

## **Innowacyjny nauczyciel w zmieniającej się rzeczywistości szkolnej**

**Słowa kluczowe:** nauczyciel innowator, rozwój uczniów, zmiana edukacyjna  
**Keywords:** teacher-innovator, students' development, educational change

### **Wstęp**

Dobra szkoła to szkoła innowacyjna, a taką staje się przez innowacyjną kadre – dyrektora i nauczycieli. Ci ostatni mają szczególne znaczenie we wprowadzaniu zmian w szkole. Ich rola nie może się sprowadzać tylko do wykonywania poleceń, ale do bycia autorami, twórcami wprowadzanych zmian. Nauczyciele powinni być przygotowani do takich zadań, jak również wierzyć w słuszność ich wprowadzania. W związku z tym należy stworzyć warunki do twórczego funkcjonowania i działalności innowacyjnej. Na pewno dużą rolę w tym procesie odgrywają dyrektorzy szkół, ale również sami zainteresowani. Celem opracowania było przedstawienie wyników opinii nauczycieli gimnazjum na temat realizacji zadań nauczyciela innowatora.

### **Zmiany a rzeczywistość szkolna**

System oświaty zależy od kierunków rozwoju całego społeczeństwa. Zmiany społeczno-kulturowe i cywilizacyjne mają duży wpływ na profesję nauczycielską. Żyjemy w świecie, w którym często brak poczucia bezpieczeństwa wyznaczonego stabilnością środowiska życia i pracy człowieka. Człowiek przystosowuje się do rzeczywistości, ale również ją modyfikuje i zmienia. Zastępujemy czynności powtarzalne w pracy czynnościami twórczymi, innowacyjnymi. Ważne jest tworzenie koncepcji życia, myślenie przyszłościowe i rozumienie procesów przemian. Tendencje zmian rzeczywistości społeczno-kulturowej życia człowieka przekładają się na rzeczywistość szkolną, a ta z kolei ma wpływ na zawód nauczyciela<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> H. Kwiatkowska, *Pedeutologia*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 42-43.

Współczesna szkoła musi zadbać o przygotowanie uczniów do uczenia samodzielności poznawczej i egzystencjalnej, inspirowania rozwoju.

Obecnie mamy do czynienia z coraz większą społeczną rolą edukacji, ale jednocześnie niespełnianiem społecznych i indywidualnych nadziei z nią związanych. Ważne jest całościowe uczenie się, zarówno formalne, jak i nieformalne. Konsekwencją społeczeństwa opartego na wiedzy jest coraz większa intelektualizacja pracy, a także intelektualizacja innych form działalności życiowej<sup>2</sup>. Niestety, dobre wykształcenie nie jest gwarantem sukcesu i życiowej stabilizacji. Nakładanie na siebie czterech rodzajów zmiany społecznej: globalizacji, transformacji ustrojowej, integracji europejskiej oraz rewolucji naukowo-technicznej prowadzi często do kryzysów, do trudno przewidywalnych konsekwencji zwłaszcza że w Polsce zmiana ma charakter bardzo gwałtowny i wielostronny<sup>3</sup>. Nie sposób mówić dzisiaj o zmianach rzeczywistości szkolnej, nie uwzględniając rozważań dotyczących środowiskowych aspektów procesu wychowania i socjalizacji w perspektywie pełnego cyklu życia człowieka. Istotne są funkcje profilaktyczna i kompensacyjna. Wiązą się z tym zagadnienie opieki i wsparcia społecznego<sup>4</sup>.

Systemy edukacji szkolnej większą wagę przywiązują do wiedzy o faktach niż do sposobów jej odkrywania. Współcześnie obserwujemy znaczący wzrost informacji, których nie jesteśmy w stanie zapamiętać. Ma to wpływ na zmianę funkcji zawodowych nauczyciela ukierunkowanej na organizowanie procesu uczenia się. Ponadto nauczyciel ma inspirować do rozwoju<sup>5</sup>. To ostatnie wymaga od nauczyciela refleksyjnych działań, dialogu, kompromisu oraz indywidualnego podejścia do wychowanka. W procesie wprowadzania zmian bardzo ważną rolę odgrywa system informacyjny szkoły, a także dialog między kierującymi i kierowanymi, partnerstwo dyrektora i współpracowników, nauczycieli i rodziców.

W życiu szkoły zawsze znajdziemy obszary, które wymagają zmian. Nie może ona stać w miejscu, wykorzystując tylko to, co już osiągnęła. Jej sukces to ciągle rozwijanie się poprzez wprowadzanie zmian w obszarze edukacyjnym i zarządzania placówką. Sukces zależy od umiejętności dostosowania się do zmieniających się warunków zewnętrznych, przewidywania potrzeby wprowadzania zmiany i umiejętności w kierowaniu ludźmi w procesie jej wdrażania.

---

<sup>2</sup> M.J. Szymański, *Edukacyjne problemy współczesności*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków – Warszawa 2014, s. 9.

<sup>3</sup> M.J. Szymański, *Kryzys i zmiana. Studia nad przemianami edukacyjnymi w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Wyd. Akademii Pedagogicznej, Kraków 2001.

<sup>4</sup> A. Radziewicz-Winnicki, *Pedagogika społeczna w obliczu realiów codzienności*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.

## Czym jest innowacja pedagogiczna?

Pojęcie „innowacji” pochodzi z języka łacińskiego i oznacza zamierzenie, które polega na przekształceniu istniejącego stanu rzeczy w nową ideę oraz jej wprowadzenie. Innowacja może wystąpić w postaci modyfikacji, przekształceń, udoskonaleń. Może dotyczyć działań osób, ale również instytucji<sup>6</sup>. Skłania ona do rozwijania inwencji, pomysłowości, a także większej elastyczności w działaniu i myśleniu. Jest to wprowadzenie nowych idei i praktyk w wychowaniu i nauczaniu<sup>7</sup>. Można ją zdefiniować, jako odstępstwo od codziennej praktyki<sup>8</sup>. Innowacja została określona przez W. Okonia jako zmiana struktury systemu szkolnego. Zmiana oznacza ulepszenie systemu, w tym również pracę nauczycieli<sup>9</sup>.

Aktywizowanie do działań innowacyjnych nauczycieli zależy również, zdaniem T. Kowalskiego<sup>10</sup>, od: trafnego rozpoznawania kwalifikacji, aspiracji, kompetencji i zainteresowań nauczycieli. Aby innowacja przebiegła pomyślnie, konieczna jest jasna wizja przyszłości i wyznaczenie osiągalnych celów. Ważne są umiejętności wprowadzającego innowacje oraz określenie własnych zasobów, a także planu działania.

Ponadto należy pamiętać, że zmiana to proces, który jest realizowany w określonym czasie<sup>11</sup>. Przygotowanie do zmiany to uczenie się spostrzegania i rozumienia zmieniającej się rzeczywistości. Jest to uczenie się współpracy i kreatywnego działania. Aby zmiana udała się, zwłaszcza zmiana w edukacji, trzeba przestrzegać podstawowych zasad<sup>12</sup>. Zmiany nie można wprowadzić na siłę, jest ona procesem i nie przebiega według określonych schematów. Zdarzają się problemy, które trzeba polubić, a czasami mogą być inspiracją do poszukiwania twórczych rozwiązań.

## Nauczyciel innowator

Nauczyciel odgrywa ważną rolę w kształtowaniu postaw dzieci i młodzieży. O tym, iż jest to osoba znacząca dla rozwoju podopiecznych, mogą świadczyć również rozważania Jana Dawida. Zdaniem tego pedagoga wychowanie i kształ-

<sup>5</sup> H. Kwiatkowska, op. cit., s. 41-42.

<sup>6</sup> B. Przyborowska, *Innowacyjność instytucji edukacyjnych – synteza badań*, „Przegląd Badań Edukacyjnych” 2005, nr 1, s. 59-69.

<sup>7</sup> T.G. Page, J.V., Thomas, *International Dictionary of Education*, Kogan Page, London-Worcester 1979.

<sup>8</sup> A. Levine, *Why Innovation Fails*, State University of New York Press, Albany 1980.

<sup>9</sup> W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2004, s. 146.

<sup>10</sup> T. Kowalski, *Stwarzanie przez dyrektora szkoły klimatu dla aktywności innowacyjnej nauczycieli*, [w:] W. Kobyliński (red.), *Unowocześnienie organizacji i kierowania szkołą*, Centrum Doskonalenia Nauczycieli im. Władysława Spasowskiego, Warszawa 1990.

<sup>11</sup> Z. Puchalski, *Zarządzanie szkołą w czasie i po reformie edukacji – materiały dla nauczycieli i dyrektorów szkół*, Wyd. STO, Kraków 2004.

<sup>12</sup> M. Fullan, *Odpowiedzialne i skuteczne kierowanie szkołą*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2005.

cenie całkowicie spoczywa w rękach wychowawcy. To on jest kierowniczą siłą w tym procesie, jednakże ta siła działa za sprawą tego, kim jest nauczyciel. W rozprawie *O duszy nauczycielstwa* Jan Dawid<sup>13</sup> określił idealną postawę nauczyciela-wychowawcy, wychodząc z założenia, że w żadnym zawodzie człowiek nie ma takiego znaczenia, jak w zawodzie nauczycielskim. To, kim jest nauczyciel jako człowiek, wyznacza wychowawczą moc. Zły człowiek nie może być dobrym nauczycielem, jest jego zaprzeczeniem. Może wprawdzie czegoś nauczyć, coś wyćwiczyć, ale nie ukształtuje radości z procesu poznania, nie rozbudzi zainteresowań, nie zaszczerpi postawy ufności do drugiego człowieka, wiary w bezinteresowność jego dobrych intencji, nie rozwinie siły, która może kształtować przez całe życie. Dobry pedagog dba o rozwój ucznia. Aby było to możliwe, powinien być specjalistą w swoim przedmiocie, sprawnie stymulować zdolności swoich podopiecznych oraz motywować ich do pracy. Ponadto nauczyciel postępuje w pracy zgodnie z określonym systemem wartości<sup>14</sup>. Odpowiedzialność za realizację przyjętych celów i zadań dydaktyczno-wychowawczych jest jednym z ważniejszych jego zadań. Działalność pedagogiczna nauczyciela to również rozwiązywanie problemów, reagowania na zmieniające się sytuacje. Nauczyciel innowator zauważa takie problemy i opracowuje strategie ich rozwiązania. Ważne dla niego jest środowisko wychowawcze, w którym działa, a w szczególności rodzice, instytucje wspierające, grupy rówieśnicze i współpracownicy. Stosuje innowacyjne metody, formy, środki<sup>15</sup>. Współpracuje ze specjalistami, takimi jak pedagog, psycholog, logopeda<sup>16</sup>.

Nauczyciele korzystają czasami z gotowych wzorów. Popularnością cieszą się między innymi podręczniki i czasopisma, w których podaje się gotowe programy, konspekty lekcji, zestawy ćwiczeń, kryteria oceny uczniów. Niestety, wiąże się to z brakiem refleksji nad własnym działaniem pedagogicznym oraz niechęcią do wprowadzania innowacji (zmian).

Wśród nauczycieli możemy wyróżnić różne nastawienie do zmian. Może to być:

1. Typ adaptacyjny (adaptator) – nauczyciel dążący do tego, aby było lepiej.

Cechuje go zdyscyplinowanie, jest precyzyjny, można mu zaufać i na nim polegać. Zachowanie takiego nauczyciela łatwo przewidzieć, jest stabilne.

Jego pomysły są praktyczne i użyteczne, odpowiednie do sytuacji. Dąży

<sup>13</sup> J.W. Dawid, *O duszy nauczycielstwa*, Wyd. KUL, Lublin 2002.

<sup>14</sup> J. Jarocka-Piesik, *Wartości w procesie edukacji*, [w:] E. Sałata, M. Mazur, J. Bojanowicz (red.), *Edukacja wczoraj – dziś – jutro. Edukacja w dialogu pokoleń i budowania lepszej przyszłości*, Radomskie Towarzystwo Naukowe, Radom 2015, s. 317-324.

<sup>15</sup> T. Janicka-Panek, *Nauczyciel edukacji początkowej pomysłodawcą i realizatorem badań w działaniu*, [w:] B. Pietrulewicz, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (red.), *Problemy rozwoju człowieka. Teoria i praktyka edukacyjna*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2013, s. 129-139.

<sup>16</sup> E. Kowalczyk, *Psychologiczny portret nauczyciela innowatora*, „Nowa w Szkola” 2003, nr 12.

do ulepszonego działania. Odpowiada mu praca w warunkach ustabilizowanych.

2. Typ innowacyjny (innowator) – taka osoba dąży do tego, aby było i n a c z e j. Można ją spostrzegać jako niezdyscyplinowanego, trudnego do kierowania. Innowator zazwyczaj obdarzony jest dużą wyobraźnią. Tworzy on własne wizje, ale nie jest podatny na sugestie innych osób. Często chce zmian tylko po to, żeby zobaczyć, co się stanie. Nie zawsze jest efektywny w swoich działaniach.
3. Typ umiarkowany – to nauczyciel, który przejawia preferencje zbliżone do stylu innowacyjnego czy adaptacyjnego. Potrafi dostrzegać różne spojrzenia na fakty oraz działać jako mediator pomiędzy skrajnymi grupami. Jest osobą pożądaną w różnych zespołach.

Wśród nauczycieli można znaleźć wszystkie trzy typy. Nauczyciele są różnorodną grupą społeczną i dzięki temu placówki oświatowe mają szansę na rozwój, a przede wszystkim na rozwój każdego ucznia. W każdej szkole potrzebni są innowatorzy (kreatorzy) tworzący nowe wizje, nowe koncepcje, nie zawsze racjonalne i pragmatyczne, a także adaptatorzy i osoby o wyważonych cechach i działaniach<sup>17</sup>.

Wreszcie innowator to osoba twórcza i samodzielna, podejmująca decyzje i działania<sup>18</sup>. Warunkuje to osiągnięcie satysfakcji z pracy. W każdym człowieku drzemie potencjał twórczy. Tworzyć może każdy – małe dziecko i człowiek bardzo dojrzały. Pojęcie twórczego potencjału utożsamiane jest przez badaczy twórczości z kreatywnością rozumianą jako zdolność człowieka do generowania (wymyślenia) nowych i wartościowych pomysłów (idei, koncepcji, rozwiązań)<sup>19</sup>. Aby usystematyzować ścieżkę rozwijania kreatywności ucznia, warto sięgnąć do publikacji K.J. Szmidta<sup>20</sup>, stanowiącej swoisty kodeks drogowy w zakresie rozwijania twórczego potencjału ucznia. Chcąc rozwijać zdolności twórcze uczniów, nauczyciel powinien preferować styl uczenia oparty na współpracy i adaptacji. Potrzebne są zróżnicowane programy nauczania i różne metody kształcenia<sup>21</sup>. Są to cechy, które powinien posiadać nauczyciel twórczy – rozwijający twórcze zachowania u uczniów.

Warto w tym miejscu przybliżyć definicje twórczości. Jest ona podstawowym elementem składającym się na określenie nauczyciela innowatora. Tak jak zostało to wcześniej zasygnalizowane, nauczyciel innowator jest osobą twórczą. Samo

<sup>17</sup> D. Ekiert-Grabowska, D. Oldroyd, *Kierowanie zmianą: moduł III*, Wyd. Program TERM FRSE, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 1996.

<sup>18</sup> D. Ekiert-Oldroyd, *Pedeutologiczne konteksty dydaktyki twórczości i ich pragmatyczne implikacje (pedeutologia twórczości a dydaktyka twórczości)*, [w:] K.J. Szmidt (red.), *Dydaktyka twórczości. Koncepcje – problemy – rozwiązania*, Impuls, Kraków 2003, s. 135-158.

<sup>19</sup> K.J. Szmidt, *ABC kreatywności*, Difin, Warszawa 2010, s. 8.

<sup>20</sup> K.J. Szmidt, *Dydaktyka twórczości. Koncepcje, problemy, rozwiązania*, Impuls, Kraków 2003.

<sup>21</sup> W. Limont (red.), *Teoria i praktyka edukacji uczniów zdolnych*, Impuls, Kraków 2004.

pojęcie twórczości jest trudne do zdefiniowania. Edward Nęcka twierdzi, że twórczość „stanowi ważny i ciekawy przedmiot badań naukowych”<sup>22</sup>. Andrzej Góralski napisał: „Twórcze to nowe i cenne – oto prosta i dobra odpowiedź”<sup>23</sup>. M.I. Stein stwierdza, że twórczość to proces przynoszący nowy wytwór, oceniony w określonym czasie przez grupę jako trafny lub użyteczny<sup>24</sup>. Z kolei Zbigniew Pietrasński pisze, że twórczość to „aktywność przynosząca wytwory dotąd nieznanne a zarazem społecznie wartościowe”<sup>25</sup>. Twórczość rozwija się, gdy człowiek staje w obliczu sytuacji, w których nie dysponuje rutynowymi sposobami działania, gdy musi zastosować nowe sposoby rozwiązania problemu. To działanie całej osobowości: umysłu i motywacji. Tworzenie dokonuje się wtedy, gdy człowiek sam decyduje o aspektach swoich czynności.

Dalej nauczyciel innowator jest ukierunkowany na własny rozwój, ustawiczne kształcenie, doskonalenie zawodowe, zdobywanie nowych umiejętności<sup>26</sup>.

Podsumowując, można zauważyć, iż nauczyciel innowator to specjalista, otwarty na nowości, kompetentny, godny zaufania i szacunku. Ma kreatywne podejście do otaczającej go rzeczywistości i uczniów. Jest życzliwy, przyjacielski i pomocny w kreowaniu przyszłości edukacyjnej i zawodowej swoich podopiecznych.

## **Analiza wyników przeprowadzonych badań empirycznych**

Przedmiotem badań były zadania nauczyciela innowatora. Celem prowadzonych badań było określenie zadań nauczyciela innowatora na podstawie opinii samych nauczycieli szkół gimnazjalnych. W badaniach metodą sondażu diagnostycznego wzięły udział 74 osoby. Przeanalizowano 35 wypowiedzi pisemnych na temat *Nauczyciel innowator to...* Wspomniana metoda, jak się wydaje, jest optymalnym sposobem na zgromadzenie wiedzy o wybranej zbiorowości nauczycieli. Sondaż diagnostyczny jest „sposobem gromadzenia wiedzy o atrybutach strukturalnych i funkcjonalnych oraz dynamice zjawisk społecznych, opiniach i poglądach wybranych zbiorowości, nasilaniu się i kierunkach rozwoju określonych zjawisk i wszelkich innych zjawiskach instytucjonalnie niezlokalizowanych w oparciu o grupę reprezentującą, w której badane zjawisko występuje”<sup>27</sup>. W ba-

---

<sup>22</sup> E. Nęcka *Psychologia twórczości*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.

<sup>23</sup> A. Góralski, *Być nowatorem poradnik twórczego myślenia*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1990, s. 5.

<sup>24</sup> M.I. Stein, za: W. Puślecki, *Wspieranie elementarnych zdolności twórczych uczniów*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 1999, s. 19.

<sup>25</sup> Z. Pietrasński, *Myślenie twórcze*, PZWS, Warszawa 1969, s. 10.

<sup>26</sup> C. Plewka, *Kierowanie własnym rozwojem zawodowym*, Wyd. Uczelniane Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2015.

<sup>27</sup> T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wyd. „Żak”, Warszawa 2001, s. 80.



daniach sondażowych najczęściej występujące techniki to wywiad, ankieta, analiza dokumentów osobistych, techniki statystyczne i inne<sup>28</sup>. Metoda ta najczęściej znajduje swe zastosowanie w badaniach za pomocą ankiet, rozmowy i wywiadu. Badania te stanowią jej podstawowe techniki badawcze<sup>29</sup>.

W badaniach wzięli udział nauczyciele. Były to osoby, które podnosiły swoje kwalifikacje na kursach doskonalących. Nauczany przez nich przedmiot, jak również staż pracy nie miał większego znaczenia podczas udzielanych odpowiedzi. Podczas badań zapytano ankietowych nauczycieli o realizację zadań nauczyciela innowatora. Szczegółowe informacje przedstawia poniższa tabela.

**Tab. 1.** Stopień realizacji zadań nauczyciela innowatora

Lp.	Nauczyciel innowator	Stopień realizacji							
		duży		średni		mały		wcale	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1	Dbą o rozwój uczniów	15	20,27	29	39,19	26	35,14	4	5,41
2	Współpracuje z lokalnymi instytucjami i organizacjami	20	27,03	32	43,24	14	18,92	8	10,81
3	Rozwiązuje problemy	40	54,05	12	16,22	17	22,97	5	6,76
4	Ukierunkowany na własny rozwój	42	56,76	20	27,03	10	13,51	2	2,70
5	Opracowuje i wdraża autorski program dydaktyczny, wychowawczy	24	32,43	28	37,84	13	17,57	9	12,16
6	Wprowadza zmiany	32	43,24	18	24,32	17	22,97	7	9,46

Największy odsetek badanych ukierunkowany jest na własny rozwój. Następuje on w wyniku samokształcenia, samodoskonalenia, ale przede wszystkim poprzez uczestniczenie w różnych formach doskonalenia<sup>30</sup>. To ostatnie jest nieodłącznym elementem rozwoju zawodowego nauczyciela, który jest procesem uporządkowanym, systematycznym i dotyczy problematyki wychowawczo-dydaktycznej, jego wiedzy, umiejętności. Prowadzi on do zwiększenia efektywności pracy zawodowej<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> Ibidem, s. 81.

<sup>29</sup> M. Łobocki, *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2006, s. 251.

<sup>30</sup> F. Szlosek, *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych*, Wyd. APS-ITeE PIB, Warszawa 2015, s. 196.

<sup>31</sup> M. Grondas, *Rozwój zawodowy nauczyciela. Materiały edukacyjne – Szkolenie Ekspertów ds. Awansu Zawodowego Nauczycieli*, WODN, Warszawa 2004; Ch. Day, *Rozwój zawodowy nauczyciela. Uczenie się przez całe życie*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004.

Wśród ankietowanych nauczycieli 57% jest ukierunkowanych na własny rozwój. Realizują oni w pełni to zadanie. W stopniu średnim 27% nauczycieli ukierunkowanych jest na własny rozwój, a w małym lub wcale około 16%. Na potwierdzenie tych wyników badań można przytoczyć wypowiedź jednej z nauczycielek gimnazjum: *Nauczyciel innowator to osoba ukierunkowana na rozwój własny i placówki, w której pracuje. Taki nauczyciel nieustannie kształci się, wymienia doświadczenia z innymi pedagogami, podąża za zmianami zachodzącymi w edukacji i stara się je wprowadzić we własnej placówce. Swoje osiągnięcie stara się popularyzować w czasopiśmie przedmiotowych. Inna z wypowiedzi świadczy o rozwoju ukierunkowanym na własne osiągnięcia: Innowator stale się rozwija. Uczestniczy w szkoleniach, warsztatach, konferencjach, podpatruje ciekawe rozwiązania i wprowadza je w swojej pracy. Nie zamyka się na zmiany, podąża za zmieniającym się światem, wprowadza nowoczesne technologie do swojej pracy.*

Kolejną badaną kategorią było rozwiązywanie problemów. W szkole często mamy sytuacje konfliktowe. Są one związane z wychowaniem i nauczaniem. Często dotyczą one agresywnych zachowań uczniów. Biorąc pod uwagę ankietowaną grupę, jest to ważna kategoria. Nauczyciele gimnazjum uczą nastolatków, a ich problemy wiążą się z wiekiem dojrzewania. Gimnazjaliści, rozpoczynając nową szkołę, stają przed nowymi wyzwaniami. Te problemy mają związek z większymi wymaganiami w nauce, ale również z nowym otoczeniem – koleżankami i kolegami, użytkami stosowanymi wśród gimnazjalistów. Dobry nauczyciel powinien umieć wpłynąć na to, by konfliktów było jak najmniej, a jeśli są – to znaleźć jak najlepsze ich rozwiązanie. Biorąc to wszystko pod uwagę, możemy być umiarkowanie zadowoleni z odpowiedzi nauczycieli. Prawie 55% ankietowanych deklaruje wysokie umiejętności rozwiązywania problemów. W stopniu średnim realizuje tę kategorię 16% ankietowanych, w stopniu małym 23% i 7% wcale. Umiejętności rozwiązywania problemów nie są udziałem wszystkich ankietowanych. Jedna z wypowiedzi pisemnych świadczy o tym, iż można w tym zakresie prowadzić różne działania: *Szkoła powinna uczyć młodych ludzi rozwijania kompetencji społecznych np. współpracy, komunikacji, rozwiązywania problemów i konfliktów. Sama założyłam Szkolny Klub Mediatora. Dawno zdobyłam uprawnień, ale dopiero teraz odważyłam się wykorzystać to w pełni w swojej pracy. Wspólnie z jedną z radomskich mediatorów ustaliśmy plan działania. Były zajęcia dla rodziców, innych nauczycieli oraz dzieci. Wśród młodzieży została wyłoniona grupa młodych mediatorów. Moja siódemka dzieciaków wspaniale działa, co chwila mają nowe pomysły, czasami ich mnogość mnie zaskakuje. Wszystkie z tych pomysłów oceniamy wspólnie, decydujemy o kolejności ich realizacji. Aktualnie kręcimy film – symulację mediacji...*

Nauczyciel innowator to osoba, która potrafi i wprowadza zmiany. Zmiana to zaistnienie innej sytuacji w stosunku do istniejącej dotychczas. Można o niej również



powiedzieć, że jest to wypełnianie luki między stanem obecnym a pożądanym przyszłym stanem. W oświacie znaczącym typem zmiany jest nowatorstwo pedagogiczne nauczycieli wiążące się szczególnie z pojęciem innowacji, przy czym innowacją może być zarówno reforma oświatowa, jak i realizowanie własnego programu nauczania. Zmiany mogą dotyczyć drobnych spraw. W codzienności szkolnej można zauważyć powszechne niedocenywanie znaczenia drobnych zmian. Jeśli będziemy je wdrażali przez jakiś czas, mogą dać znaczące efekty. Ciąg drobnych działań niosących zmiany jest tak samo wartościowy, jak jedna duża zmiana. Mogą one dotyczyć zarówno procesu pracy, jak i samego nauczyciela. Przedmiotem zmian może być zmiana zachowania człowieka, jego rozwój osobisty i zawodowy. Analiza wyników przeprowadzonych badań wskazuje na to, że 43% nauczycieli realizuje wprowadzanie zmian w pracy zawodowej. Jedna czwarta badanych realizuje zmiany w stopniu średnim. Pozostałe osoby w stopniu małym (23%) i wcale (9%). Analizując wypowiedzi pisemne nauczycieli, można znaleźć potwierdzenie powyższych wyników. Połowa badanych zwraca uwagę na to, iż nauczyciel innowator jest otwarty na zmiany. Oto przykład takiej wypowiedzi: *Nauczyciel innowator nie boi się zmian, które pozytywnie oddziałują na wszystkie podmioty szkoły. Często działa w obszarach, które nie są również związane z nauczaniem przedmiotem. Nie boi się działać samodzielnie, łatwo nawiązuje kontakty z uczniami i ich rodzicami. Chętnie opowiada o swoich zamierzeniach, celach i efektach swojej pracy.*

„Opracowuje i wdraża autorski program dydaktyczny, wychowawczy” – to kolejna kategoria badawcza, której realizacja była przedmiotem oceny przez nauczycieli. Programy autorskie ważne są dla wielu nauczycieli, przyczyniają się do zwiększenia skuteczności procesu dydaktyczno-wychowawczego. W programie autorskim nauczyciel przedstawia swoje własne pomysły i sposób realizacji. Jest on twórczym pomysłem autora. Program autorski cechuje kilka elementów. Ma on określoną ideę wiodącą, jest niepowtarzalny. Nauczyciel, jeśli jest jego autorem, musi określić, co stanowi przedmiot jego twórczego, autorskiego opracowania. Ponadto zawiera warunki realizacji. Program autorski wymaga uwzględnienia indywidualnych i niepowtarzalnych warunków jego realizacji. Jeden z nauczycieli zauważa, że: *Nauczyciel innowator jest człowiekiem kreatywnym, potrafi kształtować postawy twórcze uczniów, ma świadomość swojej misji pedagogicznej, tworzy, projektuje i wprowadza zmiany. Świadomie i refleksyjnie wykonuje swoją pracę odchodząc od rutyny i działania na zasadzie szablonu. Dobrym przykładem takich działań są realizowane przez nauczycieli programy autorskie dotyczące nauczanego przedmiotu lub kwestii wychowawczych.* Ta kategoria bardzo koresponduje z postrzeganiem nauczycieli jako innowatorów. Jak jest ona realizowana przez ankietowanych nauczycieli? Ponad 32% badanych realizuje ją w pełni, a prawie 40% w stopniu średnim. Pozostałe osoby, około 30%, realizują programy autorskie w stopniu małym lub wcale. Biorąc pod uwagę wiele trudności podczas realizacji

programów autorskich, jak również złożoność w zakresie przygotowania takiego programu, należy uznać, że nauczyciele radzą sobie dość dobrze z tym zadaniem.

Szkoła jest instytucją mogącą wpływać na sposób funkcjonowania społeczności lokalnej, działającą na rzecz dobra społeczeństwa. Konieczność nawiązywania przez szkoły i inne placówki edukacyjne współpracy z podmiotami działającymi wokół szkoły jest dla większości ludzi pracujących w sferze edukacji oczywista. Głównym realizatorem tych wszystkich zadań, stojących przed szkołami są nauczyciele. Poparcie powyższych rozważań można znaleźć w wypowiedziach nauczycieli: *Jest aktywny w swoim środowisku, wprowadza swoje pomysły do szkoły, próbuje przekonać innych nauczycieli by podjęli podobne działania. Szkoła może w rozmaity sposób włączać się nie tylko w rozwiązywanie problemów swoich uczniów, ale szerzej także pozostałych mieszkańców.* Realizację tych zadań w pełni określiło we własnej działalności około 27% ankietowanych nauczycieli. Ponad 40% określiło tę realizację w stopniu średnim. Prawie 20% realizuje zadania związane ze współpracą z lokalnymi organizacjami i instytucjami w stopniu małym, a pozostałe 10% nie współpracuje wcale.

„Dbałość o rozwój dzieci” to kolejna kategoria będąca przedmiotem oceny przez nauczycieli. Nauczyciele rozpoznają potrzeby każdego ucznia i podejmują działania uwzględniające zróżnicowane potrzeby rozwojowe uczniów. Mogą to być zajęcia dodatkowe, podczas których rozwijane są zainteresowania dzieci i młodzieży, realizowane projekty, zajęcia wyrównawcze i korekcyjno-kompensacyjne. Ważne jest, aby podtrzymywać zapał poznawczy dziecka, wykazywać zainteresowanie tym, co ono robi, zachęcać do działania. Ponadto nauczyciele organizują wycieczki szkolne, konkursy. Eksponują osiągnięcia uczniów, zamieszczając informacje na przykład na stronie internetowej szkoły, tablicach informacyjnych czy w lokalnej prasie. Ponad 20% ankietowanych wspomaga w pełni rozwój dzieci i młodzieży. Prawie 40% badanych realizuje to zadanie w stopniu średnim, 35% w stopniu małym, a 5% wcale. *Nauczyciel innowator to pasjonat swojej pracy. To osoba, która poświęca swój wolny czas, by przygotować ciekawe pomoce, materiały do lekcji. Ponadto potrafi „zarazić” swoją pasją innych, w szczególności uczniów* – to wypowiedź jednego z nauczycieli gimnazjum świadcząca o dużym zaangażowaniu w realizacji zajęć dydaktycznych z uczniami.

## Podsumowanie

Nauczyciela innowatora cechuje otwartość na nowości, jest kompetentny i ma kreatywne podejście do otaczającej go rzeczywistości i uczniów. Potrafi rozwiązywać problemy, jest otwarty na zmiany. Dbą o rozwój swoich uczniów. Ankietowani nauczyciele są osobami wybranymi. Sami chcą się dokształcać, uczestniczą w studiach podyplomowych. Wyniki badań to potwierdzają. Są oni

ukierunkowani przede wszystkim na własny rozwój, biorą udział w różnych formach doskonalenia. Ponadto nieustannie kształcą się, wymieniają doświadczenia z innymi pedagogami. Podążają za zmianami zachodzącymi w edukacji i starają się je wprowadzić we własnej placówce. Są oni często autorami programów innowacyjnych wprowadzanych w szkole. To zadanie świadczy o dużych kompetencjach zawodowych badanych osób.

## Bibliografia

- Dawid J.W., *O duszy nauczycielstwa*, Wyd. KUL, Lublin 2002.
- Day Ch., *Rozwój zawodowy nauczyciela. Uczenie się przez całe życie*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004.
- Ekiert-Grabowska D., Oldroyd D., *Kierowanie zmianą: modul III*, Wyd. Program TERM FRSE, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 1996.
- Ekiert-Oldroyd D., *Pedeutologiczne konteksty dydaktyki twórczości i ich pragmatyczne implikacje (pedeutologia twórczości a dydaktyka twórczości)*, [w:] K.J. Szmidt (red.), *Dydaktyka twórczości. Koncepcje – problemy – rozwiązania*, Impuls, Kraków 2003.
- Fullan M., *Odpowiedzialne i skuteczne kierowanie szkołą*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Góralski A., *Być nowatorem. Poradnik twórczego myślenia*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1990.
- Grondas M., *Rozwój zawodowy nauczyciela. Materiały edukacyjne – Szkolenie Ekspertów ds. Awansu Zawodowego Nauczycieli*, WODN, Warszawa 2004.
- Janicka-Panek T., *Nauczyciel edukacji początkowej pomysłodawcą i realizatorem badań w działaniu*, [w:] B. Pietrulewicz, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (red.), *Problemy rozwoju człowieka. Teoria i praktyka edukacyjna*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2013.
- Jarocka-Piesik J., *Wartości w procesie edukacji*, [w:] E. Sałata, M. Mazur, J. Bojanowicz (red.), *Edukacja wczoraj – dziś – jutro. Edukacja w dialogu pokoleń i budowania lepszej przyszłości*, Radomskie Towarzystwo Naukowe, Radom 2015.
- Kowalczyk E., *Psychologiczny portret nauczyciela innowatora*, „Nowa Szkoła” 2003, nr 12.
- Kowalski T., *Stwarzanie przez dyrektora szkoły klimatu dla aktywności innowacyjnej nauczycieli*, [w:] W. Kobyliński (red.), *Unowocześnienie organizacji i kierowania szkołą*, Centrum Doskonalenia Nauczycieli im. Władysława Spasowskiego, Warszawa 1990.
- Kwiatkowska H., *Pedeutologia*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Levine A., *Why Innovation Fails*, State University of New York Press, Albany 1980.
- Limont W. (red.), *Teoria i praktyka edukacji uczniów zdolnych*, Impuls, Kraków 2004.
- Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2006.
- Nęcka E., *Psychologia twórczości*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2004.
- Page T.G., Thomas J.V., *International Dictionary of Education*, Kogan Page, London – Worcester 1979.

- Pietrasieński Z., *Myślenie twórcze*, PZWS, Warszawa 1969.
- Pilch T., Bauman T., *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wyd. „Żak”, Warszawa 2001.
- Plewka C., *Kierowanie własnym rozwojem zawodowym*, Wyd. Uczelniane Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2015.
- Puchalski Z., *Zarządzanie szkołą w czasie i po reformie edukacji – materiały dla nauczycieli i dyrektorów szkół*, Wyd. STO, Kraków 2004.
- Puślecki W., *Wspieranie elementarnych zdolności twórczych uczniów*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 1999.
- Szłosek F., *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych*, Wyd. APS-ITeE PIB, Warszawa 2015.
- Szmidt K.J., *ABC kreatywności*, Difin, Warszawa 2010.
- Szmidt K.J., *Dydaktyka twórczości. Konceptcje, problemy, rozwiązania*, Impuls, Kraków 2003.
- Szymański M.J., *Edukacyjne problemy współczesności*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków-Warszawa 2014.
- Szymański M.J., *Kryzys i zmiana. Studia nad przemianami edukacyjnymi w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Wyd. Akademii Pedagogicznej, Kraków 2001.

## Streszczenie

Nauczyciel innowator to specjalista, otwarty na nowości, kompetentny, godny zaufania i szacunku. Ma kreatywne podejście do otaczającej go rzeczywistości i uczniów. Jest życzliwy, przyjacielski i pomocny w kreowaniu przyszłości edukacyjnej i zawodowej swoich podopiecznych. Potrafi rozwiązywać problemy, a przede wszystkim jest otwarty na zmiany. Dbą również o rozwój swoich uczniów. Celem opracowania jest przedstawienie wyników opinii nauczycieli gimnazjum na temat realizacji zadań nauczyciela innowatora. Największy odsetek badanych ukierunkowany jest na własny rozwój. Następuje on w wyniku samokształcenia, samodoskonalenia, ale przede wszystkim poprzez uczestniczenie w różnych formach doskonalenia.

## An innovative teacher in the changing school reality

### Summary

An innovative teacher is a specialist who is open to novelties, competent, reliable and respected. His approach to the surrounding reality and students is creative. He is kind, friendly and helpful in creating the educational and professional feature of his pupils. He is able to solve problems, and primarily he is open to changes. He also takes care of the development of his students. The aim of the paper is to present the results of the survey done among the teachers from a junior high school, concerning the tasks of a teacher – innovator. The highest percentage of the teachers asked are aimed at their own development. It is the result of self-education and self-improvement, but essentially, it takes place while participating in various forms of improvement.

## „Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim z perspektywy pracowników wybranych instytucji” – projekt realizowany w ramach Partnerstwa lokalnego na rzecz poradnictwa zawodowego

**Słowa kluczowe:** poradnictwo zawodowe, Lubuski Pakt na Rzecz Zatrudnienia, Partnerstwo lokalne na rzecz poradnictwa zawodowego

**Keywords:** vocational guidance, Lubuskie Pact for Employment, local Partnership for vocational guidance

### Wprowadzenie<sup>1</sup>

Trudna sytuacja na lubuskim rynku pracy, jaka miała miejsce do 2008 roku, spowodowała, że szereg instytucji lokalnych (w tym m.in. samorządy, organizacje pozarządowe, społeczne, przedsiębiorców, służby zatrudnienia, organizacje wsparcia dla przedsiębiorców, związki zawodowe, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, jednostki wojskowe i więzienne, regionalne media) podpisały deklarację woli współpracy na rzecz rozwoju rynku pracy, tzw. Lubuski Pakt na Rzecz Zatrudnienia<sup>2</sup>. Wspomniany Pakt jest realizowany w oparciu o cztery branżowe partnerstwa lokalne, na rzecz<sup>3</sup>: badań rynku pracy; ekonomii społecznej; kształcenia

---

<sup>1</sup> Zawarte we wprowadzeniu informacje zaczerpnięto z: E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska, *Lubuski Pakt na Rzecz Zatrudnienia stymulatorem rozwoju lokalnego rynku pracy*, [w:] M. Adamczyk, W. Olszewski (red.), *Społeczności lokalne jako „miejsca” zmian. Teoria i praktyka*, Wyd. Dolnośląskiej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Techniki w Polkowicach, Polkowice 2015, s. 221-237; E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska, *Partnerstwo lokalne na rzecz poradnictwa zawodowego w województwie lubuskim – teoria i praktyka*, [w:] B. Pietrulewicz, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (red.), *Praca i rozwój zawodowy w warunkach współczesnych przemian*, Wyd. Naukowe Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego, Zielona Góra 2013, s. 105-115.

<sup>2</sup> Zob. więcej: Wojewódzki Urząd Pracy, *Wyzwania Lubuskiego Rynku Pracy „Rozwój z troską o człowieka”*, Zielona Góra 2008; Z. Wołk (red.), *Całozyciowe poradnictwo zawodowe w ramach Lubuskiego Paktu na Rzecz Zatrudnienia*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2009.

<sup>3</sup> *Lubuski Pakt na Rzecz Zatrudnienia*, [http://wup.zgora.pl/PL/379/Lubuski\\_Pakt\\_na\\_Rzecz\\_Zatrudnienia/#](http://wup.zgora.pl/PL/379/Lubuski_Pakt_na_Rzecz_Zatrudnienia/#) [dostęp: 12.12.2016].

ustawicznego; poradnictwa zawodowego. Liderem partnerstwa został marszałek województwa lubuskiego, natomiast sprawami organizacyjnymi zajął się Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze<sup>4</sup>.

Z uwagi na przedmiot rozważań podjęty w niniejszym opracowaniu w dalszej części zaprezentowane zostanie Partnerstwo lokalne na rzecz poradnictwa zawodowego, w skład którego wchodzi instytucje, które wyraziły wolę wspólnego działania na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego w województwie lubuskim. Podejmowane prace opierają się przede wszystkim na współpracy między różnymi instytucjami realizującymi zadania z zakresu informacji i poradnictwa zawodowego, budowaniu świadomości roli poradnictwa zawodowego w całościowym przebiegu procesu edukacji człowieka, jak również popularyzacji modelowych rozwiązań (dobrych praktyk) w zakresie realizacji usług poradnictwa zawodowego adresowanego do klientów instytucji partnerskich<sup>5</sup>.

Prace Partnerstwa przebiegają w pięciu zespołach zadaniowych, do spraw: 1) współpracy w zakresie realizacji poradnictwa i informacji zawodowej, 2) promocji; 3) podnoszenia kwalifikacji doradców zawodowych oraz doskonalenia warsztatu pracy doradców; 4) koordynacji działań i rozwoju Partnerstwa; 5) monitorowania i ewaluacji. Każdy z wymienionych zespołów wytyczył pewne kierunki podejmowanych działań, które na bieżąco są realizowane i/lub aktualizowane<sup>6</sup>.

## Założenia projektowe

Projekt pt. „Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim z perspektywy pracowników wybranych instytucji” koordynowany jest przez E. Baron-Polańczyk i A. Klementowską z Uniwersytetu Zielonogórskiego. W projekt zaangażowane są następujące instytucje (osoby) wchodzące w skład Lubuskiego Paktu na Rzecz Zatrudnienia:

1. Akademickie Biuro Karier w Zielonej Górze (ABK) – reprezentowane przez Lilię Smołę i Marka Leśniaka;
2. Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego w Zielonej Górze (CKUiP) – reprezentowane przez Katarzynę Bemben;
3. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Gorzowie Wlkp. (CiiPKZ) – reprezentowane przez Anetę Sidorowicz i Ariela Murmyło;
4. Ochotnicze Hufce Pracy w Zielonej Górze (OHP) – reprezentowane przez Annę Lewandowską;

---

<sup>4</sup> *Partnerstwo lokalne – informacje ogólne*, <http://doradcazawodowy.zgora.pl/75-informacje-ogolne.html> [dostęp: 12.12.2016].

<sup>5</sup> *Ibidem*.

<sup>6</sup> *Zespoły zadaniowe*, <http://doradcazawodowy.zgora.pl/zespoły-zadaniowe.html> [dostęp: 12.12.2016].



5. Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Zielonej Górze (PPP) – reprezentowana przez Wisławę Blonkowską i Jadwigę Cembrowicz;
6. Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach (PUP) – reprezentowany przez Katarzynę Jędro;
7. Środowiskowe Centrum Doradztwa Zawodowego w Zielonej Górze (ŚCDZ) – reprezentowane przez Agnieszkę Czajkę i Annę Przemyślańską;
8. Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze (WUP) – reprezentowany przez Edwina Gierasimczyka.

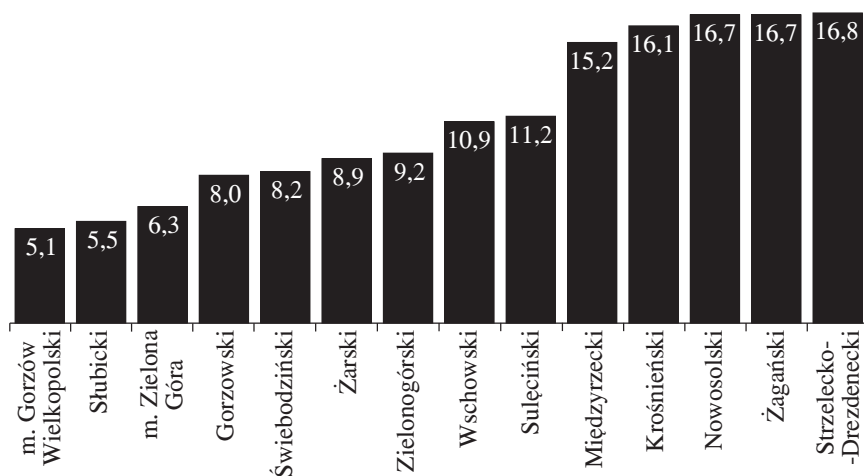
Inicjatywa dotycząca realizowanych działań zrodziła się na przełomie 2014/2015 roku podczas obrad zespołu do spraw monitorowania i ewaluacji, w trakcie których doradcy zawodowi z instytucji edukacyjnych oraz pozaedukacyjnych wyrazili potrzebę, a zarazem chęć uczestnictwa w projekcie, którego celem będzie opracowanie katalogu zawierającego charakterystykę wybranych instytucji świadczących, w sposób bezpośredni i/lub pośredni, usługi z zakresu poradnictwa/doradztwa zawodowego. Zamierzeniem autorów niniejszego opracowania jest zatem prezentacja „dobrych praktyk” poszczególnych instytucji (w związku z tym artykuł nie stanowi egzemplifikacji wyników badań naukowych w rozumieniu metodologii tychże badań). Beneficjentami niniejszego projektu mogą być wszystkie osoby zainteresowane sytuacją na lubuskim rynku pracy oraz oferowanymi działaniami o charakterze poradniczym przez poszczególne instytucje. Zwieńczeniem podejmowanych działań będzie publikacja (wydana w wersji elektronicznej: [www.doradcazawodowy.zgora.pl](http://www.doradcazawodowy.zgora.pl) i drukowanej).

## **Obszary działań wybranych instytucji poradnictwa zawodowego – opinie pracowników**

W omawianym projekcie brali udział przedstawiciele ośmiu instytucji (łącznie 13 osób), które bezpośrednio lub pośrednio realizują zadania z zakresu poradnictwa zawodowego. Większość stanowili doradcy zawodowi pracujący w instytucjach należących zarówno do sektora edukacji, jak i pracy i polityki społecznej. Członkowie projektu realizują powierzone im zadania w oparciu o aktualnie obowiązujące akty prawne, m.in.: 1) Ustawę z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (DzU z 2015 r. poz. 2156 oraz z 2016 r. poz. 35, 64, 195, 668 i 1010); 2) Ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU 2004 nr 99, poz. 1001 z późn. zm.); 3) Ustawę z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU z dnia 12.05.2014 r., poz. 598); 4) Rozporządzenie MEN z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (DzU z dnia 13 lutego 2013 r.); 5) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej

z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (DzU z 2014 r., poz. 667)<sup>7</sup>. Przedstawiciele poszczególnych instytucji zaprezentowali różne formy swojej działalności w oparciu o odpowiednie dokumenty regulujące, wskazali też na praktyczne sposoby realizacji powierzonych im zadań o charakterze poradniczym; dodatkowo również zobrazowano funkcjonowanie Lubuskiego Paktu na Rzecz Zatrudnienia oraz aktualną sytuację na lubuskim rynku pracy.

Ze sprawozdania opracowanego przez Edwina Gierasimczyka, pracownika WUP w Zielonej Górze, w województwie lubuskim jest obecnie około 35 tysięcy bezrobotnych, a stopa bezrobocia kształtuje się na poziomie około 9% (stan na koniec maja 2016 r.). Autor uważa, że aktualnie mamy do czynienia z rynkiem pracownika, gdyż coraz częściej zauważalne są trudności, z jakimi borykają się pracodawcy odnośnie do znalezienia pracowników o odpowiednich kwalifikacjach<sup>8</sup>.



**Rys. 1.** Stopa bezrobocia w powiatach województwa lubuskiego – stan na koniec kwietnia 2016 r.

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, za: E. Gierasimczyk, *Sytuacja na lubuskim rynku pracy*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim z perspektywy pracowników wybranych instytucji*, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (koordynatorzy projektu), Zielona Góra 2016 (w opracowaniu).

<sup>7</sup> E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska, *Akty prawne i dokumenty regulujące kwestie związane z poradnictwem zawodowym*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim z perspektywy pracowników wybranych instytucji*, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (koordynatorzy projektu), Zielona Góra 2016 (w opracowaniu).

<sup>8</sup> E. Gierasimczyk, *Sytuacja na lubuskim rynku pracy*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim...*

Kontynuując myśl Autora, poprawa na rynku pracy widoczna jest we wszystkich powiatach analizowanego województwa (rys. 1). Najlepsza sytuacja występuje w powiatach: gorzowskim grodzkim (stopa bezrobocia wynosiła w kwietniu 2016 r. 5,1%), ślubickim (odpowiednio 5,5%) oraz zielonogórskim grodzkim (6,3%), z kolei najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w powiecie strzelecko-drezdeneckim (16,8%), nowosolskim i żagańskim (po 16,7%). Zdaniem Edwina Gierasimczyka, po zliczeniu wszystkich ofert pracy i napływających osób do bezrobocia w danych zawodach, deficyt pracowników wystąpił w blisko 27% wszystkich odnotowanych zawodów i specjalności. Z oszacowań wynika również, że w przypadku 949 zawodów i specjalności (ponad 52% wszystkich odnotowanych) występuje deficyt w przynajmniej jednym powiecie. Do najczęściej występujących zawodów deficytowych w województwie lubuskim zaliczyć można: kierowcę samochodu ciężarowego (deficyt w 13 powiatach na 14 istniejących w województwie lubuskim), wulkanizatora (odpowiednio 12), pracownika kancelaryjnego (11), kierowcę ciągnika siodłowego (11), szwaczkę maszynową (11), technika prac biurowych (11) i sekretarkę (11). Powyższe zestawienia opierają się wyłącznie na danych, jakie posiadają powiatowe urzędy pracy, dotyczą zatem ofert pracy, które zostały złożone do urzędu pracy oraz osób, które zarejestrowały się w PUP. Z dotychczasowych badań wynika również, że do urzędów pracy składane były głównie oferty dotyczące personelu średniego, robotników i operatorów. Oferty dla specjalistów były jednak nieliczne. Tym samym informacje z powiatowych urzędów pracy dotyczą pewnego wycinka całego rynku pracy. Warto również dodać, że Autor opracowania zwrócił uwagę na dodatkowe badanie, tzw. „Barometr zawodów”. Pozyskane w trakcie tego badania dane udostępnione są w sposób przystępny (dobrze wizualizujący wyniki) na portalu internetowym – [www.barometrzwadowodow.pl](http://www.barometrzwadowodow.pl)<sup>9</sup>.

Z uwagi na skalę zjawiska, jakim jest obecnie bezrobocie (pomimo obniżenia stopy bezrobocia wiele osób nadal jest w trudnej sytuacji zawodowej), powołano wiele instytucji świadczących w sposób bezpośredni i/lub pośredni usługi z zakresu poradnictwa zawodowego. Ze względu na przedział wiekowy osób – którym wsparcie w sprawach edukacyjno-zawodowych jest potrzebne – instytucje, o których mowa, usytuowane są zarówno w sektorze edukacji, jak i pracy i polityki społecznej.

Ważną instytucją, która powinna odgrywać szczególną rolę w wyborach edukacyjno-zawodowych młodzieży, jest Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna. Zatrudnieni w niej doradcy zawodowi realizują powierzone im działania w oparciu o Rozporządzenie MEN z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych

<sup>9</sup> Ibidem.

zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (DzU z dnia 13 lutego 2013 r.). Oferta pomocy w analizowanej PPP w Zielonej Górze, w Dziale Orientacji i Poradnictwa Zawodowego, skierowana jest do uczniów, rodziców, nauczycieli, pedagogów szkolnych, szkolnych doradców zawodowych oraz innych osób zainteresowanych zagadnieniami z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Wspomniana oferta adresowana jest do szkół podstawowych, gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych. Zdaniem pracowników PPP podejmowane działania w tym zakresie pomagają w określeniu preferencji zawodowych, w wyborze zajęć fakultatywnych, profili kształcenia i specjalizacji, a także w doborze zajęć pozalekcyjnych rozwijających zainteresowania zawodowe. Łączą w sobie realizację zadań diagnostycznych, doradczych, informacyjnych i terapeutycznych. Poprzez oddziaływania indywidualne oraz różnorodne formy działań grupowych (walor integrujący zespół klasowy w procesie decyzyjnym), towarzyszą dzieciom i młodzieży w ich rozwoju zawodowym na wszystkich etapach kształcenia. Stanowią również wsparcie zarówno dla rodziców, jak i dla nauczycieli i/lub wychowawców – co zaznaczają Wisława Blonkowska i Jadwiga Cembrowicz<sup>10</sup>.

Kolejną instytucją edukacyjną, która brała udział w projekcie, jest Środowiskowe Centrum Doradztwa Zawodowego w Zielonej Górze, które (zdaniem zatrudnionych tam doradców zawodowych) oferuje wsparcie i pomoc merytoryczną w zakresie doradztwa zawodowego. Odbiorcami świadczonych usług są uczniowie szkół podstawowych, gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych oraz przedszkolaki z terenu Zielonej Góry i okolic. Dodatkowo z pomocy korzystają również rodzice (według pracowników rocznie z usług centrum korzysta ok. 700 gimnazjalistów oraz kilkuset rodziców). Centrum oferuje porady indywidualne dla uczniów, realizowane są także zajęcia grupowe, warsztatowe dla przedszkolaków, uczniów szkół podstawowych i ponadgimnazjalnych. Poruszana jest na nich tematyka świata zawodów, rynku pracy, samopoznania. W centrum można także skorzystać z bogatych materiałów dydaktycznych. Dodatkowo organizowane są spotkania dla rodziców na temat rekrutacji, oferty szkół, rynku pracy, wspierania dziecka w wyborze zawodu oraz Dni Zawodoznawcze w gimnazjach. Pracownicy Centrum opracowują również przewodniki po szkolnictwie zawodowym, jak też plakaty promujące szkoły z zawodem. Na uwagę (co podkreślają Agnieszka Czajka, Anna Przemysłańska<sup>11</sup>) zasługuje również fakt, że w ŚCDZ w Zielonej Górze wy-

---

<sup>10</sup> W. Blonkowska, J. Cembrowicz, *Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim...*

<sup>11</sup> A. Czajka, A. Przemysłańska, *Środowiskowe Centrum Doradztwa Zawodowego*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim...*

korzystywany jest multimedialny licencjonowany program komputerowy dla szkolnych doradców zawodowych e-SZOK.

W Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego w Zielonej Górze również zatrudniony jest doradca zawodowy, który wyraził chęć uczestnictwa w omawianym projekcie (Katarzyna Bemben<sup>12</sup>). Jego zadaniem jest wsparcie osób, które zainteresowane są podjęciem nauki w CKUiP. Stały dostęp do konsultacji indywidualnych i grupowych z doradcą zawodowym mają słuchacze CKUiP na wszystkich kierunkach i poziomach kształcenia. Doradca zawodowy oferuje pomoc zarówno w formie indywidualnej, jak i grupowej. W trakcie spotkań indywidualnych określa profil zainteresowań, wspiera w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych, czy też indywidualnego planu działania, pomaga w tworzeniu indywidualnego portfolio kariery itd. Zajęcia grupowe odbywają się podczas zajęć lekcyjnych oraz w formie zajęć dodatkowych. Ich zapotrzebowanie zgłaszają opiekunowie grup po uwzględnieniu potrzeb słuchaczy lub też sami słuchacze (indywidualnie czy też w badaniach ankietowych). Oprócz najczęściej realizowanych zajęć grupowych – np. aktywne metody poszukiwania pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, planowanie działalności gospodarczej itd. – zajęcia grupowe z doradcą zawodowym odbywają się również w specyficznych warunkach firmy symulacyjnej. Zdaniem pracownika CKUiP, firma symulacyjna jest miejscem praktycznego kształcenia uczniów w warunkach maksymalnie zbliżonych do rzeczywistości gospodarczej. Jej istotą jest symulacja, czyli wzorowanie się na pracy autentycznego przedsiębiorstwa, w którym wszystkie operacje finansowo-gospodarcze są identyczne z działaniami prawdziwej firmy, jedynie towary i pieniądze są fikcyjne. Praktyka w firmie symulacyjnej rozpoczyna się od rekrutacji, którą prowadzi doradca zawodowy. Słuchacze przygotowują zarówno dokumenty aplikacyjne, przechodzą rekrutację metodą Assessment Center, jak też uczestniczą w rozmowie kwalifikacyjnej. Oprócz powyższych działań w gabinecie doradcy zawodowego słuchacze mogą skorzystać ze zbiorów bibliotecznych dotyczących aktualności z rynku pracy, jak też z różnych poradników w wersji multimedialnej<sup>13</sup>.

Akademickie Biuro Karier, które funkcjonuje na Uniwersytecie Zielonogórskim (UZ), powstało wraz z tworzącymi się strukturami organizacyjnymi UZ, a od roku akademickiego 2013/2014 zatrudnia specjalistów-doradców, studentów oraz specjalistę ds. praktyk studenckich i programów unijnych. Pomimo że funkcjonuje w instytucji edukacyjnej i świadczy pomoc studentom, to polskie prawo-

<sup>12</sup> K. Bemben, *Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim...*

<sup>13</sup> *Ibidem*.

dawstwo wiąże ABK z systemem instytucji rynku pracy. Ramy prawne dla działalności ABK określone są bowiem w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU 2004 nr 99, poz. 1001 z późn. zm.)<sup>14</sup>. Zgodnie z informacjami uzyskanymi od pracowników ABK w Zielonej Górze, w ramach podejmowanych działań prowadzą oni m.in. indywidualne i grupowe doradztwo zawodowe dla studentów i absolwentów; poszukują i udostępniają oferty pracy stałej, czasowej, w charakterze wolontariusza oraz propozycje odbycia staży i praktyk zawodowych w kraju i za granicą; załatwiają sprawy formalne związane z indywidualnymi praktykami zawodowymi; dostarczają informacje o rynku pracy oraz możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, językowych, stypendiach w kraju i za granicą, studiach podyplomowych; organizują spotkania studentów i absolwentów z pracodawcami, m.in. poprzez prezentację firm na terenie uczelni, targi pracy itp., udostępniają liczne materiały informacyjne o tematyce zawodoznawczej. Według Lilii Smoły i Marka Leśniaka<sup>15</sup> z dodatkowych działań na uwagę zasługuje również pomoc obcokrajowcom (studentom lub osobom zainteresowanym podjęciem studiów na UZ); organizacja Gry Miejskiej Studentów UZ – Bieg do kariery (to rodzaj podchodów realizowanych w mieście, gdzie punktami kontrolnymi są instytucje rynku pracy); uczestnictwo w Światowym Tygodniu Przedsiębiorczości, Ogólnopolskim Tygodniu Kariery itd.

Kolejną instytucją działającą wg Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU 2004 nr 99, poz. 1001 z późn. zm.)<sup>16</sup> są Ochotnicze Hufce Pracy. Podejmują one działania na rzecz młodzieży powyżej 15. roku życia i bezrobotnych do 25 lat w zakresie: zatrudnienia, przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, kształcenia i wychowania młodzieży. Zdaniem reprezentanta OHP w Zielonej Górze, który uczestniczył w projekcie (Anny Lewandowskiej<sup>17</sup>), głównym celem działalności OHP jest stwarzanie młodym ludziom warunków prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego, poprzez aktywne budowanie systemu pomocy dla grup najsłabszych, organizowanie i wspieranie form wychodzenia z ubóstwa, bezrobocia i patologii społecznych. W strukturach Lubuskiej Wojewódzkiej Komendy OHP

---

<sup>14</sup> Aktualnie obowiązuje: Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU z dnia 12.05.2014 r., poz. 598).

<sup>15</sup> L. Smoła, M. Leśniak, *Biuro Karier*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim...*

<sup>16</sup> Aktualnie obowiązuje: Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU z dnia 12.05.2014 r., poz. 598).

<sup>17</sup> A. Lewandowska, *Ochotnicze Hufce Pracy*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim...*



funkcjonują m.in. dwa Centra Edukacji i Pracy Młodzieży (CEiPM) – w Zielonej Górze i w Gorzowie Wlkp. CEiPM jest jednostką organizacyjną OHP, tworzoną w celu realizacji zadań z zakresu aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu młodzieży na lokalnym rynku pracy oraz nadzoru i prowadzenia merytorycznego wsparcia jednostek OHP funkcjonujących na przypisanym jej terenie w zakresie problematyki rynku pracy. Do najważniejszych zadań i celów Centrum należą: diagnozowanie lokalnego rynku usług edukacyjnych i rynku pracy; prowadzenie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i nauki poszukiwania pracy; prowadzenie szkoleń zawodowych zgodnie z potrzebami rynku pracy; realizacja projektów i programów na rzecz młodzieży; realizacja refundacji wynagrodzeń młodocianych pracowników; prowadzenie działalności promocyjnej i informacyjnej w zakresie realizowanych zadań; koordynowanie działalności jednostek terenowych podległych CEiPM. Wspomniane zadania realizowane są przez: Młodzieżowe Biuro Pracy w Zielonej Górze, w Gorzowie Wlkp.; Młodzieżowe Centrum Informacji Zawodowej w Zielonej Górze, w Gorzowie Wlkp.; Młodzieżowe Centrum Kariery w Zielonej Górze, Nowej Soli, Świebodzinie, Żarach, Żaganiu, Gubinie, Gorzowie Wlkp., Sulęcinie, Słubicach, Skwierzynie, Kostrzynie nad Odrą, Międzyrzeczu. Warto zaznaczyć również, że Lubuska Wojewódzka Komenda OHP umożliwia zdobycie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych w trzech jednostkach: Hufcach Pracy, Środowiskowym Hufcu Pracy, Ośrodkach Szkolenia i Wychowania<sup>18</sup>.

Powiatowe Urzędy Pracy to instytucje, które najbardziej „kojarzą się” z poradnictwem zawodowym. Zaliczane są do instytucji rynku pracy i realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Celem ich działania jest: pełne i produktywne zatrudnienie, rozwój zasobów ludzkich, wzmacnianie integracji oraz solidarności społecznej, a także zwiększenie mobilności na rynku pracy. W województwie lubuskim funkcjonuje 12 Powiatowych Urzędów Pracy, które mają 7 filii, 1 referat, 2 zamiejscowe punkty obsługi, 1 oddział oraz biuro zamiejscowe. Zdaniem doradcy zawodowego z PUP w Słubicach, który uczestniczył w projekcie (Katarzyna Jędro<sup>19</sup>), PUP świadczą poradnictwo zawodowe: 1) osobie zarejestrowanej w formach: porady indywidualnej, porady grupowej, szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, informacji indywidualnej, informacji grupowej, udostępniania zasobów informacji zawodowych w siedzibie powiatowego urzędu pracy do samodzielnego wykorzystania; 2) osobie niezarejestrowanej w formach: porady indywidualnej, informacji indywidualnej, informacji grupowej, udostępniania

<sup>18</sup> Ibidem.

<sup>19</sup> K. Jędro, *Powiatowy Urząd Pracy*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim...*

zasobów informacji zawodowych w siedzibie powiatowego urzędu pracy do samodzielnego wykorzystania; 3) pracodawcy krajowemu w formach: porady indywidualnej, doborze kandydatów na stanowisko zgłoszone w krajowej ofercie pracy spośród osób zarejestrowanych, rozwoju zawodowym pracodawcy lub jego pracowników poprzez poradę indywidualną. Poradnictwo zawodowe w PUP realizowane jest zgodnie z zasadami dostępności; dobrowolności; równości bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne, wyznanie religijne lub przynależność związkową; swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia; bezpłatności; poufności i ochrony danych. PUP świadczą usługę poradnictwa zawodowego dla osób zarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy oraz dla pracodawców. Realizują powierzone im działania w oparciu o Ustawę z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU z dnia 12.05.2014 r., poz. 598); Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (DzU z 2014 r., poz. 667). W województwie lubuskim wykonują swoją pracę w oparciu o Kodeks etyczny lubuskiego doradcy zawodowego<sup>20</sup>.

Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, które działają również w oparciu o wspomnianą Ustawę, Rozporządzenie MPiPS, Kodeks etyczny lubuskiego doradcy zawodowej oraz dodatkowo Zarządzenie nr 17 Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze z dnia 30 marca 2012 r. w sprawie ustalenia i wprowadzenia Regulaminu Organizacyjnego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze. Zgodnie z informacjami przekazanymi przez doradców zawodowych CIiPKZ w Gorzowie Wlkp. (Ariela Murmyło, Anetę Sidorowicz<sup>21</sup>) klientami są osoby pełnoletnie: pracodawcy, pracownicy instytucji rynku pracy, młodzież ucząca się powyżej 18. roku życia, osoby bezrobotne, osoby poszukujące pracy, osoby pracujące. Problemy klientów dotyczą najczęściej następujących obszarów: trudności z wyborem lub zmianą zawodu; wyboru miejsca pracy; planowania rozwoju zawodowego; wyboru kierunku kształcenia lub szkolenia; braku umiejętności poszukiwania pracy; obniżonej motywacji w zakresie aktywności zawodowej. Do usług doradczych i informacyjnych oferowanych klientom w CIiPKZ zaliczyć można: poradę indywidualną w relacji bezpośredniej; poradę indywidualną na od-

---

<sup>20</sup> Ibidem.

<sup>21</sup> A. Murmyło, A. Sidorowicz, *Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim...*

ległość; poradę grupową; pomoc pracodawcy krajowemu; informację zawodową indywidualną i grupową; informację zawodową na odległość<sup>22</sup>.

## Zakończenie

Najlepszym rozwiązaniem na redukcję bezrobocia jest alians wszystkich instytucji zaangażowanych w edukację formalną i pozaformalną na każdym szczeblu, poradnictwo zawodowe oraz aktywizację bezrobotnych. Jednym z celów głównych opisywanego projektu (pt. „Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim z perspektywy pracowników wybranych instytucji”) było opracowanie poradnika, który w zintegrowanej formie prezentuje szerokie spektrum wsparcia w zakresie poradnictwa zawodowego na terenie województwa lubuskiego – pomocy adresowanej do uczniów, nauczycieli, rodziców, osób poszukujących pracy lub pragnących zmienić ścieżkę swojej kariery zawodowej. Wydaje się, że najskuteczniejszą formą byłaby elektroniczna edycja tego poradnika (wersja interaktywna lub portal internetowy), do której zawsze aktualne treści dostarczają instytucje zaangażowane w alians (Lubuski Pakt na Rzecz Zatrudnienia). Jest to szczególnie zasadne, zważywszy na wysoką dynamikę zjawisk zachodzących w systemie edukacji oraz na rynku pracy. Ten zamysł może stanowić naturalną kontynuację podjętego przedsięwzięcia.

## Bibliografia

- Baron-Polańczyk E., Klementowska A., *Akty prawne i dokumenty regulujące kwestie związane z poradnictwem zawodowym*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim z perspektywy pracowników wybranych instytucji*, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (koordynatorzy projektu), Zielona Góra 2016 (w opracowaniu).
- Baron-Polańczyk E., Klementowska A., *Lubuski Pakt na Rzecz Zatrudnienia stymulatorem rozwoju lokalnego rynku pracy*, [w:] M. Adamczyk, W. Olszewski (red.), *Społeczności lokalne jako „miejsca” zmian. Teoria i praktyka*, Wyd. Dolnośląskiej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Techniki w Polkowicach, Polkowice 2015.
- Baron-Polańczyk E., Klementowska A., *Partnerstwo lokalne na rzecz poradnictwa zawodowego w województwie lubuskim – teoria i praktyka*, [w:] B. Pietrulewicz, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (red.), *Praca i rozwój zawodowy w warunkach współczesnych przemian*, Wyd. Naukowe Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2013.

<sup>22</sup> Ibidem.

- Bemben K., *Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim z perspektywy pracowników wybranych instytucji*, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (koordynatorzy projektu), Zielona Góra 2016 (w opracowaniu).
- Blonkowska W., Cembrowicz J., *Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim z perspektywy pracowników wybranych instytucji*, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (koordynatorzy projektu), Zielona Góra 2016 (w opracowaniu).
- Czajka A., Przemysłańska A., *Środowiskowe Centrum Doradztwa Zawodowego*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim z perspektywy pracowników wybranych instytucji*, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (koordynatorzy projektu), Zielona Góra 2016 (w opracowaniu).
- Gierasimczyk E., *Sytuacja na lubuskim rynku pracy*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim z perspektywy pracowników wybranych instytucji*, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (koordynatorzy projektu), Zielona Góra 2016 (w opracowaniu).
- Jędro K., *Powiatowy Urząd Pracy*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim z perspektywy pracowników wybranych instytucji*, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (koordynatorzy projektu), Zielona Góra 2016 (w opracowaniu).
- Lewandowska A., *Ochotnicze Hufce Pracy*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim z perspektywy pracowników wybranych instytucji*, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (koordynatorzy projektu), Zielona Góra 2016 (w opracowaniu).
- Lubuski Pakt na Rzecz Zatrudnienia*, [http://wup.zgora.pl/PL/379/Lubuski\\_Pakt\\_na\\_Rzecz\\_Zatrudnienia/#](http://wup.zgora.pl/PL/379/Lubuski_Pakt_na_Rzecz_Zatrudnienia/#) [dostęp: 12.12.2016].
- Murmyło A., Sidorowicz A., *Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim z perspektywy pracowników wybranych instytucji*, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (koordynatorzy projektu), Zielona Góra 2016 (w opracowaniu).
- Partnerstwo lokalne – informacje ogólne*, <http://doradcazawodowy.zgora.pl/75-informacje-ogolne.html> [dostęp: 12.12.2016].
- Smoła L., Leśniak M., *Biuro Karier*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w województwie lubuskim z perspektywy pracowników wybranych instytucji*, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (koordynatorzy projektu), Zielona Góra 2016 (w opracowaniu).
- Wołk Z. (red.), *Całozyciowe poradnictwo zawodowe w ramach Lubuskiego Paktu na Rzecz Zatrudnienia*, Oficyna Wydawcza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2009.
- Wyzwania Lubuskiego Rynku Pracy „Rozwój z troską o człowieka”*, Wojewódzki Urząd Pracy, Zielona Góra 2008.
- Zespoły zadaniowe*, <http://doradcazawodowy.zgora.pl/zespoły-zadaniowe.html> [dostęp: 12.12.2016].

## **Streszczenie**

W artykule zaprezentowano założenia projektu realizowanego w ramach Partnerstwa lokalnego na rzecz poradnictwa zawodowego. Celem przedsięwzięcia jest opracowanie katalogu zawierającego charakterystykę wybranych instytucji świadczących, w sposób bezpośredni i/lub pośredni, usługi z zakresu poradnictwa/doradztwa zawodowego w województwie lubuskim.

### **“Vocational guidance in Lubuskie voivodeship from the perspective of employees of selected institutions” – the project implemented in the framework of the local Partnership for vocational guidance**

#### **Summary**

The article presents the assumptions of the project carried out in the framework of the local Partnership for vocational guidance. The aim of the project is to develop a directory that contains the characteristics of selected institutions that provide, directly and/or indirectly, services in the field of vocational guidance/counseling in Lubuskie voivodeship.