



**Załącznik nr 26**  
„minimalny zakres opisu produktu finalnego grantu/innowacji społecznej”  
opracowany przez Grantobiorcę  
**Załącznik nr 26c**  
„opis pomysłu”  
opracowany przez Inkubator  
w ramach projektu  
**CZAS NA STAŻ** – granty dla innowatorów społecznych  
oferujących nowe rozwiązania praktycznej nauki zawodu  
w przejściu z edukacji do pracy

## OPIS PRODUKTU FINALNEGO

### Skrócony tytuł pomysłu – innowacji społecznej

Tytuł: **Dziennikarze zawodów** – wywiady zawodowe realizowane przez uczniów szkół zawodowych i ogólnokształcących

### OPIS produktu finalnego

### PROBLEM, na który odpowiada produkt finalny

*Należy krótko opisać problem, który rozwiązuje produkt finalny:*

Najlepszym sposobem przygotowania się do wejścia na rynek pracy, jest próbowanie i doświadczanie realiów rynku pracy przez uczniów. Bezpośrednie zaangażowanie uczniów w pracę jest kluczowym elementem sukcesu tzw. „dualnego systemu edukacji” popularnego w krajach niemieckojęzycznych, jednak nie wszędzie jest możliwe wprowadzenie takiego systemu. W Polsce zaznajamianie uczniów z realiami pracy dotyczy tylko szkół zawodowych (branżowych) i jest prowadzone w głównie ramach praktyk, lub staży zawodowych, jednak doświadczenia te ograniczają się wtedy do jednej firmy, określonych zadań, przez co doświadczenie zawodowe jest mało reprezentatywne dla spektrum możliwych realizacji wybranego zawodu. Towarzyszy temu również niska efektywność staży wynikająca z trudności organizacyjnych przedsiębiorstwa przyjmującego stażystów. Trzeba stworzyć możliwości, by uczniowie przygotowując się do wejścia na rynek pracy poznali go lepiej, a przez to zmniejszyli poziom trudności wejścia w nowy dla nich świat – świat pracy. Savickas wyliczał kilka kluczowych różnic między edukacją, a światem pracy, które są wystarczające by przewidzieć pojawiające się w trakcie przejścia zagubienie i brak orientacji. W modelu tranzycji Adamsa moment wejścia w świat pracy określa się metaforą „utrzymania głowy nad wodą”, gdy się nie umie jeszcze pływać. Dopiero po przetrwaniu tego dramatycznego momentu wchodzący na rynek pracy mają czas na adaptację. Kryzysowość momentu wejścia w nowe reguły wynika z braku ich znajomości realiów pracy przed opuszczeniem murów szkoły. Wobec trudności poznawania świata pracy równoległe z nauką konieczne jest znalezienie innych form zdobywania wiedzy o prawdziwym życiu zawodowym. Jedną z nich jest testowane w ramach niniejszego projektu korzystanie z doświadczenia pracy innych osób na podstawie ich opowieści. Bolles w swojej metodzie przywracania bezrobotnych na rynek pracy nazwanej „Spadochron” umieścił ćwiczenie polegające na zorganizowanie przez bezrobotnego spotkania z osobą pracującą i przeprowadzenia z nią rozmowy.

### ELEMENTY, z których składa się innowacja/produkt finalny

*Należy wskazać elementy składowe produktu finalnego, części modelu, etapów rozwiązania, narzędzi:*

Model wsparcia składa się z następujących etapów stanowiących jednocześnie kluczowe elementy innowacji:

- 1. FAZA INICJOWANIA:** Ponieważ uczniowie nie wpadną spontanicznie na pomysł, by spotykać się z dorosłymi pracownikami i przeprowadzać z nimi wywiad inicjatywa zachęcenia ich do tego typu aktywności musi wyjść ze strony grona nauczycielskiego. Co więcej wydaje się, że narzędzie to nie nadaje się do gremialnego wykorzystania w szkole. Uczestnikami mogą być tylko wybrani uczniowie. W szkole najlepszymi osobami do zachęcenia uczniów do podjęcia dodatkowego, ponad wymagane programem nauczania, wysiłku w celu lepszego poznania zawodu jest w szkołach branżowych i zawodowych nauczyciel zawodu lub zatrudniony w szkole doradca zawodowy. W szkołach ogólnokształcących inicjatywa jest po stronie doradcy zawodowego bądź wychowawcy klasy. Dzięki znajomości uczniów mogą być wybrani odpowiedni kandydaci. Doradca zawodowy może zachęcić uczniów do lepszego poznania świata pracy, specyfiki zawodu, o którym myśli uczeń i poznanie możliwych ścieżek budowania własnej kariery ucznia. Wszystkie te cele można osiągnąć poprzez rozmowę z aktualnymi pracownikami pracującymi w danym zawodzie. Wychowawca może zachęcać uczniów przez pokazanie celów wychowawczych – przygotowania do dorosłości i godzenia ról zawodowych z rodzinnymi i społecznymi (np. obywatelskimi). Poznanie historii zawodowej i budowania kariery na tle zmian w życiu osobistym jest dobrą formą nabywania wiedzy na ten temat. Dysponuje on także dodatkowym narzędziem motywacji jakim jest możliwość odnotowania na świadectwie maturalnym udziału w projekcie. Nauczyciel zawodu ma najbardziej oczywisty powód by zachęcać uczniów do spotkań i rozmów z aktualnymi pracownikami wykonującymi uczone przez niego zawód. Korzystanie z doświadczeń innych za pośrednictwem jego relacji ustnej jest rozszerzeniem wiedzy zawodowej przekazywanej w szkole i ma dodatkowy walor – nie jest związane z instytucją edukacyjną ale realnym światem pracy. Cele tej fazy procesu jest zmotywowanie uczniów. Nie jest to łatwe zadanie i zapewne da się zmotywować tylko wąskie ich grono. Jednak można zachęcić umotywowanych uczniów do stworzenia sobie zespołu z kolegów szkolnych by razem realizować projekt. Uczniom jest znacznie łatwiej namówić do współpracy kolegów niż nauczycielowi. Dzięki temu zabiegowi krąg zaangażowanych może się znacznie rozszerzyć.
- 2. FAZA PRZYGOTOWANIA:** Podjęcie rozmowy z osobą dorosłą, zatrudnioną w planowanym zawodzie wymaga przełamania przez ucznia wielu barier psychologicznych. Uczniom brakuje umiejętności poważnej rozmowy o pracy i życiu z dorosłymi. Dlatego należy ich do przeprowadzenia wywiadów przygotować. Bardzo dużą rolę może tu spełnić nauczyciel języka polskiego. Może on na zajęciach z j. polskiego uczyć wywiadu jako formy wypowiedzi publicznej. Zajęcia na temat mass-mediów, specyfiki wywiadów byłby wpisane w poznawanie współczesnej kultury. Dzięki tego typu zajęciom uczniowie poznaliby specyfikę przeprowadzania wywiadu. Równocześnie nauczyciel zawodu, doradca lub wychowawca mogą zachęcać uczniów do przeprowadzenia „próbego” wywiadu z kolegami, rodzicami, nauczycielami. Pozwoli to oswoić się uczniom z prowadzeniem wywiadu i poprawić technikę jego prowadzenia wyuczoną na lekcjach j. polskiego (patrz powy-



żej). Kolejną barierą w prowadzeniu wywiadów jest brak kontaktów z aktualnymi pracownikami. W fazie przygotowań warto przygotować trochę kontaktów. Mogą to być osoby znane nauczycielowi zawodu, doradcy lub wychowawcy z kontaktów profesjonalnych lub osobistych. Warto upewnić się przez nauczyciela na ile będzie możliwe przeprowadzenie wywiadu przez uczniów bez ustalania jego treści.

3. FAZA REALIZACJI: Wywiady mogą być realizowane w ramach prac dodatkowych (pozaekcyjnych) lub zadań mających przełożenie na ocenę z przedmiotu. Choć w trakcie testowania uczniowie nie uważali za dobry pomysł by wywiady były obowiązkowymi zadaniami to warto by wykonanie tej dodatkowej pracy przynosiło korzyść szkolną zaangażowanym uczniom. Przeprowadzenie wywiadu powinno być przygotowane – umówione bezpośrednio przez ucznia lub za pośrednictwem osoby dorosłej. Jednak lepiej by dorośli nie towarzyszyli uczniom w trakcie jego przeprowadzania. Treść wywiadu powinna obejmować wybrane kwestie, w zależności od celu wywiadu (zawodowy, wychowawczy, karierowy) spośród wymienionych: Zatrudnianie się – poszukiwanie pracy i udział w rozmowach kwalifikacyjnych; Etap adaptacji pracownika – co stosuje firma, jak zachowują się współpracownicy, jak zamieniać współpracowników w kolegów; Praca na danym stanowisku – hierarchia ważności zadań, „kruczki” związane z wykonywaniem pracy, niebezpieczeństwa w pracy, zdarzenia omalże wypadkowe, które miały miejsce, na co trzeba uważać; Historie zawodowe niektórych pracowników związane z rozwojem lub zatrzymaniem kariery. Zbieranie informacji w wywiadach z pracownikami jest wzorowane na „wywiadzie behawioralnym”. Tzn. Pracownicy opowiadają o bardzo konkretnych sytuacjach. Przykładowe pytania zawiera załącznik. Przy zbieraniu materiału ważne jest, by osoba czytająca mikropowieść miała możliwość poczuć się świadkiem opisywanego wydarzenia. Opisane zachowania pracowników mogą być traktowane jako wzorce w modelowaniu zachowań przyszłych pracowników. Oczywiście uczniowie powinni też być otwarci na otrzymywanie wielu rad i pouczeń, które zdaniem pracownika jest pomocne w realizacji zadań i kariery danego zawodu.
4. FAZA PODSUMOWANIA: Podsumowaniem wywiadów jest ich transkrypcja. Choć samo przeprowadzenie wywiadu jest już rozwijające dla ucznia to spisanie historii rozmówcy pogłębia refleksję nad zebraną informacją. Uczniowie wtedy mają czas przemyśleć, co dowiedzieli się od rozmówcy i sformułować to własnymi słowami. Ważne jest by ich praca nie „szła do szuflady”. Warto ją wykorzystać w dydaktyce, przedstawić pozostałej grupie uczniów, umieścić ją w zasobach szkoły jako formę informacji promocyjnej zachęcającej do aplikowania do szkoły. Najlepszym pomysłem jest zaproszenie osoby o ciekawej historii zawodowej na spotkanie z klasą. Moderatorem tego spotkania byłby uczeń, który wcześniej przeprowadził z nią wywiad indywidualny. Tego typu spotkania mogą być realizowane w trakcie zajęć szkolnych lub podczas tzw. „otwartych dni” szkoły.

### **NARZĘDZIA, przygotowane do wykorzystania przez przyszłych użytkowników innowacji**

*Należy krótko scharakteryzować narzędzia innowacji rekomendowane do przyszłych zastosowań:*

Użytkownicy innowacji, chcący zastosować mogą skorzystać z następujących na-



rzędzi wdrożeniowych:

1. Podręcznik użytkownika
2. Opis modelu
3. Opis dobrej praktyki
4. Instrukcja dla uczestników

W podręczniku obok opisu metody pracy zamieszczono HISTORIE ZAWODOWE opracowane przez uczniów biorących udział w stażach dziennikarskich, które mogą być narzędziem edukacyjnym przydatnym we wdrażaniu innowacji.

#### ZASTOSOWANIE produktu finalnego

#### UŻYTKOWNICY, którzy będą mogli wykorzystać produkt finalny

*Należy wskazać kluczowych oraz alternatywnych użytkowników produktu finalnego:*

NAUCZYCIELE I DORADCY ZAWODOWI szkół podstawowych (obecnie gimnazja), szkoły ponadpodstawowych oraz studenci.

#### ODBIORCY, do których kierowana jest innowacja:

*Należy wskazać kluczowych oraz alternatywnych odbiorców produktu finalnego:*

UCZNIOWIE ostatnich klas szkół podstawowych (obecnie gimnazja), szkoły ponadpodstawowych oraz STUDENCI.

#### DZIAŁANIA konieczne dla zastosowania/wdrożenia innowacji:

*Należy wymienić etapami podstawowe działania użytkownika niezbędne do zastosowania produktu:*

Nawiązanie współpracy szkół z pracodawcami, którzy zatrudniają osoby z wykształceniem oferowanym przez daną szkołę, nauczycieli z pracownikami tak by stworzyć grupę potencjalnych respondentów wywiadów.

#### KOSZT zastosowania innowacji:

*Należy oszacować przybliżony koszt zastosowania innowacji w praktyce (poza projektem) w przeliczeniu na 1 uczestnika (odbiorcę) lub miesiąc funkcjonowania rozwiązania w działalności przyszłego użytkownika:*

Innowacja jest bezkosztowa. Ewentualny koszt to wynagrodzenie dla doradców, nauczycieli, którzy zajmowałiby się zespołem dziennikarskim w ramach godzin pozalekcyjnych. Sugerowana stawka to około 65 zł za godzinę lekcyjną.

#### MODYFIKACJE produktu finalnego

#### ZAKRES MOŻLIWYCH ZMIAN produktu finalnego:

*Należy wskazać zakres możliwych zmian w produkcie, narzędziach (z zachowaniem efektywności rozwiązania):*

Możliwe modyfikacje rozwiązania to: skrócenie czasu trwania „praktyki”; Rezygnacja z pomocy studentów jako bezpośrednich opiekunów „stażystów” i porzucenie na opiece nauczycieli ze szkoły oraz filmowanie treści pracy i przygotowywanie materiałów multimedialnych.



## ROZWÓJ produktu finalnego i REKOMENDACJE do dalszych prac:

*Należy wskazać obszary dalszego rozwoju rozwiązania lub dostosowania do innych problemów lub odbiorców:*

Dalszy rozwój rozwiązania może polegać na podniesieniu poprzeczki i przygotowania wersji filmowej wywiadu, wzbogacenie treści werbalnej przez obraz pracy.

## OPIS INNOWACJI

### POMYSŁ

#### Skrócony OPIS:

Model organizacji praktyk zawodowych dla uczniów szkół zawodowych oparty o wywiady zawodowe realizowane przez uczniów tych szkół pod opieką studentów psychologii w modelu dziennikarskim opisującym prawdziwe świadectwa pracy, sukcesy i porażki w zdobywaniu pracy, omawiane jako case study na zajęciach z nauczycielem przedsiębiorczości, doradcą zawodowym lub wychowawcą klasy. Współpraca uczniów szkół zawodowych i studentów tworzy warunki intermentoringu w obszarze kompetencji miękkich i technicznych.

### Dla Kogo?

Dla organizacji promujących pracodawców lub zawody. Dla młodzieży szkolnej oraz akademickiej.

### Kontakt i wsparcie użytkowników:

**Pomysł i realizacja testu:** Europejski Dom Spotkań, Fundacja Nowy Staw.

**Inkubator:** Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, ul. Spółdzielcza 8, 15-441 Białystok, fundacja@bfkk.pl, +48 85 653 77 00, www.bfkk.pl, www.czasnastaz.edu.pl, Koordynator: Michał Skarzyński