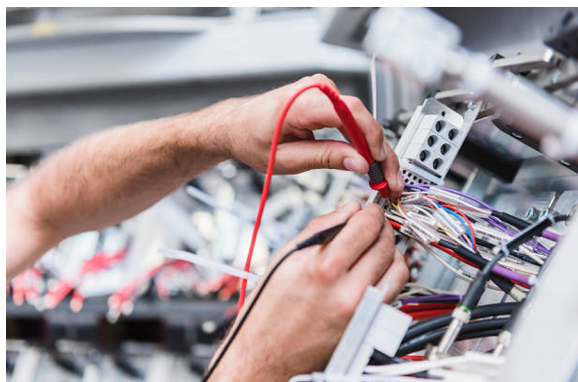


# DZIENNIKARZE ZAWODÓW

## OPIS DOBREJ PRAKTYKI PROJEKTU

OPRACOWANY NA BAZIE INNOWACYJNEGO PROJEKTU „DZIENNIKARZE ZAWODÓW.  
WYWIADY ZAWODOWE REALIZOWANE PRZEZ UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH I OGÓLNOKSZTAŁCĄCYCH”





„DZIENNIKARZE ZAWODÓW”  
- INNOWACYJNA METODA UŁATWIANIA WEJŚCIA NA RYNEK PRACY LUDZI MŁODYCH

AUTOR OPRACOWANIA: PROF. BOHDAN ROŻNOWSKI

W OPARCIU O DOŚWIADCZENIA PROJEKTU  
„DZIENNIKARZE ZAWODÓW. WYWIADY ZAWODOWE REALIZOWANE PRZEZ UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH I OGÓLNOKSZTAŁCĄCYCH”  
FINANSOWANEGO ZE ŚRODKÓW EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO Z PROGRAMU OPERACYJNEGO „WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ”.

LIDER PROJEKTU: EUROPEJSKI DOM SPOTKAŃ – FUNDACJA NOWY STAW

LUBLIN 2018



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DESIGN & COMPUTER COMPOSITION © STUDIO EM



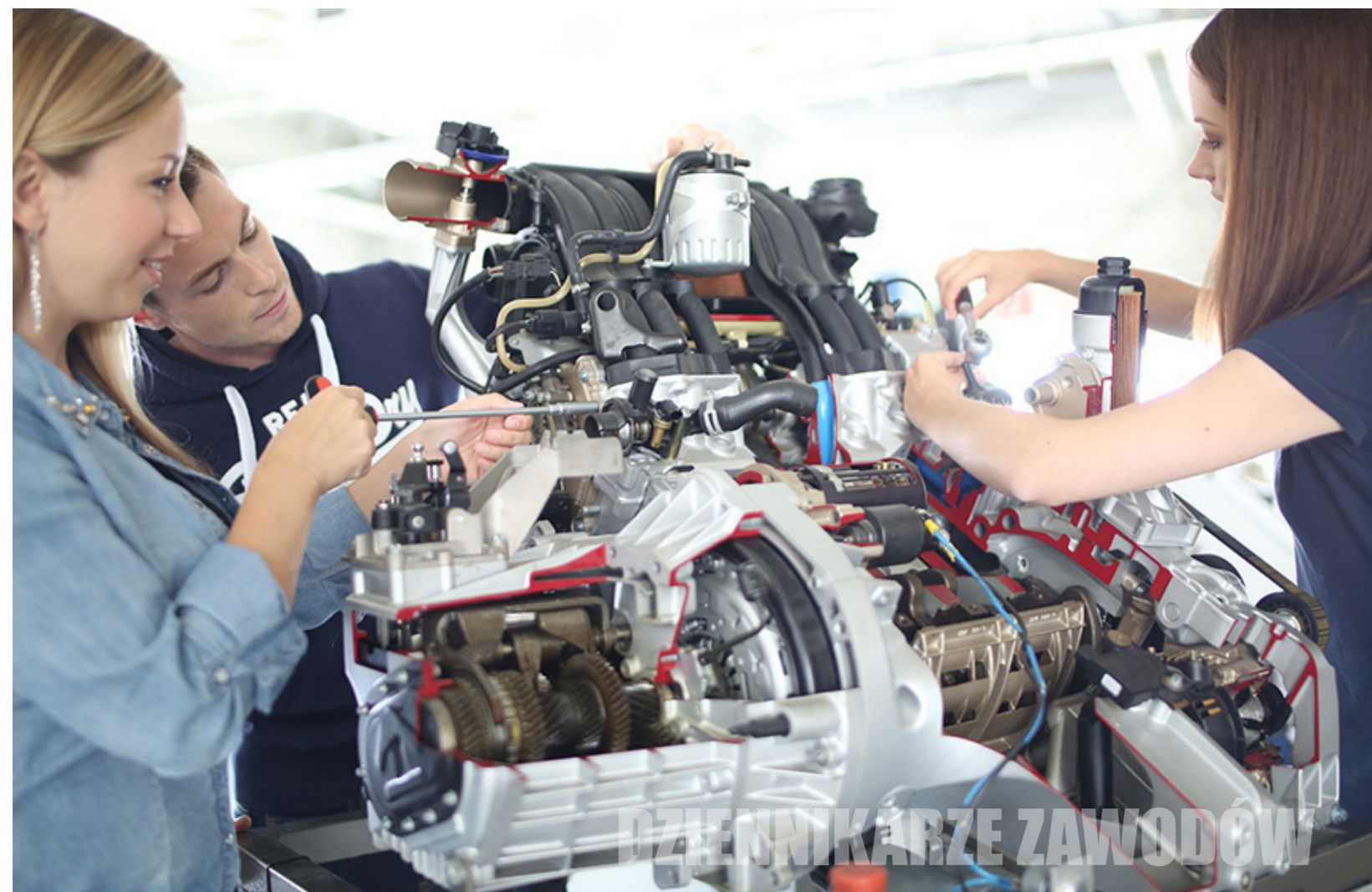
# OPIS DOBREJ PRAKTYKI PROJEKTU „DZIENNIKARZE ZAWODÓW”

OPRACOWANY NA BAZIE INNOWACYJNEGO PROJEKTU

„DZIENNIKARZE ZAWODÓW.  
WYWIADY ZAWODOWE REALIZOWANE PRZEZ UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH I OGÓLNOKSZTAŁCĄCYCH”

BOHDAN ROŻNOWSKI





DZIENNIKARZE ZAWODÓW

# CZĘŚĆ I

## LIDER PROJEKTU:

Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw

## NAZWA ORGANIZACJI I JEJ DANE ADRESOWE:

Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw, ul. T. Zana 38, 20-601 Lublin

## OGÓLNA CHARAKTERYSTYKA ORGANIZACJI:

Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw powstała w 1993 roku.

Fundacja popiera wszelkie inicjatywy społeczne mające na celu budowanie społeczeństwa obywatelskiego, współpracy i solidarności między narodami. Wspiera procesy demokratycznych przemian na Białorusi i Ukrainie oraz proces integracji Polski z Unią Europejską. Promuje Lublin i Lubelszczyznę jako miejsce spotkania różnych kultur i narodów.

W swoich działaniach Fundacja kieruje się wartościami chrześcijańskimi. Poprzez edukację wszystkich pokoleń wzmacnia idee demokracji, samorządności, społecznej gospodarki rynkowej, solidarności między narodami oraz porozumienia kultur ponad wszelkimi granicami.

Cele Fundacji: promocja postaw obywatelskich, wspieranie państw Europy Wschodniej w ich wysiłkach ku demokracji i budowy społeczeństwa obywatelskiego, mobilizowanie obywateli, szczególnie młodego pokolenia do aktywności społecznej, do odpowiedzialności za własne wspólnoty, merytoryczne i organizacyjne wsparcie instytucji działających na rzecz lokalnego rynku pracy, aktywizacja bezrobotnych, szczególnie z terenów wiejskich, promocja idei społeczeństwa opartego na wiedzy, wykorzystującego nowoczesne narzędzia i techniki multimedialne, praca na rzecz świadomego i efektywnego członkostwa Polski w Unii Europejskiej

## 1 ŹRÓDŁO FINANSOWANIA PROJEKTU:

Europejski Fundusz Społeczny: Program Operacyjny „Wiedza Edukacja Rozwój”

## ZASIĘG GEOGRAFICZNY DOBREJ PRAKTYKI:

Projekt „Dziennikarze zawodów” był realizowany w dwóch wybranych zawodowych szkołach średnich w mieście Lublin.

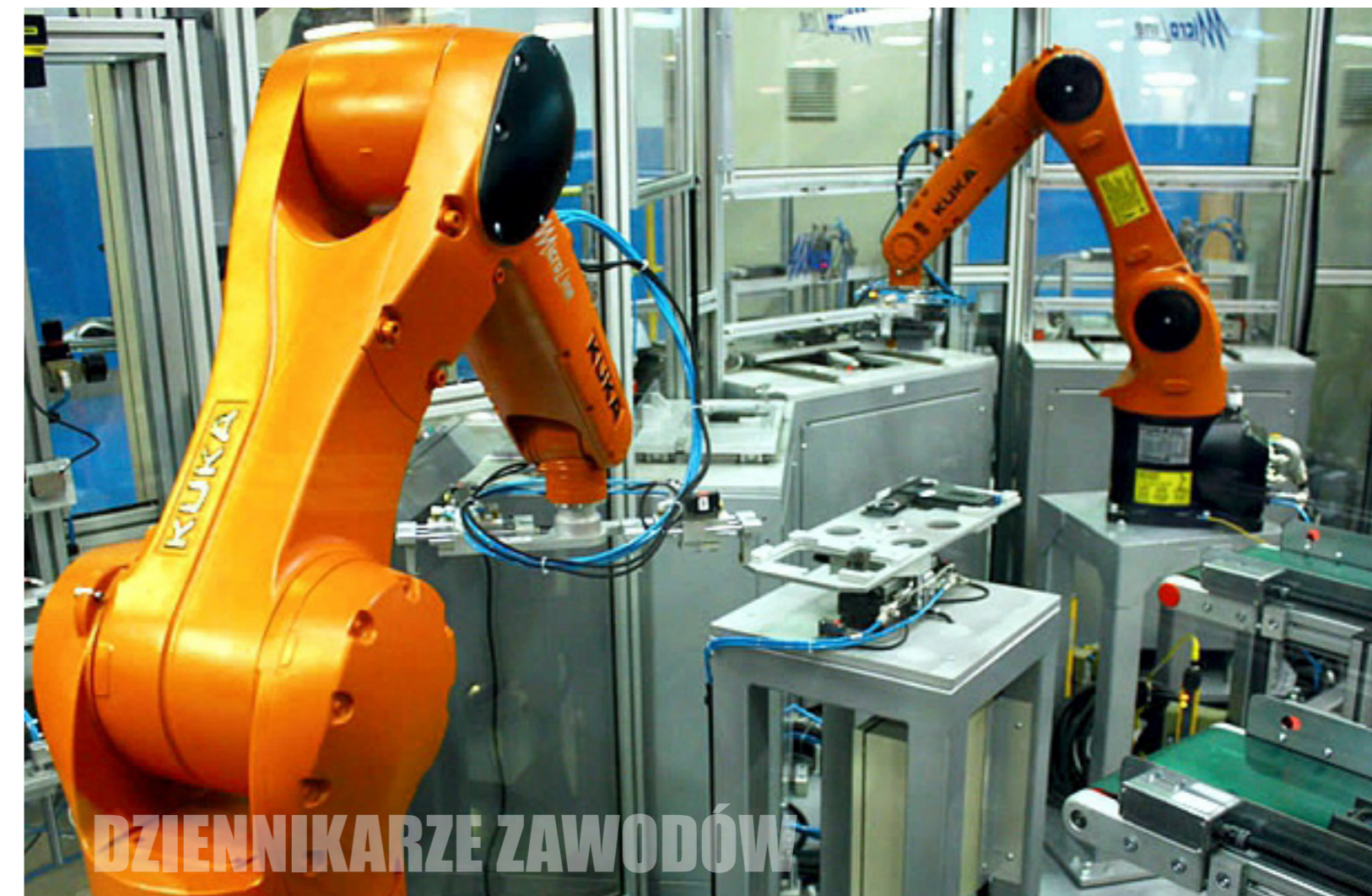
## JAKIE INNE ORGANIZACJE, INSTYTUCJE BYŁY ZAANGAŻOWANE W REALIZACJĘ PROJEKTU?

Poza Europejskim Domem Spotkań – Fundacją Nowy Staw do projektu zostały zaproszone dwie szkoły średnie: Zespół Szkół nr 1 im. Władysława Grabskiego w Lublinie Podwale 11, 20-117 oraz Lubelskie Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. Krzysztofa Kamila Baczyńskiego, Magnoliowa 8, 20-143.

Do współpracy zaangażowani zostali zaproszeni również studenci Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego z kierunków: „Psychologia” oraz „Doradztwo kariery i doradztwo personalne” w roli bezpośrednich opiekunów „dziennikarzy zawodów”.

## CZAS TRWANIA DOBREJ PRAKTYKI

1.12.2017 - 30.04.2018





DZIENNIKARZE ZAWODÓW

## CZĘŚĆ II

### TŁO PROJEKTU – GENEZA: OPIS PROBLEMÓW, POTRZEB, KTÓRE STANOWIŁY PRZESŁANKĘ DO REALIZACJI PROJEKTU

Najlepszym sposobem przygotowania się do wejścia na rynek pracy, jest próbowanie i doświadczanie realiów rynku pracy. Bezpośrednie zaangażowanie uczniów w pracę jest kluczowym elementem sukcesu tzw. „dualnego systemu edukacji”, jednak nie wszędzie jest to możliwe. W Polsce zaznajamianie uczniów z realiami pracy jest prowadzone w 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.

Warto zadbać, 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 (1994) wyliczał tylko kilka kluczowych różnic między edukacją, a pracą, które są wystarczające by wskazać na 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 przed opuszczeniem 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 (2011) 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. Przeznaczył na to jeden cały dzień kilkudniowego treningu.

My podobne działanie nazwaliśmy „METODĄ REPORTAŻU”. Polega ona na zorganizowaniu i przeprowadzeniu dwóch rozmów, z dwoma osobami pracującymi w zawodzie wybranym przez ucznia. Pozwala ona dokumentować prawdziwe realia pracy, które można zastosować do wielu firm kształcących w danej branży, zawodzie lub mieście.

Dzięki zastosowaniu tej metody uczniowie, pełniący rolę dziennikarzy, zbierają informacje o pracy w wielu firmach, lub stanowiskach pracy, oraz o konkretnych ludziach. Są to swoiste ŚWIADECTWA PRACY, określające prawdziwe wartości w pracy, ethos pracy, czy przesłanki leżące u podstaw kariery.

Dziennikarze pracy w formie mikroopowieści opisują środowisko pracy (główne zadania, operacje, czynności, warunki pracy – opisy, zdjęcia reportażowe, krótkie filmy instruktażowe). Przy okazji poznają PRAWDZIWE LUDZKIE HISTORIE, ukryte za konkretnymi osobami związanymi z pracą w danym zawodzie (pracownik, właściciel, członkowie rodziny).

Nowe rozwiązanie jest opisem roli, wystandaryzowanym formatem wywiadu pogłębionego, określającym zadania „dziennikarza zawodu”, które daje się opublikować (np. internetowo), a nawet ocenić w konkursie. Dziennikarze odbywali STAŻ DZIENNIKARSKI pod opieką studenta i doradcy zawodowego .

Ważnym elementem dobrej praktyki było przeprowadzenie po dwie rozmowy przez każdego ucznia. Pozwalało to zobaczyć mu różnorodność pracy i karier w danym zawodzie. Poszerzało to ich horyzonty – na co zwracali uwagę sami uczniowie.

Szczególnym walorem dobrej praktyki (testowanym w ramach grantu) jest dotarcie do różnorodnych historii pozwalających lepiej poznać specyfikę zawodu (do osób niepełnosprawnych, osób starszych, twórczo realizujących swoją karierę wykraczając poza schemat).





DZIENNIKARZE ZAWODÓW

## BENEFICJENCI/ADRESACI PROJEKTU

### OPIS WSZYSTKICH GRUP, KTÓRE SKORZYSTAŁY NA REALIZACJI PROJEKTU

Najwięcej korzyści z udziału w projekcie odniosła grupa uczniów szkół średnich zawodowych, którzy w projekcie pełnili rolę dziennikarzy zawodów. Ich zaangażowanie przekłada się na stworzenie nowej metody edukacyjnej i wychowawczej – poznawanie zawodów i miejsc pracy poprzez spotkania i wywiady z pracownikami. Efektem wykorzystania tego narzędzia jest kształtowanie pozytywnej postawy wobec pracy i rozwijanie systemu wartości.

Studenci to grupa, która uzyskuje również korzyści, związane z przygotowaniem się do pracy. Ich zadanie polega na opiece nad recepcją informacji, uzyskanej w trakcie wywiadu od aktualnych pracowników, wspierania uczniów w poszukiwaniu informacji i pomocy w radzeniu sobie z trudnościami. Są to zadania wspierające i opiekuńcze, charakterystyczne dla profesji, do której się przygotowują. Udział w projekcie pozwolił im bez obciążenia dużą odpowiedzialnością (niski poziom trudności zadania i możliwych negatywnych konsekwencji) podjąć profesjonalne działania. Przez kilka miesięcy świadczyli oni wsparcie psychologiczne i informacyjne uczniom biorącym udział w projekcie.

Szkoły uzyskały nie tylko nowe narzędzie pracy pozalekcyjnej z uczniami, które nastawione jest na lepsze przygotowanie uczniów do wchodzenia na rynek pracy i radzenia sobie z trudnościami tego procesu (poszukiwanie informacji o zawodzie, podejmowanie kontaktu z aktualnymi pracownikami, zbieranie informacji o pracy), ale także ciekawy materiał promocyjny ilustrujący treść i doświadczenia pracy (absolwentów) osób posiadających wykształcenie, zgodne z uczonym w danej szkole.

Dzięki gromadzeniu wywiadów w szkole przyszli kandydaci do szkoły mogą się zapoznać z opracowanymi wywiadami i dowiedzieć się więcej na temat realiów wybranego zawodu, poprzez poznanie losów zawodowych osób wykształconych w szkole.



DZIENNIKARZE ZAWODÓW

## CEL GŁÓWNY PROJEKTU

Potrzeba opowieści.

Są dwa rodzaje zbierania informacji o pracy przez osoby wchodzące do organizacji. Podział ten wynika z odmienności źródeł, z których jest czerpana wiedza o pracy i organizacji. Pierwszy rodzaj to bezpośrednie doświadczanie pracy i obserwacja zachowań innych pracowników w aktualnej sytuacji. Uczeń w trakcie praktyki albo nowo przyjęty pracownik patrzy na to, co robią inni, bardziej doświadczeni pracownicy. Na podstawie tych obserwacji tworzy wzorzec właściwego postępowania w pracy.

Drugie źródło informacji to informacje werbalne o doświadczeniach zebranych przez aktualnych pracowników w ciągu całego dotychczasowego życia zawodowego, szczególnie takich, które wydarzają się sporadycznie i jest je trudno zaobserwować w trakcie krótkiego pobytu w organizacji, a mają duże znaczenie dla przebiegu pracy. Dotarcie do nich wymaga jednak znacznie więcej inicjatywy po stronie praktykanta/ stażysty/ nowo przyjętego pracownika. Wymaga przełamania bariery między doświadczonymi pracownikami – zasiedziałymi rezydentami organizacji, a kimś w niej nowym. To źródło wiedzy o pracy jest znacznie trudniej dostępne i dlatego warto je wspierać.

W tym celu stworzono pomysł zbierania wywiadów z pracownikami w danym zawodzie, które mogą być pomocne dla kandydatów do pracy i praktykantów w uzupełnianiu swojej wiedzy na temat pracy pochodzącej z obserwacji. W ramach projektu docieraliśmy do bardzo różnorodnej grupy aktualnych pracowników, którzy mają „dużo do powiedzenia” na temat wykonywanej pracy i różnych sytuacji, które jej towarzyszą. W dotarciu do tych osób dużą pomocą okazali się doradcy zawodowi, ale też rodzice uczniów i ich znajomi. Pokazuje to dodatkową wartość projektu dla uczniów biorących w nim udział, jaką jest uruchomienie sieci społecznych.

## OPIS PROJEKTU

### REALIZOWANE ZADANIA, ZAKRES RZECZOWY, PRZYJĘTE ROZWIĄZANIA, ITP. ETAPY I FORMY REALIZACJI

1. Rekrutacja do projektu przebiegała na trzech poziomach. Najpierw poszukiwano szkół chętnych do udziału w projekcie. Warunkiem zaproszenia szkoły było zatrudnianie przez nią szkolnego doradcy zawodowego lub nauczyciela, który realizuje zajęcia z doradztwa zawodowego i przygotowania do rynku pracy.

Po rozmowach z dyrektorami kilku wybranych szkół i zatrudnionymi u nich doradcami zawodowymi na temat zainteresowania poszerzeniem aktywności uczniów wybrano dwie placówki. Warto zaznaczyć, że na tym etapie były też szkoły, które zadeklarowały brak chęci udziału w projekcie. Wskazywali oni na brak motywacji uczniów ich szkół do dodatkowych aktywności, trudności organizacyjne w realizacji zadań projektowych, oraz brak czasu nauczycieli. Kaskadowo doradcy zawodowi z wybranych szkół podjęli działania rekrutacyjne uczniów, którzy mieli przeprowadzić i spisać wywiady z aktualnymi pracownikami w zawodzie uczonym przez szkołę.

Choć nauczyciele rekrutowali pojedynczych uczestników (w jednej szkole trzech, w drugiej dwóch), to zrekrutowani uczniowie zaprosili do współpracy (poza projektem) jeszcze innych kolegów. Pozwoliło im to podzielić zadania, uzyskać wsparcie psychologiczne i zwiększyć motywację. Również rodzice zrekrutowanych uczestników bardzo aktywnie włączyli się w realizację zadań, pomagając dzieciom w m.in. dotarciu do miejsc przeprowadzania wywiadów.

2. Doradcy i uczniowie wspólnie podejmowali wysiłki nad znalezieniem kandydatów do udziału w pogłębionym wywiadzie, poświęconym wykonywanej pracy i karierze zawodowej w zawodzie, który planują podjąć uczniowie. Zaowocowało to stworzeniem listy potencjalnych uczestników wywiadów. Ujawnił się tu silnie tzw. Efekt Hawthorne – polegający na poczuciu wyróżnienia i bardzo silnym zaangażowaniu uczniów i ich rodzin.

3. Kolejnym działaniem realizowanym w ramach projektu było przygotowanie uczniów do przeprowadzenia wywiadu. Konieczne było ustalenie zakresu tematycznego wywiadu, oraz opanowanie umiejętności komunikacyjnych potrzebnych do efektywnego przeprowadzenia i zapisania rozmowy. Pomoc w tym zakresie





DZIENNIKARZE ZAWODÓW

udzielili uczniom studenci psychologii i kierunku „Doradztwo zawodowe i doradztwo personalne” realizowanego w KUL. Na spotkaniach z uczniami zaprezentowali materiały poglądowe oraz przeprowadzili ćwiczenia na temat jak zorganizować, jak przeprowadzić i jak opisać wywiad. Zajęcia te zajęły uczniom około 40 godzin w czasie pozalekcyjnym – cały pierwszy miesiąc projektu.

4. Przygotowani do przeprowadzenia wywiadu uczniowie nawiązywali bezpośredni kontakt z respondentami. Dzięki wsparciu doradców zawodowych, oraz rodziców udało się bez kłopotów nawiązać bezpośredni kontakt i przeprowadzić wywiady.

Wywiady były przeprowadzone najczęściej w postaci sekwencji dwóch spotkań. Na pierwszym uczniowie skupiali się na zebraniu jak największej ilości potrzebnych informacji o pracy i karierze, w czasie drugiego, ich celem było wyjaśnienie wątpliwości interpretacyjnych, które pojawiły się przy zapisywaniu wywiadu, oraz uzupełnienie brakujących danych.

W trakcie pierwszego wywiadu uczniom towarzyszyły dodatkowe osoby, czasami byli to rodzice, doradca zawodowy, koledzy filmujący spotkanie, lub pomagający technicznie.

5. Wywiady zajmowały około 45–60 minut i były nagrywane. Każdy uczeń przeprowadził wywiady z dwoma pracownikami, w niektórych przypadkach towarzyszyli mu pozostali uczestnicy projektu z danej szkoły.

6. Materiał zebrany podczas wywiadów był transkrybowany na opowieść o pracy. Nauczyciel j. polskiego pomagał w przygotowaniu ostatecznej wersji opowieści. Przygotowanie, realizacja i transkrypcja wywiadów zajęła uczniom łącznie około 90 godzin.

7. Materiał filmowy był opracowywany w krótki film reklamujący szkołę i uczonego zawód, który ma zostać zamieszczony na stronie www zespołu szkół).

8. Wszystkie materiały trafiły do zasobów szkoły i będą upubliczniane lub wykorzystywane jako pomoce dydaktyczne.

## REZULTATY (PRODUKTY) PROJEKTU

### JAKIE EFEKTY RZECZOWE POWSTAŁY W WYNIKU REALIZACJI PROJEKTU?

Efekt projektu to zebrane 10 wywiadów oraz 1 film.

W wywiadach zostały zebrane bardzo zróżnicowane historie z różnych sytuacji. Aby dać pełen obraz sytuacji pracy w danym zawodzie konieczne jest opisanie bardzo różnorodnych sytuacji, szczególnie takie, które występują rzadko, a jednocześnie mają duże znaczenie dla zaangażowania w pracę, uczestnictwa nowych pracowników w organizacji i bezpiecznego wykonywania pracy. Niestety treść spisanych wywiadów przeakcentowuje pozytywne strony pracy i daje lekkie poczucie nadmiaru treści dydaktycznych.

Są to w szczególności:

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. Chodzi o to, by osoba czytająca mikropowieść miała możliwość poczuć się świadkiem opisywanego wydarzenia. Opisane ich zachowania mogą być traktowane jako wzorce w modelowaniu zachowań przyszłych pracowników.

Jednocześnie rezultatem projektu jest zmiana, która dokonała się w uczestnikach. Uczniowie przełamali bariery psychologiczne i podjęli aktywność poszukiwania informacji, zwiększyli swoją motywację do pracy, by osiągnąć efekty podobne do osób, z którymi prowadzili wywiady, zwiększyli swoje kompetencje społeczne poprzez pracę zespołową jak i umiejętności komunikacyjne. Jednym z istotnych efektów jest doświadczenie realiów rynku pracy, co zmniejsza siłę obaw związanych z przechodzeniem z edukacji na rynek pracy.

## EWALUACJA

Uczniowie bardzo pozytywnie wypowiadają się o projekcie. Wskazują na różnorodne korzyści, które odnieśli. Poszerzyli swoją wiedzę o realiach pracy, poznali pozytywne wzorce realizowania kariery w wybranym zawodzie, przełamali bariery komunikacyjne w rozmowie z doświadczonymi pracownikami, oraz wzmocnili obraz siebie. Pozytywnie o wartości projektu świadczy też spontaniczne zaangażowanie dodatkowych osób – uczniów i nauczycieli, którzy poza projektem wspierali pracę uczniów. Poproszeni przez uczniów koledzy zbierali materiał filmowy podczas wywiadów. Nauczyciele przedmiotów konsultowali wypracowane produkty – Nauczyciel z języka polskiego pomagał w przygotowaniu ostatecznej wersji opowieści, nauczyciel informatyki pomagał przygotować materiał filmowy. Studenci byli zadowoleni z udziału w projekcie. Pokazał im on jak się odnajdują w roli opiekuna młodzieży. Było to więc testowaniem roli dorosłego – osoby, która nie jest biernym odbiorcą (rola osoby zależnej), ale odpowiedzialnie kieruje i wspiera innych (rola dorosłego).

Doradcy zawodowi bardzo pozytywnie wypowiadali się o efektach projektu. Zwracali jednak uwagę, że jest to działanie, które można oferować tylko wybranej grupie uczniów. Próba rekrutacji do działania wszystkich, ich zdaniem, skończy się porażką.

## PROBLEMY I PRZESZKODY W PROCESIE REALIZACJI PROJEKTU

Problemem w realizacji dobrej praktyki poza projektem jest motywacja uczestników. Dzięki projektowi mogliśmy nagradzać uczniów wszystkich uczestników, bez tego może być trudno skłonić uczniów do przeprowadzenia wywiadu.

## REKOMENDACJE I WSKAZÓWKI DLA INNYCH POTENCJALNYCH PROJEKTODAWCÓW

Konieczne jest zadbanie o motywację i utrzymywanie poczucia wyjątkowości przez uczniów prowadzących wywiady. Bez tego warunku działanie „dziennikarzy zawodów” skazane jest na porażkę. Warto też zadbać o szeroką koalicję nauczycieli, zaangażowanych w działanie. Wsparcie nauczyciela j. polskiego, informatyki doradcy zawodowego i wychowawcy okazało się istotnym źródłem sukcesu działania.



„DZIENNIKARZE ZAWODÓW”  
INNOWACYJNA METODA UŁATWIANIA WEJŚCIA NA RYNEK PRACY LUDZI MŁODYCH

opracowany na bazie innowacyjnego projektu  
„Dziennikarze zawodów. Wywiady zawodowe realizowane przez uczniów szkół zawodowych i ogólnokształcących”  
finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego „Wiedza Edukacja Rozwój”

LUBLIN 2018