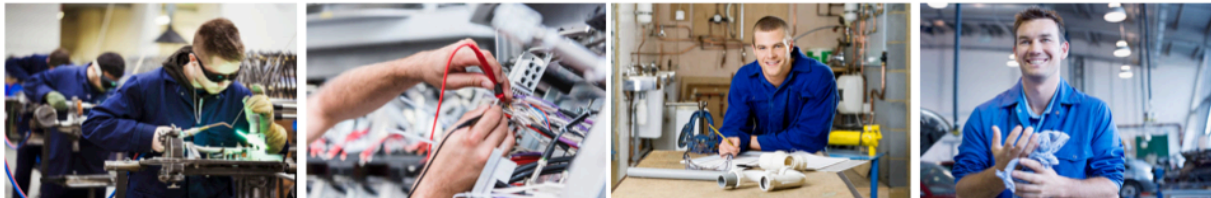




## DZIENNIKARZE ZAWODÓW

INNOWACYJNA METODA  
UŁATWIANIA WEJŚCIA NA RYNEK PRACY LUDZI MŁODYCH



Bohdan Rożnowski

### Model działania „dziennikarze zawodów”

Model działania „dziennikarze zawodów”. Jest metodą realizowaną w trybie projektu uczniowskiego. Jej celem jest zwiększenie doświadczenia zawodowego i życiowego ucznia poprzez przeprowadzenie rozmowy z osobą dorosłą wykonującą zawód, w którym chciałby pracować uczeń. Przy okazji realizowanych jest szereg celów dodatkowych:

- Poszerzenie wiedzy o realiach pracy,
- Poznanie pozytywnych wzorców realizowania kariery w wybranym zawodzie,
- Przetłamanie bariery komunikacyjnej w rozmowie z doświadczonymi pracownikami
- Wzmocnienie obraz siebie,
- Zapoznanie ludzi wykonujących zawód, którzy będą im pomocni w znajdowaniu zatrudnienia,
- Poszerzenie zawodowej grupy wsparcia o aktualnych pracowników,
- zdobycie doświadczenie.



Projekt „dziennikarze zawodów” składa się z kilku faz, w które są zaangażowani różni partnerzy. Model obejmuje wiele różnych ścieżek działania. Jednak w sytuacjach ograniczonych zasobów mogą być realizowane tylko niektóre z nich.

## 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 byłyby 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 „próbnej” wywiadu z kolegami, rodzicami, nauczycielami. Pozwoli to oswoić się uczniom z prowadzeniem wywiadu i poprawić technikę jego prowadzenia wyuczoną na lekcjach j. polskiego (patrz powyżej). 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 poniżej zamieszczonych:

- 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 1. 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 rozmowy 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 tergo 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. Uczeń mógłby być też zapraszany do klas młodszych by podzielić się zebranym doświadczeniem z kolegami. Miałoby to formę spotkania ze starszym kolegą, który referuje zebrane od innych doświadczenie pracy



w zawodzie. Jednym z konkretnych pomysłów jest stworzenie biblioteki wywiadów (repozytorium), skróconych opowieści, które nauczyciele traktowałiby jako studia przypadku. Opowieści te byłyby też dostępne dla zainteresowanych uczniów. Mogą oni w każdym momencie zapoznać się z daną historią dla swoich celów edukacyjnych bądź wychowawczych. Można też wykorzystać zgromadzony materiał przy okazji tzw. „dni otwartych” szkoły. Potencjalni kandydaci i ich rodzice mogą się zapoznać z opisami historii zawodowych pracowników, często absolwentów danej szkoły. Można też zbieranie historii traktować jako rozpoczęcie bliższej współpracy przedsiębiorcy lub pracownika ze szkołą. Zwiększa to prawdopodobieństwo zaangażowania się pracownika w dni otwarte szkoły. Szczególnie ciekawe prace powinny być dodatkowo nagradzane przez dyrektora szkoły.



## Załączniki

### Załącznik nr 1:

Schemat wywiadu indywidualnego z uczniem na temat jego wiedzy o pracy w zawodzie

- Cel pracy
- Zadania i czynności,
- Środowisko pracy i narzędzia,
- Uwarunkowania społeczne,
- Warunki organizacyjne,
- Wymagania procesu pracy,
- Wymagania fizyczne i zdrowotne,
- Przeciwwskazania zdrowotne,
- Wymagania psychologiczne,
- Sytuacje trudne i niebezpieczne,
- Zasoby pracy
- Kształcenie w zawodzie,
- Możliwości zatrudnienia i wynagrodzenia,
- Proces adaptacji nowych pracowników
- Możliwości awansu w hierarchii zawodowej,
- Warunki rozwoju kariery zawodowej,
- Czas pracy,
- Zawody pokrewne, w których można realizować ścieżkę kariery.



## Załącznik nr 2:

Pytania pomocnicze do rozmowy z pracownikiem na temat zawodu planowanego przez ucznia.

### CEL, ZADANIA I CZYNNOŚCI

Jaki jest zasadniczy cel w jego pracy?

Gdzie się najczęściej pracuje w tym zawodzie, a gdzie innowacyjnie można wykonywać ten zawód? Jak to wyglądało w jej/jego przypadku?

Co się robi w tym zawodzie (jakie zadania i czynności wykonuje pracownik w tym zawodzie)?

Czym się pracuje (materiały, narzędzia, maszyny itp.)?

Jakie są efekty, wytwory pracy?

Z kim kontaktuje się pracownik wykonujący zawód?

Jakie sytuacje niebezpieczne występują w pracy?

### Wymagania zawodu

Jakie warunki fizyczne pracownika są istotne w tym zawodzie? Weź pod uwagę następujące wymagania:

- ogólna sprawność fizyczna
- brak wad wzroku
- brak wad narządu słuchu
- zmysł równowagi
- wytrzymałość
- niewystępowanie alergii (na zwierzęta, środki chemiczne itp.)
- zręczność manualna
- zdolność rozróżniania kolorów
- brak wad wymowy
- niewystępowanie zawrotów głowy
- umiejętność koncentracji
- inne wymagania, jakie?

Jakie inne cechy są wymagane w tym zawodzie?

- dokładność
- wyobraźnia przestrzenna
- pomysłowość
- umiejętność wystawiania się



- umiejętność pracy w grupie
- umiejętność przekonywania
- umiejętność rozumienia ludzi
- dyspozycyjność czasowa
- zrównoważenie
- odporność na stres
- umiejętność samodzielnej pracy
- umiejętność przekonywania
- umiejętność słuchania
- chęć pomagania innym
- mobilność
- inne cechy, jakie?

Jakich zainteresowań czy upodobań wymagała od niej/niego praca w zawodzie?

Jakie są przeciwwskazania do wykonywania zawodu?

- wada wzroku
- skrzywienie kręgosłupa
- brak odporności na stres
- choroby układu krążenia
- wady wymowy
- zaburzenia równowagi i świadomości
- wada słuchu
- choroby alergiczne
- choroby układu oddechowego
- płaskostopie
- nadpobudliwość, nerwowość
- inne, jakie?

### Wybór zawodu i ścieżka kariery

- Co się zdarzyło (może jakiś impuls, sytuacja), że rozmówca zdecydował się na ten zawód?
- Czego oczekiwał, spodziewał się w związku z pracą w zawodzie, a jak jest naprawdę w zawodzie?
- Czy i co było ewentualnie źródłem trudności na drodze zawodowej, do sytuacji, w której jest dzisiaj (pozycja zawodowa, fachowość)?
- Skąd czerpali wiedzę o zawodzie, gdzie zdobywali potrzebne w zawodzie umiejętności i kompetencje?



- Jak jest z zatrudnieniem, awansami w zawodzie (ścieżka kariery z tym związana); jak było na początku a jak jest teraz?
- Jakie są zdaniem tej osoby perspektywy rozwoju w branży (zawodzie)?
- Jak wartościowym pracownikiem jest dla firmy i czym ta wartość jest podyktowana?
- Z jakimi gałęziami działalności gospodarczej wiążą się zadania zawodowe?
- Dlaczego wybrał ten a nie inny obszar pracy (specyfika zadań zawodowych), czym to było podyktowane?
- Czy gdyby miał jeszcze raz wybierać z punktu widzenia zawodowego, to czy byłyby to podobne wybory?
- Jakie szanse w życiu zawodowym przegapił, czy coś wymagało podjęcia decyzji o zmianie a nie zrobił tego?
- Dlaczego robi to co robi – z pasji czy bardziej dla pieniędzy?

### Kształcenie i instytucje kształcące

- Jakie wykształcenie zawodowe posiada i czy jest to wykształcenie kierunkowe?
- Ile czasu jego zdaniem trzeba poświęcić na wykształcenie się, by być dobrym pracownikiem?
- Jakimi byłyby warunki przyjęcia na naukę w tych instytucjach kształcących?
- Jaka była ścieżka edukacyjna tej osoby, skończone szkoły, studia, kursy, szkolenia?
- Na ile w tym co robi zawodowo ważne jest uczenie się nieformalne (samodzielne zdobywanie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych pozwalających sprawnie realizować zadania zawodowe)?
- Jakimi ma możliwości doskonalenia zawodowego, czy firma w której pracuje wspiera finansowo to doskonalenie, inwestuje w kompetencje pracownika?
- Z jakich możliwości podnoszenia kwalifikacji i doksztacania w tym zawodzie skorzystał?
- Jakimi miał chwile „zawodowego” zwątpienia w słuszność swego wyboru?
- Jakimi momentami, zdarzeniami mógłby wskazać jako przelomowe momenty w swojej zawodowej karierze?

### Szanse zatrudnienia

- Jakimi są możliwości znalezienia pracy w tym zawodzie?
- Czy zawód mogą wykonywać osoby niepełnosprawne?
- Podaj trzy miejsca, w których poszukiwałbyś pracy?
- Jakimi są warunki pracy i płacy w tym zawodzie?