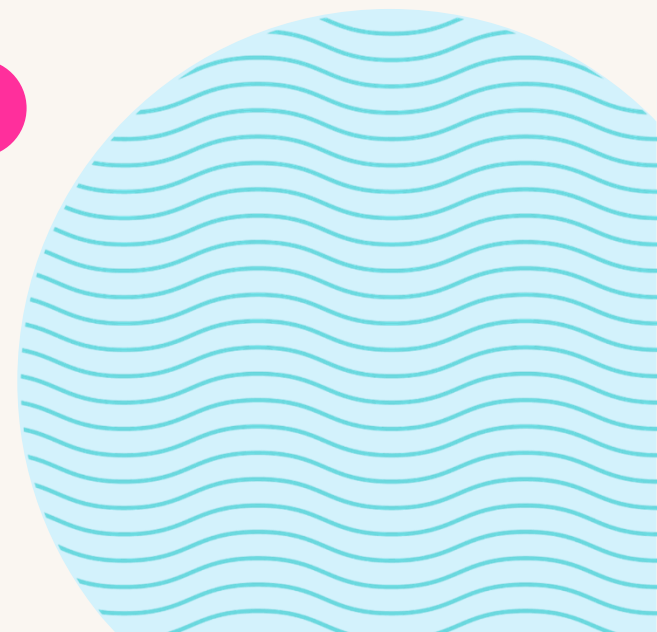
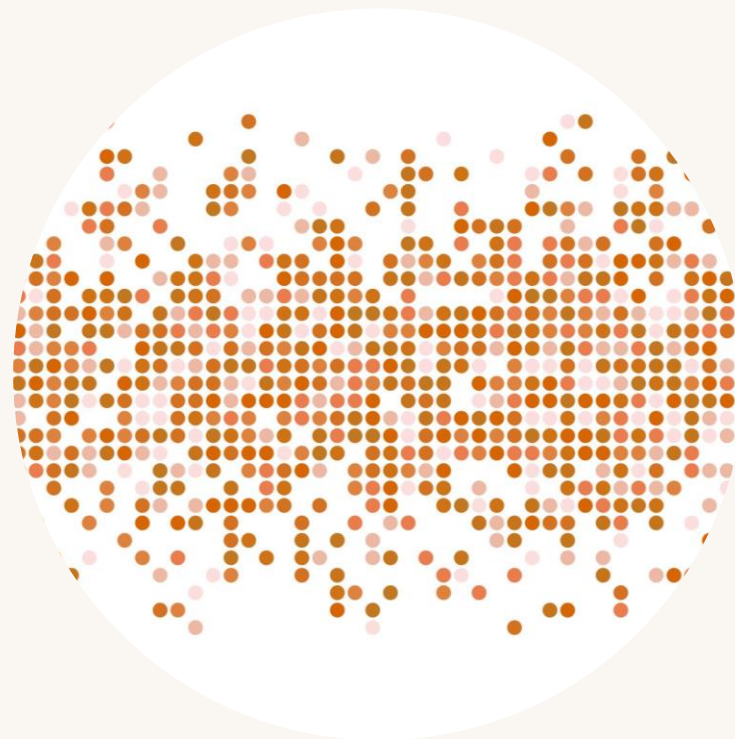


Jutro jest dziś

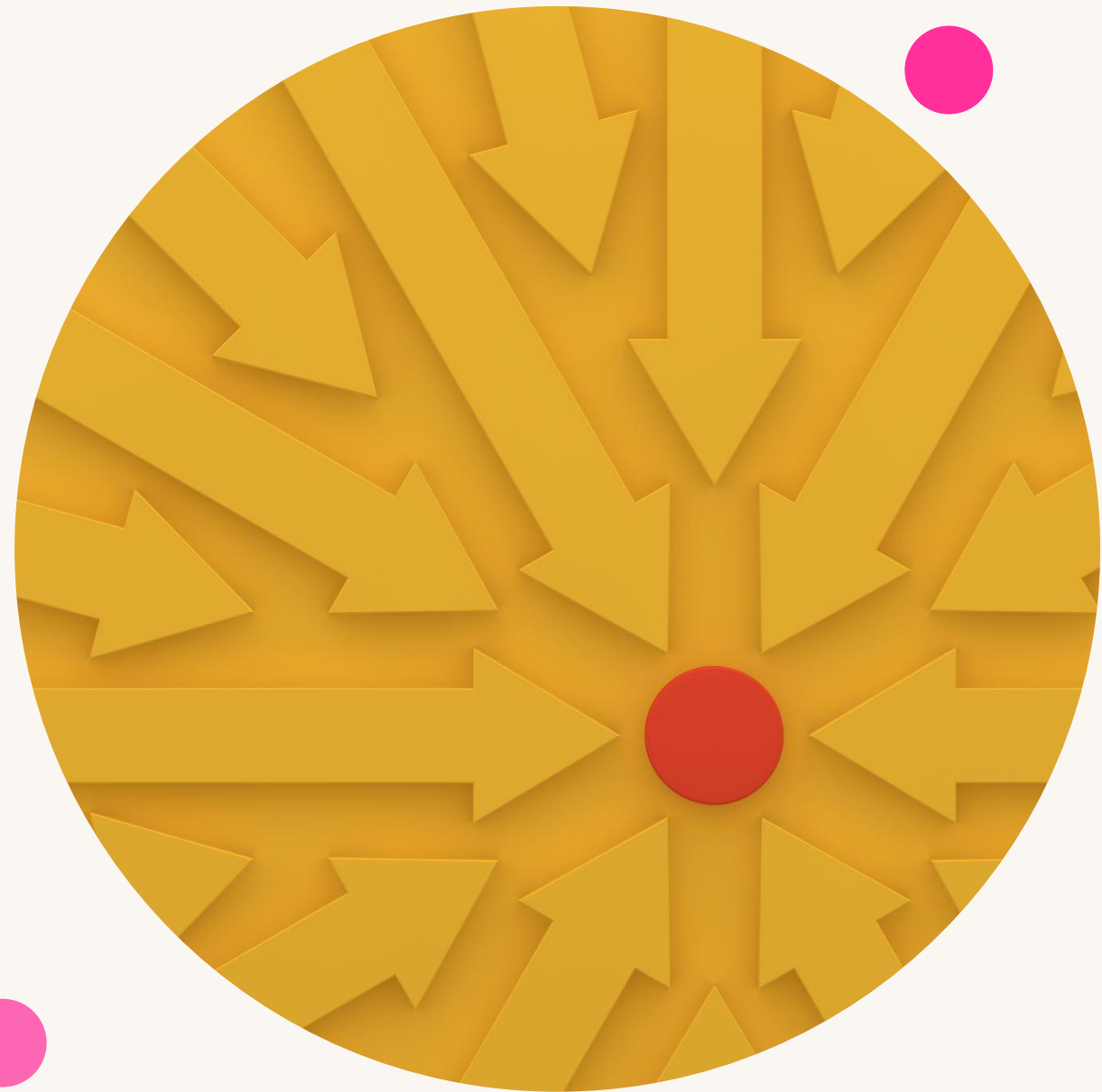
działania szkół wspierające rozwój uczniów w świetle
wybranych narzędzi diagnostycznych

Izabela Juskiewicz – nauczyciel konsultant w
Świętokrzyskim Centrum Doskonalenia Nauczycieli w
Kielcach



Cel doradztwa zawodowego

- celem jest pomoc w procesie planowania i podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych.



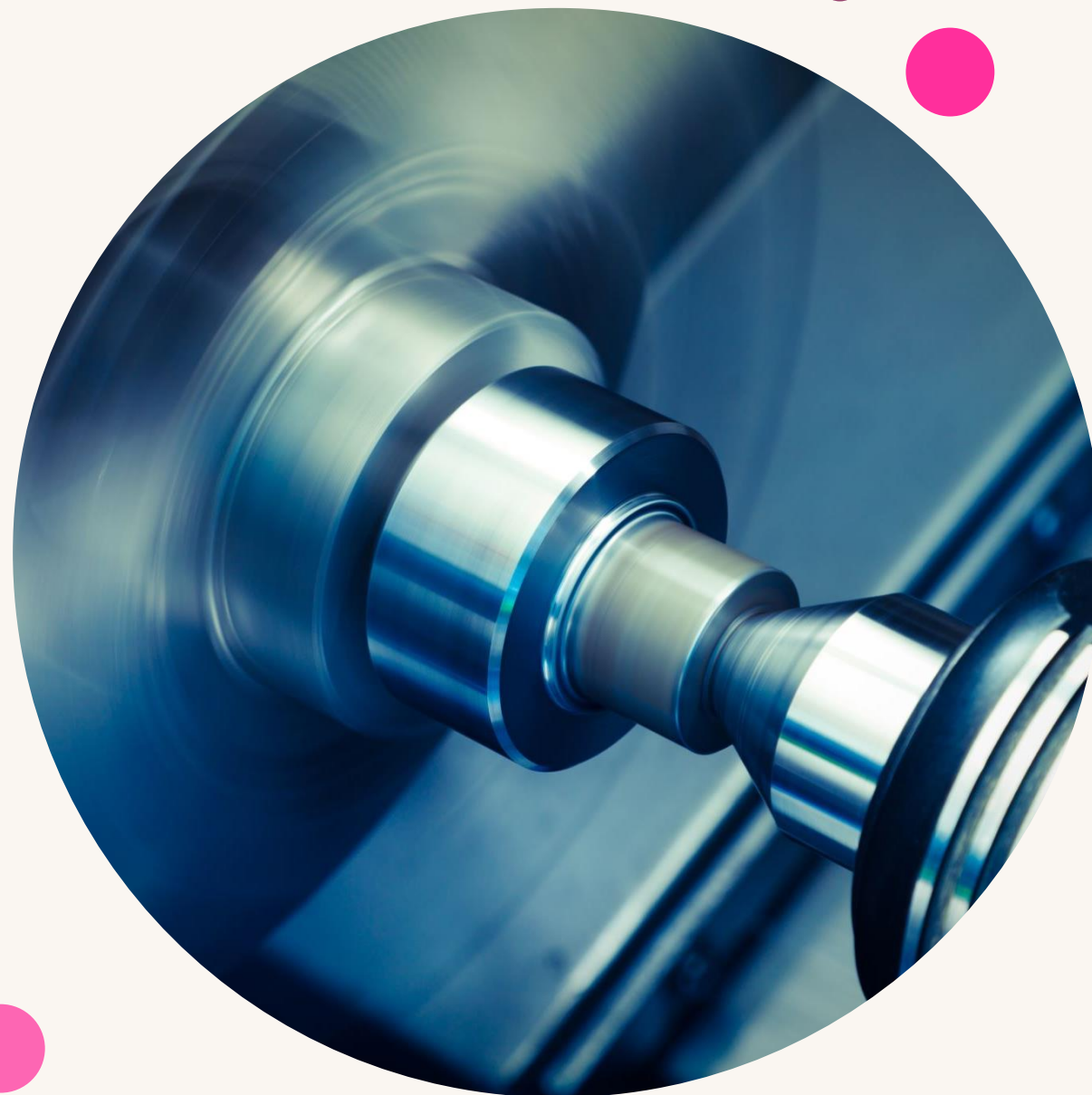
Przemysł 4.0 - Pracownik 4....., 5....., Pokolenie Z.



Przemysł 4.0

Koncepcja Przemysłu 4.0 staje się rzeczywistością, w której ludzie, maszyny oraz procesy są ze sobą coraz bardziej zintegrowane, dzięki czemu produkcja staje się bardziej elastyczna i wydajna.

Czwarta rewolucja wiąże się także z nowatorskimi rozwiązaniami i integracją na linii człowiek-robot - znikają bariery pomiędzy nimi, co powoduje zwiększenie elastyczności produkcji, a także ogólnie ze zmianą sposobu pracy i roli ludzi w przemyśle.



**Zawód
przyszłości –
co trzeba
będzie umieć?**



Oczekiwania pracodawców

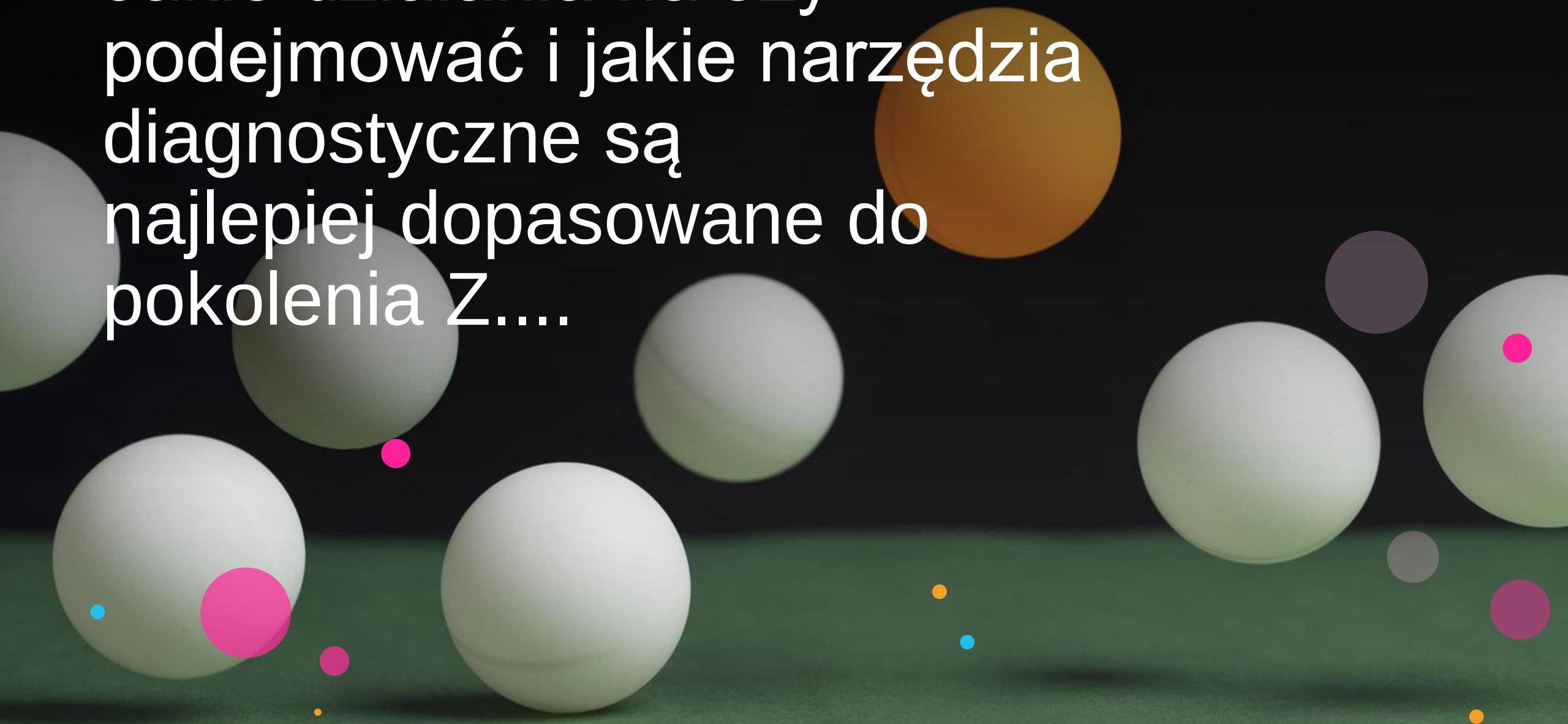
- **Kompetencje cyfrowe** – są potrzebne w przynajmniej połowie stanowisk pracy, a będą coraz bardziej potrzebne. W ostatnich raportach (np. PwC CEO Survey 2018) wskazuje się na coraz bardziej rosnącą przepaść między wymaganiami firm w zakresie umiejętności obsługi programów i aplikacji a tym, co pracownicy faktycznie potrafią. **Biegłość w posługiwaniu się aplikacjami to konieczność.**
- **Elastyczność** – zmiany są coraz szybsze i wymagają coraz szybszego dopasowywania się. Osoby, które nie potrafią się szybko adaptować nie będą w stanie odnaleźć się na coraz bardziej dynamicznym rynku pracy.
- **Umiejętność uczenia się** – z raportu Person przeprowadzonego w USA i Wielkiej Brytanii wynika, że w 2030 roku 1/5 obecnych zawodów nie będzie już prawie istnieć. Jednocześnie zaledwie 10% obecnych pracowników pracuje na stanowisku, które w obecnej formie przetrwa do 2030 roku. Uczenie się i zdobywanie nowych kompetencji jest kluczowe.

Przyszłościowy zawód to taki który:



- **będzie trudno zautomatyzować** (bądź jego automatyzacja będzie dotyczyć jedynie pewnych aspektów, które będą ułatwieniem pracy),
- **będzie miał możliwości rozwoju w strukturę hierarchiczną**, np. kilkanaście lat temu firmy zajmujące się pozycjonowaniem były jednoosobowe i specjalista robił wszystko; dziś, aby skutecznie obsłużyć klienta potrzeba przynajmniej czterech wyspecjalizowanych w poszczególnych aspektach SEO osób.
- **odpowiada na przyszłe potrzeby społeczne** - wśród najważniejszych trendów wymienia się: ekologię, potrzebę przeżyć, starzenie się społeczeństwa, choroby psychiczne i zaburzenia psychologiczne.

Jakie działania należy
podejmować i jakie narzędzia
diagnostyczne są
najlepiej dopasowane do
pokolenia Z....



Co z tym pokoleniem?

- **Pokolenie Z** (ang. *Generation Z*), in. **generacja Z**, **Post-Millennials**, **pokolenie internetowe**, **Pokolenie C** – pokolenie ludzi urodzonych w drugiej połowie lat 90. i po 2000 roku, dopiero wkraczających na rynek pracy.
- Według niektórych źródeł, to pokolenie urodzone po 1993 roku, po 1995 roku lub po 1996 roku. Nazywane jest również „generacją multitasking”, „cichym pokoleniem”, „generacją @”, „Generation V”, „Generation C”.
- Są to ludzie najmłodszego pokolenia, dla których technologia to główne narzędzie do poszerzania wiedzy.
- Dla pokolenia Z cyfrowy świat istnieje od zawsze, to pokolenie dorastające już w świecie nowoczesnych technologii.

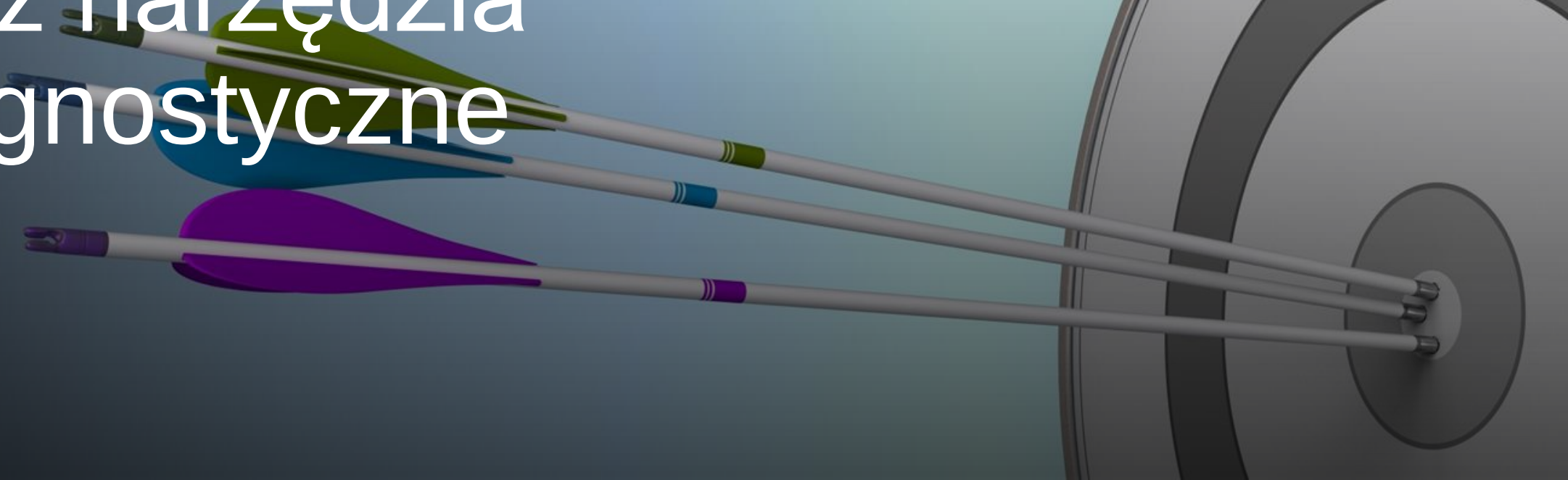
Źródło: https://pl.wikipedia.org/wiki/Pokolenie_Z, dostęp na 24.03.2021 r.

Kilka cech...

- Mają wielkie plany na przyszłość;
- Są przedsiębiorczy;
- Nie lubią ręcznego pisania;
- W ciągu życia często zmieniają pracę;
- Mają silną potrzebę zmieniania świata;
- Chcą tworzyć własny biznes;
- Ocenia się, że „to ludzie, dla których normą jest korzystanie z nowoczesnych technologii, automatyzowanie działań”.

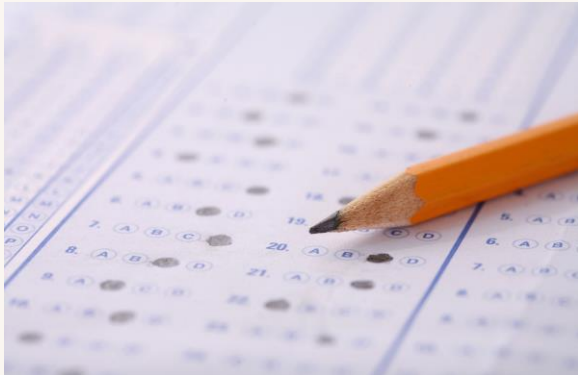
Pokolenie Z będzie filarem czwartej rewolucji przemysłowej.

Celowe i uzasadnione
• analizą potrzeb metody
oraz narzędzia
diagnostyczne



PRZYSZŁOŚCIOWE DORADZTWO

- Nie wystarczy pokazywać dzieciom, JAK zmienia się świat. Muszą też zrozumieć DLACZEGO się zmienia, JAKIE wyzwania i zawody się z tym wiążą oraz jakiego rodzaju UMIEJĘTNOŚCI będą potrzebne. Usługi w zakresie doradztwa zawodowego muszą zostać przekształcone w PRZYSZŁOŚCIOWE DORADZTWO.
- Holistyczne podejścia w ramach doradztwa zawodowego uczą młodych ludzi planowania i podejmowania decyzji dotyczących pracy i nauki.
- Najważniejsze umiejętności zawodowe młodzieży (badanie w ramach projektu **FUTURE TIME TRAVELLER – 2020 R.**) na przyszłość to znajomość trendów na rynku pracy, samoświadomość, elastyczność i otwartość na zmiany.



I. Testy i autotesty



II. Sformalizowane metodologie pracy z klientem (np. IPD, metoda edukacyjna)



III. Programy komputerowe

Testy – cele stosowania

Wspomaganie doradcy:

- diagnoza
- prognoza

Wspomaganie klienta:

- wzrost samowiedzy na temat własnej osoby i możliwości działania
- ułatwienie podejmowania decyzji

Test



Badanie testowe to taka sytuacja, w której osoba badana uczestniczy **dobrowolnie**,



Jest **świadoma** celu badania,



Jest to **sytuacja tworzona specjalnie dla celów diagnostycznych**, w której wywołuje się zachowania typowe pod względem tej charakterystyki jaka ma być przedmiotem celowej obserwacji,



Test w doradztwie zawodowym



Jest specyficzną procedurą diagnozowania,



Może on być zbiorem zadań lub pytań, które w standardowych warunkach mają wywoływać określone rodzaje zachowań, odpowiedzi i dostarczać wyników o pożądanych właściwościach psychometrycznych,

Właściwości psychometryczne testu

Obiektywność,

Standaryzacja,

Rzetelność,

Trafność,

Normalizacja,

Adaptacja,

Obiektywność

- Test jest **obiektywny**, jeżeli dwie różne osoby opracowujące jego wyniki dochodzą do **tego samego rezultatu**,
- Aby było to możliwe, test musi posiadać **jasno określony klucz** oceniania odpowiedzi, zmniejszający do minimum wpływ subiektywnych interpretacji,

Standaryzacja

- Aby wyniki danego testu można było ze sobą porównywać, dany **test powinien być zawsze przeprowadzany w identycznych warunkach**
- Tylko wtedy, różnice w wynikach testowych badanych osób można przypisać czynnikom indywidualnym a nie np. zewnętrznym warunkom badania,



Procedury standaryzacji



- Wskazówki dotyczące badania testem powinny być przedstawione na tyle jasno i wyraźnie, aby testujący mógł i chciał powtórzyć sposób badania zastosowany przy ustalaniu norm,
- Stosując metody testowe należy dokładnie przestrzegać procedury badania testem opisanej w podręczniku,
- W instrukcji należy omówić:
 - fakt badania indywidualnego lub grupowego,
 - liczebność badanej grupy,
 - limity czasowe,
 - sposoby zaznaczania odpowiedzi na arkuszach, możliwość powrotu do poprzednich zadań lub pytań,
 - kolejność wypełniania,
 - zakres pomocy udzielanej badanemu,

Rzetelność

- W języku potocznym termin „**rzetelność**” oznacza niezawodność (**dokładność**),
- Rzetelność oznacza **zgodność wyników** otrzymanych przez te same osoby, które zostały przebadane kilka razy tym samym testem,

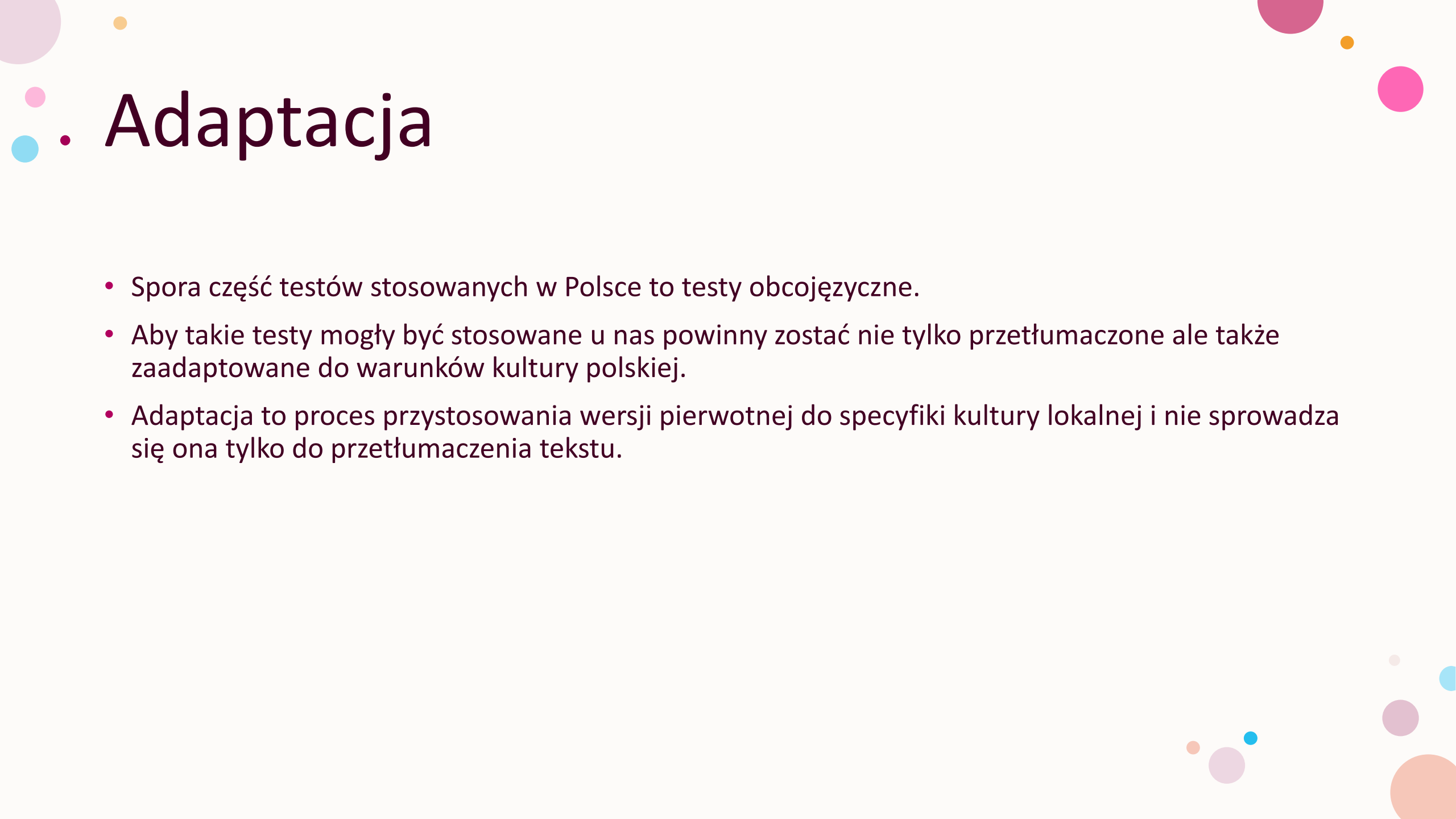


Normy czyli nadawanie znaczenia wynikom testu

Termin „**norma**” wyznaczona jest przez jakąś teorię (koncepcję). Zasadniczym znaczeniem terminu norma jest pewien wzór (model) wynikający z przyjętej teorii, pozostałe zaś znaczenia mieszczą się w tych ramach. Powinny być opracowane **normy przy pomocy, których oceniamy uzyskany wynik surowy,**

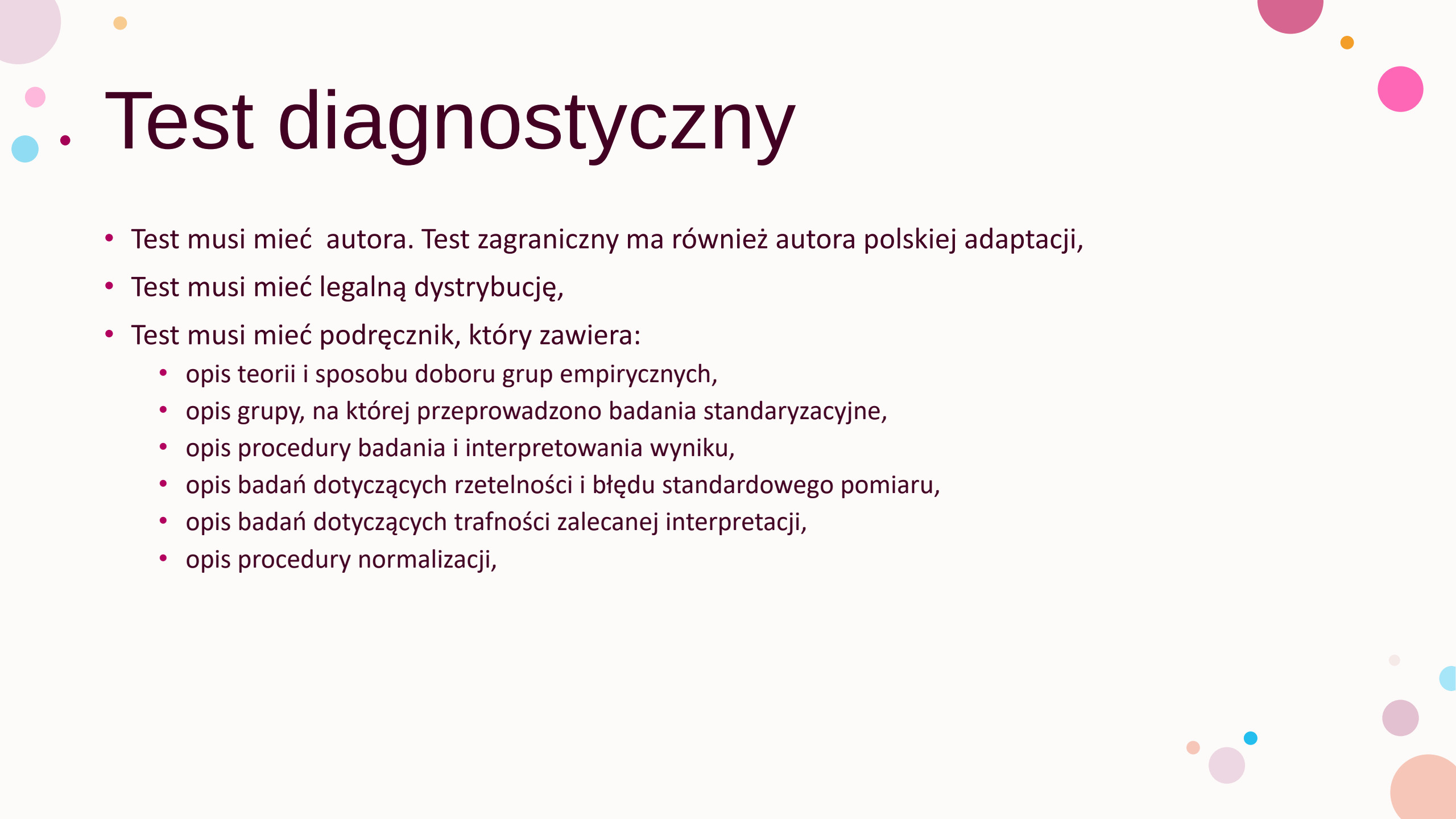
Według kryterium statystycznego normą jest to, co jest opisywane jako „**zachowanie większości**”

Normą – w sensie psychometrycznym – jest standard ilościowy, wyznaczony przez średnią, medianę lub inną miarę tendencji centralnej obliczoną dla grupy przedstawicieli danego typu (gatunku),



Adaptacja

- Spora część testów stosowanych w Polsce to testy obcojęzyczne.
- Aby takie testy mogły być stosowane u nas powinny zostać nie tylko przetłumaczone ale także zaadaptowane do warunków kultury polskiej.
- Adaptacja to proces przystosowania wersji pierwotnej do specyfiki kultury lokalnej i nie sprowadza się ona tylko do przetłumaczenia tekstu.



• Test diagnostyczny

- Test musi mieć autora. Test zagraniczny ma również autora polskiej adaptacji,
- Test musi mieć legalną dystrybucję,
- Test musi mieć podręcznik, który zawiera:
 - opis teorii i sposobu doboru grup empirycznych,
 - opis grupy, na której przeprowadzono badania standaryzacyjne,
 - opis procedury badania i interpretowania wyniku,
 - opis badań dotyczących rzetelności i błędu standardowego pomiaru,
 - opis badań dotyczących trafności zalecanej interpretacji,
 - opis procedury normalizacji,

Metody kwestionariuszowe – podział



I. Osobowość i potencjał klienta
np. klasyczne testy psychologiczne
NEO-FFI lub testy osobowości i
zainteresowań



II. Kompetencje osobiste i
społeczne np. styl komunikowania
się, rozwiązywania konfliktów, styl
uczenia się, uzdolnienia
przedsiębiorcze



III. Zainteresowania zawodowe,
testy zainteresowań Hollanda,



IV. Autotesty – nacisk na refleksję i
samoopis, poznanie własnych
preferencji, czy też dominujących
wartości

Osobowość

I. Profesjonalne metody – testy i kwestionariusze Skala Inteligencji Wechslera, NEO-FFI, FCZ-KT zalety:

- metody wystandaryzowane, trafne i rzetelne, pomiar jest stabilny w czasie
- wady: koszty, konieczność znajomości metodologii testu, doświadczenie, pracochłonność

II. Metody uproszczone, metody autodiagnostyczne (a czasem wręcz psychozabawy)

- Kwestionariusz wielorakiej inteligencji, H. Gardnera Skala Mój Temperament, J. Strelaua
- zalety: powszechna dostępność, prostota stosowania
- wady: bardzo niska precyzja pomiaru, brak norm

• Kompetencje osobiste i społeczne

I. Narzędzia standaryzowane:

- np. Kwestionariusz Kompetencji Społecznych, A. Matczak

II. Narzędzia opisowe, pogłębiające autorefleksję:

- Kwestionariusz Stylu Ucznia się Kolba
- Kwestionariusz Stylu Komunikowania się Russo
- Kwestionariusz Stylu Rozwiązywania Konfliktów ThomasaKilmanna

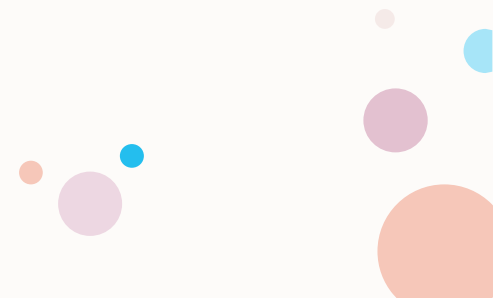
Przykładowe testy

- DIAPREZAMUS - pakiet diagnostyczno-metodyczny wspierający proces orientacji zawodowej dzieci i młodzieży (szkoła podstawowa) - <https://www.scholaris.pl/zasob/66987>, https://static.scholaris.pl/main-file/105/011/diaprezamus_pakiet_diagnostyczno_66987.pdf
- Labirynt zawodów - test predyspozycji i zainteresowań zawodowych - <https://www.scholaris.pl/frontend,4,1050131.html>
- Vademecum Talentu - zintegrowana ocena predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów - pakiet edukacyjny (szkoła ponadgimnazjalna) - <https://www.scholaris.pl/frontend,4,1050238.html>
- 32 **www.wybieramzawod.pl** - <http://www.32www.wybieramzawod.pl/testy-i-materialy>
- <https://www.scholaris.pl/resources/zasoby/query/%22doradztwo+zawodowe%22>



Autotesty

- Test predyspozycji zawodowych „Kompetencjometr” - <http://kompetencjometr.mlodziwlodzi.pl/>
- Test predyspozycji zawodowych „Co po maturze” - <https://copomaturze.lazarski.pl/>



Inne

- **FUTURE Time Traveller Platform** - <https://future-time-traveller.eu/pl/future-time-traveller-platform/> - Wirtualna podróż obejmuje 7 misji przygodowych, które wykorzystują elementy z escape roomów i pomagają młodym ludziom rozwijać umiejętności oraz wiedzę na temat zawodów przyszłości. Za pomocą wehikułu czasu gracze teleportują się do 2050 roku, gdzie muszą zrozumieć, jak różne przemiany społeczne i technologiczne kształtują przyszły świat pracy. Gra jest dostępna bezpłatnie w 7 językach i oferuje różne sposoby aplikacji
- Inicjatywa otrzymała międzynarodową nagrodę za innowacyjną platformę społecznościową.
- Mapa Karier - <https://mapakarier.org/>

Dziękuję za uwagę.

