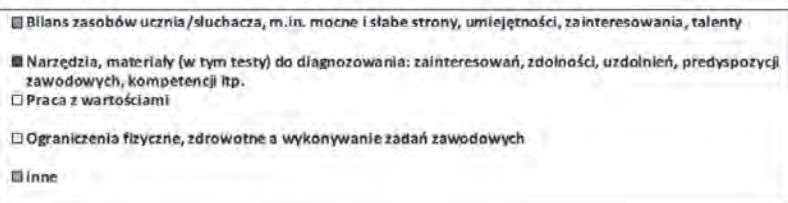
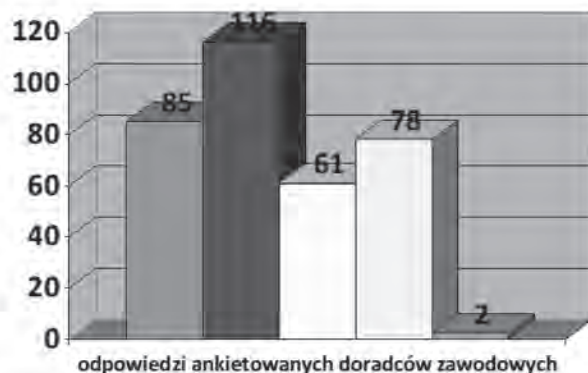
Potrzeby szkoleniowe doradców zawodowych

W tej części artykułu przedstawione zostaną w formie graficznej i tabelarycznej odpowiedzi ankietowanych doradców zawodowych na poszczególne pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety dotyczące potrzeb szkoleniowych.

Pierwsze z pytań odnosiło się do I modułu treści programowych z rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego dotyczącego *Poznawania siebie/Poznawania własnych zasobów*. Było to pytanie wielokrotnego wyboru i zadaniem respondentów było wskazanie dowolnej liczby odpowiedzi. Zestawienie zbiorcze wyników badań przedstawiono na rysunku 1.

Z uzyskanych danych wynika, że doradcy zawodowi najbardziej są zainteresowani szkoleniami umożliwiającymi im nabycie wiedzy i umiejętności w zakresie korzystania z narzędzi, materiałów (w tym testów) do diagnozowania: zainteresowań, zdolności, uzdolnień, predyspozycji zawodowych, kompetencji itp. W związku z tym zasadnym jest szerokie upowszechnianie godnych polecenia, wiarygodnych narzędzi i materiałów wspomagających pracę doradcy zawodowego z różnymi grupami odbiorców. Należy podkreślić, że testy w polskim doradztwie zawodowym zawsze cieszyły się zainteresowaniem zarówno uczniów, jak i doradców zawodowych.

W naszej ocenie nadal wśród tych specjalistów funkcjonuje przekonanie, że bez testu diagnostycznego nie ma doradztwa zawodowego. Tymczasem test jest jednym z elementów procesu, który wzbudzi zainteresowanie ucznia określonym obszarem zawodowym, lecz nie zastąpi rozmowy.



Rys. 1. Preferowane przez respondentów szkolenia z I obszaru treści programowych rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego: **Poznanie siebie/Poznawanie własnych zasobów**

Źródło: badania własne.

W następnej kolejności zapytano doradców zawodowych o preferowane przez nich szkolenia z zakresu treści programowych dotyczących *Świata zawodów i rynku pracy*. Odpowiedzi respondentów z uwzględnieniem liczby wskazań przedstawiono w tabeli 1. Respondenci odpowiadając mogli dokonywać wielokrotnego wyboru.

Z uzyskanych danych wynika, że doradcy zawodowi najbardziej zainteresowani są udziałem w szkoleniach aktualizujących ich wiedzę i umiejętności dotyczących współczesnego rynku pracy, zarówno lokalnego, regionalnego, krajowego, jak i międzynarodowego. Można zatem przypuszczać, że największy deficyt wiedzy dotyczy tego obszaru. W obecnych turbulentnych czasach, w okresie pandemii, rynek pracy ulega nieustannym przeobrażeniom, mechanizmy jego funkcjonowania ciągle się zmieniają. Dodatkowo pandemia wzmacnia w jednostce poczucie niepewności i świadomość trudności przewidywania konsekwencji zachodzących przeobrażeń.

Wydaje się, że następane wskazanie respondentów, dotyczące możliwości zdobywania doświadczenia przez uczniów także wpisuje się w nieokreśloność przyszłości. Nabieranie doświadczenia, realny kontakt z pracą, a nie tylko przygotowywanie się do niej stają się obecnie bardzo istotne w procesie rozwoju kariery ucznia. Odchodzi się powoli od zdobywania zawodu, obecnie ważne są kompetencje, które można wykorzystać w różnych obszarach zawodowych. Pracodawcy poszukują specjalistów, którzy od pierwszego dnia zatrudnienia są w stanie wykonywać zawodowe czynności i doskonalić te, które wymagają specjalistycznej wiedzy niezbędnej na stanowisku w konkretnej organizacji. Respondenci prawdopodobnie zdają sobie z tego sprawę, co obrazują wysokie wskazania w obszarze oczekiwań i potrzeb pracodawców.

Tabela 1. Szkolenia preferowane przez respondentów w obszarze II treści programowych rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego: *Świat zawodów i rynek pracy*

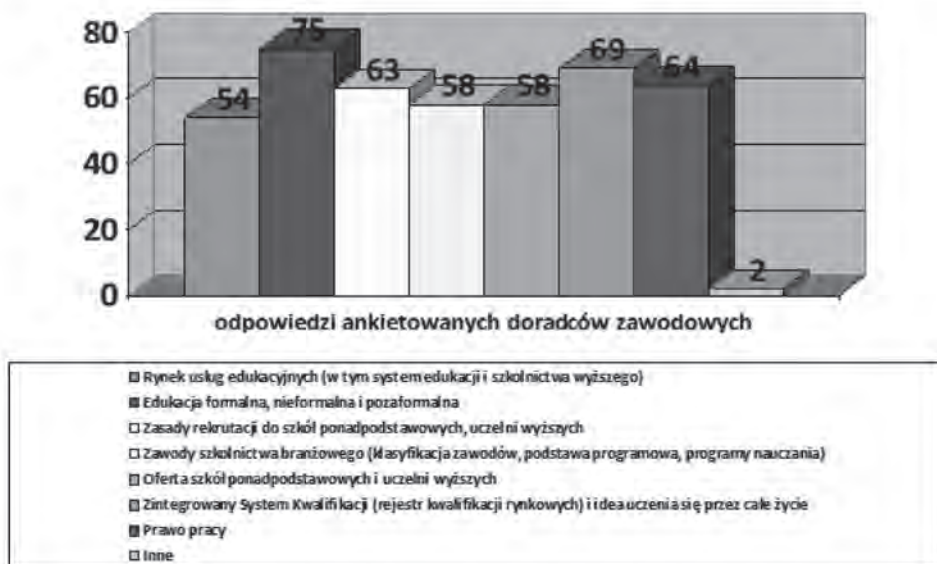
Lp.	Propozycje tematyki szkoleń w obszarze <i>Świat zawodów i rynek pracy</i>	Liczba wskazań
1.	Współczesny rynek pracy (lokalny, regionalny, krajowy i międzynarodowy)	78
2.	Możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego przez uczniów	77
3.	Oczekiwanie i potrzeby pracodawców	76
4.	Nowoczesne metody poszukiwania pracy	75
5.	Trendy na rynku pracy	64
6.	Kierunki kariery	64
7.	Zawodoznawstwo (tworzenie informacji o zawodach)	58
8.	Klasyfikacja rynku pracy (opis zawodu)	54
9.	Metodyka rozwijania wiedzy zawodoznawczej	53
10.	Organizacja wycieczek zawodoznawczych dla uczniów	52
11.	Autoprezentacja	48
12.	Organizacja spotkań z przedstawicielami zawodów	48
13.	Instytucje rynku pracy (zadania, wsparcie doradztwa zawodowego)	44
14.	Rozmowa kwalifikacyjna	42
15.	Inne	2

Źródło: badania własne.

Interesujące wydają się, że ankietowani byli zainteresowani prawie wszystkimi propozycjami problematyki dotyczącej szkoleń, zaś pozycja „inne” zyskała tylko dwie odpowiedzi.

Najniższy wynik z zaproponowanej przez badaczy kafeterii uzyskały rozmowa kwalifikacyjna i informacje dotyczące instytucji rynku pracy. Być może dlatego, że jest to problematyka często podejmowana na różnego rodzaju forach i informacje te nie wymagają szczególnie zaawansowanych poszukiwań. Poza tym tematyka ta nie jest głównym obszarem zainteresowań doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach podstawowych, którzy byli najliczniejszą grupą uczestniczącą w badaniach ankietowych. Należy także podkreślić, że zakres działań instytucji rynku pracy został opisany m.in. na stronach Publicznych Służb Zatrudnienia (<http://www.psz.praca.gov.pl>) czy też Ochotniczych Hufców Pracy (<http://www.ohp.pl>).

Na rysunku 2 przedstawiono zbiorcze zestawienie wskazań respondentów dotyczących chęci wzięcia udziału w szkoleniach odnoszących się do zagadnień III obszaru treści programowych z rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego *Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie*.



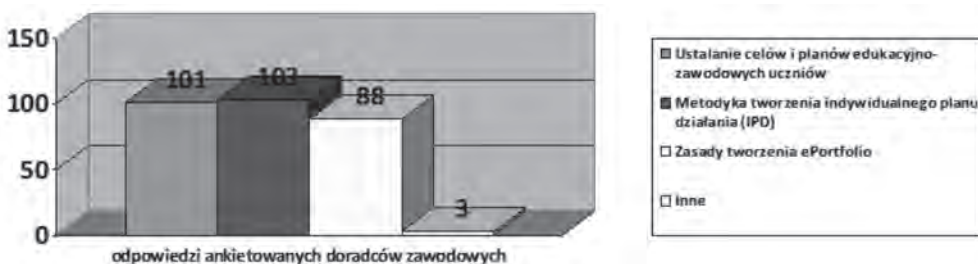
Rys. 2. Szkolenia preferowane przez respondentów w obszarze III treści programowych rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego: *Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie*

Źródło: badania własne.

Wszystkie propozycje odpowiedzi, oprócz „inne”, uzyskały wysokie wskazania. Trudno zauważyć duże różnicowanie między poszczególnymi odpowiedziami

respondentów. Najwyższym zainteresowaniem ankietowanych cieszyła tematyka „Edukacja formalna, pozaformalna i nieformalna”, ze względu na chęć poznania różnych form pozyskiwania wiedzy. Najmniej wskazań odnosiło się do udziału w szkoleniach dotyczących rynku usług edukacyjnych. Być może dla doradców zawodowych pracujących w szkołach podstawowych odniesienie do systemu edukacji i szkolnictwa wyższego jest odległą perspektywą czasową. Być może uznali, że istotne jest ukierunkowanie na zdobycie wiedzy z dziedzin, które są ważne dla ich uczniów aktualnie, a nie aż za kilka lat.

Poniżej na rysunku 3 przedstawione zostaną wyniki odnoszące się do obszaru *Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych*.



Rys. 3. Szkolenia preferowane przez respondentów w obszarze IV treści programowych rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego *Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych*

Źródło: badania własne.

W obszarze treści programowych *Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych* uczestnicy badania ankietowego wskazali, że są zainteresowani problematyką ustalania celów i planów edukacyjno-zawodowych uczniów oraz metodyką tworzenia Indywidualnego Planu Działania. Wybór kierunku dalszego kształcenia dla młodego człowieka jest jedną z ważniejszych decyzji życiowych, ponieważ odnosi się do jego edukacyjnej i zawodowej przyszłości (Kozielecka, 2018). Wybór ten powinien uwzględniać indywidualne predyspozycje, potrzeby, możliwości i zainteresowania młodego człowieka (Kamieniecka, 2015). Powinien także uwzględniać różnego rodzaju czynniki zewnętrzne, które wpływają na decyzje młodych ludzi w sytuacji wyboru zawodowego (Paszowska-Rogacz, 2015).

Wydaje się, że respondenci zdają sobie sprawę z ważności dobrego przygotowania ucznia do podjęcia decyzji odnośnie do wyboru szkoły i chcą zdobywać wiedzę z tego zakresu. Tym samym chcą zapewnić młodym ludziom profesjonalną pomoc w wyborze placówki, biorąc pod uwagę znajomość ofert nie tylko dotyczących podjęcia kształcenia na następnym szczeblu edukacyjnym, ale także możliwych

zmian w przyszłości. Ankietowani w procesie planowania kariery przez uczniów zdają sobie sprawę z potrzeby uwzględniania wielości wpływów, jakie na nich oddziałują, prowadząc niejednokrotnie do niepokoju (Wojtasik, 2011). Nie jest to sytuacja zaskakująca, bowiem już w 2013 roku badania prowadzone przez Annę Patrycję Czepiel pokazują, że w obszarze wyboru kształcenia i zawodu oraz typu szkoły doradcy zawodowi w niewystarczający sposób wspierają uczniów (Czepiel, 2013). Opracowanie Indywidualnego Planu Działania ma na celu wspieranie ucznia w podejmowaniu konkretnych aktywności ukierunkowanych nie tylko na edukacyjną przyszłość, ale także na rozwój zawodowy.

W tabeli 2 przedstawione zostaną inne potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego zgłoszone przez respondentów – doradców zawodowych.

Wśród innych potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego zgłoszonych przez doradców zawodowych (tabela 2) największym zainteresowaniem cieszy się zastosowanie metod aktywizujących w pracy doradcy zawodowego. Metody aktywizujące to grupa metod bazujących na takich działaniach uczniów i nauczyciela, które umożliwiają aktywne uczenie się, czyli uczenie się poprzez działanie, przeżywanie, poznawanie i odkrywanie (Stańdo, Spławska-Murmyło, 2017). Właściwy dobór metod i technik aktywizujących przyczynia się do rozbudzenia aktywności wewnętrznej ucznia, zwiększa jego zaangażowanie, a tym samym poprawia efektywność procesu uczenia się.

Od momentu wprowadzenia rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego do edukacji szkolnej minęły 2 lata, w związku z tym zasadnym jest zainteresowanie doradców zawodowych uczestnictwem w szkoleniu poruszającym tematykę ewaluacji Wewnętrznszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego (tabela 2). Wychodzi to na przeciw potrzebie przeprowadzania co roku lub po każdym cyklu kształcenia ewaluacji WSDZ (<https://doradztwo.ore.edu.pl/programy-i-wsdz/>, dostęp: 22.11.2021).

Oprócz doradcy zawodowego i innych nauczycieli, którzy mają znaczący wpływ na podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowej ucznia, należy pamiętać jeszcze o jednym ważnym podmiocie w procesie doradczym – rodzicach uczniów (Koch-Kozioł, 2019). To oni jako pierwsi mają istotny wpływ na kształtowanie się postawy młodego ucznia wobec pracy, kariery i rozwoju zawodowego. Jednocześnie ważne jest, aby rodzice wspierając swoje dziecko w wyborach, uszanowali jego decyzje. Z ważności tego faktu doskonale zdają sobie sprawę respondenci, którzy wskazali na potrzebę doskonalenia zawodowego w obszarze pracy doradczej z rodzicami.

Doradcy zawodowi – uczestnicy prowadzonych badań ankietowych zainteresowani są także udziałem w szkoleniach dotyczących diagnozowania zapotrzebowania uczniów na działania związane z realizacją doradztwa zawodowego oraz opracowaniem Wewnętrznszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego.

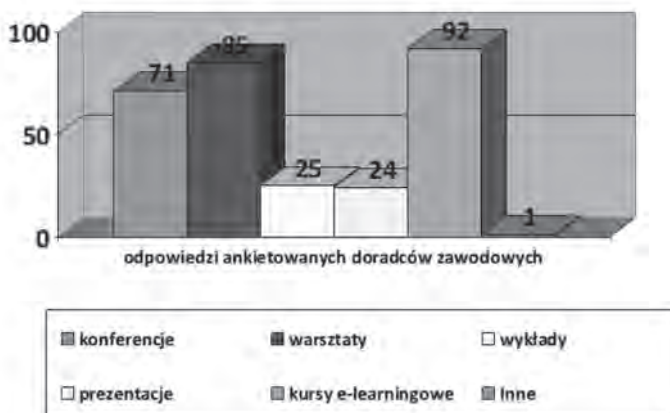
Tabela 2. Inne potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego zgłoszone przez respondentów – doradców zawodowych

Lp.	Inne potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego	Liczba wskazań
1.	Metody aktywizujące w pracy doradcy zawodowego	78
2.	Ewaluacja Wewnętrzny Systemu Doradztwa Zawodowego	71
3.	Praca doradcza z rodzicami ucznia	71
4.	Diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na działania związane z realizacją doradztwa zawodowego	68
5.	Opracowanie Wewnętrzny Systemu Doradztwa Zawodowego	67
6.	Coaching w doradztwie zawodowym	66
7.	Praca doradcza z uczniem ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z uczniem zdolnym	65
8.	Nowoczesne doradztwo zawodowe na odległość. Wykorzystanie technologii komunikacyjno-informacyjnych w doradztwie zawodowym. Narzędzia i metody pracy online	64
9.	Prowadzenie indywidualnej rozmowy doradczej	62
10.	Tworzenie ścieżki edukacyjno-zawodowej	60
11.	Ewaluacja własnej pracy	55
12.	Motywowanie i wspieranie ucznia w procesie uczenia się	54
13.	Wspieranie przez doradcę zawodowego: dyrektora, nauczycieli wychowawców, nauczycieli przedmiotów, psychologów, pedagogów i innych pracowników szkoły w realizacji działań wspierających realizację WSDZ	52
14.	Prawne aspekty realizacji doradztwa zawodowego w szkołach	48
15.	Metody radzenia sobie ze stresem	46
16.	Profilaktyka wypalenia zawodowego	44
17.	Gromadzenie, aktualizowanie i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia	37
18.	Komunikacja interpersonalna	35
19.	Przygotowanie biznesplanu	32
20.	Teoretyczne podstawy doradztwa zawodowego	22
21.	Inny temat	1

Źródło: badania własne.

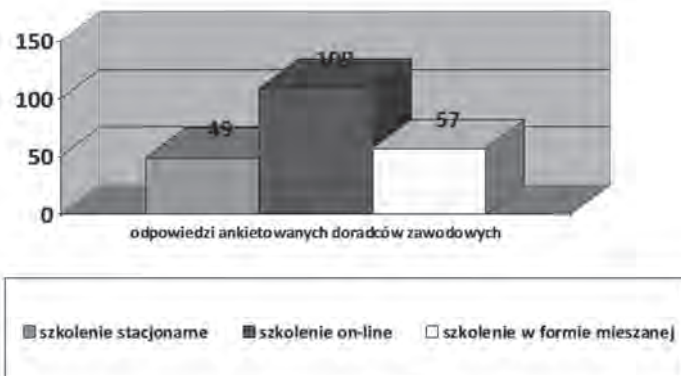
Formy doskonalenia zawodowego preferowane przez respondentów – doradców zawodowych

Poniżej na rysunkach 4 i 5 przedstawione zostaną wyniki odnoszące się do preferowanych przez doradców zawodowych form i trybów doskonalenia zawodowego.



Rys. 4. Preferowane formy doskonalenia zawodowego przez doradców zawodowych

Źródło: badania własne.



Rys. 5. Preferowany tryb doskonalenia zawodowego przez respondentów – doradców zawodowych

Źródło: badania własne.

Pozyskane od doradców zawodowych informacje (rys. 4 i 5) wskazują jednoznacznie, że są oni zainteresowani udziałem w kursach e-learningowych organizowanych w trybie zdalnym (on-line) i udostępnianych, np. za pośrednictwem platformy internetowej.

W obecnej sytuacji pandemicznej związanej z zagrożeniem zdrowia człowieka kursy e-learningowe zyskały bardzo na popularności. Wśród ich zalet należy wymienić przede wszystkim (Przybyła, Ratalewska, 2012):

- 1) brak ograniczeń terytorialnych, pod warunkiem, że ma się dostęp do łącza internetowego zapewniającego odpowiedni transfer danych, w tym głosu i obrazu, oraz posiada zainstalowaną kamerkę i mikrofon;
- 2) możliwość lepszego i bardziej efektywnego zarządzania czasem nauki i pracy;
- 3) oszczędność finansową, choćby poprzez brak konieczności dojazdu;
- 4) możliwość indywidualizacji tempa i sposobu nauki (w szczególności w przypadku kursów e-learningowych udostępnionych do samodzielnej nauki);
- 5) umożliwienie monitorowania postępów uczestnika kursu;
- 6) umożliwienie kursantowi dodatkowo rozwoju umiejętności informatycznych choćby związanych z obsługą kursu on-line.

Należy jednak pamiętać, że nie wszystkie tematy szkoleń można poprowadzić on-line, gdyż w doradztwie zawodowym ważny jest bezpośredni kontakt człowiek – człowiek, umożliwiający wymianę doświadczeń i wzajemne uczenie się od innych. Poza tym szkolenia zdalne nie sprzyjają integracji oraz mogą utrudniać zadawanie pytań czy też ograniczają realizację zajęć w formach aktywizujących i prowadzonych w grupach.

W naszej ocenie wskazane byłoby, aby warsztaty odbywały się w formie stacjonarnej lub mieszanej.

Podsumowanie

W wyniku przeprowadzonych badań ustalono, że doradcy zawodowi są zainteresowani różnorodną tematyką szkoleń, która umożliwi im uzupełnienie wiedzy i umiejętności niezbędnych do pracy z uczniem w 4 obszarach programowych wyodrębnionych w rozporządzeniu w sprawie doradztwa zawodowego.

Największym zainteresowaniem doradców zawodowych w obszarze *Poznanie siebie/Poznanie własnych zasobów* cieszyły się szkolenia z obszaru pracy z uczniem ukierunkowane na stosowanie narzędzi, materiałów (w tym testów diagnostycznych) do odkrywania zainteresowań, zdolności, uzdolnień, predyspozycji zawodowych, kompetencji uczniów różnych typów szkół.

W odniesieniu do treści programowych obejmujących *Świat zawodów i rynek pracy* respondenci wskazali na tematykę szkoleń poświęconych prognozowaniu potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców. W związku z tym, że współczesny rynek pracy jest bardzo dynamiczny i trudno jest doradcom zawodowym (pełniącym często różne funkcje w szkole) na bieżąco śledzić zmiany zachodzące na nim). Ważne okazały się propozycje z zakresu wspierania uczniów w aktywnościach ukierunkowanych na zdobywanie doświadczenia zawodowego.

W obszarze *Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie* doradcy zawodowi wykazali zainteresowanie tematyką edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej. Są to obecnie ważne zagadnienia, niewątpliwie warte eksploracji, choćby ze względu na wprowadzony w Polsce Zintegrowany System Kwalifikacji.

W zakresie *Planowania własnego rozwoju i podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych* doradcy zawodowi chętnie wzięliby udział we wszystkich proponowanych tematach szkoleniowych.

Respondenci preferują zdobywanie kompetencji zawodowych poprzez uczestniczenie w kursach e-learningowych organizowanych w formie zdalnej (on-line) i udostępnianych np. za pośrednictwem platformy internetowej.

Reasumując, proponujemy instytucjom szkoleniowym prowadzącym doskonalenia zawodowe dla doradców podejmowanie w pierwszej kolejności problematyki związanej z ustalaniem celów i planów edukacyjno-zawodowych uczniów wpisujących się w metodykę tworzenia Indywidualnego Planu Działania (IPD) jako wymiernego efektu pracy ucznia oraz pozostałej wyżej wymienionej tematyki.

Zwracamy uwagę, że doradcy zawodowi biorący udział w badaniu preferowali szkolenia on-line w formie e-learningu oraz szkolenia przeprowadzone w formie warsztatów praktycznych umożliwiających nabycie nowych kompetencji i wymianę doświadczeń zawodowych z wykorzystaniem aktywnych metod kształcenia.

Bibliografia

1. Czepiel A.P., *Dlaczego należy zwiększyć efektywność doradztwa zawodowego w polskich szkołach*, „Forum Obywatelskiego Rozwoju” 2013, nr 9.
2. Kamieniecka M., *Decyzje edukacyjno-zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych. Raport z badań podsumowujących*, IBE, Warszawa 2015.
3. Kirkpatrick D., *Ocena efektywności szkoleń*, Wydawnictwo EMKA, Warszawa 2001.
4. Kozielska J., *Wybory edukacyjno-zawodowe młodzieży gimnazjalnej w kontekście aktualnych potrzeb na rynku pracy*, „Rocznik Lubuski” 2018, t. 44.
5. Kwiatkowski S.M., Żurek M., *Aktywizacja zawodowa studentów a akademickich biurach karier*, IBE, Warszawa 2008.
6. Mayo A., *Kształtowanie strategii szkoleń i rozwoju pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
7. Pilch T., *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, Żak, Warszawa 2004.
8. Przybyła W., Ratalewska M., *Poradnik dla projektujących kursy e-learningowe*, KOWEzIU, Warszawa 2012.
9. Stańdo J., Szaławska-Murmyło M., *Metody aktywizujące w edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej*, ORE, Warszawa 2017.
10. Wojtasik B., *Podstawy poradnictwa kariery. Poradni dla nauczycieli*, KOWEzIU, Warszawa 2011.

Netografia (data dostępu: 21.11.2021)

1. Paszkowska-Rogacz A. (red.), *Jak pomóc dziecku w podejmowaniu decyzji dotyczących kariery zawodowej. Poradnik dla rodziców*, Famico., <http://docplayer.pl/24430110-A-b-jak-pomoc-dziecku-w-podejmowaniu-decyzji-dotyczacych-kariery-zawodowej-poradnik-dla-rodzicow-anna-paszkowska-rogacz-redaktor.html> 2015.
2. Siurdyban M., Minta J., Zembrzuska A., Szczepińska A., Zielińska-Pękał D., *Raport z badania potrzeb uczniów i doradców zawodowych w zakresie realizacji zadań doradztwa zawodowego*, ORE, Warszawa, <http://www.ore.krzywowa.org.pl/upload/upload/2014-raport-z-badania-potreb> 2014.
3. Szymańska B., Ostrogórska E., *Podsumowanie badań ankietowych przeprowadzonych wśród doradców zawodowych i dyrektorów szkół województwa pomorskiego*, WUP, CEN, PORP, Gdańsk, <https://www.cen.gda.pl/download/2019-10/2158.pdf> 2018.
4. *Programy i wzorcowe rozwiązania organizacyjne funkcjonowania Wewnętrznej Szkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego w różnych typach szkół*, <https://doradztwo.ore.edu.pl/programy-i-wsdz/>
5. Koch-Kozioł M., *Jaki powinien być udział rodziców w procesie doradztwa zawodowego*, <https://epedagogika.pl/top-tematy/jaki-powinien-byc-udzial-rodzicow-w-procesie-doradztwa-zawodowego-2956.html> 2019.

dr Ewa Dębska

Uniwersytet Warszawski, e.debska@uw.edu.pl

mgr Marta Koch-Kozioł

Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie, doktorantka Instytutu Psychologii Polskiej Akademii Nauk

dr Monika Mazur-Mitrowska

Europejska Uczelnia Społeczno-Techniczna im. Sługi Bożego Roberta Schumana; Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie, Wydział w Radomiu

dr Mirosław Żurek

Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu