

RAPORT

Doradztwo zawodowe, wczesna identyfikacja talentów, doradztwo w metodzie STEAM

REGION MAZOWIECKI REGIONALNY

CZERWIEC 2026

Badanie realizowane w ramach projektu: „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

SPIS TREŚCI

- 1. Podsumowanie**
- 2. Nota metodologiczna**
- 3. Wywiady pogłębione ze szkolnymi doradcami zawodowymi**
- 4. Szkolni doradcy zawodowi o sposobie pracy, wyzwaniach i pracy z metodą STEAM**
- 5. Nauczyciele o doradztwie zawodowym i identyfikacji talentów uczniów**

1

PODSUMOWANIE

EXECUTIVE SUMMARY

Raport dla tematu 13 dotyczy doradztwa zawodowego, wczesnej identyfikacji talentów oraz wykorzystania podejścia STEAM w doradztwie zawodowym w Regionie Mazowieckim Regionalnym (RMR). Wpisuje się przede wszystkim w cele projektu związane z diagnozą potrzeb i barier edukacyjnych, identyfikacją kompetencji oraz oceną wybranych narzędzi i rozwiązań wspierających wybory edukacyjno-zawodowe uczniów. Materiał obejmuje perspektywę doradców zawodowych oraz nauczycieli szkół podstawowych, łącząc dane ilościowe z pogłębionymi wypowiedziami doradców. Pozwala to zestawić skalę ocen, potrzeb i barier z opisem praktycznych warunków, w jakich szkoły organizują doradztwo i rozpoznawanie potencjału uczniów.

- **Raport dla Regionu Mazowieckiego Regionalnego pokazuje doradztwo zawodowe jako obszar zależny od sposobu organizacji pracy szkoły.** Z danych jakościowych wynika, że ten sam formalny obowiązek może przyjmować różne formy: od krótkich zajęć grupowych realizowanych w cyklu szkolnym po bardziej ciągłe wsparcie obejmujące dyżury, konsultacje, diagnozę potrzeb i współpracę z wychowawcami.
- **W RMR najważniejsze różnice dotyczą pozycji doradztwa w szkole.** Jeżeli doradztwo jest traktowane jako dodatek do siatki godzin, **uczniowie** otrzymują przede wszystkim orientację zawodową: informacje o szkołach, zawodach, testy i przykłady. Gdy szkoła zapewnia czas, osobę odpowiedzialną i wsparcie dyrekcji, możliwa staje się bardziej indywidualna praca z uczniem.
- **Dane ilościowe z badania wśród doradców wskazują, że doradztwo zawodowe w RMR jest niemal powszechnie realizowane w formule zajęć grupowych -** 93% doradców wskazuje tę formę. Drugim częstym formatem są wydarzenia szkolne, targi edukacyjne i wizyty u pracodawców, a konsultacje indywidualne deklaruje dwie trzecie badanych. Oznacza to, że doradztwo jest obecne, ale nadal mocno opiera się na formach zbiorowych.
- **Najlepiej ocenianymi aspektami pracy doradczej są współpraca z nauczycielami i wychowawcami oraz współpraca z uczniami.** Słabiej oceniana jest współpraca z instytucjami zewnętrznymi i pracodawcami oraz dostępność narzędzi diagnostycznych. Wskazuje to, że podstawowe rdanie szkolne są relatywnie dobrze rozwinięte, natomiast trudniejsze pozostaje budowanie zaplecza zewnętrznego i narzędziowego.

EXECUTIVE SUMMARY

- **Najczęściej obserwowane przez doradców potrzeby uczniów dotyczą rozpoznawania własnych zainteresowań, predyspozycji, talentów i mocnych stron oraz planowania ścieżki zawodowej.** Każdy z tych obszarów jest wskazywany jako częsty przez 90% doradców. Dane jakościowe dopowiadają, że uczniowie często podejmują decyzje edukacyjne, zanim dobrze rozumieją własne możliwości, motywacje i konsekwencje wyborów.
- **W materiale jakościowym silnie wybrzmiewa problem wyboru szkoły bez pełnej samoświadomości.** Doradcy wskazują, że uczniowie szkół podstawowych często skupiają się na dostaniu się do „dobrej szkoły”, najczęściej liceum, a nie na zrozumieniu ścieżki edukacyjno-zawodowej. W szkołach ponadpodstawowych pojawiają się konsekwencje takich decyzji: część uczniów nie potrafi wyjaśnić, dlaczego wybrała konkretny profil lub zawód.
- **Zarówno doradcy, jak i nauczyciele w RMR wskazują szkołę podstawową jako właściwy etap rozpoznawania talentów i predyspozycji.** Wśród doradców 73% uważa, że powinno się to odbywać w szkole podstawowej, najczęściej w klasach 7-8. Wśród nauczycieli szkół podstawowych 71% wskazuje szkołę podstawową, przy czym częściej akcentowane są klasy 5-6 i etap wcześniejszy.
- **Największą barierą wczesnej identyfikacji talentów jest brak warunków do indywidualnego poznania ucznia.** Doradcy najczęściej wskazują brak czasu na obserwację oraz niską samoświadomość i samoocenę uczniów. Nauczyciele również najczęściej wskazują brak czasu na indywidualną obserwację, a także niską samoświadomość uczniów, koncentrację na ocenach i zbyt mało zajęć praktycznych.
- **W badaniu jakościowym talent jest rozumiany szeroko: jako predyspozycje, zainteresowania, sposób działania, umiejętności praktyczne, techniczne, manualne, kreatywne, organizacyjne i społeczne.** Badani zwracają uwagę, że wielu uczniów nie potrafi samodzielnie nazwać mocnych stron, dlatego potrzebują sytuacji, w której doradca, nauczyciel lub wychowawca pomoże im zobaczyć i uporządkować własny potencjał.
- **Szczególnie ważny jest wątek talentów praktycznych.** Z wypowiedzi doradców wynika, że część predyspozycji pozostaje niewidoczna w tradycyjnej, „ławkowej” pracy szkoły. Talenty manualne, techniczne, projektowe, konstrukcyjne czy organizacyjne ujawniają się dopiero wtedy, gdy uczeń coś robi: buduje, obsługuje sprzęt, programuje, naprawia, przygotowuje wydarzenie lub pracuje w grupie.

EXECUTIVE SUMMARY

- Dane ilościowe potwierdzają tę trudność. **Doradcy uznają za łatwiejsze do diagnozowania talenty widoczne w codziennej aktywności, takie jak artystyczne, kreatywne, sportowe czy ruchowe.** Trudniejsze z kolei do diagnozy są predyspozycje przedsiębiorcze, opiekuńczo-pomocowe, organizacyjne czy osobiste. Oznacza to, że szkoła może łatwiej dostrzegać te talenty, które dobrze pasują do istniejących sytuacji obserwacji.
- **Według doradców uczniowie najczęściej utożsamiają „dobrą pracę” z wysokimi zarobkami.** W RMR wskazuje to 76% badanych doradców. Dalej pojawiają się praca zgodna z zainteresowaniami, brak nadmiernego stresu, stabilność i elastyczny czas pracy. W ocenie doradców wyobrażenia uczniów są więc silnie pragmatyczne i finansowe, a rzadziej rozwojowe lub związane z długofalowym uczeniem się.
- **Metoda STEAM w RMR jest obecny, ale nie w pełni ustabilizowany jako jasno nazwana metoda.** 61% doradców zetknęło się z pojęciem STEAM, a 46% wskazuje, że szkoła korzysta z tego podejścia. Jednocześnie 42% nie potrafi ocenić, czy STEAM jest wykorzystywany, co sugeruje, że część działań może odpowiadać tej logice, ale nie jest identyfikowana jako odrębny model.
- **Najczęściej wskazywanymi działaniami typu STEAM są koła zainteresowań, konkursy, warsztaty naukowo-techniczne, eksperymenty, doświadczenia oraz współpraca z instytucjami zewnętrznymi.** Najrzadziej pojawia się konstruowanie, prototypowanie i majsterkowanie. Oznacza to, że STEAM jest częściej obecny jako aktywność projektowa lub dodatkowa niż jako systematyczna praktyka techniczno-konstrukcyjna.
- **Doradcy widzą największy potencjał STEAM w rozpoznawaniu talentów, predyspozycji i mocnych stron uczniów.** Wskazuje na to 63% badanych. Jednocześnie bardziej zaawansowane zastosowania, takie jak portfolio ucznia, rozmowy po projekcie, łączenie testów z obserwacją praktyczną czy rozmowy z rodzicami, są wskazywane rzadziej. Potencjał STEAM jako narzędzia doradczego pozostaje więc częściowo niewykorzystany.
- **Nauczyciele szkół podstawowych w RMR częściej oceniają system doradztwa zawodowego pozytywnie niż negatywnie.** Dobrą ocenę wystawia 59% badanych, a negatywną 12%. Jednocześnie część nauczycieli wybiera ocenę pośrednią lub nie potrafi jednoznacznie ocenić systemu, co może wskazywać na różny poziom widoczności i rozumienia doradztwa w poszczególnych szkołach.

REKOMENDACJE

Rekomendacje przygotowywane we współpracy z Wojewódzkim Zespołem Koordynacji:

- **W RMR warto wzmacniać doradztwo zawodowe jako stały punkt dostępu dla ucznia, a nie wyłącznie jako zajęcia grupowe.** Wyniki jakościowe pokazują, że uczniowie korzystają z doradztwa wtedy, gdy wiedzą, kto im pomaga, kiedy mogą przyjść i w jakich sprawach mogą się zgłosić.
- **Można rozważyć zwiększenie czasu na indywidualną rozmowę, interpretację testów i pracę z decyzjami uczniów.** Badani doradcy podkreślają, że test predyspozycji ma ograniczoną wartość, jeśli nie jest połączony z omówieniem wyniku i rozmową o realnych możliwościach ucznia.
- **W szkołach podstawowych szczególnie istotne wydaje się wcześniejsze wspieranie samoświadomości uczniów.** Dane wskazują, że potrzeby związane z rozpoznawaniem zainteresowań, predyspozycji i mocnych stron należą do najczęściej obserwowanych przez doradców.
- **Warto rozwijać działania praktyczne, projektowe i warsztatowe, ponieważ z badań wynika, że część talentów pozostaje niewidoczna w tradycyjnych sytuacjach szkolnych.** Dotyczy to zwłaszcza predyspozycji technicznych, manualnych, przedsiębiorczych, organizacyjnych i opiekuńczo-pomocowych.
- **Można wzmacniać współpracę doradców z nauczycielami przedmiotowymi i wychowawcami, aby rozproszone obserwacje uczniów były lepiej wykorzystywane w procesie doradczym.** Dane pokazują, że nauczyciele często rozmawiają z uczniami i zauważają ich mocne strony, ale nie zawsze jest to częścią spójnego procesu.
- **Warto rozwijać lokalne sieci współpracy z pracodawcami, instytucjami, uczelniami i absolwentami.** Doradcy w badaniach jakościowych wskazywali, że uczniowie lepiej rozumieją zawody i ścieżki edukacyjne, gdy mogą zobaczyć realne miejsca pracy, instytucje i osoby wykonujące konkretne role.

REKOMENDACJE

- **Dla doradców zawodowych przydatne mogą być gotowe, praktyczne narzędzia:** scenariusze zajęć, testy z instrukcją interpretacji, materiały do rozmów z uczniami i rodzicami, lokalne bazy przykładów zawodów, filmy z miejsc pracy oraz dokumentacja ułatwiająca prowadzenie procesu doradczego.
- **Wdrażanie metody STEAM w RMR warto opierać na już istniejących praktykach:** projektach, warsztatach, konkursach, eksperymentach, programowaniu i współpracy z instytucjami. Z raportu wynika, że STEAM nie zawsze jest nazwany, ale wiele działań szkolnych wpisuje się w jego logikę.
- **Podejście STEAM można silniej powiązać z diagnozą predyspozycji uczniów.** Doradcy dostrzegają jego potencjał w rozpoznawaniu talentów, ale rzadziej wskazują bardziej zaawansowane zastosowania, takie jak portfolio, rozmowy po projekcie czy łączenie obserwacji praktycznej z testami.
- **Warto zachować ostrożność wobec wczesnego diagnozowania kompetencyjnego i szufladkowania uczniów.** Rozpoznawanie talentów powinno służyć poszerzaniu możliwych ścieżek rozwoju, a nie przypisywaniu ucznia do jednego zawodu, profilu lub typu zdolności.

2

NOTA METODOLOGICZNA

CELE BADANIA

Niniejszy raport stanowi podsumowanie wyników badań społecznych realizowanych w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności - Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, inwestycja A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”. Projekt ma na celu wdrożenie Zintegrowanej Strategii Umiejętności (ZSU) na terenie województwa mazowieckiego.

Celem realizowanych badań jest:



diagnoza aktualnych potrzeb, barier, i trendów w obszarze edukacji i rynku pracy,



ocena skuteczności istniejących narzędzi i rozwiązań edukacyjnych,



identyfikacja kompetencji kluczowych i przyszłościowych,



wypracowanie rekomendacji dla polityk publicznych, w tym aktualizacji Regionalnego Programu Wdrożeniowego ZSU.

METODOLOGIA BADANIA

Niniejszy dokument stanowi końcowy raport podsumowujący wyniki przeprowadzonych badań opinii społecznych dla tematu **nr 13 Doradztwo zawodowe, wczesna identyfikacja talentów, doradztwo w metodzie STEAM.**

Poniżej przedstawiono schemat procesu badawczego zastosowanego dla badania w ramach tematu nr 13.

1. Badania ilościowe	2. Badania jakościowe
• Badanie ilościowe wśród nauczycieli szkół podstawowych z Regionu Mazowieckiego Regionalnego (RMR). • Badania ilościowe na kongresie doradców zawodowych z Regionu Mazowieckiego Regionalnego (RMR).	• Badanie jakościowe IDI z doradcami zawodowymi Regionu Mazowieckiego Regionalnego (RMR).

BADANIE ILOŚCIOWE Z UDZIAŁEM DORADCÓW – METODA CAWI



Czas realizacji: maj 2026



Jednostka badania: doradcy zawodowi pracujący w szkołach Regionu Mazowieckiego Regionalnego (RMR)



Wielkość próby: N=41



Technika badawcza: **CAWI** (*ang. Computer-Assisted Web Interviewing*) ankieta online realizowana na kongresie doradców zawodowych

BADANIE ILOŚCIOWE Z UDZIAŁEM NAUCZYCIELI – METODA CAWI



Czas realizacji: maj/czerwiec 2026



Jednostka badania: nauczyciele pracujący w szkołach podstawowych Regionu Mazowieckiego Regionalnego (RMR)



Wielkość próby: N=400



Technika badawcza: **CAWI** (*ang. Computer-Assisted Web Interviewing*) ankieta online do samodzielnego wypełnienia

BADANIE JAKOŚCIOWE – INDYWIDUALNE WYWIADY POGŁĘBIONE



Czas realizacji: maj/czerwiec 2026



Jednostka badania: doradcy zawodowi pracujący w szkołach Regionu Mazowieckiego Regionalnego (RMR)



Wielkość próby: N=3



Technika badawcza: **IDI** – pogłębiony wywiad indywidualny (*ang. Individual In Depth Interview*) realizowany w formie zdalnej (on-line)

3

**WYWIADY POGŁĘBIONE ZE
SZKOLNYMI DORADCAMI
ZAWODOWYMI**

DORADZTWO ZALEŻNE OD ORGANIZACJI SZKOŁY

Doradztwo zawodowe nie tworzy jednego modelu organizacyjnego. Jego realna rola zależy od tego, czy szkoła traktuje je jako marginalny obowiązek godzinowy, czy jako stałe działanie wspierające decyzje uczniów.

Wyniki wywiadów jakościowych pokazują, że doradztwo zawodowe jest zależne od tego, jak szkoła organizuje czas i odpowiedzialność. Ten sam formalny obowiązek może oznaczać krótkie zajęcia grupowe realizowane „żeby się zgadzało w planie”, ale może też być punktem wyjścia do stałych dyżurów, konsultacji, diagnozy potrzeb i współpracy z wychowawcami.

Najważniejsza różnica nie dotyczy więc samego istnienia doradztwa, lecz jego pozycji w szkole. Jeśli doradztwo jest dodatkiem do siatki godzin, uczniowie dostają podstawowe informacje: o szkołach, zawodach, testy, filmy, przykłady. Jeśli za doradztwem stoi decyzja dyrekcji i wyraźnie przypisana osoba, pojawia się możliwość pracy indywidualnej i prowadzenia ucznia.

Wypowiedzi badanych wskazują, że doradztwo ma niski status wtedy, gdy nie ma własnego czasu, miejsca i komunikacji. Wtedy zależy od inicjatywy pojedynczego nauczyciela, który „przemyca” wątki zawodowe przy okazji innych przedmiotów, lekcji wychowawczych czy rozmów z uczniami. Zatem o **sile doradztwa decyduje nie sam obowiązek formalny, lecz to, czy szkoła daje mu odpowiedni czas, rangę i trwałe miejsce w organizacji pracy.**

Raczej jest to taki bardzo uboczny, bardzo. (...) To jest taka kula u nogi trochę, że trzeba to upchać w planie te 10 godzin i nic więcej. Także nie ma tu takiego jakiegoś prestiżu. (doradca zawodowy)

Tylko sytuacja jest taka, że mamy w szkole podstawowej 10 godzin w cyklu szkolnym, czyli w 7 i 8 klasie 10 godzin zajęć grupowych. W cyklu szkolnym, więc to jest wchodzi 30 osób. Nie da się zrobić doradztwa zawodowego dla 30 osób. (doradca zawodowy)

Nie jest obowiązkowy i jest na pierwszej albo ostatniej godzinie. To niech Pani sobie odpowie. Dla 16-latka jaki może mieć status? (doradca zawodowy)

Razem prowadzimy doradztwo, bo mamy to szczęście, że nasz pan dyrektor o nas zadbał i u nas jest etat doradcy zawodowego i ten etat to jest 20 godzin i pan dyrektor nas równo podzielił. (doradca zawodowy)

DORADZTWO POTRZEBUJE STAŁEGO PUNKTU DOSTĘPU

Uczniowie korzystają z doradztwa zawodowego wtedy, gdy wiedzą, kto im pomaga, kiedy mogą przyjść i z czym mogą się zgłosić. Sama obecność zajęć w planie nie tworzy jeszcze realnego systemu wsparcia.

W wywiadach indywidualnych powraca kwestia różnicy między doradztwem jako lekcją a doradztwem jako dostępną usługą. Lekcja może uporządkować podstawowe informacje, ale nie wystarcza, jeśli uczeń chce porozmawiać o konkretnym wyborze, wątpliwości, zmianie profilu, rozszerzeniach, studiach albo własnych predyspozycjach.

Dobrze zorganizowane doradztwo wymaga widoczności. Uczniowie muszą wiedzieć, kto jest doradcą, kiedy można do niego przyjść, przez kogo się umówić i w jakich sprawach warto się zgłosić. W rozmowach jakościowych pojawiały się przykłady praktyk, które taką widoczność budują: przedstawianie się doradcy w pierwszych klasach, dyżury, kontakt przez dziennik elektroniczny, informacja dla rodziców i współpraca z wychowawcą.

Bez stałego punktu kontaktu uczniowie są zdani na przypadek: rozmowę po lekcji, inicjatywę wychowawcy albo dobrą wolę nauczyciela. Doradztwo przestaje wtedy być procesem, a staje się jednorazowym działaniem.

Doradztwo staje się użyteczne dopiero wtedy, gdy uczeń widzi w nim konkretną osobę, szansę na bycie wysłuchanym i jasną ścieżkę kontaktu.

My mamy te godziny wplecione w proces edukacyjny, więc nawet w ogóle nie ma takiej przestrzeni. No chyba, że po prostu indywidualnie nauczyciel albo wychowawca będzie chciał się pochylić nad rozmową z danym uczniem. (doradca zawodowy)

Na początku roku szkolnego my do każdej pierwszej klasy wchodzimy tak indywidualnie. Prosimy wychowawcę, żeby użyczył nam godziny wychowawczej, bo chcemy wejść, przedstawić się, powiedzieć kim jesteśmy i że opiekujemy się klasą od początku do końca. (doradca zawodowy)

Ale oni [uczniowie] też wiedzą gdzie nas szukać. Mało tego, na dzienniku elektronicznym mogą wybrać nasze imię i nazwisko. Jak znają o kogo chodzi, to piszą do nas wiadomości na dzienniku. (doradca zawodowy)

OD OPOWIEŚCI O ZAWODACH DO DOŚWIADCZENIA PRACY

Najbardziej angażujące formy doradztwa wychodzą poza przekazywanie informacji. Uczniowie potrzebują zobaczyć miejsca pracy, uczelnie, pracowników i absolwentów, aby zawód lub ścieżka przestały być abstrakcyjne.

Największą wartość doradczą mają działania, które przenoszą ucznia z poziomu deklaracji o zawodzie do kontaktu z realnym miejscem pracy, nauki lub praktyki. Wypowiedzi badanych wskazują, że samo opowiadanie o zawodach ma ograniczoną siłę oddziaływania. Filmy, testy i przykłady z życia są potrzebne, ale łatwo pozostają abstrakcyjne. Uczniowie często nie mają jeszcze wyobrażenia, jak wygląda konkretna praca, instytucja, stanowisko pracy, narzędzia pracy albo typowy dzień zawodowy.

Największą wagę mają działania, które pozwalają zobaczyć środowisko pracy lub dalszej edukacji z bliska. W wywiadach jakościowych pojawiały się przykłady dobrych praktyk, jak wizyty w instytucjach, banku, ZUS-ie, kontakty z uczelniami, spotkania z absolwentami, konkursy branżowe, rozmowy z osobami prowadzącymi własną działalność i pokazywanie realnych ścieżek kariery. To pozwala przesunąć doradztwo zawodowe z poziomu informacji na poziom doświadczenia.

Jednocześnie badani doradcy zawodowi przyznawali, że takie praktyczne formy bywają organizacyjnie trudne do przeprowadzenia. Problemem są wszelkie zgody, bezpieczeństwo, plan lekcji, logistyka wyjść, brak czasu oraz nierówna gotowość pracodawców do angażowania się we współpracę ze szkołami.

My robimy takie wyjście piesze, idziemy do ZUS u. (...) pani nas przyjmuje, pokazuje instytucję, co to jest za instytucja, jaka jest struktura, czym się zajmuje, zadania, stanowiska pracy i tak dalej. (doradca zawodowy)

Zrobiłam spotkanie z naszą absolwentką. Pani opowiedziała o swojej karierze. Jest nauczycielką języka angielskiego. Jak to się stało, że tą nauczycielką została i że też tu była, w tej szkole, że też siedziała tak jak oni w tej ławce. (doradca zawodowy)

Zakłady nie chcą się bawić, bo tak - bezpieczeństwo, a to RODO, a to trzeba zaraz całą listę robić i zgody rodziców na wyjście, na wejście, na przejsie, na powrót. (doradca zawodowy)

DORADZTWO JAKO ZADANIE CAŁEJ SZKOŁY

Doradztwo zawodowe w praktyce pojawia się przy okazji różnych przedmiotów i działań szkolnych, ale dopiero aktywna koordynacja sprawia, że tworzy spójne wsparcie dla ucznia.

Doradztwo staje się zadaniem szkoły dopiero wtedy, gdy rozproszone działania nauczycieli są świadomie koordynowane i powiązane z decyzjami edukacyjno-zawodowymi uczniów. Wypowiedzi doradców zawodowych pokazują, że wiele treści doradczych pojawia się poza lekcjami doradztwa zawodowego. Nauczyciel techniki opowiada o zawodach technicznych, pokazuje praktyczne przykłady, wiąże informatykę i elektronikę z możliwą przyszłością uczniów. Wychowawcy podejmują temat wyboru szkoły, polski zahacza o pisanie podań, biologia może stawać się punktem rozmowy o zawodach medycznych.

Nie oznacza to jednak, że szkoła automatycznie działa jako spójny system doradczy. W słabszym wariantcie są to raczej rozproszone inicjatywy konkretnych nauczycieli. W mocniejszym wariantcie pojawia się doradca jako osoba, która tłumaczy nauczycielom ich rolę, rozmawia z wychowawcami, dzieli odpowiedzialność za klasy, inicjuje wyjścia i łączy działania przedmiotowe z doradztwem.

Najważniejszy mechanizm nie polega więc na tym, że „wszyscy robią doradztwo”, ale na tym, czy ktoś potrafi te rozproszone działania nazwać, uporządkować i włączyć w proces pracy z uczniem.

Uświadamiamy nauczycielom, że oni też realizują doradztwo zawodowe. Tak jak powiedziałam, nie do końca zdając sobie z tego sprawę, że my mamy wszyscy nauczyciele taki obowiązek, że my staramy się w tym pomóc, ale też liczymy na odzew współpracy z ich strony. (doradca zawodowy)

Znaczą nauczyciele na wychowawczych godzinach? No to podejmują głównie w 8 klasach, no bo to już ostatni rok. Oni tam wątkują tematy różnych zawodów. Pisania podań z polskiego. No to czyli jest jakieś powiązanie tych poszczególnych przedmiotów czy biologia na przykład. (doradca zawodowy)

Powiem tak, nie do końca potrafią zrozumieć nauczyciele, ale ja już myślę, że to wypracowałam w naszej szkole, że każdy nauczyciel realizuje doradztwo zawodowe, a nie każdy sobie zdaje z tego sprawę, że on doradztwo realizuje. (doradca zawodowy)

UCZNIOWIE WYBIERAJĄ SZKOŁĘ, ZANIM ROZUMIEJĄ WYBÓR

Widoczny jest deficyt samoświadomości uczniów. Często podejmują decyzję edukacyjną, zanim potrafią nazwać własne zainteresowania, predyspozycje i oczekiwania wobec przyszłości.

Zdaniem respondentów badań jakościowych uczniowie podejmują decyzje edukacyjne bez pełnego rozumienia ich konsekwencji. W szkole podstawowej wybór często sprowadza się do dostania się do „dobrej szkoły”, najczęściej liceum. Technikum lub szkoła branżowa bywają mniej oczywistą ścieżką, obciążoną stereotypami albo traktowaną jako wybór dla uczniów słabszych.

Na poziomie szkoły ponadpodstawowej widać konsekwencje takiego wcześniejszego wyboru. Uczniowie trafiają do konkretnego profilu lub zawodu, ale nie zawsze potrafią powiedzieć, dlaczego wybrali właśnie tę ścieżkę. Badani doradcy zawodowi zauważają, że decyzje podejmowane bywają pod wpływem rodziców, znajomych, wyobrażeń o zarobkach, dostępności miejsc albo przekonania, że po liceum będzie „więcej możliwości”.

Doradztwo musi więc zaczynać się wcześniej niż w momencie technicznego wyboru szkoły. Potrzebna jest rozmowa o tym, co uczeń lubi robić, co potrafi, jak wyobraża sobie pracę, jaką rolę odgrywają rodzice i jakie stereotypy kierują jego decyzją. **Punktem wyjścia doradztwa nie powinien być zatem wybór konkretnego zawodu, lecz pomoc uczniowi w zrozumieniu, co właściwie wybiera i dlaczego.**

*W tym okresie szkoły podstawowej to w większości, tak jak ja widzę, to oni na razie chcą się tylko dostać do dobrej szkoły ponadpodstawowej, głównie liceum.
(doradca zawodowy)*

*Wychodzi tak, że może 2% uczniów wie, po co tu przyszli. (...) A pozostali wybierają, bo rodzice kazali, bo będą dobre pieniądze, bo tylko tu się dostałem.
(doradca zawodowy)*

Jak przychodzą do pierwszej klasy, do nas, do liceum czy do technikum, to oni nie do końca zdawali sobie z tego sprawę, że oni podjęli ważną decyzję, taką i edukacyjną, i zawodową. (doradca zawodowy)

TEST PREDYSPOZYCJI TO NIE WSZYSTKO

Testy predyspozycji są potrzebne, ale same nie wystarczają. Uczniowie potrzebują interpretacji wyniku, rozmowy o sobie i wsparcia w przełożeniu diagnozy na realne decyzje edukacyjne.

Testy predyspozycji są w wywiadach jakościowych traktowane jako potrzebne narzędzie, ale nie jako rozwiązanie samo w sobie. **Test ma sens dopiero wtedy, gdy staje się początkiem rozmowy o uczniu, a nie końcowym „wynikiem” decyzji. Respondenci pokazują, że uczeń może test wykonać, ale wynik łatwo pozostaje dla niego mało znaczący, jeśli nikt nie pomoże mu go zinterpretować. Sam test bez rozmowy nie zmienia automatycznie sposobu myślenia ucznia.**

Ważny jest etap „po teście”: omówienie wyniku, sprawdzenie, czy pasuje do doświadczeń ucznia, połączenie go z zainteresowaniami, ocenami, sposobem pracy i wyobrażeniem o przyszłości. Dopiero wtedy diagnoza może pomóc w decyzji o szkole, profilu, rozszerzeniach, studiach lub zawodzie.

Badania doradcy zawodowi wskazują też, że decyzja ucznia nie powstaje w próżni. Duży wpływ mają rodzice, którzy czasem wspierają, a czasem wzmacniają własne wyobrażenia o prestiżu, zarobkach lub „bezpiecznej” ścieżce edukacyjno-zawodowej. Znaczenie mają również osoby niewiele starsze: absolwenci, starsi znajomi, rodzeństwo.

Przeprowadzamy taką diagnozę potrzeb w klasach pierwszych. (...) I uczeń decyduje czy chce założyćmy najpierw sam wypełnić tą kartę, a później z nami porozmawiać, czy woli na przykład tak w rozmowie. (doradca zawodowy)

Punktem wyjścia wydaje mi się, że jest test jakiś i później usiąść i przeanalizować, bo zwykle z tych testów, jeśli ktoś zrobi je solidnie, mówimy o uczniu. (doradca zawodowy)

Zrobienie testu okej, on sobie przeczyta (...), ale gdzieś jeszcze trzeba się pochylić nad tym. No i tutaj rola tych rodziców, że rzeczywiście te predyspozycje, no mają znaczenie. (doradca zawodowy)

TALENT TO POTENCJAŁ, KTÓRY TRZEBA NAZWAĆ

Respondenci rozumieją talent szeroko: jako predyspozycje, zainteresowania, sposób działania, umiejętności praktyczne i gotowość do rozwijania pasji. Istotne są kroki podejmowane w celu jego rozwoju.

W wypowiedziach badanych doradców zawodowych talent jest rozumiany szerzej niż jako wybitne uzdolnienie. **Respondenci mówią o predyspozycjach, zainteresowaniach, sposobie działania, umiejętnościach manualnych, technicznych, kreatywnych, organizacyjnych i społecznych. Talent może więc oznaczać zarówno zdolność do matematyki, jak i cierpliwość, pomysłowość, sprawność praktyczną albo gotowość do pracy nad pasją.**

Kluczowe jest to, że wielu uczniów nie potrafi samodzielnie nazwać swoich mocnych stron. Łatwiej wskazują słabości, oceny albo to, czego oczekują od nich rodzice. Dlatego identyfikacja talentu wymaga sytuacji, w której doradca, nauczyciel lub wychowawca pomoże uczniowi zobaczyć, co rzeczywiście potrafi i co sprawia mu satysfakcję.

Talent w doradztwie to nie etykieta ucznia, ale punkt wyjścia do rozmowy o tym, co warto rozwijać i gdzie uczeń może sprawdzić siebie w działaniu.

Badani doradcy zawodowi dostrzegają zagrożenie „zaszufladkowania”. Dobre oceny z biologii i chemii nie muszą oznaczać predyspozycji do medycyny, tak samo jak słabsze wyniki szkolne nie wykluczają talentu praktycznego.

Niektóre dzieci są bardziej plastyczne, czyli jakieś może być rzeźba, może być artystą, rzeźbiarzem czy stolarzem, robić ciekawe jakieś meble do różnych ładnych instytucji. (doradca zawodowy)

Na początku musi mu się udać ustalić, że on te predyspozycje albo ten talent posiada. Bo to jest kluczowe, żeby ustalić, co lubię robić, jakie mam predyspozycje, jaki mam talent. (doradca zawodowy)

Przenikają się, bo jeśli ktoś ma predyspozycje do matematyki, ale z drugiej strony niewypracowane, to one zanikną. Moim zdaniem praktycznie to jest to samo predyspozycja i talent. (doradca zawodowy)

SZKOŁA ŁAWKOWA PRZEOCZA TALENTY PRAKTYCZNE

Najłatwiej przeoczyć talenty, które ujawniają się w działaniu: manualne, techniczne, projektowe, kreatywne i organizacyjne. Jeśli szkoła daje głównie oceny i testy, część potencjału uczniów pozostaje niewidoczna.

W wywiadach jakościowych wybrzmiewa wątek talentów, których nie da się zobaczyć w typowej sytuacji lekcyjnej. **Predyspozycje manualne, techniczne, konstrukcyjne, projektowe czy organizacyjne ujawniają się wtedy, gdy uczeń coś robi: buduje, naprawia, programuje, obsługuje sprzęt, przygotowuje wydarzenie, pracuje w grupie albo rozwiązuje praktyczny problem.**

Tymczasem zdaniem badanych szkoła często nie daje wystarczająco wielu takich okazji. Brak pracowni, narzędzi, warsztatów i dłuższych zadań praktycznych sprawia, że potencjał części uczniów pozostaje niewidoczny. Wtedy łatwiej oceniać ich przez pryzmat stopni, zachowania albo dopasowania do szkolnej formy pracy.

Jednocześnie tam, gdzie pojawiają się zadania praktyczne, uczniowie potrafią się uruchomić: interesują się elektroniką, robotami, programowaniem, nagłośnieniem, obsługą sprzętu, projektami albo pracą na programach zawodowych. **Wczesna identyfikacja talentów wymaga sytuacji działania, bo część potencjału ucznia nie ujawnia się w ławce, ocenach czy deklaracjach.**

Bardzo łatwo go przeoczyć, bo nie ma żadnych praktycznych zajęć. (...) Nie ma ani pracowni takiej technicznej, że są stoły, że są narzędzia i że jest elektronika, że jest lutownica, że jest piła, młotek. (doradca zawodowy)

Dopiero przez praktyczne sprawdzenie swoich umiejętności można się dowiedzieć (...). Jego [ucznia] to inspirowanie i jego to nakręca, jak się zajmuje tą elektroniką, to on później idzie dalej. (doradca zawodowy)

Kreatywne myślenie. Moim zdaniem to trochę szkoła zabija kreatywne myślenie. No bo on [uczeń] wsadzony jest w ramy i on musi w tych ramach funkcjonować. (doradca zawodowy)

STEAM JEST CZĘŚCIEJ PRAKTYKĄ NIŻ NAZWANĄ METODĄ

Respondenci nie zawsze posługują się pojęciem STEAM, ale opisują działania zgodne z jego logiką: projekty, robotykę, programowanie, pracę zespołową, wykorzystanie technologii i łączenie wiedzy z praktyką.

W wywiadach jakościowych STEAM nie pojawiał się jako jednoznacznie rozpoznana metoda doradztwa. Część działań odpowiada jego logice, ale nie zawsze jest tak nazywana. Respondenci mówili raczej o projektach, robotach, programowaniu, technologii, pracy zespołowej, prezentacjach, konkursach, praktycznym rozwiązywaniu problemów i łączeniu kilku kompetencji.

To ważne, bo pokazuje, że potencjał STEAM w szkołach nie musi zaczynać się od wdrażania nowej etykiety. W wielu miejscach istnieją już elementy tego podejścia: uczniowie pracują z technologią, przygotowują projekty społeczne lub ekonomiczne, korzystają z programów komputerowych, obserwują instytucje, uczą się prezentacji i współpracy.

Z perspektywy doradztwa STEAM jest użyteczny wtedy, gdy pomaga uczniowi zobaczyć, że współczesne zawody rzadko opierają się na jednej umiejętności. Praca techniczna wymaga technologii i komunikacji, praca usługowa przedsiębiorczości, a praca kreatywna organizacji i narzędzi cyfrowych.

STEAM w RMR jest rozpoznawany głównie przez praktyki projektowe i technologiczne, a nie przez jednolicie wdrożoną metodę doradztwa zawodowego.

Moje zdanie to ja już tutaj jakby o tym właśnie [mówiłam]. (...) bez sensu taka rozbudowana nazwa. To jest właśnie tak, jak oni teraz robią sobie swoje projekty, dopasują do danego przedmiotu, to jest to. (doradca zawodowy)

Projekty są wdrażane i to jest tak no ta interdyscyplinarność i STEAM pojawia się obowiązkowo we wszystkich projektach unijnych, więc szkoły, które realizują to musi się pojawić. (doradca zawodowy)

W podstawie programowej biznesu i zarządzania jest realizacja projektu (...) oni robią projekty społeczne, muszą zrobić, no i mają i matematyczne wtedy te kompetencje, informatyczne, bo muszą zrobić to na komputerze, muszą zrobić prezentację, zaprezentować. (doradca zawodowy)

STEAM WYMAGA SPRZĘTU, CZASU I GOTOWOŚCI KADRY

STEAM nie jest rozwiązaniem, które można po prostu dopisać do programu doradztwa. Wymaga konkretnych warunków: sprzętu, pracowni, czasu, dobrze przygotowanych nauczycieli i gotowości do pracy w tej metodzie.

Z wypowiedzi badanych doradców zawodowych wynika, że STEAM nie jest rozwiązaniem, które można po prostu dopisać do programu doradztwa. Wymaga konkretnych warunków: sprzętu, pracowni, czasu, dobrze przygotowanych nauczycieli i gotowości do pracy inaczej niż w tradycyjnym modelu lekcji. Bez tego pozostaje jedynie hasłem.

Najczęściej zwraca uwagę na dwie bariery w pracy metodą STEAM. Pierwsza to infrastruktura: komputery, roboty, programy, warsztaty, laboratoria, narzędzia, przestrzeń do projektu. Druga to kadra: nauczyciele muszą chcieć się uczyć, współpracować między sobą i czasem uznać, że uczniowie mają kompetencje technologiczne, które można wykorzystać w partnerski sposób.

Dla doradztwa zawodowego sens STEAM polega na tym, że pozwala pokazać uczniom realne zastosowanie wiedzy. Uczeń może zobaczyć, że matematyka, technologia, kreatywność, komunikacja i przedsiębiorczość nie są oddzielnymi szkolnymi obszarami, lecz łączą się w pracy i dalszej edukacji. **STEAM może wspierać doradztwo tylko wtedy, gdy szkoła zapewnia uczniom realne działanie: sprzęt, czas, nauczycieli i zadania łączące różne kompetencje.**

Myślę, że wystarczająco, bo to i tak chyba nie ma zbyt wiele czasu i miejsca na to. Bo to trzeba zorganizować kawałek pracowni, trzeba czas. (doradca zawodowy)

Warsztatów w żadnej chyba szkole nie ma, bo powinny być. Bo my żeśmy pisali wielokrotnie takie różne petycje, że powinny być stworzone te pracownie nawet do tego doradztwa zawodowego. (doradca zawodowy)

Kluczem jest posiadanie technologii i posiadanie kadry, nauczycieli, którzy będą chcieli coś zrobić. To są 2 czynniki. (doradca zawodowy)

WIĘCEJ CZASU NA ROZMOWĘ, NIE WIĘCEJ FORMALNOŚCI

Najważniejsza potrzeba zmian dotyczy zwiększenia czasu i indywidualizacji doradztwa zawodowego w szkołach.

Najpilniejszą postulowaną w badaniach jakościowych zmianą jest przejście od grupowego wsparcia do doradztwa, które ma czas na indywidualną rozmowę i realne towarzyszenie decyzjom ucznia.

Respondenci postulują przede wszystkim stworzenie warunków do realnej rozmowy. Krótkie zajęcia grupowe mogą wprowadzić temat, lecz nie pozwalają przepracować decyzji ucznia.

W rozmowach jakościowych wyraźnie odróżniana jest orientacja zawodowa od doradztwa. Orientacja może odbywać się w grupie: można mówić o zawodach, szkołach, rynku pracy, zmianach i ścieżkach. Doradztwo wymaga już indywidualnego podejścia: testu, rozmowy, interpretacji, kontaktu z rodzicem, rozpoznania wątpliwości i powrotu do tematu po czasie.

Więcej czasu oznacza także większą ciągłość. Uczeń nie podejmuje decyzji jednorazowo; najpierw wybiera szkołę, potem profil, rozszerzenia, maturę, studia, kurs, praktykę lub pierwszą pracę.

W świecie idealnym, to żeby te zakłady pracy przychodziły, chociażby pokazywały swoje jakieś tam produkty albo swoje osiągnięcia i jaki ten zakład jest nawet ze swoim filmem, ale nie takim gdzieś ogólnym filmikiem (...), tylko z danej miejscowości, z danego zakładu pracy. (doradca zawodowy)

Dobre szkolenie znaleźć doradztwa zawodowego to już jest wyzwanie. Bardzo cenię, gdy pokazują nam nowe narzędzia. (...) dokumentacja, narzędzia, scenariusze lekcji (...) w szkole ponadpodstawowej powinna być większa. (doradca zawodowy)

Niech to byłoby w jednej jakiejś bazie, stworzyć stronę internetową czy serwer jakiś, na którym będą te filmy. I ja uważam, że to miałoby sens. (doradca zawodowy)

DORADCA NIE POWINIEN DZIAŁAĆ W POJEDYNKĘ

Potrzebne zmiany dotyczą zaplecza pracy doradcy: narzędzi, scenariuszy, szkoleń, baz materiałów, sieci instytucji i łatwiejszej współpracy z pracodawcami, uczelniami oraz rodzicami.

W materiale aktywne doradztwo opiera się na dużej pracy organizacyjnej: szukaniu szkoleń, kontaktowaniu się z instytucjami, przygotowywaniu diagnoz, organizowaniu wyjść, rozmowach z wychowawcami, budowaniu relacji z uczelniami, pracodawcami i rodzicami. **To pokazuje, że doradca nie tylko prowadzi zajęcia, ale też tworzy zaplecze całego procesu.**

Problem polega na tym, że wiele z tych działań jest improwizowanych lub zależy od energii konkretnej osoby. Doradcy potrzebują lepszych narzędzi: scenariuszy, materiałów, testów, dokumentacji, baz filmów, lokalnych przykładów zawodów, informacji o rynku pracy i dobrych szkoleń pokazujących aktualne rozwiązania.

Ważna jest też sieć partnerów. Szkoła nie powinna za każdym razem od początku przekonywać pracodawcy, uczelni, urzędu czy rodzica, że warto współpracować. Potrzebny jest system kontaktów, który pozwala łatwiej organizować wizyty, spotkania, warsztaty i konsultacje. **Rozwój doradztwa wymaga odciążenia doradcy z samotnej improwizacji i wyposażenia go w narzędzia, partnerów oraz stabilną sieć współpracy.**

Doradztwo zawodowe ma sens, bo trzeba odróżnić orientację zawodową, czyli mówienie o zawodach (...) A doradztwo zawodowe, jeśli mówimy o ścieżce edukacyjnej, czyli ścieżce zawodowej. Przy grupowym, moim zdaniem nie ma to sensu. (doradca zawodowy)

Żeby ten przedmiot doradztwo zawodowe był tak poważnie traktowany, że to jest do realizacji podstawa programowa, że to jest traktowane jako normalny przedmiot, że to powinno znaleźć się normalnie w planie. (doradca zawodowy)

Nie, nie musi być. Nie. Niech oni sobie odpoczną od ocen. (doradca zawodowy)

4

**SZKOLNI DORADCY
ZAWODOWI O SPOSOBIE
PRACY, WYZWANIACH I
PRACY Z METODĄ STEAM**

FORMY DORADZTWA ZAWODOWEGO W SZKOŁACH

Q: W jakich formach jest zorganizowane doradztwo zawodowe w szkole/ szkołach, w których Pan/i pracuje?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

W Regionie Mazowieckim Regionalnym doradztwo zawodowe jest niemal powszechnie prowadzone w formule zajęć grupowych (wskazuje je 93% doradców).

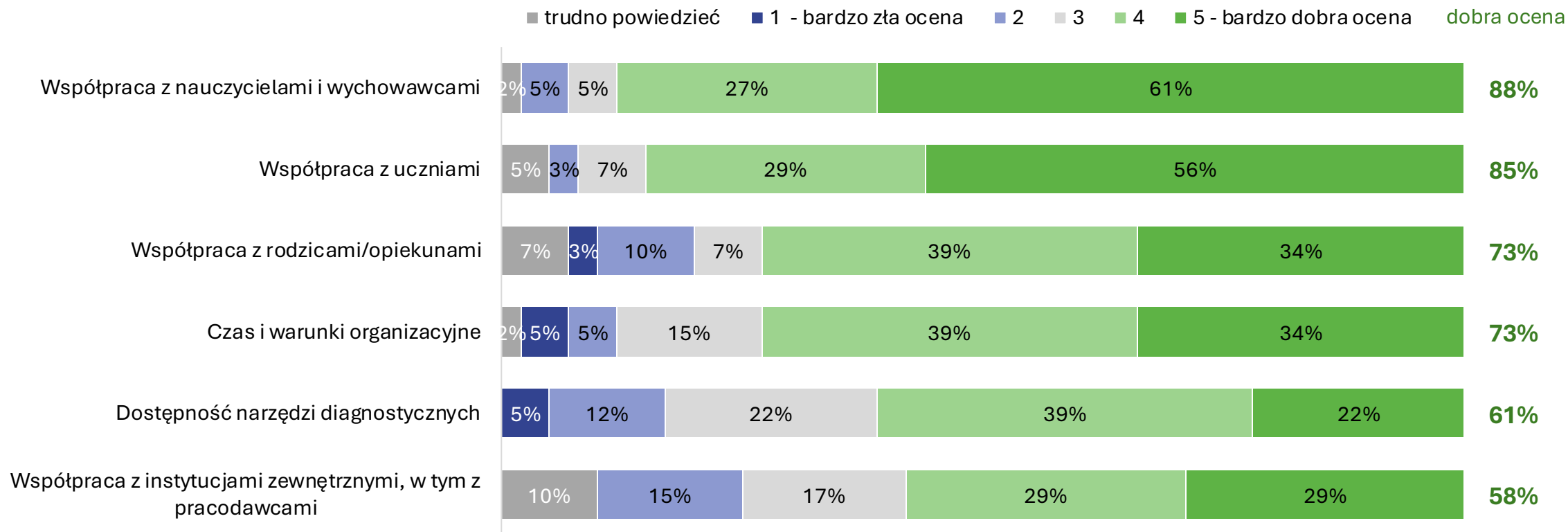
Drugim najczęściej stosowanym formatem są wydarzenia szkolne, targi edukacyjne i wizyty u pracodawców (71%), a konsultacje indywidualne deklaruje 66% badanych.

Rzadziej doradztwo przyjmuje formę warsztatową (44%) lub angażuje rodziców (42%).



OCENA WYBRANYCH ASPEKTÓW DORADZTWA ZAWODOWEGO W SZKOŁACH

Q: Proszę ocenić system doradztwa zawodowego w szkole/ szkołach, w których Pan/i pracuje, w poniższych aspektach? Jedna odpowiedź



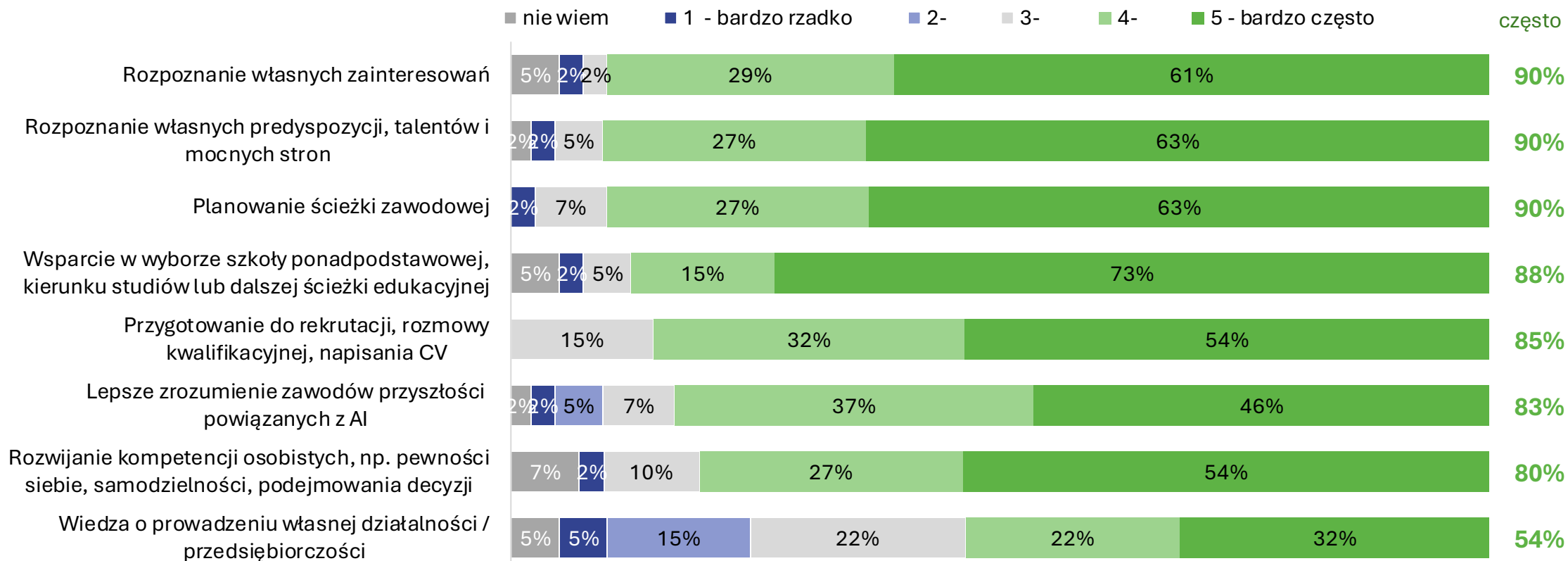
Do najlepiej ocenianych aspektów pracy doradców zawodowych w szkołach Regionu Mazowieckiego Regionalnego należą współpraca z nauczycielami (88%) oraz uczniami (85%).

Stabiej oceniane są współpraca z instytucjami zewnętrznymi, pracodawcami (58%) oraz dostępność narzędzi diagnostycznych (61%).

POTRZEBY UCZNIÓW W ZAKRESIE DORADZTWA ZAWODOWEGO

Q: Jakie potrzeby uczniów w zakresie planowania edukacji i kariery najczęściej Pan/i obserwuje?

Jedna odpowiedź



Najczęściej obserwowane potrzeby uczniów w RMR dotyczą rozpoznawania własnych zainteresowań, predyspozycji i mocnych stron oraz planowania ścieżki zawodowej (po 90% wskazań „często”). Najrzadziej wskazywana jest potrzeba rozwijania wiedzy o przedsiębiorczości (54%), choć nadal dotyczy ponad połowy szkół.

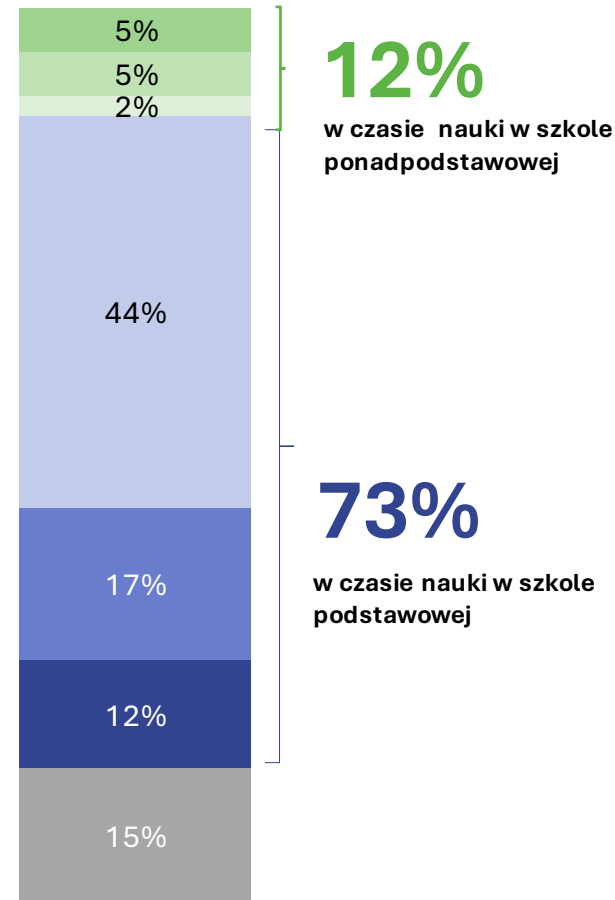
OPTYMALNY CZAS ROZPOZNANIA TALENTÓW UCZNIÓW

Q: Jaki jest według Pana/Pani najbardziej odpowiedni etap na badanie/rozpoznanie talentów i predyspozycji uczniów? Jedna odpowiedź

Wśród doradców zawodowych w Regionie Mazowieckim Regionalnym dominuje przekonanie, że rozpoznawanie talentów i predyspozycji powinno odbywać się już w szkole podstawowej: wskazuje tak 73% doradców. Najczęściej jako optymalny moment wskazywane są klasy 7-8 szkoły podstawowej (44%).

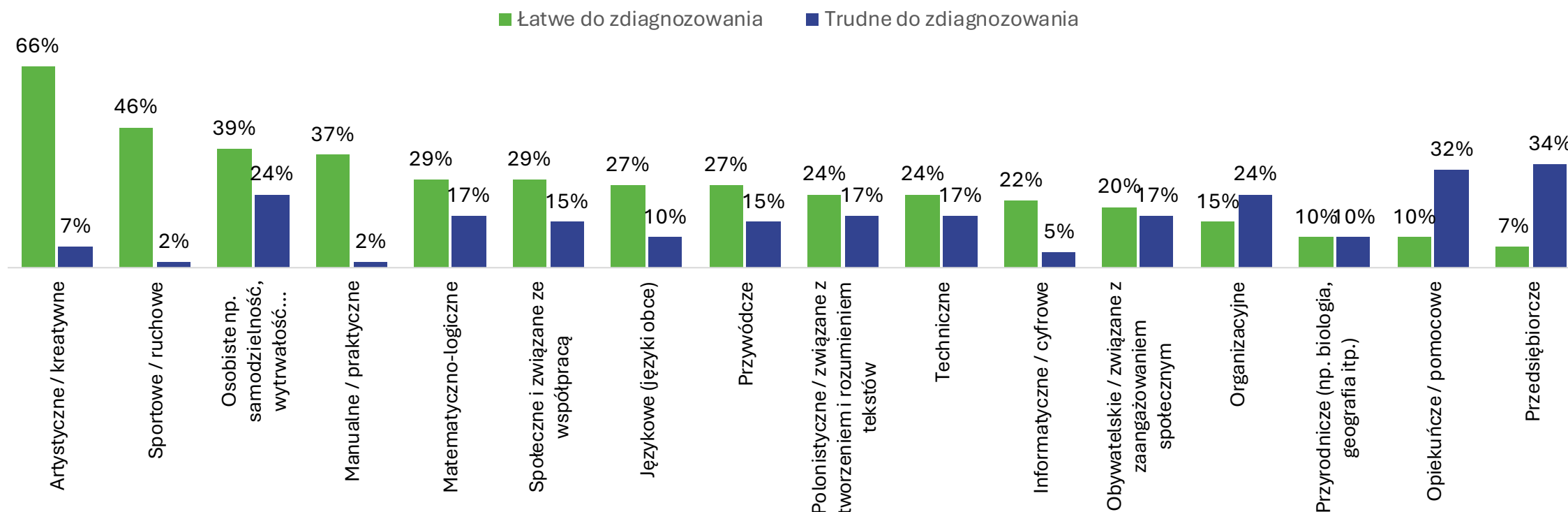
Etap szkoły ponadpodstawowej wybiera tylko 12% badanych, a 15% nie potrafi wskazać najlepszego momentu.

- szkoła ponadpodstawowa – powyżej 3 klasy
- szkoła ponadpodstawowa – klasa 3
- szkoła ponadpodstawowa – klasa 2
- szkoła ponadpodstawowa – klasa 1
- szkoła podstawowa – klasy 7-8
- szkoła podstawowa – klasy 5-6
- szkoła podstawowa – poniżej 5 klasy
- Trudno powiedzieć



DIAGNOZA RÓŻNYCH TALENTÓW

Q: Jakie talenty i predyspozycje są najtrudniejsze / najłatwiejsze do zdiagnozowania u uczniów w warunkach szkolnych? *Możliwość wskazania 1-5 odpowiedzi*



Najłatwiejsze do diagnozowania w warunkach szkolnych są talenty bardziej „widoczne” w codziennej aktywności ucznia: artystyczne/kreatywne (66%), sportowe/ruchowe (46%).

Trudniejsze okazują się predyspozycje mniej jednoznacznie ujawniające się na lekcjach: przedsiębiorcze (34%) oraz opiekuńczo-pomocowe (32%).

CZYNNIKI UTRUDNIAJĄCE WCZESNĄ IDENTYFIKACJĘ TALENTÓW

Q: Co Pana/i zdaniem utrudnia wczesną identyfikację talentów w szkole? *Możliwość wskazania wielu odpowiedzi*

Największą barierą wczesnej identyfikacji talentów jest brak warunków do indywidualnego poznania ucznia: brak czasu na obserwację oraz niską samoświadomość uczniów wskazuje po 49% doradców.

Istotna pozostaje także koncentracja szkoły na ocenach i wynikach (44%).

Braki kadrowe, finansowe lub organizacyjne wskazuje 20% badanych.

Najmniej problematycznym obszarem jest współpraca z nauczycielami (zaledwie 10% wskazuje ją jako czynnik utrudniający).



„DOBRA PRACA / ZAWÓD” – OCZEKIWANIA UCZNIÓW WEDŁUG DORADCÓW ZAWODOWYCH

Q: Jak uczniowie rozumieją dziś „dobry zawód” albo „dobrą pracę”? Co najczęściej jest dla nich ważne?

Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Według doradców uczniowie najczęściej utożsamiają „dobrą pracę” z wysokimi zarobkami - wskazuje to 76% badanych.

Na kolejnym poziomie pojawiają się oczekiwania związane z dopasowaniem pracy do siebie oraz komfortem jej wykonywania: praca zgodna z zainteresowaniami lub pasją oraz brak nadmiernego stresu i presji wskazywane są po 32%.

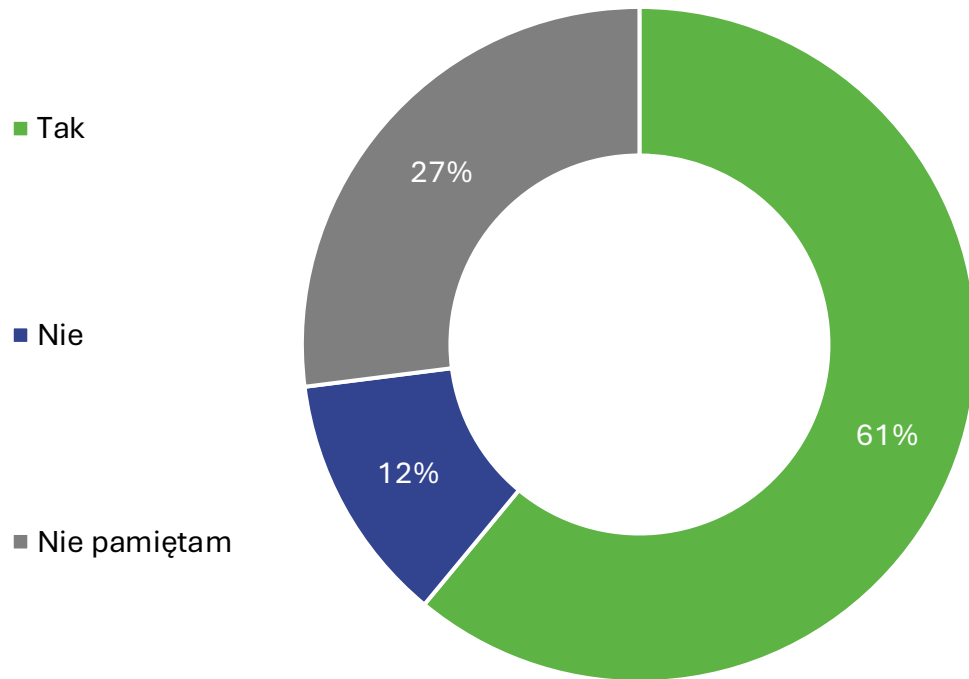
Stabilność zatrudnienia i bezpieczeństwo finansowe oraz elastyczny czas pracy osiągają po 27%.

Relatywnie rzadziej uczniowie, w ocenie doradców, wiążą „dobrą pracę” z prestiżem, sensem społecznym czy rozwojem. Możliwość rozwoju, awansu i uczenia się nowych rzeczy wskazuje jedynie 7% badanych, co sugeruje, że zdaniem doradców w wyobrażeniach uczniów o pracy dominuje perspektywa finansowa i pragmatyczna, a mniej długofalowe myślenie o karierze.



STYCZNOŚĆ ZE STEAM

Q: Czy spotkał(a) się Pan/Pani wcześniej z pojęciem **STEAM**? Jedna odpowiedź



Ponad połowa doradców zawodowych (61%) zetknęła się z pojęciem STEAM. Jednocześnie 12% wskazuje, że nie miało wcześniej kontaktu z tym podejściem, a 27% nie pamięta.

Wynik pokazuje, że STEAM jest pojęciem obecnym w środowisku doradców, ale jego rozpoznawalność nie jest jeszcze powszechna. Stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi „nie pamiętam” może oznaczać, że część doradców ze szkół Mazowsza Regionalnego zna działania wpisujące się w logikę STEAM, ale nie identyfikuje ich jednoznacznie pod tą nazwą.

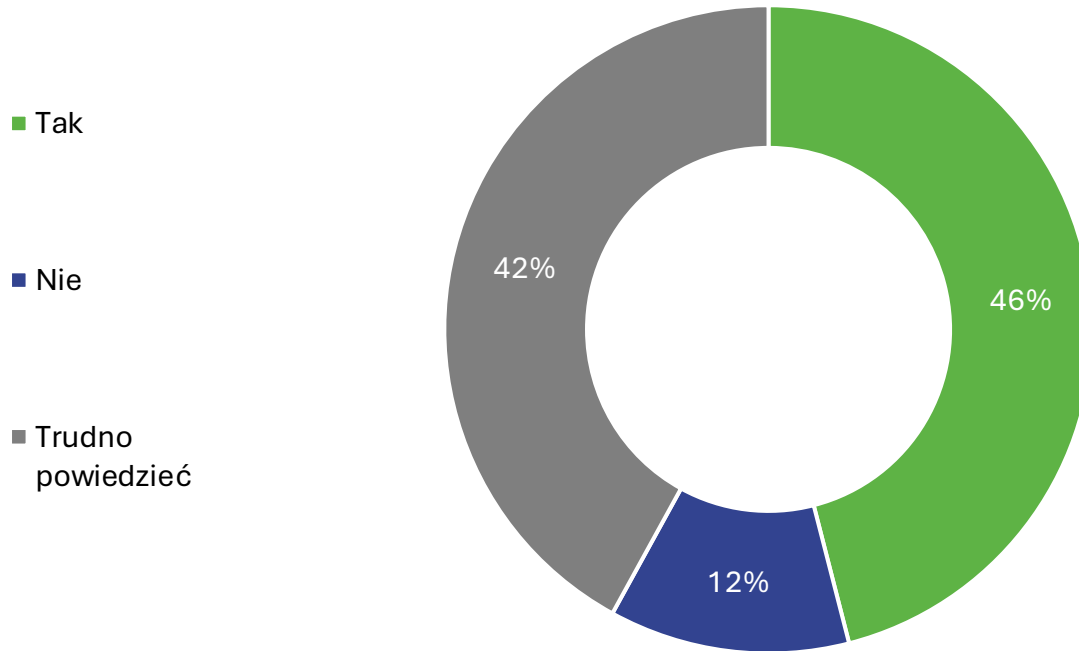
WYKORZYSTYWANIE PODEJŚCIE STEAM W PRAKTYCE SZKOLNEJ

Q: Czy w szkole, w której Pan/i pracuje, wykorzystuje się podejście edukacyjne STEAM? Jedna odpowiedź

Definicja: STEAM to podejście edukacyjne łączące naukę, technologię, inżynierię, sztukę/kreatywność i matematykę. W praktyce często oznacza pracę projektową nad realnymi problemami, w której uczniowie eksperymentują, projektują rozwiązania, pracują zespołowo i wykorzystują różne kompetencje jednocześnie.

Podejście STEAM jest wykorzystywane w blisko połowie szkół RMR: wskazuje tak 46% doradców.

Jednocześnie 12% deklaruje, że szkoła nie korzysta z tego podejścia, a aż 42% nie potrafi tego jednoznacznie ocenić. Sugeruje to, że STEAM często może nie być jasno nazwany, uporządkowany lub rozpoznawany jako odrębny model pracy.



DZIAŁANIA TYPU STEAM PROWADZONE W SZKOLE

Q: Czy w szkole, w której Pan/i pracuje, są prowadzone działania, które można uznać za podobne do STEAM, nawet jeśli nie są tak nazywane? *Możliwość wskazania wielu odpowiedzi*

Działania typu STEAM w szkołach na terenie Mazowsza Regionalnego najczęściej przyjmują formę kół zainteresowań, konkursów i warsztatów naukowo-technicznych: wskazało je 66% badanych doradców zawodowych.

Warto zauważyć, że żaden z badanych nie odnotował braku takich działań w szkołach, w których pracuje.

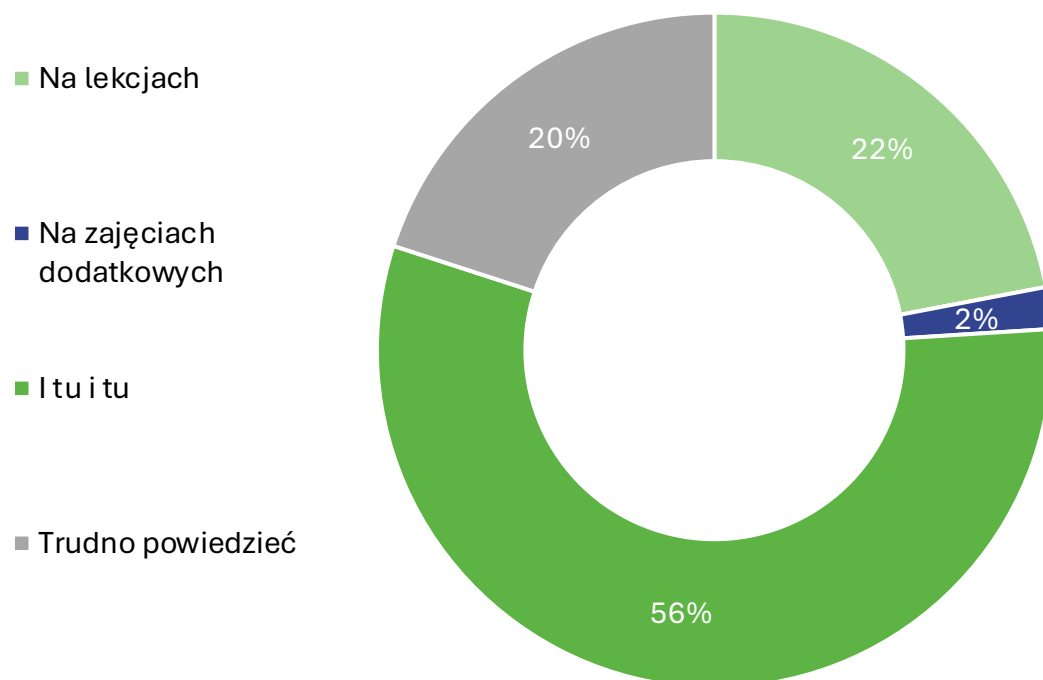
Stosunkowo często pojawiają się też eksperymenty i doświadczenia oraz współpraca z instytucjami zewnętrznymi (po 39%), a także projekty ekologiczne/techniczne/społeczne i łączenie nauki z działaniami artystycznymi (po 37% wskazań).

Najrzadziej wskazywane jest konstruowanie, prototypowanie i majsterkowanie (5%).



MIEJSCE STEAM W ZAJĘCIACH SZKOLNYCH

Q: Czy podejście edukacyjne STEAM powinno być realizowane na lekcjach w szkole, czy powinno być realizowane na zajęciach dodatkowych? Jedna odpowiedź



Większość doradców z RMR uważa, że STEAM powinien być realizowany zarówno na lekcjach, jak i na zajęciach dodatkowych: wskazuje tak 56% badanych. Oznacza to, że podejście to jest postrzegane jako element możliwy do włączenia w codzienną pracę szkoły, ale także rozwijany poza standardowym programem.

Wyłącznie lekcje wskazuje 22% doradców, a wyłącznie zajęcia dodatkowe tylko 2%, co pokazuje niewielkie poparcie dla traktowania STEAM jako aktywności wyłącznie pozalekcyjnej.

Jednocześnie 20% badanych nie ma jednoznacznej opinii, co może świadczyć o potrzebie doprecyzowania, jak praktycznie organizować STEAM w szkole.

WYKORZYSTANIE STEAM W PRACY SZKOLNEGO DORADCY ZAWODOWEGO

Q: W jaki sposób doradca zawodowy mógłby praktycznie wykorzystywać działania STEAM w pracy z uczniami? *Możliwość wskazania 3 odpowiedzi*

Doradcy widzą największy potencjał STEAM w rozpoznawaniu talentów, predyspozycji i mocnych stron uczniów: wskazuje to 63% badanych. Oznacza to, że STEAM jest postrzegany przede wszystkim jako narzędzie diagnozy opartej na działaniu, a nie tylko jako forma uatrakcyjnienia zajęć.

Rzadziej wskazywane są bardziej konkretne zastosowania: obserwacja uczniów podczas pracy projektowej i analiza sposobu pracy w zespole (po 27%), tworzenie portfolio ucznia (24%), rozmowy po zakończeniu projektu oraz łączenie testów predyspozycji z obserwacją praktyczną (po 22% wskazań).

Wyniki pokazują, że doradcy dostrzegają diagnostyczną wartość STEAM, ale jego pełny potencjał, np. w dokumentowaniu rozwoju ucznia, pracy z rodzicami czy formułowaniu rekomendacji edukacyjno-zawodowych, pozostaje jeszcze słabiej rozpoznany.



5

**NAUCZYCIELE O
DORADZTWIE ZAWODOWYM
I IDENTYFIKACJI TALENTÓW
UCZNIÓW**

OPTYMALNY CZAS ROZPOZNANIA TALENTÓW UCZNIÓW

Q: Jaki jest według Pana/Pani najbardziej odpowiedni etap na badanie/ rozpoznanie talentów i predyspozycji uczniów? Jedna odpowiedź

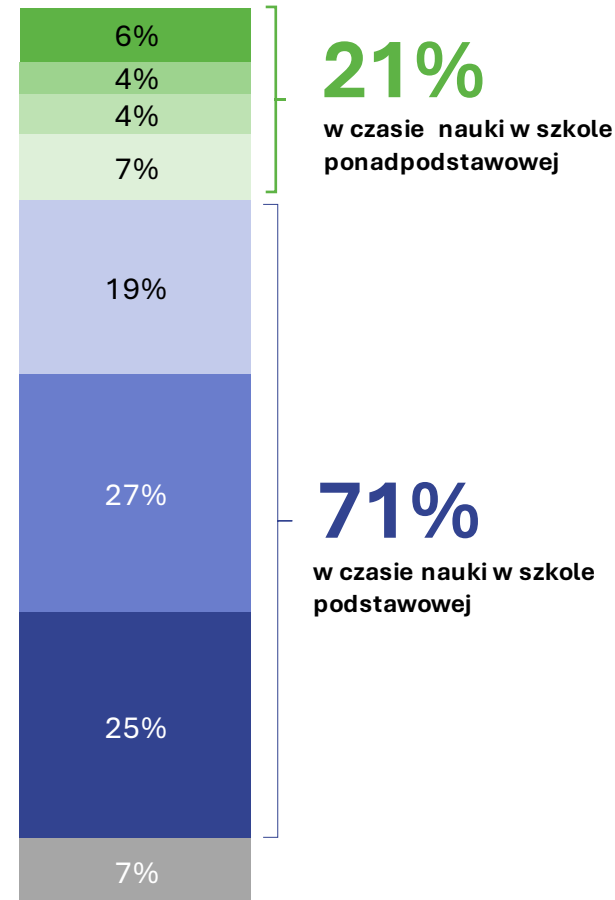
Nauczyciele ze szkół podstawowych RMR wyraźnie wskazują, że **rozpoznawanie talentów i predyspozycji powinno zaczynać się już w szkole podstawowej**: łącznie uważa tak 71% badanych.

Najczęściej wskazywanym momentem są klasy 5-6 (27%) oraz etap poniżej 5 klasy (25%), co pokazuje potrzebę wczesnej, stopniowej obserwacji uczniów.

Etap szkoły ponadpodstawowej wskazuje 21% nauczycieli, a 7% nie potrafi określić najlepszego momentu.

Wyniki sugerują, że szkoła ponadpodstawowa to raczej czas rozwijania niż identyfikacji talentów uczniów.

- szkoła ponadpodstawowa – powyżej 3 klasy
- szkoła ponadpodstawowa – klasa 3
- szkoła ponadpodstawowa – klasa 2
- szkoła ponadpodstawowa – klasa 1
- szkoła podstawowa – klasy 7-8
- szkoła podstawowa – klasy 5-6
- szkoła podstawowa – poniżej 5 klasy
- Trudno powiedzieć



CZYNNIKI UTRUDNIAJĄCE WCZESNĄ IDENTYFIKACJĘ TALENTÓW

Q: *Co Pana/i zdaniem utrudnia wczesną identyfikację talentów w szkole?* *Możliwość wskazania wielu odpowiedzi*

Największą barierą wczesnej identyfikacji talentów w RMR jest **brak czasu na indywidualną obserwację uczniów**: wskazującego 46% nauczycieli uczących w szkołach RMR.

Istotne znaczenie mają także czynniki związane z samymi uczniami i kulturą pracy szkoły: **niska samoświadomość i samoocena uczniów** (42%) oraz **zbyt duża koncentracja na ocenach i wynikach** (41%).

Ważną barierą pozostaje również **zbyt mało zajęć praktycznych i projektowych** (37%), które pozwalałyby obserwować uczniów w działaniu i rozpoznawać różne typy predyspozycji.

Wyniki pokazują, że identyfikację talentów utrudnia przede wszystkim brak przestrzeni na praktyczną i mniej skoncentrowaną na ocenach pracę z uczniem.



DZIAŁANIA NAUCZYZIELI NA RZECZ IDENTYFIKACJI TALENTÓW UCZNIÓW

Q: W jaki sposób angażuje się Pan/Pani w działania związane z rozpoznawaniem talentów i predyspozycji u uczniów? *Możliwość wskazania wielu odpowiedzi*

Nauczyciele najczęściej angażują się w identyfikację talentów poprzez bezpośrednią interakcję z uczniem: 84% rozmawia z uczniami o ich zainteresowaniach i planach na przyszłość, a 75% zachęca ich do rozwijania mocnych stron, talentów i zainteresowań.

Część nauczycieli włącza też elementy doradztwa w codzienną pracę dydaktyczną: 49% porusza wątki rynku pracy i ścieżek edukacyjnych podczas lekcji, a 46% pomaga uczniom rozpoznawać predyspozycje przy okazji oceniania.

Rzadziej działania mają charakter bardziej sformalizowany: współpraca z rodzicami, organizacja projektów czy prowadzenie zajęć doradczych pojawiają się u około jednej czwartej badanych.



SUBIEKTYWNA OCENA PRZYGOTOWANIA DO WSPIERANIA UCZNIÓW W WYBORZE ŚCIEŻKI ZAWODOWEJ

Q: W jakim stopniu czuje się Pan/Pani przygotowany/a do wspierania uczniów w zakresie wyboru dalszej ścieżki edukacyjnej lub zawodowej? Jedna odpowiedź

Nauczyciele pracujący w szkołach podstawowych RMR częściej czują się przygotowani niż nieprzygotowani do wspierania uczniów w wyborze dalszej ścieżki edukacyjnej lub zawodowej.

Pozytywnie swoje kompetencje ocenia 36% badanych, podczas gdy 20% deklaruje brak przygotowania.

Jednocześnie największa grupa wybiera ocenę pośrednią - 34%, a 10% nie potrafi jednoznacznie ocenić swoich kompetencji.

Wyniki wskazują więc na umiarkowane poczucie przygotowania: nauczyciele dostrzegają swoją rolę w tym obszarze, ale część z nich może potrzebować dodatkowych narzędzi, szkoleń i wsparcia doradców zawodowych.

■ 5 – czuję się bardzo dobrze przygotowany/a

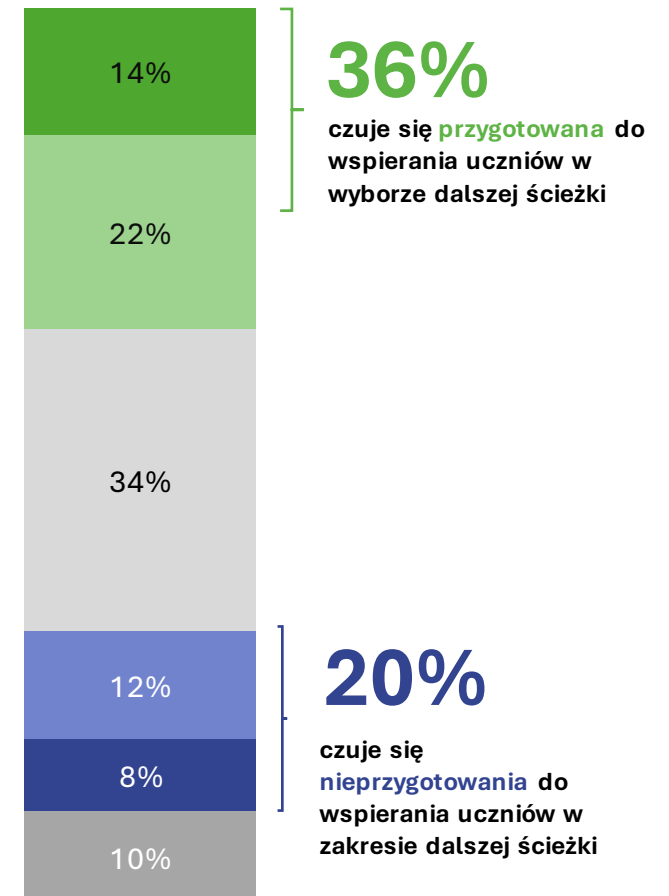
■ 4

■ 3

■ 2

■ 1 – czuję się zupełnie nieprzygotowany/a

■ Nie wiem / trudno powiedzieć



OCENA SYSTEMU DORADZTWA ZAWODOWEGO W SZKOLE (MIEJSCE PRACY)

Q: Jak ocenia Pan/Pani funkcjonowanie systemu doradztwa zawodowego w Pana/Pani szkole? Jedna odpowiedź

System doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych RMR jest oceniany raczej pozytywnie. Dobre oceny wystawia mu 59% nauczycieli, w tym 23% ocenia go bardzo dobrze.

Negatywne opinie są wyraźnie rzadsze: łącznie 12% badanych źle ocenia system doradztwa zawodowego w szkole, w której pracuje.

Jednocześnie 19% nauczycieli wybiera ocenę pośrednią, a 10% nie potrafi jednoznacznie ocenić funkcjonowania doradztwa w swojej szkole.

Wyniki sugerują, że system doradztwa jest w wielu placówkach rozpoznawalny i dobrze oceniany, choć nadal pozostaje grupa nauczycieli, dla których jego rola, standardy lub efekty nie są w pełni czytelne.

■ 5 – bardzo dobrze

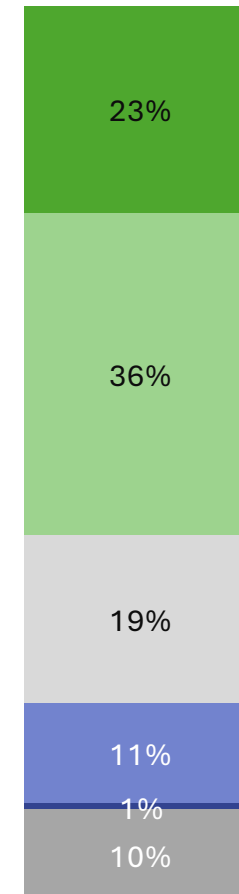
■ 4

■ 3

■ 2

■ 1 – bardzo źle

■ Nie wiem / trudno powiedzieć



59%

dobrze ocenia
funkcjonowanie systemu
doradztwa zawodowego w
szkole, w której pracują

12%

źle ocenia funkcjonowania
systemu doradztwa
zawodowego w miejscu
swojej pracy



Dziękujemy
za uwagę

Zostańmy w kontakcie

Tel.: +48 22 266 00 15

E-mail: biuro@ibris.pl

www.ibris.pl

AL. Jerozolimskie 96, 00-807 Warszawa