

RAPORT

Doradztwo zawodowe, wczesna identyfikacja talentów, doradztwo w metodzie STEAM

REGION WARSZAWSKI STOŁECZNY

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 Warszawskim Stołecznym (RWS). 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 mechanizmów organizacyjnych, które wpływają na realne funkcjonowanie doradztwa zawodowego w szkołach.

- **Raport dla Regionu Warszawskiego Stołecznego pokazuje doradztwo zawodowe jako obszar obecny w szkołach, ale nierównomiernie zakorzeniony organizacyjnie.** Z wypowiedzi doradców zawodowych w wywiadach jakościowych wynika, że jego realna rola zależy nie tylko od formalnego obowiązku, lecz także od miejsca w planie lekcji, postawy dyrektora, dostępności osoby prowadzącej oraz tego, czy szkoła komunikuje uczniom znaczenie doradztwa.
- **Dane jakościowe wskazują, że w RWS szczególne znaczenie ma napięcie między relatywnie dużym zapleczem instytucjonalnym, zwłaszcza warszawskim, a ograniczeniami wewnątrz szkół.** Doradcy opisują dostęp do instytucji, szkoleń, newsletterów, konsultacji, uczelni, targów i miejsc pracy, ale jednocześnie zwracają uwagę, że sama dostępność oferty nie rozwiązuje problemu braku czasu i przeciążenia kadry.
- **W badaniu ilościowym wśród doradców zawodowych najczęściej wskazywanymi formami doradztwa są zajęcia grupowe oraz działania wydarzeniowe: targi, wizyty u pracodawców i wydarzenia szkolne.** Konsultacje indywidualne są deklarowane przez większość doradców, ale nie dominują nad formami zbiorowymi. W badaniu jakościowym powraca przekonanie, że właśnie indywidualna rozmowa jest brakującym ogniwem doradztwa, ponieważ pozwala odnieść ogólne informacje do konkretnej sytuacji ucznia.
- **Doradcy zawodowi z RWS najlepiej oceniają współpracę z nauczycielami i uczniami.** Słabiej wypada współpraca z instytucjami zewnętrznymi i pracodawcami, dostępność narzędzi diagnostycznych oraz warunki organizacyjne. Oznacza to, że podstawowe relacje wewnątrz szkoły są relatywnie dobrze oceniane, natomiast trudniejsze pozostaje budowanie trwałego zaplecza dla doradztwa poza szkołą i wyposażenie doradców w narzędzia pracy.

EXECUTIVE SUMMARY

- **Najsilniej widoczna potrzeba uczniów, według doradców w badaniach ilościowych, dotyczy wsparcia w wyborze szkoły, studiów lub dalszej ścieżki edukacyjnej.** Bardzo często wskazywane są również planowanie kariery oraz rozpoznawanie predyspozycji, talentów i mocnych stron. Dane jakościowe pokazują, że problemem nie jest wyłącznie brak informacji o zawodach, lecz często trudność uczniów w nazwaniu własnych zainteresowań, zasobów i sposobów działania.
- **W wywiadach indywidualnych z doradcami pojawia się obraz uczniów, którzy mają wiele możliwości, ale nie zawsze potrafią je uporządkować.** W RWS dotyczy to zarówno ósmoklasistów wybierających szkołę ponadpodstawową, jak i licealistów planujących przedmioty, maturę, studia w Polsce lub za granicą oraz uczniów techników myślących o praktykach i pracy. Typ szkoły wyraźnie ustawia horyzont decyzji ucznia.
- **Zarówno doradcy, jak i nauczyciele uznają, że rozpoznawanie talentów powinno zaczynać się już w szkole podstawowej.** W badaniu ilościowym 73% doradców i 69% nauczycieli wskazuje szkołę podstawową jako właściwy etap takiej diagnozy. Dane te wzmacniają wniosek, że szkoła ponadpodstawowa jest częściej postrzegana jako moment pogłębiania wcześniejszego rozpoznania, a nie jego rozpoczynania.
- **Najważniejsze bariery wczesnej identyfikacji talentów wskazywane przez doradców w badaniach ilościowych to: koncentracja szkoły na ocenach i wynikach, brak czasu na indywidualną obserwację uczniów, braki kadrowe, finansowe lub organizacyjne oraz zbyt mało zajęć praktycznych i projektowych.** Nauczyciele najczęściej wskazują brak czasu na indywidualną obserwację oraz niedostatek sytuacji praktycznych i projektowych.
- **Dane jakościowe pokazują, że talent jest rozumiany szeroko: jako predyspozycja, mocna strona, sposób pracy, cecha, potencjał lub gotowość do rozwijania.** Badani zwracają uwagę, że talent ujawnia się przede wszystkim w działaniu: podczas projektu, konkursu, rozmowy, pracy zespołowej, organizacji zadania albo konkretnej aktywności praktycznej.
- **Jednocześnie doradcy wskazują ryzyko zbyt wczesnego lub zbyt sztywnego etykietowania uczniów.** Rozpoznanie talentu ma sens wtedy, gdy poszerza możliwe ścieżki rozwoju, a nie zamyka ucznia w jednej roli. W materiale jakościowym pojawia się ważne rozróżnienie między diagnozą jako punktem wyjścia do rozmowy a diagnozą jako przypisaniem ucznia do określonej przyszłości.

EXECUTIVE SUMMARY

- **Metoda STEAM jest dość dobrze rozpoznawalna wśród doradców w RWS: w badaniach ilościowych 80% deklaruje styczność z tym pojęciem, a połowa wskazuje, że podejście to jest wykorzystywane w ich szkole.** Jednocześnie ponad jedna trzecia doradców nie potrafi jednoznacznie ocenić, czy szkoła stosuje STEAM, co sugeruje, że działania zgodne z jego logiką mogą być obecne, ale nie zawsze są jasno nazwane i uporządkowane.
- **Doradcy widzą największy potencjał STEAM w rozpoznawaniu talentów, predyspozycji i mocnych stron uczniów.** W badaniu ilościowym wskazuje to 63% doradców. W danych jakościowych STEAM pojawia się przede wszystkim jako podejście projektowe, pozwalające uczniom doświadczać różnych ról, kompetencji i sposobów pracy, ale nie jako samodzielny, gotowy model doradztwa zawodowego.
- **Z perspektywy badanych STEAM wymaga zaplecza: współpracy nauczycieli, czasu, narzędzi, sprzętu, gotowych scenariuszy i wsparcia organizacyjnego.** Doradcy opisują go jako podejście trudne do wdrożenia samodzielnie przez jedną osobę. W tym sensie STEAM może wspierać doradztwo, ale tylko wtedy, gdy jest osadzony w szerszej pracy szkoły.
- **Nauczyciele szkół podstawowych w RWS najczęściej angażują się w rozpoznawanie talentów poprzez rozmowy z uczniami oraz zachęcanie ich do rozwijania mocnych stron.** Rzadziej deklarują działania bardziej systemowe: współpracę z rodzicami, organizację projektów, warsztatów czy kierowanie uczniów do specjalistów. Pokazuje to, że nauczyciele widzą swoją rolę, ale często realizują ją w sposób nieformalny i punktowy.
- **Ocena systemu doradztwa zawodowego przez nauczycieli ze szkół podstawowych w RWS jest podzielona: podobny odsetek badanych ocenia go dobrze (26%) i źle (27%), a duża grupa wybiera ocenę pośrednią lub nie potrafi jednoznacznie odpowiedzieć.** Może to wskazywać, że doradztwo zawodowe nie jest dla wszystkich nauczycieli równie widocznym, spójnym i czytelnym elementem pracy szkoły.

REKOMENDACJE

Rekomendacje przygotowywane we współpracy z Wojewódzkim Zespołem Koordynacji:

- W RWS warto rozważyć **wzmocnienie organizacyjnej pozycji doradztwa zawodowego w szkołach**. Wyniki sugerują, że sama obecność doradztwa nie wystarcza, jeśli zajęcia są realizowane doraźnie, na skrajnych godzinach lub bez jasnego miejsca w planie.
- Szczególnie ważnym kierunkiem wydaje się **zwiększenie dostępności konsultacji indywidualnych**. W badaniach jakościowych doradcy wskazywali, że praca grupowa może porządkować informacje, ale nie zastępuje rozmowy o konkretnej decyzji ucznia, jego wątpliwościach, predyspozycjach i możliwych ścieżkach.
- Warto rozwijać **model doradztwa dostosowany do typu szkoły**. Innego wsparcia potrzebuje uczeń szkoły podstawowej wybierający szkołę ponadpodstawową, innego licealista planujący studia, a innego uczeń technikum lub szkoły branżowej, który ma już kontakt z praktykami i rynkiem pracy.
- Na podstawie wyników można rozważyć **wcześniejsze i bardziej systematyczne działania związane z rozpoznawaniem talentów w szkole podstawowej**. Zarówno doradcy, jak i nauczyciele wskazują, że diagnoza powinna zaczynać się przed etapem szkoły ponadpodstawowej.
- W działaniach doradczych warto **przesuwać akcent z samego informowania o zawodach na pomoc uczniom w rozpoznaniu siebie**. Dane pokazują, że uczniowie często potrzebują wsparcia w nazwaniu zainteresowań, mocnych stron, predyspozycji i sposobu pracy.
- W szkołach można **wzmacniać sytuacje praktyczne i projektowe**, ponieważ badani wskazują, że część talentów ujawnia się dopiero w działaniu. Dotyczy to zwłaszcza predyspozycji organizacyjnych, technicznych, społecznych, obywatelskich i przedsiębiorczych.
- Warto **przygotować nauczycieli przedmiotowych do bardziej świadomego włączania elementów doradztwa w codzienną pracę dydaktyczną**. Wyniki badań wskazują, że wielu nauczycieli już rozmawia z uczniami o zainteresowaniach i planach, ale działania te nie zawsze są połączone ze spójnym systemem doradczym.

REKOMENDACJE

- Rozwijanie metody STEAM w doradztwie powinno być traktowane nie jako osobny moduł, lecz jako sposób tworzenia sytuacji, w których uczeń może sprawdzić role, kompetencje i styl pracy. Do tego potrzebne są scenariusze, czas, sprzęt i współpraca nauczycieli.
- W RWS można lepiej wykorzystywać zaplecze instytucjonalne regionu: uczelnie, instytucje, firmy, targi, warsztaty i organizacje wspierające doradców. Jednocześnie wyniki wskazują, że dostępność oferty musi być połączona z czasem i warunkami organizacyjnymi w szkołach.
- Warto rozwijać materiały i narzędzia dla doradców: scenariusze zajęć, testy z instrukcją interpretacji, bazy lokalnych przykładów zawodów, opisy ścieżek edukacyjnych, materiały do rozmów z rodzicami oraz narzędzia do łączenia obserwacji ucznia z rekomendacjami edukacyjnymi.

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 Warszawskiego Stołecznego (RWS). • Badania ilościowe na kongresie doradców zawodowych z Regionu Warszawskiego Stołecznego (RWS).	• Badanie jakościowe IDI z doradcami zawodowymi Regionu Warszawskiego Stołecznego (RWS).

BADANIE ILOŚCIOWE Z UDZIAŁEM DORADCÓW – METODA CAWI



Czas realizacji: maj 2026



Jednostka badania: doradcy zawodowi pracujący w szkołach Regionu Warszawskiego Stołecznego (RWS)



Wielkość próby: N=30



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 Warszawskiego Stołecznego (RWS)



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 Warszawskiego Stołecznego (RWS)



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 JEST OBECNE, ALE NIE ZAWSZE WAŻNE

Doradztwo zawodowe jest obecne w szkołach, ale jego status nie jest równy innym obszarom pracy szkoły. O jego realnym znaczeniu decyduje miejsce w planie, postawa dyrekcji i zaangażowanie osoby prowadzącej.

Doradztwo zawodowe w RWS nie tworzy jednego, spójnego modelu organizacyjnego. W materiale jakościowym pojawiają się różne praktyki: zajęcia wplatane w godziny wychowawcze, działania realizowane przy okazji wydarzeń, doraźne zastępstwa, obowiązkowe godziny w cyklu kształcenia oraz wsparcie instytucjonalne z zewnątrz szkoły.

Wspólnym wzorcem jest zależność doradztwa od warunków organizacyjnych. Tam, gdzie zajęcia są poza głównym rytmem szkoły, na skrajnych godzinach lub bez stałego miejsca w planie, ich znaczenie jest słabsze. Materiał pokazuje, że formalny obowiązek nie gwarantuje widoczności doradztwa wśród innych zajęć uczniów.

Silnie powraca też znaczenie decyzji i postaw osób zarządzających szkołą. Jeżeli dyrekcja lub doradca traktują doradztwo zawodowe jako ważny element pracy z uczniem, działania są bardziej rozbudowane. Jeżeli doradca „przychodzi, realizuje godziny i wychodzi”, doradztwo łatwiej staje się marginalne.

Doradztwo zawodowe jest obecne, ale jego pozycja w szkole bywa słaba. Nie wynika wyłącznie z przepisów, lecz z tego, jak szkoła organizuje czas, odpowiedzialność i jak komunikuje znaczenie tych zajęć.

I te zajęcia doradztwa zawodowego nie są w planie lekcji. To nie są oddzielne godziny.(...) Staram się wpleść te godziny albo w zakres godzin wychowawczych, albo dodatkowo zorganizować jakieś wydarzenie lub spotkanie z jakimś gościem. (doradca zawodowy)

To doradztwo zawodowe to jest per noga. (...) znam szkoły, gdzie akurat dyrektorka jest doradczynią zawodową, więc zupełnie inne podejście jest do tego. (doradca zawodowy)

Ja mam to na doraźnych zastępstwach (...) gdzie ja wchodzę kiedyś tam, gdzieś tam. (doradca zawodowy)

(...) ponieważ jest na skrajnych lekcjach albo siódmej rano, albo ósmej, to po prostu jest bardzo mała frekwencja. (doradca zawodowy)

WARSZAWA DAJE ZAPLECZE, ALE NIE CZAS

Stołeczny kontekst oznacza dostęp do instytucji, warsztatów, szkoleń i konsultacji, ale nie usuwa podstawowej bariery: przeciążenia doradców i braku czasu na pracę z uczniem.

W RWS, szczególnie w Warszawie, widoczne jest zaplecze instytucjonalne dla doradztwa zawodowego. Materiał pokazuje istnienie jednostek wspierających doradców, prowadzących warsztaty dla uczniów, konsultacje indywidualne, szkolenia, newslettery i grupy wsparcia.

Nie jest to jednak równoznaczne z tym, że każda szkoła automatycznie korzysta z tych możliwości w pełnym zakresie. Najważniejszym ograniczeniem wskazywanym podczas badań jakościowych nie jest brak oferty, lecz brak czasu i przeciążenie nauczycieli, którzy często łączą bycie doradcą zawodowym z innymi funkcjami.

W tym sensie specyfika RWS polega na współistnieniu dwóch zjawisk: relatywnie bogatego otoczenia instytucjonalnego oraz szkolnych ograniczeń organizacyjnych. Doradca może mieć dostęp do wsparcia, ale jednocześnie nie mieć wystarczającej przestrzeni, by przełożyć je na regularną pracę z uczniami.

Warszawskie zaplecze wzmacnia potencjał doradztwa, ale nie zastępuje warunków w szkole: czasu, stabilnej roli doradcy i możliwości prowadzenia pracy indywidualnej oraz grupowej.

Mogę powiedzieć tylko z perspektywy Warszawy. (...) każdy doradca zawodowy, który potrzebuje wsparcia, to zdecydowanie znajdzie to wsparcie. (...)

Współpracujemy ze wszystkimi doradcami ze wszystkich szkół podstawowych i ponadpodstawowych. (doradca zawodowy)

Każdy doradca od nas dostaje (...) takie newslettery, co się ciekawego dzieje, co jest nowego na rynku pracy, co planujemy, jakieś ciekawe artykuły też i oferta. My mamy (...) dziesięć różnych form, które im proponujemy, łącznie z trzydniowymi wyjazdami, szkoleniami. (doradca zawodowy)

Więc no myślę, że tutaj, jeśli o to chodzi, to jest im najłatwiej. Więc jeżeli chcą, to mogą, to mogą. Tylko najczęściej są przepracowani. (doradca zawodowy)

NAJLEPSZE DORADZTWO WYCHODZI POZA LEKCJE

Ważne miejsce zajmują działania, które pokazują uczniom realne instytucje, uczelnie, miejsca pracy i pracodawców. Ich wspólną funkcją jest poszerzanie obrazu możliwych ścieżek rozwoju.

W wywiadach jakościowych wyraźnie widać, że doradztwo nie ogranicza się do przekazywania informacji o zawodach. **Ważną rolę odgrywają działania, które pozwalają uczniom zobaczyć, jak wyglądają różne środowiska dalszej edukacji i pracy.**

Te działania układają się w dwa główne kierunki. Pierwszy dotyczy dalszej edukacji: kontaktu z uczelniami, wyjazdów na targi, poznawania programów studiów i możliwych ścieżek akademickich. Drugi dotyczy świata pracy: wizyt w instytucjach, firmach, zakładach pracy oraz rozmów z osobami związanymi z konkretnymi miejscami zatrudnienia.

W regionie stołecznym szczególne znaczenie ma dostępność takich środowisk jak uczelnie, instytucje, firmy, a także wydarzeń edukacyjnych. Respondenci badań jakościowych wskazywali, że szkoły mogą korzystać zarówno z własnych kontaktów, jak i z kontaktów rodziców czy lokalnych pracodawców.

Praktyczne formy doradztwa poszerzają uczniom pole wyobrażeń o przyszłości. Zamiast mówić o edukacji i pracy wyłącznie abstrakcyjnie, pozwalają zobaczyć konkretne miejsca, role i ścieżki, które mogą stać się punktem odniesienia przy wyborach edukacyjno-zawodowych.

Byliśmy jakiś czas temu w ambasadzie Gruzji (...). Potem byliśmy też w TVN ie, zobaczyliśmy, jak to wygląda, więc od razu te stanowiska pracy z drugiej perspektywy (...) mieliśmy, więc to widzieliśmy. (doradca zawodowy)

Ona też zna się na uniwersytetach, uczelniach wyższych w całej Europie i w Polsce. (...) zaprasza różne uczelnie do szkoły, czasami organizuje takie wyjazdy na targi, które czasami są organizowane. Jeździmy sobie z jakimiś różnymi grupami dzieci, żeby one sobie obejrzały te możliwości. (doradca zawodowy)

Idziemy do jakiegoś zakładu i tam, i tam jest możliwość właśnie poznania systemu pracy, no i porozmawiania z właścicielem. To jest (...) pod kątem wyboru szkoły. (doradca zawodowy)

DORADZTWO JEST ROZPROSZONE I FRAGMENTARYCZNE

Doradztwo zawodowe nie jest wyłącznie zadaniem doradcy. Jego elementy pojawiają się też na innych przedmiotach, w pracy wychowawczej, projektach, wyjściach, konkursach i innych działaniach nauczycieli.

Wywiady jakościowe pokazują doradztwo jako praktykę rozproszoną. **Doradca pełni ważną funkcję, ale nie jest jedyną osobą, która może wspierać ucznia w rozpoznawaniu predyspozycji i możliwych ścieżek.**

Szczególnie mocno wybrzmiewa rola nauczycieli przedmiotowych. To oni widzą, jak uczeń pracuje z treścią, jak organizuje zadania, czy potrafi argumentować, analizować, prezentować, współpracować albo tworzyć. W tym sensie przedmioty szkolne mogą być miejscem obserwacji kompetencji, a nie tylko przekazywania wiedzy.

Jednocześnie uczestnicy badań jakościowych wskazywali lukę w nazywaniu tych działań. Nauczyciele mogą robić rzeczy, które mają charakter doradczy, ale nie zawsze „sprzedają” je jako doradztwo ani nie wpisują ich w szerszy proces wspierania decyzji ucznia.

Doradztwo zawodowe może działać szerzej niż formalne zajęcia, ale wymaga wspólnej świadomości kadry pedagogicznej placówki. Bez tego wiele działań pozostaje punktowych i niewykorzystanych jako wsparcie edukacyjno-zawodowe.

Myślę, że ciężar tego (...) całego doradztwa powinien leżeć już na tych przedmiotach, na poszczególnych przedmiotach. Uczniowie mogliby odkrywać te swoje talenty i predyspozycje, a takie samo doradztwo zawodowe to już w takim mniejszym zakresie. (doradca zawodowy)

Ale kluczowa rola to te przedmioty, na których uczy się (...) czegoś danego przedmiotu. Ja uczę polskiego (...) i zawsze pracuję projektowo, bo uważam, że to nauczanie polskiego, to w tym jest wielki potencjał. (doradca zawodowy)

No to oprócz tego, że doradca zawodowy to realizuje, to jeszcze zobowiązane jest całe grono pedagogiczne do realizowania doradztwa zawodowego. Czyli wszyscy nauczyciele przedmiotowi. (doradca zawodowy)

PODSTAWOWĄ POTRZEBĄ JEST NAZWANIE SIEBIE

Uczniowie często potrzebują przede wszystkim rozpoznania własnych zainteresowań, mocnych stron i predyspozycji. Dopiero na tej podstawie mogą sensownie rozważać szkoły, przedmioty, studia lub pracę.

W wywiadach pogłębionych zwracano uwagę na deficyt samoświadomości uczniów. Badani doradcy mówili o uczniach, którzy nie wiedzą, co ich interesuje, w czym są dobrzy, jakie mają mocne strony i co mogliby robić dalej.

To przesuwają punkt ciężkości doradztwa. **Nie chodzi wyłącznie o przekazanie informacji o zawodach, szkołach lub uczelniach. W wielu przypadkach wcześniejszym etapem jest pomoc uczniowi w nazwaniu własnych zasobów, ograniczeń, preferencji i sposobu działania.**

W rozmowach pojawiał się też wątek błędnych uproszczeń: dobry wynik z jakiegoś przedmiotu bywa utożsamiany z oczywistym wyborem ścieżki. Doradztwo ma więc nie tylko informować, ale też porządkować i poszerzać sposób myślenia ucznia o sobie.

Potrzeby uczniów są często bardziej podstawowe niż wybór konkretnego zawodu. Punktem wyjścia jest samoświadomość - bez niej oferta edukacyjna i zawodowa pozostaje trudna do wykorzystania.

Do niczego się nie nadaję. Nie mam pojęcia kim będę. Nie mam żadnych mocnych stron. Nie wiem, czy mi się to uda. (...) Nie wiem nic o sobie. (...) Brak takiej samoświadomości (wśród) uczniów. (doradca zawodowy)

Dzieciaki nie wiedzą, czy mają jakieś mocne strony i co ich interesuje tak naprawdę, więc to trochę taka praca od podstaw w większości przypadków. Albo też myślę, że jak są dobrzy z matematyki, to powinni być matematykami. Też takie trochę mylące. (doradca zawodowy)

Młodzi ludzie tak naprawdę nie wiedzą. W tej chwili kończą ósmą klasę i oni nie wiedzą, co dalej mają robić. (...) Nie znają swoich zapotrzebowań. Nie wiedzą, co będą robić. Im się wydaje, że to wszystko jest takie odległe. (doradca zawodowy)

TYP SZKOŁ USTAWIA HORYZONT DECYZJI UCZNIA

Potrzeby doradcze różnią się w zależności od typu szkoły i etapu kształcenia: wybór szkoły ponadpodstawowej, wybór przedmiotów, studia, studia zagraniczne, praktyki.

Doradztwo nie dotyczy jednego uniwersalnego momentu wyboru. W szkole podstawowej centralnym tematem jest przejście do szkoły ponadpodstawowej. W liceum pojawia się wybór przedmiotów, matury i studiów. W technikum i szkole branżowej ważniejsze stają się praktyki, zawód i praca.

W badaniach jakościowych zwracano uwagę, że szkoła wyznacza uczniowi horyzont decyzji. W liceum wybory przedmiotów pojawiają się bardzo wcześnie i są powiązane z dalszymi planami edukacyjnymi. Warszawscy uczniowie często myślą o studiach, także zagranicznych.

W technikach i szkołach branżowych widoczny jest bardziej praktyczny wymiar wyborów. Uczniowie mają kontakt z praktykami, pracą i lokalnym rynkiem, a część z nich myśli o łączeniu pracy z dalszą nauką.

Doradztwo powinno być dostosowane do typu szkoły i etapu edukacyjnego. Ten sam ogólny program nie odpowie równie dobrze na potrzeby ósmoklasisty, licealisty planującego studia i ucznia technikum, który już doświadcza pracy.

Uczniowie nasi wybierają swoje przedmioty już na początku swojej ścieżki, czyli w klasie pierwszej liceum i w tym celu potrzebujemy jakichś zajęć doradztwa zawodowego, żeby mi pomóc, w którą stronę mogliby pójść. (doradca zawodowy)

Dużo warszawskich, dużo warszawskich uczniów myśli o studiach za granicą. Czasami takie zadziwiające dla nas są takie podstawowe rzeczy, których nie wiedzą. (doradca zawodowy)

Najczęściej warszawscy uczniowie liceów i techników myślą o studiach, więc ich bardziej interesuje ścieżka na razie jeszcze edukacyjna niż zawodowa. (doradca zawodowy)

TALENT UJAWNIA SIĘ W DZIAŁANIU

Talent jest rozumiany szeroko: jako predyspozycja, mocna strona albo potencjał do rozwijania. Jego rozpoznawanie wymaga sytuacji, w których uczeń może coś zrobić, a inni mogą to zauważyć i nazwać.

Uczestnicy badań jakościowych traktują talent nie tylko jako wyjątkowe uzdolnienie. Respondenci rozumieli to szerzej, mówiąc o predyspozycjach, mocnych stronach, cechach, sposobie pracy i potencjale do rozwijania. To pozwala myśleć o talencie szerzej niż przez pryzmat wyników przedmiotowych.

Zdaniem badanych uczniów może ujawnić predyspozycje podczas projektu, konkursu, ćwiczenia, rozmowy w grupie, organizowania wydarzenia albo wykonywania konkretnego zadania. Sama deklaracja ucznia bywa niewystarczająca, bo część uczniów nie umie nazwać swoich mocnych stron.

Drugim ważnym elementem jest informacja zwrotna. Doradca, nauczyciel lub rówieśnicy mogą pomóc uczniowi zobaczyć coś, czego sam nie widzi: cierpliwość, organizację, komunikatywność, dokładność, otwartość, talent przedmiotowy albo analityczny.

Wczesna identyfikacja talentów wymaga różnorodnych sytuacji szkolnych i uważnych obserwatorów. Talent staje się użyteczny doradczo dopiero wtedy, gdy zostaje nazwany i powiązany z możliwym rozwojem.

My tutaj mamy różne też dzieciaki i mimo że to jest szkoła prywatna, to wcale nie znaczy, że one przychodzą już bardzo zorientowane we wszystkim. Więc czasami zaczynamy te pierwsze godziny wychowawcze (...) od takich prostych rzeczy, żeby zobaczyć, kto jest dobry w czymś. (doradca zawodowy)

No właśnie, niektórzy się zastanawiają, ale wtedy ja też mówię „No to może ci koledzy pomogą i powiedzą w czym jesteś dobry”? Jeżeli ktoś nie pomyśli sam, bo ty jesteś na przykład cierpliwy. Faktycznie ta moja cierpliwość albo ty dobrze organizujesz. (doradca zawodowy)

Myślę, że nauczyciele przedmiotowi nie powinni mieć trudności z tym, żeby zobaczyć, jakie talenty przedmiotowe mają ci uczniowie. (doradca zawodowy)

ROZPOZNANIE TALENTU MA OTWIERAĆ, NIE PRZYPISYWAĆ

Dostrzegany jest sens wczesnego rozpoznawania talentów, ale jednocześnie wskazywano na ryzyko zaszufładowania. Dobra identyfikacja predyspozycji powinna poszerzać możliwości ucznia.

Z badań jakościowych wynika, że współwystępują dwa wątki: **warto rozpoznawać talenty wcześniej, ale trzeba uważać na etykiety.**

„Szufladkowanie” pojawia się jako sytuacja, w której uczeń zostaje utożsamiony z jedną cechą, rolą lub oczekiwaniem. Może to dotyczyć zarówno presji rodzinnej, jak i szkolnej lub rówieśniczej. W wywiadach jakościowych respondenci podawali przykład ucznia prowadzonego w stronę medycyny oraz uczennicy stale kojarzonej ze śpiewaniem.

Ważny jest więc nie sam moment rozpoznania talentu, ale sposób pracy z nim. Talent może być punktem wyjścia do prób, zadań i rozmów, ale nie powinien być traktowany jako ostateczna diagnoza przyszłości ucznia.

Rozpoznanie predyspozycji ma największą wartość wtedy, gdy poszerza repertuar możliwych wyborów. Traci ją wtedy, gdy zamienia się w trwałą etykietę.

„*Grunt to nie szufladkowanie, więc ogólnie zajęcia są o różnych rzeczach i zajęcia o talentach są jedne z wielu tych zajęć. Nie podkreślamy tego „O, ty jesteś dobry w tym, tym, tym i tym” i ciągle to powtarzamy. (doradca zawodowy)*

Ja chcę, żeby on wiedział, że jest inny świat. I faktycznie, on, nie namawiając, absolutnie poszerzając mu tylko perspektywę, pokazuję, co można robić nie studiując medycyny. (doradca zawodowy)

Ona już chyba tak jak pani mówi, została zaszufładowana, że no jeśli ładnie piosenki zaśpiewa, (...) i ona już po prostu być może chciałaby być odkryta w innym wymiarze. (doradca zawodowy)

STEAM ŁĄCZY PROJEKT, ROLE I KOMPETENCJE

Metoda STEAM jest opisywana przede wszystkim jako podejście edukacyjne i projektowe. Jego znaczenie dla doradztwa polega na tym, że uczniowie mogą doświadczać różnych ról, zadań i sposobów pracy.

STEAM pozwala obserwować sposób pracy ucznia: współpracę, komunikację, kreatywność, organizację, analizowanie czy przyjmowanie odpowiedzialności.

Jednocześnie materiał nie pokazuje STEAM jako powszechnie stosowanego standardu doradztwa zawodowego. Jest to dobrze rozpoznana metoda projektowa, łączona z doświadczeniem ról i odkrywaniem predyspozycji. W innych kontekstach pojawia się raczej jako hasło znane, możliwe do wykorzystania, ale zależne od tego, czy szkoła ma czas, zaplecze i nauczycieli gotowych do pracy projektowej.

Ważne jest też rozróżnienie między STEAM jako metodą edukacyjną a STEAM jako narzędziem doradztwa. Uczestnicy badań jakościowych nie opisywali go jako samodzielnego instrumentu doradcy zawodowego. Bardziej jako sposób pracy, który może wspierać doradztwo wtedy, gdy jest osadzony w projektach, przedmiotach i działaniach całej szkoły.

STEAM ma potencjał doradczy, ponieważ pozwala uczniom sprawdzać siebie w działaniu. Nie jest jednak w materiale przedstawiony jako gotowy, powszechny model pracy doradczej. Jego użyteczność zależy od tego, czy szkoła potrafi przełożyć projekty na sytuacje, w których uczniowie doświadczają różnych ról i kompetencji.

Ten STEAM przydaje się do wszystkiego, właściwie do nauczania wszystkiego. Czyli łączy takie doświadczenie zawodowe w praktyce. Czyli można doświadczyć zawodów, doświadczyć tego, co by się ewentualnie mogło robić, gdzie pracować na gruncie. (doradca zawodowy)

Nie wiem, jak to miałoby wyglądać. Szczerze mówiąc. (...) Żeby doradca korzystał z tej metody. Jak nie funkcjonuje to w szkole tak dobrze, to chyba nie bardzo? Nie bardzo widzę przestrzeń do tego. (doradca zawodowy)

Tak spotkałam się. (...) Będziemy również wchodzić. Od następnego roku będziemy realizować projekty i podczas realizacji tych projektów, to będzie na pewno wykorzystane. (...) No to wszystko wymaga czasu. (doradca zawodowy)

STEAM NIE DZIAŁA BEZ ZAPLECZA

STEAM jest opisywany jako podejście wymagające odpowiednich warunków: współpracy nauczycieli, czasu, zaplecza technicznego, narzędzi i gotowych scenariuszy. Jest to metoda, którą trudno wdrożyć samodzielnie.

W wypowiedziach uczestników badań jakościowych STEAM jest silnie powiązany z organizacją szkoły. Pojawia się jako metoda wymagająca współpracy między nauczycielami i łączenia przedmiotów, a nie jako proste ćwiczenie do przeprowadzenia przez jednego doradcę.

Największą barierą jest koordynacja. Projekt STEAM wymaga przygotowania, czasu, kilku osób i miejsca w planie. Tam, gdzie doradztwo jest doraźne lub ograniczone godzinowo, trudno oprzeć je na takim podejściu.

Drugą barierą są zasoby techniczne i finansowe. W materiale pojawia się bardzo praktyczny wymiar ograniczeń: sprzęt, internet, drukarka, sala, narzędzia. Bez tych elementów STEAM pozostaje bardziej postulatem niż realnym sposobem pracy.

STEAM może wzmacniać doradztwo, ale tylko wtedy, gdy szkoła ma warunki do pracy projektowej. Potrzebne są nie tylko chętne osoby, lecz także scenariusze, narzędzia i organizacyjne wsparcie szkoły lub organu prowadzącego.

Myślę, że właśnie finansowego albo jakiegoś takiego projektu organu prowadzącego, czyli w tym przypadku przez miasto byłby taki projekt prowadzony i z gotowymi scenariuszami i przekazanymi różnymi narzędziami. Myślę, że słowo klucz to „gotowe scenariusze”. (doradca zawodowy)

Jeżeli nie ma takiej współpracy, to jeden nauczyciel chyba nie da rady z takim projektem. To musi być współpraca jakaś. Dobrze jakby zaczynało się to wspólnie w pracy nad tym projektem. (doradca zawodowy)

Zdecydowanie tak. To musi być filozofia szkoły. To musi być filozofia szkoły i filozofia nauczycieli, którzy przyjęliby to z dużym zainteresowaniem i z dużą otwartością. (doradca zawodowy)

BRAKUJE CZASU NA INDYWIDUALNĄ PRACĘ Z UCZNIEM

Najsilniej wskazywaną potrzebą zmian jest czas na konsultacje indywidualne. Bez niego doradztwo pozostaje głównie zajęciem grupowym lub obowiązkiem formalnym, a nie pełnym wsparciem decyzji ucznia.

W wywiadach indywidualnych z doradcami zawodowymi powracało rozróżnienie między zajęciami grupowymi a indywidualnym prowadzeniem ucznia. Zajęcia grupowe mogą być potrzebne, ale nie zastępują rozmowy o konkretnej sytuacji, decyzji, wątpliwościach i możliwościach ucznia.

Brak czasu na konsultacje indywidualne jest wskazywany jako jedna z największych barier. Doradca powinien być dostępny wtedy, gdy uczeń potrzebuje rozmowy, ale obecna organizacja godzin często nie umożliwia tego.

Ten problem jest szczególnie ważny w kontekście RWS, gdzie uczniowie mogą mierzyć się z dużą liczbą opcji edukacyjnych i zawodowych.

Bez czasu na rozmowę indywidualną, doradztwo trudno przekształcić w realne wsparcie wyborów. Pozostaje wtedy bardziej informacją ogólną niż pracą z decyzją konkretnego ucznia.

To, czego im najbardziej brakuje, to godzin na indywidualne konsultacje, na to, żeby ten doradca zawodowy był dostępny i żeby każdy uczeń wtedy, kiedy będzie czuł potrzebę, to żeby mógł się zapisać na takie spotkanie i mieć taką konsultację. (doradca zawodowy)

Pierwsze, wprowadzenie zdecydowanie godzin na doradztwo zawodowe indywidualne, na konsultacje indywidualne. (...) to jest must have. Bez czego po prostu to nie działa. (doradca zawodowy)

Nie analizujemy wspólnie z uczniami. (...) Oni najpierw robią te ankiety, a potem wspólnie analizujemy, wspólnie omawiamy. I tutaj no, to jest ta zupełnie inna rola nauczyciela jako takiego przewodnika, który jest właśnie gdzieś obok. (doradca zawodowy)

POTRZEBNY JEST SYSTEM, NIE TYLKO DOBRE PRAKTYKI

Funkcjonowanie doradztwa jest zależne od osób, czasu i warunków szkoły. Istnieje potrzeba jaśniejszego określenia roli doradztwa, zapewnienia materiałów, narzędzi, zaplecza technicznego i większej rangi tej funkcji.

W wywiadach jakościowych nie brakuje przykładów działań doradczych. Pojawiają się rozmowy, ankiety, warsztaty, wyjścia, targi, projekty, kontakty z uczelniami, pracodawcami i rodzicami. Problem nie polega więc na braku pomysłów.

Słabością jest raczej niestabilność i zależność od warunków lokalnych. W jednej szkole działania są bardziej rozbudowane, w innej doradztwo pojawia się doraźnie. W jednej placówce przeszkodą jest czas, w innej sprzęt, w kolejnej brak wspólnej definicji doradztwa albo niewystarczające wsparcie nauczycieli.

Uczestnicy badań jakościowych proponują kilka kierunków zmian:

doprecyzowanie, czym jest szkolne doradztwo, czas na konsultacje, materiały i platformy, możliwość wymiany doświadczeń, gotowe scenariusze, techniczne wyposażenie oraz dostęp do informacji.

Potrzebne jest minimum organizacyjne, które nie zastąpi zaangażowania doradcy, ale zmniejszy przypadkowość działań. Doradztwo powinno mniej zależeć od tego, czy konkretna osoba „da radę”, a bardziej od warunków zapewnionych przez szkołę i system.

To na pewno sprecyzowanie, czym jest to doradztwo zawodowe, szkolne. (...) każdy to interpretuje inaczej i każda szkoła inaczej do tego podchodzi. Jedni mają jakieś godziny, inni nie mają. Od jednych czegoś się wymaga, inni robią dużo, bo sami we własnym zakresie. (doradca zawodowy)

Jest nowe rozporządzenie (...) i tam są (...) dołożone rzeczy, gdzie obarcza się tym doradcę zawodowego, który tak naprawdę nie ma dodatkowych godzin na to. Przychodzi, realizuje 10 godzin. Więc współpraca z pracodawcami, jakieś analizowanie (...) losów absolwentów. To jest po prostu nie do zrealizowania. (doradca zawodowy)

Zacieśnienie współpracy z rodzicami. No i przede wszystkim jakby zbudowanie tego zaufania. (...) Rodzice jak gdyby przestali ufać nauczycielom.. (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?

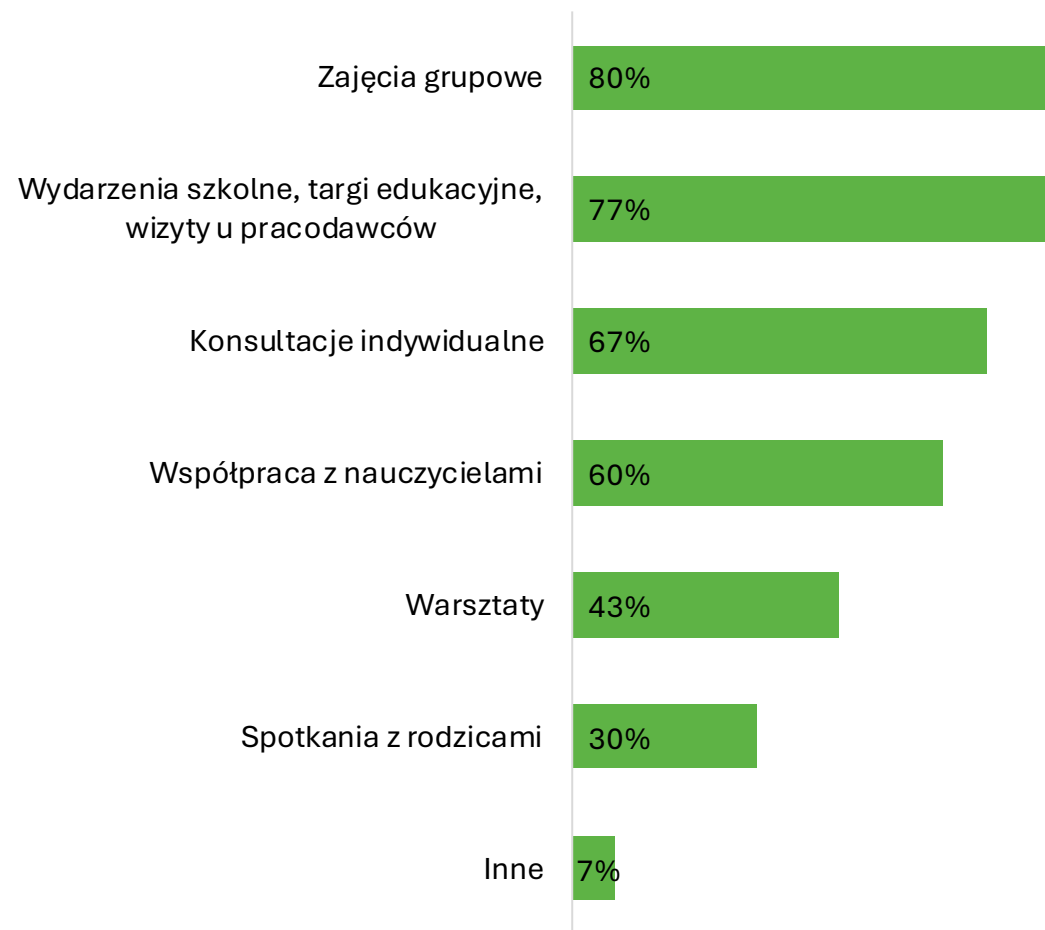
Możliwość wskazania wielu odpowiedzi

Doradztwo zawodowe w szkołach ma przede wszystkim charakter zbiorowy i wydarzeniowy.

Najczęściej realizowane jest poprzez zajęcia grupowe, (wskazywane przez 80% doradców), oraz wydarzenia szkolne, targi edukacyjne i wizyty u pracodawców (77%).

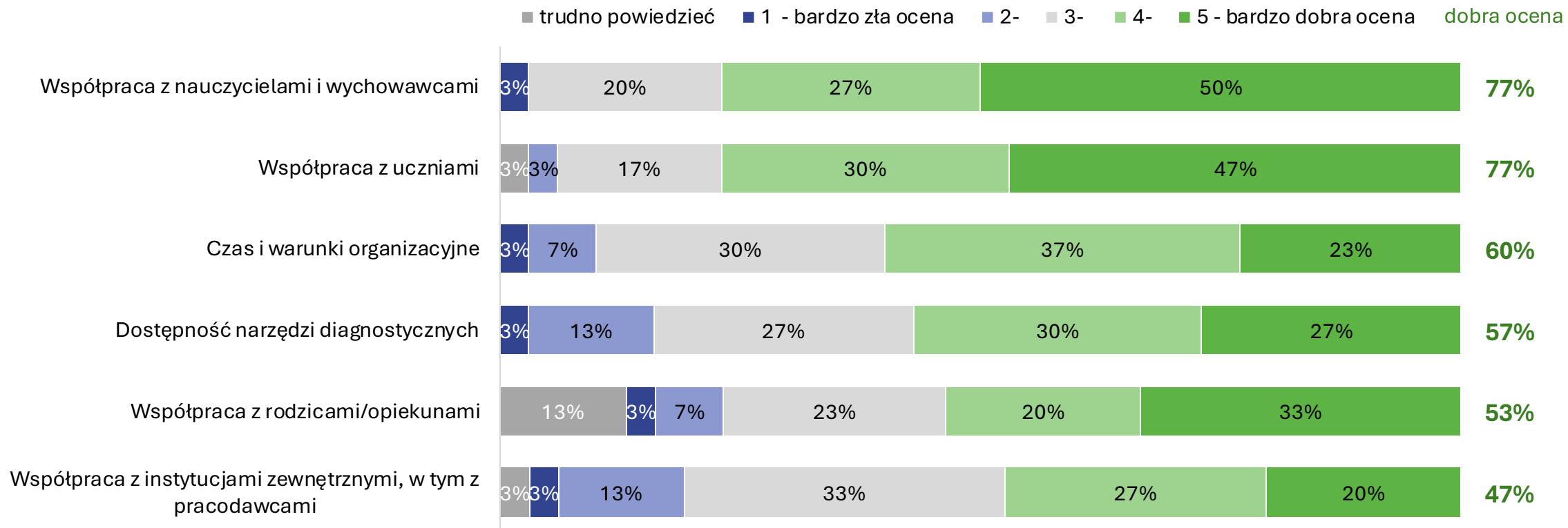
Konsultacje indywidualne są obecne w większości szkół, ale rzadziej niż formy grupowe (wskazuje je 67% badanych).

Relatywnie słabiej rozwinięte są warsztaty (43%) oraz spotkania z rodzicami (30%), co może oznaczać ograniczone włączanie rodziny ucznia w proces doradztwa.



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



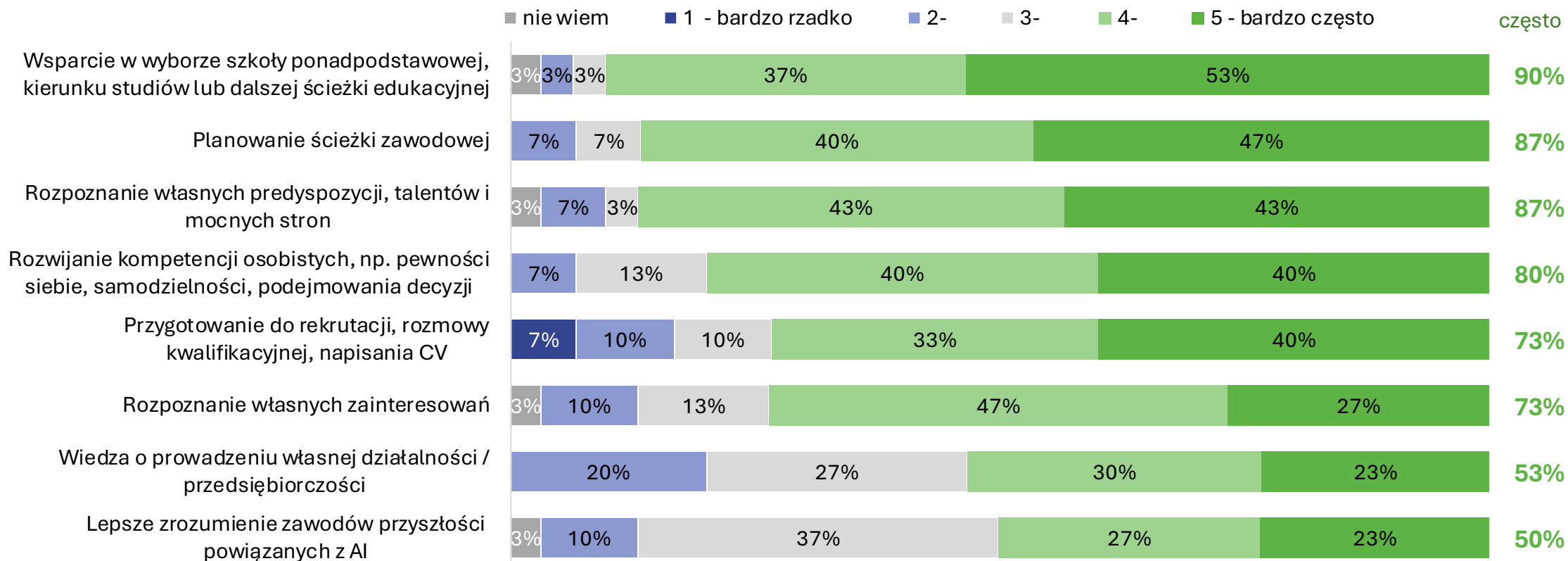
Do najlepiej ocenianych aspektów pracy doradców zawodowych w szkołach Regionu Warszawskiego Stołecznego należą współpraca z nauczycielami oraz uczniami (po 77% ocen dobrych).

Najbardziej oceniana jest współpraca z instytucjami zewnętrznymi, pracodawcami (mniej niż połowa ocen dobrych).

POTRZEBY UCZNIÓW W ZAKRESIE DORADZTWA ZAWODOWEGO

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

Jedna odpowiedź



Najsilniej widoczna jest potrzeba wsparcia uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych: wybór dalszej ścieżki często obserwuje 90% doradców. Bardzo częste są też potrzeby związane z planowaniem kariery oraz rozpoznawaniem predyspozycji i mocnych stron (po 87%). **Rzadziej wskazywane są obszary bardziej specjalistyczne: przedsiębiorczość (53%) oraz zawody przyszłości związane z AI (50%).**

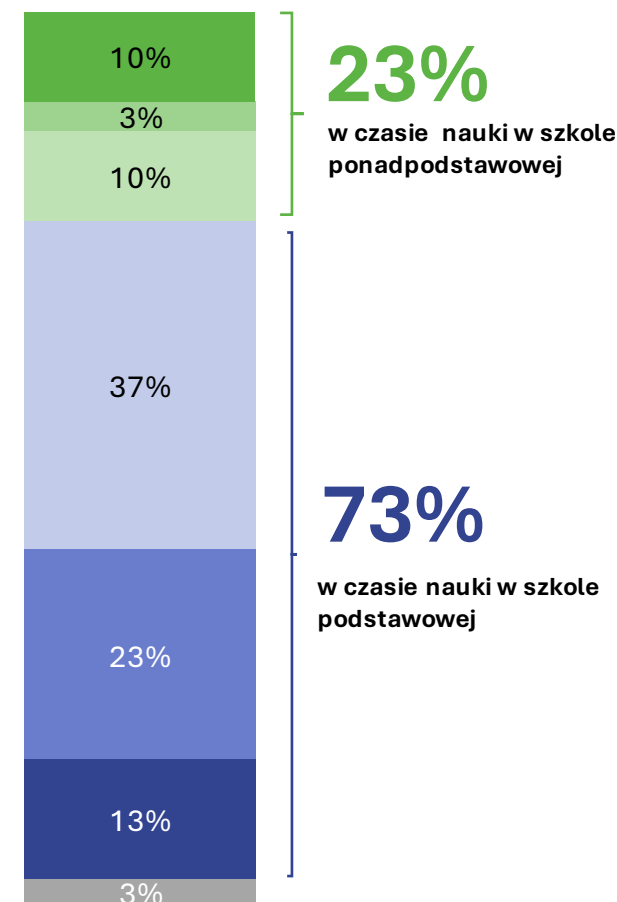
OPTYMALNY CZAS ROZPOZNANIA TALENTÓW UCZNIÓW

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

Wyniki wyraźnie wskazują, że rozpoznawanie talentów i predyspozycji powinno zaczynać się już w szkole podstawowej: tak uważa łącznie 73% doradców, najczęściej wskazując klasy 7–8 (37%) jako optymalny moment.

Etap szkoły ponadpodstawowej wskazuje znacznie mniej badanych - 23%, co sugeruje, że dla wielu doradców jest to raczej moment pogłębiania diagnozy niż podstawowego rozpoznania.

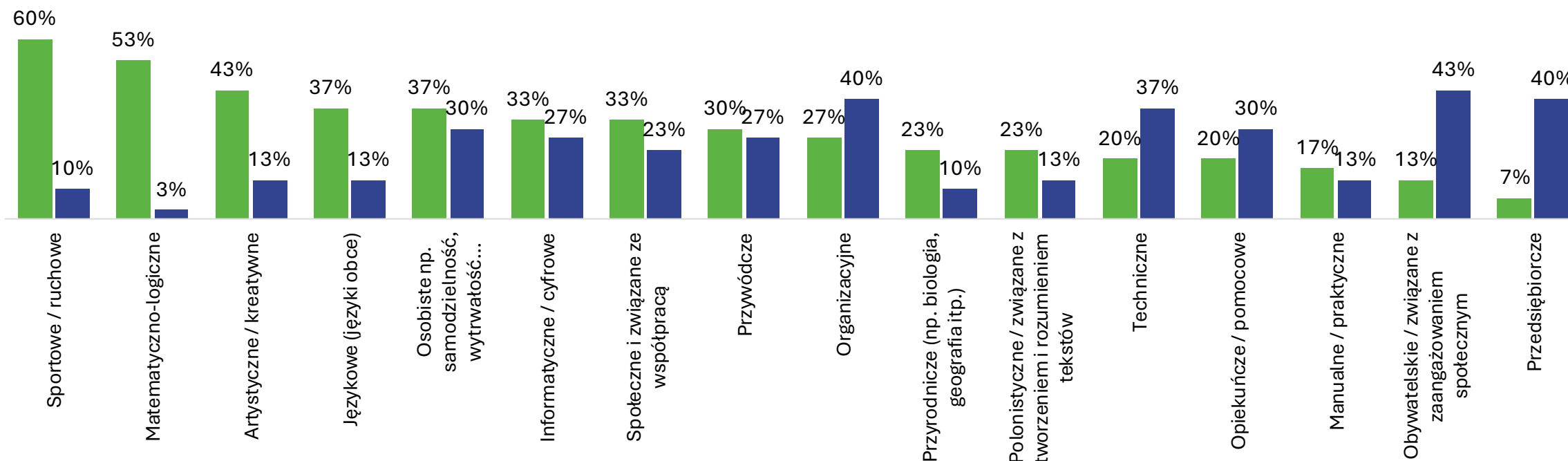
- szkoła ponadpodstawowa – powyżej 3 klasy
- szkoła ponadpodstawowa – klasa 3
- szkoła ponadpodstawowa – klasa 2
- szkoła ponadpodstawowa – klasa 1
- szkoła podstawowa – klasy 7-8
- szkoła podstawowa – klasy 5-6
- szkoła podstawowa – poniżej 5 klasy
- Trudno powiedzieć



DIAGNOZA RÓŻNYCH TALENTÓW

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

■ Łatwe do zdiagnozowania ■ Trudne do zdiagnozowania



Najłatwiejsze do diagnozowania w warunkach szkolnych są talenty bardziej „widoczne” w codziennej aktywności ucznia: sportowe/ruchowe (60%), matematyczno-logiczne (53%) oraz artystyczne/kreatywne (43%).

Trudniejsze okazują się predyspozycje mniej jednoznacznie ujawniające się na lekcjach: obywatelskie i społeczne (43%), organizacyjne i przedsiębiorcze (po 40%) oraz techniczne (37%).

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 pozostaje koncentracja szkoły na ocenach i wynikach: wskazuje ją 67% doradców.

Istotne są również ograniczenia czasu i zasobów: brak czasu na indywidualną obserwację uczniów oraz braki kadrowe, finansowe lub organizacyjne wskazują po 57%.

Dodatkowo 53% badanych zwraca uwagę na zbyt mało zajęć praktycznych i projektowych, które mogłyby ujawniać różne typy talentów w działaniu.

Poważnego problemu nie stanowi współpraca z rodzicami (13%) czy nauczycielami (3%).



„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

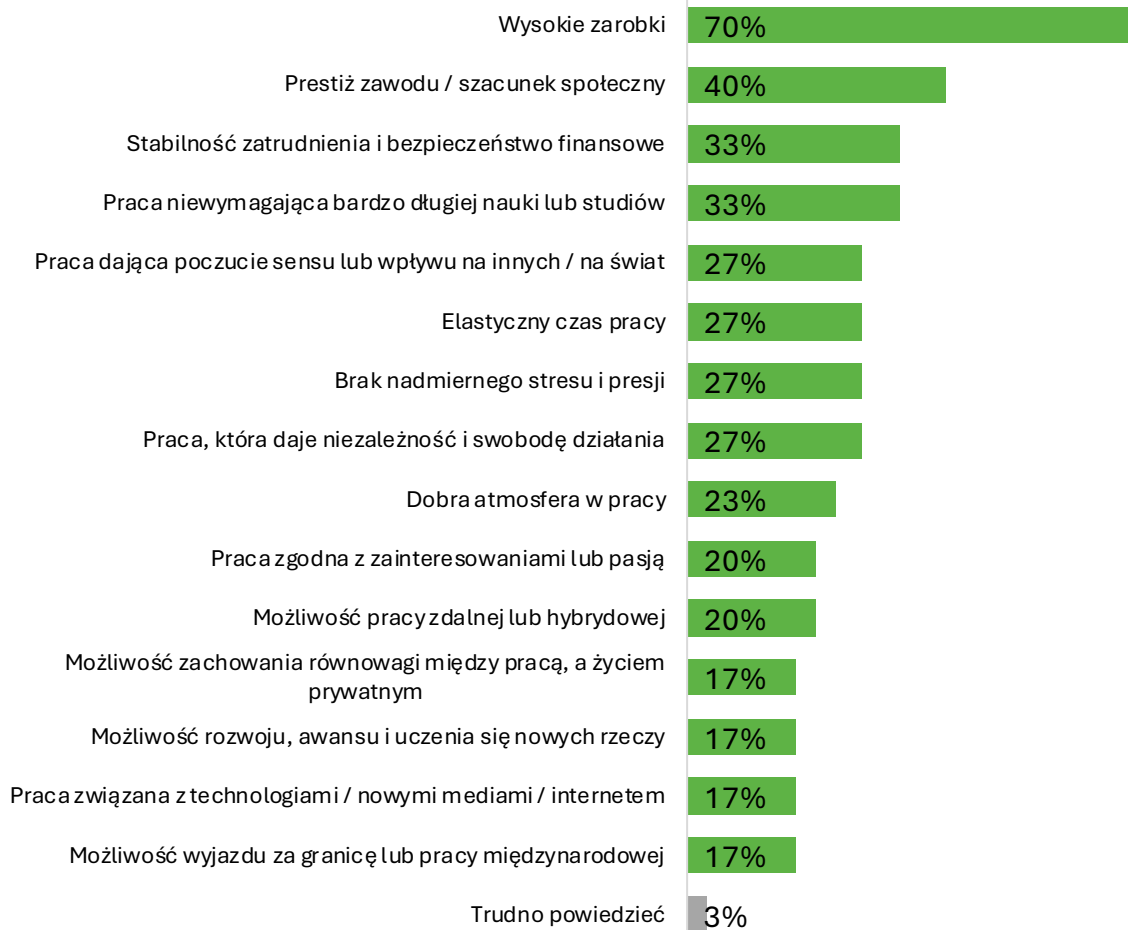
Według doradców uczniowie najczęściej utożsamiają „dobrą pracę” z wysokimi zarobkami wskazuje to 70% badanych.

Na dalszym planie pojawiają się prestiż zawodu / szacunek społeczny (40%) oraz stabilność zatrudnienia i praca niewymagająca bardzo długiej nauki lub studiów (po 33%).

Niżej lokują się oczekiwania związane z jakością codziennej pracy: sens i wpływ, elastyczny czas pracy, brak nadmiernego stresu oraz niezależność wskazuje po 27% doradców.

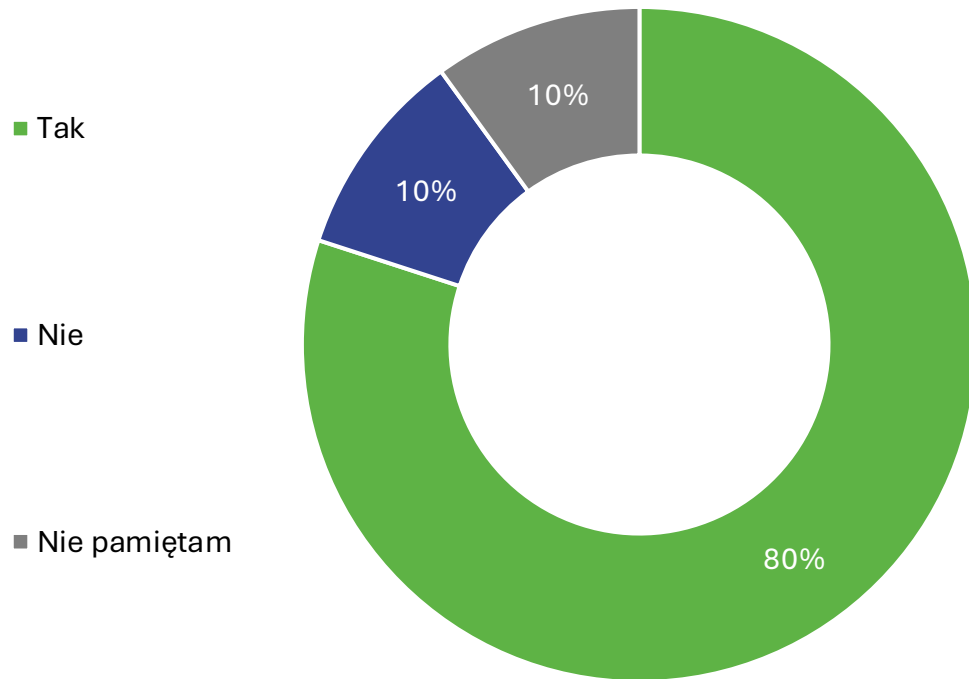
Najrzadziej pojawiają się aspekty rozwojowe i samorealizacyjne.

W percepcji doradców uczniowie definiują „dobrą pracę” bardziej przez pryzmat korzyści i bezpieczeństwa niż rozwoju osobistego.



STYCZNOŚĆ ZE STEAM

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



Zdecydowana większość doradców zawodowych (80%) zetknęła się z pojęciem STEAM.

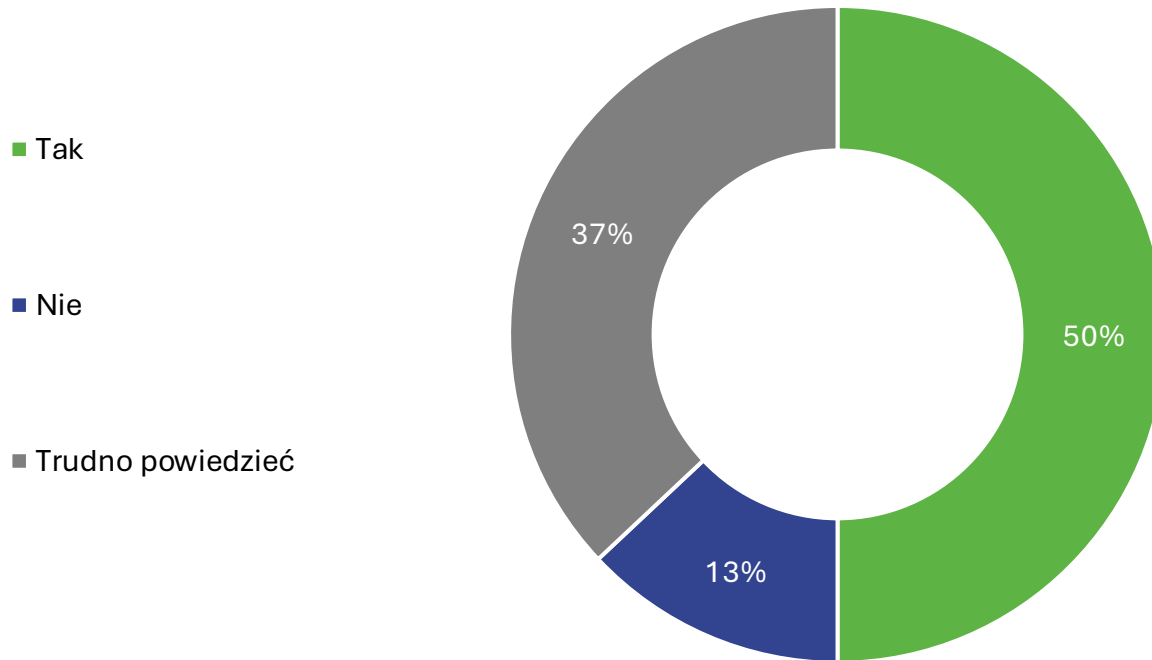
Jedynie 10% wskazuje, że nie miało wcześniej kontaktu z tym pojęciem, a kolejne 10% nie pamięta takiej styczności.

Wynik pokazuje, że **STEAM jest rozpoznawalnym podejściem wśród doradców, co tworzy dobry punkt wyjścia do jego szerszego wykorzystywania w praktyce szkolnej.**

WYKORZYSTYWANIE PODEJŚCIA 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 połowie szkół RWS: wskazuje tak 50% doradców.

Jednocześnie 13% deklaruje, że szkoła nie korzysta z tego podejścia, a aż 37% nie potrafi tego jednoznacznie ocenić.

Ostatni wynik sugeruje, że STEAM jest prawdopodobnie obecny w praktyce szkolnej, ale 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*

Najczęściej realizowane działania typu STEAM mają formę dodatkowych aktywności i projektów: koła zainteresowań, konkursy i warsztaty naukowo-techniczne wskazuje 50% doradców, a łączenie nauki z działaniami artystycznymi lub projektowymi 43%.

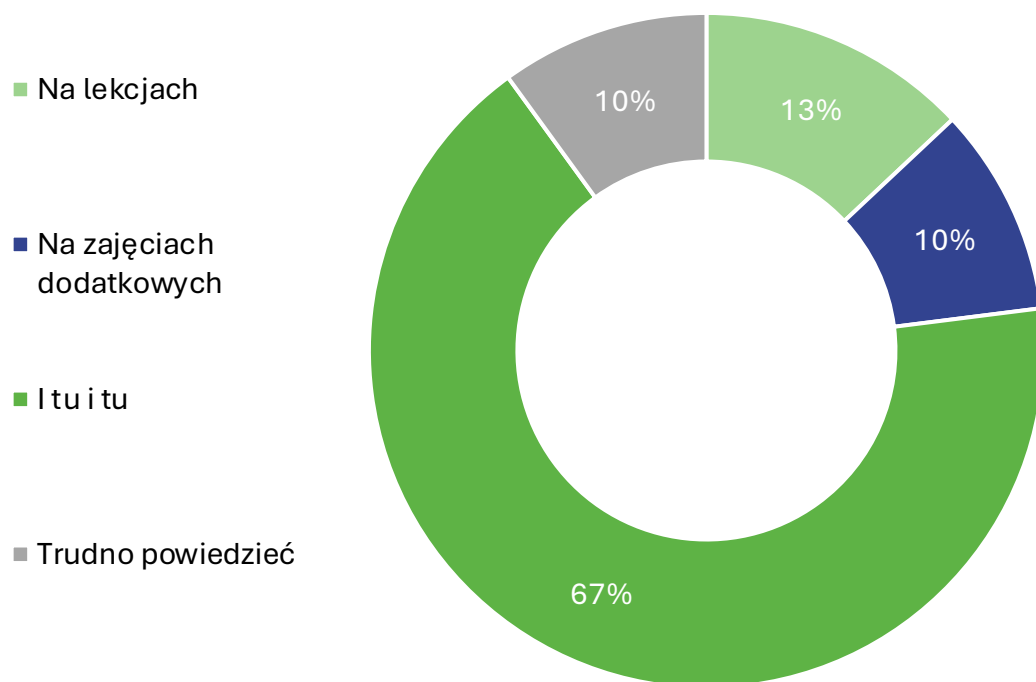
W szkołach obecne są też projekty interdyscyplinarne oraz programowanie, robotyka i technologie cyfrowe (po 33%).

Rzadziej pojawiają się działania stricte praktyczne, jak konstruowanie i prototypowanie (10%) czy eksperymenty (13%), co może ograniczać pełne wykorzystanie potencjału STEAM jako nauki przez działanie.



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



Zdecydowana większość doradców z RWS uważa, że STEAM powinien być obecny zarówno na lekcjach, jak i na zajęciach dodatkowych: wskazuje tak 67% badanych.

Oznacza to, że podejście STEAM jest postrzegane nie jako osobny, dodatkowy moduł, ale jako element, który może wzmacniać codzienną pracę szkoły i rozwijać uczniów w różnych kontekstach.

Tylko 13% doradców widzi miejsce STEAM wyłącznie na lekcjach, a 10% wyłącznie na zajęciach dodatkowych. Kolejne 10% nie ma jednoznacznej opinii.

Wyniki sugerują szeroką akceptację dla modelu mieszanego, łączącego edukację przedmiotową z aktywnościami projektowymi, warsztatowymi i pozalekcyjnymi.

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.

Dość ważne są też funkcje obserwacyjne: analiza pracy ucznia podczas projektu oraz sposobu współpracy w zespole (po 43%).

Rzadziej STEAM jest postrzegany jako narzędzie do tworzenia portfolio lub łączenia testów z obserwacją praktyczną (po 20%).



5

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

OPTYMALNY CZAS ROZPOZNANIA TALENTÓW UCZNIÓW

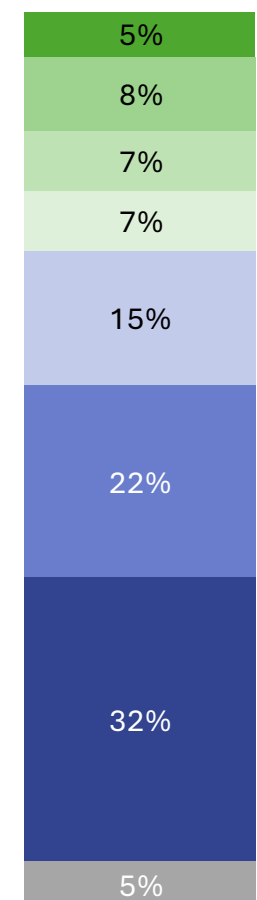
Q: Jaki jest według Pana/Pani najbardziej odpowiedni etap na badanie/ rozpoznanie talentów i predyspozycji uczniów? Jedna odpowiedź

Nauczyciele szkół podstawowych wyraźnie wskazują, że rozpoznawanie talentów i predyspozycji powinno zaczynać się wcześniej, jeszcze na etapie szkoły podstawowej.

Łącznie 69% badanych uznaje ten etap za optymalny, przy czym najczęściej wskazywany jest okres poniżej 5 klasy (32%), a następnie klasy 5-6 (22%).

Etap szkoły ponadpodstawowej wskazuje 27% nauczycieli, co sugeruje, że dla większości badanych powinien być on raczej czasem pogłębiania wcześniejszej diagnozy niż jej rozpoczynania.

- 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



27%

w czasie nauki w szkole ponadpodstawowej

69%

w czasie nauki w szkole podstawowej

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 RWS jest **brak czasu na indywidualną obserwację uczniów**: wskazuje go 57% nauczycieli.

Istotnym ograniczeniem jest także **zbyt mało zajęć praktycznych i projektowych** (47%), które mogłyby ujawniać predyspozycje uczniów w działaniu.

Ważne pozostają również bariery związane z kulturą pracy szkoły i samymi uczniami: **koncentracja na ocenach i wynikach** (43%) oraz **niska samoświadomość i samoocena uczniów** (40%).

Wyniki pokazują, że głównym problemem jest brak czasu i sytuacji edukacyjnych sprzyjających rozpoznawaniu różnych talentów uczniów.



DZIAŁANIA NAUCZYCIELI NA RZECZ IDENTYFIKACJI TALENTÓW UCZNIÓW

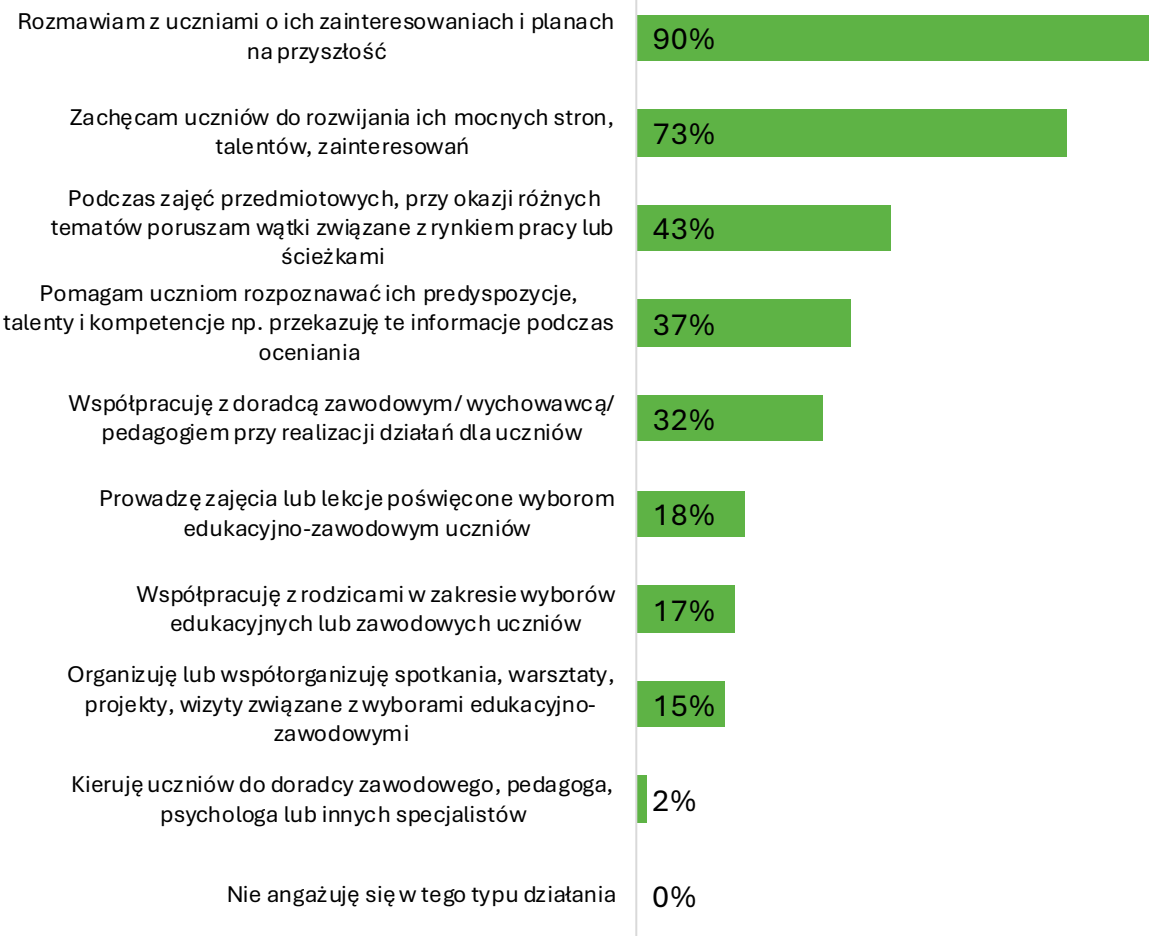
Q: W jaki sposób angażuje się Pan/Pani w działania związane z rozpoznawaniem talentów i predyspozycji u uczniów? *Możliwość wskazania wielu odpowiedzi*

Najczęstszą formą zaangażowania nauczycieli w rozpoznawanie talentów są **bezpośrednie rozmowy z uczniami o ich zainteresowaniach i planach na przyszłość**: deklaruje je 90% badanych.

Często nauczyciele pełnią też rolę wzmacniającą i motywującą: 73% zachęca uczniów do rozwijania mocnych stron, talentów i zainteresowań.

Rzadziej identyfikacja talentów ma charakter bardziej systemowy lub formalny. 43% nauczycieli porusza wątki rynku pracy i ścieżek edukacyjnych podczas zajęć przedmiotowych, a 37% pomaga rozpoznawać predyspozycje przy okazji oceniania.

Znacznie rzadziej pojawia się współpraca z rodzicami, organizacja projektów czy kierowanie uczniów do specjalistów (poniżej 20%).



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

Oceny przygotowania nauczycieli do wspierania uczniów w wyborze dalszej ścieżki są raczej umiarkowane, choć częściej pozytywne niż negatywne.

Dobrze swoje przygotowanie ocenia 37% badanych, w tym 12% bardzo dobrze. Negatywne oceny są wyraźnie rzadsze: stanowią łącznie 11%.

Największa grupa nauczycieli wybiera ocenę pośrednią - 38%, a 13% nie potrafi jednoznacznie ocenić swoich kompetencji.

Wyniki sugerują, że wielu nauczycieli czuje się częściowo przygotowanych do wspierania uczniów, ale nie ma pełnej pewności co do swoich narzędzi i kompetencji doradczych.

■ 5 – czuję się bardzo dobrze przygotowany/a

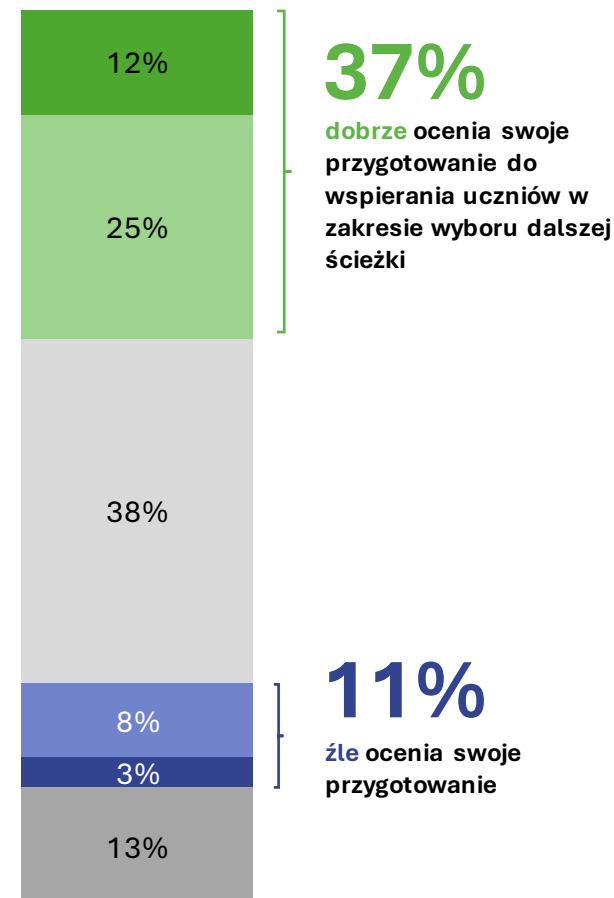
■ 4

■ 3

■ 2

■ 1 – czuje 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

Ocena systemu doradztwa zawodowego w szkołach jest wyraźnie podzielona. Dobrze funkcjonowanie doradztwa ocenia 26% nauczycieli, podczas gdy niemal tyle samo (27%) ocenia je źle.

Kolejne 27% wybiera ocenę pośrednią, a 20% nie potrafi jednoznacznie ocenić systemu doradztwa w swojej szkole.

Wyniki sugerują, że doradztwo zawodowe nie jest postrzegane jako spójny i rozpoznawalny element pracy szkoły. Duży udział ocen neutralnych i odpowiedzi „trudno powiedzieć” może wskazywać na brak jasnych standardów, słabą widoczność działań doradczych.

■ 5 – bardzo dobrze

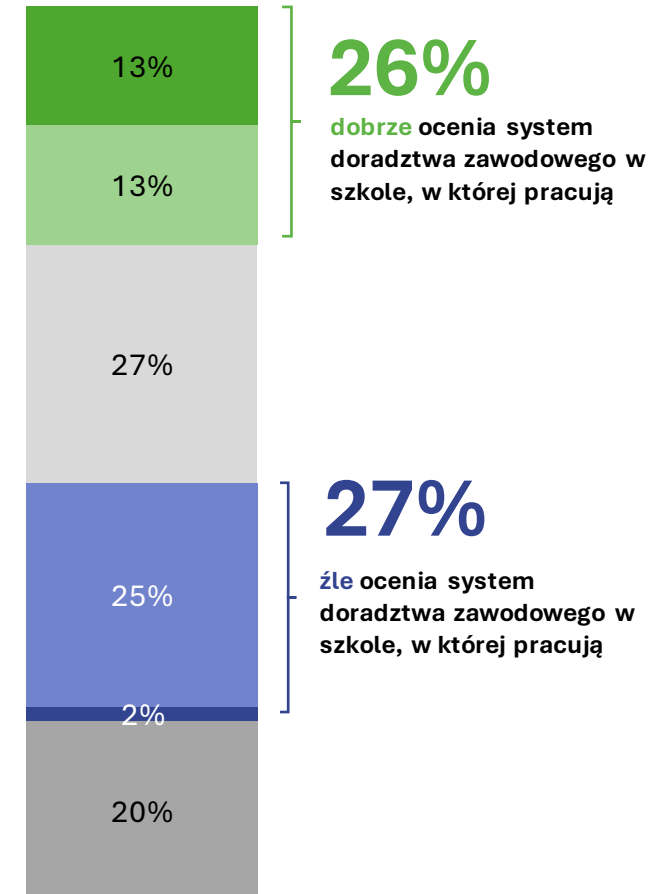
■ 4

■ 3

■ 2

■ 1 – bardzo źle

■ Nie wiem / trudno powiedzieć





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