



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt „QUO VADIS? Narzędzie oraz pakiet materiałów metodycznych do diagnozy predyspozycji, zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych uczniów/słuchaczy”
współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

RAPORT Z BADAŃ FGI

Grupa badana:

osoby realizujące zadania z zakresu doradztwa zawodowego z poradni psychologiczno-pedagogicznych, centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz wychowawcy MOS i MOW

Opracowała: dr Dorota Wiszejko-Wierzbicka

Spis treści:

1. Cel badania
2. Metodologia, respondenci
3. Kluczowe wnioski i podsumowanie
5. Ocena koncepcji narzędzia diagnozy predyspozycji i zainteresowań zawodowych „Quo Vadis”
6. Ocena narzędzia „Diament”

1. Cel badania

Celem badania było zebranie opinii osób realizujących zadania z zakresu doradztwa zawodowego w poradniach psychologiczno-pedagogicznych, centrach kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz wychowawców z Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych (dalej w skrócie: MOW) oraz Młodzieżowych Ośrodków Socjoterapeutycznych (dalej w skrócie: MOS) odnośnie:

- potrzeb i doświadczeń osobistych w zakresie doradztwa zawodowego,
- stosowanych metod i narzędzi w tym zakresie,
- projektowanego narzędzia oraz pakietu materiałów metodycznych do diagnozy predyspozycji, zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych,
- atrakcyjności różnych form doradztwa zawodowego oraz możliwych do zastosowania narzędzi.

2. Opis metodologii

TECHNIKA BADAWCZA

- ✓ Badanie zostało przeprowadzone metodą jakościową zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI - *focus group interview*).
- ✓ Grupy liczyły średnio po 8 osób
- ✓ Poprowadzono 5 grup badanych
- ✓ Wywiad trwał średnio około 180 minut (część formalna + merytoryczna + przerwa)
- ✓ Wywiad prowadzony był przez jednego moderatora
- ✓ Badania przeprowadzono w czerwcu, lipcu i sierpniu 2014 roku

25.06.2014 – wychowawcy MOS

11.07.2014 – doradcy zawodowi CKZiU oraz ppp

11.08.2014 – osoby zajmujące się doradztwem zawodowym

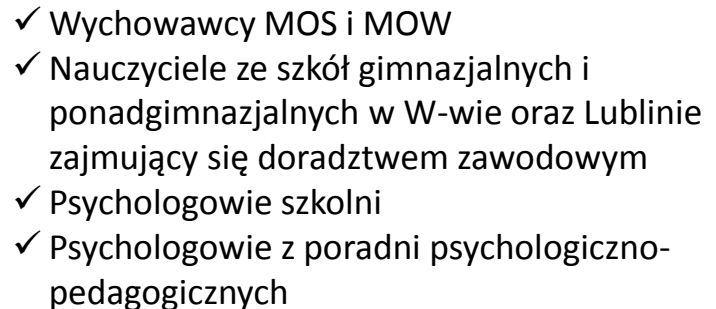
19.08.2014 – doradcy zawodowi z CKZiU

20.08.2014 – doradcy zawodowi, nauczyciele zajmujący się doradztwem

(KOWEZIU)

3. Osoby badane

- Grupy badane składały się z psychologów, pedagogów realizujących zadania z zakresu doradztwa zawodowego (PPP, KOWEziU oraz CKUiZ) i wychowawców z MOS i MOW
- Badani rekrutowani byli poprzez ogłoszenia w prasie, w internecie, na portalach społecznościowych, rekrutację bezpośrednią w szkołach, ośrodkach, poradniach, stowarzyszeniach, CKZiU
- Łącznie 38 osób

- 
- ✓ Wychowawcy MOS i MOW
 - ✓ Nauczyciele ze szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w W-wie oraz Lublinie zajmujący się doradztwem zawodowym
 - ✓ Psychologowie szkolni
 - ✓ Psychologowie z poradni psychologiczno-pedagogicznych

4. Kluczowe wnioski

- Doradcy zawodowi, nauczyciele, wychowawcy oraz psychologowie twierdzili, że **brakuje godzin w rozkładzie ich zajęć z uczniami/ wychowankami, które mogliby przeznaczyć na doradztwo zawodowe w sposób systemowy (nie jednorazowy).**
- Psychologowie i doradcy zawodowi (rzadko wychowawcy MOS/MOW) w badanej próbie posiadali zwykle przygotowanie (szkolenia) w zakresie doradztwa zawodowego, jednak prowadzone przez nich **zajęcia czy indywidualne konsultacje nie mają charakteru planowych i systematycznych działań.**
- Specjaliści uskarżali się na wielość narzędzi, jednak **brak usystematyzowanego, holistycznego procesu doradztwa, obejmującego różne aspekty: zainteresowania, kompetencje społeczno-emocjonalne, umiejętności.**
- Zwracano uwagę na brak **rzetelnych i aktualnych źródeł informacji nt. zawodów oraz braku powiązania narzędzi diagnostycznych z konkretnymi zawodami.**

5. Kluczowe wnioski

- Wszyscy badani zauważali trudności młodzieży w poszukiwaniu i określaniu własnych zainteresowań, toteż wskazywano na **potrzebę kompleksowej i długofalowej diagnozy**, która pozwoliłaby na **wskazanie konkretnych możliwości rozwoju zawodowego w odniesieniu do aktualnej sytuacji na rynku pracy**.
- Idealne narzędzie, zdaniem respondentów, to takie, które będzie **interaktywne** (nie zaś papier-ołówek), oparte na **konkretnych czynnościach** (próbki pracy, gry, zadania, symulacje) i **wskazujące na zawody** (opis wymagań co do wykształcenia, orientacyjne zarobki, zakres obowiązków).
- Wskazywano na potrzebę diagnozy **różnych zainteresowań i umiejętności**, w tym np. sportowych.
- Osoby zajmujące się doradztwem zawodowym w szkołach zawodowych i technikach, a **przede wszystkim wychowawcy MOS/MOW mówili o atrakcyjności testów obrazkowych, a także grach i zadaniach opartych na wykonywaniu konkretnych zadań** (próbki pracy lub gry behawioralne).

6. Podsumowując:

- Wyniki badania wskazują na oczekiwania względem narzędzia, które będzie:
 - ✓ **Atrakcyjne** - proste w użyciu, interaktywne, multimedialne
 - ✓ **Konkretne** – aby bazowało na wykonywaniu konkretnych zadań, czynności (np. zadania, ćwiczenia, symulacje)
 - ✓ **Zdywersyfikowane** - obejmujące zróżnicowane obszary zainteresowań (sport, nauki ścisłe, sztuka, umiejętności społeczno-emocjonalne itp.)
- W zastosowaniu narzędzia respondenci najchętniej widzieliby **gotowy wydruk** (profil ucznia/ wychowanka), który jednak powinien być zawsze interpretowany w kontakcie z osobą przeszkoloną (psychologiem, doradcą zawodowym, nauczycielem)
- Ważne okazało się **szkolenie z narzędzia**
- Czas wypełniania testu **nie powinien przekraczać 20 minut.**

Ocena narzędzia *Quo vadis?*

Wnioski szczegółowe

1. Wnioski szczegółowe

Doświadczenia w zakresie prowadzenia doradztwa zawodowego:

- Respondenci twierdzili, że prowadzone przez nich zajęcia mają zwykle charakter **działań ad hoc**, ponieważ nawet w ich grafikach pracy, mimo, że jest obowiązek prowadzenia doradztwa zawodowego, **nie ma dodatkowych godzin**, które mogliby zaplanować i poświęcić na ten cel.
- Doradcy zawodowi twierdzili, że **ich zadaniem jest głównie nakierowywać uczniów, „filtrować” informacje** nt. sfery zawodowej, których natłok powoduje wiele nieporozumień (zwłaszcza zawody pokazywane przez media, typu kucharz, model/ka itp.).

Czy prowadzicie Państwo jakieś **zajęcia przygotowujące do rynku pracy**? Na czym one polegają?
Czy kiedykolwiek wychowankowie zgłaszali jakieś prośby, **oczekiwania co do pomocy im w znalezieniu pracy**, przygotowania do rynku pracy (konkretnego zawodu, pokierowania rozwojem zainteresowań)?
Czy poza młodzieżą, **pracujecie Państwo także z rodzicami**? Jeśli tak, to na czym ten kontakt polega? Czy dotyczy doradztwa zawodowego?

„(...) ponieważ tych zajęć w gimnazjum mam trzy spotkania na klasie - to nie jest dużo, więc bardziej skupiam się na przekazaniu im rzetelnej informacji na temat zmian w kształceniu zawodowym, liceum, a co z wyborem technikum, i widzę że bardziej to przyciąga niż same testy (Doradcy, 20..08)

„(...) natłok informacji jaki my dostajemy, jest olbrzymi, a uczeń - jeszcze więcej”. (Doradcy, 20..08)

2. Wnioski szczegółowe

Doświadczenia w zakresie prowadzenia doradztwa zawodowego:

- Respondenci twierdzili, że uczniowie często oczekują od nich „gotowej recepty”, dokładnego powiedzenia im, jaki zawód i szkołę powinni wybrać. W opinii doradców **uczeń powinien jednak sam bardziej zaangażować się w proces diagnostyczny**, na który powinny składać się różne elementy diagnostyczne (obserwacje, wywiad, testy, gry i zadania sprawdzające umiejętności).
- Doradcy i nauczyciele mówili o tym, że **nie posiadają dostatecznej wiedzy nt. najnowszych zawodów**, źródła natomiast, z których korzystają nie są aktualizowane.

Czy prowadzicie Państwo jakieś **zajęcia przygotowujące do rynku pracy**? Na czym one polegają?
Czy kiedykolwiek wychowankowie zgłaszali jakieś prośby, **oczekiwania co do pomocy im w znalezieniu pracy**, przygotowania do rynku pracy (konkretnego zawodu, pokierowania rozwojem zainteresowań)?
Czy poza młodzieżą, **pracujecie Państwo także z rodzicami**? Jeśli tak, to na czym ten kontakt polega? Czy dotyczy doradztwa zawodowego?

„(...) te dzieciaki są bardzo zagubione i oni naprawdę nie wiedza i oczekują gotowej recepty - jeżeli ja mówię ja ci nie powiem do jakiej szkoły ty masz iść i nie powiem ci, co masz w życiu robić, to pada pytanie: to jakim pani jest doradca zawodowym?
(Doradcy, 20..08)

„(...) doradca2012 - to jest fajny portal, fajne tam są poopisywane zawody, ale te opisy są stare i dobrze by było utworzyć taką bazę, w której byłoby jakby unowocześnione i dodatkowo dorzucone”.
(Doradcy, 20..08)

3. Wnioski szczegółowe

Doświadczenia w zakresie prowadzenia doradztwa zawodowego:

Czy prowadzicie Państwo jakieś **zajęcia przygotowujące do rynku pracy**? Na czym one polegają?
Czy kiedykolwiek wychowankowie zgłaszali jakieś prośby, **oczekiwania co do pomocy im w znalezieniu pracy**, przygotowania do rynku pracy (konkretnego zawodu, pokierowania rozwojem zainteresowań)?
Czy poza młodzieżą, **pracujecie Państwo także z rodzicami**? Jeśli tak, to na czym ten kontakt polega? Czy dotyczy doradztwa zawodowego?

- Respondenci wyrażali ubolewanie nad tym, że z programu edukacji „wypadły” zajęcia plastyczne, techniczne czy muzyczne, które wcześniej mogły służyć obserwacji rozwoju indywidualnych zainteresowań i uzdolnień uczniów. Z tego też względu obecnie doradcy zauważają potrzebę narzędzi, które umożliwiłyby sprawdzenie tych umiejętności.

(...) ogromnie żałuję, że wypadły z siatki godzin zajęcia praktyczno-techniczne ,które były tam niby niepotrzebne, jak zajęcia z muzyki, plastyki i innych tzw. „michałków”, które były nikomu niepotrzebne, a teraz się okazuje, że po prostu na doradztwie zawodowym zaczynamy wracać w jakimś tam stopniu”.
(Doradcy, 19.08)

4. Wykorzystywane narzędzia i metody pracy w zakresie doradztwa zawodowego

A czy posługujecie się jakimiś narzędziami w zakresie doradztwa zawodowego? Czym konkretnie?

- Stosowane obecnie przez doradców, psychologów i nauczycieli/ wychowawców narzędzia to głównie te, które są dostępne przez platformy internetowe (np. testy MŁOKOZZ lub testy Holland'a).
- Psychologowie wykonują testy psychologiczne z obszaru diagnozy osobowości oraz zainteresowań (WKZ autorstwa Matczak i Jaworowskiej).
- Mówiono też o grach interaktywnych, typu „*Talent Game*”, których wypełnienie jednak jest zbyt długie w czasie.

(...) jestem psychologiem i mogę robić testy osobowości wystandaryzowane, dobre narzędzia (Doradcy, 11.07)

Ale Talent Game trwa dwie godziny i nie jest szczególnie atrakcyjne dla młodzieży. Dla nas ta grafika jest ładna, ale dla nich przy obecnych grach na rynku to.... (Doradcy, 11.07)

5. Wykorzystywane narzędzia i metody pracy w zakresie doradztwa zawodowego

Jak **oceniacie Państwo te narzędzia**, ich przydatność? Jakie są ich wady, a jakie zalety? Do jakich koncepcji teoretycznych się odwołujecie?

- Najczęściej wymieniane koncepcje z zakresu doradztwa zawodowego, to Holland (obecnie już „przebrzmiały”), Savickas . Wspominano także o koncepcji inteligencji wielorakiej Howarda Gardnera.
- Spośród stosowanych metod wymieniano poza testami, które, jak twierdzono zawsze są jedynie częścią procesu doradczego, wykorzystywane są ponadto:
 - warsztaty i rozmowy z uczniami;
 - gry i symulacje;
 - wycieczki w teren (zapoznajanie się z zawodami);
 - obserwacje w trakcie zajęć;
 - tzw. *shadowing* – towarzyszenie pracownikowi w miejscu pracy i podejmowanie prób realizacji zadań z jego zakresu obowiązków.

(...) jedna placówka organizowała kurs kelnerski, a druga ten kurs Autocad. I mieliśmy 10 miejsc, gdzie 5 chłopców ukończyło kurs Autocad, 4 - kurs kelnerski. (Wychowawcy MOS, 25.06)

6. Wykorzystywane narzędzia i metody pracy w zakresie doradztwa zawodowego

Jak **oceniacie Państwo te narzędzia**, ich przydatność? Jakie są ich wady, a jakie zalety? Do jakich koncepcji teoretycznych się odwołujecie?

- Wady stosowanych testów, to przede wszystkim:
 - niska interaktywność, czyli testy typu: pytanie-odpowiedź;
 - bazowanie na deklaracjach, nie zaś sprawdzanie poprzez zadania, symulacje;
 - brak powiązania z zawodami i realiami rynku pracy;
 - nieatrakcyjna forma (papier-ołówek);
 - zbyt długa lista pytań, które często są niezrozumiałe dla ucznia;
 - brak aktualizacji.

(...) najbardziej irytujące jest dla mnie kiedy słyszę, że: „No to teraz kolejny testy preferencji i predyspozycji zawodowych, bo według mnie są nudne . (Doradcy, 11.07)

„(...) niebezpieczeństwo w tych narzędziach takich właśnie nie on-line'owych jest ich aktualizacja po roku, dwóch, trzech, okazuje się, że większość stron nie działa.”
(Doradcy, 11.08)

7. Wykorzystywane narzędzia i metody pracy w zakresie doradztwa zawodowego

- Doradcy zawodowi twierdzili, że obecnie dominują testy preferencji i zainteresowań zawodowych, natomiast **brakuje testów do diagnozy umiejętności** sportowych, humanistycznych czy społeczno-emocjonalnych.
- Zwracano także uwagę na indywidualne podejście do ucznia i rozwój jego samoświadomości, np. poprzez **wywiad indywidualny** (podejście wg Marka Savickas'a)
- Wychowawcy MOS mówili o tym, iż **brakuje narzędzi, które pomogłyby im we wsparciu osób wychodzących już na rynek pracy, opuszczających ich placówkę.**

Jak **oceniacie Państwo te narzędzia**, ich przydatność? Jakie są ich wady, a jakie zalety? Do jakich koncepcji teoretycznych się odwołujecie?

Brakuje mi diagnozy takich umiejętności jak np. umiejętności humanistyczne czy sportowe. (Doradcy, 11.07)

„(...) bardziej nacisk na poznanie siebie i na to, jakie umiejętności”. (Doradcy, 20..08)

(...) w tej chwili brak takich narzędzi, [wsparcia w wychodzeniu na rynek pracy] i że będziemy mogli cokolwiek zaoferować oprócz dobrego słowa... (Wychowawcy MOS, 25.06)

8. Oczekiwania względem narzędzia oraz metod pracy w ramach doradztwa zawodowego

Czy macie jakieś **własne propozycje**, co **można by dodać w zakresie diagnostyki zawodowej**? Co z Państwa punktu widzenia byłoby **najbardziej pomocne**?

- Respondenci oczekiwali, że projektowane narzędzie będzie bazowało na podejściu **holistycznym**, czyli, że ujmie ono zarówno zainteresowania, preferencje, jak i umiejętności w powiązaniu z konkretnymi zawodami na rynku pracy.
- Uważano, że „idealne narzędzie” będzie raczej **pakiem różnych metod i testów**, które zostaną ujęte w proces diagnostyczny.
- Proces diagnostyczny powinien natomiast zawierać: **przekazanie informacji wyjaśniającej na początku, testy, gry, obserwacje, na których zostaną wyciągnięte wnioski, na końcu zaś rozmowa** wyjaśniająca i wspierająca ucznia.

(...) żeby był świadom tego że nie wyjdzie stąd z gotową receptą że masz iść do szkoły chemicznej czy gastronomicznej tylko ja ci wskażę różne drogi, alternatywy, możliwości, natomiast ty musisz dokonać wyboru sam.
(Doradcy, 11.07)

„(...) potrzebny byłby nie tyle jeden, co pakiet dochodzenia do pewnych predyspozycji.
(Doradcy, 20..08)

10. Oczekiwania względem narzędzia oraz metod pracy w ramach doradztwa zawodowego

- Respondenci **optowali za obrazkową formę testu, a przynajmniej w połączeniu tej formy z pytaniami w formie słownej.**
- Zauważano, iż test powinien **uwzględniać różne poziomy wykształcenia i przygotowania uczniów** – „co innego dla osoby, która idzie do zawodówki i wie już co chce robić, co innego dla osoby, która nie wie jeszcze jaką wybrać szkołę”.
- Test w opinii specjalistów powinien mieć zwięzłą formę, aby jego wypełnianie **nie trwało dłużej, niż 20 minut.**
- **Obawiano się samodzielnego wypełnienia** przez ucznia, bez podania wyjaśnienia wyników ze strony doradcy zawodowego lub innej osoby przeszkolonej.

Czy macie jakieś **własne propozycje, co można by dodać w zakresie diagnostyki zawodowej?** Co z Państwa punktu widzenia byłoby **najbardziej pomocne?**

Czy z waszego punktu widzenia **powinny istnieć narzędzia diagnostyczne specjalnie dedykowane dla młodzieży zagrożonej lub niedostosowanej społecznie?** Jeśli tak, nie, to dlaczego?

Na co należałoby **zwrócić uwagę chcąc zaprojektować takie narzędzia?** Chodzi zarówno o perspektywę doradcy, wychowawcy, jak i wychowanka.

„I właśnie w szkole podstawowej i gimnazjalnej sprawdza się niewerbalny test. Jest to też bardzo ciekawa metoda, która wprowadza jakąś taką atrakcję. (Doradcy, 11.07)

11. Oczekiwania względem narzędzia oraz metod pracy w ramach doradztwa zawodowego

- Chciano, aby wyniki testów były, przynajmniej na ogólnym poziomie, **powiązane z kwalifikacjami oraz konkretnymi zawodami.**
- Oczekiwano, że projektowane narzędzie będzie opierać się **raczej na zadaniach, ćwiczeniach, grach, nie zaś deklaracjach**, przy założeniu samopoznania własnych umiejętności przez ucznia.
- Chciano, aby test diagnozował **konkretne umiejętności, kompetencje, nie zaś wyłącznie zainteresowania.**

Czy macie jakieś **własne propozycje, co można by dodać w zakresie diagnostyki zawodowej?** Co z Państwa punktu widzenia byłoby **najbardziej pomocne?**

Czy z waszego punktu widzenia **powinny istnieć narzędzia diagnostyczne specjalnie dedykowane dla młodzieży zagrożonej lub niedostosowanej społecznie?** Jeśli tak, nie, to dlaczego?

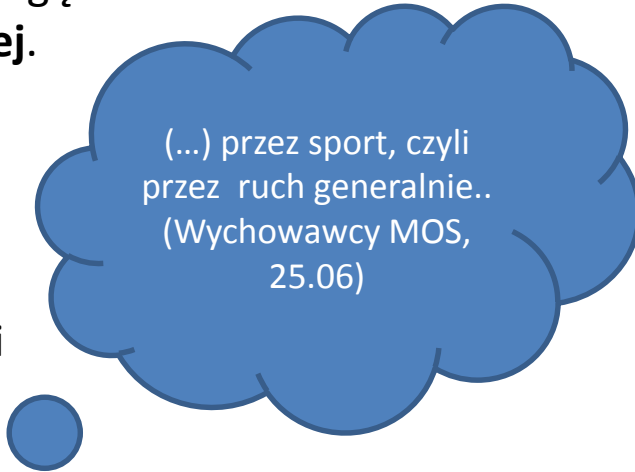
Na co należałoby **zwrócić uwagę chcąc zaprojektować takie narzędzia?** Chodzi zarówno o perspektywę doradcy, wychowawcy, jak i wychowanka.

„(...) ... to co powinno być w profilu, powinno być jakoś połączone z zawodami (Doradcy, 11.08)

Tak, tak myślę że to by było fajne, to by było takie bardzo holistyczne, wyłapywać te inne umiejętności, albo też wskazywać na inne deficyty, bo nie dziwne że ktoś ma kłopoty z matematyką jak ma np. inne kłopoty z postrzeganiem np. z różnicowaniem czegoś. (Doradcy, 11.07)

12. Oczekiwania względem narzędzia oraz metod pracy w ramach doradztwa zawodowego ze strony wychowawców MOS/ MOW

- Wychowawcy MOS w szczególności (także doradcy zawodowi i nauczyciele z techników i szkół zawodowych) zwracali uwagę na potrzebę projektowania narzędzia **w formie obrazkowej**. Argumentowali to tym, iż uczniowie tych placówek często mają trudności z czytaniem ze zrozumieniem, a także, iż forma pisemna nie jest dla nich atrakcyjna (kojarzy się ze szkolnym testem na ocenę).
- Ponadto za bardzo potrzebne uznano wszelkie formy gier i tzw. „próbek pracy”, które bazują na działaniu ucznia. Wychowawcy twierdzili, że wychowankowie MOS/ MOW głównie angażują się w sytuacje, w których można podejmować **aktywność ruchową**.
- Zauważano, iż dobrze byłoby, aby narzędzie określało i rozwijało **kompetencje społeczno-emocjonalne, które są obszarem deficytowym** w przypadku wychowanków MOS/ MOW.



(...) przez sport, czyli przez ruch generalnie..
(Wychowawcy MOS,
25.06)

13. Oczekiwania względem narzędzia oraz metod pracy w ramach doradztwa zawodowego ze strony wychowawców MOS/ MOW

- **Nie wyobrażano sobie, aby test mógł być wyłącznie realizowany samodzielnie** przez ucznia. Wychowawcy i doradcy zawodowi, mający kontakt z uczniami z MOW/ MOS twierdzili, że niezbędna jest w ich przypadku rozmowa wyjaśniająca cel diagnozy, a także na koniec – wyjaśniająca wyniki i motywująca do działania.
- Za niezbędne uznano **powiązanie wyników testu z konkretnymi zawodami**, najlepiej zaś z pełnym opisem co do: możliwych zarobków, potrzebnych kwalifikacji oraz zakresu obowiązków.
- Wspominano o bardzo pomocnym działaniu uświadamiającym **w terenie** (powiązanie diagnostyki z możliwością poznania zawodu w praktyce).

Muszą być najpierw do tego przygotowani, czyli wcześniej zostanie przeprowadzona jakaś rozmowa wprowadzająca, żeby oni rozumieli w ogóle po co to jest. (Wychowawcy MOS, 25.06)

(...) realizowaliśmy taki projekt, jakie są ciekawe zawody w naszym mieście. Uczniowie poznali kilkadziesiąt zawodów. Mieli okazję przeprowadzać wywiady z przedstawicielami tych zawodów.. (Wychowawcy MOS, 25.06)

Ocena koncepcji narzędzia „Quo Vadis?” do diagnozy predyspozycji i zainteresowań zawodowych

- Interaktywność narzędzia (nie „papier-ołówek”)
- Bazowanie na konkretnych czynnościach i zadaniach do wykonania (nie deklaracjach)
- Bezpłatne
- Obejmujące różne obszary zainteresowań i umiejętności

MOCNE STRONY

- Zbyt złożony (narzędzia „Diament”) proces diagnostyczny, wymagający dodatkowych obserwatorów/asesorów

SŁABE STRONY

- Brak narzędzi, które odnosiłyby się do wykonywania konkretnych czynności i zadań (symulacje, gry behawioralne)
- Możliwość wykorzystania w trakcie zajęć warsztatowych (narzędzia „Diament”)
- Połączenie profilu zainteresowań u umiejętności z rzeczywistymi zawodami

SZANSE

- Brak informacji o tym narzędziu
- Brak szkoleń dla kadry
- Brak dostępu do internetu /komputera w niektórych środowiskach
- Trudność w interpretacji wyników
- Brak zaufania, niechęć do „jeszcze jednego” narzędzia
- Brak aktualizacji po zakończeniu projektu

ZAGROŻENIA

PODSUMOWANIE

Narzędzie, jakiego oczekiwali nauczyciele, wychowawcy MOS/ MOW, psychologowie, doradcy zawodowi i pedagodzy szkolni, powinno być:

- **Atrakcyjne** (interaktywne)
- **Zdywersyfikowane** (różnorodne pod względem diagnostycznym)
 - **Konkretne** (czynności, zadania do wykonania)

Ocena narzędzia „Diament”:

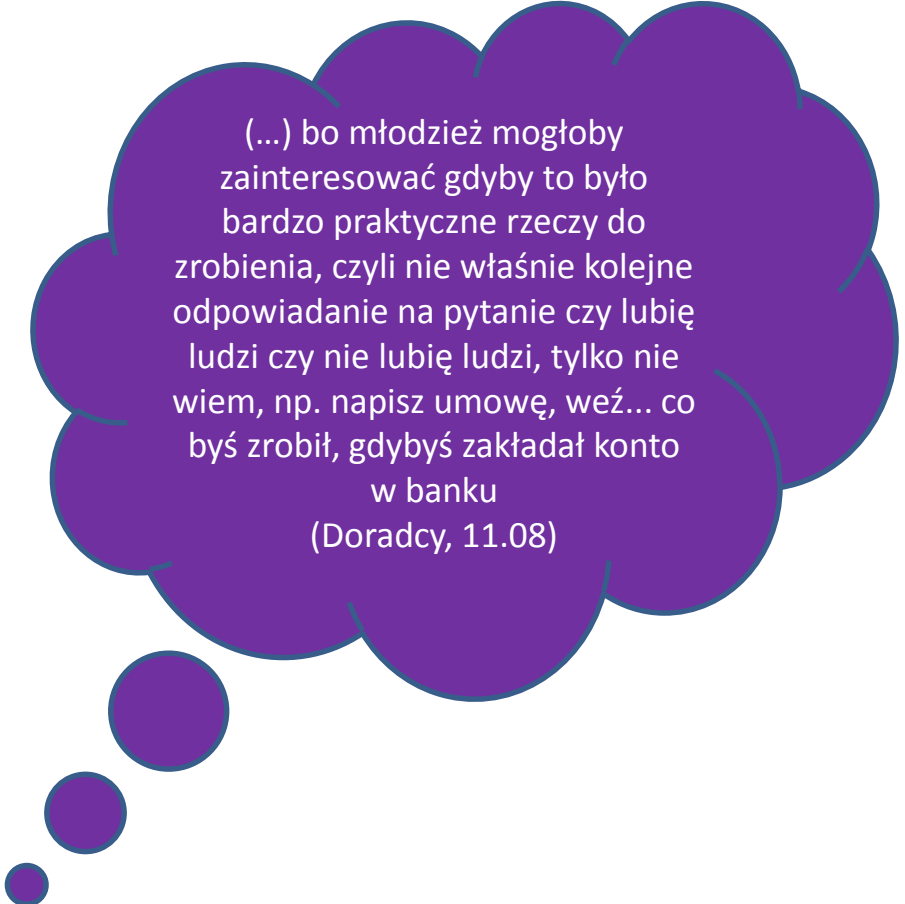
1) Gry behawioralne i symulacje

2) Próbki pracy

3) Indywidualna rozmowa wspierająca

Gry symulacyjne (1)

- ✓ Pozytywne przyjęcie pomysłu gier behawioralnych i symulacji jak i diagnozy poprzez aktywności i wykonywanie różnych czynności, co wychodzi naprzeciw chęciom i możliwościom **głównie wychowanków MOS/ MOW** (operacje konkretne, **poznanie przez działanie**).
- ✓ Wskazywano na to, że dobrze byłoby, aby projektowane gry **nawiązywały do rzeczywistych sytuacji** w rzeczywistości, np. założenia konta w banku, sytuacji rozmowy kwalifikacyjnej w procesie rekrutacyjnym itp.



(...) bo młodzież mogłoby zainteresować gdyby to było bardzo praktyczne rzeczy do zrobienia, czyli nie właśnie kolejne odpowiadanie na pytanie czy lubię ludzi czy nie lubię ludzi, tylko nie wiem, np. napisz umowę, weź... co byś zrobił, gdybyś zakładał konto w banku
(Doradcy, 11.08)

Gry symulacyjne (2)

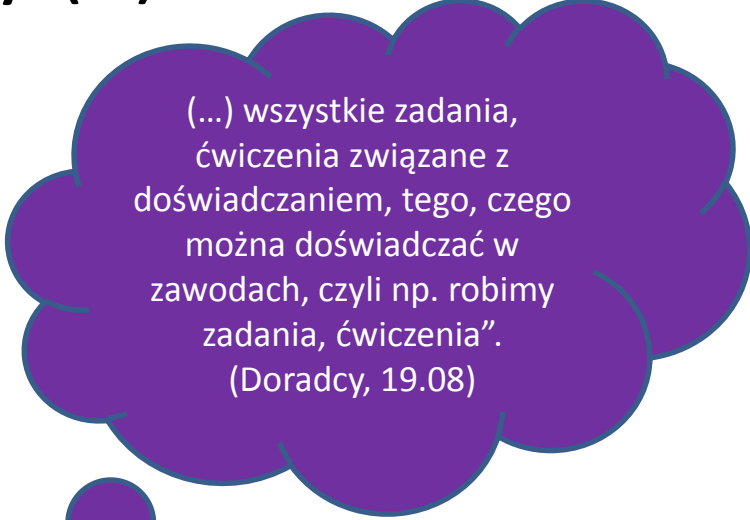
- ✓ Pozytywnie odebrano fakt, że gry behawioralne miałyby na celu **rozpoznawanie i rozwój kompetencji społeczno-emocjonalnych, które uważano za uniwersalne** przygotowanie do rynku pracy.
- ✓ Wskazywano na to, że gry symulacyjne, które będą dotyczyć kompetencji społeczno-emocjonalnych powinny być **tematycznie interesujące** dla uczniów/ wychowanków MOS/ MOW; bazować z jednej strony na ich umiejętnościach (np. aktywności fizycznej – gra zespołowa) z drugiej zaś, aby były **bliskie środowisku pracy i obszarów ich deficytów** (funkcja diagnostyczna i rozwojowa, edukacyjna).

„(...) umiejętności społeczno-personalne - mi się wydaje, że doradcy na tym przede wszystkim powinni kłaść nacisk, taki - że tak powiem - młody człowiek ma być uniwersalnie przygotowany do wejścia na rynek pracy”.
(Doradcy, 19..08)

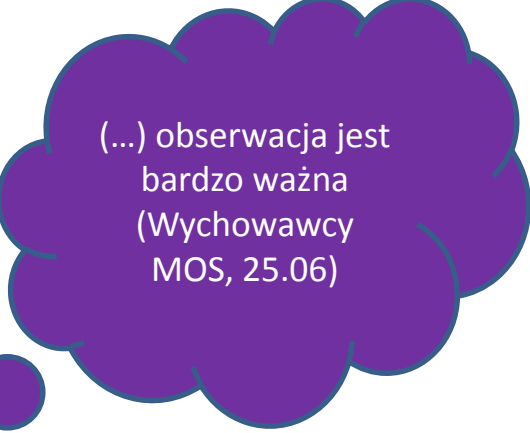
(...) trzeba tego wychowanka wyposażyć w takie umiejętności, żeby on mógł znaleźć tą pracę - żeby umiał jakby... porozmawiać z pracodawcą (Wychowawcy MOS, 25.06)

Próbki pracy (1)

- Próbki pracy uznano za bardzo przydatne narzędzie zarówno **diagnozy umiejętności zawodowych, jak i poznania kluczowych obowiązków**, związanych z wybranymi zawodami. Tę cechę narzędzia doceniali przede wszystkim doradcy zawodowi i nauczyciele szkół zawodowych i techników oraz wychowawcy MOS.
- Próbki pracy traktowano jako doskonałe uzupełnienie narzędzia testowego. Doceniano dodatkową opcję **poznania umiejętności ucznia poprzez obserwację** przy wykonywaniu zadań.



(...) wszystkie zadania, ćwiczenia związane z doświadczaniem, tego, czego można doświadczać w zawodach, czyli np. robimy zadania, ćwiczenia”.
(Doradcy, 19.08)



(...) obserwacja jest bardzo ważna
(Wychowawcy MOS, 25.06)

Próbki pracy (2)

- Respondenci zauważali, że próbki pracy powinny **bazować na wykonaniu konkretnego zadania**, np. przygotowania budki dla ptaków, ułożenia włosów (fryzjerka) czy złożenie czegoś z klocków (pewien typ klocków LEGO oferuje bardzo zaawansowane formy sprawdzenia umiejętności technicznych oraz informatycznych).
- Próbkami pracy byli zainteresowani także nauczyciele czy doradcy zawodowi/psychologowie działający w liceach i gimnazjach. Mówili oni o **potrzebie sprawdzenia i uświadomienia młodym ludziom charakteru pracy** np. biurowej, typu księgowość czy technicznej (np. z zakresu inżynierii), ponieważ młodzież często ma bardzo ogólne lub wręcz rozbieżne z rzeczywistym środowiskiem pracy.

(...) żeby właśnie pokazać młodemu człowiekowi, czy on jest w stanie wziąć młotek i - nie wiem - budkę dla ptaszków tradycyjną taką - brzydko mówiąc - zbić".
(Doradcy, 19.08)

I przychodzi do mnie, a ja na dzień dobry - przepraszam - zrobimy taki bezczelny test - wszystkie panie fryzjerki stanęły i tak macie ciężarki po pół kilograma i 20 minut. I stoicie teraz nad swoją podopieczną, której robicie włosy....
(Doradcy; 19.08)

Indywidualna rozmowa wspierająca

Indywidualna rozmowa wspierająca:

- ✓ Wskazywano na potrzebę uwzględnienia rozmowy wspierającej w ramach całego procesu diagnostyczno-doradczego, ponieważ **pozwoiłaby ona na interpretację wyników testu oraz podsumowanie i zintegrowanie pozostałych informacji**, zebranych w ramach gier oraz symulacji czy próbek pracy.
- ✓ Rozmowa powinna mieć charakter zarówno **informacyjny, jak i wspierający i uświadamiający** szanse i zagrożenia, a także warunki starania się o rozwój w danym kierunku zawodowym
- ✓ Oczekiwano, że będzie dostępny **podręcznik zawierający wskazówki co do przeprowadzenia takiej rozmowy**, a także uzupełniający lub podający źródła dodatkowych informacji (np. odnośnie wymagań, jakie osoba musi spełniać, aby starać się o zatrudnienie w danym zawodzie).

(...) na każdym etapie takich sytuacji, takiego ćwiczenia, będą pytania: początkowym, w trakcie i na koniec - bez rozmowy się nie obejdzie (MOS, 25.06)

(...) Po 10 latach pracy ja zaczynam odchodzić od diagnozy. Widzę że czasami to spotkanie - taka zwykła rozmowa, nawet nie o swojej przyszłości, jest skuteczniejsza i bardziej zachęca. (Doradcy, 19..08)

Koniec