

Raport z realizacji projektu Pomorskie Kompetencje Jutra

Zadanie 2.1.

Model nowoczesnego systemu doradztwa zawodowego dla pomorskich szkół

Opracowanie:

- Radosław Ratajczak, Paweł Żebrowski
SHOPA Design & Strategy
- Grażyna Kurowska
Pomorskie Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku

Spis treści

Spis treści

SPIS TREŚCI.....	2
WPROWADZENIE.....	6
FUNDAMENTY PROJEKTU I CELE STRATEGICZNE	6
ARCHITEKTURA DIAGNOSTYCZNA I PROFESJONALIZACJA KADR DLA SZKOLNEGO DORADZTWA ZAWODOWEGO.....	7
ROLA NARZĘDZI PSYCHOMETRYCZNYCH I BEHAWIORALNYCH W ROZWIJANIU KOMPETENCJI PRZEKROJOWYCH (PRZYSZŁOŚCI) UCZNIÓW.....	10
<i>Reiss School Motivation Profile®</i>	10
<i>Belbin® GetSet</i>	11
REKOMENDACJE I PROPONOWANE MODELOWE ROZWIĄZANIA DLA SZKÓŁ (NA PODSTAWIE DOŚWIADCZEŃ BCCM I RSMP W 20 SZKOŁACH PILOTAŻU)	13
ZINTEGROWANY MODEL DORADZTWA ZAWODOWEGO Z WYKORZYSTANIEM NARZĘDZI REISS SCHOOL MOTIVATION PROFILE® (RSMP) I BELBIN® GETSET.....	13
MODELOWANIE ROZWIĄZAŃ DLA SZKOLNEGO DORADZTWA ZAWODOWEGO - ROCZNY PROGRAM MENTORINGOWY W SZKOŁACH PILOTAŻU	18
KONTEKST PROGRAMU	18
CELE PRACY ZE SZKOŁAMI	18
UCZESTNICY PROCESU	18
STRUKTURA PROJEKTU.....	18
PODSTAWY DESIGN THINKING	19
WNIOSKI UCZESTNIKÓW PROCESU	19
PODSUMOWANIE	20
<i>Czego dowiedzieliśmy się o potrzebach interesariuszy?</i>	21
<i>Wypracowane grupy rozwiązań</i>	22
<i>Kluczowe wnioski systemowe</i>	23
REKOMENDACJE DO WDROŻENIA	24
1. <i>Zmiana paradygmatu doradztwa: od modelu informacyjnego do refleksyjnego</i>	24
2. <i>Instytucjonalizacja współpracy szkół z pracodawcami</i>	24
3. <i>Systemowe uregulowanie minimalnych standardów doradztwa zawodowego</i>	25
4. <i>Włączenie kompetencji przyszłości i edukacji finansowej do programów doradztwa</i>	26
5. <i>Powołanie regionalnego repozytorium narzędzi dydaktycznych dla doradztwa zawodowego</i>	26
6. <i>Włączenie rodziców jako aktywnych uczestników systemu doradztwa</i>	27
7. <i>Adaptacja języka i formy narzędzi doradczych do rzeczywistości uczniów</i>	28
MODEL NOWOCZESNEGO SYSTEMU DORADZTWA ZAWODOWEGO (MSDZ). REKOMENDOWANE ROZWIĄZANIA DLA POMORSKICH SZKÓŁ.....	29
FILARY NOWOCZESNEGO MSDZ	29
<i>Filar I. Cyfrowa Diagnostyka i Indywidualizacja (personalizacja)</i>	30
<i>Filar II . Ekosystem Partnerski (Szkoła + Region)</i>	30
<i>Filar III. Edukacja Projektowa (Design & Lean Thinking)</i>	30
<i>Filar IV. Partycypacja. Głos Uczniów i Rodziców.</i>	30
HARMONOGRAM WDROŻENIA MSDZ W SZKOLE	31
KOORDYNACJA DORADZTWA ZAWODOWEGO	31
JAK PRZYGOTOWAĆ PROGRAM DORADZTWA ZAWODOWEGO ŻEBY BYŁ SPÓJNY Z WSDZ?	34
JAK DIAGNOZOWAĆ I MAPOWAĆ POZIOM KOMPETENCJI UCZNIÓW, ABY DOBRZE ZAPLANOWAĆ DLA NICH PROCES ROZWOJU EDUKACYJNEGO I ZAWODOWEGO OPARTEGO NA WSPÓŁPRACY WSZYSTKICH NAUCZYCIELI, PEDAGOGÓW I PSYCHOLOGÓW?	36
<i>Narzędzie: Szkolna Matryca Kompetencji (Arkusz Mapowania)</i>	37

<i>Model Współpracy: Jak połączyć kropki?</i>	38
<i>Jak wykorzystać Reiss School Motivation Profile® (RSMP®)?</i>	39
<i>Jak wykorzystać badanie Belbin® Get Set?</i>	39
<i>Synergia: Jak połączyć Belbina i RMP w szkolnym zespole?</i>	40
<i>Plan wdrożenia wyników - Rekomendacje</i>	40
WNIOSKI KOŃCOWE I REKOMENDACJE DLA SYSTEMOWEGO ROZWOJU SZKOLNEGO DORADZTWA ZAWODOWEGO (NA PODSTAWIE MATERIAŁÓW ŹRÓDŁOWYCH Z DZIAŁAŃ PILOTAŻOWYCH)	42
WNIOSKI KOŃCOWE.....	42
REKOMENDACJE KOŃCOWE DOTYCZĄCE DORADZTWA ZAWODOWEGO:.....	43
CASE STUDIES	45
V LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE IM. PŁK. STANISŁAWA DĄBKA W GDYNI	45
<i>EMPATIA</i>	45
<i>DEFINIOWANIE</i>	45
<i>GENEROWANIE POMYSŁÓW</i>	45
<i>PROTOTYP</i>	46
<i>TESTOWANIE</i>	46
<i>PODSUMOWANIE PROCESU</i>	46
ZESPÓŁ SZKÓŁ TECHNICZNYCH CENTRUM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W RUSOCINIE	47
<i>EMPATIA</i>	47
<i>DEFINIOWANIE</i>	47
<i>GENEROWANIE POMYSŁÓW</i>	47
<i>PROTOTYP— Sieć pracodawców i baza danych</i>	48
<i>TESTOWANIE</i>	48
<i>PODSUMOWANIE PROCESU</i>	49
X LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE W GDAŃSKU	50
<i>EMPATIA</i>	50
<i>DEFINIOWANIE</i>	50
<i>GENEROWANIE POMYSŁÓW</i>	51
<i>PROTOTYP</i>	51
<i>TESTOWANIE</i>	51
<i>PODSUMOWANIE PROCESU</i>	51
POWIATOWY ZESPÓŁ SZKÓŁ NR 2 W RUMII	52
<i>EMPATIA</i>	52
<i>DEFINIOWANIE</i>	52
<i>GENEROWANIE POMYSŁÓW</i>	53
<i>PROTOTYP</i>	53
<i>TESTOWANIE</i>	53
<i>PODSUMOWANIE PROCESU</i>	53
POWIATOWY ZESPÓŁ SZKÓŁ W KŁANINIE	54
<i>EMPATIA</i>	54
<i>DEFINIOWANIE</i>	54
<i>GENEROWANIE POMYSŁÓW</i>	55
<i>PROTOTYP</i>	55
<i>TESTOWANIE</i>	55
<i>PODSUMOWANIE PROCESU</i>	56
SZKOŁA PODSTAWOWA NR 27 W GDAŃSKU	57
<i>EMPATIA</i>	57
<i>DEFINIOWANIE</i>	57

GENEROWANIE POMYSŁÓW	58
PROTOTYP	58
TESTOWANIE	58
PODSUMOWANIE PROCESU	58
SZKOŁA PODSTAWOWA W CZARNEJ DĄBRÓWCE	60
EMPATIA	60
DEFINIOWANIE	60
GENEROWANIE POMYSŁÓW	61
PROTOTYP	61
TESTOWANIE	61
PODSUMOWANIE PROCESU	61
ZESPÓŁ SZKOLNO-PRZEDSZKOLNY NR 11 W GDAŃSKU	62
EMPATIA	62
DEFINIOWANIE	63
GENEROWANIE POMYSŁÓW	63
PROTOTYP	64
TESTOWANIE	64
PODSUMOWANIE PROCESU	65
SZKOŁA PODSTAWOWA NR 8 W GDYNI	67
EMPATIA	67
DEFINIOWANIE	68
GENEROWANIE POMYSŁÓW	69
PROTOTYP	69
TESTOWANIE	70
PODSUMOWANIE PROCESU	71
SZKOŁA PODSTAWOWA NR 6 W KOŚCIERZYNIE	72
EMPATIA	72
DEFINIOWANIE	73
GENEROWANIE POMYSŁÓW	74
PROTOTYP	74
TESTOWANIE	75
PODSUMOWANIE PROCESU	76
MORSKA SZKOŁA PODSTAWOWA W GDAŃSKU	77
EMPATIA	77
DEFINIOWANIE	78
GENEROWANIE POMYSŁÓW	79
PROTOTYP	80
TESTOWANIE	81
PODSUMOWANIE PROCESU	82
II LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE W LĘBORKU	83
EMPATIA	83
DEFINIOWANIE	84
GENEROWANIE POMYSŁÓW	85
PROTOTYP	86
TESTOWANIE	87
PODSUMOWANIE PROCESU	88
SZKOŁA PODSTAWOWA IM. JANA PAWŁA II W PRZYJAŹNI	89
EMPATIA	89

DEFINIOWANIE.....	90
GENEROWANIE POMYSŁÓW.....	91
PROTOTYP.....	92
TESTOWANIE.....	94
PODSUMOWANIE PROCESU.....	95
I LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE W SOPOCIE.....	96
EMPATIA	96
DEFINIOWANIE.....	97
GENEROWANIE POMYSŁÓW.....	98
PROTOTYP.....	99
TESTOWANIE.....	99
PODSUMOWANIE PROCESU.....	100
ZESPÓŁ SZKÓŁ EKONOMICZNYCH W TCZEWIE.....	102
EMPATIA	102
DEFINIOWANIE.....	104
GENEROWANIE POMYSŁÓW.....	104
PROTOTYP.....	105
TESTOWANIE.....	106
PODSUMOWANIE PROCESU.....	107
ZESPÓŁ SZKOLNO-PRZEDSZKOLNY W KOLECZKOWIE	109
EMPATIA	109
DEFINIOWANIE.....	110
GENEROWANIE POMYSŁÓW.....	110
PROTOTYP.....	111
TESTOWANIE.....	112
PODSUMOWANIE PROCESU.....	113
NIEPUBLICZNA SZKOŁA PODSTAWOWA NR 7 W SŁUPSKU	114
EMPATIA	114
DEFINIOWANIE.....	115
GENEROWANIE POMYSŁÓW.....	116
PROTOTYP.....	117
TESTOWANIE.....	118
PODSUMOWANIE PROCESU.....	118

Wprowadzenie

Niniejszy raport przedstawia syntezę pilotażowych działań realizowanych w Pomorskim Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku w ramach projektu „Pomorskie Kompetencje Jutra” (PKJ) w latach 2023–2026, koncentrujących się na wypracowaniu modelowych rozwiązań dla nowoczesnego systemu doradztwa zawodowego dla pomorskich szkół.

Kluczowym wnioskiem z realizacji pilotażu w obszarze szkolnego doradztwa zawodowego jest konieczność przejścia od tradycyjnego, statycznego modelu informacyjnego do dynamicznego ekosystemu „Life Design” (projektowania życia).

Główne osiągnięcia projektu obejmują profesjonalizację kadry poprzez certyfikację doradców zawodnych (Belbin® Certyfikowany Coach Młodzieży, Master RSMP - Reiss® School Motivation Profile, Certyfikat Caoacha na poziomie Coaching Foundation, Train the Trainer Lean Thinking, Moderator Design Thinking), wdrożenie zaawansowanych narzędzi do szkół oraz wypracowanie w szkołach projektu prototypów modelowych rozwiązań dla doradztwa zawodowego opartych na metodyce Lean & Design Thinking.

Analiza empiryczna wykazała istotne różnice w potrzebach uczniów w obszarze doradztwa zawodowego: w szkołach podstawowych dominują potrzeby informacyjne, natomiast w szkołach ponadpodstawowych kluczowe staje się wsparcie psychospołeczne i redukcja lęku decyzyjnego. Strategia rozwoju zakłada instytucjonalizację współpracy z pracodawcami, wdrożenie cyfrowych platform dopasowania kompetencji oraz integrację doradztwa z codzienną praktyką pedagogiczną wszystkich nauczycieli.

Fundamenty projektu i cele strategiczne

Zadanie „Model nowoczesnego systemu doradztwa zawodowego dla pomorskich szkół – pilotaż” realizowane było w ramach projektu „Pomorskie Kompetencje Jutra” w latach 2023-2026 w 20 placówkach (10 szkół podstawowych oraz 10 ponadpodstawowych. Działania miały na celu wsparcie szkół w planowaniu i realizacji doradztwa zawodowego, w przygotowaniu młodzieży szkolnej do wymagań nowoczesnego rynku pracy poprzez:

- **Profesjonalizację doradców:** Podnoszenie kompetencji kadry uczącej - doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach (certyfikowane szkolenia) i rozwijanie umiejętności zespołów nauczycieli realizujących zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego. Wyposażenie szkół pilotażu w nowoczesne narzędzia diagnostyczne i metodyczne do pracy z uczniami.

- **Zintegrowanie edukacji z rynkiem pracy:** Budowa ekosystemu, w którym szkoła staje się „organizacją uczącą się”. Włączenie nauczycieli i całego środowiska szkolnego, rodziców oraz podmiotów spoza szkoły (pracodawców) w realizację programu doradztwa zawodowego spójnego z Wewnątrzszkolnym Systemem Doradztwa Zawodowego (WSDZ).
- **Rozwój kompetencji 4K:** Koncentracja na komunikacji, kreatywności, kooperacji i krytycznym myśleniu. Wdrożenie innowacyjnych i trwałych systemów współpracy w zakresie doradztwa zawodowego w celu wsparcia szkół w lepszym przygotowaniu uczniów do aktualnych potrzeb/wymagań rynku pracy (kompetencje przyszłości, zawody przyszłości).
- **Promocję Lifelong Learning:** Kształtowanie u uczniów nawyku ciągłego uczenia się i zwinności edukacyjno-zawodowej.

Architektura diagnostyczna i profesjonalizacja kadr dla szkolnego doradztwa zawodowego

Fundamentem systemu nowoczesnego doradztwa zawodowego jest odejście od intuicji na rzecz twardych danych behawioralnych i motywacyjnych. W ramach pilotażu projektu zakupiono i wdrożono w 20 szkołach zaawansowane pakiety narzędziowo-szkoleniowe:

Tabela 1: Kluczowe narzędzia diagnostyczne i certyfikacje

Narzędzie	Funkcja i cel diagnostyczny	Uzyskane uprawnienia (Certyfikaty)
Pakiety PROGRA	Bilans zasobów, Indywidualne Plany Kariery (IPK 3.2), Kwestionariusz Preferencji.	Bezterminowe licencje dla 20 szkół.
Belbin® GetSet	Analiza behawioralna ról zespołowych i naturalnych atutów w kooperacji.	BCCM (Belbin Certyfikowany Coach Młodzieży) – 20 osób.
Coaching Foundation	Wykorzystanie technik coachingowych / podejścia coachingowego w planowaniu rozwoju uczniów.	Coach na poziomie Foundation (akredytacja EMCC) – 20 osób.
Reiss® School Motivation Profile RSMP	Badanie 16 głębokich potrzeb i wewnętrznych motywatorów (Profil Motywacyjny Reissa).	Master RSMP – 16 osób.
Lean Thinking	Myślenie projektowe. Budowanie kompetencji przyszłości oraz optymalizacja działań (Train the Trainer Lean Thinking).	Licencja na platformę i 27 scenariuszy lekcji.
Design Thinking	Myślenie projektowe. Modelowanie procesów edukacyjnych, usług doradczych (Moderator Design Thinking).	Pakiet innowacyjnych narzędzi do projektowania procesów doradczych.

Podróż Bohatera® - Heros Navigares	Planowanie rozwoju edukacyjno- zawodowego uczniów w oparciu o autorskie narzędzie dr Katarzyny Karskiej.	Certyfikowany Trener Heros Navigares® – Podróż Bohatera® 20 osób / 20 licencji na grę planszową i online dla szkół.
---	--	---

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji projektowej.

Wartość strategiczna: Profesjonalizacja doradztwa wymaga odejścia od intuicji na rzecz twardych danych. Zastosowana architektura diagnostyczna pozwala na budowę „**trójwymiarowego profilu ucznia**”, obejmującego **preferencje, role zespołowe oraz fundamenty motywacyjne**. Pilotaż objął 20 szkół (10 SP, 10 SPP), w których przeprowadzono ponad 600 testów Belbina oraz 480 profilowań RSMP.

Synergia tych narzędzi minimalizuje ryzyko błędnych decyzji edukacyjnych uczniów. Umożliwia pracę nie tylko z uczniem, ale i z rodzicem, budując spójny front wsparcia.



Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji projektowej.

 Narzędzie	Funkcja / Mierzony Obszar	 Grupa Docelowa	 Wartość Dodana dla Systemu
Pakiety PROGRA	Diagnoza preferencji i bilans zasobów (IPK 3.2, MKP, PROFESKI)	Uczniowie (kl. 7-8 i szkoły ponadpodstawowe)	Bezterminowa licencja (IPK 3.2) gwarantująca ciągłość operacyjną.
Belbin® GetSet	Analiza behawioralna naturalnych ról zespołowych i predyspozycji do kooperacji	Młodzież wchodząca w środowisko pracy	Tworzenie bazy kadr z międzynarodowym certyfikatem BCCM (Coaching).
Reiss Motivation Profile® (RMP/RSMP)	Diagnoza 16 wewnętrznych motywatorów życiowych (dlaczego działamy)	Uczniowie (RSMP), Dorośli i Rodzice (RMP)	Włączenie rodziców w proces – tworzenie spójnego frontu wsparcia dla ucznia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji projektowej.

Rola narzędzi psychometrycznych i behawioralnych w rozwijaniu kompetencji przekrojowych (przyszłości) uczniów.

Współczesne doradztwo zawodowe coraz częściej odchodzi od tradycyjnego modelu opartego wyłącznie na analizie zainteresowań zawodowych i predyspozycji edukacyjnych. Dynamiczne zmiany na rynku pracy i rosnące znaczenie kompetencji społecznych sprawiają, że skuteczne przygotowanie młodych ludzi do planowania własnej przyszłości wymaga szerszego spojrzenia na potencjał ucznia. Odpowiedzią na te wyzwania było wykorzystanie w pracy z uczniami naukowych narzędzi opartych na metodologii prof. S. Reissa i dr M. Belbina: Reiss School Motivation Profile® i Belbin® GetSet.

Reiss School Motivation Profile®

Reiss School Motivation Profile® jest naukowo opracowanym narzędziem psychometrycznym badającym natężenie szesnastu uniwersalnych motywatorów wewnętrznych, stanowiących źródło ludzkich decyzji, zachowań i wyborów życiowych. W przeciwieństwie do badań kompetencji czy zainteresowań zawodowych odpowiada on na pytanie nie tyle „co człowiek potrafi?”, lecz przede wszystkim „co daje mu energię do działania?” oraz „w jakim środowisku będzie funkcjonował najefektywniej i z największym poczuciem sensu?”.

Wnioski doradców zawodowych jako Masterów RSMP (Master Reiss School Motivation Profile®)

- ✓ Dla wielu doradców zawodowych był to pierwszy kontakt z narzędziem opisującym człowieka (ucznia) nie przez pryzmat braków i deficytów, lecz jego naturalnych zasobów i indywidualności. Doradcy zawodowi wskazywali, że wiedza o motywacji wewnętrznej pozwala lepiej rozumieć zachowania uczniów, ich reakcje na sukces i porażkę, poziom sprawczości czy preferowane środowisko uczenia się. Pozwala również odejść od przekonania, że istnieje jeden uniwersalny sposób motywowania młodych ludzi.
- ✓ Analiza wyników raportów RSMP z uczniami pozwoliła im lepiej zrozumieć własne potrzeby motywacyjne, źródła zaangażowania oraz naturalne preferencje dotyczące sposobu uczenia się, podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych. Istotnym efektem wykorzystania Reiss Motivation Profile® okazało się również wzmacnianie poczucia własnej wartości uczniów. Spotkanie z własnym profilem motywacyjnym pozwalało im spojrzeć na siebie z nowej perspektywy – nie przez pryzmat braków czy deficytów, ale indywidualnych potrzeb i naturalnych predyspozycji. Szczególnie poruszające były reakcje uczniów, którzy po omówieniu wyników zadawali pytania: „To znaczy, że ze mną jest wszystko w porządku?” lub „Czyli nie jestem dziwny, tylko po prostu potrzebuję czegoś innego niż inni?”.

Tego rodzaju refleksje pokazywały, że diagnoza motywacyjna pełniła nie tylko funkcję doradczą, ale również rozwojową i wspierającą dobrostan psychiczny młodych ludzi.

- ✓ Uczniowie otrzymywali potwierdzenie, że różnorodność sposobów uczenia się, działania czy podejmowania decyzji nie oznacza gorszego funkcjonowania, lecz odmienny profil potrzeb w profilu motywacyjnym. Dla wielu z nich była to pierwsza okazja do doświadczenia akceptacji własnej indywidualności oraz dostrzeżenia swoich zasobów i mocnych stron. W kontekście edukacji karierowej ma to szczególne znaczenie, ponieważ trudno budować świadome decyzje edukacyjno-zawodowe bez pozytywnej odpowiedzi na podstawowe pytanie: „Kim jestem i co jest dla mnie ważne?”. Rozwijanie tej samoświadomości stanowi jeden z kluczowych warunków budowania sprawczości i gotowości do uczenia się przez całe życie.

Podsumowanie: Doświadczenia projektu potwierdziły, że uczniowie różnią się nie tylko zainteresowaniami, ale również potrzebą autonomii, bezpieczeństwa, uznania, wpływu, relacji czy poznawania świata. Te różnice mają bezpośredni wpływ na wybory edukacyjne i zawodowe oraz sposób funkcjonowania młodych ludzi w środowisku szkolnym.

W praktyce szkolnej wyniki diagnozy RSMP były wykorzystywane podczas pracy nad profilowaniem ścieżek edukacyjno-zawodowych uczniów. Narzędzie wspierało proces rozmów doradczych, pomagając uczniom odpowiadać na pytania dotyczące własnych preferencji, potrzeb oraz warunków sprzyjających ich rozwojowi. Dzięki temu decyzje dotyczące dalszej edukacji mogły być podejmowane nie tylko w oparciu o aktualne wyniki w nauce czy chwilowe zainteresowania, ale również z uwzględnieniem głębszych motywów wpływających na długoterminową satysfakcję i zaangażowanie.

RSMP okazał się również cennym wsparciem dla nauczycieli i doradców zawodowych realizujących założenia edukacji karierowej. Narzędzie dostarczało języka do rozmowy o różnorodności uczniów oraz wspierało budowanie bardziej zindywidualizowanych strategii pracy. W wielu przypadkach prowadziło także do zmiany perspektywy doradców i nauczycieli – od oceny zachowań uczniów do próby zrozumienia potrzeb stojących za tymi zachowaniami.

Belbin® GetSet

Narzędzia Belbin® GetSet są testami behawioralnymi, których celem jest diagnozowanie preferowanych zachowań oraz sposobów funkcjonowania w środowisku zespołowym.

Metodologia opiera się na koncepcji Ról Zespołowych Belbin®, zgodnie z którą każdy człowiek wnosi do zespołu określone talenty, mocne strony i charakterystyczne sposoby działania.

Skuteczność zespołu wynika z różnorodności kompetencji i umiejętności jego członków.

Wnioski doradców zawodowych jako BCCM® (Belbin Certyfikowany Coach Młodzieży®):

- ✓ Zastosowanie narzędzi Belbin® GetSet w projekcie miało szczególne znaczenie dla uczniów klas 7 i 8 szkół podstawowych oraz klas 1 liceum i technikum, którzy znajdowali się na etapie podejmowania pierwszych ważnych decyzji edukacyjno-zawodowych lub wkraczali w nowy etap edukacyjnego rozwoju
- ✓ Największą wartością zastosowanej metodologii było wspieranie procesu budowania samoświadomości uczniów o swoim potencjale - lepsze poznanie siebie, swoich mocnych stron, naturalnych preferencji działania oraz sposobów współpracy z innymi ludźmi.
- ✓ Uczniowie odkrywali, że różnorodność talentów i sposobów działania stanowi wartość, a każdy członek zespołu może wносить istotny wkład do wspólnej pracy. Takie podejście wzmacnia poczucie sprawczości uczniów oraz buduje postawy oparte na wzajemnym szacunku i odpowiedzialności.
- ✓ Szczególną wartością było połączenie diagnozy indywidualnego potencjału ucznia z praktycznym rozwijaniem kompetencji kluczowych. Metodologia Belbin® GetSet wspiera przede wszystkim rozwój kompetencji osobistych, społecznych i w zakresie uczenia się, kompetencji obywatelskich oraz kompetencji przedsiębiorczych, istotnych w procesie uczenia się przez całe życie.
- ✓ Istotnym elementem metodologii Belbin® było wykorzystanie perspektywy obserwatorów. Oprócz samooceny uczniowie otrzymują informację zwrotną od osób, które dobrze ich znają (nauczycieli, rodziców lub rówieśników). Pomaga im odkrywać talenty, których wcześniej nie dostrzegali, uczy przyjmowania konstruktywnej informacji zwrotnej oraz wzmacnia poczucie własnej wartości. Dla młodych ludzi szczególnie ważne było doświadczenie, że ich potencjał nie jest oceniany wyłącznie przez pryzmat wyników szkolnych.
- ✓ Dodatkową wartością metodologii jest odejście od postrzegania wyboru zawodu wyłącznie przez pryzmat zainteresowań. Uczniowie uczą się analizować również własny styl działania, sposób współpracy z innymi, preferowane zadania oraz środowisko pracy, w którym mogą najefektywniej wykorzystywać swoje mocne strony. Takie podejście pozwala budować bardziej świadome i trafne decyzje dotyczące dalszej edukacji i kariery zawodowej.

- ✓ Doświadczenia z realizacji działań doradczych w szkołach pokazały, że raporty wywołują duże zainteresowanie, zaangażowanie oraz refleksję uczniów nad własnym potencjałem. Dzieje się tak przede wszystkim dlatego, że wyniki nie mają charakteru oceniającego ani selekcyjnego. Ich celem jest wspieranie rozwoju młodego człowieka poprzez lepsze poznanie siebie, własnych mocnych stron oraz sposobów funkcjonowania w grupie. Wielu z nich po raz pierwszy otrzymało uporządkowaną, spersonalizowaną informację dotyczącą nie tylko swoich osiągnięć edukacyjnych, ale także zachowań społecznych, sposobu współpracy, organizacji pracy czy kreatywności. Dzięki temu doradztwo zawodowe stało się bliższym codziennym doświadczeniom ucznia i bardziej angażującym niż dotychczasowe tradycyjne rozmowy skoncentrowane wyłącznie na wyborze zawodu.

Podsumowanie: Największą wartością wykorzystania narzędzi behawioralnych Belbin® GetSet w projekcie było połączenie diagnozy potencjału ucznia z praktycznym rozwijaniem kompetencji społecznych, przedsiębiorczych i zawodowych. Dzięki temu doradztwo zawodowe staje się procesem planowania kariery, w szczególności budowania samoświadomości, odpowiedzialności i sprawczości młodych ludzi, przygotowując ich nie tylko do wyboru dalszej ścieżki edukacyjnej, ale również do aktywnego i świadomego funkcjonowania w zmieniającym się świecie pracy.

Rekomendacje i proponowane modelowe rozwiązania dla szkół (na podstawie doświadczeń BCCM i RSMP w 20 szkołach pilotażu)

Rekomenduje się wykorzystanie doświadczeń certyfikowanych doradców zawodowych (BCCM® i Master - RSMP®) i rozszerzenie pilotażowych rozwiązań dot. szkolnego doradztwa zawodowego na kolejne szkoły podstawowe i licea (klasy 7-8 SP, klasy 1 LO).

Propozycja wdrożenia - zintegrowane podejście do wykorzystania RSMP® i Belbin® Get Set:

Zintegrowany model doradztwa zawodowego z wykorzystaniem narzędzi Reiss School Motivation Profile® (RSMP) i Belbin® GetSet

Założenia modelu: Współczesne doradztwo zawodowe wymaga odejścia od jednowymiarowego podejścia koncentrującego się wyłącznie na zainteresowaniach zawodowych oraz dopasowywaniu ucznia do określonych zawodów. Dynamiczne zmiany rynku pracy, rozwój nowych zawodów oraz konieczność ciągłego uczenia się (reskilling, upskilling) sprawiają, że kluczową kompetencją staje się

umiejętność rozumienia samego siebie oraz świadomego zarządzania własnym rozwojem edukacyjnym i zawodowym.

Dlatego **rekomendujemy zintegrowane wykorzystanie w szkolnym doradztwie zawodowym dwóch komplementarnych narzędzi:**

- **Reiss Motivation Profile® (RMP)** – diagnozującego indywidualne źródła motywacji wewnętrznej,
- **Belbin® GetSet** – identyfikującego preferowane role zespołowe i naturalne sposoby funkcjonowania w grupie.

Połączenie obu metodologii pozwala spojrzeć na ucznia w sposób całościowy.

RMP odpowiada na pytanie:

„Co jest dla mnie ważne i co daje mi energię do działania?”

natomiast Belbin® pomaga odpowiedzieć na pytanie:

„W jaki sposób działam i współpracuję z innymi ludźmi?”

Dzięki temu uczeń nie tylko poznaje swoje zainteresowania i możliwości, ale także rozumie własne potrzeby motywacyjne oraz społeczny sposób funkcjonowania, co stanowi fundament świadomego planowania przyszłości edukacyjnej i zawodowej.

Proponowane etapy wdrożenia w szkołach:

Etap I – Poznanie siebie poprzez motywację (RSMP®)

Pierwszym etapem pracy jest diagnoza motywacji wewnętrznej z wykorzystaniem Reiss School Motivation Profile® (od klas 7-8 szkół podstawowych i/lub klasy 1 liceum/ technikum)

Celem tego etapu jest rozwijanie samoświadomości ucznia poprzez identyfikację indywidualnych potrzeb, wartości i źródeł energii psychicznej.

Uczeń uzyskuje odpowiedzi między innymi na pytania:

- Co mnie motywuje?
- Jakie środowisko sprzyja mojemu rozwojowi?
- Jak podejmuję decyzje?
- Jak reaguję na sukces i porażkę?
- Jakiego poziomu autonomii potrzebuję?
- Jak ważne są dla mnie relacje, bezpieczeństwo, osiągnięcia, wpływ lub poznawanie świata?

Dzięki temu młody człowiek zaczyna rozumieć, że jego zachowania wynikają z określonych potrzeb motywacyjnych, a różnice między ludźmi są naturalne.

Jednocześnie następuje wzmacnianie poczucia własnej wartości i akceptacji własnej indywidualności. Uczeń odkrywa, że nie istnieje jeden właściwy sposób działania i uczenia się, lecz różne profile motywacyjne prowadzące do sukcesu.

Etap II – Poznanie siebie poprzez działanie w grupie (Belbin® GetSet)

Drugim etapem jest diagnoza ról zespołowych z wykorzystaniem metodologii Belbin® GetSet (np. klasa 8 szkoły podstawowej i/ lub klasy 1-2 liceum/ technikum)

Na tym etapie uczniowie poznają:

- swoje mocne strony w pracy zespołowej,
- preferowane role grupowe,
- sposób komunikowania się,
- naturalne zachowania podczas realizacji zadań,
- obszary wymagające dalszego rozwoju.

Szczególną wartością narzędzia jest wykorzystanie perspektywy obserwatorów – nauczycieli, rodziców oraz rówieśników. Dzięki temu uczeń otrzymuje szerszy i bardziej obiektywny obraz własnego potencjału.

Analiza wyników pokazuje, że skuteczność nie wynika z posiadania jednej „idealnej” cechy, lecz z umiejętności wykorzystywania swoich zasobów oraz współpracy z osobami o odmiennych talentach.

W ten sposób uczniowie rozwijają kompetencje społeczne, komunikacyjne i przedsiębiorcze, które stanowią fundament funkcjonowania we współczesnym świecie pracy.

Etap III – Integracja wyników.

Największa wartość modelu pojawia się w momencie połączenia wyników obu narzędzi.

RMP pokazuje:

Dlaczego działam w określony sposób?

Belbin® odpowiada:

Jak działam w relacjach i zespołach?

Przykładowo:

- uczeń o wysokiej potrzebie autonomii może preferować role wymagające samodzielności i inicjatywy;
- uczeń o wysokiej potrzebie relacji może odnajdywać się w rolach wspierających współpracę;
- osoba silnie motywowana osiągnięciami może preferować zadania wymagające odpowiedzialności za rezultat;

- uczeń z wysoką potrzebą poznawania może naturalnie angażować się w generowanie nowych pomysłów i poszukiwanie rozwiązań.

Takie połączenie pozwala znacznie lepiej zrozumieć indywidualny potencjał ucznia niż wykorzystanie pojedynczego narzędzia.

Etap IV – Projektowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej

Na podstawie wyników obu diagnoz uczniowie uczestniczą w procesie projektowania własnej ścieżki rozwoju.

Praca koncentruje się na pytaniach:

- Jakie środowisko uczenia się najbardziej mi odpowiada?
- W jakich sytuacjach osiągam najlepsze wyniki?
- Jakie zadania dają mi największą satysfakcję?
- Jakie kompetencje chcę rozwijać?
- Jakie kierunki edukacji mogą być zgodne z moim potencjałem?
- Jakie środowisko zawodowe będzie wspierało moje zaangażowanie i dobrostan?

Dzięki temu wybory edukacyjne stają się bardziej świadome, długofalowe i oparte na rzeczywistym poznaniu siebie.

Etap V – Praktyczne rozwijanie kompetencji przyszłości

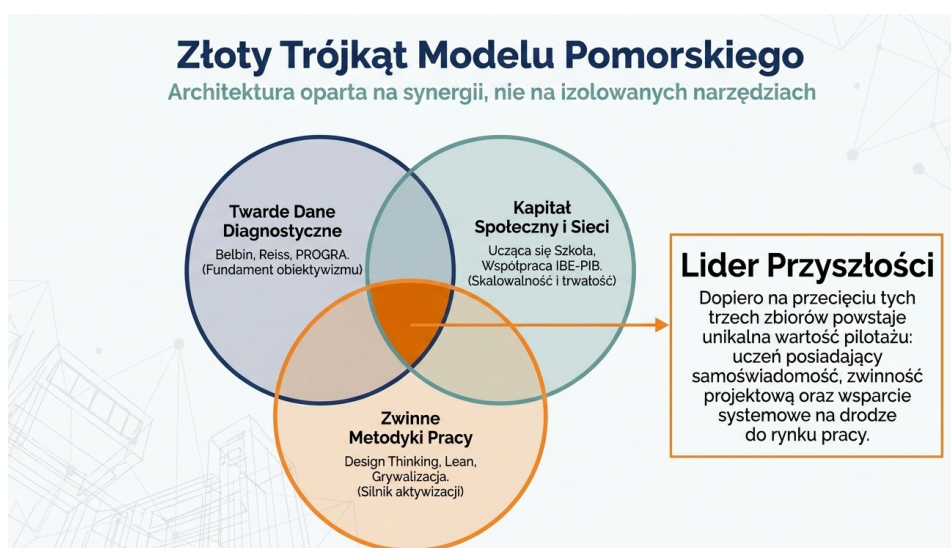
Ostatnim etapem modelu jest wykorzystanie wyników diagnoz w działaniach rozwojowych realizowanych w szkole. Obejmują one między innymi:

- ✓ **Symulację zespołu projektowego.** Uczniowie pracują w zespołach dobranych z uwzględnieniem różnorodnych ról Belbina. Dzięki temu doświadczają znaczenia współpracy, odpowiedzialności oraz komplementarności kompetencji.
- ✓ **Tydzień projektowy.** Metodologia wspiera realizację założeń nowej polityki edukacyjnej związanej z rozwojem pracy projektowej. Uczniowie uczą się współpracy, przedsiębiorczości, kreatywności i sprawczości poprzez realizację rzeczywistych przedsięwzięć.
- ✓ **Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej.** RMP pomaga uczniowi zrozumieć własne motywacje, natomiast Belbin® umożliwia świadome opisywanie swoich mocnych stron i sposobu działania w zespole. Dzięki temu młodzi ludzie uczą się mówić o swoich zasobach językiem kompetencji cenionych na rynku pracy.

Efekty modelu: Zintegrowane wykorzystanie Reiss Motivation Profile® i Belbin® GetSet prowadzi do rozwoju trzech kluczowych obszarów:

- ✓ **Samoświadomości.** Uczeń lepiej rozumie własne potrzeby, motywacje, talenty i preferencje.
- ✓ **Sprawczości.** Uczeń zaczyna świadomie planować własny rozwój oraz podejmować odpowiedzialne decyzje edukacyjne i zawodowe.
- ✓ **Kompetencji przyszłości.** Uczeń rozwija współpracę, komunikację, przedsiębiorczość, umiejętność uczenia się oraz adaptację do zmian.

W rezultacie powstaje podstawa (baza) modelu doradztwa zawodowego (edukacji karierowej budowanej na kompetencjach), którego celem nie jest wskazanie jednego zawodu dla ucznia, ale wyposażenie uczniów w kompetencje pozwalające samodzielnie budować i rozwijać własną karierę przez cały cykl kształcenia w szkole (i dale przez całe życie). Tak zaprojektowane doradztwo zawodowe, rozumiane jako (edukacja karierowa) staje się procesem wspierania potencjału człowieka, budowania jego dobrostanu, wzmacniania sprawczości oraz przygotowania do funkcjonowania w świecie nieustannych zmian społecznych, technologicznych i zawodowych (lider przyszłości).



Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji projektowej.

Modelowanie rozwiązań dla szkolnego doradztwa zawodowego - roczny program mentoringowy w szkołach pilotażu

Kontekst programu

Program mentoringowy, zrealizowany w ramach projektu to roczna inicjatywa przeprowadzona w pomorskich szkołach w okresie wrzesień 2025 – czerwiec 2026. Jego celem strategicznym był rozwój nowoczesnego systemu doradztwa zawodowego w pomorskich szkołach poprzez doskonalenie umiejętności nauczycieli i specjalistów w tym obszarze — zgodnie z polityką **Zintegrowanej Strategii Umiejętności (ZSU 2030)** oraz priorytetami MEN na rok 2025/2026 dotyczącymi promocji kształcenia zawodowego i wzmocnienia roli doradztwa zawodowego.

Projekt świadomie integrował trzy metodologie wdrożone wcześniej do pomorskich szkół: **Teorię Motywacji Wewnętrznej** prof. Stevena Reissa, **Teorię Ról Zespołowych** dr. Mereditha Belbina oraz **Design Thinking**. Z tego połączenia powstały modelowe rozwiązania dla szkół podstawowych, liceów i techników.

Cele pracy ze szkołami

Zespoły szkolne pracowały nad czterema równoległymi celami:

- wypracowanie praktycznych działań zwiększających efektywność pracy doradców zawodowych,
- opracowanie programu doradztwa zawodowego dla szkoły, w tym konkretnych celów i planów działania,
- wsparcie indywidualnego rozwoju uczestników poprzez mentoring i warsztaty,
- wymiana doświadczeń i najlepszych praktyk w grupie zespołów – każdego z innej szkoły.

Uczestnicy procesu

Każda szkoła pracowała w **zespole projektowym** złożonym najczęściej z doradcy zawodowego, dyrektora lub wicedyrektora oraz nauczycieli różnych przedmiotów. Zespoły badały trzy kluczowe grupy odbiorców: **uczniów** (główny adresat zmian), **rodziców** (współdecydenci w wyborach edukacyjnych dziecka) oraz **nauczycieli** (codzienni realizatorzy doradztwa). W kilku szkołach do procesu włączono również lokalnych **pracodawców** i **instytucje partnerskie**.

Struktura projektu

Etap I — wrzesień 2025. Stacjonarny warsztat Design Thinking dla wszystkich zespołów (start projektu),

Etap II — październik 2025 – kwiecień 2026. Mentoring grupowy (raz w miesiącu), mentoring indywidualny (2 godziny miesięcznie na zespół) oraz mentoring przygotowujący nauczycieli i uczniów do udziału w konkursie uczniowskim,

Etap III — maj – czerwiec 2026. Zebranie wypracowanych projektów w niniejszą publikację, udział w komisji konkursowej oraz konferencja podsumowująca projekt.

Podstawy Design Thinking

Wszystkie szkoły pracowały tym samym narzędziem — myśleniem projektowym (Design Thinking). To metoda, która zaczyna się od człowieka, a nie od systemu: zamiast pytać „jakie powinny być przepisy o doradztwie?”, pyta „czego naprawdę potrzebuje konkretny uczeń, rodzic, nauczyciel?”.

Proces ma pięć faz:

- **Empatia** — rozumiem, kogo dotyczy problem. Słucham, obserwuję, pytam.
- **Definiowanie** — wybieram jeden konkretny problem do rozwiązania. Nie wszystko naraz.
- **Generowanie pomysłów** — szukam wielu możliwych rozwiązań, nie tylko oczywistych,
- **Prototypowanie** — buduję najprostszą wersję rozwiązania, którą można pokazać.
- **Testowanie** — sprawdzam z użytkownikiem, czy to działa. Jeżeli nie, poprawiam.

Cały proces napędza jedna zasada: *lepiej pomylić się wcześniej, niż późno*. Prototyp testuje się po to, żeby coś nie zadziało — wtedy wiadomo, co poprawić, zanim wejdzie do realnej praktyki szkolnej.

Wnioski uczestników procesu

1. Empatia i definiowanie problemu

Badania empiryczne przeprowadzone w 20 szkołach ujawniły istotne luki systemowe:

- ✓ **Szkoły podstawowe (SP):** Uczniowie deklarują potrzebę aktywności, ale mają trudność z wyciąganiem wniosków z wizyt u pracodawców. Dominują potrzeby informacyjne („gdzie pójść?”).
- ✓ **Szkoły ponadpodstawowe (SPP):** Następuje przesunięcie w stronę potrzeb psychospołecznych. Uczniowie oczekują narzędzi samopoznania, technik uczenia się i zarządzania stresem. Aż **54% maturzystów** planuje pracę w zawodzie innym niż wyuczony.
- ✓ **Perspektywa pracodawców:** 100% badanych pracodawców chce ukierunkowania doradztwa na rynek lokalny, a 79% wskazuje na deficyt kompetencji miękkich u absolwentów.

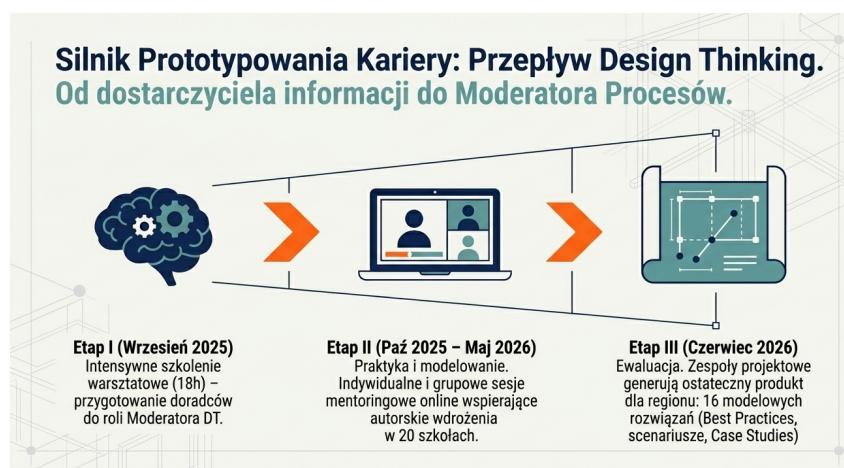
2. Ideacja i Prototypowanie

W fazie generowania pomysłów wypracowano różnorodne rozwiązania służące bardziej efektywnej i skutecznej realizacji zajęć doradztwa zawodowego, odpowiadającej potrzebom uczniów:

- ✓ **Modele aktywizujące (głównie SP):** Gry karciane („Ścieżka kariery”), escape roomy zawodowe, „Królestwa zawodów”.
- ✓ **Modele systemowe (głównie SPP):** Przebudowa Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego (WSDZ), „Tinder szkół”, chatboty doradcze, oraz modele „mentora grupowego” (pracodawca przypisany do klasy).
- ✓ **Innowacyjne Artefakty:** „Lalki zawodowe” (materializacja myślenia o zawodzie), tablice wizualne (Self board i Vision board) dostosowane do języka mediów społecznościowych.

3. Testowanie rozwiązań (prototypów)

- ✓ **Bariery czasowe:** Doradca zawodowy w SPP jest obecny w klasie średnio przez jedynie 10 godzin w całym cyklu edukacyjnym, co przy braku możliwości finansowania etatów doradców zawodowych, wymusza włączenie innych nauczycieli w proces doradczy, których stopień zaangażowania w realizację zajęć / procesu doradztwa zawodowego jest ograniczony z uwagi na przeciążenie podstawą programową itp.
- ✓ **Luka pokoleniowa:** Testy narzędzi (np. gier o budżecie opartych na „stoikach”) wykazały, że język doradztwa musi być stale aktualizowany, by był zrozumiały dla współczesnej młodzieży.



Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji projektowej.

Podsumowanie

Roczny program mentoringowy, stanowił unikalną w skali regionalnej próbę połączenia procesowego podejścia Design Thinking z codzienną praktyką szkolnego doradztwa zawodowego. Szkoły,

partycypujące w projekcie, przeprowadziły pełen pięcioetapowy cykl: od empatii i definiowania problemu, przez generowanie pomysłów i prototypowanie, aż po testowanie rozwiązań w realnych warunkach szkolnych. Rezultatem jest nie tylko zestaw gotowych narzędzi i modeli organizacyjnych, lecz przede wszystkim pogłębione, empirycznie zweryfikowane rozumienie potrzeb czterech głównych grup interesariuszy: uczniów, nauczycieli, rodziców i pracodawców.

Czego dowiedzieliśmy się o potrzebach interesariuszy?

Badania przeprowadzone w fazie empatii i definiowania przyniosły wyniki, które w istotnym stopniu podważają obowiązujące założenia klasycznego modelu doradztwa.

Uczniowie szkół podstawowych wykazują wysoki poziom deklaratywnej aktywności i ciekawości zawodowej, jednak charakteryzują ich poważne trudności z interpretowaniem zdobytych doświadczeń. Uczniowie klas 7–8 odwiedzają firmy podczas Szkolnego Tygodnia Przedsiębiorczości, słyszą o zawodach od rodziców i mediów — lecz brakuje im narzędzi do przeniesienia tych obserwacji na refleksję o własnych zasobach i predyspozycjach. Dominują potrzeby informacyjne (pytanie „gdzie pójść do szkoły?”), przy jednoczesnym braku narzędzi do pracy nad sobą.

Uczniowie szkół ponadpodstawowych reprezentują jakościowo odmienny profil potrzeb. Deklarują częściowe rozpoznanie własnych predyspozycji, lecz dominuje u nich lęk decyzyjny i poczucie presji nieodwracalności wyborów. Oczekują nie tyle informacji o zawodach, ile wsparcia psychospołecznego: narzędzi samopoznania, technik zarządzania stresem, autoprezentacji i budowania pewności siebie. Dane ilościowe zebrane w kilku placówkach dokumentują skalę tego zjawiska: aż 54% maturzystów deklaruje zamiar pracy w zawodzie innym niż wyuczony — co wskazuje na głęboką rozbieżność między formalnymi ścieżkami edukacyjnymi a planami życiowymi młodych ludzi.

Pracodawcy — uwzględnieni jako pełnoprawni respondenci w sześciu szkołach ponadpodstawowych — sformułowali jednoznaczne, mierzalne oceny. 100% ankietowanych pracodawców uważa, że doradztwo zawodowe powinno być ukierunkowane na lokalny rynek pracy. 49% ocenia obecny system doradztwa jako słaby. 79% wskazuje na deficyt kompetencji miękkich u absolwentów jako największy problem przy rekrutacji. Pracodawcy nie formułują jednak tych uwag jako krytyki szkół — formułują je jako gotowość do partnerstwa, pod warunkiem stworzenia stałych, przewidywalnych struktur współpracy.

Nauczyciele nie odrzucają doradztwa zawodowego jako idei. Odrzucają dodatkowe obowiązki bez gotowych narzędzi, bez jasno zdefiniowanej roli i bez czasu na ich realizację. Kluczowymi barierami są przeciążenie podstawą programową, brak gotowych scenariuszy i poczucie, że doradztwo

zawodowe to zadanie wyłącznie szkolnego specjalisty. Jednocześnie nauczyciele — gdy są do tego wyposażeni — chętnie włączają treści doradcze w swoje przedmioty.

Wypracowane grupy rozwiązań

Analiza prototypów opracowanych przez szkoły pozwala wyodrębnić pięć spójnych grup rozwiązań, które tworzą razem wielowarstwowy model nowoczesnego doradztwa zawodowego.

- **Materialne narzędzia refleksji i samopoznania.** Zamiast klasycznych rozmów i testów predyspozycji, szkoły wypracowały narzędzia wymuszające zewnętrzne wyrażenie własnych myśli: lalki zawodowe jako fizyczna reprezentacja myślenia ucznia o zawodzie, tablice wizualne Self board i Vision board inspirowane językiem Instagrama i TikToka, cyfrowe portfolio kompetencji oparte na pięciu obserwowalnych obszarach, paszporty szkół jako strukturalne karty porównawcze, karty wartości i scenariusze A/B/C. Wspólnym mianownikiem tych rozwiązań jest zasada: uczeń, który musi narysować, ułożyć z kart lub porównać swój wybór, pracuje nad nim głębiej niż uczeń, który tylko o nim mówi.
- **Przejście od „zawodów” do „kompetencji”.** Gry karciane i planszowe zaprojektowane przez szkoły operują nie na listach zawodów, lecz na dziesiątkach kart kompetencji: analityczne myślenie, empatia, adaptacja do zmian, kompetencje międzykulturowe, zarządzanie projektem — połączonych z zawodami przyszłości takimi jak specjalista ds. AI, projektant doświadczeń VR czy mediator międzykulturowy. Aplikacja kompetencyjna w formacie 360° pozwala oceniać kompetencje ucznia z trzech perspektyw równocześnie: własnej, rodzica i nauczyciela. Doradztwo przestaje być pomocą w wyborze zawodu, staje się wsparciem w rozwijaniu adaptowalnych kompetencji, które dopasują się do zawodów, które dopiero powstaną.
- **Pracodawcy jako współprojektanci systemu.** Szkoły ponadpodstawowe niezależnie od siebie wypracowały zbieżne modele długoterminowej współpracy z pracodawcami: model mentora grupowego (jedna firma przypisana do klasy na cały rok szkolny, 2–3 spotkania), Rada Pracodawców konsultująca program doradztwa, „prawdziwe zadanie od firmy” jako mini-challenge projektowy, „pakiet startowy ucznia” współtworzony z pracodawcami, sieć współpracy szkoły z urzędem pracy, uczelnią i firmą technologiczną. Modele te zastępują jednorazowe wizyty trwałymi relacjami instytucjonalnymi — jedynym formatem zdolnym realnie zmienić percepcję rynku pracy przez uczniów.
- **Doradztwo zawodowe jako praca całej szkoły.** Testowanie prototypów ujawniło fundamentalne ograniczenie strukturalne: doradca zawodowy jest obecny w klasie licealnej

średnio jedynie 10 godzin przez cały cykl edukacji. Żaden program ani narzędzie nie rozwiąże tego ograniczenia bez zmiany organizacyjnej. Wypracowane rozwiązania wskazują dwie możliwe ścieżki: dystrybucję treści doradczych wśród nauczycieli przedmiotowych (krótkie „wstawki doradcze” na końcu lekcji, karty zawodów powiązane z przedmiotem, Padlet z materiałami dla nauczycieli, Tydzień Zawodów) albo projektowe podejście do doradztwa jako procesu obejmującego cały rok szkolny i angażującego całą kadrę.

- **Wsparcie psychospołeczne jako równorzędny komponent doradztwa.** Szkoły ponadpodstawowe zaprojektowały i przetestowały cykl indywidualnych spotkań, których celem nie jest wybranie zawodu, lecz redukcja lęku decyzyjnego i strukturyzacja myślenia o własnej przyszłości. Towarzyszą mu pakiety kart pracy: skala obaw, karty motywacji, gotowość na zmiany, planowanie scenariuszowe A/B. Edukacja finansowa — przetestowana w formie gry symulującej miesiąc samodzielnego utrzymania — pojawia się jako naturalny element doradztwa zawodowego przygotowującego uczniów do realnego życia, nie tylko do wyboru szkoły czy zawodu.

Kluczowe wnioski systemowe

Całość zebranego materiału empirycznego prowadzi do czterech nadrzędnych wniosków.

Po pierwsze, dominujący model doradztwa informacyjnego wymaga gruntownej przebudowy.

Uczniowie nie potrzebują dziś więcej informacji o zawodach — mają do nich nieograniczony dostęp. Potrzebują narzędzi do interpretacji własnych doświadczeń i podejmowania decyzji w warunkach niepewności.

Po drugie, doradztwo zawodowe musi objąć kompetencje kluczowe dla XXI wieku: cyfrowe, związane ze sztuczną inteligencją jako narzędziem pracy oraz finansowe. Żadna z tych dziedzin nie jest systematycznie obecna w obowiązujących programach szkolnych.

Po trzecie, system wymaga jednoczesnych interwencji na trzech poziomach: dokumentu formalnego, aktualizowanego pod kątem zmieniającego się rynku pracy; gotowych narzędzi dydaktycznych dla nauczycieli przedmiotowych; oraz modeli procesowych dla doradcy, takich jak mentoring indywidualny, mapy zasobów czy tablice celów.

Po czwarte, pracodawcy są kluczowymi, lecz systemowo niedostatecznie wykorzystywanymi partnerami szkoły. Ich włączenie wymaga stałych struktur — nie jednorazowych wizyt — i możliwe jest zarówno na poziomie szkół podstawowych, jak i ponadpodstawowych.

Rekomendacje do wdrożenia

Poniższe rekomendacje zostały sformułowane na podstawie wyników wszystkich pięciu etapów procesu Design Thinking. Stanowią syntezę wniosków empirycznych, powtarzających się wzorców obserwowanych niezależnie w wielu placówkach, oraz zidentyfikowanych luk systemowych.

Rekomendacje adresowane są do trzech poziomów decyzyjnych: szkoły jako jednostki, organu prowadzącego i samorządu regionalnego, a tam gdzie jest to uzasadnione — do poziomu krajowego regulatora systemu oświaty.

1. Zmiana paradygmatu doradztwa: od modelu informacyjnego do refleksyjnego

Badania empiryczne przeprowadzone w szkołach podważają kluczowe założenie klasycznego modelu doradztwa zawodowego: że główną barierą ucznia jest niedobór informacji o zawodach i rynku pracy. Uczniowie szkół podstawowych odwiedzali firmy, uczestniczyli w dniach otwartych, słyszeli o zawodach od rodziców — lecz nie potrafili z tych doświadczeń wyciągać wniosków o sobie.

Uczniowie ponadpodstawowi deklarowali znajomość własnych predyspozycji, lecz wskazywali na trudności decyzyjne o charakterze psychospołecznym: lęk przed nieodwracalnością, poczucie presji i brak narzędzi do myślenia scenariuszowego.

Rekomenduje się reorientację programową na wszystkich poziomach kształcenia w kierunku narzędzi samopoznania, refleksji i strukturyzacji myślenia o własnej ścieżce zawodowej. W praktyce oznacza to:

- zastąpienie lub uzupełnienie testów predyspozycji narzędziami do pracy warsztatowej — kartami wartości, tablicami wizualnymi, portfolio kompetencji;
- wprowadzenie planowania scenariuszowego (opcje A/B/C) zamiast poszukiwania jednego „właściwego” zawodu;
- włączenie do programu doradztwa ćwiczeń z zakresu zarządzania stresem, autoprezentacji i technik uczenia się, szczególnie na poziomie szkół ponadpodstawowych;
- aktualizację regionalnych wytycznych programowych tak, aby odzwierciedlały tę zmianę paradygmatu.

2. Instytucjonalizacja współpracy szkół z pracodawcami

Wyniki projektu pilotażowego dokumentują, że 100% ankietowanych pracodawców oczekuje ukierunkowania doradztwa na lokalny rynek pracy, 79% wskazuje na deficyt kompetencji miękkich absolwentów, a 49% ocenia obecny system doradztwa jako słaby. Jednocześnie szkoły

ponadpodstawowe uczestniczące w projekcie niezależnie od siebie wypracowały niemal identyczne modele stałej współpracy z pracodawcami.

Zbieżność tych propozycji w różnych placówkach wskazuje jednoznacznie: istnieje rzeczywiste zapotrzebowanie na trwałe struktury partnerstwa — nie jednorazowe wizyty.

Rekomenduje się:

- Wdrożenie modelu mentora grupowego: jeden pracodawca lub firma przypisany do jednej klasy na rok szkolny, realizujący 2–3 spotkania o rosnącej głębokości relacji. Model ten jest niskozasobowy, mierzalny i powtarzalny.
- Powołanie Rad Pracodawców lub podobnych, jako organów konsultacyjnych szkół: stałych gremiów doradczych, których rolą jest opiniowanie treści programu doradztwa zawodowego, wskazywanie pożądanych kompetencji przyszłych pracowników i ocena oferowanych przez szkołę ścieżek kształcenia.
- Opracowanie regionalnych wzorcowych porozumień szkoła–pracodawca: standardowych dokumentów i szablonów umożliwiających szkołom szybkie nawiązanie i sformalizowanie współpracy bez konieczności każdorazowego tworzenia dokumentacji od zera.
- Stworzenie regionalnego katalogu formatów partnerstwa: gotowych do adaptacji modeli współpracy, obejmujących m.in. „prawdziwe zadanie od firmy” jako mini-challenge projektowy, „pakiet startowy ucznia” współtworzony z pracodawcami oraz program „Firma patronacka klasy”.

3. Systemowe uregulowanie minimalnych standardów doradztwa zawodowego

Projekt pilotażowy ujawnił nierówność dostępu uczniów do doradztwa zawodowego. Doradca zawodowy w szkole ponadpodstawowej jest obecny w klasie średnio przez 10 godzin w całym cyklu edukacyjnym — co przy braku finansowania dodatkowych etatów i braku zaangażowania innych nauczycieli oznacza, że doradztwo funkcjonuje formalnie, lecz nie operacyjnie. Szkoły ponadpodstawowe uczestniczące w projekcie spontanicznie wypracowały postulat wpisania minimum 5–10 godzin doradztwa rocznie do dokumentów szkolnych jako warunek mierzalności.

Rekomenduje się:

- Wprowadzenie minimalnych, mierzalnych wymagań ilościowych dla doradztwa zawodowego, egzekwowlanych w ramach nadzoru pedagogicznego — na wzór wymagań dotyczących innych obszarów pracy szkoły.

- Uregulowanie w dokumentach szkolnych (Wewnątrzszkolnym Systemie Doradztwa Zawodowego) roli nauczycieli przedmiotowych jako współrealizatorów doradztwa: zakresu ich zadań, narzędzi, którymi dysponują, oraz sposobu koordynacji z doradcą zawodowym.
- Wyznaczenie w każdej szkole koordynatora doradztwa zawodowego odpowiedzialnego za realizację i monitoring WSDZ, niezależnie od tego, czy szkoła dysponuje etatowym doradcą.
- Stworzenie czytelnych kryteriów ewaluacji skuteczności doradztwa, wykraczających poza wskaźniki ilościowe (liczba godzin) w kierunku wskaźników jakościowych (poziom kompetencji uczniów, zaangażowanie rodziców, liczba aktywnych partnerstw z pracodawcami).

4. Włączenie kompetencji przyszłości i edukacji finansowej do programów doradztwa

Szkoły ponadpodstawowe uczestniczące w projekcie zaprojektowały i przetestowały narzędzia wykraczające daleko poza klasyczny zakres doradztwa zawodowego. Gra symulująca samodzielne utrzymanie finansowe przez miesiąc — z polami wydatków, zarobków, choroby i inwestycji w kursy — ujawniła lukę pokoleniową: uczniowie nie rozumieli mechaniki opartej na „stoikach”, gdyż jest to praktyka zarządzania budżetem nieznana ich pokoleniu. Gra kompetencyjna oparta na zawodach przyszłości (specjalista ds. AI, projektant doświadczeń VR, specjalista ds. etyki AI) pozwoliła uczniom po raz pierwszy zmierzyć się z myśleniem o zawodach, które nie istniały, gdy zaczynali naukę.

Rekomenduje się:

- Formalne włączenie edukacji finansowej do standardowych wymagań programowych doradztwa zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem poziomu szkół ponadpodstawowych — jako przygotowania do samodzielności ekonomicznej, nie tylko do wyboru ścieżki kształcenia.
- Włączenie orientacji w zawodach przyszłości i kompetencjach cyfrowych, w tym kompetencji związanych z AI, do programów doradztwa — z obowiązkiem aktualizacji tych treści co najmniej raz na dwa lata, w konsultacji z pracodawcami i instytucjami rynku pracy.
- Zapewnienie regionalnego wsparcia metodycznego dla nauczycieli w zakresie prowadzenia zajęć z edukacji finansowej i orientacji zawodowej w obszarze nowych technologii — w formie szkoleń, gotowych scenariuszy i materiałów dydaktycznych.

5. Powołanie regionalnego repozytorium narzędzi dydaktycznych dla doradztwa zawodowego

Analiza prototypów wypracowanych przez szkoły podstawowe ujawnia klasę rozwiązań o wyjątkowo wysokim potencjale upowszechnienia: wieloetapowe karty pracy, scenariusze zajęć z podziałem na poziomy wiekowe (klasy 4–6 i 7–8), zestawy kart do refleksji po wizycie zawodowej, gry planszowe i karciane, paszporty szkół. Są to narzędzia niewymagające dodatkowych zasobów finansowych ani technologicznych, gotowe do natychmiastowego użycia przez nauczyciela, zweryfikowane w praktyce szkolnej. Kilka placówek świadomie zrezygnowało z tworzenia nowych narzędzi na rzecz strukturyzacji doświadczeń, które uczniowie już posiadali — co jest podejściem szczególnie efektywnym kosztowo.

Rekomenduje się:

- Powołanie regionalnego repozytorium narzędzi doradztwa zawodowego pod auspicjami PCEN lub innej instytucji regionalnej, z funkcją systematycznego gromadzenia, weryfikacji metodycznej i nieodpłatnego udostępniania szkołom całego województwa.
- Objęcie repozytorium wszystkich pięciu grup rozwiązań wypracowanych w projekcie: narzędzi refleksji i samopoznania, gier i narzędzi aktywizujących, modeli współpracy z pracodawcami, narzędzi wsparcia psychospołecznego oraz dokumentów systemowych (wzory WSDZ, szablony porozumień).
- Zapewnienie mechanizmu aktualizacji repozytorium: coroczna weryfikacja narzędzi pod kątem aktualności treści i dostosowania do grupy wiekowej, z udziałem reprezentantów uczniów jako testerów rozwiązań.
- Powiązanie repozytorium z platformą wymiany doświadczeń między doradcami zawodowymi z różnych szkół — jako mechanizm przeciwdziałający instytucjonalnej izolacji doradcy zawodowego, zdiagnozowanej jako strukturalna bariera w projekcie pilotażowym.

6. Włączenie rodziców jako aktywnych uczestników systemu doradztwa

Test przeprowadzony w jednej ze szkół ponadpodstawowych dostarczył konkretnej, trudnej do zbagatelizowania danej ilościowej: spośród 60 kart doradczych rozdanych rodzicom jedynie 12 wróciło wypełnionych — co oznacza 20% zwrotu. Szkoła potraktowała ten wynik nie jako porażkę administracyjną, lecz jako diagnostyczny wskaźnik rzeczywistego zaangażowania rodziców w proces doradztwa zawodowego, znacząco odbiegającego od ich deklaracji. Badania w szkołach podstawowych potwierdziły, że rodzice silnie oczekują wsparcia dziecka w podejmowaniu decyzji edukacyjnych, lecz często nie wiedzą, co już istnieje w szkole ani jak mogą aktywnie uczestniczyć w procesie.

Rekomenduje się:

- Włączenie rodziców jako formalnej grupy docelowej doradztwa zawodowego — z jasno określonymi formami uczestnictwa, dedykowanymi materiałami informacyjnymi i mierzalnymi wskaźnikami zaangażowania.
- Opracowanie standardowych narzędzi komunikacji szkoła–rodzic w obszarze doradztwa: kart informacyjnych o ofercie doradczej, materiałów wspierających rozmowę rodzica z dzieckiem o wyborach edukacyjnych i zawodowych.
- Uwzględnienie poziomu zaangażowania rodziców jako wskaźnika jakości w regionalnym systemie ewaluacji doradztwa zawodowego.

7. Adaptacja języka i formy narzędzi doradczych do rzeczywistości uczniów

Testowanie prototypów w realnych warunkach szkolnych ujawniło systematycznie powtarzający się problem: narzędzia doradcze projektowane przez dorosłych ekspertów i weryfikowane wyłącznie przez specjalistów — nie zawsze trafiają do uczniów. Gra o samodzielnym utrzymaniu finansowym przestała działać, gdy uczniowie nie rozumieli kluczowego słownictwa. Karty pracy zostały przez uczniów samodzielnie przeprojektowane na zestaw bardziej dostosowany do ich wieku. Tablice wizualne stały się skuteczne dopiero po świadomej adaptacji do języka mediów społecznościowych.

Wnioski te wskazują, że skuteczność narzędzi doradczych wymaga weryfikacji z grupą docelową — nie tylko przez specjalistów.

Rekomenduje się:

- Wprowadzenie obowiązkowego etapu testowania z reprezentantami grupy docelowej (uczniami) w procedurze zatwierdzania narzędzi doradczych finansowanych ze środków publicznych.
- Uwzględnienie w regionalnych standardach wymogu dostosowania formy i języka narzędzi do grupy wiekowej — w tym wizualnego języka komunikacji charakterystycznego dla obecnego pokolenia uczniów (Instagram, TikTok, formaty krótkich treści).
- Zapewnienie regularnej weryfikacji istniejących narzędzi doradczych pod kątem aktualności kulturowej i językowej — co najmniej raz na trzy lata.

Szczegółowy opis prac każdej ze szkół, biorącej udział w projekcie, został przedstawiony w rozdziale „Case studies”

Model Nowoczesnego Systemu Doradztwa Zawodowego (MSDZ). Rekomendowane rozwiązania dla pomorskich szkół.

Projekt realizowany w pomorskich szkołach w latach 2023-2026 dostarczył wielu wniosków płynących z pracy i doświadczeń szkolnych doradców zawodowych. Rozpoczęty proces wypracowania modelowych rozwiązań w obszarze doradztwa zawodowego dla pomorskich szkół okazał się niezwykle potrzebną inicjatywą i wymaga kontynuacji.

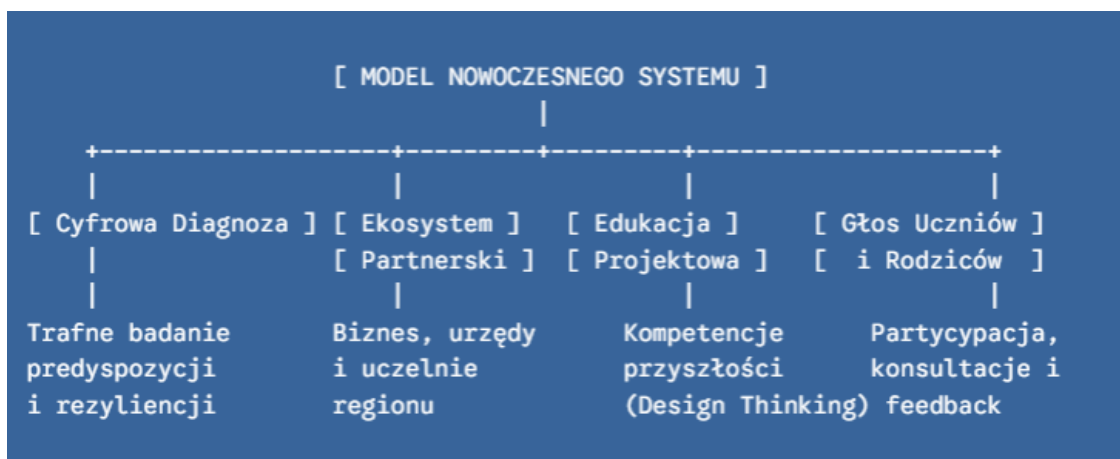
Współczesny rynek pracy – zwłaszcza w województwie pomorskim, które dynamicznie rozwija się w obszarach gospodarki morskiej, IT, logistyki oraz odnawialnych źródeł energii (np. morska energetyka wiatrowa) – wymaga od młodych ludzi zupełnie nowych kompetencji. Dlatego zaproponowany i opisany niżej „Model” wymaga ciągłej analizy i modyfikacji, aby rozwiązania były dostosowane do potrzeb uczniów, będących w centrum uwagi doradztwa zawodowego (edukacji karierowej).



Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji projektowej.

Filary Nowoczesnego MSDZ

Nowoczesne doradztwo nie może być jedynie serią spotkań z doradcą w gabinecie. Powinno opierać się na czterech zintegrowanych obszarach:



Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji projektowej.

Filar I. Cyfrowa Diagnoza i Indywidualizacja (personalizacja)

- **Nowoczesne narzędzia:** Odejście od papierowych testów na rzecz interaktywnych platform diagnostycznych badających talenty, odporność psychiczną, predyspozycje i tzw. *soft skills* (kompetencje miękkie).
- **IPK (Indywidualny Plan Kariery):** Każdy uczeń (od 7. klasy SP do końca szkoły ponadpodstawowej) tworzy swój cyfrowy profil, który ewoluuje razem z nim.

Filar II . Ekosystem Partnerski (Szkoła + Region)

Pomorsze ma unikalną specyfikę gospodarczą. System musi być „wpięty” w lokalny rynek:

- **Sektor Offshore & Green Energy:** Warsztaty i wizyty studyjne u pracodawców związanych z morską energetyką wiatrową i logistyką portową.
- **Trójmiejski hub IT/Lighthouse:** Staże i mentoring technologiczny dla uczniów szkół ponadpodstawowych.
- **Współpraca z uczelniami:** Wykorzystanie potencjału Uniwersytetu Gdańskiego, Politechniki Gdańskiej oraz Uniwersytetu Morskiego w Gdyni.

Filar III. Edukacja Projektowa (Design & Lean Thinking)

Zamiast teorii – działanie. Uczniowie powinni realizować mini-projekty rozwiązujące realne problemy lokalnych społeczności lub firm. To buduje:

- Kreatywność i innowacyjność.
- Umiejętność pracy zespołowej i krytycznej analizy.
- Postawy przywódcze i przedsiębiorczość.

Filar IV. Partycypacja. Głos Uczniów i Rodziców.

- Konsultacje
- Feedback.

Harmonogram wdrożenia MSDZ w szkole

Aby system działał sprawnie, jego wdrożenie warto podzielić na logiczne etapy w ramach Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego (WSDZ).

1. Audyt i Diagnoza Potrzeb: Miesiąc 1.

- ✓ Analiza zasobów szkoły, poziomu przygotowania nauczycieli oraz oczekiwań uczniów i rodziców.
- ✓ Powołanie Szkolnego Zespołu Doradztwa.

Nowoczesne doradztwo zawodowe na Pomorzu musi opierać się na współpracy całych zespołów nauczycielskich i być wspierane przez mierzalne standardy merytoryczne. Ewolucja doradcy w stronę coacha i mentora jest kluczowa dla budowania odporności psychicznej młodzieży i przygotowania liderów przyszłości.

2. Szkolenie Kadr i Narzędziownik: Miesiące 2-3.

- ✓ Wyposażenie doradców i nauczycieli przedmiotowych w nowoczesne narzędzia diagnostyczne.
- ✓ Warsztaty z metodologii myślenia projektowego (Design & Lean Thinking).

3. Budowanie Sieci Kooperacji: Miesiące 4-5.

- ✓ Podpisanie porozumień z lokalnymi firmami, instytucjami rynku pracy (WUP, PUP) oraz uczelniami.
- ✓ Stworzenie bazy mentorów.

4. Włączenie Rodziców i Otoczenia: Miesiąc 6.

- ✓ Uruchomienie „Klubu Rodzica-Eksperta” – spotkania, podczas których rodzice opowiadają o swoich zawodach i ścieżkach kariery.

5. Pilotaż i Ewaluacja: Miesiące 7-10.

- ✓ Realizacja zajęć, warsztatów i projektów uczniowskich w oparciu o metodologie projektowe i z wykorzystaniem informacji z badań Belbina (role zespołowe, potrzeby/ motywacja wewnętrzna wg Reissa)
- ✓ Zebranie informacji zwrotnych i modyfikacja modelu pod kątem specyfiki danej szkoły.

Koordynacja doradztwa zawodowego

Skuteczna koordynacja nowoczesnego doradztwa zawodowego wymaga odejścia od modelu, w którym doradca działa w pojedynkę. Doradca zawodowy powinien pełnić funkcję **lidera i koordynatora sieci współpracy**, a nie jedyne realizatora zadań.

Jak zorganizować tę strukturę oraz jak krok po kroku włączyć nauczycieli przedmiotów w realizację doradztwa (tzw. infuzja doradztwa zawodowego do przedmiotów ogólnokształcących).

Część 1: Jak powinna wyglądać koordynacja doradztwa w szkole?

Aby system działał sprawnie, koordynacja musi opierać się na strukturze Szkolnego Zespołu Doradztwa Zawodowego (SZDZ).

1. Powołanie Szkolnego Zespołu Doradztwa Zawodowego (SZDZ)

Koordynator (doradca zawodowy) stoi na czele zespołu, w skład którego wchodzi:

- **Koordynator (Doradca):** Zarządza procesem, tworzy program, pozyskuje partnerów zewnętrznych (pracodawców, uczelnie), dostarcza materiały.
- **Pedagog / Psycholog szkolny:** Wspiera w diagnozie trudności uczniów, budowaniu rezyliencji (odporności psychicznej) oraz pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych (SPE).
- **Liderzy zespołów przedmiotowych:** Reprezentują nauczycieli (np. lider zespołu matematyczno-przyrodniczego, humanistycznego) i pomagają w koordynacji działań międzyprzedmiotowych.
- **Przedstawiciel ds. promocji/projektów:** Pomaga w organizacji targów, wyjść studyjnych i promocji działań w mediach społecznościowych szkoły.

2. Zadania Koordynatora w cyklu rocznym

- **Wrzesień:** Diagnoza potrzeb szkoły, zebranie deklaracji od nauczycieli dotyczących planowanych wyjść/projektów zawodoznawczych, zatwierdzenie programu i WSDZ przez Dyrektora.
- **Październik – Maj:** Monitorowanie realizacji działań, organizacja „wsparcia merytorycznego” dla nauczycieli (podsyłanie gotowych scenariuszy lekcji, linków do bazy wiedzy), koordynacja współpracy z pracodawcami.
- **Czerwiec:** Ewaluacja działań (ankiety dla uczniów, ewaluacja w zespole) i przygotowanie wniosków do modyfikacji na kolejny rok.

Część 2: Jak zaplanować działania z nauczycielami przedmiotów?

Włączenie doradztwa do przedmiotów ogólnokształcących jest kluczowe – uczeń musi zrozumieć, po co uczy się danej rzeczy i jak przekłada się ona na realny rynek pracy.

KROK 1: Spotkanie inicjacyjne i mapowanie (wrzesień)

Podczas pierwszej powakacyjnej Rady Pedagogicznej koordynator powinien przedstawić krótką prezentację na temat pomorskich inteligentnych specjalizacji (np. offshore, IT, logistyka) oraz zaproponować prostą metodę mapowania potencjału przedmiotów.

Zadanie dla nauczycieli: Każdy nauczyciel przedmiotu w swoim planie pracy na dany rok/semestr zaznacza **minimum 2–3 tematy lekcji**, na których wprost pokaże powiązanie teorii z praktyką zawodową.

KROK 2: Dobór treści do przedmiotów (przykłady)

Koordynator powinien podpowiedzieć nauczycielom, jak w naturalny sposób połączyć ich przedmiot z rynkiem pracy:

Przedmiot	Tradycyjna teoria	Nowoczesny kontekst zawodowy (Focus na Pomorze)
Geografia	Globalna cyrkulacja powietrza, morza i oceany.	Offshore & OZE: Analiza warunków budowy farm wiatrowych na Bałtyku. Zawody: hydrograf, inżynier środowiska, geodeta morski.
Matematyka	Statystyka, procenty, funkcje.	Analityka danych & Finanse: Planowanie budżetu start-upu technologicznego, analiza danych rynkowych (AI/Big Data). Zawód: analityk danych, aktuariusz.
Język obcy	Ćwiczenie czasów, słownictwo codzienne.	Business English / Global Logistics: Symulacja rozmowy biznesowej z armatorem portowym lub zagranicznym klientem w branży IT. Zawód: spedytor międzynarodowy, customer success specialist.
Fizyka Chemia	Prąd elektryczny, stany skupienia, wodor.	Technologie Wodorowe: Wykorzystanie wodoru jako paliwa przyszłości w pomorskim transporcie. Zawód: inżynier procesowy, technolog OZE.
Język polski Historia	Analiza tekstu, retoryka, ewolucja społeczna.	Krytyczne myślenie & Public Relations: Rozpoznawanie fake newsów w mediach, budowanie marki osobistej, tworzenie kampanii reklamowej. Zawód: copywriter, specjalista ds. PR.

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji projektowej.

KROK 3: Zapewnienie narzędzi i "Narzędziownika" przez Koordynatora

Nauczyciele przedmiotów często obawiają się, że nie mają wiedzy o rynku pracy. Rolą koordynatora jest odciążenie ich poprzez przygotowanie tzw. **Szkolnego Banku Scenariuszy i Inspiracji**:

- Dostęp do krótkich (3-5 min) filmów o zawodach przyszłości (np. z zasobów mapykarier.org czy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku), które nauczyciel może włączyć jako wstęp do lekcji.
- Dostarczenie szablonu mini-zadania: „Rozwiąż ten problem matematyczny jako inżynier budowy statków...”.

KROK 4: Wspólne projekty międzyprzedmiotowe (Metoda Projektowa)

Najlepsze efekty przynosi zaplanowanie jednego lub dwóch dużych projektów w ciągu roku, które łączą kilka przedmiotów.

Przykład projektu: „Zielona Energia w mojej gminie”

- **Fizyka/Geografia:** Uczniowie badają efektywność paneli fotowoltaicznych lub turbin wiatrowych.
- **Matematyka:** Liczą koszty inwestycji i czas zwrotu.

- **Język polski/Informatyka:** Tworzą prezentację i stronę internetową promującą ekologiczne rozwiązania w regionie.
- **Rola Doradcy:** Koordynuje projekt i na koniec zaprasza przedstawiciela lokalnej firmy energetycznej jako eksperta oceniającego prace uczniów.

Harmonogram współpracy z nauczycielami w pętli semestralnej

1. **Rozpoczęcie semestru:** Zebranie od nauczycieli informacji, na których lekcjach planują elementy doradztwa (wpis do dokumentacji szkolnej/dziennika).
2. **Środek semestru (Monitoring):** Krótkie spotkanie liderów zespołów przedmiotowych z doradcą w celu zgłoszenia zapotrzebowania (np. „*Potrzebujemy kontaktu do kogoś z logistyki, bo w listopadzie na geografii omawiamy transport morski*”).
3. **Koniec semestru:** Wychowawcy klas dopisują zrealizowane działania do zbiorczego zestawienia doradztwa.

Dzięki takiemu podejściu doradztwo przestaje być „dodatkową godziną w planie lekcji”, a staje się integralną częścią edukacji, angażującą całe grono pedagogiczne w przygotowanie uczniów do wyzwań pomorskiego rynku pracy.

Jak przygotować Program doradztwa zawodowego żeby był spójny z WSDZ?

Przygotowanie Programu realizacji doradztwa zawodowego (czyli dokumentu operacyjnego, który co roku określa konkretne tematy lekcji, cele i metody) tak, aby był w pełni spójny z zaprezentowanym wcześniej modelem WSDZ, wymaga zastosowania zasady „od ogółu do szczegółu”.

WSDZ to konstytucja i strategia, a Program to plan bitwy na dany rok szkolny.

Aby oba dokumenty idealnie ze sobą współgrały, proces tworzenia programu warto oprzeć na 4 kluczowych krokach strukturalnych.

Krok 1: Przełożenie obszarów rozporządzenia na pomorskie filary

Zgodnie z polskim prawem oświatowym, każdy program doradztwa musi realizować 4 ustawowe obszary. **W nowoczesnym modelu pomorskim nadajemy im lokalny i nowoczesny kontekst:**

USTAWOWE OBSZARY	POMORSKI KONTEKST (Program)
1. Poznanie własnych zasobów	Cyfrowa diagnoza talentów, odporność psychiczna.
2. Świat zawodów i rynku pracy	Offshore, OZE, IT, Logistyka, Green Skills
3. Rynek edukacyjny I uczenie się	Pomorskie uczelnie, ścieżki dualne, elastyczność.
4. Planowanie kariery i decyzje	Metoda Design Thinking, Tworzenie cyfrowego IPK

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji projektowej.

W programie należy przypisać konkretne tematy lekcji do każdego z tych obszarów, dbając o to, by np.

w obszarze „Świat zawodów” zamiast ogólnych definicji pojawiły się zagadnienia związane z rynkiem regionalnym.

Krok 2: Zastosowanie struktury matrycowej (klasy 7–8 lub szkoła ponadpodstawowa)

Spójność uzyska się wtedy, gdy program będzie rósł razem z uczniem (tzw. spiralność celów).

Program roczny powinien mieć formę tabeli-matrycy, która wprost odwołuje się do założeń WSDZ.

Schemat, jak powinna wyglądać struktura pojedynczego modułu w programie, aby zachować 100% spójności z WSDZ.

Klasa	Obszar wg MEN	Temat zajęć - powiązanie z Pomorzem (ISP)	Efekt dla ucznia (IPK)	Zaangażowani partnerzy i nauczyciele (Spójność z WSDZ)
Kl. VII SP 1 rok PSP	Poznanie własnych zasobów	„Moja odporność na zmiany – cyfrowy test mocnych stron”.	Uczeń identyfikuje swoje 3 główne talenty oraz poziom rezyliencji.	Doradca + Psycholog: Analiza wyników z diagnozy.
kl. VIII SP 2-3 rok PSP	Świat zawodów i rynku pracy	„Bałtyk pełen energii – jak działa morska farma wiatrowa i kto nią zarządza?”.	Uczeń zna strukturę zatrudnienia w sektorze offshore oraz wymagane <i>Green Skills</i> .	Doradca + Nauczyciel Geografii/Fizyki: Lekcja międzyprzedmiotowa + wizyta studyjna u pracodawcy.
kl. VIII SP koniec cyklu	Planowanie kariery	„Projektujemy naszą szkołę przyszłości – warsztaty metodą Design Thinking”.	Uczeń potrafi pracować w zespole projektowym i rozwiązywać problemy metodą kreatywną.	Doradca + Pracodawca: Przedsiębiorca ocenia uczniowskie projekty jako zewnętrzny ekspert.

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji projektowej.

Krok 3: Harmonogramowanie działań w procedurze partycypacyjnej

Aby program był spójny z zapisami WSDZ o „kooperacji w przygotowaniu”, proces jego tworzenia musi fizycznie angażować inne osoby. Nie pisz go sam w gabinecie.

- Czerwiec / Sierpień (Współtworzenie):** Spotykasz się ze Szkolnym Zespołem Doradztwa Zawodowego (doradca, pedagog, liderzy przedmiotów). Przeglądacie wnioski z ewaluacji poprzedniego roku.
- Sierpień (Konsultacja zewnętrzna):** Wysyłasz krótki zarys programu (np. listę planowanych wyjść zawodoznawczych i tematów projektów) do kluczowych pracodawców partnerskich lub sprawdzasz aktualny „Barometr Zawodów” Wojewódzkiego Urzędu Pracy, aby upewnić się, czy nie pojawiły się nowe zawody deficytowe.

3. **Wrzesień (Zatwierdzenie):** Program jest przedstawiany Radzie Pedagogicznej jako wspólne dzieło zespołu, a Dyrektor podpisuje go do realizacji.

Krok 4: Integracja z narzędziami ewaluacji WSDZ

Program jest spójny z WSDZ tylko wtedy, gdy jego efekty da się zmierzyć za pomocą narzędzi opisanych w strategii.

- Jeśli w WSDZ zapisałeś, że uczniowie tworzą **Cyfrowe IPK (Indywidualne Plany Kariery)**, to w programie doradztwa ostatnie dwie godziny w roku szkolnym dla każdej klasy *muszą* być zatytułowane: „Aktualizacja mojego Cyfrowego IPK – podsumowanie rocznych osiągnięć”.
- Jeśli w WSDZ zapisałeś współpracę z pracodawcami, na końcu programu musisz umieścić **załącznik z listą instrukcji dla nauczycieli przedmiotów** dotyczącą tego, jak mają raportować lekcje, na których zrealizowali wątki zawodoznawcze (np. krótka notatka w dzienniku elektronicznym z przypisanym kodem projektu).

Szybka lista kontrolna spójności (Zanim oddasz program Dyrektorowi):

- ✓ Czy każdy temat lekcji bezpośrednio odpowiada na cele szczegółowe zapisane w WSDZ?
- ✓ Czy w programie zaplanowano konkretne godziny na współpracę z nauczycielami przedmiotów (Lecje międzyprzedmiotowe)?
- ✓ Czy tematyka rynku pracy uwzględnia specyfikę Pomorza (offshore, zielona energia, IT, logistyka), a nie tylko ogólne zawody?
- ✓ Czy program przewiduje aktywne formy pracy (Design Thinking, wizyty studyjne) zamiast wykładów?

Trzymając się tych zasad, Roczny Program doradztwa zawodowego w szkole będzie idealnym, praktycznym odzwierciedleniem nowoczesnej strategii, którą zawarłeś w statucie i dokumentacji WSDZ.

Jak diagnozować i mapować poziom kompetencji uczniów, aby dobrze zaplanować dla nich proces rozwoju edukacyjnego i zawodowego opartego na współpracy wszystkich nauczycieli, pedagogów i psychologów?

Aby skutecznie **diagnozować i mapować kompetencje uczniów w modelu opartym na współpracy całego zespołu pedagogicznego**, musimy odejść od tradycyjnego, „wyspowego” podejścia (gdzie doradca robi swoje testy, psycholog swoje, a nauczyciel ocenia tylko wiedzę przedmiotową).

Kluczem jest stworzenie **Zintegrowanego Systemu Mapowania Kompetencji**, w którym każdy specjalista wnosi swój unikalny element układanki do wspólnego profilu ucznia.

Poniżej znajdziesz konkretną propozycję, jak ten proces zorganizować, jakich narzędzi użyć oraz jak podzielić role w zespole.

Krok 1: Podział obszarów diagnostycznych (Kto, co i czym bada?)

Nie badamy wszystkiego na raz.

Mapowanie dzielimy na cztery dopełniające się sfery, przypisane do konkretnych specjalistów w szkole:

1. **Sfera Psychologiczno-Emocjonalna (Psycholog / Pedagog)**
 - ✓ **Co badamy:** Rezyliencję (odporność psychiczną), style radzenia sobie ze stresem, poziom motywacji wewnętrznej, dojrzałość emocjonalną.
 - ✓ **Narzędzia:** Skale samooceny (np. kwestionariusze rezyliencji), wywiady kliniczne, obserwacja zachowań w sytuacjach trudnych.
2. **Sfera Predyspozycji i Talentów (Doradca Zawodowy)**
 - ✓ **Co badamy:** Zainteresowania zawodowe, typy osobowości zawodowej (np. wg Hollanda), preferencje dotyczące środowiska pracy, mocne strony.
 - ✓ **Narzędzia:** Cyfrowe platformy diagnostyczne, testy predyspozycji online, wywiady doradcze, karty wartości zawodowych.
3. **Sfera Kompetencji Przyszłości w Praktyce (Nauczyciele Przedmiotowi)**
 - ✓ **Co badamy:** Kompetencje 4K (kreatywność, krytyczne myślenie, kooperację, komunikację) w działaniu.
 - ✓ **Narzędzia:** Obserwacja podczas pracy projektowej (np. Design & Lean Thinking), matryce obserwacji pracy grupowej, samoocena koleżeńska (peer-review).

Narzędzie: Szkolna Matryca Kompetencji (Arkusz Mapowania)

Aby dane nie zginęły w segregatorach, Zespół Doradztwa tworzy jeden wspólny, cyfrowy i zabezpieczony arkusz (np. w chmurze szkolnej), do którego dostęp mają wyłącznie zaangażowani specjaliści. Profil ucznia mapuje się za pomocą wielowymiarowej skali (np. 1–5) lub opisowo:

Obszar Kompetencji	Co konkretnie widzimy? (Wskaźnik)	Źródło danych	Kto wprowadza	Zastosowanie w IPK
Rezyliencja i Adaptacja	Jak uczeń reaguje na porażki i nagłe zmiany?	Testy + Obserwacja	Psycholog / Pedagog	Określenie gotowości do pracy pod presją czasu.

Kompetencje Cyfrowe	Sprawność w pracy z AI, chmurą, higiena cyfrowa.	Projekty z informatyki	Nauczyciel Informatyki	Dobór ścieżek z obszaru technologii/IT
Kooperacja (Praca w grupie)	Czy potrafi liderować, słuchać, dzielić zadania?	Projekt Design Thinking	Nauczyciel przedmiotu / Wychowawca	Wskazanie ról zespołowych (lider vs. analityk)
Profile Zainteresowań	Dominujące typy (np. badawczy, artystyczny)	Platforma online	Doradca Zawodowy	Zawężenie wyboru kierunków studiów/szkół.

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentacji projektowej.

Model Współpracy: Jak połączyć kropki?

Aby system oparty na "czterech nogach" działał płynnie, współpraca musi mieć stałą strukturę w roku szkolnym:

1. Konsylia Edukacyjno-Zawodowe (październik / listopad)

Po zakończeniu fazy diagnostycznej (Faza I i II harmonogramu WSDZ) zamiast klasycznej klasyfikacji, Szkolny Zespół Doradztwa (doradca, psycholog, pedagog, wychowawca) spotyka się na krótkich **mini-konsyliach**.

Cel: Zestawienie wyników. *Przykład:* Jeśli doradcy z testów wychodzi, że uczeń ma ogromny talent techniczny, ale psycholog widzi bardzo niską rezyliencję, a wychowawca zgłasza wycofanie w grupie – wiemy, że zanim wyślemy go na trudny projekt inżynierski z firmą partnerską, musimy najpierw wzmocnić jego kompetencje społeczne i odporność na stres.

2. Budowanie i Aktualizacja Cyfrowego IPK (Indywidualnego Planu Kariery)

Wyniki mapowania nie są wiedzą tajemną kadry – są podstawą do pracy z uczniem.

Podmiotowość ucznia: Doradca zawodowy wspólnie z uczniem nanosi te wnioski na jego cyfrowy profil. Uczeń sam wyznacza cele rozwojowe (np. *"Chcę poprawić umiejętność publicznego przemawiania, więc zgłoszę się do prezentowania wyników w kolejnym projekcie Design Thinking"*).

3. Informacja zwrotna dla Nauczycieli przedmiotowych

Doradca i psycholog przekazują Radzie Pedagogicznej ogólne (zagregowane) wnioski z mapowania klas.

Komunikat dla nauczycieli: „Klasa 7B ma bardzo wysokie kompetencje analityczne, ale kuleje u nich komunikacja w zespole. Prośba do nauczycieli języka polskiego, historii i geografii o częstsze planowanie zadań wymagających dyskusji i argumentacji na lekcjach”.

Jak wykorzystać Reiss School Motivation Profile® (RSMP®)?

RMP to profil "wewnętrznego GPS-u" człowieka. Odpowiada na pytanie **DLACZEGO** uczeń działa (bada 16 uniwersalnych potrzeb, m.in. Władzę, Niezależność, Uznanie, Porządek, Kontakty społeczne).

1. Dla Psychologa i Pedagoga (Wsparcie emocjonalne i rezyliencja):

- ✓ **W praktyce:** Jeśli uczeń ma bardzo wysoki motyw *Uznania* (potrzeba akceptacji, lęk przed porażką) oraz niski motyw *Rewanżu* (unikanie konfliktów), to tradycyjna krytyka na forum klasy całkowicie go zablokuje. Psycholog wspólnie z wychowawcą mogą zaplanować dla niego bezpieczną ścieżkę wzmacniania odporności psychicznej.
- ✓ Jeśli uczeń ma wysoki motyw *Niezależności*, tradycyjne, sztywne instrukcje nauczyciela będą go frustrować. Potrzebuje zadań z marginesem wolności decyzyjnej.

2. Dla Nauczycieli Przedmiotowych (dopasowanie metod nauczania):

- ✓ Wiedza o profilu motywacyjnym klasy pozwala nauczycielowi dobrać odpowiednie bodźce.
- ✓ *Przykład:* Klasa, w której dominuje wysoki motyw *Ciekawości* i *Kontaktów społecznych*, doskonale zareaguje na burze mózgów i dyskusje. Klasa z wysokim motywem *Porządku* i *Spokoju* będzie potrzebowała jasnej struktury lekcji, przewidywalności i precyzyjnych kryteriów oceniania.

3. Dla Doradcy Zawodowego (wybór środowiska pracy):

- ✓ RMP genialnie pokazuje, w jakiej kulturze organizacyjnej uczeń będzie szczęśliwy. Wysoki motyw *Trwałości rodziny/Gromadzenia* może kierować ku stabilnej pracy etatowej. Wysoki motyw *Władzy* i *Niezależności* sugeruje predyspozycje do przedsiębiorczości, startupów lub ról eksperckich w innowacyjnych branżach.

Jak wykorzystać badanie Belbin® Get Set?

Belbin nie bada inteligencji ani wiedzy – bada **zachowania w zespole**. Pokazuje, czy uczeń jest naturalnym Liderem (Koordynatorem), Wizjonerem (Kreatorem), Analitykiem (Ewaluatorem), czy Wykonawcą (Implementerem).

1. W edukacji projektowej (Design Thinking):

- ✓ **Zastosowanie:** Kiedy nauczyciele organizują pracę projektową, nie powinni losować grup. Powinni budować zespoły interdyscyplinarne na podstawie Belbina.

- ✓ **W praktyce:** Dobrze dobrany zespół projektowy powinien mieć jednego "Kreatora" (od pomysłów), jednego "Koordynatora" (zarządzanie pracą), jednego "Ewaluatora" (krytyczne myślenie/sprawdzanie błędów) oraz "Implementerów" (skuteczne wdrażanie planu). Uczniowie natychmiast zobaczą, dlaczego praca w grupie dotychczas ich frustrowała, a teraz przynosi świetne efekty.

2. W doradztwie zawodowym i IPK:

- ✓ **Zastosowanie:** Przełożenie ról zespołowych na środowisko pracy (np. w pomorskim sektorze offshore czy IT).
- ✓ **W praktyce:** Doradca zawodowy podczas analizy Indywidualnego Planu Kariery (IPK) pokazuje uczniowi z silną rolą "Duszy Zespołu" (Teamworker), że odnajdzie się w zawodach wymagających silnych kompetencji społecznych. Z kolei uczeń z przewagą roli "Lokomotywy" (Shaper) ma potencjał do zarządzania dynamicznymi projektami np. w logistyce.

3. W samoocenie ucznia (Rezyliencja):

- ✓ Uczeń dowiadyuje się, jakie są jego "dopuszczalne słabości" (np. Kreator bywa chaotyczny, a Perfekcjonista ma problem z delegowaniem zadań). To uczy młodego człowieka samoakceptacji i radzenia sobie ze stresem (trening rezyliencji).

Synergia: Jak połączyć Belbina i RMP w szkolnym zespole?

Największa wartość pojawia się wtedy, gdy połączymy oba narzędzia podczas wspomnianych wcześniej **Konsyliów Edukacyjno-Zawodowych** (współpraca specjalistów).

Matryca Synergii (Przykład interpretacji dla zespołu):

Profil ucznia z raportów:

- **Belbin: Kreator** – generuje pomysły, szuka kontaktów.
- **RMP: Niska Ciekawość** (preferuje wiedzę praktyczną), Wysokie Kontakty Społeczne, Niskie Piękno.

Wniosek dla Zespołu: Uczeń ten świetnie sprawdzi się jako osoba promująca projekt lub nawiązująca relacje (np. z pomorskimi pracodawcami w fazie sieciowania). Nie należy jednak zmuszać go do głębokich, teoretycznych analiz naukowych czy projektowania estetycznego stron www, bo te obszary są sprzeczne z jego wewnętrzną motywacją.

Plan wdrożenia wyników - Rekomendacje

1. „Klub Rodzica-Eksperta” z wynikami badań:

Zorganizowanie dedykowanych warsztatów, webinarów dla rodziców uczniów objętych

badaniem. Rodzice często nie rozumieją motywacji swoich dzieci (np. mylą potrzebę *Niezależności* z nieposłuszeństwem). Pokazanie im raportów RMP i Belbina pomoże im stać się mądrymi partnerami w procesie doradczym.

2. Szkolenie Rady Pedagogicznej (Case Studies):

Przeznaczenie jednej rady szkoleniowej na warsztat, podczas którego nauczyciele wezmą anonimowe raporty Belbina/RMP swoich uczniów i spróbują zaplanować dla nich mikrozadania na lekcjach matematyki, polskiego czy geografii.

3. Wpisanie wyników do cyfrowego IPK:

Wyniki obu testów powinny stanowić fundament pierwszej sekcji Indywidualnego Planu Kariery ucznia (Cyfrowa Diagnoza Potencjału). Na tej podstawie uczeń w czerwcu, podczas ewaluacji, ocenia, na ile udało mu się rozwinąć swoje naturalne talenty.

Wykorzystanie tych narzędzi w ramach pomorskiego pilotażu daje unikalną szansę na stworzenie najbardziej spersonalizowanego systemu doradztwa w Polsce. Dane naukowe już są – teraz czas na przełożenie ich na język codziennych, drobnych doświadczeń ucznia w klasie.

Wnioski końcowe i rekomendacje dla systemowego rozwoju szkolnego doradztwa zawodowego (na podstawie materiałów źródłowych z działań pilotażowych)

Wnioski końcowe

1. Istnieje konieczność dostosowania szkolnego doradztwa zawodowego do wymagań rynku pracy - przejścia od tradycyjnego, statycznego modelu informacyjnego do dynamicznego ekosystemu „Life Design” (projektowania życia). Dynamiczny ekosystem „Life Design” (projektowanie życia) to interdyscyplinarne podejście, które traktuje karierę i życie osobiste jako proces twórczy. Zamiast szukać jednego, statycznego powołania, opiera się ono na ciągłym prototypowaniu, eksperymentowaniu i adaptacji. Narodziło się m.in. z koncepcji psychologicznej Marka Savickasa oraz metodologii Design Thinking wywodzącej się ze Stanfordu.
„Rozwój kariery to proces trwający całe życie. Wspierając efektywny i sprawiedliwy rozwój kariery młodych ludzi, wszyscy uczniowie mogą lepiej poznać siebie i świat pracy. To buduje ich zdolność do płynnego przejścia z edukacji do zatrudnienia.”
Raport OECD <https://www.oecd.org/en/topics/career-guidance.html>
2. Szkoły potrzebują wykwalifikowanej kadry uczącej – profesjonalnych doradców zawodowych wspierających młodzież w kształtowaniu i rozwoju kompetencji wymaganych w przyszłości, dostępu do certyfikowanych narzędzi diagnostycznych do mapowania kompetencji uczniów oraz regionalnej platformy sprawdzonych narzędzi do pracy dla nauczycieli realizujących zajęcia z elementami doradztwa zawodowego (dobrych praktyk, case study), aktualnej wiedzy o lokalnym, regionalnym rynku pracy, a także nowoczesnego przygotowania metodycznego (luka pokoleniowa).
3. Realizacja doradztwa zawodowego (proces edukacji karierowej) w kontekście idei całościowego uczenia się (LLL) nie może przebiegać w sposób przypadkowy jako „10” w cyklu nauczania. Potrzebni są etatowi doradcy zawodowi jako liderzy zespołów szkolnych (nauczycieli, wychowawców, pedagogów, psychologów), koordynujący realizację rocznych programów doradztwa zawodowego – edukacji karierowej, spójnych z programami różnych przedmiotów, zajęć szkolnych, stanowiących integralną część Wewnątrzszkolnych Systemów Doradztwa Zawodowego.

4. Przygotowanie programów doradztwa zawodowego, szytego na miarę potrzeb młodzieży szkolnej, wymaga współpracy szkół z pracodawcami, ich zaangażowania w rozwijanie kompetencji młodzieży. Współpraca musi być oparta na wypracowanych regionalnych standardach.

Rekomendacje końcowe dotyczące doradztwa zawodowego:

W celu zapewnienia trwałości i skalowalności wypracowanych rozwiązań, rekomenduje się wykorzystanie potencjału przygotowanej kadry – szkolnych doradców zawodowych i rozszerzenie podjętych działań pilotażowych na kolejne szkoły (od klas 7 szkół podstawowych i klas 1 liceum) w następnej perspektywie projektowej, zapewniając w szczególności:

1. **Zapewnienie finansowania etatów oraz doskonalenia zawodowego doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach przez JST.**

Rekomendacja dotyczy zapewnienia stałej dostępności doradcy zawodowego w szkole, podniesienia rangi doradztwa zawodowego oraz umożliwienia rzeczywistej koordynacji działań doradczych z nauczycielami, rodzicami i pracodawcami.

2. **Zapewnienie infrastruktury: wyposażenie gabinetów doradców zawodowych w nowoczesne, potwierdzone naukowo narzędzia diagnostyczne i materiały dydaktyczno-metodyczne oraz tworzenie przestrzeni typu pracowni STEAM.**

Rekomendacja dotyczy zapewnienia szkołom narzędzi i przestrzeni potrzebnych do prowadzenia nowoczesnego doradztwa, interdyscyplinarnej pracy projektowej oraz współpracy zespołów międzyprzedmiotowych.

3. **Reorientacja programowa: przejście od modelu informacyjnego do refleksyjnego**

Rekomendacja dotyczy włączenia kompetencji kluczowych dla rynku pracy do programów doradztwa zintegrowanych z programami przedmiotowymi oraz wyposażenia uczniów w narzędzia interpretacji doświadczeń.

4. **Włączenie kompetencji przyszłości do doradztwa zawodowego jako edukacji karierowej**

Rekomendacja dotyczy integracji doradztwa z edukacją finansową, przedsiębiorczością, nowoczesnymi technologiami i AI oraz stałej modyfikacji WSDZ przygotowywanych na cykle nauczania.

5. **Włączenie wsparcia psychospołecznego do standardowej oferty doradztwa zawodowego**

Rekomendacja dotyczy rozwijania indywidualnej ścieżki towarzyszenia uczniowi, której celem jest redukcja niepewności decyzyjnej i uporządkowanie myślenia o przyszłości.

6. **Instytucjonalizacja współpracy szkół z pracodawcami.**

Rekomendacja dotyczy opracowania regionalnych wzorów porozumień szkoła–pracodawca, katalogu formatów partnerstwa, tworzenia Rad Pracodawców oraz systemowego uregulowania wizyt zawodoznawczych.

7. Budowa cyfrowego repozytorium dostępnego dla wszystkich szkół

Rekomendacja dotyczy udostępnienia szkołom dobrych praktyk, case study, scenariuszy, kart pracy, gier, modeli Design Thinking oraz narzędzi typu „Moje Portfolio”

Case studies

V Liceum Ogólnokształcące im. płk. Stanisława Dąbka w Gdyni

Typ szkoły: Liceum ogólnokształcące

Miejscowość: Gdynia

Lider projektu w szkole: **Agnieszka Antoszkiewicz-Bajc**, Doradca zawodowy

EMPATIA

Zespół objął badaniami **trzy grupy interesariuszy**: uczniów, rodziców oraz nauczycieli. Wykorzystano cztery komplementarne narzędzia — ankiety online, wywiady indywidualne, dyskusje grupowe oraz obserwację uczestniczącą.

Skala odpowiedzi mocno przekroczyła plany: **308 uczniów, 125 rodziców i 26 nauczycieli** wypełniło ankiety (planowano odpowiednio 200, 30 i 15). Cztery razy więcej rodziców niż zakładano — sygnał, że ta grupa była w szkole „uśpiona”, nie nieobecna.

Najważniejsze odkrycie: kluczowym problemem nie jest brak informacji o zawodach — liczba informacji okazała się wystarczająca. Problemem jest brak struktury podejmowania decyzji. Uczniowie wiedzą wiele, ale nie potrafią przełożyć tej wiedzy na działanie.

DEFINIOWANIE

Zespół zbudował klastry potrzeb i obserwacji odrębnie dla trzech grup, a następnie wybrał jako pole pracy najmocniej widoczną lukę: **rozdźwięk między formalnym istnieniem doradztwa a jego praktyczną nieobecnością w codziennej pracy szkoły**.

POV — POINT OF VIEW

„Nauczyciele V LO potrzebują sposobu na włączanie doradztwa zawodowego do codziennej pracy dydaktycznej w sposób prosty, konkretny i możliwy do zastosowania, ponieważ chcą wspierać uczniów, ale działają intuicyjnie i niespójnie. Zaskakujące jest to, że system doradztwa formalnie istnieje, lecz nie funkcjonuje w codziennej praktyce”

Z tej definicji wynikał jasny kierunek: nie tworzymy nowych dokumentów — projektujemy narzędzia, które wchodzą w istniejącą praktykę szkolną.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

Zespół wygenerował **około 30 pomysłów**, które uporządkowano w pięć klastrów tematycznych: *Poznanie zawodów, Poznanie siebie, Kreatywne projekty, Kompetencje przyszłości oraz Narzędzia cyfrowe*. Po dot-votingu do dalszego rozwoju wybrano kilka komplementarnych kierunków, które razem złożyły się na spójny system.

PROTOTYP

Bohaterem wdrożenia stał się autorski **trójwymiarowy prototyp postaci zawodowej** — metoda nazwana przez zespół „Lalkami Zawodowymi”. Uczeń nie tworzy ozdoby; tworzy model poznawczy i decyzyjny. Każdy element lalki reprezentuje konkretną warstwę: kompetencje, wartości, środowisko pracy, wymagania.

Metoda przeprowadza ucznia przez sekwencję trzech postaci:

- **Lalka zawodu** — poznanie konkretnego zawodu
- **Lalka kompetencji** — analiza umiejętności potrzebnych w tej roli
- **Lalka „Ja w przyszłości”** — refleksja: czy widzę siebie w tej roli?

Prototyp uzupełniono systemem kart pracy ucznia („Poznaj siebie”, „Moje możliwości”, „Plan działania”, „Pierwszy krok”) — metoda materializuje proces myślowy, karty go porządkują.

Zespół wypracował także trzy równoległe inne rozwiązania: czteroletni system **wycieczek zawodoznawczych** („Gdynia jako laboratorium zawodów” — 4 trasy branżowe), **32 karty pracy dla rodziców** oraz **zreformowany WSDZ na rok 2026/2027**, integrujący doradztwo z programem nauczania wszystkich przedmiotów.

TESTOWANIE

Każdy prototyp testowano na innej grupie:

Uczniowie — wykonano 8 prototypów w pełnej sekwencji. Metoda angażuje, przeprowadza ucznia od niepewności do konkretnego pierwszego kroku. Sprawdzonym kryterium sukcesu nie była estetyka lalki, lecz to, czy uczeń po zajęciach planuje realne działanie.

Rodzice — z 60 rozdanych kart pracy wróciło 12 (**20% zwrotu**). Wniosek: rodzic nie potrzebuje materiałów, potrzebuje rozmowy. Sama dostępność narzędzi nie wystarczy — wymagane jest aktywne zaproszenie do dialogu.

Nauczyciele — 4 nauczycieli z 4 różnych przedmiotów (geografia, fizyka, informatyka, język polski) przeprowadziło lekcje z elementami doradztwa według szablonu. Bariera nie leży w wiedzy, lecz we wdrożeniu. Stąd najmocniejsza rekomendacja zespołu: **1 lekcja = 1 element doradztwa = 1 działanie ucznia**.

PODSUMOWANIE PROCESU

Zespół z V LO pokazał coś rzadko spotykanego — że problem doradztwa zawodowego nie jest problemem braków, lecz problemem wdrożenia. Dokumenty czy narzędzia istnieją i są dostępne. Brakuje prostej struktury, która zamienia wiedzę w codzienne działanie. Cztery równoległe prototypy zespołu — system dla ucznia, rodzica, nauczyciela oraz plany wycieczek — nie są przypadkiem; są jedną odpowiedzią dostarczoną w czterech punktach kontaktu szkoły z procesem decyzyjnym ucznia.

Zespół Szkół Technicznych Centrum Kształcenia Zawodowego w Rusocinie

Typ szkoły: Szkoła branżowa I stopnia, technikum

Miejscowość: Rusocin (gm. Pruszcz Gdański)

Lider projektu w szkole: **Iwona Sabała**, doradca zawodowy

EMPATIA

Zespół objął badaniami **dwie grupy interesariuszy**: uczniów oraz nauczycieli pracujących w ZST CKZ. Wykorzystano dwie metody badawcze — **ankietę** oraz **wywiady indywidualne** — co pozwoliło zebrać zarówno dane ilościowe, jak i jakościowe.

Grupę docelową uczniów stanowili przede wszystkim chłopcy z obszarów wiejskich, uczniowie klasy IV technikum mechatronicznego. Zaplanowano dotarcie do **30 uczniów ankietą** oraz **3 uczniów wywiadem**, a wśród nauczycieli — do **10 osób ankietą** oraz **3 wywiadami**. Pytania koncentrowały się wokół czterech obszarów: wiedzy i świadomości doradztwa zawodowego, jego roli w szkole, współpracy i zaangażowania nauczycieli oraz potrzeb i propozycji zmian.

Najważniejsze odkrycie: uczniowie wyraźnie sygnalizują **ograniczone możliwości bezpośredniego poznania środowiska pracy** i brak przejrzystych informacji o firmach gotowych przyjmować osoby niepełnoletnie. Z badań wybrzmiała też potrzeba dostępu do **aktualnej bazy pracodawców** oferujących elastyczne formy aktywności zawodowej (praca wakacyjna, ferie, weekendy) dla nieletnich — jednego, wiarygodnego źródła informacji.

DEFINIOWANIE

Zespół zbudował klaster potrzeb uczniów: wizyty w zakładach pracy, spotkania indywidualne, kontakty z pracodawcami oraz potrzeba konkretnych informacji (co, gdzie, kiedy). W klastrze obserwacji wybrzmiał silny sygnał: **uczniowie nie rozumieją, czym zajmuje się doradztwo zawodowe w szkole ponadpodstawowej**.

POV — POINT OF VIEW

„Uczniowie potrzebują sposobu na większą liczbę spotkań z pracodawcami oraz wizyty studyjne w zakładach pracy, ponieważ nie potrafią sobie wyobrazić, jak wygląda praca w prawdziwym środowisku pracy.”

Z tej definicji wynikał jasny problem projektowy: **stworzenie sieci pracodawców** współpracujących ze szkołą, dostosowanej do specyficznych wymagań uczniów niepełnoletnich i zapewniającej dostęp do aktualnych ofert aktywności zawodowej.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

W procesie ideacji zespół wykorzystał burzę mózgów oraz analizę scenariuszy. Wygenerowano m.in.: cyfrową bazę pracodawców współpracujących ze szkołą, platformę/aplikację do filtrowania ofert

(wiek, dostępność, branża), system rekomendacji pracodawców spełniających **standardy ochrony małoletnich**, cykliczne spotkania i wizyty studyjne, oraz „ścieżki współpracy” pomiędzy szkołą a firmami.

Po klastrowaniu wyłoniono **wiodącą koncepcję**: zintegrowaną sieć pracodawców z bazą danych dostępną dla uczniów. Sieć ma obejmować pracodawców, którzy spełniają cztery warunki: posiadają standardy ochrony małoletnich, gotowi są na wizyty studyjne, przyjmują uczniów niepełnoletnich na staże uczniowskie oraz na praktyki zawodowe.

PROTOTYP— Sieć pracodawców i baza danych

Prototyp przyjął formę **koncepcyjnej platformy** (makiety / schematu funkcjonalnego) zawierającej:

- **bazę pracodawców** z podstawowymi informacjami o firmach i zakresie współpracy
- **system oznaczeń i filtrów** — czy pracodawca posiada standardy ochrony małoletnich, oferuje wizyty studyjne, przyjmuje na staże uczniowskie, umożliwia praktyki zawodowe, oferuje pracę krótkoterminową (wakacje, ferie, weekendy)
- **filtry wyszukiwania** — wiek ucznia, dostępność czasowa, branża
- **sekcję informacyjną** dla uczniów (zasady bezpieczeństwa, wskazówki dotyczące pierwszej pracy)
- **moduł dla szkoły** umożliwiający aktualizację danych i rozwijanie sieci współpracujących pracodawców

Założeniem prototypu było ograniczenie złożoności rozwiązania do niezbędnego minimum oraz nacisk na intuicyjność z perspektywy ucznia — nie technologicznie pełny produkt, lecz funkcjonalność i użyteczność.

TESTOWANIE

Test miał charakter **jakościowy**. Prototyp zaprezentowano wybranej grupie uczniów oraz — w miarę możliwości — nauczycielom. Uczestnicy ocenili koncepcję pod kątem funkcjonalności, przejrzystości i użyteczności.

Uczniowie zwracali uwagę na: **czytelność i intuicyjność filtrów, przydatność informacji o pracy krótkoterminowej** (wakacje, ferie, weekendy), **znaczenie oznaczeń dotyczących bezpieczeństwa** i standardów ochrony małoletnich, potrzebę aktualności i wiarygodności danych w bazie oraz łatwość poruszania się po strukturze narzędzia.

Wnioski potwierdziły zasadność kierunku, wskazując jednocześnie obszary wymagające dopracowania: uproszczenie niektórych elementów interfejsu, doprecyzowanie opisów oraz rozbudowa funkcji filtrowania. **Najmocniejszy insight**: dla użytkowników kluczowe są nie tyle same oferty, co **zaufanie do źródła danych oraz poczucie bezpieczeństwa** przy podejmowaniu pierwszych doświadczeń zawodowych.

PODSUMOWANIE PROCESU

CKZ Rusocin podszedł do problemu z perspektywy szkoły zawodowej, której uczniowie wkrótce wejdą na rynek pracy — i ujawnił lukę systemową, której nie wypełnia żaden istniejący portal: **brak zaufanego źródła informacji o pracodawcach przygotowanych na pracę z osobami nieletnimi**.

Rozwiązanie nie próbuje konkurować z portalami pracy; uzupełnia je o warstwę bezpieczeństwa i zgodności ze standardami ochrony małoletnich. To rzadki przypadek, w którym szkoła wskazuje konkretną odpowiedzialność dla pracodawców jako warunek pełnoprawnego udziału w doradztwie zawodowym uczniów.

X Liceum Ogólnokształcące w Gdańsku

Typ szkoły: Liceum ogólnokształcące

Miejscowość: Gdańsk

Lider projektu w szkole: **Lidia Leszczyńska**, doradca zawodowy

EMPATIA

Zespół zaplanował objąć badaniami **dwie grupy interesariuszy**: uczniów liceum (klasy 1–4, wiek 15–19 lat, różnicowani pod względem motywacji i wsparcia rodzinnego) oraz nauczycieli (wychowawców, nauczycieli przedmiotowych, pedagoga i psychologa).

Plan badawczy obejmował **rozmowy indywidualne, ankiety, dyskusje grupowe i mini-debaty klasowe** oraz komunikację elektroniczną (Teams, dziennik elektroniczny). Zespół opracował szczegółowe, autorskie kwestionariusze — odrębne dla uczniów i nauczycieli — pokrywające pełne spektrum: świadomość roli doradcy, ocenę dotychczasowych zajęć, preferowane formy doradztwa, oczekiwania i bariery decyzyjne.

Co odróżnia X LO od innych zespołów to wyjątkowo wnikliwa praca koncepcyjna *przed* uruchomieniem badań. Plan empatii miał strukturę projektu badawczego z opisem zasobów, ryzyk i metod analizy danych w pięciu etapach (przygotowanie → diagnoza → analiza → działania doradcze → ewaluacja).

DEFINIOWANIE

Na podstawie etapu diagnozy uczniowie — pracując w zespołach klasowych (klasy 1C, 2C, 3C, łącznie ok. 90 uczniów) — zidentyfikowali kluczowe luki w dotychczasowym doradztwie zawodowym. Badania ujawniły **cztery obszary niedoboru**: brak wiedzy o realiach rynku pracy i zawodach przyszłości; trudność w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych; niewystarczające angażowanie tradycyjnych form doradztwa; brak praktycznych narzędzi do rozwijania kompetencji miękkich i cyfrowych. Zespół wybrał jako pole pracy projektowanie przez uczniów gier edukacyjnych jako formę aktywnego, angażującego doradztwa — rozwiązanie, które jednocześnie diagnozuje i odpowiada na zidentyfikowane potrzeby.

POV — POINT OF VIEW

“Uczniowie klas licealnych potrzebują sposobu na zdobywanie wiedzy o rynku pracy i własnych kompetencjach w angażującej, praktycznej formie, ponieważ tradycyjne zajęcia doradztwa zawodowego nie odpowiadają na ich pytania o konkretne decyzje — wybór studiów, zrozumienie zawodów przyszłości, rozmowę kwalifikacyjną; zaskakujące jest to, że sami uczniowie są w stanie zaprojektować narzędzia doradcze lepiej odpowiadające ich potrzebom niż gotowe materiały dydaktyczne”

Ta definicja wyzwania wyznaczyła kierunek: uczniowie nie są odbiorcami doradztwa, lecz jego współtwórcami — projektantami narzędzi, z których sami i kolejne roczniki będą korzystać.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

W fazie ideacji uczniowie pracowali zespołowo, tworząc koncepcje gier edukacyjnych w kilku formatach: planszowych, karcianych, quizowych, escape roomów, gier mobilnych i symulacji zawodowych. Spośród wielu wstępnych propozycji wyłoniono pięć wiodących konceptów: „*Kariera 2040*” (gra o zawodach przyszłości), „*Maturalny wybór*” (symulacja decyzji edukacyjnych), „*Startup Challenge*” (gra przedsiębiorcza), „*CV Master*” (gra o rekrutacji i rynku pracy) oraz „*Escape Room Kariery*” (rozwiązywanie problemów zawodowych). Efektem etapu były wstępne opisy i szkice gier, które stały się podstawą do tworzenia prototypów.

PROTOTYP

Prototypem-bohaterem projektu jest zestaw uczniowskich gier edukacyjnych z zakresu doradztwa zawodowego, tworzonych przez uczniów klas 1C, 2C i 3C w ramach pracy metodą projektową. Każda gra stanowi odrębny prototyp: uczniowie przygotowywali plansze, karty, scenariusze, pytania, mechanikę rozgrywki i instrukcje — zarówno w wersji papierowej (makiety), jak i cyfrowej. Do tworzenia prototypów wykorzystano narzędzia: Canva, Genially, Scratch, PowerPoint oraz aplikacje do quizów. Projekt zakładał równoległe powstanie kilku gier przez różne zespoły klasowe, co pozwoliło przetestować różnorodne mechaniki i tematy doradcze w ramach jednego procesu.

TESTOWANIE

Gotowe prototypy gier były testowane przez inne klasy, nauczycieli, rodziców oraz uczestników wydarzeń szkolnych. Ewaluacja obejmowała cztery kryteria: zrozumiałość zasad, poziom zaangażowania graczy, skuteczność przekazywania wiedzy zawodowej oraz identyfikację obszarów wymagających poprawy. Metody zbierania informacji zwrotnej to ankiety, obserwacja graczy podczas rozgrywki, rozmowy porefleksyjne i formularze feedbacku. Na podstawie zebranych opinii uczniowie wprowadzali kolejne iteracje: poprawiali mechanikę, upraszczali instrukcje, dodawali nowe elementy, zwiększali atrakcyjność wizualną i rozwijali poziomy trudności. Najmocniejszy wniosek z testowania: uczniowie jako projektanci gier rozwinęli kompetencje, których nie osiągnęliby jako bierni odbiorcy doradztwa — kreatywność, pracę zespołową, myślenie systemowe i umiejętność przyjmowania informacji zwrotnej.

PODSUMOWANIE PROCESU

X Liceum Ogólnokształcące Dwujęzyczne im. Lecha Bądkowskiego w Gdańsku udowodniło, że uczniowie mogą być nie tylko odbiorcami, ale i **twórcami narzędzi doradczych**. Odwrócenie ról — z biernych uczestników zajęć w projektantów gier — okazało się skuteczną metodą rozwijania kompetencji przyszłości: przedsiębiorczości, kreatywności, kompetencji cyfrowych i komunikacyjnych. W szkole pozostaje szkolna biblioteka gier edukacyjnych oraz wypracowany model pracy projektowej, który może być stosowany przez kolejne roczniki i udostępniany innym szkołom. Do całej publikacji X LO wnosi kluczowy wgląd: **Design Thinking najgłębiej działa wtedy, gdy uczniowie sami stają się projektantami rozwiązań na własne potrzeby.**

Powiatowy Zespół Szkół nr 2 w Rumii

Typ szkoły: szkoła branżowa I stopnia, technikum i szkoła branżowa II stopnia

Miejscowość: Rumia

Lider projektu w szkole: **Agnieszka Młynek**, doradca zawodowy, nauczyciel biznesu i zarządzania

EMPATIA

Zespół objął badaniami **dwie komplementarne grupy interesariuszy**: uczniów Technikum i Branżowej Szkoły I Stopnia (BSIS) oraz pracodawców związanych ze szkołą — nauczycieli praktycznej nauki zawodu i nauczycieli dualnych. Połączenie tych perspektyw było świadomym wyborem: szkoła zawodowa działa na styku dwóch światów, a doradztwo musi mówić językiem obu.

Etap 1 — wywiady indywidualne prowadzono z uczniami różnych zawodów i klas (równy udział K/M). Po tygodniu te same osoby uczestniczyły w **dyskusji grupowej z kartą pracy 6×3×5**, pracując nad pytaniem: „Wyobraź sobie, że doradztwo w szkole jest naprawdę inspirujące — jak wyglądałby taki program?”. Równolegle przeprowadzono **16 wywiadów pogłębionych z pracodawcami**.

Najważniejsze odkrycia: uczniowie nie proszą o więcej informacji o zawodach — proszą o **narzędzia do zrozumienia siebie**. 80% wskazało, że sama rozmowa z doradcą daje im jasność i poczucie bezpieczeństwa. Najczęstsze potrzeby to „poukładanie w głowie”, techniki radzenia sobie ze stresem, sposoby poprawy koncentracji i strategie uczenia się — wymiar emocjonalny i rozwojowy, nie informacyjny. Po stronie pracodawców obraz jest komplementarny: 75% wskazało potrzebę **większej liczby praktyki w realnych warunkach**, 63% mówiło o **brakach w kompetencjach miękkich** (komunikacja, punktualność, odpowiedzialność), a 69% wymieniło komunikację interpersonalną jako kluczowy deficyt młodzieży.

DEFINIOWANIE

Zespół zbudował klastry potrzeb i obserwacji w trzech ujęciach: dla uczniów, dla szkoły jako instytucji oraz dla pracodawców. Z tych trzech perspektyw zespół zsyntetyzował jedną definicję projektową:

POV — POINT OF VIEW

„Uczniowie potrzebują sposobu na skuteczniejsze przygotowanie do realiów rynku pracy, w szczególności w obszarze umiejętności praktycznych i społecznych. Potrzebują wsparcia w świadomym planowaniu ścieżki zawodowej, tak aby podejmowane przez nich decyzje były bardziej przemyślane i dopasowane do ich predyspozycji; potrzebują połączenia teorii szkolnej z praktyką zawodową, aby lepiej rozumieli wymagania przyszłej pracy. Ponieważ uczniowie często nie mają jasno określonego kierunku zawodowego, a pracodawcy podkreślają braki w kompetencjach społecznych, konieczne jest wzmocnienie działań opartych na praktyce i indywidualnym wsparciu.”

GENEROWANIE POMYSŁÓW

Zespół wygenerował szeroki zestaw rozwiązań, które uporządkowano w **pięć klastrów**: *Dobrostan i stabilizacja emocjonalna ucznia, Poznanie siebie i własnych predyspozycji, Decyzje edukacyjno-zawodowe bez presji, Kompetencje społeczne i przygotowanie do pracy oraz Kontakt z rynkiem pracy i pracodawcami*. Wśród konkretnych pomysłów pojawiły się m.in.: „Pakiet startowy ucznia” współtworzony z pracodawcami, „Rada Pracodawców” (2–3 spotkania w roku), feedback po praktykach jako trójstronne spotkanie (szkoła + uczeń + pracodawca), „Indywidualna ścieżka spokoju i decyzji ucznia”, a także „Prawdziwe zadanie od firmy” (mini-challenge bez oceny).

PROTOTYP

Bohaterem wdrożenia stał się autorski koncept **pracodawca jako mentor grupowy**: pilotaż z jedną klasą i jedną firmą w formule mini-challenge. Mechanika opiera się na czterech filarach: prawdziwe zadania od firmy z feedbackiem, uczniowie dostają realny problem od firmy, pracują zespołowo i mają bezpośredni kontakt z pracodawcą.

Schemat przebiegu: spotkanie z mentorem-pracodawcą, który opowiada o firmie, wyjaśnia konkretny problem i komunikuje swoje oczekiwania. Uczniowie w zespołach pracują nad rozwiązaniem. Na koniec firma daje feedback (**nie ocenę**) — co było dobre, co warto poprawić. Element ewaluacyjny obejmuje trzy pytania zwrotne do uczniów: *Jak wygląda praca w branży? Czy to zadanie było ciekawe? Co było zaskakujące, co najtrudniejsze?*

Przykładowe zagadnienia od pracodawców, które zespół zebrał już na etapie projektowania: *jak zachęcić młodych do pracy w naszej firmie, jak poprawić obsługę klienta w małej firmie, jakie cechy, postawy i umiejętności powinien mieć praktykant*.

TESTOWANIE

Zespół nie zrealizował w czasie trwania projektu etapu testowania - będzie ono wykonane w późniejszym terminie.

PODSUMOWANIE PROCESU

PZS nr 2 w Rumii podeszło do problemu doradztwa od strony, której często brakuje w szkołach zawodowych — przez **trójstronne projektowanie**: ucznia, szkoły i pracodawcy razem.

Najciekawszym odkryciem zespołu jest to, że oczekiwania uczniów i pracodawców brzmią pozornie inaczej, ale mają wspólny mianownik: **kompetencje społeczne i emocjonalne**, nie techniczne. Uczeń potrzebuje narzędzi do zrozumienia siebie i radzenia sobie ze stresem; pracodawca potrzebuje pracownika, który umie się komunikować i pracować w zespole — to ta sama rzecz, opisana z dwóch stron stołu. Pomysł „Pracodawca jako mentor grupowy” jest najszybszą drogą do zamknięcia tej luki, bo wprowadza pracodawcę do szkoły *przed* rozpoczęciem praktyki, w bezpiecznych warunkach próbnego zadania.

Powiatowy Zespół Szkół w Kłaninie

Typ szkoły: szkoła podstawowa, liceum ogólnokształcące, szkoła branżowa I stopnia, technikum i szkoła branżowa II stopnia

Miejscowość: Kłanino (gm. Krokowa)

Lider projektu w szkole: **Agnieszka Grabińska**, doradca zawodowy, psycholog

EMPATIA

Zespół objął badaniami uczniów obu typów szkoły wchodzących w jej skład — **liceum** (z profilami: mundurowym oraz dietetyka z aktywnością fizyczną) oraz **technikum** (technik grafik, technik organizacji turystyki, technik informatyk). Świadomie sięgnięto po **trzy komplementarne narzędzia**: ankietę online (dystrybuowaną przez Librus i kod QR), wywiady indywidualne z uczniami wytypowanymi przez wychowawców (po 2–3 z klasy) oraz lekcje wychowawcze z autorską metodą **6-3-5** prowadzone w 5-osobowych grupach.

Skala odpowiedzi była imponująca — łącznie **104 uczniów wzięło udział w ankietach** (57 maturzystów, 47 drugoklasistów), co dało zespołowi rzadko spotykaną gęstość danych ilościowych w połączeniu z głębokością wywiadów jakościowych.

Najważniejsze wnioski: uczniowie maturalni mają znacząco bardziej sprecyzowane oczekiwania niż drugoklasiści, ale w obu grupach dominuje ten sam paradoks decyzyjny. Wśród czynników wpływających na wybór zawodu **zainteresowania** mają znaczący wpływ na 20 z 57 maturzystów i 30 z 47 drugoklasistów — ale jednocześnie **14 z 57 maturzystów nie wie, czym zajmie się po ukończeniu szkoły**, a tylko 12 z nich planuje podjąć pracę w wyuczonym zawodzie. Wśród drugoklasistów luka jest jeszcze większa: 19 z 47 zadeklarowało, że jeszcze nie wie. Zespół zauważył też, że szkoła leży w regionie o silnych walorach turystycznych, co generuje specyficzne potrzeby związane z pracą sezonową.

DEFINIOWANIE

Z bogatej empatii wynikły **dwie odrębne definicje projektowe** — bo zespół słusznie zauważył, że drugoklasiści i maturzyści potrzebują innego rodzaju wsparcia:

POV — POINT OF VIEW

„Uczniowie klas drugich Technikum i Liceum w PZS w Kłaninie potrzebują urozmaicenia zajęć z Doradztwa Zawodowego i zaciekawienia uczniów możliwymi ścieżkami kariery związanymi z ich zainteresowaniami i umiejętnościami; ponieważ uczniowie kierują się w wyborze zawodu swoimi zainteresowaniami, ale część z nich przy wyborze szkoły bierze pod uwagę inne czynniki — uległa wpływowi rodziców, uzyskała niewystarczającą ilość punktów do wymarzonej szkoły lub nie ma pomysłu na swoją przyszłość.”

„Maturzyści Technikum i Liceum potrzebują sposobu na lepsze poznanie rynku pracy; część chce kontynuować naukę i pracować równocześnie. Brakuje im wiedzy o realnych zarobkach na rynku

pracy, chcą poznać lokalne oferty pracy, a większość z nich jest otwarta na pracę niezwiązaną z ich wykształceniem.”

GENEROWANIE POMYSŁÓW

Wygenerowano szeroki zestaw rozwiązań, klastrowanych w trzy grupy:

- **Organizacyjno-przestrzenny:** sala doradztwa zawodowego dostosowana do nowoczesnych metod
- **Wyposażeniowy:** oprogramowanie, multimedialny kwestionariusz preferencji zawodowych, „Indywidualny planer kariery”, portfolio, sprzęt TIK (tablice multimedialne, okulary VR, tablety)
- **Metody / bazy danych:** gra planszowa „Kłaninka” zdobywająca wiedzę o kierunkach kształcenia, dzień zawodowca, escape room, wykorzystanie multimedii do promocji zawodów (rolki z przedstawicielami), targi pracy, biuletyny informacyjne, gadżety z drukarki 3D z logo firm partnerskich

Po wyborze do dalszego rozwoju trafiły **trzy pomysły**: sala doradztwa zawodowego, wykorzystanie multimedii do promocji zawodów, oraz autorska **gra planszowa „Na własną rękę”**.

PROTOTYP

Bohaterem wdrożenia stała się autorska gra o mechanice inspirowanej Monopoly. **Cel gry:** symulacja procesu usamodzielnienia młodego absolwenta — uczeń „przeżywa” jeden miesiąc w warunkach szkolnych, sprawdzając, jak wyglądają realne koszty życia, niespodziewane wydatki i strategie utrzymania się.

Plansza tekturowa, kwadratowa, 24 pola. Czerwone pola = karty wydatków, zielone = karty zarobków. Pola specjalne: 4 pola z koszykiem, pole Start (stoiki z żywnością), pole Choroba (stoje kolejkę i zwracam połowę ostatniego zarobionego dochodu), pole Kursy (uczestnik może rozwijać postać w tym miesiącu, ale odpłatnie). Karty gracza to prototypy profili zawodowych — uczeń może wybrać gotowy lub **stworzyć własny profil**, dopasowując zawód do swoich wyobrażeń.

Mechanika: cztery okrążenia = cztery miesiące. Na końcu uczestnik przelicza pieniądze, losuje kartę „wydatki stałe” i odejmuje od kwoty końcowej. Co zostanie — to świadectwo, że plan na życie się spina (albo nie).

Założenie pedagogiczne: gra nie jest tylko ekonomicznym kalkulatorem, jest **grywalnym symulatorem refleksji** nad rolą doradztwa zawodowego w kształtowaniu świadomości młodego dorosłego.

TESTOWANIE

Testy przeprowadzono z **uczniami klasy 4 Technikum i klasy 3 Liceum w 4-osobowych grupach** w gabinecie. Scenariusz: wejście do klas, przypomnienie kontekstu projektu, zaproszenie do gabinetu, wyjaśnienie zasad, testowanie-gra, monitorowanie przebiegu, refleksja i karta ewaluacji.

Co zadziało:

- grupa uczestników czuje się bezpiecznie, gra się i uczy w znajomym gronie
- język sytuacji na kartach dochodów i wydatków — **młodzieżowy, z poczuciem humoru** — został oceniony bardzo dobrze
- moment **rozliczania wydatków na karcie** wzbudza realne emocje u uczniów (ich własne pieniądze, ich własne decyzje)

Co nie działa:

- **różnice pokoleniowe** między twórcą gry a uczniami — niektóre mechaniki nie trafiły intuicyjnie
- **niezrozumienie idei „słoików”** (pola Start) — wymaga przeprojektowania lub jasnej instrukcji

PODSUMOWANIE PROCESU

Kłanino zrobiło rzecz, której rzadko się próbuje w doradztwie zawodowym: **“odwrotną stronę monety”**. Większość projektów koncentruje się na pomocy uczniowi w wybraniu zawodu. Kłanino zaprojektowało symulator tego, co się dzieje **po tym wyborze**: pierwszy własny budżet, wynajem pokoju, niespodziewana choroba, decyzja o płatnym kursie. Wynik testów pokazuje, że to działa — ale również ujawnia trudność, której nie da się obejść projektem graficznym: gra musi być pisana **językiem ucznia**, a nie tylko dla niego. Iteracja prototypu w kierunku idiomu młodzieżowego (i odejście od metafor jak „słoiki”) to naturalny następny krok dla zespołu.

Szkoła Podstawowa nr 27 w Gdańsku

Typ szkoły: szkoła podstawowa

Miejscowość: Gdańsk

Lider projektu w szkole: **Joanna Tomczykowska**, nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej

EMPATIA

Zespół objął badaniami **dwie grupy interesariuszy**: uczniów oraz nauczycieli szkoły. Świadomie wybrano dwa narzędzia komplementarne — **wywiad pogłębiony** (4–6 pytań, około 20 uczniów) oraz **ankietę online** (10–15 pytań, około 90 uczniów). Wśród nauczycieli przeprowadzono ankietę 15-pytaniową (więcej pytań otwartych). Dotarcie: wywiady offline z uczniami wytypowanymi przez wychowawców (zróżnicowana grupa), ankietę online dla wszystkich uczniów z trzech wytypowanych klas.

Hipoteza uczniów: uczniom brakuje informacji na temat doradztwa zawodowego. **Hipoteza nauczycieli:** nauczyciele nie widzą swojej roli w doradztwie zawodowym.

Najważniejsze odkrycia po stronie uczniów: uczniowie **chcą więcej zajęć praktycznych i kontaktu z zawodami**. Duża część nie zna swoich predyspozycji — potrzebują diagnozy. Najlepiej działają na nich rozmowa, dobra atmosfera i aktywne metody; wolą małe grupy i zajęcia praktyczne. **Ok. 40% uczniów nie ma wsparcia w planowaniu przyszłości.**

Po stronie nauczycieli: największa bariera to **przeciążenie obowiązkami**. Nauczyciele nie tworzą własnych materiałów, rzadko włączają doradztwo systemowo i potrzebują gotowych kart pracy, krótkich aktywności do wykorzystania „od razu” oraz banku pomysłów dopasowanych do przedmiotów. Współpraca z doradcą jest sporadyczna lub niewystarczająca.

DEFINIOWANIE

Zespół zbudował klastry potrzeb i obserwacji odrębnie dla obu grup, a następnie sformułował **dwie odrębne, ale komplementarne definicje projektowe** — bo doradztwo w szkole podstawowej działa wtedy, gdy zarówno uczeń jak i nauczyciel mają w nim swój udział.

POV — POINT OF VIEW

„Uczniowie potrzebują sposobu na uczestnictwo w angażujących, warsztatowych zajęciach prowadzonych w bezpiecznej i wspierającej atmosferze, ponieważ umożliwia to aktywne poznawanie siebie, rozwijanie kompetencji oraz podejmowanie świadomych decyzji edukacyjno-zawodowych, co nie jest możliwe w warunkach biernego odbioru treści.”

„Nauczyciele potrzebują gotowych, atrakcyjnych materiałów zintegrowanych z nauczaniem przedmiotem, ponieważ ograniczenia czasowe, brak poczucia przygotowania oraz trudność w łączeniu treści doradztwa z podstawą programową utrudniają im samodzielne planowanie tego

typu działań — a dostęp do gotowych rozwiązań zwiększa efektywność i systematyczność ich pracy.”

GENEROWANIE POMYSŁÓW

Zespół wygenerował niezwykle bogaty zestaw rozwiązań — **blisko 50 pomysłów** obejmujących m.in. bank gotowych scenariuszy lekcji, „5 minut z doradztwem” (zestawy mikroaktywności), karty pracy do każdego działu programowego, gotowe prezentacje, projekty „Mój przedmiot w pracy”, dni zawodów w szkole, „zawód tygodnia”, escape roomy zawodowe, gry planszowe, symulacje rozmów o pracę, dzień bez lekcji — tylko zawody, projekt „cień zawodowy” (job shadowing), gra szkolna „Twoja kariera”, hackathon szkolny.

Klastrowanie wyłoniło **pięć obszarów**: gotowe materiały, integracja doradztwa z innymi przedmiotami (wspólne projekty), aktywne metody pracy, poznawanie zawodów od praktycznej strony oraz innowacje. Po dot-votingu wybrano kierunek wiodący: **zgrywalizowane doradztwo na wszystkich przedmiotach z dostarczeniem gotowych materiałów dla nauczycieli**. Decyzja syntetyzuje obie definicje projektowe w jedną odpowiedź.

PROTOTYP

Prototyp zakłada stworzenie **zgrywalizowanego systemu doradztwa zawodowego** opartego na krótkich, gotowych do użycia aktywnościach zintegrowanych z przedmiotami nauczania. Uczniowie rozwijają kompetencje poprzez realizację misji, zdobywanie punktów oraz odznak — przy jednoczesnym minimalnym obciążeniu nauczycieli.

Forma:

- **modułowy pakiet materiałów** dla nauczyciela
- **gra długoterminowa** dla uczniów (np. semestr)
- **prosty system punktów i odznak**

Elementy obowiązkowe: poziomy (1–5), misje (zadania na lekcjach), odznaki (np. „komunikacja”, „kreatywność”), ścieżki (np. „lider”, „twórca”, „analityk”), widoczny postęp dla ucznia.

Każda „misja” zawiera: **temat** (np. „argumentacja — język polski”), **cel doradczy** (np. komunikacja), **instrukcję** (max 3 kroki), pytanie refleksyjne oraz sposób przyznania punktów. Wymóg: każdy materiał **krótki (5–10 minut), gotowy do użycia, powiązany z tematem lekcji**.

TESTOWANIE

Zespół nie zrealizował w czasie trwania projektu etapu testowania - będzie ono wykonane w późniejszym terminie.

PODSUMOWANIE PROCESU

SP 27 zrobiło coś, czego rzadko się próbuje: **potraktowano nauczycieli jako pełnoprawnych użytkowników** systemu doradztwa, nie tylko jego wykonawców. Wynikiem są dwie równoległe

definicje: uczeń potrzebuje angażującej formuły, nauczyciel — gotowych narzędzi. Prototyp zgrywalizowanego systemu zintegrowanego z przedmiotami jest najprostszą odpowiedzią na obie potrzeby naraz: uczeń dostaje grę, nauczyciel dostaje 5-minutowy moduł, który dokleja do swojej lekcji. Najmocniejszą cechą tego case study jest spójność między tym, czego potrzebują użytkownicy, a tym, co projektuje rozwiązanie — zero kompromisów na rzecz „edukacyjnej” oczywistości.

Szkoła Podstawowa w Czarnej Dąbrowce

Typ szkoły: Szkoła podstawowa

Miejscowość: Czarna Dąbrowka

Lider projektu w szkole: **Renata Knap**, doradca zawodowy

EMPATIA

Zespół objął badaniami **dwie grupy interesariuszy**: uczniów (klasy 7 i 8) oraz nauczycieli.

Wykorzystano ankiety online dystrybuowane przez Librus, opracowane na narzędziu Google Forms.

Wywiady indywidualne z uczniami zaplanowano, ale nie udało się ich przeprowadzić z powodu nieobecności pedagoga i psychologa w okresie badania.

Skala odpowiedzi przekroczyła plany: **46 uczniów wypełniło ankietę** (planowano 30) oraz **12 nauczycieli** (planowano 10). Sukces zespół przypisuje przeprowadzeniu ankiety podczas lekcji WOS-u w klasie 8, kontaktowi z wychowawcami klas siódmych oraz obietnicy nagrodzenia uczniów za udział w projekcie (prezentowanie szkoły).

Najważniejsze odkrycia po stronie uczniów: uczniowie chcą poznawać najbardziej interesujące zawody, swoje mocne strony oraz możliwe ścieżki kształcenia. Najatrakcyjniejszą formą zajęć z zawodoznawstwa są dla nich **warsztaty i wizyty u różnych pracodawców** (zakład fryzjerski, schronisko dla zwierząt, warsztat samochodowy, szpital). **Okolo 75% badanych wie, jaką szkołę chce wybrać** — dla 56% z nich pierwszym wyborem będzie technikum. Uczniowie sygnalizują też potrzebę poznania technik radzenia sobie ze stresem.

Najważniejsze odkrycia po stronie nauczycieli: potrzebują wiedzy o **współczesnych zawodach** i bazy gotowych narzędzi do diagnozy mocnych stron uczniów oraz rozwoju kompetencji miękkich. Wskazują, że szkoła powinna przygotowywać uczniów do poruszania się po rynku pracy oraz określania celu zawodowego. Sugerują **wplatanie informacji zawodoznawczych podczas lekcji innych przedmiotów**. Najczęstsza propozycja: spotkania z przedstawicielem ciekawego zawodu — np. ratownikiem medycznym.

DEFINIOWANIE

Z empatii wynikała jedna, **wspólna definicja projektowa** dla obu grup — bo jak zauważył zespół, te same narzędzia będą wspierać nauczyciela w prowadzeniu lekcji i ucznia w jej odbiorze:

POV — POINT OF VIEW

„Nauczyciele i uczniowie potrzebują sposobu na znalezienie narzędzi i metod do atrakcyjnego i interaktywnego przekazania wiedzy odnośnie możliwości na rynku pracy, poznania swoich mocnych stron, poznania współczesnych zawodów oraz rozwijania kompetencji miękkich; ułatwi to przeprowadzenie lekcji i zyskanie zainteresowania uczniów.”

GENEROWANIE POMYSŁÓW

Zespół nie zrealizował w czasie trwania projektu etapu generowania pomysłów - będzie ono wykonane w późniejszym terminie.

PROTOTYP

Zespół nie zrealizował w czasie trwania projektu etapu prototypowania - będzie ono wykonane w późniejszym terminie.

TESTOWANIE

Zespół nie zrealizował w czasie trwania projektu etapu testowania - będzie ono wykonane w późniejszym terminie.

PODSUMOWANIE PROCESU

Czarna Dąbrówka pokazała mocną stronę pracy fazy empatii — **specyfikę szkoły wiejskiej**, w której kontakt z różnorodnymi pracodawcami jest geograficznie utrudniony, a uczniowie wskazują na zawody związane z najbliższym otoczeniem (warsztat samochodowy, fryzjer, schronisko, szpital). Liczby uzyskane w ankietach są imponujące jak na placówkę tej wielkości — 46 uczniów i 12 nauczycieli to gęstość danych wystarczająca, by formułować mocne hipotezy. Jednocześnie zespół uczciwie odnotował, że wywiady indywidualne nie wyszły — to przykład rzeczywistych ograniczeń pracy projektowej w szkole. Warto kontynuować proces od fazy generowania pomysłów, korzystając z mocnego materiału empatycznego, który już został zebrany.

Zespół Szkolno-Przedszkolny nr 11 w Gdańsku

Typ szkoły: szkoła podstawowa / zespół szkolno-przedszkolny

Miejscowość: Gdańsk

Lider projektu w szkole: **Anna Adamczyk**, nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej,

EMPATIA

Zespół objął badaniami dwie główne grupy interesariuszy: **uczniów klas 7 i 8** oraz **nauczycieli ZSP nr 11 w Gdańsku**. Wykorzystano kilka komplementarnych metod: ankiety online, wywiady indywidualne z uczniami oraz analizę materiałów i potrzeb nauczycieli związanych z realizacją szkolnego programu doradztwa zawodowego.

W ankiecie uczniowskiej udział wzięło **47 uczniów**: 25 z klasy 7 i 22 z klasy 8. Dodatkowo przeprowadzono serię wywiadów z uczniami klas 7–8, sprawdzając, czy uczniowie chcą i potrafią dokonać świadomego wyboru szkoły ponadpodstawowej. Równolegle zespół zbadał perspektywę nauczycieli — w ankiecie dla kadry pedagogicznej wzięło udział 45 osób.

Najważniejsze odkrycie po stronie uczniów: problemem nie jest wyłącznie brak informacji, ale brak umiejętności ich porządkowania i przełożenia na decyzję. Uczniowie wiedzą, że istnieją strony szkół, media społecznościowe, dni otwarte czy zakładki doradztwa zawodowego, ale tylko część z nich aktywnie korzysta z tych źródeł i potrafi ocenić ich wiarygodność. Klasa 7 jest jeszcze w fazie rozpoznawania siebie i możliwości, natomiast klasa 8 potrzebuje już konkretnego wsparcia decyzyjnego.

Wyniki ankiet pokazały wyraźną różnicę między rocznikami. W klasie 7 tylko około 25% uczniów deklaroowało, że dokładnie wie, do jakiej szkoły chce pójść; w klasie 8 było to około 40%. W klasie 7 aż około 45% uczniów nie znało zasad rekrutacji, podczas gdy w klasie 8 odsetek ten spadał do około 20%. Jednocześnie w obu klasach najważniejszym kryterium wyboru pozostawał profil lub kierunek szkoły — wskazywany przez około 70–75% uczniów.

Najmocniejszy sygnał dotyczący form pracy był bardzo praktyczny: uczniowie chcą widzieć, doświadczać i porównywać. Najciekawszymi formami zajęć okazały się wycieczki do zakładów pracy i firm, spotkania z przedstawicielami zawodów, warsztaty praktyczne oraz wyjścia do szkół ponadpodstawowych. Klasa 7 częściej potrzebuje samopoznania — poznania mocnych stron, zainteresowań i zawodów. Klasa 8 częściej oczekuje bezpośredniej pomocy doradcy przy wyborze szkoły, informacji o rekrutacji i uporządkowania możliwych ścieżek.

Po stronie nauczycieli odkrycie było inne: gotowość jest wysoka, ale system wsparcia nadal wymaga uporządkowania. 100% ankietowanych nauczycieli wie, że każdy nauczyciel ma obowiązek realizować zagadnienia doradztwa zawodowego, a **91% zdecydowanie zgadza się ze stwierdzeniem, że każdy nauczyciel może wspierać uczniów w odkrywaniu zainteresowań i predyspozycji zawodowych**. Jednocześnie **tylko 49%** czuje się w pełni przygotowanych do realizacji doradztwa, a 47% — jedynie częściowo. Nauczyciele wskazywali, że najbardziej potrzebują linków do przydatnych

stron, gotowych materiałów, scenariuszy, przykładów dobrych praktyk i prostych sposobów włączania doradztwa w codzienne lekcje.

DEFINIOWANIE

Zespół nie sprowadził problemu do jednej grupy. Po analizie danych wyodrębniono dwa powiązane pola pracy: ucznia, który stoi przed wyborem szkoły ponadpodstawowej, oraz nauczyciela, który formalnie współrealizuje doradztwo zawodowe, ale często potrzebuje prostych narzędzi i wspólnego systemu wsparcia.

W przypadku uczniów kluczowe okazały się cztery napięcia: chaos informacyjny, stres związany z egzaminem i rekrutacją, słaba znajomość systemu szkół ponadpodstawowych oraz brak narzędzi do porównania szkół i refleksji nad własnymi predyspozycjami. Uczniowie klasy 7 nie czują jeszcze presji decyzji, ale potrzebują oswojenia tematu. Uczniowie klasy 8 czują presję, ale nadal często brakuje im narzędzi do spokojnego sprawdzenia, czy wybrana szkoła i profil rzeczywiście do nich pasują.

POV — POINT OF VIEW

„Uczniowie klas 7–8 stojący przed wyborem szkoły ponadpodstawowej potrzebują sposobu na podjęcie świadomego i pewnego wyboru przyszłej szkoły oraz kierunku dalszej edukacji, ponieważ chcą znaleźć szkołę dopasowaną do ich zainteresowań i przyszłych możliwości zawodowych, ale brakuje im rzetelnych, uporządkowanych informacji, wsparcia emocjonalnego i wiedzy o różnych ścieżkach kształcenia. Zaskakujące jest to, że mimo dużej liczby źródeł online uczniowie nadal czują niedobór informacji, które są dla nich realnie przydatne i wiarygodne.”

Równolegle zdefiniowano potrzebę nauczycieli:

„Nauczyciele wszystkich przedmiotów realizujący szkolny program doradztwa zawodowego potrzebują lepszego rozumienia swojej roli w doradztwie zawodowym, łatwiejszego włączania go do codziennej pracy oraz dostępu do wsparcia, materiałów i narzędzi, które uproszą i uporządkują ich działania. Ponieważ nauczyciele są pozytywnie nastawieni do doradztwa zawodowego i deklarują chęć angażowania się, ale jednocześnie brakuje im jasnych wytycznych, narzędzi i wspólnego systemu wsparcia.”

Z tych definicji wynika kierunek pracy: nie tworzyć kolejnego dokumentu o doradztwie, lecz przygotować dwa praktyczne narzędzia — zestaw aktywności dla uczniów oraz bazę materiałów dla nauczycieli.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

Dla uczniów zespół wygenerował szeroki zestaw pomysłów — od warsztatów decyzyjnych i ćwiczeń osławiających lęk przed wyborem, przez karty wartości, dziennik decyzji, program „3 opcje zamiast 1”, bazę absolwentów, podcast uczniowski, speed dating z zawodami, escape room rekrutacyjny, gry i komiksy, aż po rozwiązania cyfrowe takie jak „Tinder szkół”, chatbot doradczy czy generator ścieżek „Co jeśli...?”.

Pomysły uporządkowano w kilka klastrow: rozwój kompetencji decyzyjnych i samopoznanie, wsparcie relacyjne, doświadczenie zawodów i ścieżek w praktyce, grywalizacja i nauka przez zabawę, narzędzia informacyjne oraz rozwiązania cyfrowe. Do dalszego rozwoju wybrano kierunek „3 opcje

zamiast 1” — prosty, możliwy do wdrożenia w szkole i odpowiadający na potrzebę uczniów, aby nie zamykać się w jednej decyzji, lecz porównywać realne alternatywy.

Dla nauczycieli wygenerowano 10 rozwiązań, m.in. gotowe 5-minutowe wstawki doradcze, karty zawodów powiązanych z przedmiotami, scenariusze lekcji z elementami doradztwa, bank pytań doradczych, tydzień zawodów w szkole, spotkania nauczycieli z doradcą zawodowym, bazę materiałów, projekty międzyprzedmiotowe, mapę kompetencji ucznia i grę edukacyjną o zawodach. Po klastrowaniu wybrano rozwiązanie najbardziej realistyczne i natychmiast użyteczne: szkolną bazę materiałów dla nauczycieli w formie Padleta.

PROTOTYP

Głównym prototypem dla uczniów był **zestaw scenariuszy zajęć i materiałów dydaktycznych pod roboczą logiką „3 opcje zamiast 1”**. Prototyp ma przeprowadzać ucznia przez trzy kroki: poznanie własnych zainteresowań, poznanie zawodów oraz refleksję nad wyzwaniami i możliwymi ścieżkami wyboru szkoły.

Zestaw składa się z trzech lekcji:

- Lekcja 1 — Karty zainteresowań i karta pracy „Karta umiejętności i zainteresowań”
- Uczeń wybiera karty opisujące jego zainteresowania, uzasadnia wybór i słucha informacji zwrotnej od grupy.
- Lekcja 2 — Karty zawodów i karta pracy „Kariera zawodowa”
- Uczeń dopasowuje zawody do zainteresowań, sprawdza wymagane kompetencje i poznaje źródła informacji o zawodach.
- Lekcja 3 — Karty wyzwań i karta pracy „Ścieżki kariery 3 zamiast 1”
- Uczeń mierzy się z sytuacjami problemowymi: innym zdaniem rodziców, presją czasu, wyborem szkoły przez znajomych, niewystarczającą liczbą punktów lub lękiem przed błędną decyzją.

Prototyp uwzględnia dwa poziomy trudności. Poziom pierwszy jest przeznaczony głównie dla uczniów klas 4–6 i zawiera prostsze zainteresowania oraz zawody. Poziom drugi jest przygotowany przede wszystkim dla klas 7–8 i pozwala na głębszą refleksję nad dalszą edukacją. Karty wyzwań są szczególnie adresowane do najstarszych uczniów, którzy realnie zbliżają się do rekrutacji.

Drugim prototypem był Padlet dla nauczycieli: uporządkowana baza materiałów wspierających realizację doradztwa zawodowego. Znalazły się w niej strony i portale o doradztwie, filmy o zawodach, prezentacje, wyszukiwarki zawodów, blogi, artykuły i krótkie inspiracje do wykorzystania na lekcjach. Funkcją Padleta nie jest zastąpienie doradcy zawodowego, ale ułatwienie nauczycielom codziennego, małego włączania doradztwa w różne przedmioty.

TESTOWANIE

Prototyp uczniowski testowano w dwóch klasach: IV i VII. Klasa IV realizowała dwa scenariusze, a klasa VII — wszystkie trzy. Zajęcia prowadzono podczas godziny wychowawczej oraz zajęć z

doradztwa zawodowego. Po każdej lekcji uczniowie odpowiadali na trzy pytania: co najbardziej im się podobało, co było trudne lub niezrozumiałe oraz co można zmienić albo ulepszyć.

W pierwszej lekcji uczniowie bardzo dobrze reagowali na karty zainteresowań i element gry. Szczególnie mocny okazał się moment, w którym każdy mógł usłyszeć od innych coś dobrego o swoich mocnych stronach. To budowało bezpieczną atmosferę i wzmacniało zaangażowanie. Jednocześnie uczniowie obu klas sygnalizowali, że trudno im ograniczyć się do wyboru tylko trzech zainteresowań. Wniosek był bardzo konkretny: zamiast sztywnego limitu warto wprowadzić zasadę „minimum 3”, dając uczniom większą swobodę wyboru.

W drugiej lekcji, realizowanej z klasą VII, dobrze zadziałały karty zawodów i praca z tabletami. Uczniowie chętnie wyszukiwali informacje na stronie Mapy Karier i docenili to, że zobaczyli, gdzie można znaleźć konkretne informacje o zawodach. Problemem okazał się czas — wypełnienie trzech kart „Kariera zawodowa” i jednocześnie omówienie typów szkół było zbyt ambitne jak na jedną jednostkę. Rekomendacja: zmniejszyć liczbę zawodów do analizy albo wydłużyć czas pracy.

Trzecia lekcja z kartami wyzwań była dla uczniów trudniejsza, ale angażująca. Karty „trudne, ale fajne” uruchamiały rozmowę o realnych sytuacjach decyzyjnych: presji, błędach, wpływie rodziców i znajomych. Jednocześnie uczniowie zauważyli powtarzalność między drugą i trzecią kartą pracy. Pytali, czy muszą uzupełniać podobne treści jeszcze raz. Wniosek z testu: połączyć drugą i trzecią lekcję w jeden dłuższy blok, np. 90-minutowy, oraz zrezygnować z nadmiarowej karty pracy.

Padlet dla nauczycieli przetestowano poprzez udostępnienie linku wszystkim nauczycielom szkoły przez dziennik elektroniczny oraz zebranie jakościowej informacji zwrotnej. Nauczyciele ocenili narzędzie jako łatwo dostępne, czytelne, przyjemne wizualnie i potencjalnie przydatne. Pojawiły się też ważne pytania i bariery: czy trzeba przejrzeć wszystko, ile czasu trzeba poświęcić na wyszukanie informacji oraz kto będzie aktualizował treści. Najmocniejszy wniosek: baza materiałów ma sens, ale musi być regularnie aktualizowana i zaprojektowana jako szybka pomoc, a nie kolejne obszerne repozytorium do samodzielnego przeglądania.

PODSUMOWANIE PROCESU

ZSP nr 11 w Gdańsku pokazał, że doradztwo zawodowe w szkole podstawowej ma dwa różne rytmy. Dla klasy 7 najważniejsze jest jeszcze **samopoznanie, oswajanie tematu i odkrywanie możliwych zawodów**. Dla klasy 8 doradztwo staje się już **narzędziem decyzji**: trzeba porównać szkoły, zrozumieć rekrutację, sprawdzić alternatywy i poradzić sobie ze stresem. Siłą projektu jest to, że zespół nie odpowiedział na ten problem jednym wykładem ani kolejną prezentacją, ale zestawem prostych, angażujących aktywności, które można realnie przeprowadzić w klasie. Karty zainteresowań, zawodów i wyzwań porządkują rozmowę o przyszłości, a jednocześnie zostawiają przestrzeń na ruch, wybór, pracę grupową i informację zwrotną od rówieśników. Równoległy Padlet dla nauczycieli domyka system od strony szkoły: uczniowie dostają narzędzie do refleksji, a nauczyciele — bazę, która pomaga im włączać doradztwo w codzienną praktykę bez nadmiernego obciążenia. Najważniejsza lekcja z testów jest bardzo projektowa: uczniowie potrzebują struktury,

ale nie sztywności. Prototyp działa wtedy, gdy daje im wybór, pozwala porównać więcej niż jedną ścieżkę i zamienia lęk przed decyzją w serię małych, możliwych do wykonania kroków.

Szkoła Podstawowa nr 8 w Gdyni

Typ szkoły: szkoła podstawowa

Miejscowość: Gdynia

Lider projektu w szkole: **Paulina Skowrońska**

EMPATIA

Zespół objął badaniami dwie główne grupy interesariuszy: **uczniów klas 7 i 8 oraz nauczycieli szkoły**. W przypadku uczniów badanie dotyczyło grupy szczególnie istotnej z perspektywy doradztwa zawodowego — siódmoklasistów, którzy dopiero zbliżają się do decyzji o dalszej ścieżce edukacyjnej, oraz ósmoklasistów, którzy są już bezpośrednio przed wyborem szkoły ponadpodstawowej. W opisie grupy uwzględniono również fakt, że wśród uczniów są osoby pochodzące zarówno z Polski, jak i z Ukrainy.

Wykorzystano ankietę online oraz wywiady indywidualne. Zespół planował dotarcie do około 90 uczniów ankietą oraz około 15 uczniów wywiadem, po trzy osoby z każdej klasy. W ankiecie uczestniczyło 80 uczniów; 75 z nich wskazało klasę: 40 osób uczęszczało do klas 8, a 35 w klasach 7. Po stronie nauczycieli badaniem objęto całą kadrę pedagogiczną: nauczycieli przedmiotowych, nauczycieli współorganizujących kształcenie, pracowników świetlicy i biblioteki, psychologa oraz pedagoga. Ankietę nauczycielską wypełniło 30 osób.

Najważniejsze odkrycie po stronie uczniów: uczniowie kojarzą doradztwo zawodowe głównie z wyborem szkoły ponadpodstawowej, ale samo rozumienie tego procesu jest często powierzchowne. Wiele odpowiedzi sprowadzało doradztwo do „pomocy w wyborze szkoły”, „doradzania liceum” albo „pokazania zawodów”. Jednocześnie wyniki pokazały, że wybór szkoły ponadpodstawowej jest dla większości uczniów realnym źródłem niepewności. Dla 42 z 80 uczniów wybór szkoły jest „raczej trudny”, a dla 7 — „bardzo trudny”. Tylko 15 osób określiło ten wybór jako łatwy i oczywisty.

Jeszcze mocniejszy sygnał pojawił się w pytaniu o gotowość decyzyjną. Tylko 9 z 80 uczniów deklaruje, że wie już, jaką szkołę ponadpodstawową chce wybrać i jest tego pewna. 38 uczniów ma kilka pomysłów, ale jeszcze nie wie, 21 nadal się zastanawia, a 12 jeszcze o tym nie myślało. To oznacza, że zdecydowana większość badanych uczniów nie potrzebuje wyłącznie informacji, lecz uporządkowanego przejścia od doświadczeń i zainteresowań do decyzji.

Uczniowie bardzo jasno wskazali też, jakiego doradztwa oczekują. Najczęściej wybierali spotkania z ciekawymi ludźmi z różnych zawodów — 51 wskazań, wizyty w firmach lub szkołach zawodowych — 45 wskazań, warsztaty rozwijające umiejętności — 35 wskazań oraz zajęcia z testami i grami o zawodach — 28 wskazań. W pytaniu o najbardziej odpowiadające formy pracy dominowały wycieczki i warsztaty poza szkołą — 58 wskazań, praca w grupach i projekty — 32 wskazania oraz gry i quizy edukacyjne — 23 wskazania.

Najważniejsza potrzeba wobec doradcy zawodowego była bardzo konkretna: 57 uczniów wskazało potrzebę informacji o różnych zawodach i szkołach, 43 — pomocy w poznaniu zainteresowań i mocnych stron, 28 — rozmowy o swoich możliwościach, a 24 — wsparcia w określeniu dalszej ścieżki

edukacyjno-zawodowej. Z tych danych wynika, że uczniowie chcą łączyć trzy poziomy: wiedzę o szkołach, poznanie siebie oraz doświadczenie zawodów w praktyce.

Po stronie nauczycieli obraz był komplementarny. Nauczyciele widzą doradztwo zawodowe szeroko: jako wspieranie ucznia w poznawaniu mocnych stron, zainteresowań, talentów, możliwości edukacyjnych i zawodowych. Często określają swoją rolę jako rolę mentora, przewodnika, osoby inspirującej i pomagającej uczniowi zobaczyć związek między nauką szkolną a realnym światem pracy. Jednocześnie tylko 8 z 30 nauczycieli czuje się przygotowanych do wspierania uczniów w planowaniu dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej. 20 czuje się przygotowanych częściowo, a 2 — nie.

Najważniejsze odkrycie po stronie nauczycieli: w szkole dzieje się wiele wartościowych działań, ale są one często rozproszone. Nauczyciele deklarują udział w Światowym Tygodniu Przedsiębiorczości, rozmowy z uczniami, wycieczki do zakładów pracy, przykłady zawodów związanych z przedmiotem i wskazywanie praktycznego zastosowania wiedzy. Problemem nie jest więc brak zaangażowania, ale brak jednego, spójnego systemu, który pomagałby nauczycielom łatwo i regularnie włączać elementy doradztwa do codziennej pracy.

DEFINIOWANIE

Zespół wyodrębnił dwa powiązane pola pracy. Pierwsze dotyczyło uczniów klas 7–8, którzy mają kontakt z różnymi doświadczeniami zawodowymi, np. podczas wizyt w firmach, ale nie zawsze potrafią przełożyć te doświadczenia na wnioski o sobie i decyzje edukacyjne. Drugie dotyczyło nauczycieli, którzy chcą wspierać uczniów, ale potrzebują aktualnej wiedzy, prostych narzędzi, gotowych materiałów i spójnego sposobu działania.

W przypadku uczniów zespół zauważył ważny paradoks: szkoła daje uczniom bodźce i doświadczenia — wizyty w firmach, spotkania, informacje o szkołach — ale uczniowie po tych doświadczeniach nadal często nie wiedzą, co z nich wynika dla ich własnej decyzji. Mają wrażenia, ale brakuje im refleksji. Widzą zawody i stanowiska, ale nie zawsze potrafią połączyć je ze swoimi talentami, zainteresowaniami, kompetencjami i możliwymi ścieżkami edukacyjnymi.

POV — POINT OF VIEW

„Uczniowie klas 7–8 szkoły podstawowej potrzebują pomocy w odkryciu własnych predyspozycji i przełożeniu ich na wybór dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej, ponieważ mimo sporej liczby doświadczeń — wizyt w firmach, spotkań z przedstawicielami zawodów i informacji o szkołach ponadpodstawowych — nie potrafią samodzielnie zinterpretować tych doświadczeń i wykorzystać ich do podjęcia właściwej decyzji.”

Równolegle zespół sformułował definicję dotyczącą nauczycieli:

„Nauczyciele potrzebują sposobu na włączenie doradztwa zawodowego do codziennych lekcji w prosty, przewidywalny i spójny sposób, ponieważ uczniowie oczekują realnego wsparcia, a nauczyciele mają ograniczoną aktualną wiedzę, narzędzia i czas.”

Z tych definicji wynika jasny kierunek projektowy: nie chodzi o dokładanie kolejnych wydarzeń do kalendarza szkoły, lecz o lepsze wykorzystanie tego, co już się dzieje. Zespół skupił się na stworzeniu

narzędzia, które pomoże uczniowi przejść od doświadczenia do refleksji, od refleksji do możliwych scenariuszy, a od scenariuszy do pierwszego konkretnego kroku.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

W procesie generowania pomysłów dla uczniów zespół skoncentrował się na tym, jak pomóc im połączyć talenty, zainteresowania i zawody. Pojawił się kierunek pracy z mapą: talent — zainteresowanie — zawód — ścieżka edukacyjna. Uczeń nie miał kończyć zajęć z jedną deklaracją „kim chcę być”, lecz z kilkoma możliwymi wariantami dalszej drogi.

Wśród pomysłów pojawiły się m.in.: mapa talentów i zainteresowań, refleksja po wizytach w firmach, mapa odkryć, karta pracy „co wiem, czego chcę, jakie mam opcje, co wybieram”, tworzenie trzech możliwych ścieżek edukacyjnych zamiast jednej, oraz indywidualna mapa ucznia przygotowana docelowo w Canvie.

Szczególnie ważny był pomysł, aby wykorzystać doświadczenia ze Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości. Zamiast organizować kolejne jednorazowe wydarzenie, zespół postawił pytanie: jak sprawić, żeby wizyta w firmie naprawdę pracowała w uczniu po jej zakończeniu? Jak przeprowadzić go od „byłem/byłam w firmie i coś zobaczyłem/zobaczyłam” do „rozumiem, co mi się podoba, czego nie chcę, jakie kompetencje są mi potrzebne i jaką szkołę mogę wybrać”?

Po stronie nauczycieli wygenerowano pomysły wzmacniające codzienne, małe formy doradztwa. Wśród nich znalazły się: 3–5 minut na zakończenie lekcji poświęcone pytaniom „gdzie w życiu wykorzystuje się tę wiedzę?”, „jaką kompetencję dziś ćwiczyliśmy?”, „w jakim miejscu pracy może się to przydać?”, pytanie lub zadanie zawodowe miesiąca dla całej szkoły, refleksja „co mój przedmiot rozwija?” oraz zbieranie krótkich podsumowań po wizytach w firmach i tworzenie mapy kompetencji pojawiających się w odwiedzanych zawodach.

Do dalszego rozwoju wybrano rozwiązanie uczniowskie: lokalną mapę / kompas edukacyjno-zawodowy, który łączy doświadczenie wizyty w firmie z samopoznaniem i wyborem dalszej ścieżki.

PROTOTYP

Głównym prototypem był prototyp karty pracy pod nazwą „Moja lokalna ścieżka edukacyjno-zawodowa”, rozwijany również pod roboczymi nazwami „Mój lokalny kompas edukacyjno-zawodowy” oraz „Moje lokalne drogowskazy”. Prototyp ma pomagać uczniowi przetworzyć doświadczenie wizyty w lokalnej firmie lub instytucji na osobistą refleksję edukacyjno-zawodową.

Punktem wyjścia jest lokalna firma — w materiałach pojawia się przykład JYSK — oraz konkretne stanowiska pracy, które uczeń mógł zaobserwować. Uczeń analizuje, co wykonuje się na danym stanowisku, jakie umiejętności są potrzebne, czy sam już posiada część tych umiejętności, co mu się w tej pracy podoba, a co nie, oraz w jakich innych zawodach lub stanowiskach można wykorzystać podobne kompetencje.

Najważniejszym założeniem pedagogicznym prototypu jest przesunięcie akcentu z analizy zawodu na analizę siebie. W materiałach zespołu pojawia się mocne zdanie: „ANALIZA SIEBIE — NIE ZAWODU”.

To bardzo trafnie oddaje sens rozwiązania. Uczeń nie ma tylko opisać firmy ani stanowiska. Ma odpowiedzieć na pytania: co ta sytuacja mówi o mnie? Jak pracowałbym/pracowałabym w takim środowisku? Co było dla mnie łatwe, a co trudne? Lubię, gdy w pracy jest... Nie odpowiada mi, gdy trzeba... Jestem dobry/dobra w...

Prototyp prowadzi ucznia przez sześć kroków:

- wybór maksymalnie trzech firm ze Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości, które uczeń zapamiętał lub które były dla niego istotne
- wypisanie zawodów i stanowisk zaobserwowanych w tych firmach
- refleksję nad własnymi zdolnościami, umiejętnościami, preferencjami i niechęciami
- sprawdzenie, że te same umiejętności można wykorzystać na różnych stanowiskach i w różnych zawodach
- porównanie typów szkół: liceum, technikum, szkoła branżowa — co oferują i dla kogo mogą być dobrą ścieżką
- stworzenie trzech realistycznych scenariuszy dalszej drogi: A — najbardziej pasującej, B — alternatywnej, C — zapasowej

Ostatnim elementem jest „Mój kolejny krok”. Uczeń ma zaznaczyć jedną konkretną rzecz, którą zrobi w najbliższym czasie: porozmawia z rodzicem, sprawdzi wymagania szkoły, pójdzie na dzień otwarty, porozmawia z nauczycielem albo dopisze własne działanie. Dzięki temu prototyp nie kończy się na refleksji, ale prowadzi do małego, realnego działania.

Docelowo narzędzie ma zostać przygotowane w Canvie, natomiast na etapie testów funkcjonowało w wersji papierowej.

TESTOWANIE

Testowanie przeprowadzono z uczniami klas ósmych. Celem testu było sprawdzenie, czy w zadaniach i pytaniach nie ma błędów, czy uczeń jest w stanie przejść z punktu do punktu oraz czy cała karta pracy ma dla niego sens. Test miał charakter jakościowy i był prowadzony na wersji papierowej prototypu.

Najważniejszy pozytywny wniosek: ogólny zamysł spodobał się uczniom, ponieważ bazował na doświadczeniu, a nie tylko na teorii. Uczniowie nie pracowali na abstrakcyjnych opisach zawodów, lecz na czymś, co mogli wcześniej zobaczyć: firmie, stanowisku, środowisku pracy, konkretnych czynnościach. To zwiększało sens zadania i pozwalało lepiej połączyć doradztwo z realnym światem.

Test ujawnił jednak bardzo ważny problem projektowy. Jeśli uczniowi nie podobało się żadne stanowisko w danej firmie, nie przechodził dalej do następnych kroków i kończył pracę na początkowym etapie. Innymi słowy, prototyp zakładał, że uczeń znajdzie coś interesującego w odwiedzanej firmie, ale nie przewidywał ścieżki dla sytuacji: „nic z tego nie jest dla mnie”.

To ważny wniosek, bo negatywna reakcja ucznia również jest wartościową informacją doradczą. Jeśli uczeń wie, czego nie chce, to też zbliża się do decyzji. Prototyp wymaga więc iteracji: powinien

zawierać alternatywną ścieżkę dla ucznia, któremu nie spodobało się żadne stanowisko. Zamiast blokować proces, karta może wtedy prowadzić pytaniami: czego konkretnie nie chcę? Co mi nie odpowiadało — miejsce, zadania, kontakt z ludźmi, powtarzalność, odpowiedzialność, atmosfera? Jakie środowisko pracy byłoby przeciwieństwem tego doświadczenia? Gdzie mogę sprawdzić inną opcję?

Najważniejszy wniosek z testowania: doradztwo zawodowe powinno pomagać uczniowi interpretować zarówno zainteresowanie, jak i brak zainteresowania. Odrzucenie danej ścieżki też może być krokiem do świadomego wyboru — pod warunkiem, że narzędzie pomaga uczniowi nazwać powody tej decyzji.

PODSUMOWANIE PROCESU

Szkoła Podstawowa nr 8 w Gdyni pokazała bardzo ważny problem doradztwa zawodowego w szkole podstawowej: **samo doświadczenie nie wystarcza**. Uczeń może odwiedzić firmę, zobaczyć stanowiska pracy, posłuchać pracowników i nadal nie wiedzieć, co z tym zrobić. Siłą projektu jest więc nie organizacja kolejnego wydarzenia, ale zaprojektowanie warstwy refleksji po doświadczeniu. „Moja lokalna ścieżka edukacyjno-zawodowa” zamienia wizytę w firmie w proces decyzyjny: co zobaczyłem, co to mówi o mnie, jakie kompetencje są mi potrzebne, jakie szkoły mogą mnie do tego doprowadzić, jakie mam trzy realistyczne opcje i jaki pierwszy krok mogę wykonać teraz. To przesuwaa doradztwo z poziomu informacji o zawodach na poziom budowania sprawczości ucznia. Najcenniejsza lekcja z testów dotyczy jednak samego projektowania: dobra ścieżka doradcza musi działać także wtedy, gdy uczeń mówi „to nie dla mnie”. Właśnie wtedy zaczyna się prawdziwa rozmowa o wyborze.

Szkoła Podstawowa nr 6 w Kościerzynie

Typ szkoły: szkoła podstawowa

Miejscowość: Kościerzyna

Lider projektu w szkole: **Joanna Peplińska, pedagog szkolny i doradca zawodowy**

EMPATIA

Zespół rozpoczął proces od zbadania potrzeb uczniów **klas 7–8 szkoły podstawowej** — czyli grupy, która znajduje się bezpośrednio przed jednym z pierwszych ważnych wyborów edukacyjnych: wyborem szkoły ponadpodstawowej. Badanie miało odpowiedzieć na pytanie, czy obecna forma doradztwa zawodowego spełnia oczekiwania uczniów, czego im brakuje oraz jakiego rodzaju wsparcia potrzebują: grupowego, indywidualnego, informacyjnego czy bardziej refleksyjnego.

Zespół zaplanował dwie metody pracy z uczniami: ankietę online oraz wywiady indywidualne. Ankieta miała objąć możliwie szeroką grupę uczniów klas 7–8, a wywiady — wybranych uczniów reprezentujących różne perspektywy: dziewczęta i chłopców, osoby o różnych wynikach w nauce, różnych zachowaniach oraz różnym poziomie gotowości do decyzji: tych, którzy już wiedzą, co chcą robić, i tych, którzy jeszcze tego nie wiedzą. Dobór uczniów do rozmów miał odbywać się we współpracy z wychowawcami.

Punktem wyjścia do wywiadów z uczniami było bardzo proste, ale dobrze ustawione pytanie: „Czy masz już wybrany zawód / wybraną szkołę?”. Dopiero drugim krokiem miało być pytanie „dlaczego?”. Ten układ jest ważny, bo nie sprowadza doradztwa zawodowego do sprawdzenia, czy uczeń zna ofertę szkół. Pozwala zobaczyć, jak uczeń uzasadnia swoją decyzję, czy opiera ją na zainteresowaniach, presji otoczenia, wynikach w nauce, wyobrażeniach o zawodzie, lęku przed porażką czy przypadkowych informacjach.

Zespół chciał dowiedzieć się przede wszystkim, jakie są realne potrzeby uczniów względem lekcji doradztwa zawodowego i wsparcia indywidualnego, jakiej wiedzy i jakich umiejętności uczniowie chcą nabyć oraz czy są gotowi do dokonania własnego wyboru. W tle pojawiło się też pytanie, czy dotychczasowy program wsparcia wymaga modyfikacji. Hipoteza zespołu była jednoznaczna: obecne lekcje doradztwa zawodowego nie odpowiadają w pełni na potrzeby uczniów.

Drugą, uzupełniającą grupą interesariuszy byli pracodawcy zatrudniający uczniów na praktyczną naukę zawodu. Zespół zaplanował wywiady z minimum pięcioma przedsiębiorcami. Pytania dotyczyły tego, czy pracodawcy chętnie przyjmują uczniów na praktykę, czy są to uczniowie szkół branżowych czy techników, czy młodzi ludzie mają świadomość, do jakiego rodzaju pracy przystępują, czy rozumieją swoje obowiązki, czy po zakończeniu praktyk deklarują chęć pozostania w zawodzie oraz czy interesują się możliwościami rozwoju.

To rozszerzenie perspektywy jest istotne. Choć szkoła podstawowa nie prowadzi jeszcze praktycznej nauki zawodu, uczniowie klas 7–8 wybierają ścieżkę, która może ich do takiej nauki doprowadzić. Głos pracodawców miał więc pomóc odpowiedzieć na pytanie, czego uczniowie powinni dowiedzieć

się wcześniej — zanim wybiorą szkołę, profil lub zawód — aby ich decyzja była bardziej świadoma i mniej oparta na wyobrażeniach.

Najważniejszy wniosek z etapu empatii dotyczył granicy między wsparciem pedagogicznym a doradztwem zawodowym. Część rozmów indywidualnych z uczniami odbywała się już w ramach bieżącej pracy pedagoga szkolnego. Zespół zauważył jednak potrzebę wyraźniejszego uporządkowania tych dwóch perspektyw: pedagog wspiera ucznia w trudnościach i codziennym funkcjonowaniu, natomiast doradca zawodowy prowadzi go przez proces podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowej. Oba obszary się uzupełniają, ale wymagają odmiennych celów i struktury rozmowy.

DEFINIOWANIE

Zespół zdefiniował problem wokół ucznia stojącego przed wyborem dalszej ścieżki edukacyjnej. Kluczowe nie jest tylko to, czy uczeń zna nazwy szkół ponadpodstawowych albo wie, jakie istnieją zawody. Ważniejsze jest to, czy potrafi połączyć trzy elementy: wiedzę o sobie, wiedzę o możliwościach edukacyjnych oraz realistyczne wyobrażenie o pracy.

Z Planu Empatii wynika, że uczniowie potrzebują nie tylko informacji, ale także sposobu na uporządkowanie własnych odpowiedzi. Pytanie „czy masz już wybrany zawód / szkołę?” otwiera proces, ale dopiero pytanie „dlaczego?” pokazuje jakość decyzji. Uczeń może mieć wybraną szkołę, ale nie umieć uzasadnić wyboru. Może nie mieć decyzji, ale mieć konkretne zainteresowania. Może wybrać zawód, o którym ma bardzo niepełne wyobrażenie. Może też wiedzieć, czego nie chce — i to również jest ważna informacja doradca.

Równolegle pojawił się problem pracodawców: młodzi ludzie rozpoczynający praktyczną naukę zawodu nie zawsze rozumieją charakter pracy, obowiązki, rytm dnia, wymagania i możliwości rozwoju. Dla szkoły podstawowej jest to cenna wskazówka: doradztwo zawodowe powinno wcześniej konfrontować ucznia z realnością pracy, nie tylko z nazwą zawodu.

POV — POINT OF VIEW

„Uczniowie klas 7–8 szkoły podstawowej potrzebują sposobu na bardziej świadome rozpoznanie własnych możliwości, zainteresowań i wyobrażeń o przyszłości oraz przełożenie ich na wybór szkoły ponadpodstawowej, ponieważ obecne formy doradztwa nie zawsze odpowiadają na ich realne potrzeby, a sama informacja o szkołach i zawodach nie wystarcza do podjęcia dobrej decyzji. Zaskakujące jest to, że część wsparcia indywidualnego już odbywa się w rozmowach pedagogicznych, ale nie zawsze tworzy spójny proces doradczy prowadzący ucznia od pytania »co wybieram?» do pytania »dlaczego właśnie to?».”

Perspektywę pracodawców ujęto w drugim POV:

„Uczniowie stojący przed wyborem szkoły ponadpodstawowej potrzebują wcześniejszego kontaktu z realiami pracy i wymaganiami zawodów, ponieważ decyzje edukacyjne podejmują często zanim dobrze zrozumieją, na czym dana praca polega, jakie obowiązki się z nią wiążą i jakie daje możliwości rozwoju.”

Z tej definicji wynikał kierunek pracy: zaprojektować rozwiązanie, które nie będzie kolejną prezentacją o szkołach ani listą zawodów, ale narzędziem do rozmowy i refleksji. Uczeń powinien móc nazwać swój punkt startu: wiem / nie wiem, mam pomysł / mam kilka pomysłów / nie mam żadnego pomysłu, wybrałem, bo..., waham się, bo.... Dopiero potem można prowadzić go w stronę informacji o szkołach, zawodach i rynku pracy.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

Pomysły uporządkowano w trzech obszarach: diagnoza gotowości ucznia do wyboru, rozmowa indywidualna prowadzona według wspólnej struktury oraz kontakt ucznia z realiami pracy.

Pierwszy obszar dotyczy samopoznania i gotowości decyzyjnej. Znalazły się w nim: karta „Czy wiem, co wybieram?”, mapa zainteresowań, karta „Dlaczego ta szkoła?”, ćwiczenie „Mam pomysł / nie mam pomysłu / mam za dużo pomysłów”, krótki kwestionariusz gotowości do wyboru oraz scenariusz rozmowy indywidualnej z doradcą.

Drugi obszar obejmował porządkowanie wiedzy o szkołach i zawodach: kartę porównania szkół, listę pytań na dni otwarte, kartę analizy zawodu, zestaw „Co muszę wiedzieć przed wyborem szkoły?”, mapę ścieżek po szkole podstawowej oraz materiały pokazujące różnice między liceum, technikum i szkołą branżową.

Trzeci obszar dotyczył kontaktu z rynkiem pracy. Obejmował krótkie wywiady z pracodawcami, karty „Głos pracodawcy”, spotkania z przedstawicielami zawodów, wizyty zawodoznawcze oraz historie pokazujące realia praktyk i pierwszych doświadczeń zawodowych.

Do dalszego rozwoju wybrano narzędzie łączące diagnozę ucznia z rozmową doradcą i informacją z rynku pracy. Jego celem nie było natychmiastowe wskazanie zawodu, lecz pomoc uczniowi w uzasadnieniu decyzji i nazwaniu informacji, których nadal potrzebuje.

PROTOTYP

Opracowana koncepcja prototypu przyjęła formę procesu rozmowy i karty pracy **„Od decyzji do uzasadnienia”**. Narzędzie odpowiada na pytanie otwierające wywiady z uczniami: „Czy masz już wybrany zawód lub szkołę?”. Jego celem jest przeprowadzenie ucznia przez krótką, uporządkowaną refleksję nad wyborem szkoły ponadpodstawowej.

Prototyp składa się z czterech kroków.

- Krok 1 — Mój punkt startu
- Uczeń zaznacza, w jakim miejscu decyzji się znajduje: mam wybraną szkołę, mam kilka szkół, mam wybrany zawód, mam kilka pomysłów, nie wiem jeszcze, nie myślałem/myślałam o tym. Ten krok pozwala zobaczyć, że uczniowie nie są jedną grupą — każdy zaczyna proces w innym miejscu.
- Krok 2 — Dlaczego tak myślę?
- Uczeń odpowiada na pytanie „dlaczego?”. Może wskazać zainteresowania, mocne strony, opinie rodziców, wybór znajomych, wyniki w nauce, lokalizację szkoły, prestiż, lęk przed

egzaminem, wyobrażenia o zawodzie lub inne powody. Ten krok odśladania jakości decyzji: czy jest osobista, przemyślana, przypadkowa, zewnętrzna czy oparta na niepełnych informacjach.

- Krok 3 — Co muszę jeszcze sprawdzić?
- Uczeń wybiera obszary, w których brakuje mu wiedzy: wymagania rekrutacyjne, przedmioty rozszerzone, praktyki zawodowe, dojazd, atmosfera szkoły, możliwości po ukończeniu szkoły, realia pracy w zawodzie, zarobki, obowiązki, ścieżki rozwoju. Tu szczególnie przydatny staje się głos pracodawców — pokazujący, że wybór zawodu to nie tylko nazwa, ale konkretne zadania i odpowiedzialności.
- Krok 4 — Mój następny krok
- Uczeń określa jedno działanie, które może wykonać po rozmowie: porozmawiam z doradcą, porównam trzy szkoły, sprawdzę zasady rekrutacji, pójdę na dzień otwarty, zapytam rodzica, zapytam absolwenta, obejrzę materiał o zawodzie, sprawdzę, jak wygląda praca w praktyce.

Prototyp może być stosowany podczas indywidualnych rozmów doradczych, godzin wychowawczych, zajęć doradztwa zawodowego lub jako karta przygotowująca ucznia do rozmowy z doradcą. Jego siłą jest prostota: nie wymaga dużego zaplecza technicznego, a porządkuje rozmowę, która i tak często odbywa się w szkole — tylko wcześniej mogła mieć charakter mniej systemowy.

Drugim elementem prototypu był krótki arkusz „Głos pracodawcy”. Na podstawie rozmów z przedsiębiorcami zaplanowano zestaw kart pokazujących realia zawodów: typowe obowiązki, najczęstsze zaskoczenia uczniów na praktykach, potrzebne cechy, błędne wyobrażenia o pracy oraz możliwości dalszego rozwoju.

TESTOWANIE

Etap testowania miał charakter koncepcyjnej weryfikacji rozwiązania. Zespół określił, w jaki sposób karta może być sprawdzana podczas pracy grupowej na lekcji doradztwa zawodowego oraz podczas rozmowy indywidualnej.

Weryfikacja została zaplanowana osobno dla klas 7 i 8. W klasie 7 nacisk położono na umiejętność mówienia o sobie i zainteresowaniach, natomiast w klasie 8 na porównywanie konkretnych szkół i uzasadnianie wyboru.

Za najważniejsze kryteria przyjęto: zrozumiałość kolejnych kroków, możliwość nazwania własnego punktu startu, użyteczność pytania „dlaczego?”, długość karty oraz to, czy uczeń po jej uzupełnieniu potrafi wskazać następne działanie.

Kryterium sukcesu nie było natychmiastowe wybranie szkoły. Ważniejsze było to, czy uczeń lepiej rozumie własne motywacje, potrafi nazwać brakujące informacje i wie, co powinien sprawdzić w kolejnym kroku.

Weryfikacja objęła również założenia arkusza „Głos pracodawcy”. Uczeń miał odnieść informacje o obowiązkach i środowisku pracy do własnych preferencji, wskazać elementy atrakcyjne i zniechęcające oraz określić kompetencje wymagające rozwoju.

Najważniejszy wniosek z tego etapu był następujący: narzędzie musi być użyteczne zarówno dla uczniów zdecydowanych, jak i dla tych, którzy odpowiadają „jeszcze nie wiem”. W obu przypadkach ma uporządkować myślenie i prowadzić do kolejnego kroku.

PODSUMOWANIE PROCESU

Szkoła Podstawowa nr 6 w Kościerzynie bardzo trafnie uchwyciła jeden z najważniejszych problemów doradztwa zawodowego w klasach 7–8: **decyzja o wyborze szkoły ponadpodstawowej często pojawia się wcześniej niż gotowość ucznia do jej uzasadnienia. Uczeń może mieć wybraną szkołę, ale nie wiedzieć, dlaczego ją wybiera.** Może mieć wybrany zawód, ale nie rozumieć realiów pracy. Może nie mieć żadnego pomysłu i odbierać to jako porażkę, choć w rzeczywistości jest dopiero na początku procesu. Siłą podejścia zespołu jest rozpoczęcie od prostego pytania „czy masz już wybrany zawód / szkołę?” i przejście do pytania ważniejszego: „dlaczego?”. To przesuwaa doradztwo z poziomu informowania na poziom rozumienia decyzji. Włączenie perspektywy pracodawców dodatkowo pokazuje, że szkoła podstawowa nie powinna mówić o zawodach wyłącznie językiem oferty edukacyjnej, ale także językiem realnych obowiązków, środowiska pracy i możliwości rozwoju. Najważniejsza lekcja z tego procesu jest prosta: doradztwo zawodowe nie zaczyna się od listy szkół. Zaczyna się od rozmowy, w której uczeń uczy się rozumieć własny wybór.

Morska Szkoła Podstawowa w Gdańsku

Typ szkoły: szkoła podstawowa

Miejscowość: Gdańsk

Lider projektu w szkole: **Monika Przysała**

EMPATIA

Zespół objął badaniami trzy grupy interesariuszy: **uczniów klas 7–8, nauczycieli oraz rodziców**. To ważne, ponieważ temat doradztwa zawodowego w szkole podstawowej nie dotyczy wyłącznie ucznia stojącego przed wyborem szkoły ponadpodstawowej. Decyzja edukacyjna dziecka powstaje na styku kilku wpływów: tego, co uczeń wie o sobie, tego, jak szkoła prowadzi rozmowę o przyszłości, oraz tego, jak rodzice wspierają lub interpretują wybory dziecka.

W przypadku uczniów badanie miało odpowiedzieć na pytanie, dlaczego część z nich nie widzi sensu w zajęciach doradztwa zawodowego, co ich zniechęca i co mogłoby zwiększyć ich zaangażowanie. Zespół zaplanował ankietę online oraz rozmowy z uczniami klas 7 i 8. Uczniowie zostali opisani jako grupa, która często kieruje się emocjami, wpływem rówieśników i potrzebą sensu w tym, co robi. To założenie okazało się trafne: uczniowie nie odrzucają doradztwa zawodowego jako tematu, ale bardzo wyraźnie reagują na formę prowadzenia zajęć.

W ankiecie uczniowskiej udział wzięło **117 osób**: 56 uczniów klas 7 i 61 uczniów klas 8. 51 uczniów zadeklarowało, że dokładnie wie, po co są zajęcia doradztwa zawodowego, 48 trochę rozumie ich cel, ale nie wszystko jest dla nich jasne, a 18 nie bardzo rozumie, po co te zajęcia są. To oznacza, że prawie połowa uczniów potrzebuje lepszego wyjaśnienia celu doradztwa albo bardziej widocznego związku zajęć z własną przyszłością.

Wyniki pokazały też wyraźny problem z motywacją. Spośród uczniów, którzy uczestniczyli już w obowiązkowych zajęciach z doradztwa zawodowego, tylko 13 deklaruje, że zawsze lubi te zajęcia. 29 przychodzi chętnie tylko czasami, zależnie od tematu, 26 rzadko widzi w nich sens, a 18 uważa je za stratę czasu. Średnia ocena sposobu prowadzenia zajęć wyniosła 3,03 w skali 1–5. Nie jest to wynik katastrofalny, ale bardzo dobrze pokazuje, że zajęcia są odbierane jako przeciętne — nie angażują wystarczająco, aby uczniowie widzieli w nich realną wartość.

Najważniejsze odkrycie po stronie uczniów: problemem nie jest brak tematów doradczych, ale brak poczucia praktyczności i sprawczości. Uczniowie najlepiej reagują na rozmowy o zawodach i przyszłości, pracę w grupach, gry, zabawy, testy i quizy. Jednocześnie jako główne źródła nudy wskazują tematy, które ich nie interesują, zbyt dużo mówienia i za mało działania, powtarzające się treści oraz niezrozumienie sensu zajęć. W odpowiedziach pojawiały się pomysły na filmy, gry, telefony, spotkania, projekty i bardziej życiowe tematy. Uczniowie oczekują mniej „lekcji o doradztwie”, a więcej doświadczenia, które pozwala im coś zrobić, sprawdzić albo odkryć.

Po stronie nauczycieli badanie miało sprawdzić, jak postrzegają możliwość włączania treści doradztwa zawodowego do nauczania przedmiotowego i innych działań szkolnych. Ankietę wypełniło 8 nauczycieli. Choć próba była niewielka, odpowiedzi są spójne. Nauczyciele wiedzą, że w

szkole istnieje Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego, ale tylko 2 osoby deklarują znajomość jego założeń i zapisów. 5 osób wie, że dokument istnieje, ale nie zna szczegółów, a 1 osoba nie wiedziała o jego istnieniu. Jednocześnie 3 nauczycieli regularnie realizuje treści wynikające z WSDZ, 3 robi to czasami, a 2 rzadko.

Najważniejsze odkrycie po stronie nauczycieli: nauczyciele nie są przeciwni doradztwu zawodowemu — przeciwnie, widzą jego sens — **ale potrzebują prostych narzędzi**, które nie będą kolejnym dużym obowiązkiem. Najczęściej wskazywane formy wsparcia to zestawy ćwiczeń i kart pracy dostosowane do różnych przedmiotów, gotowe 5–10-minutowe wstawki o zawodach, baza zawodów i ścieżek kariery związana z tematyką szkolną, narzędzia diagnozy zainteresowań i predyspozycji oraz materiały multimedialne. Główna bariera jest bardzo szkolna i bardzo praktyczna: brak czasu oraz przeładowanie podstawą programową.

Trzecią grupą byli rodzice. W ankiecie rodzicielskiej udział wzięło 38 osób. Rodzice bardzo wyraźnie potwierdzili, że temat doradztwa zawodowego jest dla nich ważny, ale jednocześnie wielu z nich nie ma pełnej świadomości, jakie działania są już realizowane w szkole. 20 rodziców wie o działaniach doradczych, 8 coś słyszało, ale nie zna szczegółów, a 10 nie wiedziało, że takie działania są prowadzone. Prawie wszyscy rodzice uważają, że w szkole podstawowej warto rozmawiać z dziećmi o zawodach i przyszłości — 33 odpowiedzi „zdecydowanie tak” i 4 „raczej tak”.

Rodzice oczekują przede wszystkim praktycznego kontaktu ze światem pracy: spotkań z przedstawicielami zawodów, wycieczek do miejsc pracy, projektów, doświadczeń, warsztatów rozwijających pasje oraz lepszej informacji o szkołach ponadpodstawowych, kierunkach kształcenia i rynku pracy. Jednocześnie chcą, aby szkoła pomagała dzieciom odkrywać mocne strony, budować motywację i rozumieć sens uczenia się. Z perspektywy rodziców problem doradztwa nie polega więc tylko na wyborze szkoły. Chodzi też o pytanie: „po co się uczyć?” i „w czym moje dziecko może być dobre?”.

DEFINIOWANIE

Zespół zdefiniował problem na kilku poziomach. Po stronie uczniów najmocniej wybrzmiała potrzeba zrozumienia celu zajęć i przełożenia ich na realną przyszłość. Uczniowie potrzebują konkretów o szkołach, zawodach, rekrutacji i możliwościach, ale chcą je poznawać w sposób bardziej interaktywny: przez gry, quizy, projekty, telefony, pracę w grupach, wyjścia, filmy i kontakt z praktykami.

Po stronie nauczycieli problemem jest brak prostego sposobu włączania doradztwa zawodowego do codziennych lekcji. Nauczyciele widzą, że uczniowie często pytają „po co się tego uczymy?” i że to pytanie jest naturalnym miejscem na doradztwo zawodowe. Jednocześnie brakuje im gotowych materiałów, scenariuszy, krótkich ćwiczeń i wsparcia merytorycznego, które pozwoliłyby robić to bez dużego dodatkowego nakładu czasu.

Po stronie rodziców najważniejszym problemem okazała się komunikacja i brak wspólnego systemu. Rodzice chcą wspierać dzieci, ale nie zawsze wiedzą, co szkoła już robi, jakie działania doradcze są

prowadzone i jak sami mogą rozmawiać z dzieckiem o przyszłości. W ich odpowiedziach pojawia się potrzeba większej współpracy szkoły, doradcy, nauczycieli i domu.

POV — POINT OF VIEW

„Uczniowie klas 7–8 potrzebują zajęć z doradztwa zawodowego, które w przystępny, ciekawy i praktyczny sposób pomagają im zrozumieć, kim są, jakie mają możliwości oraz jak wybrać odpowiednią szkołę i ścieżkę przyszłości, ponieważ obecnie często nie rozumieją celu lekcji, nudzą się, nie czują indywidualnego wsparcia i nie widzą związku między zajęciami a własnym życiem.”

Równolegle można sformułować definicję dotyczącą nauczycieli:

„Nauczyciele potrzebują prostych, gotowych i oszczędzających czas sposobów na włączanie doradztwa zawodowego do swoich lekcji, wraz z materiałami, przykładami i wsparciem merytorycznym, ponieważ mimo świadomości wartości doradztwa brakuje im czasu, zasobów i narzędzi, aby robić to regularnie i w sposób atrakcyjny dla uczniów.”

Definicja dotycząca rodziców brzmie:

„Rodzice potrzebują lepiej komunikowanego i bardziej spójnego systemu doradztwa zawodowego, który pomoże im wspierać dzieci w odkrywaniu mocnych stron, budowaniu motywacji i poznawaniu świata zawodów, ponieważ obecnie część z nich nie wie, jakie działania są realizowane w szkole i jak może je wzmocnić w rozmowach domowych.”

Z tych definicji wynikał ważny kierunek projektowy: rozwiązanie powinno być praktyczne, angażujące i powiązane z realnymi kompetencjami ucznia. Nie chodziło tylko o atrakcyjniejszą lekcję, lecz o pokazanie uczniom, że doradztwo zawodowe nie jest abstrakcyjną rozmową o dalekiej przyszłości. Może zaczynać się od działań, które już znają — na przykład od wolontariatu.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

Zespół wygenerował bardzo szeroki zestaw pomysłów, które dobrze odpowiadały na głos uczniów. Wśród propozycji pojawiły się m.in.: doradztwo w formie sezonu gry, escape room „Wybór szkoły”, quest z kodami QR, zawodowe bingo, liga quizów Kahoot/Quizizz, memory zawodów, planszówka „Ścieżka kariery”, RPG z postacią zawodową, turniej debat o szkołach, gra w rekrutację, speedrun „poznaj 10 zawodów w 20 minut”, klasowy TikTok challenge edukacyjny, targi szkół w klasie, paszport szkoły, symulator wyboru profilu, mini-poradnik rekrutacyjny, dzień zawodów, katalog zawodów klasy, podcast z wywiadami, mini-portfolio rekrutacyjne oraz symulacja rozmowy o pracę.

Pomysły uporządkowano w sześć klastrow.

Pierwszy klaster — „Gra + telefon = wejście w temat” — obejmował questy, escape roomy, quizy, memory, planszówki i mechaniki nagród. Odpowiadał bezpośrednio na potrzebę uczniów, aby zajęcia były mniej statyczne i bardziej angażujące.

Drugi klaster — „Szkoła średnia bez mgły” — dotyczył rekrutacji, profili, dojazdów, porównywania szkół i planów awaryjnych. To odpowiedź na potrzebę konkretnych informacji: uczniowie chcą wiedzieć, gdzie iść, jakie są opcje i co zrobić, jeśli pierwszy wybór się nie powiedzie.

Trzeci klaster — „Co ja mam z tym wspólnego?” — skupiał się na poznawaniu siebie, mocnych stron, zainteresowań i dopasowaniu do możliwych ścieżek. Tu pojawiły się pomysły takie jak karta

supermocy, mapa hobby-branże, wartości w pracy, portfolio, trzy scenariusze przyszłości i mikro-konsultacje.

Czwarty klaster — „Dotknij prawdziwej pracy” — dotyczył spotkań, wyjść, praktyków, obserwacji pracy, wywiadów, wirtualnych wycieczek i kontaktu z absolwentami.

Piąty klaster — „Dorośle tematy, ale po uczniowsku” — obejmował podatki, budżet pierwszej wypłaty, zawody przyszłości i znikające zawody, rynek pracy, stres, kryzysy i konsekwencje decyzji.

Szósty klaster — „Klimat i organizacja, żeby chciało się przyjść” — dotyczył atmosfery, rytmu lekcji, możliwości wyboru zadań, skrzynki pytań, kontraktu i bardziej życzliwego sposobu pracy.

Na etapie prototypowania wybrano trzy kierunki: escape room / quest o wyborze szkoły i rekrutacji, paszport szkoły połączony z targami szkół w klasie oraz portfolio ucznia. Każdy z nich odpowiadał na inny aspekt procesu decyzyjnego: escape room miał angażować i wprowadzać w temat, paszport miał porządkować informacje, a portfolio miało rozwijać samoświadomość ucznia.

Ostatecznie zespół przesunął jednak akcent w stronę rozwiązania opartego na wolontariacie. Był to bardzo ciekawy zwrot projektowy. Zamiast projektować kolejną aktywność o wyborze szkoły, zespół wybrał temat, który jest uczniom bliski, praktyczny i jednocześnie mocno powiązany z kompetencjami przyszłości. Wolontariat stał się mostem między działaniem społecznym a planowaniem kariery.

PROTOTYP

Głównym prototypem był prototyp zajęć projektowych **„Wolontariat wstępem do kariery”**.

Rozwiązanie jest przeznaczone dla uczniów klas 7–8, choć zespół zauważył, że mogłoby sprawdzić się także w klasie 6. Czas pracy przewidziano na jedną lub dwie jednostki lekcyjne po 45 minut, przy czym testy pokazały, że wersja dwugodzinna daje znacznie lepsze warunki do pracy.

Prototyp opiera się na zadaniu projektowym, w którym uczniowie wcielają się w rolę założycieli organizacji pozarządowej działającej w trzecim sektorze. Zamiast słuchać wykładu o wolontariacie, uczniowie mają zaprojektować własną organizację: nadać jej nazwę, określić misję, wskazać grupę odbiorców, opisać realny problem, który chcą rozwiązać, zaplanować działania pomocowe, stworzyć strukturę zarządu oraz przydzielić zadania czterem wolontariuszom zgodnie z ich kompetencjami.

Efektem końcowym jest plakat organizacji, opis jej działania, struktura ról oraz przydział zadań wolontariuszom. Uczniowie muszą odpowiedzieć na pytania: komu pomagamy, jak pomagamy, gdzie działamy, jaki problem rozwiązujemy, kto za co odpowiada i dlaczego dana osoba pasuje do konkretnego zadania.

Siłą prototypu jest połączenie wolontariatu z doradztwem zawodowym. Uczniowie mają zobaczyć, że pomaganie nie jest wyłącznie „dobrym uczynkiem” albo obowiązkiem do zaliczenia godzin. Jest przestrzenią rozwijania kompetencji potrzebnych w przyszłej pracy: współpracy, komunikacji, planowania, odpowiedzialności, kreatywności, organizacji, zarządzania czasem, rozwiązywania problemów i myślenia społecznego.

Zestaw materiałów obejmuje kartę zadania głównego, kartę planowania organizacji pozarządowej, kartę zarządu organizacji, profile wolontariuszy, kartę zadań dla wolontariuszy, szablon plakatu, kartę prezentacji organizacji oraz kartę refleksji ucznia po zajęciach. Dodatkowo przygotowano materiały dla nauczyciela, profile wolontariuszy oraz opracowania pokazujące kompetencje i kompetencje przyszłości rozwijane przez wolontariat.

W prototypie szczególnie ważne są profile wolontariuszy. Każda postać ma opis kompetencji, mocnych i słabszych stron oraz umiejętności. Uczniowie nie przydzielają więc zadań przypadkowo. Muszą zastanowić się, kto najlepiej sprawdzi się w kontakcie z ludźmi, kto w promocji, kto w planowaniu, kto w zadaniach kreatywnych, a kto wymaga wsparcia. To bardzo dobrze przesuwają rozmowę z poziomu „kto co robi?” na poziom „jakie kompetencje są potrzebne do wykonania zadania?”.

TESTOWANIE

Prototyp testowano z uczniami klasy 7. Celem testowania było sprawdzenie, czy uczniowie rozumieją ideę zadania, czy potrafią przejść od ogólnych deklaracji typu „pomagamy ludziom” do bardziej konkretnych i realistycznych pomysłów, czy profile wolontariuszy uruchamiają myślenie kompetencyjne oraz czy uczniowie dostrzegają związek między wolontariatem a karierą zawodową.

Testy przebiegły pomyślnie. Uczniowie chętnie angażowali się w tworzenie własnej organizacji, ponieważ dawało im to poczucie sprawczości. Praca w grupie uruchamiała rozmowę, wymianę pomysłów i współdecydowanie. Profile wolontariuszy pomagały myśleć o kompetencjach, a nie tylko o nazwach funkcji. Tworzenie plakatu zwiększało atrakcyjność zadania i ułatwiało prezentację wyników.

Najważniejszy pozytywny wniosek: uczniowie zaczęli dostrzegać, że wolontariat to nie tylko pomaganie, ale też zdobywanie doświadczenia. W grupach pojawiały się rozmowy o współpracy, komunikacji, kreatywności, organizacji i odpowiedzialności. Uczniowie zauważają, że te same umiejętności, które są potrzebne w działaniach społecznych, są później przydatne w pracy zawodowej.

Test ujawnił również kilka konkretnych problemów. Część uczniów na początku tworzyła zbyt ogólne pomysły i potrzebowała pytań naprowadzających. Polecenia, jeśli były zbyt rozbudowane, powodowały zagubienie. Plakat był tak atrakcyjnym elementem, że odciągał uwagę od sensu projektu — uczniowie skupiali się bardziej na stronie wizualnej niż na realności organizacji i podziale zadań. Wniosek był prosty: najpierw karty pracy i doprecyzowanie pomysłu, dopiero potem plakat.

W czasie testów pojawiły się też pytania uczniów, które dobrze pokazują miejsca wymagające doprecyzowania. Uczniowie pytali, czy organizacja musi pomagać więcej niż jednej grupie, czy trzeba wykorzystać wszystkich wolontariuszy, czy mogą wymyślić własne stanowiska w zarządzie oraz czy plakat ma być przede wszystkim ładny, czy konkretny. Każde z tych pytań prowadziło do poprawy prototypu: warto dopisać, że na tym etapie wystarczy jedna grupa odbiorców, najlepiej lokalna; każdy wolontariusz powinien otrzymać zadanie; trzy role w zarządzie mogą być obowiązkowe, ale

dodatkowe funkcje mogą być wymyślane przez uczniów; plakat ma być estetyczny, ale przede wszystkim czytelny i konkretny.

Najważniejsze rekomendacje po testach to: uprościć i doprecyzować instrukcję, dodać krótką listę przykładów realnych problemów społecznych, wydłużyć czas pracy do dwóch jednostek lekcyjnych, dać więcej czasu na prezentację i refleksję oraz rozbudować etap przydzielania ról o krótkie uzasadnienie: dlaczego ta osoba pasuje właśnie do tego zadania. Zespół rozważał też dodanie kart ograniczeń, np. mała liczba wolontariuszy, mało czasu, ograniczone środki, oraz kart sytuacji problemowych, np. konflikt w zespole, brak zainteresowania akcją, opóźnienie działań.

Najważniejszy wniosek z testowania: prototyp działa najlepiej wtedy, gdy nauczyciel nie podaje gotowych odpowiedzi. Jego rola polega na zadawaniu pytań naprowadzających, które pomagają uczniom przejść od ogólności do konkretności. To właśnie w tym przejściu zaczyna działać doradztwo zawodowe — uczeń nie tylko wykonuje zadanie, ale rozumie, jakie kompetencje uruchamia i jak mogą one przydać się w przyszłości.

PODSUMOWANIE PROCESU

Morska Szkoła Podstawowa w Gdańsku pokazała, że jednym z największych wyzwań doradztwa zawodowego w klasach 7–8 jest nie sam temat przyszłości, lecz **forma rozmowy o niej**. Uczniowie nie chcą kolejnych abstrakcyjnych lekcji o zawodach. Chcą doświadczenia, gry, projektu, działania, wpływu i sensu. Zespół dobrze odczytał ten sygnał i przeszedł od pytania „jak uatrakcyjnić zajęcia?” do głębszego pytania: „jak pokazać uczniom, że już dziś rozwijają kompetencje potrzebne w przyszłej pracy?”. Prototyp „Wolontariat wstępem do kariery” jest mocną odpowiedzią, bo nie każe uczniowi wybierać zawodu na siłę. Zaczyna od działania bliskiego szkole i uczniom, a dopiero potem prowadzi do refleksji o kompetencjach, rolach, odpowiedzialności i planowaniu. To przesunęło doradztwo z poziomu informacji o świecie pracy na poziom doświadczenia: uczeń projektuje, współpracuje, decyduje, prezentuje i dopiero wtedy widzi, czego się uczy. Najważniejsza lekcja z procesu jest bardzo praktyczna: wolontariat może być nie tylko aktywnością społeczną, ale też pierwszym bezpiecznym laboratorium kariery.

II Liceum Ogólnokształcące w Lęborku

Typ szkoły: liceum ogólnokształcące

Miejscowość: Lębork

Lider projektu w szkole: **Joanna Woźniakowska, pedagog szkolny**

EMPATIA

Zespół objął badaniami dwie główne grupy interesariuszy: **uczniów liceum oraz nauczycieli LO II nr 2 w Lęborku**. W przypadku uczniów skupiono się przede wszystkim na klasie trzeciej liceum ogólnokształcącego — grupie, która jest już po wyborze profilu, ale jednocześnie zbliża się do kolejnej dużej decyzji: wyboru przedmiotów maturalnych, kierunku studiów i dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej.

Grupa uczniowska liczyła 30 osób, w tym 9 chłopców i 21 dziewcząt. W materiałach zespołu zwrócono uwagę na ważny kontekst społeczny: około 80% uczniów dojeżdża do szkoły z pobliskich miejscowości, część z nich pracuje, ma ograniczony czas na naukę i nie zawsze może liczyć na szerokie wsparcie środowiskowe. Pozostała część uczniów jest w lepszej sytuacji materialnej, ale również niekoniecznie wie, co chce robić dalej. To ważna obserwacja: niepewność dotycząca przyszłości nie dotyczy tylko uczniów o mniejszych zasobach — dotyczy całej grupy, choć z różnych powodów.

W badaniu uczniów wykorzystano ankietę online oraz dyskusję klasową. Ankietę wypełniło 30 uczniów, a w moderowanej dyskusji „Jak ulepszyć doradztwo zawodowe w naszej szkole?” uczestniczyło 28 uczniów klasy 3C. Zespół chciał sprawdzić, czy dotychczasowy plan doradztwa zawodowego jest wystarczający, jakie są realne potrzeby uczniów i jak, ich zdaniem, powinno wyglądać doradztwo zawodowe w liceum.

Najważniejsze odkrycie po stronie uczniów: doradztwo zawodowe jest potrzebne, ale nie jest jeszcze wystarczająco widoczne, dostępne i praktyczne. 46,7% uczniów brało udział w zajęciach z doradcą zawodowym kilka razy, 13,3% tylko raz, a 40% nigdy nie uczestniczyło w takich zajęciach. To bardzo mocny sygnał organizacyjny: w szkole istnieje doradztwo zawodowe, ale dla dużej części uczniów pozostaje ono poza realnym doświadczeniem.

Ocena dotychczasowego doradztwa była umiarkowana. Wśród badanych 4 osoby oceniły je dobrze, 7 przeciętnie, 2 słabo, a 17 wskazało, że nie uczestniczyło w zajęciach. Nie pojawiły się oceny „bardzo dobrze” ani „bardzo słabo”. To pokazuje, że problemem nie jest całkowite odrzucenie doradztwa, lecz jego niewystarczająca atrakcyjność, dostępność i praktyczny wymiar.

Uczniowie bardzo jasno wskazali, czego potrzebują. Najczęściej wybieranym tematem było pytanie „jak wybrać kierunek studiów” — 26 osób, czyli 86,7% badanych. Kolejne potrzeby miały równie praktyczny charakter: jak przygotować CV i list motywacyjny — 20 osób, jak znaleźć swoją pasję i mocne strony — 19 osób, jak szukać pracy dorywczej — 19 osób, jak wygląda rynek pracy w Polsce i za granicą — 16 osób, oraz jak rozwijać kompetencje miękkie — 13 osób.

W preferowanych formach pracy dominowały działania praktyczne i kontakt z rzeczywistością: wycieczki na uczelnie lub do firm — 19 osób, indywidualne rozmowy z doradcą — 17 osób, spotkania z absolwentami i przedstawicielami różnych zawodów — 12 osób oraz warsztaty praktyczne — 11 osób. Uczniowie nie oczekują przede wszystkim kolejnych materiałów online. Chcą rozmowy, doświadczenia, kontaktu z ludźmi, którzy „mają coś do powiedzenia”, oraz możliwości zobaczenia, jak wygląda praca naprawdę.

W dyskusji klasowej pojawił się ważny wniosek dotyczący etapowania doradztwa. Uczniowie zwrócili uwagę, że potrzeby pierwszoklasistów i trzecioklasistów są inne. W pierwszej klasie potrzebne są warsztaty o pasjach, predyspozycjach i poznawaniu siebie. W klasach starszych rośnie potrzeba konkretnego: CV, praca dorywcza, studia, rynek pracy, wybór przedmiotów maturalnych i planowanie dalszych kroków. Uczniowie sami nazwali więc problem, który często umyka w szkolnym doradztwie: nie można prowadzić tego samego programu dla wszystkich roczników.

Badanie nauczycieli miało sprawdzić, jak grono pedagogiczne rozumie system doradztwa zawodowego w szkole i jaką widzi w nim swoją rolę. W planie empatii zespół wskazał 30 nauczycieli LO nr 2, w tym nauczycieli przedmiotów humanistycznych, ścisłych, wychowawców oraz specjalistów. W ankiecie nauczycielskiej zebrano odpowiedzi jakościowe – 13 wypowiedzi.

Najważniejsze odkrycie po stronie nauczycieli: doradztwo zawodowe funkcjonuje w szkole, ale dla części nauczycieli jest słabo widoczne i słabo skomunikowane. Pojawiały się odpowiedzi typu „właściwie nie znam szczegółów, jak wygląda system doradztwa zawodowego w szkole” albo „nie wiem, jakie działania mają miejsce”. Zespół trafnie zinterpretował to jako lukę systemową: doradztwo działa bardziej „obok” szkoły niż „w środku” codziennej pracy grona pedagogicznego.

Nauczyciele jednocześnie bardzo wyraźnie widzą wagę problemu. Wskazywali, że wielu uczniów — nawet w klasach maturalnych — nie wie, co chce robić w życiu. Zwracali uwagę, że liceum nie daje kwalifikacji zawodowych, więc uczeń po jego ukończeniu musi wybrać studia lub dalszą ścieżkę, a błędny wybór przedmiotów maturalnych może realnie zamknąć mu część możliwości. Jeden z ważniejszych wątków nauczycielskich dotyczył właśnie matury: uczniowie wybierają zbyt wiele rozszerzeń albo wybierają je przypadkowo, bo nie wiedzą, jakie kierunki studiów i zawody biorą pod uwagę.

Nauczyciele wskazali też własną lukę kompetencyjną. Wielu z nich nie czuje się ekspertami od rynku pracy, nie posiada wystarczającej aktualnej wiedzy albo opiera się głównie na własnych doświadczeniach sprzed lat. Jednocześnie oczekują bardziej systemowego wsparcia: materiałów, szkoleń, kontaktu z doradcą, informacji o trendach edukacyjnych i zawodowych oraz współpracy z firmami, uczelniami i instytucjami.

DEFINIOWANIE

Zespół zdefiniował problem w dwóch perspektywach: ucznia oraz nauczyciela. W przypadku uczniów kluczowe napięcie dotyczyło momentu decyzji. Licealiści odkładają myślenie o przyszłości, a potem — pod presją matury i rekrutacji — potrzebują szybko podjąć decyzję o studiach, pracy, kierunku

rozwoju i przedmiotach maturalnych. Jednocześnie brakuje im praktycznego kontaktu ze światem pracy, aktualnej wiedzy o rynku, narzędzi do poznania własnych predyspozycji oraz indywidualnej rozmowy z doradcą.

Zespół zauważył też silny rozdźwięk między oczekiwaniami uczniów a formą doradztwa. Uczniowie nie chcą przede wszystkim teorii o zawodach. Chcą „poczuć” zawód: zobaczyć firmę, porozmawiać z absolwentem, spotkać praktyka, sprawdzić swoje predyspozycje, zrozumieć zarobki, warunki pracy i realne ścieżki dojścia do danego miejsca.

POV — POINT OF VIEW

„Uczniowie II LO w Łęborku potrzebują sposobu na świadome zaplanowanie swojej przyszłej ścieżki edukacyjno-zawodowej poprzez poznanie siebie, realiów rynku pracy oraz praktyczne doświadczenia, ponieważ czują niepewność, brak wiedzy i presję związaną z wyborem studiów i zawodu, ale nie mają wystarczającego dostępu do narzędzi, spotkań z praktykami ani indywidualnego wsparcia doradcy. Zaskakujące jest to, że najbardziej pragną praktyki i kontaktu z rzeczywistością, a nie teorii — co pokazuje, że szkoła nie odpowiada jeszcze na ich kluczowe potrzeby w tym obszarze.”

W przypadku nauczycieli problem został zdefiniowany wokół systemowości. Nauczyciele widzą, że uczniowie podejmują decyzje edukacyjne bez przygotowania, ale sami nie mają czasu, narzędzi, kompetencji ani jasnego miejsca w systemie doradztwa. Z jednej strony delegują odpowiedzialność na doradcę zawodowego, z drugiej — oczekują, że doradztwo stanie się ważniejszym i bardziej obowiązkowym elementem pracy szkoły.

POV — POINT OF VIEW

„Nauczyciele II LO w Łęborku potrzebują sposobu na włączenie doradztwa zawodowego jako stałego, spójnego i obowiązkowego elementu pracy szkoły, ponieważ widzą, że uczniowie podejmują decyzje edukacyjne bez przygotowania i wsparcia, ale sami nie mają czasu, narzędzi ani kompetencji, by prowadzić te działania systemowo. Zaskakujące jest to, że nauczyciele bardzo silnie popierają formalizację doradztwa i są gotowi na zmiany organizacyjne, jeśli tylko zostaną w nie włączeni.”

Z tych definicji wynika jasny kierunek pracy: nie wystarczy pojedyncze wydarzenie ani jedna lekcja z doradcą. Potrzebny jest system — widoczny dla ucznia, zrozumiały dla nauczyciela i możliwy do koordynowania przez doradcę zawodowego. System powinien łączyć informacje, kontakt z doradcą, narzędzia samopoznania, rynek pracy, przygotowanie do studiów i wsparcie nauczycieli.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

W procesie ideacji zespół wygenerował szeroki zestaw działań dla uczniów, które następnie uporządkował w kilka strategicznych filarów. Pomysły obejmowały m.in. stałe dyżury doradcy zawodowego, konsultacje indywidualne, warsztaty praktyczne, testy predyspozycji, zajęcia o wyborze kierunku studiów, prezentacje ofert uczelni, informacje o wymaganiach rekrutacyjnych, przygotowanie CV i listu motywacyjnego, symulacje rozmów kwalifikacyjnych, wycieczki zawodoznawcze, wizyty na uczelniach i w firmach, spotkania z absolwentami, rozmowy o zarobkach, stabilności zatrudnienia i realiach pracy w Polsce oraz za granicą.

Po klastrowaniu wyodrębniono sześć głównych filarów działań uczniowskich:

- Dostępne i systemowe doradztwo zawodowe — organizacja, regularność, stałe dyżury, konsultacje i przewidywalny kalendarz działań
- Indywidualizacja i poznanie potencjału ucznia — diagnoza zainteresowań, mocnych stron, predyspozycji i wsparcie uczniów niezdecydowanych
- Świadome podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych — wybór kierunku studiów, przedmiotów maturalnych, porównywanie ścieżek i planowanie dalszych kroków
- Realistyczna wiedza o rynku pracy i świecie zawodów — zarobki, prawa pracownika, perspektywy, trendy, praca w Polsce i za granicą
- Praktyczne przygotowanie i doświadczenie zawodowe — CV, rozmowa kwalifikacyjna, praca dorywcza, warsztaty, symulacje, wycieczki i spotkania z praktykami
- Współpraca i inspiracja w środowisku ucznia — absolwenci, rodzice, uczelnie, instytucje i autentyczne historie kariery

Równolegle zespół wygenerował rozwiązania dla nauczycieli. Tu ideacja była bardziej systemowa. Pojawiły się pomysły związane z umocowaniem doradztwa w dokumentach szkoły, aktualizacją WSDZ, określeniem minimalnej liczby godzin, stworzeniem rocznego planu działań, wyznaczeniem koordynatora, przygotowaniem pakietu startowego dla nauczycieli, stworzeniem bazy materiałów, współpracą z pracodawcami i absolwentami oraz monitorowaniem realizacji działań.

Pomysły nauczycielskie uporządkowano w sześć filarów:

- formalne umocowanie doradztwa zawodowego
- koordynacja i organizacja działań
- wsparcie kompetencyjne nauczycieli
- integracja doradztwa z nauczaniem i godzinami wychowawczymi
- współpraca z otoczeniem szkoły
- monitoring, ewaluacja i rozwój systemu

Do prototypowania wybrano rozwiązanie, które mogło połączyć oba światy — ucznia i nauczyciela — a jednocześnie wprowadzić porządek w rozproszonych działaniach. Zespół zdecydował się na makietę strony internetowej „Nowoczesne doradztwo zawodowe w liceum ogólnokształcącym”.

PROTOTYP

Głównym prototypem był **prototyp strony internetowej pod hasłem: „Nowoczesne doradztwo zawodowe w liceum ogólnokształcącym. Świadome wybory. Realne decyzje. Twoja przyszłość.”**

Zespół określił prototyp jako techniczny, możliwy do wdrożenia w realnych warunkach szkolnych. Główną grupą docelową byli uczniowie liceum w wieku 15–19 lat, ale strona została zaprojektowana także z myślą o nauczycielach i doradcy zawodowym.

Założenie prototypu było proste: połączyć informację z interaktywnymi narzędziami wspierającymi decyzje edukacyjno-zawodowe. Strona nie miała być tylko tablicą ogłoszeń ani repozytorium linków.

Miała działać jak uporządkowany system doradztwa: uczeń wie, od czego zacząć; nauczyciel wie, gdzie znaleźć materiały; doradca ma miejsce do koordynacji konsultacji, diagnozy i działań szkolnych.

Struktura strony została podzielona na trzy główne strefy:

- Strefa ucznia
 - Hasło tej części brzmiało: „Nie musisz mieć gotowego planu — wystarczy, że zrobisz pierwszy krok.” W tej strefie znalazły się obszary: poznaj siebie, wybór studiów, rynek pracy, CV i rozmowa kwalifikacyjna oraz wydarzenia. To odpowiedź na najważniejsze potrzeby uczniów: samopoznanie, wybór kierunku, praktyczne wejście na rynek pracy i kontakt z realnymi wydarzeniami doradczymi.
- Strefa nauczyciela
 - Ta część miała zawierać scenariusze lekcji, materiały dydaktyczne, dobre praktyki oraz wskazówki dotyczące współpracy z doradcą. Jej funkcją było obniżenie progu wejścia dla nauczycieli — tak, aby doradztwo zawodowe nie było kolejnym dużym obowiązkiem, lecz prostym do włączenia elementem pracy wychowawczej i przedmiotowej.
- Strefa doradcy zawodowego
 - Tu przewidziano konsultacje, diagnozę uczniów, plan działań doradczych, współpracę z instytucjami oraz monitoring i ewaluację. Ta strefa porządkuje rolę doradcy jako koordynatora systemu, a nie tylko osoby prowadzącej pojedyncze spotkania.

Dodatkowo w strukturze strony pojawiły się sekcje: rynek pracy oraz kontakt. W prototypie ważna była nie tylko zawartość, ale też logika nawigacji: uczeń nie powinien gubić się w dokumentach, tylko szybko znaleźć odpowiedź na pytanie „co mam zrobić dalej?”. Nauczyciel nie powinien szukać materiałów od zera, tylko wejść do gotowej bazy. Doradca nie powinien działać wyłącznie reaktywnie, lecz mieć przestrzeń do planowania, komunikowania i ewaluowania działań.

TESTOWANIE

Testowanie prototypu przeprowadzono z uczniami. Zespół omówił makietę strony na zajęciach, przechodząc z uczniami przez jej strukturę i sprawdzając, czy proponowana logika jest dla nich zrozumiała. Test miał charakter jakościowy i koncentrował się na użyteczności: czy uczniowie rozumieją podział strony, czy potrafią odnaleźć potrzebne treści, które sekcje są dla nich najbardziej wartościowe oraz co należałoby uprościć lub rozbudować.

Najważniejszy pozytywny wniosek: podział strony na trzy strefy — uczeń, nauczyciel, doradca — został oceniony jako czytelny i intuicyjny. Uczniowie szczególnie dobrze przyjęli Strefę ucznia, uznając ją za najbardziej potrzebną i interesującą. Pozytywnie oceniono sekcje dotyczące wyboru kierunku studiów, informacji o zawodach, przygotowania CV i rozmowy kwalifikacyjnej.

Uczniowie docenili też możliwość kontaktu z doradcą zawodowym oraz konsultacji indywidualnych. To potwierdza wcześniejsze dane z empatii: licealiści potrzebują nie tylko ogólnych informacji, ale także osobistej rozmowy o własnej sytuacji. Wysoko oceniono praktyczne elementy strony —

przykłady dokumentów, wskazówki dotyczące rekrutacji, informacje o rynku pracy i materiały pomagające wykonać konkretny krok.

Test ujawnił również obszary wymagające dopracowania. Część uczniów uznała, że niektóre treści są zbyt ogólne i powinny zawierać więcej konkretnych przykładów. Zwrócono uwagę, że zbyt duża liczba informacji na jednej stronie może utrudniać szybkie znalezienie potrzebnych treści. Pojawiła się też sugestia, aby nazwy sekcji były prostsze i bardziej „uczniowskie”, a sama strona zawierała więcej materiałów wizualnych: grafik, filmów, krótkich poradników i infografik.

Uczniowie zadawali bardzo konkretne pytania, które dobrze pokazują ich realne potrzeby. Pytali, czy na stronie będą dostępne testy predyspozycji zawodowych, czy będzie można umówić się na konsultację z doradcą, czy pojawią się informacje o zarobkach w różnych zawodach, czy możliwe będzie porównywanie kierunków studiów i ścieżek kariery oraz czy strona będzie zawierała historie absolwentów szkoły i ich ścieżki zawodowe.

Najważniejsze rekomendacje po testach to: dodanie testów zainteresowań i predyspozycji, stworzenie bazy kierunków studiów i zawodów, publikowanie historii absolwentów, wprowadzenie sekcji pomagającej wybrać przedmioty maturalne, dodanie materiałów multimedialnych oraz stworzenie kalendarza wydarzeń doradczych, takich jak warsztaty, spotkania z przedstawicielami zawodów i konsultacje.

Najważniejszy wniosek z testowania: strona działa nie dlatego, że jest stroną internetową, ale dlatego, że porządkuje cały proces doradztwa. Uczeń widzi ścieżkę od poznania siebie, przez wybór studiów i rynku pracy, po konkretne działania typu CV, rozmowa kwalifikacyjna czy konsultacja. To zamienia doradztwo z rozproszonego zestawu informacji w mapę decyzji.

PODSUMOWANIE PROCESU

II LO w Łęborku bardzo wyraźnie pokazało specyfikę doradztwa zawodowego w liceum ogólnokształcącym. **Uczeń liceum nie zdobywa zawodu w szkole, więc decyzja o przyszłości przesuwana się na etap matury, studiów i pierwszych doświadczeń zawodowych.** Problem polega na tym, że wielu uczniów **zaczyna myśleć o tym zbyt późno** — pod presją egzaminów, rekrutacji i niepewności. Zespół odkrył, że uczniowie nie potrzebują kolejnej teoretycznej prezentacji o zawodach. Potrzebują systemu, który pomoże im poznać siebie, zobaczyć realia rynku pracy, porównać opcje, porozmawiać z doradcą i wykonać pierwszy krok. Równolegle nauczyciele widzą wagę problemu, ale nie mają wspólnego języka, narzędzi ani jasnej roli w systemie doradztwa. Prototyp strony „Świadome wybory. Realne decyzje. Twoja przyszłość.” jest odpowiedzią na oba te napięcia. Dla ucznia jest mapą decyzji. Dla nauczyciela — bazą wsparcia. Dla doradcy — narzędziem koordynacji. Najważniejsza lekcja z procesu jest prosta: w liceum doradztwo zawodowe nie może być dodatkiem uruchamianym dopiero przed maturą. Musi być widocznym, regularnym i dobrze skomunikowanym systemem, który prowadzi ucznia od pierwszej niepewności do realnej decyzji.

Szkoła Podstawowa im. Jana Pawła II w Przyjaźni

Typ szkoły: szkoła podstawowa

Miejscowość: Przyjaźń

Lider projektu w szkole: **Anna Domagalska**

EMPATIA

Zespół objął badaniami dwie główne grupy interesariuszy: **uczniów klas 7–8 oraz nauczycieli Szkoły Podstawowej im. Jana Pawła II w Przyjaźni**. W przypadku uczniów badanie dotyczyło grupy szczególnie ważnej dla doradztwa zawodowego — młodzieży w wieku 13–14 lat, mieszkającej na terenach wiejskich, która stoi przed wyborem szkoły ponadpodstawowej i uczestniczy w zajęciach doradztwa zawodowego w wymiarze 10 godzin w roku szkolnym.

Zespół wykorzystał ankietę online oraz wywiady z uczniami. Ankietę wypełniło 49 uczniów klas 7–8: 26 uczniów klasy 7 i 23 uczniów klasy 8. Dodatkowo przygotowano i przeprowadzono rozmowy z uczniami, aby lepiej zrozumieć nie tylko ocenę samych zajęć, ale także motywację, bariery uczestnictwa i realne oczekiwania wobec doradztwa zawodowego.

Najważniejsze odkrycie po stronie uczniów: zajęcia doradztwa zawodowego są odbierane umiarkowanie, ale nie są dla uczniów wystarczająco angażujące. Tylko 12 z 49 uczniów uznało je za ciekawe. 22 osoby oceniły je jako średnio ciekawe, 10 jako mało ciekawe, a 5 jako wcale nieciekawe. Jednocześnie 18 uczniów deklaruje, że zawsze uczestniczy w zajęciach, 19 — że uczestniczy czasami, 8 — rzadko, a 4 — wcale. To pokazuje, że problemem nie jest całkowity brak kontaktu z doradztwem, ale raczej jego forma, moment organizacji i poczucie sensu.

Uczniowie bardzo jasno wskazali, co działa. Najbardziej lubią filmy i prezentacje — 28 wskazań, ćwiczenia praktyczne — 25 wskazań, ciekawe tematy — 21 wskazań, rozmowy i dyskusje — 18 wskazań oraz pracę z testami predyspozycji — 17 wskazań. Największą barierą uczestnictwa jest nieatrakcyjny termin zajęć, wskazany przez 10 uczniów, ale ważne są również brak zainteresowania tematyką, nuda oraz niejasność celu zajęć. W materiałach zespołu pojawia się bardzo konkretna obserwacja organizacyjna: zajęcia z doradztwa bywają o 7:30 albo o 15:30, czyli w czasie, który sam w sobie obniża motywację uczniów.

Oczekiwania uczniów są bardzo praktyczne. Najczęściej wskazywali oni potrzebę informacji o możliwościach wyboru szkoły po podstawówce — 32 wskazania, warsztatów praktycznych — 30 wskazań, poznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych — 29 wskazań, zawodów przyszłości — 27 wskazań oraz rozmów z ludźmi wykonującymi różne zawody — 24 wskazania. W preferowanych formach pracy zdecydowanie dominują wycieczki zawodoznawcze — 34 wskazania, spotkania z doradcą i ciekawymi osobami — 27 wskazań oraz praca w grupach — 19 wskazań.

Najważniejszy wniosek dotyczący uczniów dotyczył samopoznania. W materiałach zespołu pojawia się ważna obserwacja: 34 z 49 uczniów nie zna swoich mocnych stron albo ma o nich bardzo znikomą wiedzę. To przesunęło problem z poziomu „uczniowie nie wiedzą, jaki zawód wybrać” na poziom

głębszy: uczniowie nie mają wystarczającego języka, żeby opowiedzieć o sobie — o tym, w czym są dobrzy, co ich interesuje, jak pracują i jakie kompetencje już rozwijają.

Drugą badaną grupą byli nauczyciele uczący w klasach 1–3 i 4–8. Zespół zaplanował ankietę online skierowaną do około 30 nauczycieli; tyle samo osób uwzględniono w wynikach. Celem było sprawdzenie, co może nauczycielom ułatwić realizację treści doradztwa zawodowego, dlaczego część z nich nie angażuje się w ten obszar oraz jakie wsparcie byłoby realnie przydatne.

Wyniki pokazały zróżnicowany poziom znajomości programu doradztwa zawodowego. 6 nauczycieli zna go bardzo dobrze, 12 raczej dobrze, 9 słabo, a 3 wcale. Aktualną formę prowadzenia zajęć z doradztwa zawodowego 4 nauczycieli ocenia bardzo dobrze, 10 dobrze, 12 przeciętnie, 2 słabo, a 2 nie ma zdania. Jeszcze mocniejszy sygnał pojawia się przy ocenie dopasowania zajęć do potrzeb uczniów: tylko 3 nauczycieli uważa, że zajęcia odpowiadają na potrzeby uczniów w bardzo dużym stopniu, 11 — w dużym stopniu, 13 — w niewielkim stopniu, a 3 — wcale.

Najważniejsze odkrycie po stronie nauczycieli: nauczyciele widzą potrzebę większej praktyczności i kontaktu z realnym światem pracy, ale jednocześnie sami działają pod presją czasu, podstawy programowej i rozproszonych obowiązków. Jako najważniejsze treści wskazali spotkania z przedstawicielami zawodów — 26 wskazań, informacje o zawodach i rynku pracy — 25 wskazań, rozpoznawanie zainteresowań i predyspozycji uczniów — 23 wskazania, wybór szkoły ponadpodstawowej — 21 wskazań oraz praktyczne warsztaty zawodoznawcze — 19 wskazań. Wśród najskuteczniejszych form pracy dominowały wycieczki zawodoznawcze, warsztaty praktyczne oraz gry i ćwiczenia aktywizujące.

W odpowiedziach nauczycieli pojawiła się też ważna bariera systemowa: doradztwo zawodowe nie zawsze jest traktowane jako wspólna odpowiedzialność szkoły. Część nauczycieli deklaruje gotowość do większego zaangażowania — 11 osób, ale 7 nie chce się angażować, a 12 nie wie. W materiałach zespołu wyraźnie wybrzmiewa potrzeba lepszego przepływu informacji między doradcą a nauczycielami, większej komunikacji w szkole oraz jasnego sygnału, że doradztwo nie jest formalnością, ale realnym wsparciem ucznia.

DEFINIOWANIE

Zespół zdefiniował problem w dwóch uzupełniających się perspektywach: uczniów i nauczycieli. Po stronie uczniów kluczowe okazało się napięcie między potrzebą ciekawych, praktycznych zajęć a dotychczasową formą pracy, która bywa odbierana jako zbyt teoretyczna, mało atrakcyjna i słabo osadzona w realnych doświadczeniach uczniów. Uczniowie chcą rozmawiać o zawodach, szkołach i przyszłości, ale oczekują formy, która będzie bardziej aktywna: wycieczek, spotkań, gier, technologii, pracy w grupie i zadań praktycznych.

Zespół zauważył również, że problemem nie jest wyłącznie wybór szkoły ponadpodstawowej.

Uczniowie najpierw potrzebują lepiej poznać siebie. Jeśli 34 z 49 uczniów nie zna swoich mocnych stron albo zna je tylko powierzchownie, to trudno oczekiwać od nich samodzielnej, świadomej

decyzji edukacyjno-zawodowej. Doradztwo musi więc zacząć się nie od listy szkół, ale od języka opisywania własnych kompetencji, talentów, zainteresowań i sposobu działania.

POV — POINT OF VIEW

„Uczniowie klas 7–8 potrzebują nowoczesnych, praktycznych i angażujących zajęć z doradztwa zawodowego, które pomogą im odkryć własne talenty, mocne strony i możliwe ścieżki edukacyjne, ponieważ stoją przed wyborem szkoły ponadpodstawowej, ale często nie wiedzą, w czym są dobrzy i jak połączyć swoje zainteresowania z przyszłą nauką i pracą. Zaskakujące jest to, że aż 34 z 49 uczniów nie zna swoich mocnych stron lub ma o nich bardzo znikomą wiedzę, choć jednocześnie sami potrafią wskazać, że potrzebują więcej praktyki, spotkań z ludźmi i ciekawszych form pracy.”

Po stronie nauczycieli zespół zdefiniował problem jako połączenie braku czasu, ograniczonej motywacji, niewystarczającej wiedzy o programie doradztwa oraz słabego przepływu informacji. Nauczyciele widzą, że uczniowie potrzebują ciekawszych zajęć i większego kontaktu z realnym światem zawodów, ale sami nie zawsze mają zasoby, aby angażować się w dodatkowe działania. Dodatkowym problemem jest to, że doradztwo bywa postrzegane jako zadanie jednej osoby, a nie jako wspólny element pracy szkoły.

POV — POINT OF VIEW

„Nauczyciele potrzebują sposobu na łatwiejsze, bardziej praktyczne i lepiej skoordynowane włączanie doradztwa zawodowego w życie szkoły, ponieważ widzą niską motywację uczniów i przeciętną atrakcyjność obecnych zajęć, ale sami są przeciążeni obowiązkami, nie zawsze znają program doradztwa i nie mają wystarczająco jasnego systemu współpracy z doradcą. Zaskakujące jest to, że nauczyciele oczekują większej praktyczności i kontaktu ze światem pracy, ale jednocześnie wielu z nich nie jest pewnych, czy chce bardziej angażować się w działania doradcze.”

Z tych definicji wynika jasny kierunek pracy: zaprojektować rozwiązania, które nie będą kolejnymi klasycznymi lekcjami, lecz doświadczeniami. Uczeń ma działać, wybierać, tworzyć, odkrywać i nazywać swoje kompetencje. Nauczyciel ma dostać narzędzie, które pozwoli mu zauważyć kompetencje ucznia i wzmacniać jego motywację. Szkoła ma z kolei włączyć w proces także rodziców i lokalne środowisko.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

W procesie ideacji dla uczniów zespół wygenerował zestaw pomysłów mocno osadzonych w aktywności i nowych technologiach. Pojawiły się m.in.: interaktywne lekcje z wykorzystaniem internetu, lekcja odwrócona „Jeden dzień z życia...”, gra terenowa w szkole, tiktokowe lekcje i nagrywanie krótkich filmików, interaktywne testy predyspozycji zawodowych, escape roomy o zawodach przyszłości, debaty oksfordzkie z fact-checkingiem, tworzenie pytań do wywiadu z przedstawicielem zawodu, prezentowanie zawodu w 60 sekund, nagrywanie reklamy i antyreklamy zawodu, tworzenie ulotki „co siódmo- i ósmoklasista powinien wiedzieć o doradztwie”, mapa marzeń zawodowych oraz aplikacja do samooceny umiejętności zestawianej z perspektywą rodzica i nauczyciela.

Pomysły uporządkowano w cztery klastry:

- Wciągające scenariusze lekcji — escape roomy, gry terenowe, kolorowe karty pracy, kody QR, dłuższe bloki zajęć zamiast standardowych 45 minut
- Interaktywne narzędzia — aplikacja dla ucznia, rodzica i nauczyciela, gry interaktywne, tablice multimedialne, interaktywne testy, poker osobowościowy
- Nowoczesna przestrzeń doradztwa — miejsce z ulotkami, gazetką, ciekawostkami o zawodach i informacjami typu „Czy wiesz, że...”
- Wdrażanie środowiska lokalnego — zapraszanie rodziców, nauczycieli, przedsiębiorców i przedstawicieli zawodów, aby dzielili się swoimi historiami, pasjami i doświadczeniami

Do dalszego rozwoju po stronie uczniów wybrano przede wszystkim gry terenowe i escape roomy, aplikację do rozpoznawania własnych umiejętności i mocnych stron, nagrywanie podcastów lub filmików oraz format „Zwykli ludzie o niezwykłych talentach”.

Równolegle zespół generował rozwiązania z perspektywy nauczycieli. Tutaj pomysły koncentrowały się wokół motywowania uczniów, zmiany komunikacji i wzmocnienia praktyczności. Pojawiły się m.in.: komunikaty bardziej „tu i teraz”, ocena stopnia zaangażowania ucznia w interaktywnych lekcjach, aplikacja pomagająca dostrzec umiejętności i kompetencje ucznia, lekcje odwrócone, przeniesienie się w świat wirtualny i zawody przyszłości, wykorzystanie VR, promocja doradztwa w szkole przez plakaty, ulotki i ciekawostki, spotkania doradcy z rodzicami podczas zebrań, materiały dla rodziców, rodzic jako ekspert oraz jasny komunikat dyrekcji, że doradztwo jest wsparciem, a nie formalnością.

Pomysły nauczycielskie uporządkowano w cztery klastry:

- Innowacyjne warsztaty zamiast klasycznych lekcji
- Wykorzystanie nowych technologii
- Rodzic w roli eksperta
- Promocja doradztwa zawodowego w przestrzeni szkoły

Do prototypowania trafiły trzy kierunki: gra terenowa „Misja 2040”, aplikacja / dziennik „Kompetencje w działaniu” oraz format „Zwykli ludzie o niezwykłych talentach”, w którym rodzic występuje jako ekspert od własnej pracy, pasji i drogi życiowej.

PROTOTYP

Głównym prototypem był zestaw trzech powiązanych prototypów. Każdy z nich odpowiadał na inny element zdiagnozowanego problemu: uczniowie potrzebują ciekawszej formy zajęć, nauczyciele potrzebują sposobu na zauważanie kompetencji ucznia, a szkoła potrzebuje włączenia rodziców i lokalnego środowiska w rozmowę o przyszłości.

Pierwszym i najbardziej rozwiniętym prototypem uczniowskim była gra terenowa „**Misja 2040**”. Jej fabuła przenosi uczniów do roku 2040, w którym sztuczna inteligencja, robotyka, ekologia i wirtualna rzeczywistość tworzą nowe miejsca pracy. Uczniowie zostają rekrutami Akademii Przyszłości, a ich

zadaniem jest przejście pięciu stacji tematycznych i zebranie „Modułów Kariery”. Dopiero po ich zdobyciu mogą zaprojektować własną ścieżkę zawodową.

Gra jest przeznaczona dla uczniów klas 7–8, pracujących w zespołach 4–6-osobowych. Czas trwania przewidziano na 60–90 minut. Jej cele są wielowarstwowe: uczniowie poznają zawody przyszłości, rozumieją kompetencje potrzebne na rynku pracy, ćwiczą współpracę, zastanawiają się nad własnymi predyspozycjami, projektują wizję szkoły przyszłości i uczą się podejmowania decyzji zawodowych.

Struktura gry składa się z pięciu stacji:

- Stacja 1 — Zawody przyszłości
 - Uczniowie losują trzy karty zawodów przyszłości, np. trener sztucznej inteligencji, projektant wirtualnych światów, inżynier odnawialnych źródeł energii, terapeuta cyfrowy, architekt inteligentnych miast lub specjalista od cyberbezpieczeństwa. Do każdego zawodu dopasowują opis, potrzebne umiejętności, narzędzia pracy oraz szacunkowe zarobki.
- Stacja 2 — Umiejętności przyszłości
 - Uczniowie wybierają pięć najważniejszych kompetencji przyszłości i uzasadniają swój wybór. Następnie do każdej kompetencji dopasowują zawód współczesny i zawód przyszłości.
- Stacja 3 — Szkoła przyszłości
 - Zespół projektuje szkołę przyszłości: przedmioty, sale lekcyjne, rolę nauczycieli, technologie i sposób oceniania. Forma zadania jest kreatywna — rysunek i krótki opis.
- Stacja 4 — Ja w przyszłości
 - Każdy uczeń odpowiada na pytania: co lubię robić, w czym jestem dobry/dobra, czego chcę się nauczyć, jaki zawód z gry mnie zaniepokoił. To kluczowy moment samopoznania, który łączy atrakcyjną fabułę z refleksją nad sobą.
- Stacja 5 — Wyzwanie technologiczne
 - Uczniowie rozwiązują zagadkę lub zadanie logiczne, np. przez kod QR prowadzący do pytania, jakiej technologii użyć, aby pomóc ludziom w 2040 roku, albo przez problem miasta przyszłości związanego z energią.

Finałem gry jest prezentacja własnego zawodu przyszłości, wizji szkoły przyszłości i najważniejszych kompetencji roku 2040. Uczniowie łączą wszystkie zdobyte moduły, które następnie mogą zostać wykorzystane do omówienia rozgrywki na kolejnej lekcji.

Drugim prototypem była aplikacja / dziennik „**Kompetencje w działaniu**”. Jej celem było stworzenie narzędzia, które pomaga nauczycielom i uczniom zauważać kompetencje rozwijane w codziennej pracy szkolnej. W materiałach pojawiły się kategorie kompetencji wraz z konkretnymi zachowaniami obserwowalnymi. Zamiast mówić uczniowi ogólnie „jesteś kreatywny” albo „dobrze współpracujesz”, narzędzie rozbija kompetencje na konkretne wskaźniki.

W aplikacji znalazły się m.in. obszary: myślenie i rozumowanie, komunikacja i wypowiedź, współpraca i relacje społeczne, samodzielność i organizacja pracy, kreatywność i inicjatywa,

kompetencje matematyczno-analityczne, kompetencje cyfrowe oraz czytanie ze zrozumieniem i analiza tekstu. Każdy obszar został opisany przez przykładowe zachowania: uzasadnianie odpowiedzi, wyciąganie wniosków, aktywny udział w dyskusji, współpracę w grupie, planowanie pracy, terminowe oddawanie zadań, proponowanie własnych rozwiązań, analizowanie danych, wyszukiwanie informacji czy ocenę wiarygodności źródła.

Trzecim prototypem był format **„Zwykli ludzie o niezwykłych talentach. Rodzic w roli głównej”**. Jego założenie jest bardzo proste i trafne: szkoła może korzystać z doświadczeń rodziców jako realnych ekspertów od pracy, pasji i życiowych wyborów. Prototyp przewiduje zaproszenie rodzica, rozmowę o zawodzie i pasji, wywiad prowadzony przez uczniów, refleksję nad tym, jak wykonywany zawód wyglądał w przeszłości i jak może wyglądać w przyszłości, oraz element „uczniowie kontra rodzice”, w którym młodzież wymyśla nowe nazwy dla prezentowanych zawodów i rozważa, jak dana praca mogłaby wyglądać w 2040 roku.

TESTOWANIE

Testowanie miało charakter jakościowy i projektowy. Obejmowało trzy rozwiązania: grę „Misja 2040”, aplikację / dziennik kompetencji oraz format „Zwykli ludzie o niezwykłych talentach”. W dzienniku kompetencji sprawdzano m.in. kategorie związane z komunikacją, wypowiedzią oraz czytaniem ze zrozumieniem i analizą tekstu.

„Misja 2040” dobrze odpowiadała na potrzebę bardziej praktycznego i angażującego doradztwa. Uczniowie pracowali zespołowo, analizowali zawody i kompetencje przyszłości, projektowali szkołę przyszłości oraz odnosili temat do własnych zainteresowań. Dzięki temu zajęcia miały charakter doświadczenia, a nie wyłącznie przekazu informacji.

Testy wskazały także obszary wymagające dopracowania. Instrukcje do poszczególnych stacji należało uprościć, ujednolicić nazwy zadań i przeznaczyć na grę 60–90 minut. Finał warto było uzupełnić krótką refleksją indywidualną: co mnie zaskoczyło, jaki zawód mnie zainteresował, jaką kompetencję już mam, a jaką chcę rozwijać.

W przypadku aplikacji / dziennika kompetencji najważniejsza okazała się możliwość przełożenia ogólnych pojęć — takich jak komunikacja, współpraca, kreatywność czy samodzielność — na konkretne zachowania ucznia. Narzędzie wspiera samoocenę i ułatwia nauczycielom udzielanie informacji zwrotnej. Aby zachować jego doradczy charakter, potrzebna była prosta skala i wyraźne oddzielenie informacji zwrotnej od oceniania.

Format „Zwykli ludzie o niezwykłych talentach” odpowiadał na potrzebę włączenia rodziców i lokalnego środowiska. Kluczowe było przygotowanie prostego scenariusza rozmowy, dzięki któremu uczniowie mogli pytać nie tylko o nazwę zawodu, ale także o pasję, drogę dojścia, zmiany w pracy i kompetencje przyszłości.

Najważniejszy wniosek z testowania: rozwiązania działają wtedy, gdy uczeń ma coś zrobić, a nie tylko czegoś się dowiedzieć. Gra terenowa daje ruch i fabułę, aplikacja pomaga nazwać kompetencje, a spotkanie z rodzicem-ekspertem pokazuje prawdziwą historię. To trzy różne wejścia do tego samego

celu: uczeń ma lepiej zrozumieć siebie i zobaczyć, że przyszłość zawodowa składa się z kompetencji, decyzji, doświadczeń i ludzi, a nie tylko z listy zawodów.

PODSUMOWANIE PROCESU

Szkoła Podstawowa im. Jana Pawła II w Przyjaźni pokazała bardzo konkretny problem doradztwa zawodowego w małej, wiejskiej szkole: **uczniowie potrzebują doradztwa, ale klasyczna forma zajęć łatwo przegrywa z planem lekcji, zmęczeniem, teorią i brakiem poczucia sensu**. Zespół trafnie odczytał, że odpowiedzią nie jest tylko „więcej informacji”. Uczniowie mają najpierw odkryć, w czym są dobrzy, zobaczyć zawody w atrakcyjnej formie, porozmawiać z ludźmi i doświadczyć, że kompetencje rozwija się już teraz — na lekcji, w projekcie, w rozmowie, w pracy zespołowej. Dlatego wybrane prototypy dobrze się uzupełniają. „Misja 2040” zamienia doradztwo w przygodę i rozmowę o przyszłości. Dziennik kompetencji pomaga nazwać mocne strony ucznia w konkretnych zachowaniach. „Zwykli ludzie o niezwykłych talentach” otwiera szkołę na rodziców i lokalne środowisko. Najważniejsza lekcja z procesu jest bardzo praktyczna: doradztwo zawodowe w szkole podstawowej nie może być czarno-białą kserówką ani dodatkową godziną na końcu dnia. Musi być żywym doświadczeniem, które pomaga uczniowi powiedzieć: wiem coś więcej o sobie i wiem, jaki może być mój następny krok.

I Liceum Ogólnokształcące w Sopocie

Typ szkoły: liceum ogólnokształcące

Miejscowość: Sopot

Lider projektu w szkole: **Agnieszka Kopacz, Artur Lewandowski**

EMPATIA

Zespół objął analizą trzy grupy interesariuszy: **uczniów, nauczycieli oraz rodziców**. Takie ujęcie dobrze odpowiada specyfice liceum ogólnokształcącego, w którym doradztwo zawodowe nie prowadzi ucznia do bezpośredniego zdobycia kwalifikacji zawodowych, ale do świadomego planowania dalszej edukacji, wyboru studiów, pierwszych doświadczeń zawodowych i rozumienia rynku pracy.

W przypadku uczniów zespół koncentrował się na młodzieży, która wybiera lub już realizuje przedmioty rozszerzone i coraz wyraźniej zaczyna łączyć je z dalszymi decyzjami edukacyjno-zawodowymi. Z materiałów wynika, że uczniowie potrzebują przede wszystkim większej świadomości, jakie zawody i ścieżki edukacyjne są powiązane z przedmiotami, które rozszerzają. Chcą też wiedzieć, gdzie — oprócz studiów wyższych — mogą zdobywać dalsze wykształcenie i kwalifikacje.

Najważniejsze odkrycie po stronie uczniów: młodzież chce mieć z doradztwa zawodowego konkretną, wymierną korzyść. Uczniowie nie oczekują ogólnych deklaracji o przyszłości, ale umiejętności, wiedzy i samoświadomości, które można praktycznie wykorzystać na rynku pracy. Wśród potrzeb pojawiło się m.in. tworzenie dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, opisanie swoich mocnych stron, rozpoznanie możliwości i zainteresowań, kontakt z ludźmi biznesu oraz realne przykłady zastosowania wiedzy szkolnej w pracy.

Jednocześnie zespół zauważył istotne napięcie: uczniowie są kreatywni, lubią widoczne efekty, dobrze reagują na narzędzia cyfrowe i kontakt z mentorami, ale często potrzebują jasnej struktury działania. Praca zespołowa bywa trudna bez ról i instrukcji, a młodzież często szuka szybkich, prostych i jednoznacznych odpowiedzi. Część uczniów obawia się też, że dodatkowe aktywności — spotkania z pracodawcami, projekty czy wyjścia — mogą spowodować zaległości w nauce. To ważny sygnał: doradztwo musi być dobrze skoordynowane z rytmem szkoły, a nie dokładane jako kolejny obowiązek.

Po stronie nauczycieli zespół zidentyfikował inny problem. Nauczyciele realizują wiele działań, które w praktyce wspierają doradztwo zawodowe — współpracę z uczelniami, projekty, rozmowy o zastosowaniu wiedzy przedmiotowej — **ale często nie nazywają ich doradztwem zawodowym**. Potrzebują zwiększenia świadomości, jakie działania mieszczą się w tym obszarze, oraz konkretnych narzędzi, które pozwolą im łatwiej łączyć treści przedmiotowe z doradztwem.

Najważniejsze odkrycie po stronie nauczycieli: barierą nie jest brak dobrej woli, lecz organizacja, czas i niepewność. Nauczyciele potrzebują gotowych narzędzi do prowadzenia projektów, jasnych instrukcji, zasobów cyfrowych, wsparcia mentorów i partnerów zewnętrznych. Chcą wiedzieć, co

konkretnie mogą zrobić w ramach swojego przedmiotu, aby wspierać uczniów w planowaniu przyszłości. Jednocześnie obawiają się, że działania doradcze będą kolidować z realizacją podstawy programowej i regularnymi lekcjami.

Trzecią grupą byli rodzice. W ich przypadku najważniejsza potrzeba dotyczyła zrozumienia, czym właściwie jest doradztwo zawodowe w szkole i jakie działania szkoła prowadzi w tym zakresie. Zespół zauważył, że rodzice nie mają pełnego obrazu działań szkoły, a część z nich jest gotowa zwalniać dzieci z lekcji doradztwa zawodowego lub spotkań z pracodawcami. To pokazuje, że doradztwo zawodowe musi być komunikowane także rodzicom — inaczej może być traktowane jako mniej ważny dodatek, a nie element wspierający przyszłość dziecka.

Jednocześnie wśród rodziców pojawił się duży potencjał. Część z nich jest gotowa podzielić się z uczniami własnym doświadczeniem zawodowym i ścieżką kariery. To ważny zasób, ponieważ licealne doradztwo potrzebuje realnych historii, kontaktu z praktykami i przykładów różnych dróg zawodowych — także tych mniej oczywistych.

DEFINIOWANIE

Zespół zdefiniował problem jako brak spójnego, rozpoznawalnego i dobrze skoordynowanego systemu działań doradczych, który łączyłby potrzeby uczniów, możliwości nauczycieli, komunikację z rodzicami oraz kontakt ze środowiskiem zewnętrznym.

Po stronie uczniów kluczowy problem nie polegał wyłącznie na braku informacji. Uczniowie potrzebują pomocy w przełożeniu wiedzy szkolnej na przyszłość: na zawody, kompetencje, dokumenty aplikacyjne, rozmowę kwalifikacyjną, rynek pracy i decyzje edukacyjne. Chcą widzieć sens nauki, znać konkretne korzyści z udziału w doradztwie i mieć bezpośredni dostęp do informacji, a nie wyłącznie otrzymywać je przez wychowawców lub pojedyncze komunikaty.

POV — POINT OF VIEW

„Uczniowie liceum potrzebują zdobycia umiejętności, wiedzy i samoświadomości, które będą mogli praktycznie wykorzystać na rynku pracy, ponieważ chcą mieć wymierne, konkretne korzyści z zajęć doradztwa zawodowego. Zaskakujące jest to, że uczniowie mają dużo kreatywnych pomysłów i dobrze reagują na działania praktyczne, cyfrowe oraz kontakt z mentorami, ale potrzebują jasnej struktury, ról i sensownego powiązania doradztwa z tym, czego uczą się na co dzień.”

Po stronie nauczycieli problemem było pogodzenie doradztwa zawodowego z podstawą programową i codzienną pracą przedmiotową. Nauczyciele potrzebują nie tyle przekonania, że doradztwo jest ważne, ile prostego pokazania, jak mogą je realizować bez nadmiernego obciążenia. Ważne było również nazwanie działań, które już robią, jako elementów doradztwa zawodowego.

POV — POINT OF VIEW

„Nauczyciele potrzebują dowiedzieć się, jakie konkretne działania z ich strony mogą wspierać doradztwo zawodowe, ponieważ podejmują już wiele działań z tego zakresu, ale nie zawsze tak je nazywają i nie zawsze są pewni, co mogą zrobić w ramach własnego przedmiotu. Zaskakujące jest

to, że nawet proste materiały, jasne instrukcje i struktura pracy mogą znacząco odciążyć nauczycieli i ułatwić im udział w systemie doradztwa.”

Po stronie rodziców zespół zdefiniował problem komunikacyjny. Rodzice potrzebują zrozumieć, czym jest doradztwo zawodowe, jakie działania prowadzi szkoła i dlaczego udział dziecka w tych działaniach ma znaczenie. Bez tego mogą nieświadomie osłabiać proces — np. zwalniając uczniów ze spotkań lub traktując doradztwo jako mniej istotne niż lekcje przedmiotowe.

POV — POINT OF VIEW

„Rodzice potrzebują przejrzystej informacji o tym, na czym polega doradztwo zawodowe w szkole i jakie działania są realizowane, ponieważ nie mają pełnego obrazu tych działań, a część z nich nie widzi ich znaczenia dla decyzji edukacyjno-zawodowych dziecka. Zaskakujące jest to, że jednocześnie część rodziców może stać się ważnym zasobem szkoły, dzieląc się z uczniami własnym doświadczeniem zawodowym.”

Z tych definicji wynika kierunek pracy: zaprojektować nie pojedynczą lekcję, lecz system współpracy. Rozwiązanie miało łączyć szkołę z instytucjami zewnętrznymi, pracodawcami, uczelniami i rodzicami, a jednocześnie pomagać nauczycielom łatwiej organizować atrakcyjne spotkania z rynkiem pracy.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

W procesie ideacji zespół wygenerował zestaw rozwiązań skoncentrowanych na praktycznym wymiarze doradztwa. Wśród pomysłów pojawiły się: odwiedzanie firm, spotkania z przedstawicielami różnych zawodów, regularne odwiedzanie targów pracy, spotkanie z rekruterem pokazującym realia rynku pracy, szkolne Q&A dotyczące pracy i rekrutacji, symulacje rozmów kwalifikacyjnych z wykorzystaniem CV i listu motywacyjnego, rozmowy kwalifikacyjne w języku angielskim, dokładne testy zainteresowań i możliwości ucznia, rozwijanie pewności siebie, koła naukowe zgodne z zainteresowaniami uczniów oraz projekty edukacyjne angażujące młodzież.

Pomysły uporządkowano w kilka klastrow.

Pierwszy klaster — spotkania — obejmował kontakt z pracodawcami, rekruterami, instytucjami rynku pracy, uczelniami i targami pracy. Ten kierunek odpowiadał na potrzebę uczniów, aby zobaczyć realny świat pracy i usłyszeć autentyczne historie.

Drugi klaster — edukacja + doradztwo — dotyczył łączenia doradztwa z codzienną nauką. Pojawiły się tu pomysły, aby uczniowie dowiadawali się na przedmiotach, jak można wykorzystać daną wiedzę w pracy, poznawali zadania różnych osób pracujących w szkole oraz uczestniczyli w kołach naukowych zgodnych z zainteresowaniami.

Trzeci klaster — symulacje — obejmował praktyczne ćwiczenie umiejętności potrzebnych na rynku pracy: przygotowanie CV, listu motywacyjnego, udział w rozmowie kwalifikacyjnej, także w języku angielskim.

Czwarty klaster — rozwój osobisty — skupiał się na testach zainteresowań, rozpoznawaniu mocnych stron, rozwijaniu przebojowości, pewności siebie i samoświadomości ucznia.

Po wyborze do dalszego rozwoju trafił pomysł budowania sieci współpracy szkoły z instytucjami zewnętrznymi: pracodawcami, Powiatowym Urzędem Pracy, uczelniami, firmami i innymi partnerami. Zespół uznał, że taka sieć może nie tylko dostarczyć uczniom ciekawych doświadczeń, ale także realnie wesprzeć nauczycieli i wychowawców w organizowaniu wartościowych działań doradczych.

PROTOTYP

Głównym prototypem był prototyp systemowy pod roboczą nazwą „**Razem robimy doradztwo**”. Nie był to fizyczny przedmiot ani pojedyncza karta pracy. Głównym narzędziem prototypu było budowanie i utrwalanie sieci współpracy między szkołą a instytucjami zewnętrznymi, takimi jak pracodawcy, Powiatowy Urząd Pracy, uczelnie, CKU, Uniwersytet Merito czy firmy technologiczne.

Założenia prototypu wynikały z rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego oraz z Sopotkiego Modelu Doradztwa Zawodowego. Rozwiązanie oparto na trzech obszarach: informacja, komunikacja i działanie.

Pierwszy obszar — informacja — zakładał spotkania z trzema grupami. Na początku roku szkolnego uczniowie mieli otrzymać jasną informację o działaniach z zakresu doradztwa zawodowego oraz wziąć udział w badaniu potrzeb. Rodzice mieli otrzymać informację przy okazji pierwszego zebrania w szkole, aby lepiej zrozumieć, po co szkoła prowadzi takie działania. Nauczyciele przedmiotowi mieli zostać poinformowani, jakie działania będą prowadzone i jak mogą się w nie włączyć.

Drugi obszar — komunikacja — dotyczył stałej wymiany informacji między realizatorami działań. W prototypie przewidziano comiesięczne spotkania online przedstawicieli szkoły i partnerów zewnętrznych, aby na bieżąco omawiać postępy, planować kolejne kroki, unikać powielania tematów i utrzymywać kontakt mimo natłoku szkolnych obowiązków.

Trzeci obszar — działanie — obejmował właściwe aktywności doradcze: spotkania z pracodawcami, warsztaty, spotkania z instytucjami rynku pracy i uczelniami oraz działania realizowane w ramach godzin doradztwa zawodowego. Całość miała być podsumowana na koniec roku szkolnego, aby ocenić, co zadziałało i co trzeba poprawić.

Prototyp zaplanowano jako roczny, skoordynowany proces dla dwóch klas trzecich. Obejmował badanie potrzeb uczniów, zaplanowanie kompleksowych działań na cały rok szkolny, warsztaty z nauczycielem doradztwa zawodowego, spotkania z pracodawcami i instytucjami, uzgodnienie spójnego zakresu tematów pomiędzy realizatorami oraz aktywizację uczniów przed spotkaniami. Szczególnie ważnym elementem było przygotowywanie przez młodzież pytań do pracodawców i instytucji przed spotkaniami — tak, aby uczniowie nie byli biernymi odbiorcami, lecz świadomymi uczestnikami procesu.

TESTOWANIE

Testowanie prototypu przeprowadzono w środowisku szkolnym z udziałem wychowawców dwóch klas trzecich oraz uczniów. Celem było sprawdzenie, czy zbudowanie sieci współpracy rzeczywiście

wesprze wychowawców i pozostałych nauczycieli w realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego oraz czy skoordynowane działania pomogą uczniom lepiej rozpoznawać, czym jest doradztwo zawodowe w szkole, i aktywniej w nim uczestniczyć.

W ramach testowania zaplanowano i zrealizowano kilka działań: spotkanie informacyjne dla uczniów dotyczące planowanych działań doradczych, spotkanie informacyjne dla rodziców, nawiązanie regularnej komunikacji między realizatorami poprzez comiesięczne spotkania online oraz przygotowywanie uczniów do spotkań z pracodawcami i instytucjami. Uczniowie mieli wcześniej poznawać zadania i misję danej firmy lub instytucji oraz przygotowywać pytania, na które chcieli uzyskać odpowiedzi podczas spotkania.

Najważniejszy pozytywny wniosek z testowania: zaplanowanie działań z wyprzedzeniem w formie harmonogramu sprawia, że doradztwo zawodowe staje się bardziej widoczne i rozpoznawalne dla uczniów. Przestaje być serią pojedynczych wydarzeń, a zaczyna być procesem. Uczniowie łatwiej rozumieją, po co uczestniczą w kolejnych spotkaniach, a nauczyciele i wychowawcy mogą lepiej przygotować klasę do kontaktu z partnerami zewnętrznymi.

Dobrze zadziałała również aktywizacja uczniów przed spotkaniami. Formułowanie pytań do przedstawicieli firm, uczelni czy instytucji pozwala młodzieży wyciągnąć więcej korzyści z kontaktu z rynkiem pracy. Uczniowie nie tylko „idą na spotkanie”, ale przychodzą z własną ciekawością i konkretnymi wątpliwościami. To istotna zmiana jakościowa — doradztwo staje się rozmową, a nie prezentacją.

Test ujawnił także ważne bariery. Największą trudnością był regularny kontakt między nauczycielami, doradcą zawodowym, pracodawcami i instytucjami zewnętrznymi. Powodem był natłok innych obowiązków. Zespół zauważył również, że nie każdy nauczyciel jest gotowy w takim samym stopniu angażować się w dodatkowe działania z zakresu doradztwa zawodowego. Pojawiła się też obawa, czy uczniowie nie spędzają zbyt dużo czasu poza szkołą kosztem realizacji podstawy programowej.

Wnioski z testowania pokazały, że finalna wersja rozwiązania powinna jeszcze mocniej zadbać o harmonogram i przepływ informacji. Warto z wyprzedzeniem zaplanować cykliczne spotkania realizatorów: nauczycieli, doradcę zawodowego i partnerów zewnętrznych. Warto też na początku roku szkolnego poświęcić więcej czasu na warsztaty z doradcą zawodowym, które wprowadzą uczniów w tematykę rynku pracy, oswoją ich z terminologią i pomogą przygotować lepsze pytania do pracodawców.

Najważniejszy wniosek z testowania: sieć współpracy działa tylko wtedy, gdy jest koordynowana. Sam kontakt z firmą lub instytucją nie wystarczy. Potrzebne są przygotowanie uczniów, wspólny harmonogram, rola wychowawcy, przepływ informacji i podsumowanie. Dopiero wtedy zewnętrzne spotkania przestają być jednorazową atrakcją, a zaczynają wspierać realny proces doradztwa zawodowego.

PODSUMOWANIE PROCESU

I Liceum Ogólnokształcące w Sopocie pokazało, że nowoczesne doradztwo zawodowe w liceum nie musi zaczynać się od kolejnego narzędzia ani od rozbudowanego dokumentu. Może zacząć się od uporządkowania relacji: między uczniem, nauczycielem, rodzicem, doradcą i światem zewnętrznym. Zespół dobrze odczytał, że uczniowie potrzebują praktycznych korzyści — wiedzy o rynku pracy, kontaktu z ludźmi biznesu, przygotowania do rekrutacji, rozpoznania mocnych stron i zrozumienia, po co uczą się konkretnych przedmiotów. Nauczyciele potrzebują struktury i wsparcia, bo często już realizują elementy doradztwa, ale nie wiedzą, jak je nazwać i jak połączyć z programem. Rodzice potrzebują informacji, aby nie traktować doradztwa jako mniej ważnego dodatku. Prototyp „Razem robimy doradztwo” odpowiada na te potrzeby systemowo: buduje sieć współpracy, planuje działania z wyprzedzeniem, angażuje partnerów zewnętrznych i przygotowuje uczniów do aktywnego udziału. Najważniejsza lekcja z procesu jest prosta: doradztwo zawodowe w liceum działa najlepiej wtedy, gdy nie jest zadaniem jednej osoby, lecz wspólnym, dobrze skoordynowanym wysiłkiem całej szkoły i jej otoczenia.

Zespół Szkół Ekonomicznych w Tczewie

Typ szkoły: technikum

Miejscowość: Tczew

Lider projektu w szkole: **Lucyna Pytka-Ptach**

EMPATIA

Zespół objął badaniami dwie główne grupy interesariuszy: **uczniów ZSE w Tczewie oraz nauczycieli**. W przypadku uczniów badanie było szczególnie wartościowe, ponieważ nie ograniczało się do jednego rocznika. Zespół zebrał głosy klas I, III i V, czyli uczniów znajdujących się w trzech różnych momentach ścieżki edukacyjno-zawodowej: tuż po wyborze szkoły i profilu, w połowie nauki oraz na etapie kończenia technikum i wchodzenia w dorosłość.

W badaniach uczniowskich wykorzystano ankiety online, wywiady indywidualne oraz ćwiczenie 365. **Ankietę wypełniło łącznie 125 uczniów:** 41 uczniów klas I, 43 uczniów klas III oraz 41 uczniów klas V. Grupy obejmowały różne profile kształcenia: hotelarstwo, gastronomię, reklamę, rachunkowość i ekonomię. Dodatkowo przeprowadzono wywiady z trzema uczniami: uczniem klasy I, uczniem klasy III i uczniem klasy V, aby uchwycić różnice w potrzebach na kolejnych etapach nauki.

Najważniejsze odkrycie po stronie uczniów: w technikum wybór profilu nie zamyka tematu doradztwa zawodowego — często dopiero go otwiera. Uczeń może być już w konkretnej klasie zawodowej, ale nadal nie wiedzieć, co dokładnie chce robić, czy wybrany kierunek jest dla niego, jakie ma opcje po ukończeniu szkoły, czy powinien iść do pracy, na studia, kursy, za granicę albo rozwijać się w zupełnie inną stronę.

W klasach I wybrzmiał bardzo mocny sygnał dystansu wobec wcześniejszych doświadczeń doradczych. Wszyscy badani uczniowie klas I deklarowali, że mieli wcześniej zajęcia z doradztwa zawodowego, ale tylko 1 z 41 uznał, że były one ciekawe. 27 uczniów odpowiedziało, że zajęcia nie były ciekawe, a 12 — że tylko częściowo. Jednocześnie 27 uczniów nie chciałoby, aby zajęcia z doradztwa zawodowego odbywały się już od klasy I, a 24 nie chciałoby uczestniczyć w takich zajęciach w przyszłości. To pokazuje, że uczniowie nie wchodzą do technikum z neutralnym nastawieniem. Często mają za sobą doświadczenie doradztwa jako czegoś nudnego, mało użytecznego albo oderwanego od realnych decyzji.

W klasach III sytuacja jest bardziej złożona. Spośród 43 uczniów 30 miało wcześniej zajęcia z doradztwa zawodowego w szkole podstawowej, ale 22 uznało, że nie były one przydatne, a 16 — że tylko częściowo. 19 uczniów wskazało, że zajęcia nie były ciekawe, 16 — że częściowo, a 8 — że tak. Jednocześnie 26 uczniów widzi sens doradztwa zawodowego w szkole średniej, ale tylko 12 chce uczestniczyć w takich zajęciach, 15 nie chce, a 16 nie wie. To ważny paradoks: uczniowie rozumieją potencjalną wartość doradztwa, ale jego obecna forma nie buduje wystarczającej motywacji.

W klasach V obraz jest jeszcze inny. 28 z 41 uczniów oceniło zajęcia z doradztwa zawodowego dobrze lub bardzo dobrze, ale tylko 6 uznało, że były przydatne. 17 odpowiedziało „częściowo”, a 18 — „nie”. To bardzo ważny wynik: pozytywna atmosfera lub dobra ogólna ocena zajęć nie oznacza

jeszcze realnej użyteczności. Uczniowie maturalni potrzebują konkretności: co robić po szkole, jak przygotować CV, jak wygląda rozmowa kwalifikacyjna, jak porównać kierunki studiów, jakie są możliwości po danym zawodzie, jak połączyć pracę z dalszą nauką i jakie są realia rynku pracy.

Najczęściej powtarzające się potrzeby uczniów były bardzo praktyczne. Uczniowie chcą warsztatów z przedstawicielami uczelni i firm, wycieczek zawodoznawczych, wizyt w zakładach pracy, zajęć praktycznych z pisania CV i przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej, indywidualnych konsultacji, pomocy w planowaniu ścieżki kariery krok po kroku, porad dotyczących wyboru kierunku studiów i uczelni, informacji o trendach na rynku pracy oraz spotkań z absolwentami. W klasach III szczególnie mocno pojawiły się gry, quizy i wycieczki, a w klasach V — warsztaty z uczelniami i firmami oraz bardzo konkretne przygotowanie do wejścia na rynek pracy.

Wywiady indywidualne pokazały trzy różne typy uczniów. Uczeń klasy I na profilu hotelarskim wybrał kierunek świadomie, ale nadal potrzebuje zobaczyć możliwe ścieżki: recepcję, gastronomię, obsługę gości, pracę za granicą. Chce doradztwa raz na miesiąc lub raz na dwa miesiące, najlepiej w gabinecie doradcy, w formule łączącej spotkania indywidualne i grupowe. Uczeń klasy III na rachunkowości trafił na profil przypadkowo, bo planował liceum. Nie chce przerywać nauki, ale nie czuje, że rachunkowość jest jego pasją. Dla niego najważniejsze są testy predyspozycji, rozmowa indywidualna i możliwość ułożenia własnej drogi. Uczeń klasy V z gastronomii ma jasny cel: chce pracować w zawodzie, nie planuje na razie studiów, a od doradztwa oczekuje krótkiej, konkretnej informacji o kursach, pracy za granicą i wymaganiach pracodawców.

Drugą grupą badawczą byli nauczyciele. Ankietę wypełniło 35 osób, a dodatkowo przeprowadzono wywiady z nauczycielem doradztwa zawodowego, nauczycielem matematyki oraz nauczycielem przedmiotów zawodowych. 100% ankietowanych nauczycieli ma świadomość, że nauczyciele różnych przedmiotów powinni wspierać uczniów w zakresie doradztwa zawodowego. Jednocześnie tylko 7 osób realizuje takie treści regularnie, 12 często, 13 rzadko, a 3 wcale. 11 nauczycieli czuje się przygotowanych do wspierania uczniów w wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej, 15 częściowo, 8 raczej nie, a 1 osoba nie.

Najważniejsze odkrycie po stronie nauczycieli: nauczyciele rozumieją sens doradztwa zawodowego, ale potrzebują czasu, narzędzi, materiałów i wsparcia. Najczęściej wskazywane bariery to brak czasu w podstawie programowej, niewystarczająca wiedza o rynku pracy i zawodach, niska motywacja uczniów, brak materiałów i scenariuszy oraz brak współpracy między nauczycielami. Nauczyciele najczęściej oczekują gotowych materiałów i scenariuszy, szkoleń lub warsztatów, wsparcia szkolnego doradcy zawodowego, większej współpracy w gronie pedagogicznym i narzędzi metodycznych.

Wywiady nauczycielskie dodały ważny kontekst organizacyjny. Z perspektywy doradztwa zawodowego problemem jest brak własnej przestrzeni — gabinetu, w którym można prowadzić spokojne rozmowy indywidualne. Pojawił się również problem prowadzenia zajęć „na zastępstwach”, co utrudnia planowanie procesu. Nauczyciele widzą też, że tylko część uczniów aktywnie pyta o przyszłość, studia, rekrutację i zawody; inni są przekonani, że „już wiedzą”, chcą po prostu szybko pracować albo nie widzą związku doradztwa z własnym życiem.

DEFINIOWANIE

Zespół zdefiniował problem jako rozdźwięk między formalną obecnością doradztwa zawodowego a jego realną użytecznością dla różnych grup uczniów. W ZSE doradztwo nie może być jednym, takim samym programem dla wszystkich. Uczniowie klas I potrzebują innego wsparcia niż klasy III i V. Pierwszoklasiści muszą ośwoić wybrany profil, zrozumieć, co można z nim zrobić i czy rzeczywiście pasuje do ich zainteresowań. Trzecioklasiści potrzebują momentu rewizji i uporządkowania: czy dalej idę tą drogą, czy szukam alternatywy, jakie mam mocne strony, co mogę zrobić po tym profilu. Maturzyści potrzebują praktycznej odprawy przed dorosłością: CV, rozmowy kwalifikacyjnej, studiów, kursów, pracy, zarobków, wymagań i realnych możliwości.

POV — POINT OF VIEW

„Uczniowie ZSE w Tczewie potrzebują zróżnicowanego, praktycznego i dopasowanego do etapu nauki systemu doradztwa zawodowego, ponieważ samo bycie w klasie o określonym profilu nie oznacza jeszcze, że wiedzą, jak zaplanować swoją dalszą drogę. Część uczniów wybrała kierunek świadomie, część przypadkowo, część chce pracować od razu, część myśli o studiach, a część nie widzi jeszcze sensu doradztwa. Zaskakujące jest to, że uczniowie często deklarują dystans wobec zajęć, ale jednocześnie bardzo konkretnie wskazują, czego potrzebują: praktyki, rozmów indywidualnych, kontaktu z pracodawcami, informacji o studiach, CV, rozmowach kwalifikacyjnych i realiach pracy.”

Równolegle zespół zdefiniował potrzebę nauczycieli:

„Nauczyciele ZSE potrzebują prostych materiałów, scenariuszy, wsparcia doradcy zawodowego i lepszej organizacji współpracy, ponieważ rozumieją, że doradztwo zawodowe jest wspólnym zadaniem szkoły, ale nie zawsze wiedzą, jak włączyć je w swój przedmiot i jak połączyć je z podstawą programową. Zaskakujące jest to, że świadomość roli nauczycieli jest bardzo wysoka, ale praktyczna realizacja pozostaje nierówna i zależy od czasu, materiałów, wiedzy oraz współpracy.”

Z tej definicji wynikał jasny kierunek pracy: nie projektować jednych zajęć dla wszystkich, ale stworzyć segmentowany model doradztwa zawodowego dla technikum. Model powinien odpowiadać na trzy momenty ścieżki ucznia: wejście w profil, weryfikację wyboru i wyjście ze szkoły. Powinien też wzmacniać rolę doradcy zawodowego jako specjalisty dostępnego dla uczniów indywidualnie, a nauczycielom dostarczać gotowych, łatwych do wykorzystania materiałów.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

W procesie ideacji zespół wykorzystał m.in. metodę 365 z uczniami klas trzecich. W krótkim czasie wygenerowano 108 pomysłów na działania i tematy doradztwa zawodowego. To ważny element procesu, ponieważ pokazał, że uczniowie — gdy dostaną jasną strukturę — potrafią bardzo konkretnie mówić, czego chcą się dowiedzieć i jakie obszary są dla nich ważne.

Wśród pomysłów pojawiły się m.in.: jak znaleźć swoją mocną stronę zawodową, testy predyspozycji, zawody przyszłości, praca za granicą, dobre CV bez doświadczenia, pierwsza praca jako uczeń, branża IT, gastronomia, hotelarstwo, księgowość w praktyce, psychologia, medycyna, służby mundurowe, własna działalność gospodarcza, marketing i mediów społecznościowych, logistyka, zarządzanie projektami, branża beauty, praca w edukacji, zawody związane z podróżowaniem, kursy i certyfikaty,

planowanie kariery na 5–10 lat, rozmowa kwalifikacyjna, praca sezonowa, alternatywy dla studiów, e-commerce, portfolio, programowanie bez studiów, zawody artystyczne, kompetencje XXI wieku, zawody dla introvertów, zawody kreatywne, praca praktyczna, zarabianie w internecie, biuro rachunkowe, gastronomia za granicą, marka osobista, staże, turystyka, barista, ekologia, administracja publiczna, sprzedaż, rozmowa o wynagrodzeniu, staż zagraniczny oraz case studies dnia pracy w różnych zawodach.

Pomysły można uporządkować w sześć klastrow:

- Samopoznanie i predyspozycje — mocne strony, testy, predyspozycje, talenty, zawody dla różnych typów osób
- Wejście na rynek pracy — CV, pierwsza praca, rozmowa kwalifikacyjna, staże, praktyki, praca sezonowa, rozmowa o wynagrodzeniu
- Ścieżki po profilu — gastronomia, hotelarstwo, księgowość, ekonomia, reklama, marketing, logistyka, turystyka, praca w konkretnych branżach
- Studia, kursy i alternatywy — czy warto iść na studia, kursy, certyfikaty, kwalifikacje, studia i praca równocześnie
- Przyszłość rynku pracy — zawody przyszłości, kompetencje XXI wieku, praca za granicą, e-commerce, IT, ekologia, nowe formy zarabiania
- Dorosłość i decyzje życiowe — plan na 5–10 lat, stres, marka osobista, praca z ludźmi, wybór środowiska pracy

Do dalszego rozwoju najbardziej naturalnie wyłonił się pomysł systemu, który nie zaczyna od abstrakcyjnego pytania „kim chcesz być?”, ale od profilu, w którym uczeń już jest, i od etapu, na którym się znajduje. Rozwiązanie powinno odpowiedzieć na pytanie: co mogę zrobić z tym profilem, co jeszcze mogę zmienić, jakie mam alternatywy i jaki jest mój następny krok?

PROTOTYP

Główną koncepcją prototypu był proces „**Ścieżki 365: od profilu do pierwszego kroku**”. Nazwa nawiązuje do metody 365, która pozwoliła uczniom wygenerować szeroki bank tematów i potrzeb. Rozwiązanie przyjęło formę trzystopniowego modelu doradztwa dla uczniów technikum, dopasowanego do kolejnych etapów nauki.

Pierwszy moduł — „Czy jestem we właściwym miejscu?” — jest przeznaczony dla klas I. Jego celem jest oswojenie uczniów z wybranym profilem i pokazanie, że kierunek w technikum nie jest jedną prostą drogą, ale zbiorem możliwych ścieżek. Uczeń pracuje na pytaniach: dlaczego wybrałem/wybrałam ten profil, co mnie w nim ciekawi, czego się obawiam, jakie zawody są z nim powiązane, jakie kompetencje będę rozwijać i co mogę sprawdzić już w pierwszym roku. Ważne jest, aby zajęcia dla klas I były krótkie, konkretne, wizualne i aktywne, ponieważ badania pokazały duży opór uczniów wobec klasycznej formy doradztwa.

Drugi moduł — „Plan A, plan B, plan C” — jest przeznaczony dla klas III. To moment rewizji wyboru. Uczniowie są już na tyle dłużej w szkole, że mogą ocenić, czy profil im odpowiada, ale mają jeszcze

czas, aby świadomie zaplanować dalszą drogę. Moduł obejmuje testy predyspozycji, omówienie wyników z doradcą, mapę mocnych stron, analizę alternatyw oraz rozmowę o tym, co można zrobić po danym kierunku: praca, studia, kursy, zmiana branży, własna działalność, praca za granicą. Kluczowym elementem jest indywidualna konsultacja, szczególnie dla uczniów, którzy trafili na profil przypadkowo lub nie czują się z nim związani.

Trzeci moduł — „Odprawa przed dorosłością” — jest przeznaczony dla klas V. Jego celem jest praktyczne przygotowanie uczniów do przejścia ze szkoły do pracy, studiów lub dalszego kształcenia. Moduł obejmuje przygotowanie CV i listu motywacyjnego, symulację rozmowy kwalifikacyjnej, porównanie kierunków studiów, informacje o kursach i certyfikatach, realia pracy w zawodzie, możliwości pracy za granicą, plan 5–10 lat oraz rozmowę o tym, jak połączyć pracę z dalszą nauką. Uczniowie klas V nie potrzebują kolejnych ogólnych testów, jeśli nie są one omawiane indywidualnie. Potrzebują konkretów, scenariuszy i decyzji.

Prototyp uzupełnia „Bank 365” — zbiór tematów zgłoszonych przez uczniów, uporządkowany według profili i etapów nauki. Dzięki temu doradca zawodowy i nauczyciele mogą budować zajęcia wokół realnych pytań uczniów, a nie wyłącznie wokół ogólnego programu. Bank może zawierać gotowe mini-scenariusze: „CV bez doświadczenia”, „dzień pracy w biurze rachunkowym”, „gastronomia za granicą”, „jak wybrać studia po technikum”, „czy warto robić kursy”, „jak rozmawiać o wynagrodzeniu”.

Drugim elementem prototypu jest „Gabinet doradcy / konsultacja indywidualna”. W materiałach bardzo mocno wybrzmiała potrzeba spokojnej rozmowy jeden na jeden. Uczniowie z wywiadów preferowali gabinet doradcy, ciszę i możliwość mówienia o własnych wątpliwościach bez grupy. Gabinet nie jest więc tylko przestrzenią organizacyjną, ale częścią metody: umożliwia przejście od ogólnego doradztwa do osobistej decyzji.

Trzecim elementem jest pakiet dla nauczycieli: krótkie scenariusze i przykłady zawodowe do wykorzystania na przedmiotach. Nauczyciel matematyki może pokazywać zawody związane z analizą danych, finansami, logistyką i inżynierią; nauczyciel przedmiotów zawodowych — realne sytuacje branżowe; wychowawca — rozmowę o wyborach, stresie i planach. Doradca nie zastępuje nauczycieli, ale dostarcza im narzędzia.

TESTOWANIE

Etap testowania oparto na trzech formach weryfikacji: ankietach w klasach I, III i V, wywiadach indywidualnych z uczniami oraz ćwiczeniu 365 przeprowadzonym z klasami trzecimi. Pozwoliło to ocenić kierunek rozwiązania jeszcze przed jego pełnym wdrożeniem.

Najważniejszy pozytywny wniosek z ćwiczenia 365: uczniowie potrafią wygenerować bardzo dużo konkretnych tematów, jeśli dostaną jasną strukturę pracy. W 30 minut powstało 108 pomysłów, a ich zakres był znacznie szerszy niż tradycyjne „informacje o zawodach”. Uczniowie wskazywali zarówno tematy praktyczne, jak CV i rozmowa kwalifikacyjna, jak i tematy strategiczne: planowanie

kariery, praca za granicą, kursy, studia, marka osobista, kompetencje XXI wieku i realia konkretnych branż. To potwierdziło, że warto budować program doradztwa na realnych pytaniach uczniów.

Wywiady z uczniami potwierdziły potrzebę segmentacji. Jeden uczeń chce regularnego, ale niezbyt częstego wsparcia, bo wybrał kierunek świadomie, ale potrzebuje zobaczyć możliwe drogi. Drugi uczeń potrzebuje indywidualnej rozmowy i testów, bo profil nie był jego pierwszym wyborem. Trzeci uczeń ma konkretny cel zawodowy i chce tylko krótkich, praktycznych informacji wtedy, gdy ich potrzebuje. To pokazuje, że jeden format zajęć nie odpowie na potrzeby wszystkich.

Ankiety z klas I, III i V pokazały również, czego należy unikać. Uczniowie źle reagują na powtarzalne, nudne zajęcia, źle dobrany czas, brak praktycznych treści, nadmiar teorii i testy, które nie kończą się rozmową lub konkretnym wnioskiem. Szczególnie mocny sygnał płynie z klas V: choć wielu uczniów dobrze ocenia zajęcia, tylko niewielka część uznaje je za realnie przydatne. To oznacza, że dobra atmosfera nie wystarczy. Doradztwo musi zostawiać ucznia z konkretnym efektem: napisanym CV, wybraną listą uczelni, planem rozmowy kwalifikacyjnej, listą kursów, mapą alternatyw albo terminem konsultacji.

Ankieta nauczycielska potwierdziła, że prototyp wymaga także komponentu dla kadry. 35 z 35 nauczycieli wie, że nauczyciele różnych przedmiotów powinni wspierać uczniów w doradztwie zawodowym, ale tylko 11 czuje się w pełni przygotowanych. Najbardziej potrzebne są gotowe materiały, scenariusze, szkolenia, wsparcie doradcy i współpraca w gronie pedagogicznym. To oznacza, że wdrożenie modelu „Ścieżki 365” nie powinno być zadaniem samego doradcy. Wymaga prostych narzędzi dla nauczycieli oraz jasnego podziału ról.

Najważniejsze rekomendacje po testowaniu kierunku to: podzielić doradztwo na moduły dla klas I, III i V; ograniczyć teoretyczne, powtarzalne treści; wzmacniać praktykę i kontakt z realnym rynkiem pracy; omawiać wyniki testów indywidualnie; wprowadzić konsultacje w gabinecie doradcy; stworzyć bank tematów z pytań uczniów; oraz przygotować pakiet krótkich scenariuszy dla nauczycieli różnych przedmiotów.

Najważniejszy wniosek z testowania: w technikum doradztwo zawodowe nie powinno pytać tylko „jaki zawód wybierasz?”. Powinno pytać: „co możesz zrobić z profilem, w którym jesteś — i jaki pierwszy krok ma sens dla ciebie teraz?”.

PODSUMOWANIE PROCESU

Zespół Szkół Ekonomicznych w Tczewie pokazał bardzo ważną specyfikę doradztwa zawodowego w technikum: **uczniowie są już formalnie na ścieżce zawodowej, ale to nie znaczy, że ich decyzja jest kompletna, świadoma i stabilna.** Dla jednych wybrany profil jest dobrym początkiem, dla innych przypadkiem, kompromisem albo tylko etapem przejściowym. Dlatego doradztwo nie może być identyczne dla klas I, III i V. Pierwszoklasista potrzebuje oswojenia profilu i zobaczenia jego możliwości. Trzecioklasista potrzebuje rewizji i alternatyw. Maturzysta potrzebuje praktycznej odprawy przed pracą, studiami albo dalszym kształceniem. Siłą procesu ZSE jest to, że zespół zebrał głos uczniów z różnych etapów, głos nauczycieli i konkretne pomysły wygenerowane przez młodzież.

Z tych materiałów wynika bardzo jasna lekcja: doradztwo zawodowe w szkole branżowo-technicznej musi być mniej ogólne, a bardziej profilowane, indywidualne i praktyczne. Najważniejsze nie jest to, żeby uczeń znał nazwy zawodów. Najważniejsze, żeby potrafił powiedzieć: gdzie jestem, jakie mam opcje, co mi pasuje, czego jeszcze nie wiem i jaki krok wykonam jako następny.

Zespół Szkolno-Przedszkolny w Koleczkowie

Typ szkoły: szkoła podstawowa / zespół szkolno-przedszkolny

Miejscowość: Koleczkowo

Lider projektu w szkole: **Joanna Kudlicka**

EMPATIA

Zespół rozpoczął pracę od analizy potrzeb uczniów **klas 7–8 szkoły podstawowej**, czyli grupy stojącej przed pierwszą poważną decyzją edukacyjną: wyborem szkoły ponadpodstawowej. Punktem wyjścia była ogólnopolska diagnoza „Doradztwo zawodowe w szkołach podstawowych”, która pozwoliła osadzić lokalny problem w szerszym kontekście.

Najważniejsze odkrycie wynikające z diagnozy: doradztwo zawodowe w klasach 7–8 **nie powinno być traktowane wyłącznie jako przekazywanie informacji o szkołach i zawodach**. Jego największy potencjał leży w rozwijaniu samoświadomości, sprawczości i umiejętności podejmowania decyzji. Uczeń nie potrzebuje tylko odpowiedzi na pytanie „jaką szkołę wybrać?”, ale także wsparcia w zrozumieniu: kim jestem, co jest dla mnie ważne, w czym jestem dobry/dobra, jak podejmuję decyzje i jak mogę elastycznie planować swoją przyszłość.

Diagnoza podkreśla również duże, niezaspokojone zapotrzebowanie na doradztwo indywidualne. Wielu uczniów może uczestniczyć w tych samych zajęciach grupowych, ale ich sytuacje są bardzo różne. Jedni mają już wybraną szkołę, inni rozważają kilka możliwości, część kieruje się opinią rodziców lub znajomych, a część nie ma jeszcze żadnego pomysłu. Wybór szkoły jest szczególnie trudny dla uczniów, którzy mają specyficzne potrzeby edukacyjne, niższe wyniki, ograniczone wsparcie domowe, wyjątkowe talenty albo silne wątpliwości co do dalszej drogi.

Ważnym wnioskiem z materiału źródłowego jest także to, że wybór szkoły ponadpodstawowej jest mocno zależny od lokalnych warunków. Dla uczniów z miejscowości takich jak Koleczkowo znaczenie mogą mieć nie tylko zainteresowania i predyspozycje, ale również dostępność szkół w okolicy, dojazdy, oferta komunikacyjna, oczekiwania rodziców, lokalny rynek pracy i realne możliwości codziennego funkcjonowania po wyborze szkoły.

Z perspektywy ucznia kluczowy problem nie polega więc wyłącznie na braku informacji. Informacji o szkołach, rekrutacji i zawodach jest dużo. Problemem jest raczej ich uporządkowanie oraz przełożenie na osobistą decyzję. Uczniowie potrzebują prostych narzędzi, które pomagają im porównać opcje, nazwać własne mocne strony, zrozumieć konsekwencje wyboru oraz zaplanować kolejny krok.

Po stronie szkoły ważnym odkryciem jest potrzeba narzędzi wysokiej jakości. Doradztwo zawodowe opiera się w dużym stopniu na materiałach, scenariuszach, testach, ćwiczeniach i kartach pracy, ale nie każde narzędzie pomaga uczniowi w refleksji. Szczególnie potrzebne są rozwiązania rozwojowe: takie, które nie tylko pokazują zawody, ale pomagają uczniowi lepiej rozumieć siebie, własne decyzje i możliwe scenariusze przyszłości.

DEFINIOWANIE

Zespół zdefiniował problem wokół przejścia od informowania do wspierania decyzji. W szkole podstawowej uczniowie klas 7–8 często słyszą o rekrutacji, szkołach ponadpodstawowych i zawodach, ale sama wiedza nie wystarcza do dokonania świadomego wyboru. Uczeń musi umieć powiązać informacje o szkołach z własnymi predyspozycjami, zainteresowaniami, wartościami, stylem uczenia się i sytuacją życiową.

Najważniejsze napięcie dotyczy różnicy między doradztwem grupowym a indywidualnym. Zajęcia grupowe są potrzebne, bo pozwalają wprowadzić wspólny język, pokazać możliwości i przeciwyczyć podstawowe narzędzia. Nie wystarczają jednak wszystkim uczniom. Część potrzebuje rozmowy jeden na jeden, spokojnego omówienia własnych wątpliwości albo indywidualnego dopasowania możliwych ścieżek.

Drugie napięcie dotyczy czasu. W klasie 7 temat wyboru szkoły często wydaje się jeszcze odległy, a uczniowie nie zawsze czują emocjonalną gotowość do poważnej rozmowy o przyszłości. W klasie 8 decyzja staje się nagle bardzo konkretna: trzeba wybrać szkołę, sprawdzić wymagania, ocenić szanse i poradzić sobie z presją. Doradztwo powinno więc działać etapowo: najpierw rozwijać samoświadomość i elastyczne myślenie, a dopiero potem przechodzić do porównywania konkretnych szkół i decyzji rekrutacyjnych.

POV — POINT OF VIEW

„Uczniowie klas 7–8 potrzebują sposobu na świadome i elastyczne zaplanowanie wyboru szkoły ponadpodstawowej, ponieważ sama informacja o szkołach, zawodach i rekrutacji nie wystarcza do podjęcia dobrej decyzji. Potrzebują narzędzi, które pomogą im poznać siebie, uporządkować możliwości, uwzględnić lokalne warunki i zaplanować następny krok. Zaskakujące jest to, że największą wartością doradztwa nie musi być wskazanie uczniowi jednej właściwej szkoły, ale nauczanie go, jak podejmować decyzje i jak zmieniać plan, kiedy pojawią się nowe okoliczności.”

Uzupełniająca definicja problemu może brzmieć:

„Szkoła potrzebuje prostego modelu pracy, który łączy zajęcia grupowe z elementami indywidualnej refleksji, ponieważ uczniowie różnią się poziomem gotowości do wyboru, wsparciem rodzinnym, wynikami, zainteresowaniami i dostępem do lokalnych możliwości edukacyjnych.”

Z tej definicji wynika kierunek pracy: stworzyć rozwiązanie, które nie sprowadza doradztwa do jednorazowej prezentacji szkół ponadpodstawowych. Potrzebny jest proces, który pomaga uczniowi przejść przez trzy etapy: poznają siebie, poznają możliwości, wybieram i planuję kolejny krok.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

Na podstawie diagnozy zespół uporządkował kierunki pracy wokół samopoznania, porządkowania informacji o szkołach, elastycznego planowania, wsparcia indywidualnego i lokalnych uwarunkowań wyboru.

Pierwszy obszar dotyczył samopoznania. Obejmował mapę mocnych stron, kartę zainteresowań, ćwiczenie „Co daje mi energię?”, kartę wartości, rozmowę o stylu uczenia się, krótkie testy predyspozycji oraz zadania pomagające uczniowi nazwać preferowane środowisko pracy.

Drugi klaster dotyczył porządkowania informacji o szkołach. Obejmował porównywarke liceum, technikum i szkoły branżowej, kartę analizy szkoły, listę pytań na dni otwarte, mapę dojazdów, kartę wymagań rekrutacyjnych oraz prosty przewodnik „co muszę sprawdzić przed wyborem szkoły”.

Trzeci klaster dotyczył elastycznego planowania. Tu pojawił się kierunek pracy z kilkoma scenariuszami zamiast jednym wyborem. Uczeń mógłby przygotować plan A, plan B i plan C: szkołę najbardziej pożądaną, szkołę alternatywną oraz bezpieczną opcję zapasową. Taka struktura obniża presję i uczy, że dobra decyzja nie polega na zamknięciu wszystkich możliwości, ale na świadomym przygotowaniu kilku realnych dróg.

Czwarty klaster dotyczył doradztwa indywidualnego. W tej grupie mieszczą się krótkie konsultacje z doradcą, karta przygotowania do rozmowy, rozmowy dla uczniów niezdecydowanych, indywidualna mapa wyboru oraz krótkie podsumowanie po konsultacji: co już wiem, czego jeszcze nie wiem, jaki jest mój następny krok.

Piąty klaster dotyczył lokalności. Uczniowie nie wybierają szkoły w próżni. Wybór szkoły ponadpodstawowej zależy także od dojazdu, oferty szkół w okolicy, dostępności profili, oczekiwań rodziców i realnych możliwości organizacyjnych. Dlatego w ideacji ważne było uwzględnienie mapy lokalnych opcji edukacyjnych i praktycznych konsekwencji wyboru.

Do dalszego rozwoju wybrano narzędzie „Moja mapa wyboru szkoły”, łączące samopoznanie, informacje o szkołach, lokalne warunki i indywidualną rozmowę z doradcą.

PROTOTYP

Główną koncepcją prototypu była **„Moja mapa wyboru szkoły”** — zestaw kart pracy i krótkich aktywności prowadzących ucznia klas 7–8 od ogólnej refleksji o przyszłości do bardziej świadomego wyboru szkoły ponadpodstawowej.

Prototyp składa się z pięciu części.

- Część 1 — „Co wiem o sobie?”
- Uczeń zaznacza swoje mocne strony, zainteresowania, przedmioty, które lubi, sytuacje, w których dobrze się czuje, oraz rzeczy, których chciałby unikać. Celem nie jest szybkie dopasowanie zawodu, ale zbudowanie języka do rozmowy o sobie.
- Część 2 — „Jakie mam możliwości?”
- Uczeń poznaje trzy główne typy szkół ponadpodstawowych: liceum, technikum i szkołę branżową. Przy każdej ścieżce zapisuje, co daje, czego wymaga, dla kogo może być dobra i jakie dalsze możliwości otwiera.
- Część 3 — „Moje lokalne opcje”
- Uczeń wpisuje konkretne szkoły, które realnie bierze pod uwagę. Uwzględnia profil, dojazd, wymagania, atmosferę, znane opinie, ofertę zajęć dodatkowych, praktyki lub przedmioty rozszerzone. To ważny moment, ponieważ pozwala przełożyć ogólne marzenia na realne decyzje.
- Część 4 — „Plan A, plan B, plan C”

- Uczeń wybiera trzy możliwe scenariusze: opcję najbardziej pożądaną, opcję alternatywną i opcję zapasową. Do każdej dopisuje, dlaczego ją rozważa, co musi jeszcze sprawdzić i jakie ryzyko się z nią wiąże. Ta część wzmacnia elastyczne planowanie i zmniejsza lęk przed jedną „ostateczną” decyzją.
- Część 5 — „Mój następny krok”
- Uczeń wybiera jedno konkretne działanie: porozmawiam z rodzicem, sprawdzę progę punktową, pójdę na dzień otwarty, porozmawiam z doradcą, zapytam starszego ucznia, sprawdzę dojazd, porównam dwa profile, zapiszę pytania do szkoły. Dzięki temu karta nie kończy się refleksją, ale prowadzi do działania.

Prototyp może być realizowany na zajęciach grupowych, ale jego najważniejszą wartością jest przygotowanie ucznia do krótkiej rozmowy indywidualnej. Doradca nie zaczyna wtedy od ogólnego pytania „co chcesz robić?”, tylko widzi już mapę myślenia ucznia: jego mocne strony, wątpliwości, opcje i pytania.

Drugim elementem prototypu jest „Karta rozmowy z doradcą”. Uczeń przynosi na konsultację trzy informacje: co już wiem, czego nie wiem, jakiej decyzji się obawiam. Doradca pomaga nie tyle wskazać najlepszą szkołę, ile uporządkować sposób podejmowania decyzji.

TESTOWANIE

Etap testowania miał charakter koncepcyjnej oceny rozwiązania. Zespół określił odrębne kryteria dla klasy 7, skoncentrowane na samopoznaniu, oraz dla klasy 8, skupione na porównywaniu szkół i przygotowaniu planu A, B i C.

W klasie 7 sprawdzano przede wszystkim, czy karta pomaga uczniom mówić o zainteresowaniach i mocnych stronach. W klasie 8 nacisk położono na możliwość porównania realnych szkół oraz przygotowania kilku scenariuszy wyboru.

Za kryteria oceny przyjęto zrozumiałość kolejnych części karty, umiejętność nazwania mocnych stron, wpisania konkretnych szkół, przygotowania planu A/B/C oraz wskazania kolejnego działania po zajęciach.

Sukces rozwiązania zdefiniowano nie jako natychmiastowy wybór szkoły, lecz jako lepsze rozumienie siebie, znajomość kilku realnych opcji i gotowość do wykonania małego kroku w stronę decyzji.

W analizie uwzględniono trzy ryzyka: zbyt refleksyjny charakter karty dla części uczniów, poczucie oczywistości u osób już zdecydowanych oraz możliwość wywołania presji u uczniów niezdecydowanych. Odpowiedzią miały być przykłady, pytania pogłębiające i normalizowanie komunikatu „jeszcze nie wiem”.

W rezultacie przyjęto założenie dwóch wersji narzędzia: rozwojowej dla klasy 7 oraz bardziej decyzyjnej dla klasy 8, uwzględniającej konkretne szkoły, rekrutację, plan A/B/C i rozmowę z doradcą.

Najważniejszy wniosek z tego etapu: uczniowie potrzebują nie tylko informacji o szkołach, ale także narzędzia do myślenia o decyzji. Dobra karta doradcza nie wskazuje wyboru, lecz pomaga zrozumieć sposób jego podejmowania.

PODSUMOWANIE PROCESU

Zespół Szkolno-Przedszkolny w Koleczkowie rozpoczął projektowanie od szerokiej diagnozy problemów doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych. Pozwoliło to spojrzeć na lokalne potrzeby w szerszym kontekście i skoncentrować pracę na samopoznaniu, elastycznym planowaniu i podejmowaniu decyzji. „Moja mapa wyboru szkoły” łączy refleksję o sobie, porównanie szkół, planowanie kilku scenariuszy i przygotowanie do rozmowy z doradcą. Najważniejszy wniosek z procesu jest prosty: świadomy wybór szkoły nie zaczyna się od rankingu, lecz od ucznia, który potrafi nazwać swoje potrzeby, możliwości i kolejny krok.

Niepubliczna Szkoła Podstawowa nr 7 w Słupsku

Typ szkoły: szkoła podstawowa

Miejscowość: Słupsk

Lider projektu w szkole: **Aleksandra Gubernat**

EMPATIA

Zespół objął badaniami **uczniów klas 7–8** Niepublicznej Szkoły Podstawowej nr 7 w Słupsku. Była to grupa szczególnie istotna dla doradztwa zawodowego, ponieważ uczniowie znajdują się na etapie pierwszej poważnej decyzji edukacyjnej: wyboru szkoły ponadpodstawowej i dalszej ścieżki kształcenia.

Plan Empatii zakładał pracę z czterema klasami: klasą 7a liczącą 22 osoby oraz trzema klasami ósmymi — 8a, 8b i 8c — liczącymi łącznie 51 osób. Łącznie grupa docelowa obejmowała 73 uczniów. Zespół zaplanował trzy uzupełniające się metody: pracę w grupach metodą metaplanu, ankietę papierową oraz wywiady z wybranymi uczniami. Metaplan miał pomóc sprawdzić, jak uczniowie postrzegają doradztwo zawodowe w szkole: jak jest, jak powinno być, dlaczego nie jest tak, jak powinno być, oraz jakie wnioski można z tego wyciągnąć.

Już na początku procesu zespół sformułował kilka ważnych hipotez dotyczących uczniów. Po stronie trudności wskazano brak motywacji, obojętne podejście do własnego rozwoju, niechęć do wysiłku, silny wpływ telefonu, mediów społecznościowych i gier, brak wsparcia rodziców, niską znajomość siebie oraz ograniczone zaangażowanie. Po stronie szans zespół zauważył otwartość uczniów na to, co ciekawe, aktywność w działaniu oraz możliwość rozbudzania ciekawości, samopoznania i wytrwałości.

Najważniejsze odkrycie z metaplanu: uczniowie widzą wartość doradztwa zawodowego, ale oczekują większej praktyczności i większego wpływu na to, jak wyglądają zajęcia. W klasie 7 uczniowie wskazywali, że zajęcia pomagają im myśleć o wyborze szkoły średniej, zawodzie, pasjach, cechach charakteru i przyszłości. Pojawiały się wypowiedzi, że jest „ciekawie”, „miła atmosfera”, „pomaga wybrać szkołę średnią” i „pokazuje, że dużo rzeczy może zmienić naszą przyszłość”. Jednocześnie część uczniów pisała, że bywa nudno albo że nie wie, co należałoby zmienić.

W odpowiedziach na pytanie „jak powinno być?” uczniowie bardzo często wskazywali na potrzebę wyjść poza szkołę: zwiedzania szkół ponadpodstawowych, odwiedzania firm, poznawania różnych zakładów pracy i zawodów, a nawet krótkiego „spróbowania” pracy w wybranych miejscach. W odpowiedziach na pytanie „co zrobić, żeby tak było?” pojawiały się bardzo praktyczne propozycje: organizować wyjazdy do szkół, przygotować harmonogram, zrobić listę szkół, do których uczniowie chcieliby pójść, brać pod uwagę pomysły uczniów oraz poprawić zachowanie na lekcjach, aby zajęcia mogły przebiegać sprawniej.

Zespół zauważył też ważną trudność badawczą. Uczniom łatwiej było odpowiadać na konkretne pytania ankietowe niż samodzielnie formułować własne przemyślenia podczas pracy metodą

metaplanu. Szczególnie widoczne było to w klasie 7. Wniosek był czytelny: uczniowie potrzebują struktury rozmowy, przykładów i narzędzi, które pomagają przejść od ogólnego wrażenia do konkretnej refleksji.

Ankiety papierową w pierwszym etapie wypełniło 20 uczniów klas 8b i 8c, co stanowiło 49% zakładanej liczby respondentów z klas ósmych. Wyniki potwierdziły regularność uczestnictwa: 14 uczniów deklaroowało, że uczęszcza na zajęcia regularnie, a 6 — raczej regularnie. Jednocześnie większość nadal nie miała jednoznacznie wybranej szkoły ponadpodstawowej. Tylko 7 uczniów deklaroowało wstępny pomysł, 12 nadal się zastanawiało, a 2 nie miało żadnego pomysłu.

Ocena dotychczasowych zajęć była raczej pozytywna, ale umiarkowana. 3 uczniów oceniło zajęcia bardzo dobrze, 8 dobrze, 7 przeciętnie, 1 słabo i 1 bardzo słabo. Zajęcia są więc akceptowane, ale nie stają się jeszcze mocnym doświadczeniem decyzyjnym. Szczególnie ważne jest to, że tylko 4 uczniów uznało zajęcia za interesujące, 10 wskazało odpowiedź „czasami”, 2 — „raczej nie”, a 4 — „nie”. To dobrze pokazuje główny problem: doradztwo jest obecne i systematyczne, ale jego atrakcyjność jest nierówna.

W pytaniu o poznawanie własnych zainteresowań i mocnych stron opinie były podzielone. 2 uczniów odpowiedziało „zdecydowanie tak”, 7 „raczej tak”, 7 „raczej nie”, a 3 „zdecydowanie nie”. Oznacza to, że zajęcia dostarczają informacji, ale nie zawsze skutecznie prowadzą do samopoznania. Lepszy wynik pojawił się w obszarze wiedzy o zawodach i ścieżkach edukacyjnych: 10 uczniów wskazało, że zajęcia dostarczają takich informacji, a 7 — że częściowo.

Ważny jest kontekst organizacyjny. W NSP7 doradztwo zawodowe w klasach 7 i 8 realizowane jest w wymiarze 1 godziny tygodniowo, czyli około 40 godzin rocznie na klasę. To znacznie więcej niż minimalne 10 godzin rocznie przewidziane w wielu szkołach podstawowych. Mimo tego część uczniów nadal odczuwa niedosyt albo uważa, że zajęcia nie pomagają wystarczająco w wyborze szkoły. Żaden uczeń nie wskazał, że zajęcia jednoznacznie pomogły mu w wyborze szkoły ponadpodstawowej; 10 odpowiedziało, że pomogły „trochę”, 5 — że jeszcze nie, ale mogą pomóc, a 5 udzieliło odpowiedzi negatywnych.

Najbardziej preferowane formy pracy to praca w grupach — 11 wskazań, wycieczki do szkół ponadpodstawowych — 8 wskazań, prezentacje multimedialne, filmy i quizy — 7 wskazań, warsztaty i praktyczne ćwiczenia — 6 wskazań oraz wycieczki do zakładów pracy — 6 wskazań. Najmniej atrakcyjna okazała się praca indywidualna z doradcą oraz zadania indywidualne, testy i kwestionariusze. To pokazuje, że uczniowie chcą działania wspólnego, ruchu, kontaktu z realnym środowiskiem i doświadczeń, które da się omówić w grupie.

DEFINIOWANIE

Zespół zdefiniował problem wokół napięcia między systematycznością zajęć a ich realną skutecznością z perspektywy ucznia. Doradztwo zawodowe w NSP7 nie jest marginalnym dodatkiem — odbywa się regularnie, jest wpisane w plan lekcji i ma znacznie większy wymiar godzinowy niż w

wielu szkołach. Mimo to uczniowie nadal oczekują większej liczby działań praktycznych, lepszej organizacji, ciekawszych form i większego wpływu na przebieg zajęć.

Kluczowym problemem okazała się nie sama dostępność doradztwa, ale jego przełożenie na zaangażowanie i autorefleksję ucznia. Uczniowie są obecni na zajęciach i ogólnie oceniają je pozytywnie, ale często nie podejmują aktywności z pełnym zaangażowaniem. Zespół zauważył paradoks: uczniowie deklarują potrzebę bardziej angażujących metod, ale jednocześnie nie zawsze chętnie wchodzi w proponowane aktywności, szczególnie wtedy, gdy wymagają samodzielnego formułowania opinii, refleksji i wysiłku.

Drugim ważnym problemem była organizacja doświadczeń praktycznych. Uczniowie wskazywali na potrzebę wyjść do szkół ponadpodstawowych i zakładów pracy, ale część odpowiedzi wynikała z nieznajomości planu zajęć. Niektóre działania, których uczniowie oczekiwali, były już zaplanowane na drugi semestr, kiedy szkoły ponadpodstawowe publikują aktualną ofertę. Oznacza to, że problemem jest także komunikacja: uczniowie powinni lepiej wiedzieć, co ich czeka, kiedy i dlaczego.

POV — POINT OF VIEW

„Uczniowie klas 7 i 8 NSP7 w Słupsku potrzebują możliwości udziału w projektowaniu i planowaniu działań realizowanych w ramach doradztwa zawodowego oraz stworzenia atmosfery wzajemnego szacunku i zaangażowania, ponieważ chcą mieć realny wpływ na to, jak wyglądają zajęcia, a jednocześnie potrzebują informacji i doświadczeń, które pomogą im lepiej poznać siebie oraz wybrać dalszą ścieżkę edukacyjno-zawodową.”

Uzupełniająca definicja problemu może brzmieć:

„Uczniowie klas 7 i 8 potrzebują bardziej angażujących, interesujących i praktycznych zajęć doradztwa zawodowego, ponieważ chcą, aby zajęcia realnie pomagały im w określeniu własnych predyspozycji i wyborze szkoły ponadpodstawowej. Zaskakujące jest to, że uczniowie oczekują większej aktywności, wyjść i ćwiczeń praktycznych, ale nie zawsze chętnie podejmują aktywności wymagające skupienia, samodzielnej refleksji i pracy nad sobą.”

Z tej definicji wynikł jasny kierunek pracy: nie wystarczy dodać kolejnych treści o szkołach i zawodach. Potrzebne jest rozwiązanie, które połączy trzy elementy: współdecydowanie uczniów o tematach i formach, praktyczne doświadczenia poza szkołą oraz krótką, dobrze prowadzoną refleksję po każdym działaniu. Uczeń ma nie tylko uczestniczyć w doradztwie, ale rozumieć, po co jest dana aktywność i co z niej wynika dla jego własnej decyzji.

GENEROWANIE POMYSŁÓW

Na podstawie wyników empatii i definicji problemu zespół uporządkował pomysły wokół praktyczności, współdecydowania i porządkowania doświadczeń.

Pierwszy klaster pomysłów dotyczył współprojektowania zajęć przez uczniów. Pojawił się tu kierunek polegający na tym, aby uczniowie współtworzyli listę szkół ponadpodstawowych, które chcą odwiedzić, proponowali zawody i firmy do poznania, zgłaszali tematy zajęć oraz wspólnie z doradcą ustalali harmonogram działań. Takie rozwiązanie odpowiada bezpośrednio na potrzebę „realnego wpływu” uczniów na to, co dzieje się na zajęciach.

Drugi klaster dotyczył praktycznych doświadczeń poza szkołą. W tej grupie mieszczą się wyjścia do szkół ponadpodstawowych, wizyty w firmach i zakładach pracy, spotkania z przedstawicielami zawodów, lekcje terenowe, krótkie obserwacje stanowisk pracy oraz kontakt z uczniami i absolwentami szkół średnich. Uczniowie wyraźnie sygnalizowali, że chcą zobaczyć szkoły i zawody w realnym kontekście, a nie tylko o nich rozmawiać.

Trzeci klaster dotyczył lepszej organizacji i komunikacji. Obejmował klasowy kalendarz doradztwa, tablicę planowanych aktywności, krótkie zapowiedzi kolejnych etapów, głosowania uczniów nad tematami oraz podsumowania po zakończonych działaniach.

Czwarty klaster dotyczył atmosfery i zaangażowania. Uczniowie sami wskazywali, że zajęcia byłyby ciekawsze przy większym skupieniu i wzajemnym szacunku. Dlatego w rozwiązaniu uwzględniono kontrakt klasowy określający zasady pracy, słuchania i odpowiedzialności za wspólną lekcję.

Do dalszego rozwoju wybrano rozwiązanie łączące planowanie, działanie i refleksję: „Doradztwo, które planujemy razem”. Jego celem było uczynienie istniejącego programu bardziej widocznym, współtworzonym i praktycznym.

PROTOTYP

Główną koncepcją prototypu był proces „**Doradztwo, które planujemy razem**”. Odpowiadał on na potrzebę większej praktyczności i wpływu uczniów, a jednocześnie wprowadzał strukturę pomagającą przejść od pomysłów do realnych działań.

Prototyp składa się z czterech powiązanych elementów.

Pierwszy element to „Mapa potrzeb klasy”. Na początku semestru uczniowie pracują w grupach i zapisują, czego chcą się dowiedzieć o szkołach, zawodach, sobie i rynku pracy. Nie chodzi tylko o swobodne życzenia, ale o uporządkowanie potrzeb w kilku kategoriach: szkoły ponadpodstawowe, zawody, moje mocne strony, praktyczne doświadczenia, pytania do doradcy, pytania do uczniów szkół średnich i pytania do przedstawicieli zawodów.

Drugi element to „Klasowy harmonogram doradztwa”. Na podstawie mapy potrzeb doradca wraz z uczniami tworzy widoczny plan działań: kiedy będą wyjścia do szkół, kiedy spotkania z przedstawicielami zawodów, kiedy praca nad predyspozycjami, kiedy rozmowy o rekrutacji, a kiedy podsumowanie doświadczeń. Dzięki temu uczniowie wiedzą, że ich potrzeby zostały usłyszane, nawet jeśli część działań musi poczekać na właściwy moment roku szkolnego.

Trzeci element to „Karta doświadczenia”. Po każdym wyjściu, spotkaniu lub lekcji praktycznej uczeń wypełnia krótką kartę refleksji. Zamiast długich opisów pojawiają się proste pytania: co zobaczyłem/zobaczyłam, co mnie zainteresowało, co mnie zniechęciło, czego dowiedziałem/dowiedziałam się o sobie, jakie pytanie mam po tym spotkaniu, jaki jest mój kolejny krok. Ten element jest kluczowy, bo zamienia doświadczenie w decyzję. Samo wyjście do szkoły lub firmy nie wystarczy, jeśli uczeń nie umie nazwać, co z tego wynika dla niego.

Czwarty element to „Kontrakt zaangażowania”. Uczniowie wspólnie ustalają zasady pracy na zajęciach doradztwa: słuchamy siebie nawzajem, nie przeszkadzamy w ćwiczeniach, każdy ma prawo nie wiedzieć, każdy może mieć inny pomysł na przyszłość, bierzemy odpowiedzialność za atmosferę pracy. Ten element odpowiada na sygnały z metaplanu, w których uczniowie sami zauważali, że lepsze zachowanie i większe skupienie mogłyby poprawić jakość zajęć.

Prototyp może być realizowany w klasach 7 i 8 przez cały semestr. Nie wymaga budowania nowego programu od zera, lecz porządkuje to, co już dzieje się w szkole. Jego siłą jest połączenie trzech warstw: głosu ucznia, harmonogramu działań i refleksji po doświadczeniu.

TESTOWANIE

Etap testowania przyjął formę wstępnej walidacji założeń podczas pracy metodą metaplanu i ankiety. Sprawdzano język, poziom gotowości uczniów do współprojektowania oraz potrzebę dodatkowej struktury.

Wstępna weryfikacja pokazała, że uczniowie chcą mieć wpływ na zajęcia, ale nie zawsze potrafią od razu sformułować swoje potrzeby. Część dobrze reagowała na pytania otwarte, inni potrzebowali gotowych kategorii, przykładów i podpowiedzi. Dlatego prototyp połączył swobodę wypowiedzi z wyraźną strukturą.

Do dalszej weryfikacji przyjęto osobne zastosowanie prototypu w klasie 7 i klasie 8. Dla młodszej grupy ważniejsze było samopoznanie i oswajanie tematu przyszłości, a dla starszej — konkretne informacje o szkołach, rekrutacji, profilach i dojazdach.

Za kryteria oceny przyjęto: zdolność stworzenia mapy potrzeb, wpływ harmonogramu na poczucie sprawczości, użyteczność karty doświadczenia oraz wpływ kontraktu zaangażowania na atmosferę pracy. Sukcesem miało być lepsze rozumienie przez uczniów tego, co już wiedzą, czego jeszcze potrzebują i jakie działanie przybliży ich do decyzji.

Wyniki ankiety wskazały, że dobrze rokują praca w grupach, wyjścia do szkół ponadpodstawowych, prezentacje, quizy, warsztaty i wizyty w zakładach pracy. Długie zadania indywidualne i klasyczne kwestionariusze wymagają natomiast połączenia z rozmową oraz aktywnością grupową.

Najważniejszy wniosek z tego etapu: uczniowie nie potrzebują wyłącznie większej liczby godzin doradztwa. Potrzebują zajęć, które lepiej przekładają doświadczenia na decyzje — poprzez praktykę, wpływ, dobrą organizację i krótką drogę od działania do refleksji o sobie.

PODSUMOWANIE PROCESU

Niepubliczna Szkoła Podstawowa nr 7 w Słupsku pokazuje ciekawy przypadek szkoły, w której doradztwo zawodowe nie jest marginalne — **odbywa się systematycznie, w dużym wymiarze godzinowym i jest przez uczniów ogólnie akceptowane**. Problem leży gdzie indziej: obecność zajęć nie gwarantuje jeszcze zaangażowania, samopoznania i decyzji. Uczniowie regularnie uczestniczą w doradztwie, ale wielu z nich nadal nie ma sprecyzowanego wyboru szkoły, część tylko czasami uważa zajęcia za interesujące, a nikt w ankiecie nie wskazał, że zajęcia jednoznacznie pomogły mu wybrać

szkołę ponadpodstawową. Zespół trafnie uchwycił, że potrzebne jest nie tylko więcej informacji, ale więcej współdecydowania, praktycznych doświadczeń i refleksji po tych doświadczeniach. Prototyp „Doradztwo, które planujemy razem” odpowiada na tę lukę: pozwala uczniom zgłaszać potrzeby, widzieć harmonogram działań, brać udział w praktycznych aktywnościach i wyciągać z nich wnioski o sobie. Najważniejsza lekcja z procesu jest bardzo konkretna: nawet dobrze zorganizowane doradztwo wymaga ciągłego projektowania z uczniami, nie tylko dla uczniów.