



**Doradztwo zawodowe z perspektywy ucznia, rodzica, pracodawcy z  
branż Ho-Ga-Tur. Rekomendacje dla SRKT**

**Zamawiający:**

Badania zrealizowane zostały na zlecenie Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, w ramach projektu „Sektorowa Rada ds. Kompetencji Turystyka”.

Badania współfinansowane są ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

**Wykonawca:**

Badania zrealizowane zostały przez Zespół Szkół Ekonomiczno-Hotelarskich im. Emilii Gierczak w Kołobrzegu ul. Łopuskiego 13.

**Termin realizacji projektu:**

Badanie zrealizowano w okresie czerwiec – wrzesień 2022 r.

**Autor raportu:**

Zbigniew Stankiewicz

## Spis treści:

|   |    |
|---|----|
| Wstęp   | 4  |
| 1. Cele badań   | 5  |
| 2. Sposób realizacji założonych celów – zastosowane metody i opis przebiegu badania | 6  |
| 3. Doradztwo zawodowe w świetle wyników badań jakościowych                          | 9  |
| 3.1 Wyniki analizy aktów prawnych, materiałów źródłowych i wywiadów                 | 9  |
| 3.2 Wyniki analizy literatury przedmiotu  | 17 |
| 4. Doradztwo zawodowe w świetle badań ilościowych                                   | 22 |
| 4.1 Oczekiwania pracodawców z branż ho-ga-tur                                       | 22 |
| 4.2 Oczekiwania uczniów w zakresie doradztwa zawodowego                             | 30 |
| 4.3 Oczekiwania rodziców  | 39 |
| 5. Podsumowanie   | 49 |
| 6. Rekomendacje dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji Turystyka                       | 50 |
| Bibliografia  | 53 |
| Spis tabel i wykresów   | 54 |

## **Wstęp**

Wraz z postępowaniem rozwoju cywilizacyjnego doradztwo zawodowe zmieniało swoją rolę i funkcje. Często pierwszymi doradcami byli dziadkowie i rodzice, znajomi oraz nauczyciele.

W tradycyjnym znaczeniu doradztwo zawodowe polegało na wskazaniu działań, jakie powinien podjąć młody człowiek, aby osiągnąć zamierzony cel edukacyjny lub zawodowy. Wybór podejmowany był najczęściej na podstawie tradycji, obserwacji i wskazówek innych. Do 90 – tych lat XX wieku charakterystyczne było posiadanie jednego zawodu, wykonywanego często do ukończenia aktywności zawodowej.

Szybko zmieniająca się rzeczywistość od końca XX wieku, a w szczególności: komputeryzacja, robotyzacja, cyfryzacja, zmiany demograficzne, globalizacja, migracje, pandemia Covid 19, wymusiła zwłaszcza w branży ho-ga-tur, mobilność zawodową. Jeden zawód zdobyty na jednym kierunku kształcenia już nie wystarcza na rynku pracy. Nauka i umiejętność uczenia stały się bardzo ważnymi wartościami dla człowieka XXI wieku, który dysponując określonymi predyspozycjami, żeby osiągnąć dobrostan musi być kreatywny, odważny by nadażyć za zmieniającym się coraz szybciej rynkiem pracy.

Pracodawcy wymagają od pracownika solidnych kwalifikacji, a w szczególności doświadczenia zawodowego, umiejętności uczenia się, umiejętności pracy w zespole oraz szybkiego przystosowania się do nowych szybko zmieniających się warunków.

Współczesne, pozytywne doradztwo zawodowe wspiera człowieka w realizacji jego potencjału. Stoi także za rozwojem umiejętności napędzając innowacje, kreatywność i konkurencyjność oraz jest nośnikiem idei całościowego uczenia się i aktywnych postaw na rynku pracy<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Inter - Agency Working Group on Work – based Learning, 2019, s. 3.

Raport składa się ze wstępu oraz sześciu rozdziałów. W rozdziale pierwszym omówiono cele przeprowadzonego badania, w rozdziale drugim przedstawiono sposób realizacji założonych celów oraz zastosowane metody badawcze, trzeci rozdział dotyczy doradztwa zawodowego w świetle wyników badań jakościowych. Przedstawiono w nim wyniki analizy aktów prawnych, przyjętej Zintegrowanej Strategii Umiejętności, jak również wyniki analizy literatury przedmiotu. W czwartym rozdziale zaprezentowano wyniki badań ilościowych dotyczących doradztwa zawodowego, przeprowadzonych w trzech grupach, a mianowicie: w grupie pracodawców z branż ho-ga-tur, uczniów i rodziców. W części końcowej – rozdziale piątym i szóstym zawarto podsumowanie oraz rekomendacje dla SRKT.

## **1. Cele badania**

Celem ogólnym badania było znalezienie odpowiedzi na pytanie – czy doradztwo zawodowe spełnia oczekiwania uczniów, rodziców i pracodawców z branż hotelarsko – gastronomiczno – turystycznych w Polsce.

Cele szczegółowe badania to:

- zdiagnozowanie potrzeby funkcjonowania w szkole doradcy zawodowego,
  - uzyskanie opinii od uczniów na temat otrzymanej pomocy ze strony doradcy w wyborze szkoły branżowej,
  - poznanie najbardziej oczekiwanego przez uczniów rodzaju zajęć z doradcą zawodowym,
  - zidentyfikowanie umiejętności oczekiwanych przez pracodawców w branży ho – ga – tur,
-

- poznanie opinii pracodawców na temat czy uczniowie odbywający praktyki w ich zakładach z branży ho-ga-tur dobrze wybrali swój zawód,
- poznanie motywów uczniów i rodziców którymi kierowali się przy wyborze szkoły ponadpodstawowej,
- określenie stopnia zaangażowania rodziców w wybór ścieżki zawodowej dziecka,
- zidentyfikowanie oczekiwań poszczególnych grup podmiotów z branży ho – ga – tur,
- identyfikacja problemów z jakimi będzie musiał zmierzyć się sektor turystyki w zakresie doradztwa zawodowego,
- opracowanie rekomendacji dla SRKT.

## **2. Sposób realizacji założonych celów - zastosowane metody badawcze i opis przebiegu badania**

Dla realizacji ww. celów przeprowadzono badania jakościowe i ilościowe. W przypadku badań jakościowych przeprowadzono rozmowy i wywiady oraz dokonano analizy aktów normatywnych, materiałów źródłowych a w szczególności Zintegrowanej Strategii Umiejętności oraz literatury przedmiotu.

Natomiast w przypadku badań ilościowych opracowano ankiety i przesłano je do podmiotów objętych badaniem tj.: uczniów, rodziców i pracodawców z branż hotelarsko – gastronomiczno – turystycznych z prośbą o udzielenie odpowiedzi.

Badania jakościowe miały na celu:

- zidentyfikowanie oczekiwań poszczególnych grup z branży ho – ga – tur,
- wyznaczenie zadań z jakimi będzie musiał zmierzyć się sektor turystyki w zakresie doradztwa zawodowego.

Natomiast celem badań ilościowych było:

- dokonanie oceny stanu doradztwa zawodowego w branży ho – ga – tur w wybranych grupach (uczniowie, rodzice, pracodawcy z branż ho – ga – tur).

Ankieta dotycząca oczekiwań w zakresie doradztwa zawodowego skierowana do uczniów i rodziców oraz pracodawców realizowana była w formie on – line.

Na stronie internetowej [www.ekonom.kolobrzeg.pl](http://www.ekonom.kolobrzeg.pl) Zespołu Szkół Ekonomiczno – Hotelarskich im. E. Gierczak w Kołobrzegu umieszczono pytania ankietowe, natomiast link do strony został zaopatrzony w informację dotyczącą badanego zagadnienia i prośbę o wypełnienie ankiety przez zainteresowane osoby. Informację o prowadzeniu badania oraz link do opracowanej ankiety rozesłano online do branży ho – ga – tur, a w szczególności do Izby Gospodarczej Hotelarstwa Polskiego z siedzibą w Warszawie (ok. 500 członków), Regionalnego Stowarzyszenia Turystyczno – Uzdrowskiego (ok. 100 członków) z siedzibą w Kołobrzegu z prośbą o dystrybucję wśród członków – przedsiębiorców z branży hotelarskiej oraz uczniów, rodziców ( dot. klas I i II ). Natomiast informację nt. badania oraz link do ankiet wysłano do Ogólnopolskiego Konsorcjum Szkół HO – GA – TUR (17 szkół) kształcących w zawodach z obszaru hotelarsko – gastronomiczno – turystycznych, rozesłano bezpośrednio do szkół (korzystając z bazy Zespołu Szkół Ekonomiczno- Hotelarskich im. Emilii Gierczak w Kołobrzegu).

Pomimo wygodnej formy online, nie wszyscy adresaci udzielili odpowiedzi.

W celu uzupełnienia badań wykonano 11 wywiadów telefonicznych i przeprowadzono 10 rozmów.

Badanie prowadzone było od czerwca do września 2022 r.

Łącznie w badaniu wzięło udział 575 uczniów i 149 rodziców ze szkół hotelarsko – gastronomiczno – turystycznych w Polsce oraz 63 pracodawców z branży hotelarsko – gastronomiczno – turystycznej.

Jak już wspomniano badaniu wykorzystano wiele metod badawczych jakościowych i ilościowych, więc uzyskane wyniki są obiektywne, a przyjęta strategia dała oczekiwane rezultaty. Zastosowane metody umożliwiają udzielenie odpowiedzi na pytanie: Czy przepisy prawa są kompatybilne z rzeczywistością oświatową w zakresie realizacji doradztwa zawodowego w branży ho–ga–tur? Uzyskane wyniki uzasadniają wyciągnięcie wniosku że prawo nie przystaje do rzeczywistości.

Badanie zostało podzielone na trzy etapy:

Etap I – analiza dokumentów związanych z realizacją doradztwa zawodowego w polskich szkołach, dokumentów opracowanych przez polski rząd, na podstawie raportu OECD Polska 2030, dotyczących rozwoju umiejętności, uzupełniona przeprowadzonymi rozmowami, wywiadami (metody jakościowe).

Etap II – Opracowanie ankiet i przeprowadzenie badań w trzech grupach: uczniowie, rodzice, pracodawcy branży ho–ga–tur (metody ilościowe).

Etap III – analiza i porównanie otrzymanych wyników oraz opracowanie wniosków i rekomendacji dla Sektorowej Rady Kompetencji – Turystyka.

Wynikiem połączenia tych trzech etapów, jest uzyskanie obiektywnego spojrzenie na „zjawisko” realizacji doradztwa zawodowego w polskiej rzeczywistości oświatowo – gospodarczej poprzez konfrontowanie.

Uzyskane wyniki umożliwiły przedstawienie problemu doradztwa zawodowego w Polsce z perspektywy ucznia, rodzica i pracodawcy z branż ho – ga – tur. Stanowiły również podstawę do sformułowania rekomendacji dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji Turystyka w tym zakresie.



### **3. Doradztwo zawodowe w świetle wyników badań jakościowych**

#### **3.1 Wyniki analizy aktów prawnych, materiałów źródłowych i wywiadów**

Główną metodą zastosowaną w badaniach jakościowych były wywiady i analiza dokumentów, raportów kompetentnych podmiotów ze stron internetowych, przepisów prawa oświatowego. Zaletą tej metody jest różnorodność opinii, oraz dostępność dokumentów, niewymagająca zaangażowania specjalistycznego personelu czy też sprzętu. Analiza dokumentów wykazała brak zainteresowania badaniem problemu doradztwa zawodowego w szkołach ho – ga – tur, a w konsekwencji brak oceny doradztwa zawodowego w szkołach branżowych ho – ga – tur połączonej z potrzebami rynku pracy.

Aktem prawnym regulującym problematykę doradztwa zawodowego w szkołach jest rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie doradztwa zawodowego z dnia 12 lutego 2019 roku<sup>2</sup>. Określono w nim zadania szkolnego doradcy zawodowego. Należą do nich

1. systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów i słuchaczy na działania związane z realizacją doradztwa zawodowego;
2. prowadzenie zajęć z zakresu doradztwa zawodowego;
3. opracowywanie we współpracy z innymi nauczycielami, w tym nauczycielami wychowawcami opiekującymi się oddziałami, psychologami lub pedagogami, programu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa oraz koordynowanie jego realizacji;
4. wspieranie nauczycieli, w tym nauczycieli wychowawców opiekujących się oddziałami, psychologów lub pedagogów, w

---

<sup>2</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego. Dz. U. z 2019 r, poz. 325.

zakresie realizacji działań określonych w programie wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego;

5. koordynowanie działalności informacyjno – doradczej realizowanej przez szkołę, w tym gromadzenie, aktualizowanie i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia;
6. realizowanie działań wynikających z programu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego;

Natomiast w artykule 26a ust. 2 ustawy Prawo Oświatowe<sup>3</sup> zostały przedstawione formy realizacji doradztwa zawodowego w polskim systemie oświaty. Zgodnie z tym przepisem doradztwo zawodowe jest realizowane na:

- 1) zajęciach edukacyjnych wychowania przedszkolnego;
- 2) obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego lub kształcenia w zawodzie;
- 3) zajęciach z zakresu doradztwa zawodowego;
- 4) zajęciach związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzonych w ramach pomocy psychologiczno – pedagogicznej;
- 5) zajęciach z wychowawcą.

Doradca zawodowy w szkole powinien posiadać odpowiednie wykształcenie, praktykę i doświadczenie, kompetencje komunikacyjne, wiedzę psychologiczną i pedagogiczną, budzić szacunek i zaufanie oraz wykazywać się dyskrecją, wrażliwością i wysoką kulturą osobistą.

W przyjętej przez polski rząd, Zintegrowanej Strategii Umiejętności (ZSU) 2030 wyznaczono sześć priorytetów w zakresie rozwoju umiejętności takich jak:

---

<sup>3</sup> Ustawa Prawo Oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. Dz. U. 2021.0.1082.

1. Podnoszenie poziomu umiejętności kluczowych u dzieci, młodzieży i osób dorosłych;
2. Rozwijanie i upowszechnianie kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności;
3. Zwiększanie udziału pracodawców w rozwoju i lepszym wykorzystaniu umiejętności;
4. Zbudowanie efektywnego systemu diagnozowania i informowania o obecnym stanie i zapotrzebowaniu na umiejętności;
5. Wypracowanie skutecznych i trwałych mechanizmów współpracy i koordynacji międzyresortowej oraz międzysektorowej w zakresie rozwoju umiejętności;
6. Wyrównywanie szans w dostępie do rozwoju i możliwości wykorzystania umiejętności.

W części szczegółowej tego dokumentu przedstawione zostały założenia polityki państwa na rzecz rozwoju umiejętności, które są zgodne z ideą uczenia się przez całe życie. Są to:

- promowanie idei uczenia się przez całe życie;
- tworzenie warunków rozwoju umiejętności dla aktywnego uczestnictwa w dynamicznie zmieniającym się świecie, wyzwań zawodowych, społecznych, rodzinnych i osobistych;
- tworzenie dla wszystkich szans na rozwój umiejętności, w tym niwelowanie barier w dostępie do instytucji kształtowania umiejętności;
- zapewnienie adekwatnych, skutecznych i wysokiej jakości rozwiązań dydaktycznych i metodycznych;
- wspieranie realizacji zadań instytucji i organizacji kształtujących umiejętności i pełniejsze jej dostosowanie do wyzwań współczesności, w tym wzmocnienie współpracy ze środowiskiem społecznym i gospodarczym;

– wypracowanie mechanizmów stałego monitorowania i ewaluowania efektów proponowanych rozwiązań dydaktycznych, organizacyjnych i zarządczych.

W pracy doradczej z młodzieżą szkół ho-ga-tur doradca zatem powinien: rozpoznać potrzeby i oczekiwania uczniów, zdiagnozować umiejętności uczniów nie tylko zawodowe, wzmocnić u uczniów samodzielność wyboru w zakresie dalszej edukacji czy kariery zawodowej oraz skłonić ich do budowy autorskiej ścieżki edukacyjnej, zawodowej i podjęcia własnej, świadomej decyzji wynikającej z ich potrzeb i marzeń i możliwości.

Doradca w żadnym wypadku nie powinien podejmować decyzji za ucznia, a jedynie ukierunkować go, wskazać wiele rozwiązań, wypracowanych razem z zainteresowanym i jego rodzicami i oczekiwaniami pracodawców branży ho-ga-tur. Doradca zawodowy powinien być przewodnikiem ucznia w meandrach szybko zmieniającego się świata zawodów oraz oczekiwań ze strony pracodawców ho-ga-tur.

Efektywne doradztwo zawodowe musi być spójne wobec założeń i praktyki uczenia się przez całe życie. W tym kontekście zadaniem staje się przygotowanie osób do częstej zmiany własnych ścieżek kariery z uwzględnieniem uwarunkowań społecznych, rodzinnych i osobistych.

Kluczową funkcją doradztwa zawodowego jest diagnozowanie zasobów i potencjału jednostek oraz informowanie o możliwych ścieżkach edukacyjno-zawodowych.

System doradztwa ma pomagać jednostkom w poruszaniu się wśród wielu ofert i możliwości, tak by efektywnie wykorzystać potencjał każdego z osobna. Świadomy wybór zawodu lub ścieżki dalszego kształcenia to jeden z niezbędnych elementów skutecznie realizowanej edukacji. Wybór ścieżki edukacyjnej ma znaczący wpływ na funkcjonowanie absolwentów na rynku pracy i w społeczeństwie obywatelskim oraz osiągnięcie przez nich wyznaczonych celów a w końcowym etapie dobrostanu.

Uczniowie, którzy podejmą świadomą decyzję o wyborze zawodu, w dalszej edukacji kierując się własnymi marzeniami, predyspozycjami, uzdolnieniami mają szansę być bardziej zadowoleni, zaangażowani w naukę, a w dłuższej perspektywie lepiej przygotowani do roli pracownika.

Rozwój doradztwa zawodowego powinien zatem opierać się o rzetelną diagnozę zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności oraz skuteczny system informowania o popycie i podaży na umiejętności na poziomie krajowym i lokalnym.

Doradztwo zawodowe jest obecne w polskim systemie edukacji, instytucjach rynku pracy i systemie polityki społecznej. Najnowsze zmiany związane z reformą systemu oświaty podkreślają znaczenie doradztwa zawodowego oraz nakładają na przedszkola i szkoły obowiązek prowadzenia zaplanowanych, systematycznych działań w tym zakresie. Konieczne jest dalsze promowanie i upowszechnianie doradztwa zawodowego wśród uczniów i ich rodziców, a istniejące rozwiązania wymagają systematycznego monitoringu i ewaluacji.

Skuteczność systemu doradztwa w dużym stopniu zależy od efektywności pracy. Istotnym zadaniem jest zatem profesjonalizacja zawodu doradcy zawodowego. Poza koniecznymi kwalifikacjami, niezbędne są formy aktualizacji wiedzy. W związku z wysoką dynamiką zmian zachodzących na rynku pracy (między innymi związanych z rozwojem nowych branż/zawodów), szczególnie istotna jest aktualizacja wiedzy doradcy zawodowego na temat bieżącej sytuacji na rynku pracy.

Z uwagi na zmieniającą się rolę doradcy zawodowego, polegająca na rozwiązywaniu problemów uczniów nie tylko związanych z wyborem przez nich zawodu czy dalszej nauki, ale także doskonaleniem umiejętności oraz upowszechnianie form doskonalenia, takich jak krajowe i zagraniczne staże, oraz praktyki, koniecznym wydaje się również upowszechnianie wiedzy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz Zintegrowanej

Strategii Umiejętności 2030 i włączenie jej do praktyki doradcy zawodowego w szkołach ho-ga-tur.

Współcześnie, doradztwo zawodowe ma charakter całościowy, ponieważ wybór ścieżki kariery zawodowej obrany przez ucznia w szkole podstawowej, często nie jest jedynym ponieważ podlega dynamice rynku pracy i pełnionym funkcjom w życiu, społeczeństwie co powoduje, że ulega zmianie i wymagać może pomocy ze strony doradcy zawodowego.

Efektywne doradztwo zawodowe wymaga zaufania ze strony uczniów, rodziców i ich gotowości do korzystania z pomocy doradcy .

Konieczne jest zwiększenie dostępności do doradcy zawodowego i jego profesjonalizacja tak, by stał się wiarygodnym źródłem wsparcia dla osób uczących się przez całe życie. Oznacza to potrzebę popularyzacji doradztwa, także w aspekcie pełnionych przez jednostki ról życiowych i zawodowych na każdym etapie życia.

W ZSU 2030<sup>4</sup> napisano: „Przyspieszający postęp cywilizacyjny – automatyzacja, robotyzacja, sztuczna inteligencja, a zwłaszcza nowe technologie informacyjne i komunikacyjne – w sposób gwałtowny i wielopłaszczyznowy wpływają na nasze życie. W konsekwencji warunki naszego funkcjonowania w wymiarze jednostkowym i społecznym zmieniają się bardzo szybko. Wyzwaniem staje się zrozumienie tych zmian oraz ich wykorzystanie dla lepszego wypełniania swoich zadań i realizowania się w różnych rolach społecznych – jako indywidualnych osób – w życiu rodzinnym, społecznym i zawodowym. Dlatego potrzebne jest rozwijanie funkcjonalnych umiejętności cyfrowych definiowanych jako zbiór wiedzy, umiejętności i postaw niezbędnych do funkcjonowania w otaczającym nas cyfrowym świecie – a tym samym wykraczających poza

---

<sup>4</sup><https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow> (dostęp online sierpień 2022 r.).

umiejętności stricte informatyczne. Odpowiedzialne korzystanie z mediów i posługiwanie się technologiami cyfrowymi obejmuje między innymi: umiejętność korzystania z informacji (w tym zdolność do oceny wiarygodności źródeł i świadomość zagrożeń związanych z dezinformacją), komunikowania się i współpracy z wykorzystaniem ICT, tworzenia treści i narzędzi cyfrowych, przestrzegania zasad bezpieczeństwa cyfrowego, a także wykorzystania metod i technik ICT w uczeniu się oraz w uczeniu innych. Współczesna gospodarka coraz bardziej potrzebuje zaawansowanych technologii i innowacji. Dlatego rozwój gospodarki w następnych latach w dużym stopniu zależeć będzie od podaży kreatywnych, wysoko wykwalifikowanych kadr. W tym kontekście kluczowe dla rozwoju gospodarczego jest wspieranie rozwoju umiejętności osób szczególnie uzdolnionych.

Dostrzeganie i otaczanie odpowiednią opieką takich osób powinno być jednym z priorytetów edukacji formalnej i pozaformalnej<sup>5</sup>.

Doradca zawodowy w szkołach ho–ga–tur znający mocne strony swoich uczniów, ich osiągnięcia naukowe, plany zawodowe, ambicje oraz aktualną sytuację na rynku pracy może wesprzeć ich w podjęciu modyfikacji w planie ścieżki zawodowej lub edukacyjnej.

Doskonalenie umiejętności przez całe życie ma kluczowe znaczenie dla samego ucznia, w przyszłości pracownika, a pośrednio dla rozwoju społecznego i gospodarczego kraju.

Zadaniem doradcy zawodowego jest też uświadamianie uczniom, że globalizacja, cyfryzacja i zmiany demograficzne powodują, że wymagane jest posiadanie coraz więcej i coraz to nowszych umiejętności, by odnieść

---

<sup>5</sup><https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow> (dostęp online sierpień 2022 r.).

sukces w miejscu pracy i w społeczeństwie. Szczególnie pożądane jest doskonalenie umiejętności emocjonalnych, społecznych, poznawczych i zawodowych. Jest to wymóg obecnego czasu.

Wg raportu OECD Strategia Umiejętności – Polska<sup>6</sup> w najbliższej przyszłości, jako społeczeństwo będziemy musieli lepiej wykorzystywać umiejętności obywateli na rynku pracy i w poszczególnych miejscach pracy. Zdecydowana większość absolwentów posiada umiejętności i kwalifikacje zgodne z oczekiwaniami pracodawców. Niestety niektórzy absolwenci wchodzą na rynek pracy bez opanowania umiejętności:

- 1) cyfrowych,
- 2) w zakresie uczenia się,
- 3) obywatelskich,
- 4) w zakresie przedsiębiorczości,
- 5) w zakresie świadomości, ekspresji kulturowej,
- 6) w zakresie myślenia krytycznego i kompleksowego rozwiązywania problemów,
- 7) w zakresie pracy zespołowej,
- 8) zdolność adaptacji do nowych warunków,
- 9) przywódczych,
- 10) związanych z wielokulturowością,
- 11) związanych z kreatywnością i innowacyjnością.

W związku z powyższym przed doradztwem zawodowym stoi nie lada wyzwanie, polegające przede wszystkim na rozpoznaniu kompetencji uczniów i absolwentów szkół ho-ga-tur w zakresie zarządzania przez nich swoją karierą, wspieranie uczniów/absolwentów w podjętych decyzjach, motywowanie do podejmowania wysiłków w kierunku podniesienia poziomu poszczególnych umiejętności oraz ścisła współpraca z

---

<sup>6</sup> <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/raport-oecd> (dostęp online sierpień 2022 r.).



wychowawcami, psychologiem i pedagogiem szkolnym, nauczycielami zawodów, Powiatowymi Urzędami Pracy, pracodawcami i oczywiście rodzicami/prawnymi opiekunami.

Z długoletniego doświadczenia autora – dyrektora Zespołu Szkół wynika, że przepisy prawa oświatowego nie są dostosowane do realiów polskich szkół. Z analizy zapisów dostępnych źródeł oraz z przeprowadzonych rozmów i telefonicznych wywiadów z dyrektorami szkół Konsorcjum wynika, że zgadzają się oni z tym co zawarte jest w przepisach prawa, że w każdej szkole powinien być zatrudniony profesjonalny doradca zawodowy. Podkreślają jednak istnienie przy realizacji tego postulatu takich barier jak:

- brak merytorycznie przygotowanych doradców zawodowych,
- niedostateczne kompetencje nauczycieli,
- brak środków finansowych,
- brak pomieszczeń do stworzenia profesjonalnego Szkolnego Biura Doradcy Zawodowego,
- brak sieci wsparcia np. Powiatowe Centrum Koordynacyjne Doradztwa Zawodowego na terenie gminy, powiatu.

### **3.2 Wyniki i analiza literatury przedmiotu**

Zdaniem T. Sobierajskiego doradztwo zawodowe to wszelkie usługi i działania mające na celu pomoc osobom niezależnie od wieku i w dowolnym momencie życia w dokonaniu edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych wyborów i pokierowania ich karierą zawodową<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> T. Sobierajski, Doradztwo zawodowe. Uniwersalizm i konceptualizacja, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych UW, Warszawa 2013, s. 220.

Według R. Walczak doradztwo zawodowe pełni następujące funkcje<sup>8</sup>:

- kształcącą i informacyjną – wskazuje na związek doradztwa zawodowego z zawodoznawstwem,
- poznawczą – podejście interdyscyplinarne,
- wychowawczą – kształtowanie określonych, pożądanych postaw wobec pracy,
- motywacyjną i kreatywną – kształtowanie postaw, motywów wobec danego zawodu, podejmowanie pracy i dalszego kształcenia,
- diagnostyczną – rozpoznanie przyczyn i sytuacji, które są przedmiotem i celem porady,
- terapeutyczną – działanie profilaktyczne, kompensacyjne,
- kwalifikacyjną – określenie przydatności zawodowej radzącego się.

Głównymi celami doradztwa zawodowego są<sup>9</sup>:

- pomoc w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych,
- pomoc w dotarciu do informacji o sobie samym, zapoznanie osoby z możliwościami zawodowymi, poinformowanie jej o miejscach pracy,
- udzielenie pomocy bezrobotnym lub osobom chcącym zmienić pracę.

W Polsce stanowisko doradcy zawodowego może być utworzone między innymi:

- w powiatowym urzędzie pracy,
- w wojewódzkim urzędzie pracy,
- w szkole,
- na uczelni,
- w ośrodku pomocy społecznej,
- w poradni psychologiczno – pedagogicznej.

---

<sup>8</sup> A. Wesołowska, System doradztwa zawodowego jako sieć wsparcia w profesjonalnym otoczeniu człowieka *Acta Universitatis Lodzianis, Folia Sociologica*, 2011, nr 38, s. 233.

<sup>9</sup> I. Stańczyk, *Doradztwo personalne i zawodowe*, Difin, Warszawa 2019, s. 105.

Opis zawodu – „doradca zawodowy” w klasyfikacji zawodów i specjalności przedstawia tab. nr 1.<sup>10</sup>:

**Tabela 1. Opis zawodu „doradca zawodowy”**

|                   |  |
|-------------------|--|
| Kod zawodu:       | 242304   |
| Synteza:          | <p>Udziela pomocy młodzieży, bezrobotnym i poszukującym pracy, a także osobom niepełnosprawnym, w planowaniu i rozwoju kariery zawodowej; w wyborze odpowiedniego poziomu i kierunku dalszego kształcenia, odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, stosując indywidualne i grupowe metody sprzyjające samopoznaniu i nabywaniu wiedzy o świecie zawodów; współpracuje z pracodawcami w doborze kandydatów do pracy, publicznymi służbami zatrudnienia innymi instytucjami rynku pracy oraz organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego; prowadzi odpowiednią dokumentację osób zgłaszających się po poradę, ocenia jakość i kontroluje skuteczność wykonywanych usług doradczych.</p> |
| Zadania zawodowe: | <ul style="list-style-type: none"> <li>• wykonywanie badań zainteresowań, zdolności i kompetencji społecznych z wykorzystaniem standaryzowanych metod; w celu dokonania diagnozy umiejętności i możliwości zawodowych różnych grup klientów;</li> <li>• gromadzenie, opracowywanie i aktualizowanie i zarządzanie informacją edukacyjną i zawodową z uwzględnieniem nowoczesnych nośników i form przekazu informacji zgodnych z potrzebami rynku pracy (internetowe bazy danych, programy komputerowe, filmy itp.);</li> <li>• prowadzenie z młodzieżą i dorosłymi zajęć warsztatowych sprzyjających planowaniu kariery zawodowej i aktywnemu poszukiwaniu</li> </ul>                            |

<sup>10</sup> <http://psz.praca.gov.pl>, (dostęp 2022)

|                             |   |
|-----------------------------|---|
|                             | <p>zatrudnienia;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• udzielanie we wszystkich obszarach działania, porad indywidualnych i grupowych ułatwiających wybór zawodu, podjęcie lub zmianę zatrudnienia oraz zmianę kwalifikacji zawodowych wykorzystując w tym celu badania specjalistyczne: psychologiczne, pedagogiczne i lekarskie;</li> <li>• przekazywanie informacji edukacyjnej i zawodowej młodzieży, bezrobotnym i osobom poszukującym pracy w formie zajęć grupowych i indywidualnych konsultacji;</li> <li>• udzielanie konsultacji nauczycielom i rodzicom, których dzieci podejmują decyzje edukacyjne i zawodowe;</li> <li>• prowadzenie dokumentacji osób zgłaszających się po poradę do doradcy zawodowego;</li> <li>• udzielanie informacji i współpraca z pracodawcami na lokalnym rynku pracy w zakresie doboru kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych oraz dotyczących restrukturyzacji zatrudnienia;</li> <li>• badanie i kontrola skuteczności usług doradczych;</li> <li>• doskonalenie jakości usług poradnictwa zawodowego poprzez udział w szkoleniach, konferencjach, seminariach;</li> <li>• współpraca ze wszystkimi instytucjami rynku pracy oraz szkołami i placówkami kształcenia i szkolenia zawodowego w celu doskonalenia własnego warsztatu doradczego.</li> </ul> |
| Dodatkowe zadania zawodowe: | <ul style="list-style-type: none"> <li>• organizowanie i uczestnictwo w targach edukacyjnych, giełdach zawodów oraz „dniach otwartych” w różnych placówkach edukacyjnych;</li> <li>• tworzenie własnych baz danych i prezentacji multimedialnych na użytek świadczenia usług</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>multimedialnych;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sporządzanie opisów zawodów i stanowisk pracy, którymi zainteresowani są potencjalni klienci;</li> <li>• prowadzenie niepublicznych placówek doradztwa zawodowego.</li> </ul> |
|--|--|

Źródło: [https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/-/klasyfikacja\\_zawodow/zawod/242304](https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/-/klasyfikacja_zawodow/zawod/242304),  
dostęp online sierpień 2022 r.

Zdaniem A. Wolińskiej – Skuzy<sup>11</sup> doradca zawodowy powinien posiadać umiejętności merytoryczne takie jak: nawiązywanie stałej współpracy, badanie potrzeb kompetencyjnych, prowadzenie prezentacji, badanie oferty dydaktycznej adresowanej do konkretnego segmentu rynku pracy, planowanie kariery zawodowej, trenerskie, coachingowe, tworzenie nowych narzędzi rozwoju wspierających samokształcenie, motywowanie i angażowanie innych, zarządzanie projektami oraz umiejętności techniczne, a w szczególności znajomość prawa, przeprowadzenie wywiadu biograficznego, przeprowadzenie wywiadu kompetencyjnego, interpretacja wyników testów psychometrycznych, przygotowanie, zorganizowanie i przeprowadzenie oceny kompetencji (assessment center), badanie oferty dydaktycznej, dokonywanie bieżącej i okresowej oceny, ocena działań rozwojowych i doradczych, monitorowanie kosztów procesu doradczego.

W Polsce doradztwo zawodowe realizowane jest od przedszkola.

W polskim systemie oświaty podzielone zostało na następujące etapy edukacyjne:

- a. przedszkole,
- b. klasy 1 - 6 szkoły podstawowej,
- c. klasy 7 - 8 szkoły podstawowej,
- d. szkoły branżowe I stopnia,

<sup>11</sup> A. Wolińska – Skuza, Doradca zawodowy, [w:] Praktyki zarządzania kapitałem ludzkim w doradztwie zawodowym (red.) T. Rostkowski, D. Danilewicz, Difin, Warszawa 2012, s. 19 – 20

e. szkoły ponadpodstawowe i szkoły branżowe II stopnia.

Z przedstawionych rozważań wynika, że w literaturze przedmiotu brakuje opracowań poświęconych ocenie funkcjonowania systemu doradztwa zawodowego z punktu widzenia uczniów, rodziców i przedsiębiorców.

#### **4. Doradztwo zawodowe w świetle badań ilościowych**

##### **4.1. Oczekiwania pracodawców branży ho – ga – tur w zakresie doradztwa zawodowego**

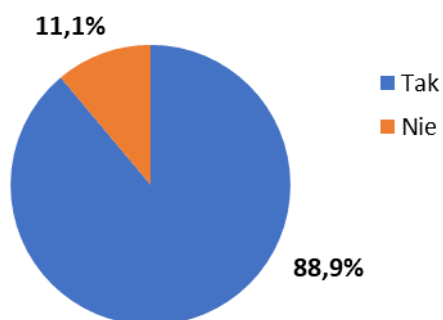
Problem dopasowania predyspozycji i umiejętności zawodowych uczniów szkół gastronomiczno–hotelarskich do potrzeb rynku pracy powoduje dużą rotację wśród pracowników oraz niższy poziom usług świadczonych przez firmy funkcjonujące w sektorze turystycznym. Pracownik spełniający się zawodowo emanuje gościnnością niezbędną podczas obsługi osób w obiektach gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych czym przyczynia się do zadowolenia korzystających z tych usług.

Zainteresowanie danym zawodem oraz predyspozycje do jego wykonywania mają szczególnie duże znaczenie dla zawodów usługowych, bowiem niedopasowanie zawodowe jest często przyczyną frustracji i zniechęcenia pracowników, które niejednokrotnie przenoszą się na ich zachowanie i tworzoną atmosferę podczas świadczenia usług. Jedną z przyczyn niezadowolenia z danej pracy jest rozbieżność między zainteresowaniami i predyspozycjami danej osoby i czynnościami wykonywanymi w ramach zawodu. Problem ten pojawia się, gdy młody człowiek już na starcie, który przypada na zakończenie szkoły podstawowej ma dokonać wyboru dalszej swojej drogi życiowej.

Odpowiedzi na problem dopasowania zawodowego i funkcjonowania pomocy młodym ludziom w wyborze zawodu poprzez działania doradcy zawodowego w szkołach można otrzymać po analizie wyników ankiet skierowanych do uczniów, rodziców i pracodawców branży hotelarsko – gastronomiczno – turystycznej.

Do pracodawców skierowano 12 pytań. Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że pracodawcy branży hotelarsko–gastronomiczno–turystycznej oczekują dobrego przygotowania zawodowego od przyszłych pracowników i w tym celu chętnie współpracują ze szkołami w zakresie realizacji praktycznej nauki zawodu. Aż 88,9% ankietowanych pracodawców odpowiedziało, że w ich firmie uczniowie szkół średnich odbywają praktyki (Wykres 1). Tylko w 11,1% firm takie praktyki się nie odbywają.

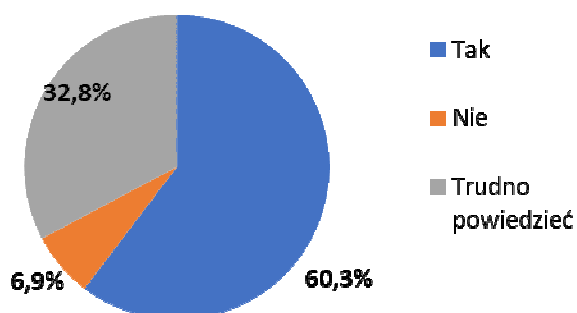
**Wykres 1. Czy w Państwa firmie odbywają praktyki uczniowie szkół średnich? - odpowiedzi pracodawców**



*Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do pracodawców*

Na pytanie dodatkowe skierowane do pracodawców przyjmujących praktykantów, **czy są zadowoleni z praktykantów** odpowiedzi udzieliło 58 respondentów. Większość z nich, czyli 60,3% odpowiedziała na zadane pytanie TAK, natomiast 32,8% nie było w stanie określić stopnia zadowolenia. Niestety, 6,9% pracodawców nie jest zadowolonych z praktykantów (Wykres 2).

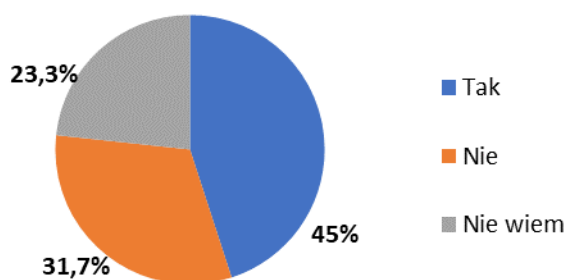
## Wykres 2. Zadowolenie pracodawców z praktykantów.



Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do pracodawców.

Na pytanie **czy praktykanci dobrze wybrali swój zawód** odpowiedziało 60 pracodawców. 31,7% respondentów stwierdziło, że uczniowie źle wybrali swój kierunek kształcenia i zawód. (Wykres 3). Tylko nieco ponad 1/5 ankietowanych pracodawców, czyli (23,3%) uważa, że praktykanci odbywający praktyki w ich firmie dobrze wybrali swój zawód, a 45% ankietowanych stwierdziło, że nie wie.

## Wykres 3. Czy uważają Państwo, że praktykanci przychodzący na praktyki dobrze wybrali swój zawód? - odpowiedzi pracodawców



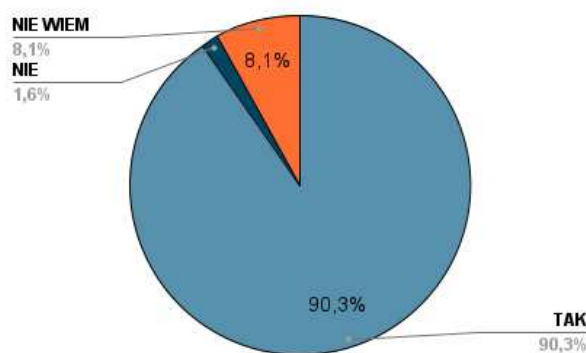
Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do pracodawców.

Przeważająca część ankietowanych pracodawców branży hotelarsko–gastronomiczno–turystycznej, bo aż 90,3% uważa, że młodzież odbywająca praktyki w ich firmie potrzebuje większej pomocy ze



strony szkoły, doradcy zawodowego lub rodziców przy wyborze zawodu (**Wykres 4**). Takie stwierdzenie przez pracodawców świadczy o tym, że postawa zawodowa, zaangażowanie podczas wykonywania zadań zawodowych i zainteresowanie zawodem przez praktykantów nie do końca spełnia oczekiwania zakładu pracy. Tylko 1,6% respondentów twierdzi, że młodzieży nie jest potrzebna pomoc w wyborze zawodu, natomiast 8,1% pracodawców nie ma na ten temat zdania.

**Wykres 4. Czy uważają Państwo, że młodzież potrzebuje większej pomocy ze strony szkoły, szkolnego doradcy zawodowego lub rodziców przy wyborze zawodu? - odpowiedzi pracodawców.**

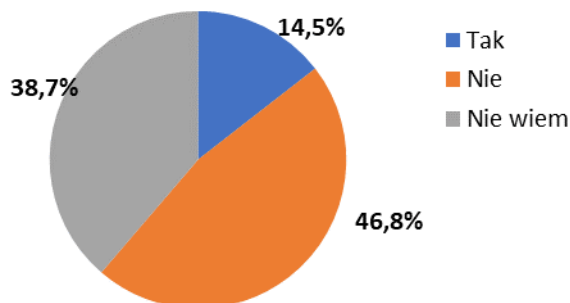


*Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do pracodawców.*

Decyzje o wyborze kierunku kształcenia uczniowie muszą podjąć w szkole podstawowej przy składaniu podań do szkół średnich (**Wykres 5**).

Według aż 46,8% ankietowanych pracodawców doradztwo zawodowe w szkołach podstawowych nie przygotowuje odpowiednio uczniów do wyboru kierunku dalszego kształcenia. Tylko 14,5% respondentów uważa, że jest odpowiednie, a 38,7% z nich nie jest pewna swojej odpowiedzi.

**Wykres 5. Czy uważają Państwo, że doradztwo zawodowe w szkołach podstawowych odpowiednio przygotowuje uczniów do wyboru kierunku dalszego kształcenia? - odpowiedzi pracodawców**

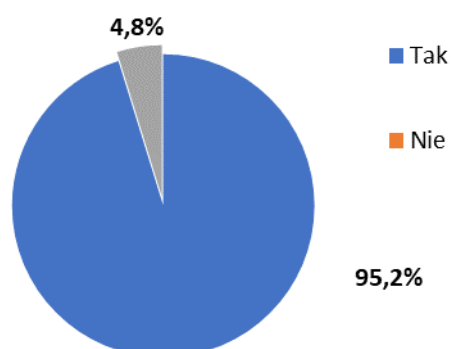


*Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do pracodawców.*

Pracodawcom zadano pytanie, w którym mieli wskazać **z jakich źródeł rekrutacji korzystają w celu pozyskania pracowników**. Ankietowani mogli wybrać kilka odpowiedzi. Najczęstszymi, bo aż 79,4% wskazań, były **„ogłoszenia w Internecie, np. olx, pracuj.pl”**. Również bardzo dużo (77,8%) pracodawców wskazało, że przyjmują do pracy w firmie **„z polecenia od znajomych”**. Na trzecim miejscu jako źródło rekrutacji pracowników – wybrali **urzędy pracy (49,2% wskazań)**, a następnie **agencje zatrudnienia (38,1%)**. Natomiast łącznie 8% pracodawców poszukuje pracowników **„w mediach społecznościowych”, „przez współpracę ze szkołami”, „przez byłych pracowników”**.

Bardzo znaczna większość pracodawców, (aż 95,2%) stwierdziła, że podczas poszukiwania pracowników będzie brać pod uwagę inne cechy niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe (Wykres 6). Tylko 4,8% ankietowanych nie było w stanie stwierdzić, czy poza kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi wpływ na proces rekrutacji mają inne cechy kandydatów.

**Wykres 6. Czy podczas poszukiwania pracowników będą Państwo brać pod uwagę inne cechy niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe? - odpowiedzi pracodawców**



*Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do pracodawców*

Pracodawcy, którzy odpowiedzieli TAK na zadane pytanie, proszeni byli o uszczegółowienie i wskazanie wybranych cech pracowników.

Najczęstszymi były: **umiejętność pracy w zespole** (88,9% wskazań) oraz **gotowość do uczenia się** (wybrało 85,7% respondentów).

Następnie 79,4% ankietowanych zaznaczyło **zdolność komunikacji interpersonalnej** i 77,8% **kreatywność**. Ponadto 65,1% pracodawców wybrała **odporność na stres**, a 20,6% podczas rekrutacji zwracała uwagę na **zdolności przywódcze**. Taka kolejność kompetencji miękkich oznacza, że dla pracodawców bardzo duże znaczenie u kandydata do pracy mają nie tylko dyplomy, świadectwa i certyfikaty oraz umiejętności zawodowe, ale przede wszystkim umiejętność pracy zespołowej, chęć uczenia się i rozwijania, kreatywność, umiejętności komunikacyjne. Bardzo ważną cechą, na którą pracodawcy zwracali uwagę są również odporność na stres oraz uśmiech, serdeczność, otwartość.

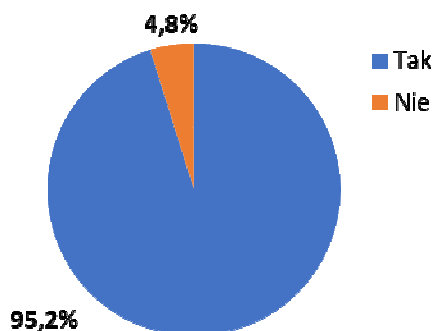
Na pytanie: **jakie działania mogłyby wpłynąć na przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy**, aż 81% pracodawców twierdzi, że „**promocja kierunków kształcenia, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy**”. Z kolei 69,8% respondentów odpowiedziało, że dobrym pomysłem byłoby „**zwiększenie godzin**

**praktyk zawodowych**", a 46% stwierdziło, że „**szkoła powinna zwiększyć godziny doradztwa zawodowego w celu przedstawienia różnych zawodów**". Pozostałe 8% ankietowanych w opcji „INNE”, zamieściło: „**więcej godzin praktyk**”, „**spotkania w obiektach u przyszłych pracodawców**”, „**podwyższenie wynagrodzeń dla pracowników**”, „**różne projekty edukacyjne**” a także „**udział w zajęciach pracowników branży, które przedstawiają aktualne realia pracy, pokażą zawód z innej, lepszej strony**”.

Pracodawcy zostali poproszeni o wskazanie, **jakie czynniki decydują o zatrudnieniu w ich firmie**. Według ankietowanych najważniejszymi czynnikami wpływającymi na zatrudnienie pracownika były: **chęć do pracy** (93,7% wskazań), **dyspozycyjność** oraz **kompetencje społeczne** (po 82,5% wskazań). Następnie 74,6% pracodawców wybrała również **umiejętności zawodowe, doświadczenie i kwalifikacje** (po 58,7% wskazań). Pozostałymi czynnikami wpływającymi na zatrudnienie były również **wiedza** (34,9%), **wykształcenie (20,6%)**, **miejsce zamieszkania (14,3%)**, **wiek (6,3%)**. Ponad 15% ankietowanych pracodawców podczas przyjęcia nowego pracownika kieruje się możliwością uzyskania dofinansowania do zatrudnionej osoby (7,9% wskazań) z tytułu orzeczenia o niepełnosprawności. Niektórzy pracodawcy (1,6%) wymagają dodatkowych dokumentów np. **świadectw zdrowia do pracy na morzu**.

Ponad 95,2% pracodawców branż hotelarsko–gastronomiczno–turystycznej stwierdziło, że miało kiedyś problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika na dane stanowisko (Wykres 7). Tyko 4,8% firm nie miało takiego problemu.

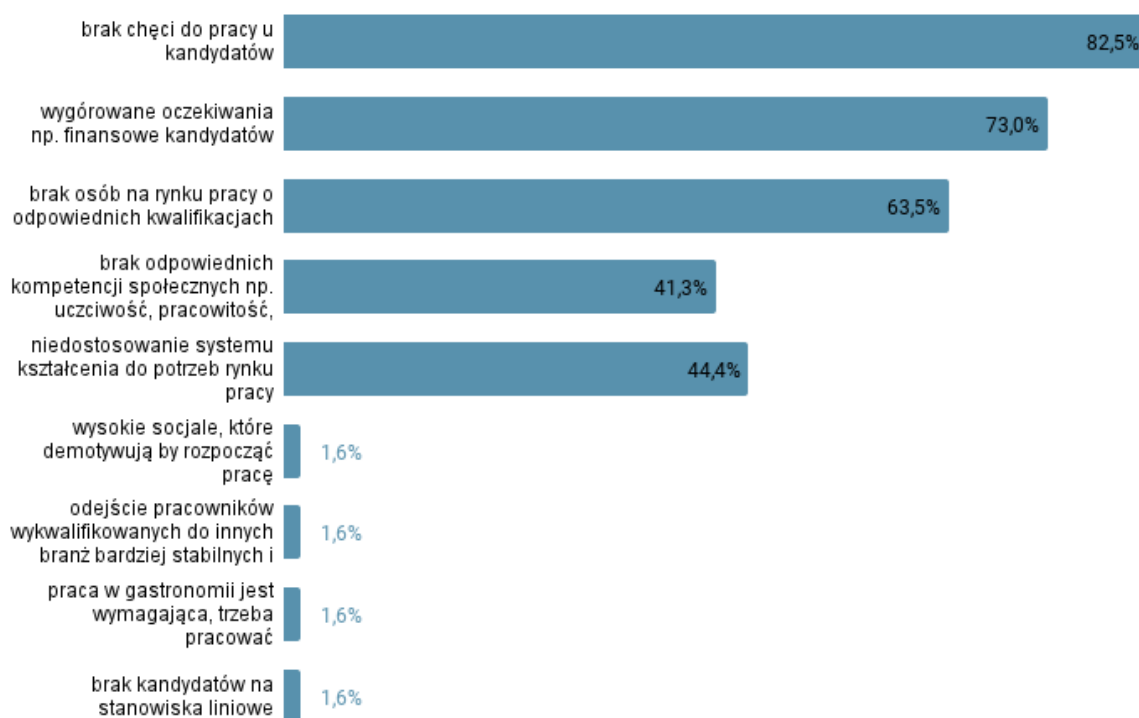
### Wykres 7. Czy mieli Państwo kiedyś problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika? - odpowiedzi pracodawców



Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do pracodawców.

Najczęstszą przyczyną (Wykres 8), przez którą pracodawcy mieli problemy z pozyskaniem odpowiednich pracowników były: „**brak chęci do pracy u kandydatów**” (82,5%) „**wygórowane oczekiwania np. finansowe kandydatów**” (73%). Następnymi problemami były „**brak osób na rynku pracy o odpowiednich kwalifikacjach**” (63,5% wskazań) oraz „**brak odpowiednich kompetencji społecznych np. uczciwość, pracowitość, komunikatywność**” i „**niedostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy**” (każde ponad 40% wskazań). Pozostałymi przyczynami problemów z pozyskaniem pracowników branży hotelarsko–gastronomiczno–turystycznej były: „**wysokie socjale, które demotywuują by rozpocząć pracę**”, „**odejście pracowników wykwalifikowanych do innych branż bardziej stabilnych i lepiej płatnych**” oraz „**praca w gastronomii jest wymagająca, trzeba pracować w weekendy i w nocy**”, „**brak kandydatów na stanowiska liniowe**”.

## Wykres 8. Z czego Państwa zdaniem wynikają problemy z pozyskaniem odpowiednich pracowników? - odpowiedzi pracodawców



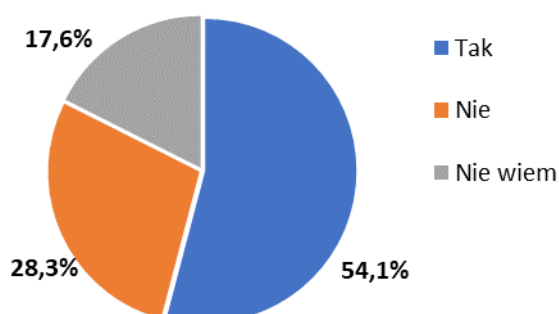
Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do pracodawców.

### 4.2. Oczekiwania uczniów w zakresie doradztwa zawodowego

Pytania ankietowe skierowane do uczniów szkół gastronomiczno–hotelarskich oraz rodziców dotyczyły tych samych problemów. Ankietę skierowaną do uczniów wypełniło 575 osób.

Na pytanie „**Czy uważasz, że doradca zawodowy jest potrzebny w szkole?**” 54,1% uczniów odpowiedziało TAK, natomiast 28,3% udzieliło negatywnej (NIE) odpowiedzi. NIE WIEM odpowiedziało 17,6% uczniów. (Wykres 9)

### Wykres 9. Czy uważasz, że doradca zawodowy jest potrzebny w szkole? – odpowiedzi uczniów

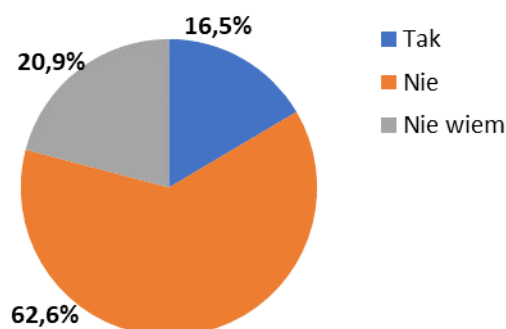


*Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do uczniów.*

Taki rozkład odpowiedzi świadczy o potrzebie funkcjonowania stanowiska doradcy zawodowego w szkole. Potrzebę taką wyrażają w szczególności rodzice, którzy zauważają występujące trudności u swoich dzieci podczas wyboru przyszłego zawodu i kierunku kształcenia. Również dla uczniów możliwość kontaktu z doradcą zawodowym w szkole jest bardzo ważna.

Oceniając funkcjonowanie i pomoc doradcy zawodowego w szkole podstawowej na pytanie „**Czy doradztwo zawodowe w szkole podstawowej spełniło Twoje oczekiwania?**” aż 62,6% uczniów udzieliło odpowiedzi negatywnej (NIE) i tylko 16,5% uczniów uważało, że ich oczekiwania zostały spełnione (TAK). Ponad jedna piąta uczniów (20,9%) nie była w stanie ocenić pomocy doradcy przy wyborze zawodu i dalszego kierunku kształcenia.

### Wykres 10. Czy doradztwo zawodowe w szkole podstawowej spełniło Twoje oczekiwania? – odpowiedzi uczniów



Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do uczniów.

Odpowiadając na **pytanie: Czym kierowałeś się przy wyborze szkoły średniej? uczniowie** wskazać mogli kilka czynników (Wykres 11).

### Wykres 11. Czym kierowałeś się przy wyborze szkoły średniej? – odpowiedzi uczniów



Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do uczniów.

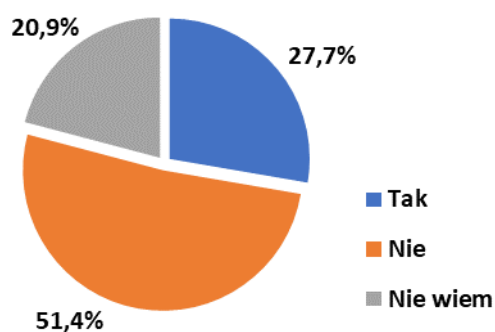
Najbardziej decydującym czynnikiem o wyborze była „**odległość szkoły od domu, łatwy dojazd**” - 40,8% wskazań oraz „**zapotrzebowanie na**



**dany zawód**” (33,6%), kolejnym **„renoma szkoły”** - 24,9%. Dla ponad jednej piątej badanych uczniów, czyli dla 23,5% ankietowanych najważniejszą rzeczą przy wyborze szkoły średniej byli **„znajomi”**, czyli koledzy i koleżanki uczęszczający do tej samej szkoły lub klasy. Dla 22,2% uczniów czynnikiem wpływającym na wybór szkoły były **„zarobki”**, które mogą otrzymywać wykonując dany zawód. **„Presja rodziców”** dotycząca wyboru danej szkoły średniej była ważnym czynnikiem dla 11,4% uczniów. **„Rodzinnymi tradycjami zawodowymi”** kierowało się 7,9% uczniów, a **„stanem zdrowia”** 4% ankietowanych.

Na pytanie skierowane do uczniów: **Czy chciałbyś porozmawiać z doradcą zawodowym** uzyskano 574 odpowiedzi (**Wykres 12**). Tylko 27,7% uczniów chciałoby spotkania z doradcą zawodowym, natomiast (51,4%) odpowiedziało NIE. Niezdecydowanych uczniów na spotkanie z doradcą, czyli odpowiedzi NIE WIEM była ponad jedna piąta (20,9%).

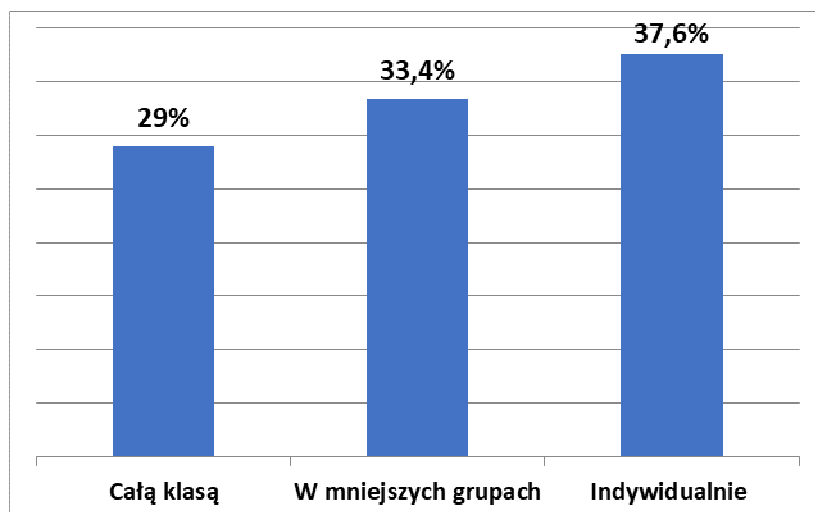
#### **Wykres 12. Czy chciałbyś porozmawiać z doradcą zawodowym? – odpowiedzi uczniów**



*Źródło- opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do uczniów.*

Uczniowie ustosunkowali się również do formy prowadzenia spotkań z doradcą zawodowym. Wypowiedziało się 566 uczniów. (Wykres 13). Ponad 70% z nich uważa, że powinny to być spotkania indywidualne (37,6%) lub w mniejszych grupach (33,4%). Tylko 29% uczniów przyznało, że spotkania z doradcą zawodowym mogą odbywać z udziałem całej klasy.

**Wykres 13. W jakiej formie powinno się odbywać spotkanie z doradcą zawodowym?- odpowiedzi uczniów**



Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do uczniów.

Ankietowanym uczniom zadano również pytanie dotyczące problematyki, która powinna być omawiana na spotkaniach z doradcą zawodowym.

Ankietowani mogli wybrać dowolną liczbę odpowiedzi. **(Wykres 14).**

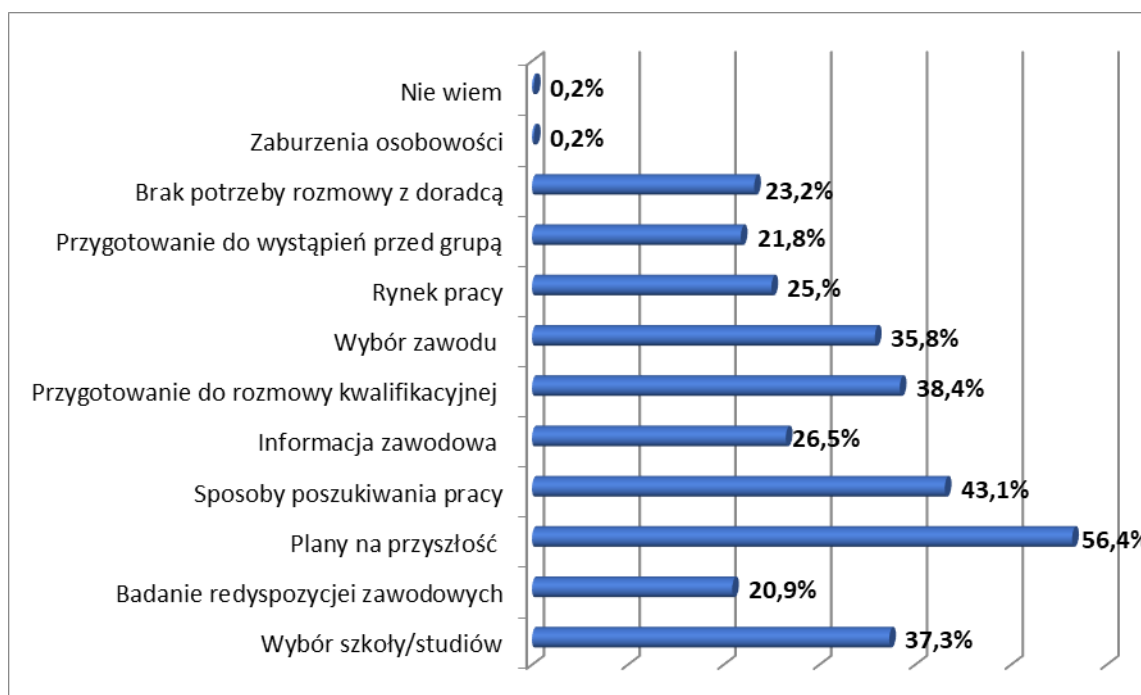
Według uczniów tematy poruszane podczas spotkań z doradcą zawodowym powinny dotyczyć:

- planów na przyszłość – 56,4%
- sposobów poszukiwania pracy – 43,1%
- przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej – 38,4%
- wyboru szkoły/studiów – 37,3%
- wyboru zawodu – 35,8%
- informacji zawodowej – 26,5%
- rynku pracy – 25%
- przygotowania do wystąpień przed grupą – 21,8%
- badania predyspozycji zawodowych – 20,9%

- jedna osoba ankietowana (0,2%) chciałaby porozmawiać o zaburzeniach osobowości.

Ponad jedna piąta ankietowanej grupy tj. 23,2% nie widzi potrzeby rozmowy z doradcą zawodowym.

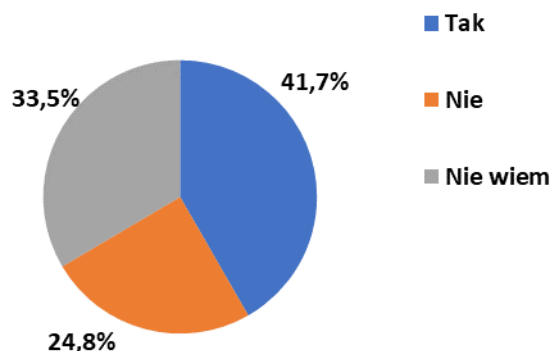
#### Wykres 14. O czym chciałbyś porozmawiać podczas spotkania z doradcą zawodowym? – odpowiedzi uczniów



Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do uczniów.

Na kolejne pytanie zadane uczniom: **czy doradca zawodowy powinien być dostępny podczas regularnych dyżurów** tylko 41,7% ankietowanych odpowiedziało TAK (Wykres 15). Ponad połowa ankietowanych nie ma bardzo dużej potrzeby kontaktu z doradcą: (33,5% odpowiedziało NIE WIEM), natomiast aż 24,8% uczniów odpowiedziało NIE.

### Wykres 15 .Czy uważasz, że doradca zawodowy powinien być dostępny podczas regularnych dyżurów? - odpowiedzi uczniów



Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do uczniów.

Takie podejście części uczniów do regularnych dyżurów doradcy zawodowego może świadczyć o ich sprecyzowanych planach rozwoju i braku potrzeby kontaktu z doradcą lub niechęci do korzystania z jego wsparcia. Podobny odsetek ankietowanych uczniów (23,2%) nie widzi potrzeby rozmowy z doradcą zawodowym (patrz Wykres 14).

Uczniowie wskazali również metody pracy doradcy zawodowego, które byłyby dla nich interesujące (**Wykres 16**). Mogli zaznaczyć kilka z wymienionych lub określić inne ciekawe metody pracy doradcy zawodowego. Do najbardziej interesujących według uczniów należą:

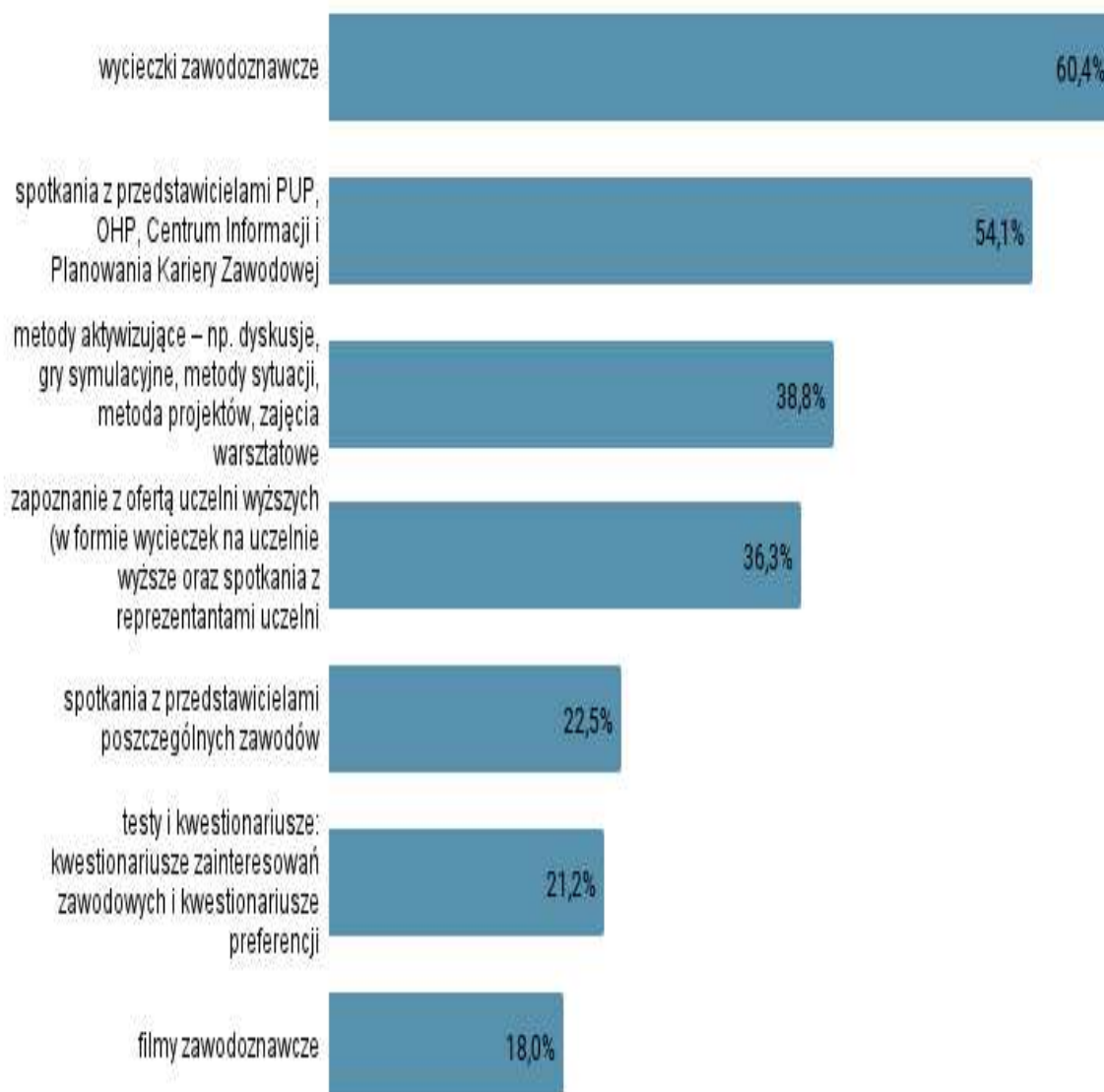
- wycieczki zawodoznawcze (60,4% wskazań)
- spotkania z przedstawicielami PUP, OHP, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej – (54,1% wskazań)
- metody aktywizujące – np. dyskusje, gry symulacyjne, metody sytuacji, metoda projektów, zajęcia warsztatowe (38,8% wskazań)
- zapoznanie z ofertą uczelni wyższych (w formie wycieczek na uczelnie wyższe oraz spotkania z reprezentantami uczelni (36,3% wskazań)

- spotkania z przedstawicielami poszczególnych zawodów (22,5% wskazań)
- testy i kwestionariusze: kwestionariusze zainteresowań zawodowych i kwestionariusze preferencji (21,2% wskazań)
- filmy zawodoznawcze (18% wskazań)
- około 1,6% uczniów nie było pewnych swoich odpowiedzi lub nie zaznaczyło żadnych z proponowanych w ankiecie
- dla 1 osoby (0,2%) wszystkie wymienione formy zajęć z doradcą byłyby ciekawe.

Z powyższego wynika, że młodzież najbardziej ceni wizyty w zakładach pracy w postaci wycieczek zawodoznawczych. Wybranie takiej metody pracy doradcy zawodowego świadczy o chęci młodzieży poznania rzeczywistych warunków przyszłej pracy w danym zawodzie oraz poznania zakładów pracy jako potencjalnych miejsc swojej pracy.

Duży odsetek ankietowanych uczniów jest zainteresowanych dalszym kształceniem – studiowaniem na uczelni wyższej (36,3%).

### Wykres 16. Jakie metody pracy doradcy zawodowego byłyby dla Ciebie interesujące? – odpowiedzi uczniów

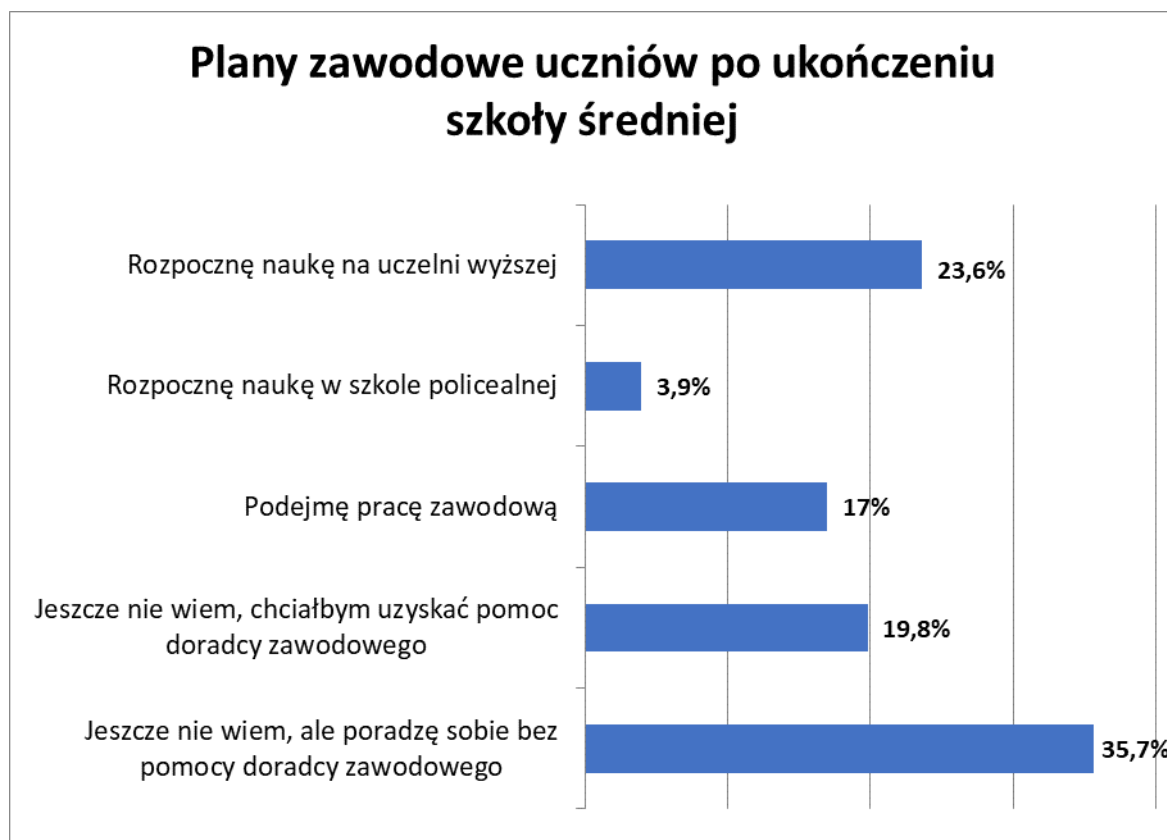


Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do uczniów.

Na pytanie dotyczące planów i dalszej ścieżki kształcenia oraz rozwoju zawodowego odpowiedziało 571 uczniów. Największy odsetek ankietowanych, czyli 35,7% uczniów nie podjęło jeszcze decyzji o dalszych losach zawodowych, twierdząc jednocześnie, że nie jest im potrzebny doradca zawodowy (Wykres 17). Ponad jedna czwarta uczniów chce dalej się kształcić: (23,6%) na uczelni wyższej lub w szkole policealnej (3,9%).

**Wsparcia i pomocy doradcy zawodowego w planowaniu kariery zawodowej potrzebuje jeszcze 19,8% ankietowanych.** Pracę zawodową po ukończeniu szkoły średniej deklaruje 17% uczniów.

**Wykres 17. Czy zdecydowałeś już co będziesz robić po skończeniu szkoły średniej? - odpowiedzi uczniów**

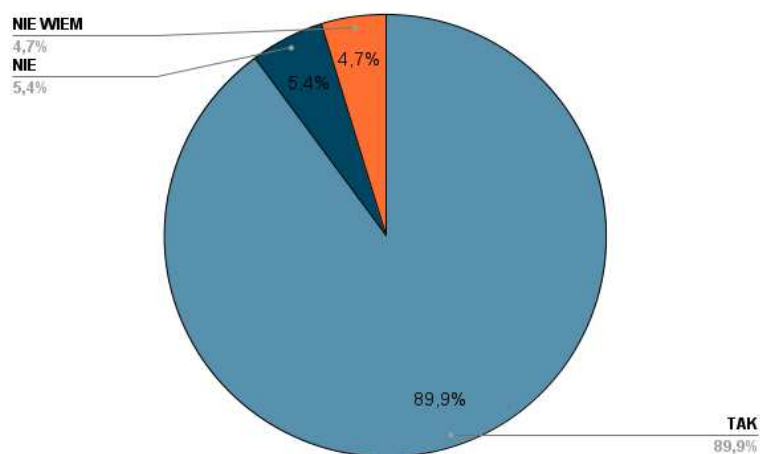


*Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do uczniów.*

### **4.3. Oczekiwania rodziców w zakresie doradztwa zawodowego**

**W ankiecie wzięło udział 149 rodziców.** Pytania skierowane do rodziców i uczniów dotyczyły tej samej problematyki. Na pytanie **Czy uważasz, że doradca zawodowy jest potrzebny w szkole?** aż 89,3% rodziców odpowiedziało TAK (Wykres 18), odpowiedzi negatywnej (NIE) udzieliło tylko 5,4%, odpowiedzi NIE WIEM 4,7% ankietowanych.

### Wykres 18. Czy uważasz, że doradca zawodowy jest potrzebny w szkole? – odpowiedzi rodziców

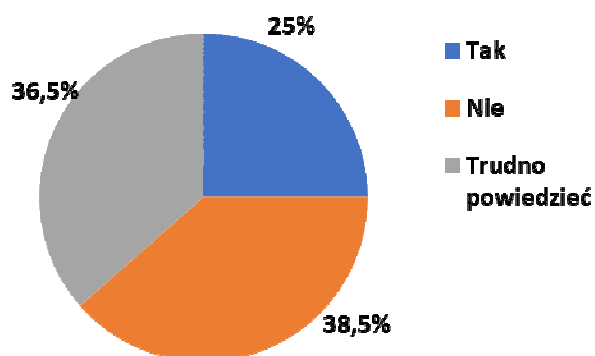


Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do rodziców.

Wśród 148 rodziców na pytanie **Czy dziecko otrzymało odpowiednią pomoc od doradcy zawodowego w zakresie dalszego kształcenia** tylko 25% odpowiedziało TAK, ale aż 38,5% odpowiedziało NIE (Wykres 19). Odpowiedzi TRUDNO POWIEDZIEĆ udzieliło 36,5% ankietowanych rodziców.



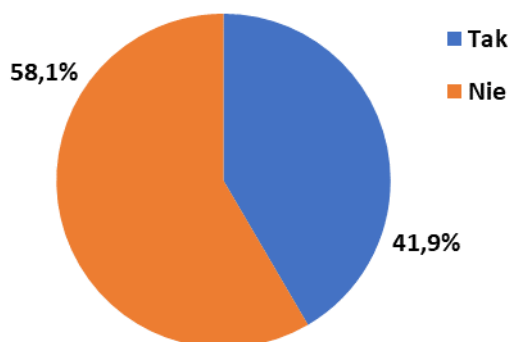
**Wykres 19. Czy uważają Państwo, że Państwa dziecko otrzymało odpowiednią pomoc od doradcy zawodowego w szkole podstawowej w zakresie dalszego kształcenia? – odpowiedzi rodziców**



*Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do rodziców.*

Jednocześnie aż 58,1% rodziców stwierdziło, że w szkole podstawowej doradca nie zaoferował dodatkowej pomocy przy wyborze szkoły średniej (Wykres 20). Doradcy zawodowi zdaniem rodziców tylko w 41,9% przypadków zaoferowali dodatkową pomoc przy wyborze szkoły średniej.

**Wykres 20. Czy szkolny doradca zawodowy w szkole podstawowej Państwa dziecka oferował dodatkową pomoc przy wyborze szkoły średniej? – odpowiedzi rodziców**



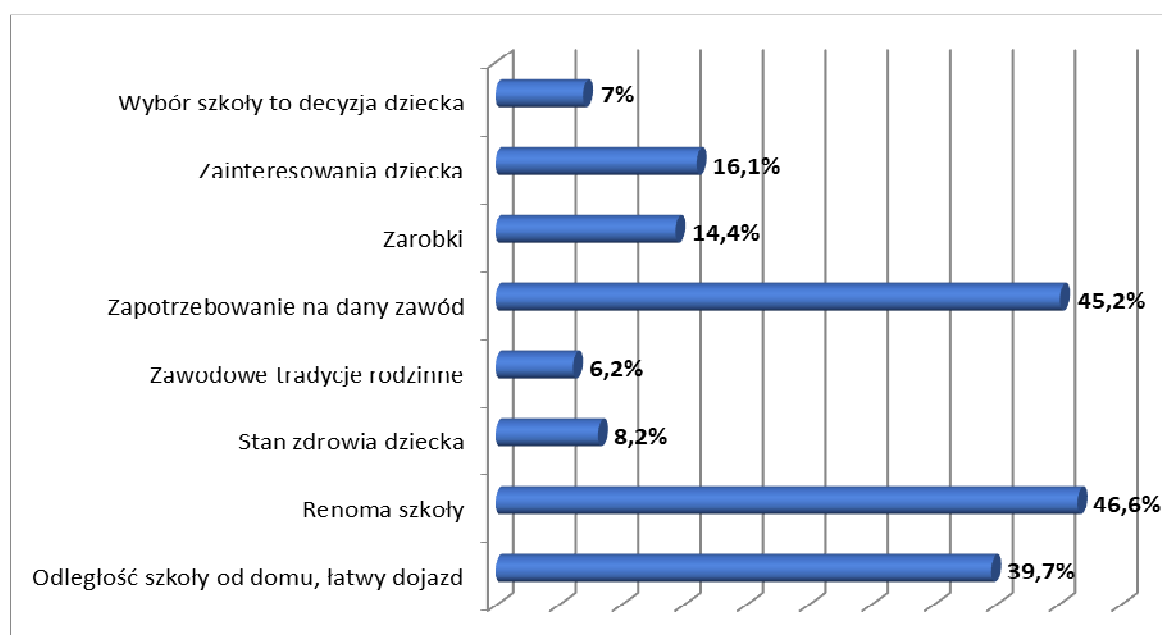
*Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do rodziców.*

Odpowiadając na pytanie: **Czym kierowali się Państwo udzielając pomocy swojemu dziecku przy wyborze szkoły średniej?** rodzice

**wskazywali na różne czynniki.** (Wykres 21). Niektórzy rodzice pozostawili decyzję swoim dzieciom i nie ingerowali w ich wybory, inni pomagali wybrać odpowiednią drogę życiową i ścieżkę kształcenia, kierując się np. „**renomą szkoły**” (46,6% wskazań). Drugim czynnikiem, który miał wpływ na wybory rodziców było „**zapotrzebowanie na dany zawód**” (45,2% głosów), kolejno „**odległość szkoły od domu (łatwy dojazd)**” (39,7% głosów), **zarobki** jakie uzyskują w danym zawodzie (14,4% głosów), „**stan zdrowia dziecka**” (8,2%), a „**zawodowe tradycje rodzinne**” (6,2% głosów). W kategorii „INNE”, rodzice wymieniali również: „**zainteresowania dziecka**” (16,1%) oraz, że „**wybór szkoły to była decyzja dziecka**”(7%) i „**posiadanie zawodu po ukończeniu szkoły**”, „**poziom nauczania dostosowany do ucznia**”.

Niektórzy rodzice wskazywali, że dzieci miały inne zainteresowania, ale nie dostały się do wybranej szkoły, a szkoła do której uczęszczają była jedyną, do której zostały przyjęte.

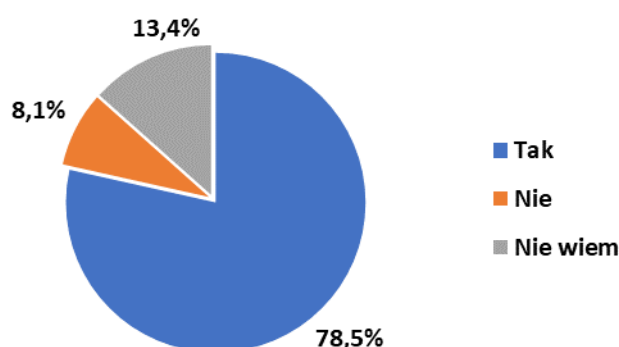
### **Wykres 21. Czym kierowali się Państwo udzielając pomocy swojemu dziecku przy wyborze szkoły średniej? – odpowiedzi rodziców**



Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do rodziców.

Zapytano również rodziców, czy chcieliby, aby dziecko otrzymało pomoc od szkolnego doradcy zawodowego w zakresie wyboru dalszego kształcenia lub kariery zawodowej (**Wykres 22**). Wśród 149 ankietowanych rodziców aż 78,5% odpowiedziało TAK, tylko 8,1% rodziców nie chciało, aby taka pomoc była udzielana ich dzieciom. Odpowiedzi NIE WIEM udzieliło 13,4% respondentów.

**Wykres 22. Czy chcieliby Państwo, aby dziecko otrzymało pomoc od szkolnego doradcy zawodowego w zakresie wyboru dalszego kształcenia lub kariery zawodowej? - odpowiedzi rodziców**



*Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do rodziców.*

Na kolejne pytanie: **Czego oczekują Państwo od szkolnego doradcy zawodowego?** odpowiedzi udzieliło 89 rodziców. Oczekują oni przede wszystkim pomocy w ukierunkowaniu przyszłości ich dzieci, profesjonalnego podejścia do sytuacji, w zrozumieniu czym kierować się przy wyborze szkoły średniej, kierunku studiów, bądź pracy. Oczekują indywidualnego podejścia do każdego ucznia.

Rodzice zwracają uwagę na: **„wskazanie możliwości rozwoju zawodowego w zakresie dalszego kształcenia; pomoc w wyborze zawodu, szkoły, kierunku, dobrze płatnej pracy”**.

Znaczna liczba rodziców chciałaby od doradcy zawodowego: **„rozpoznania przez niego talentów i możliwości dziecka, wskazania mocnych/słabych stron i zawodowych, predyspozycji”, „zweryfikowania zainteresowań”, „trafnej oceny zainteresowań”,**

**„analizy uzdolnień, poznania ukrytych umiejętności ucznia, doradzania co powinien wybrać”, „ukierunkowania dziecka”, „wskazania ukrytych predyspozycji/ lub ich braku do wykonywania zawodu”.**

Rodzice oczekują od doradcy zawodowego w szkole:

- **„kompetencji”;**
- **„rzetelności”;**
- **„profesjonalizmu”;**
- **„zaangażowania”;**
- **„rzetelnej wiedzy i ciekawego sposobu prowadzenia zajęć”;**
- **„sumienności i słuchania ucznia dotyczących jego pasji”;**
- **„umiejętności dostrzegania potencjału w dzieciach”;**
- **„luźnej formy zajęć, indywidualnego podejścia do ucznia, indywidualnej oceny”.**

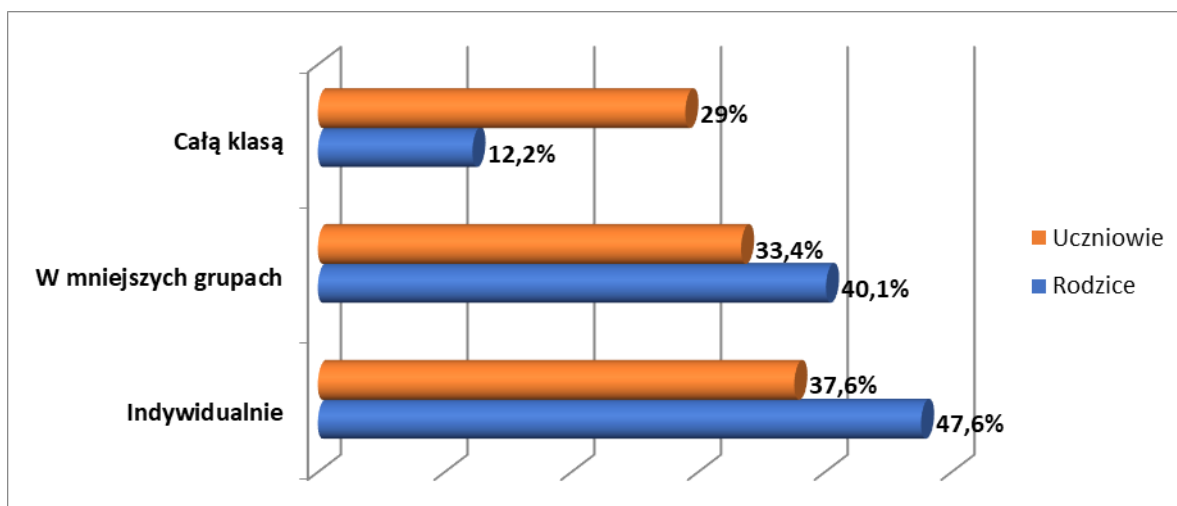
Ponadto doradca powinien ich zdaniem spełnić oczekiwania w zakresie:

- **„pokazania realiów pracy”;**
- **„przedstawienia realiów na rynku pracy w regionie”;**
- **„wskazania obszarów zapotrzebowania na pracę”;**
- **„przedstawienia możliwości dalszego rozwoju”;**
- **„pomocy dla młodzieży”;**
- **„trafnej oceny zainteresowań, zachęty, by uczeń chciał kontynuować naukę”; „indywidualnego dopasowania umiejętności i zainteresowań dziecka do ewentualnego zawodu”;**

- „dobrego podejścia do wyboru zawodu” oraz „wsparcia wyboru ucznia”.

Rodzice ustosunkowali się również do formy prowadzenia spotkań z doradcą zawodowym. Wypowiedziało się 147 rodziców. Ponad 87% z nich uważa, że zajęcia powinny się odbywać indywidualnie (47,6%) lub w mniejszych grupach (40,1%). Tylko 12,2% rodziców wskazuje na spotkania doradcy zawodowego z całą klasą.

### Wykres 23. W jakiej formie powinno się odbywać spotkanie z doradcą zawodowym?- odpowiedzi rodziców i uczniów



Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do rodziców i ankiety skierowanej do uczniów.

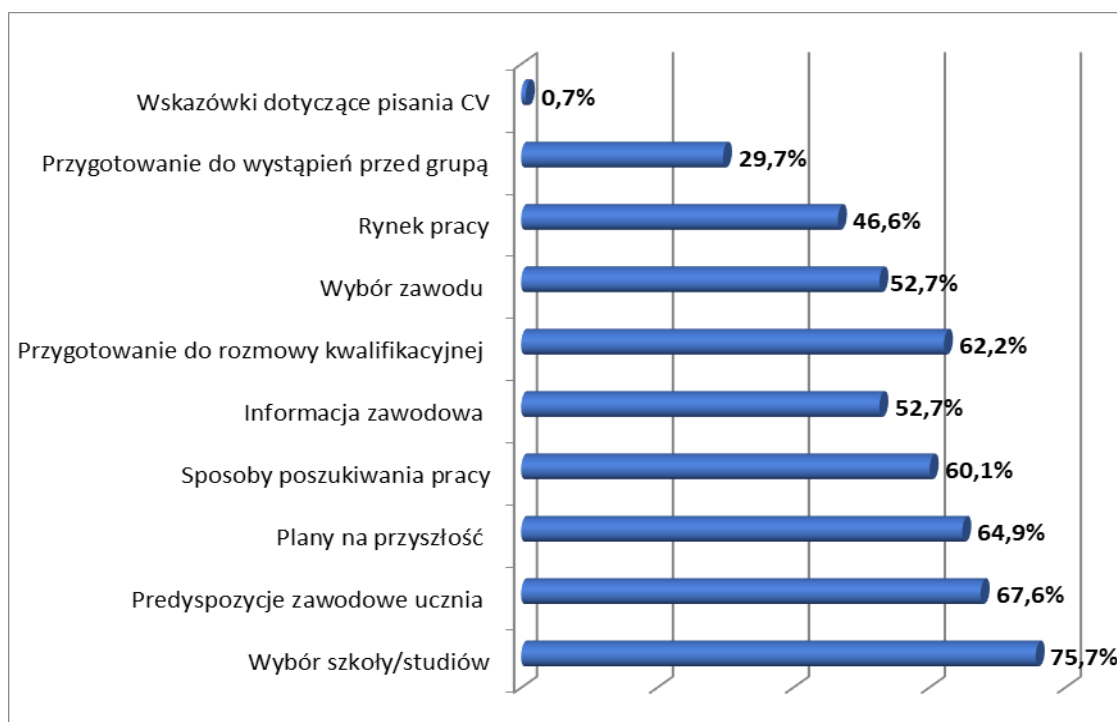
Rodzicom zadano również pytanie dotyczące problematyki, która powinna być omawiana na spotkaniach uczniów z doradcą (Wykres 24).

Ankietowani mogli wybrać dowolną liczbę odpowiedzi. Według 148 rodziców tematy rozmów ich dzieci z doradcą zawodowym powinny szczególnie dotyczyć:

- wyboru szkoły/studiów – 75,7%
- predyspozycji zawodowych ucznia – 67,5%
- planów na przyszłość – 64,9%

- przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej – 62,2%
- sposobów poszukiwania pracy – 60,1%
- informacji zawodowej – 52,7%
- wyboru zawodu 52,7%
- rynku pracy – 46,6%
- przygotowania do wystąpień przed grupą – 29,7%
- jedna osoba (0,7%) chciałaby, aby tematem były wskazówki dotyczące pisania CV

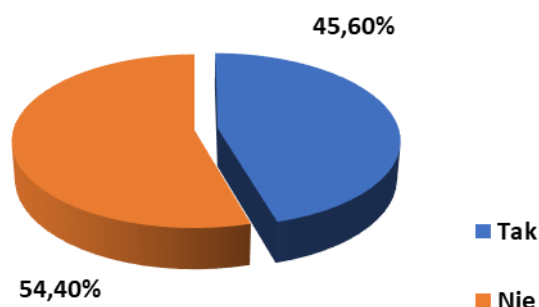
**Wykres 24. Jakie Państwa zdaniem tematy powinny być poruszane podczas spotkania z doradcą zawodowym? – odpowiedzi rodziców**



*Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do rodziców.*

Na pytanie skierowane do rodziców dotyczące ich spotkania z doradcą zawodowym 45,6% ankietowanych odpowiedziało TAK, chciałoby spotkać się z doradcą zawodowym. (Wykres 25). Niestety ponad połowa rodziców (54,4% ) nie jest zainteresowana udziałem w takim spotkaniu.

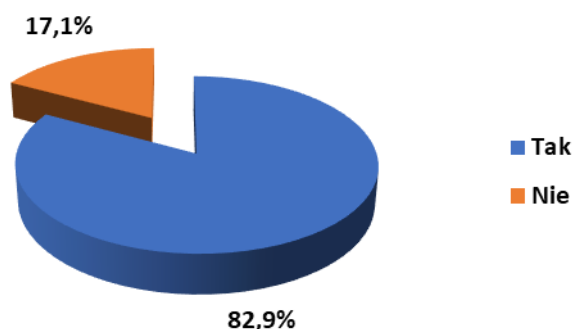
### Wykres 25. Czy jako rodzice chcieliby Państwo, spotkać się ze szkolnym doradcą zawodowym? - odpowiedzi rodziców



*Źródło – opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do rodziców.*

Tych rodziców, którzy deklarowali chęć spotkania z doradcą zawodowym poproszono o uściślenie tematyki szkoleń i spotkań (patrz wykres 25). Rodzice zainteresowani są szkoleniami prowadzonymi przez doradcę zawodowego dotyczącego: współczesnego rynku pracy i jego tendencji w najbliższych latach, jak zachęcić młodzież do poznawania swoich predyspozycji a także jak ukierunkować dziecko zgodnie z jego predyspozycjami. Rodzice chcieliby również szkolenia o tym, jak rozmawiać z dzieckiem o wyborze zawodu, planach na przyszłość oraz jak przygotować młodego człowieka do poszukiwania pracy i rozmowy kwalifikacyjnej. Rodzice również angażują się w dokonywanie życiowych wyborów swoich dzieci – kierunku kształcenia, szkoły, studiów, pracy. Ponad 4/5 rodziców, czyli 82,9% jest zaangażowanych w wybór ścieżki zawodowej dziecka, a 17,1% twierdzi, że nie angażuje się.

## Wykres 26. Czy angażują się Państwo w wybór ścieżki zawodowej dziecka? - odpowiedzi rodziców



Źródło- opracowano na podstawie wyników ankiety skierowanej do rodziców.

Z porównania wypowiedzi uczniów i rodziców wynika potrzeba pracy doradcy w szkole, przy czym badanie nie precyzuje, czy w podstawowej czy w średniej szkole. Niestety, zarówno uczniowie (63 %), jak i rodzice (38,5%) nie są zadowoleni z pomocy udzielonej przez doradców zawodowych w szkole podstawowej – ich zdaniem nie udzielono odpowiedniej pomocy w zakresie podjęcia decyzji wyboru szkoły średniej i kierunku kształcenia. Niezadowolenie to może wynikać z braku wystarczającej aktywności doradców lub braku wiedzy rodziców o zakresie pracy doradcy, albo też niewiedzy i niechęci korzystania z tej pomocy przez samych uczniów.

Zarówno rodzice jak i uczniowie uważają, że doradcy zawodowi powinni prowadzić przede wszystkim zajęcia indywidualne lub w małych grupach. Tylko niewielka część rodziców i uczniów uważa, że mogą to być zajęcia z całą klasą (wykres 23).

Tematyka spotkań z doradcą zawodowym powinna w szczególności dotyczyć dalszej edukacji dzieci – **wyboru nauki/studiów**, co podkreśla 75% ankietowanych rodziców. Z kolei **dla uczniów** (56,4%) najważniejsze jest omawianie szeroko rozumianych „planów na przyszłość”, co zauważa także 64,9% ankietowanych rodziców. Uczniowie chcą również omawiania "sposobów poszukiwania pracy" oraz



„przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej” – 38,4% wskazań. Również ponad 60% rodziców podkreśla znaczenie tych tematów. Rodzice dostrzegają również konieczność badania przez doradcę predyspozycji zawodowych swoich dzieci (67,7% respondentów), natomiast tylko 20,9% uczniów uważa problem predyspozycji do zawodu za istotny.

Dokonując wyboru szkoły zarówno rodzice jak i dzieci kierują się przede wszystkim: **renomą szkoły, odległością od domu** oraz **zapotrzebowaniem na dany zawód**. Pojawiają się także nieracjonalne zachowania co do wyboru szkoły, np. **bo tam idzie koleżanka/kolega, bo tam chodziła ciocia/wujek/mama, bo nie dostałam się do liceum** itd..

## 5. Podsumowanie

Okres pandemii Covid19 oraz związane z tym faktem obostrzenia w postaci zamknięcia szkół i wprowadzenia nauki zdalnej nie sprzyjał realizacji doradztwa zawodowego ze względu na brak osobistego kontaktu uczniów z doradcą zawodowym. Również brak możliwości organizowania spotkań uczniów z przedstawicielami przedsiębiorstw i rynku pracy, organizowania wycieczek zawodoznawczych do firm z powodu czasowego zamknięcia zakładów pracy branży hotelarsko – gastronomiczno – turystycznej z pewnością miał negatywny wpływ na zadowolenie uczniów z doradztwa zawodowego w szkole, (szczególnie podstawowej) w zakresie pomocy przy wyborze kierunku kształcenia oraz dalszej ścieżki zawodowej.

Podsumowując wyniki z przeprowadzonego badania należy stwierdzić, że oczekiwania uczniów, rodziców i pracodawców z branży ho-ga-tur w zakresie doradztwa zawodowego są znacznie wyższe od proponowanych obecnie przez krajowy system oświaty.

Polska szkoła jest niedofinansowana i ma duży problem z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników, w tym doradców zawodowych. Ograniczone możliwości lokalowe, przeładowane programy nauczania

zwłaszcza w szkołach branżowych nie poprawią obecnego stanu w badanym zakresie.

Tylko efektywne (profesjonalne) doradztwo zawodowe może w przyszłości, przy zwiększonych nakładach finansowych, zaspokoić oczekiwania uczniów, rodziców i pracodawców z branży ho-ga-tur.

Efektywne doradztwo zawodowe zależy bowiem od:

- cech osobowościowych doradcy zawodowego, jego kompetencji, wiedzy psychologicznej i podejścia pedagogicznej, umiejętności interpersonalnych oraz skuteczności w działaniu;
- potrzeb ucznia i rodzica w zakresie doradztwa zawodowego, wzmacniania ich świadomości w zakresie zmieniającej się sytuacji na rynku pracy, umiejętności pozytywnego budowania kariery opartej na aspiracjach i osiągniętych efektach edukacyjnych;
- zasobów szkoły w tym finansowych;
- wykorzystania zasobów występujących w środowisku lokalnym, informacji o rynku pracy;
- współpracy pracodawców i szkół w zakresie kształcenia efektywnych nawyków pracy i umiejętności społecznych;
- stopnia opanowania umiejętności planowania kariery zawodowej wynikającej ze znajomości swoich słabych i mocnych stron oraz oczekiwań pracodawców;
- umiejętności krytycznego myślenia, planowania i podejmowania decyzji.

## **6. Rekomendacje dla SRKT**

1. Wystąpić do Ministerstwa Edukacji i Nauki o zwiększenie środków na powstanie w każdej szkole podstawowej, biura doradcy zawodowego, w

którym uczeń i jego rodzic mogliby uzyskać profesjonalną pomoc w zakresie wyboru szkoły, ścieżki rozwoju, rozpoznania mocnych stron itp.;

2. Zaproponować Ministerstwu Edukacji i Nauki rozważenie wprowadzenia do programów nauczania szkół ho – ga – tur zajęć z zakresu komunikacji interpersonalnej i rozwoju umiejętności społecznych;

3. Wystąpić z wnioskiem do właściwego Ministra o zastosowanie polityki bodźców finansowych dla przedsiębiorstw ho – ga – tur, które podejmą się realizacji przyjmowania, nie tylko praktykantów szkół średnich, ale również organizowania spotkań, warsztatów, pokazów dla przedszkolaków i uczniów szkół podstawowych.

4. Wystąpić do Ministerstwa Edukacji i Nauki z wnioskiem o to, by zwiększyć rolę doradztwa zawodowego, poprzez wprowadzenie zmian w przepisach prawa, w szkołach poprzez odpowiedni nadzór i wsparcie doradców przez dyrektorów szkół w zakresie organizacji doradztwa zawodowego oraz współpracę doradców z wychowawcami, specjalistami, nauczycielami – bibliotekarzami i pozostałymi nauczycielami zarówno przedmiotów ogólnokształcących jak i zawodowych. Organizować więcej obowiązkowych spotkań i szkoleń dla rodziców w zakresie przedstawienia zawodów, szkół w regionie, wymagań i przeciwwskazań do wykonywania danego zawodu, zasad egzaminowania i uzyskiwania tytułów zawodowych, możliwości dalszego kształcenia i realizacji ścieżki zawodowej, a także pomocy dzieciom w zakresie przygotowania do poszukiwania pracy i rozmowy kwalifikacyjnej.

5. Wystąpić do Ministerstwa Edukacji i Nauki o zwiększenie wymiaru godzin doradztwa w szkołach i określenie liczby godzin przeznaczonych na obowiązkowe indywidualne spotkania/zajęcia z uczniami oraz zajęcia grupowe. Wskazane jest, aby każdy uczeń mógł skorzystać z pomocy doradcy indywidualnie w celu poznania swoich predyspozycji zawodowych, zweryfikowania zainteresowań, określenia słabych i mocnych stron, czy wreszcie wybrania kierunku dalszego kształcenia lub ścieżki zawodowej.

Szczególne znaczenie indywidualnych zajęć jest na etapie szkoły podstawowej, której na zakończenie uczniowie muszą podjąć pierwszą i można powiedzieć jedną z ważniejszych decyzji mających niejednokrotnie wpływ na ich za całe życie – decyzji wyboru szkoły średniej i kierunku dalszego kształcenia.

6. Wystąpić do właściwego Ministerstwa o wdrożenie przepisów prawa dotyczących tworzenia w każdym powiecie Centrów Koordynacji Doradztwa Zawodowego jako koordynatora współpracy przedszkola – szkoły podstawowe – szkoły branżowe, szkoły ogólnokształcące – Ochotnicze Hufce Pracy – Poradnie Psychologiczno – Pedagogiczne – Stowarzyszenia Pracodawców – Powiatowe Urzędy Pracy, czyli stworzenie tak zwanej SIECI WSPARCIA. SIEĆ WSPARCIA będzie miała na celu – wymianę doświadczeń i pomysłów, rozwiązywania problemów, rekomendować szkolnym doradcom zawodowym np. korzystanie w codziennej pracy z zamieszczonych na stronach ORE opracowań i zasobów z obszaru doradztwa zawodowego oraz współpracy w tym zakresie z innymi, powołanymi przez MEiN instytucjami.

8. Poprzez Stowarzyszenia i Konsorcja Szkół branży ho-ga-tur występować z wnioskami o uatrakcyjnianie zajęć z młodzieżą poprzez wprowadzenie różnych aktywnych metod pracy, w tym szczególnie projektu edukacyjnego o tematyce zawodowej, związanego z przyszłą branżą, że projekty pokazujące specyfikę pracy w poszczególnych zawodach mogą być realizowane zespołowo lub indywidualnie, że bardzo cenne z uwagi na możliwość poznania rzeczywistych warunków pracy w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej powinny być wycieczki zawodoznawcze do zakładów pracy, spotkania z przedstawicielami branży i rynku pracy, filmy prezentujące poszczególne zawody i wykonywane zadania zawodowe na danym stanowisku zakończone dyskusją, analizą przypadku itp.

## Bibliografia

1. Inter-Agency Working Group on Work – based Learning, 2019.
2. <http://psz.praca.gov.pl>, (dostęp 2022).
3. <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/zintegrowanastrategiaumiejtnosci-2030-czescszczegolowa>.
4. Raport Strategia Umiejętności OECD: Polska, 2019.
5. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego .Dz.U.2019. poz.325.
6. T. Sobierajski, Doradztwo zawodowe. Uniwersalizm i konceptualizacja, ISNS UW Warszawa 2013.
7. J. Stańczyk, Doradztwo personalne i zawodowe, Difin, Warszawa 2019.
8. A. Wesołowska, System doradztwa zawodowego jako sieć wsparcia w profesjonalnym otoczeniu człowieka Acta Universitatis Lodziensis, Folia Sociologica, 2011.
9. Ustawa Prawo Oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. Dz.U. 2017 poz. 59.
10. M. Wojdyło, K. Zawadzki, SELF-model pozytywnego doradztwa zawodowego, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2021.
11. A. Wolińska -Skuza, Doradca zawodowy, [w:] Praktyki zarządzania kapitałem ludzkim w doradztwie zawodowym (red.) T. Rostkowski, D. Danilewicz, Difin, Warszawa 2012.

## **Spis tabel i wykresów**

**Tabela 1.** Opis zawodu“ Doradca zawodowy”

**Wykres 1.** Czy w Państwa firmie odbywają praktyki uczniowie szkół średnich? – odpowiedzi pracodawców

**Wykres 2.** Zadowolenie pracodawców z praktykantów

**Wykres 3.** Czy uważają Państwo, że praktykanci przychodzący na praktyki dobrze wybrali swój zawód? – odpowiedzi pracodawców

**Wykres 4.** Czy uważają Państwo, że młodzież potrzebuje większej pomocy ze strony szkoły, szkolnego doradcy zawodowego lub rodziców przy wyborze zawodu? – odpowiedzi pracodawców

**Wykres 5.** Czy uważają Państwo, że doradztwo zawodowe w szkołach podstawowych odpowiednio przygotowuje uczniów do wyboru kierunku dalszego kształcenia? – odpowiedzi pracodawców

**Wykres 6.** Czy podczas poszukiwania pracowników będą Państwo brać pod uwagę inne cechy niż kwalifikacje i umiejętności zawodowe? - odpowiedzi pracodawców

**Wykres 7.** Czy mieli Państwo kiedyś problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika? – odpowiedzi pracodawców

**Wykres 8.** Z czego Państwa zdaniem wynikają problemy z pozyskaniem odpowiednich pracowników? – odpowiedzi pracodawców

**Wykres 9.** Czy uważasz, że doradca zawodowy jest potrzebny w szkole? – odpowiedzi uczniów

**Wykres 10.** Czy doradztwo zawodowe w szkole podstawowej spełniło Twoje oczekiwania? – odpowiedzi uczniów

**Wykres 11.** Czym kierowałeś się przy wyborze szkoły średniej? – odpowiedzi uczniów

**Wykres 12.** Czy chciałbyś porozmawiać z doradcą zawodowym? – odpowiedzi uczniów

**Wykres 13.** W jakiej formie powinno się odbywać spotkanie z doradcą zawodowym? – odpowiedzi uczniów

**Wykres 14.** O czym chciałbyś porozmawiać podczas spotkania z doradcą zawodowym? – odpowiedzi uczniów

**Wykres 15.** Czy uważasz, że doradca zawodowy powinien być dostępny podczas regularnych dyżurów? – odpowiedzi uczniów

**Wykres 16.** Jakie metody pracy doradcy zawodowego byłyby dla Ciebie interesujące? – odpowiedzi uczniów

**Wykres 17.** Czy zdecydowałeś już co będziesz robić po skończeniu szkoły średniej? – odpowiedzi uczniów

**Wykres 18.** Czy uważasz, że doradca zawodowy jest potrzebny w szkole? – odpowiedzi rodziców

**Wykres 19.** Czy uważają Państwo, że Państwa dziecko otrzymało odpowiednią pomoc od doradcy zawodowego w szkole podstawowej w zakresie dalszego kształcenia? – odpowiedzi rodziców

**Wykres 20.** Czy szkolny doradca zawodowy w szkole podstawowej Państwa dziecka oferował dodatkową pomoc przy wyborze szkoły średniej? – odpowiedzi rodziców

**Wykres 21.** Czym kierowali się Państwo udzielając pomocy swojemu dziecku przy wyborze szkoły średniej? – odpowiedzi rodziców

**Wykres 22.** Czy chcieliby Państwo, aby dziecko otrzymało pomoc od szkolnego doradcy zawodowego w zakresie wyboru dalszego kształcenia lub kariery zawodowej? – odpowiedzi rodziców

**Wykres 23.** W jakiej formie powinno się odbywać spotkanie z doradcą zawodowym – odpowiedzi rodziców i uczniów

**Wykres 24.** Jakie Państwa zdaniem tematy powinny być poruszane podczas spotkania z doradcą zawodowym? – odpowiedzi rodziców

**Wykres 25.** Czy jako rodzice chcieliby Państwo, spotkać się ze szkolnym doradcą zawodowym? – odpowiedzi rodziców

**Wykres 26.** Czy angażują się Państwo w wybór ścieżki zawodowej dziecka? – odpowiedzi rodziców



Rzeczpospolita  
Polska

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny

