

nr 68

skrypty
belfra



Dolnośląski Ośrodek
Doskonalenia
Nauczycieli
we Wrocławiu
Filie w Jeleniej
Górze, Legnicy,
Wałbrzychu

dr Witold Pietruk

Rozwój człowieka a wybór zawodu w ujęciu teoretycznym



Podstawą każdej sensownej działalności jest oparcie jej na określonej teorii. Jej znajomość jest niezbędna dla zrozumienia głównych priorytetów w dziedzinie współczesnego poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy¹. Z punktu widzenia teoretycznego i praktycznego w procesie przygotowania młodzieży do wyboru szkoły i zawodu istotną rolę spełniają teorie rozwoju zawodowego². Opisują one i wyjaśniają zachowania zawodowe człowieka, odpowiadając jednocześnie na ważne pytania dotyczące wyboru zawodu, warunków rozwoju zawodowego, osiągania satysfakcji z wykonywanego zawodu, przyczyn niepowodzeń³. Doradca, który chcąc szeroko widzieć problemy dotyczące wyboru zawodu, powinien zapoznać się z wieloma stanowiskami prezentowanymi w literaturze⁴.

Jednym z pierwszych teoretyków doradztwa zawodowego był F. Parsons, który traktował wybór zawodu jako jednorazowy akt decyzyjny. Jest to najstarsza teoria wyboru zawodu. W myśl tej teorii uczeń musi poznać siebie oraz świat pracy. Poprzez swoje zdolności, zainteresowania, możliwości, temperament dopasowuje zawód, który mu najbardziej odpowiada. Najważniejsze twierdzenia tej teorii to: dostosowanie człowieka do zawodu, polegające na dopasowaniu się do zmieniających warunków środowiska pracy. Osoba wykonująca dany zawód musi się czuć dobrze na odpowiednim stanowisku i w odpowiednim środowisku społecznym. Poznanie swoich zdolności i zainteresowań pozwala określić jednostce możliwości własnego wyboru zawodowego. Oznacza to, że każdy z nas powinien stale poznawać siebie, swoje zainteresowania. Określone cechy osobowości skłaniają jednostkę do wyboru jednego zawodu, a mniej do drugiego⁵. Teoria skupia się na wewnętrznych cechach człowieka, a nie na otoczeniu zewnętrznym.

Koncepcja Parsonsa nosi nazwę teorii cechy i czynnika (*trait – and factory theory*). Założenia teoretyczne tej teorii oznaczają, że dokonujemy przeglądu zawodów, dokładnie poznajemy daną osobę, „dobieramy” osobę do zawodu. Koncepcja ta przyczyniła się do rozwoju technik diagnostycznych (testy i inwentarze) oraz zbierania informacji o zawodach⁶. Stała się podstawą wielu praktycznych programów rehabilitacyjnych w USA (program rehabilitacji weteranów po I wojnie światowej – YMCA). Spośród wszystkich dotychczasowo sformułowanych teorii okazała się najbardziej prototypowa i w związku z tym do dziś znajduje wielu zwolenników⁷.

Opracowane przez Parsonsa reguły postępowania w poradnictwie zawodowym podkreślają, że lepiej wybrać zawód niż szukać jakiegokolwiek pracy. Wybór zawodu powinien być poprzedzony rzetelną poradą zawodową tak, aby młodzież mogła otrzymać wystarczającą wiedzę o zawodach, by nie dokonywała przypadkowych wyborów, a wszelkie ustalenia wynikające z porady powinny mieć formę pisemnego protokołu. Zalety wynikające z zasięgnięcia rady specjalisty związanej z wyborem zawodu powinny być dla młodzieży wyraźnie dostrzegalne w porównaniu z podejmowaniem takiej decyzji całkiem samodzielnie⁸.

Pomimo wielu krytycznych uwag w stosunku do teorii F. Parsonsa należy jednak zauważyć, że właśnie jej treść przyczyniła się do rozwoju poradnictwa zawodowego. Na jej bazie powstało wiele nowych teorii rozwoju zawodowego⁹.

1 A. Bańka, *Zawodoznawstwo, Doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy; Metody i Strategie Pomocy Bezrobotnym*, Wydawnictwo PR i NT-B, Poznań 2016, s. 22-23.

2 R. Parzęcki, K. Symela, *Teorie rozwoju zawodowego i zawodoznawstwo podstawą procesu przygotowania zawodowego i podjęcia pracy*, [w:] *Orientacja i poradnictwo zawodowe. Materiały Informacyjno-Metodyczne*, red. R. Parzęcki, K. Symela, B. Zawadzki, Instytut Technologii i Eksploatacji, Radom 1995, s. 9–10.

3 B. Wojtasik, *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Wydawnictwo Szkolne PWN, Warszawa 1997, s. 36.

4 B. Wojtasik, *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994, s. 36-37.

5 M. Mazurek, *Opis teorii wyboru zawodu*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w OHP i szkołach*, „Zeszyt nr 3, Dobre praktyki w poradnictwie zawodowym”, red. M. Najdychor, M. Żurek, E. Żywiec-Dąbrowska, Monograficzna Seria Wydawnicza, KG OHP, Warszawa 2007, s. 77–78.

6 H. Skłodowski, *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego*, Łódź 1999, s. 140–141.

7 A. Bańka, *Zawodoznawstwo...*, s. 23.

8 M. Rymśza-Leociak, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*, KOWEŻiU, Warszawa 2003, s. 33–34.

9 B. Wojtasik, *Doradca zawodu...*, s. 39.

Najbardziej znaną teorią traktującą wybór zawodu jako proces dynamiczny i rozwojowy jest koncepcja D. Supera. Zgodnie z tą teorią wybór zawodu, szkoły, miejsca pracy, szukanie pracy, przekwalifikowanie, doskonalenie zawodowe są decyzjami, podejmowanymi przez człowieka wielokrotnie w swoim życiu. Aby te decyzje były korzystne dla człowieka, musi on być do nich odpowiednio przygotowany¹⁰.

D.E. Super uporządkował teorię wyboru zawodu, uwzględniając 75 lat jej rozwoju, a następnie podzielił na trzy główne kategorie: dopasowanie ludzi do zawodu (*matching*), koncepcje opisujące proces rozwoju (*developmental*), koncepcje koncentrujące się na procesie podejmowania decyzji (*decision – making*)¹¹.

Tabela 1.

Koncepcja wyboru i rozwoju zawodowego według D. Supera (1981)

Dopasowanie	Rozwój	Podejmowanie decyzji
Różnice indywidualne: Zdolności. Osobowość	Identyfikacja studiów rozwoju	Proces podejmowania decyzji
Sytuacyjne: - Struktura - Kontekst - Socjalizacja	Rozwój przez całe życie (<i>life – span</i>) Konstrukty personalne	Styl decyzyjny
Fenomenologiczne: - Zrozumienia „ja” - Odpowiedniość (kongruencja)	Determinanty studiów rozwoju: - Analiza regresyjna - Analiza ścieżkowa	Związki pomiędzy procesem i stylem decyzyjnym a sytuacją podejmowania decyzji

Źródło: A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*, Warszawa 2009, s. 26.

D. Super twierdzi, że rozwój zawodowy przebiega w czasie, jest ciągły i na ogół nieodwracalny. Jest procesem wzrastania i uczenia się, któremu przyporządkowane są wszelkie przejawy zachowania zawodowego. Jest to stopniowy wzrost i zmiany zdolności jednostki do określonych rodzajów zachowania zawodowego. Rozwój zawodowy obejmuje wszystkie aspekty rozwoju, które mogą być odniesione do pracy¹².

Autor wymienia pięć stadiów rozwoju zawodowego, do których zaliczamy:

- etap wzrostu (od narodzin do 14 roku życia) – jest to etap rozwoju uzdolnień, postaw, zainteresowań i potrzeb związanych ogólnie z obrazem samego siebie,
- etap eksploracji (15–24 rok życia) – w okresie tym wybory odnośnie kariery zawodowej ulegają zawężeniu, ale jeszcze nie finalizacji,
- etap stabilizacji (25–44 rok życia) – charakteryzuje się poszerzaniem i stabilizacją doświadczenia w pracy,
- etap podtrzymania (45–64 rok życia) – polega na stałym dążeniu do poprawy pozycji i sytuacji zawodowej,
- etap schyłku (po 65 roku życia) – jest to etap decyzji dotyczących urzędowania się na emeryturze.

D. Super swoją teorią o rozwoju człowieka wzmocnił znaczenie wszystkich działań mających na celu pomoc w planowaniu i organizowaniu swego życia zawodowego przez człowieka. Twierdził, że relacja: człowiek – praca zawodowa jest relacją całożyciową. W różnych okresach życia może ona zajmować inną pozycję i mieć inną postać¹³.

10 J. Lenart, *Orientacja i poradnictwo zawodowe w Polsce w latach 1944–1989*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2013, s. 51.

11 A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*, Warszawa 2009, s. 26.

12 W. Duda, D. Kukla, *Kariera zawodowa wobec postępujących przemian pracy*, Częstochowa 2010, s. 41–45.

13 R. Parzęcki, *Potrzeby i propozycje badań w obszarze poradnictwa zawodowego*, [w:] *Pedagogika pracy w perspektywie dyskursu o przyszłości*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2010, s. 170–171.

Kolejną teorią znajdującą rozległe zastosowanie we współczesnym poradnictwie zawodowym jest teoria J. Hollanda. Holland przywiązywał ogromne znaczenie do roli osobowości w procesie podejmowania przez jednostkę decyzji związanej z wyborem zawodu¹⁴. Wyróżnia on sześć rodzajów środowisk zawodowych oraz sześć odpowiadających im modeli osobowości. Należy do nich **model człowieka–realisty (R)**, który posiada uzdolnienia i zainteresowania techniczne. Wymaga zdolności mechanicznych (sprawności manualne) oraz siły fizycznej lub koordynacji w pracy z obiektami, maszynami, narzędziami, ciężkim sprzętem. Realista dąży do rozwiązania konkretnych zadań, jest uparty, ceni dobra materialne. Podejmuje pracę w zawodach takich jak np.: mierniczy, rolnik, elektryk. Kolejnym jest **model badacza (B)**, który wymaga zdolności intelektualnych lub analitycznych do obserwacji, oceny lub budowania teorii w celu rozwiązania problemów. Jest ambitny, dociekliwy, racjonalny, niezależny, zamknięty w sobie. Podejmuje pracę w zawodach takich jak np.: biolog, fizyk, chemik, technolog medyczny. Kolejny to **model artysty (A)**. Wymaga on zdolności artystycznych, twórczych i ekspresyjnych. Posiada rozwiniętą wyobraźnię, jest emocjonalnie niestabilny, niezależny, oryginalny. Następnym jest **model przedsiębiorczy (P)**, wymagający zdolności perswazyjnych, nadzorczych, kierowniczych i przywódczych. Przedsiębiorca jest towarzyski, ambitny, zorientowany na wartości materialne, sukces i władzę. Do kolejnych zalicza się **model konwencjonalny (K)**, wymagający zdolności do dokładnego i szczegółowego zbierania danych, gromadzenia i organizowania danych na podstawie określonych instrukcji i procedur działania. Osoba o tych cechach jest dobrze zorientowana, praktyczna, ostrożna, ceni poczucie bezpieczeństwa, jest posłuszna, unika sytuacji konfliktowych. Ostatnim jest **model społeczny (S)**, który wymaga zdolności pracy z ludźmi. Osoba społeczna posiada emocjonalny stosunek do problemów ludzi, współczujący, towarzyski, taktowny, elokwentny¹⁵.

Każdy człowiek według J. Hollanda posiada cechy każdego typu, występujące hierarchicznie, w malejącym natężeniu. Na przykład ktoś może posiadać wiele cech wspólnych z typem społecznym, w średnim stopniu odpowiadać typowi artystycznemu oraz w niewielkim stopniu przypominać pozostałe typy. Typy mieszane powstają z kombinacji typów dominujących. W związku z tym autor sugerował istnienie aż 720 różnych typów osobowości. W modelu J. Hollanda wybór zawodu jest wyrazem osobowości. Wybieramy zawód opierając się na naszych stereotypach na temat różnych rodzajów pracy lub zawodów¹⁶.

Teoria ta w Polsce znana jest od lat 80. XX wieku i została oceniona wysoko jako szczególnie przydatna w poradnictwie dla młodzieży. W latach 90-tych XX wieku rozpowszechnione zostały oba narzędzia diagnostyczne J. Hollanda (Zestaw do Samobadania oraz Kwestionariusz Preferencji Zawodowych), które pozwalały zainteresowanym na określenie różnych typów osobowości i ludzkich zachowań¹⁷. Doradca, mając takie narzędzia, może pomóc wybrać najbardziej optymalną ścieżkę kariery zawodowej. Jest w stanie pokazać zawody najbardziej spójne z osobowościowymi predyspozycjami młodego człowieka. Teoria J. Hollanda jest także pożyteczna w pracy z uczniami, którzy nie są zadowoleni z wyboru zawodu, ponieważ wybór ten jest podyktowany karierą wymyśloną przez rodziców. Trafna diagnoza pozwala uruchomić tkwiący w uczniu potencjał, skutkiem czego może być zmiana kierunku zaangażowania¹⁸.

Bardzo ważna dla rozwoju teorii poradnictwa zawodowego okazała się teoria A. Roe. Głównym obszarem zainteresowań A. Roe jest wpływ relacji rodzinnych na rozwój osobowości i kariery zawodowej¹⁹. Podkreśla ona znaczenie wcze-

14 J. Lenart, *Orientacja i poradnictwo...*, s. 45.

15 A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarkowska, *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWEŻiU, Warszawa 2004, s. 18–19.

16 M. Rymśza-Leociak, *Psychologiczne podstawy...*, s. 38–39.

17 A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2002, s. 38.

18 A. Weyssenhoff, E. Kruk-Krymula, J. Biłko, M. Piekarski, *Zanim podejmiesz decyzję. Poradnik dla doradców zawodowych, nauczycieli i pedagogów szkolnych*, Kraków 2011, s. 27.

19 M. Rymśza-Leociak, *Psychologiczne podstawy...*, s. 38–39.

snych doświadczeń dziecięcych dla satysfakcji z wyboru zawodu w określonej dziedzinie. Zakłada, że osoby lubiące pracę z ludźmi wychowały się w rodzinach, w których panowały ciepłe i opiekuńcze stosunki, a osoby, które wybierają pracę z rzeczami pochodzą z rodzin, w których panują zimne i dość luźne kontakty wewnątrzrodzinne²⁰. A. Roe podkreśla, że od klimatu, jaki panuje między rodzicami a dzieckiem, zależy kształtowanie się potrzeb, zainteresowań i postaw, które wpływają na wybór zawodu²¹. Autorka tej koncepcji dokonała w 1965 roku klasyfikacji zawodów, nadając im rzymską klasyfikację od grupy I do VIII. Należą do nich: **usługi** (zawody związane z doradztwem, ochroną zdrowia, opieką), **biznes** (przekonywanie innych do zakupu towaru, usługi), **organizacja** (przemysł, handel lub organizacja). Kolejna to **technologia** (produkcja, remont, transport, zawody techniczne), **natura** (zawody wykonywane na wolnym powietrzu), **nauka** (teoria i zastosowanie naukowe), **kultura** (edukacja, polityka, językoznawstwo), **sztuka i rozrywka** (aktywna twórczość artystyczna)²². Podzieliła ona powyższe grupy zawodowe na dwie kategorie: zawody zorientowane na ludzi: biznes, organizacja, usługi, kultura i rozrywka, sztuka, reklama oraz zawody zorientowane na rzeczy, np. zawody techniczne (produkcja, remonty, transport), zawody wykonywane na świeżym powietrzu (leśnictwo, rybołówstwo, rolnictwo, górnictwo), nauka (tworzenie teorii i jej zastosowań naukowych). Koncepcja A. Roe jest bardzo ważna w poradnictwie zawodowym, gdyż pozwala na podjęcie przez doradcę działań zmierzających do lepszego zrozumienia przez kandydata do zawodu własnej hierarchii potrzeb, a następnie porównania jej z możliwościami ich zaspokojenia, jakie oferuje konkretna praca²³.

Teoria E. Ginzberga jest jedną z pierwszych teorii wyboru zawodu przedstawiającą ten problem z punktu widzenia całościowego rozwoju człowieka. Na podstawie badań grupa E. Ginzberga stwierdziła, iż proces wyboru zawodu ma charakter rozwojowy i obejmuje okres życia od sześciu do dziewięciu lat. Proces wyboru rozpoczyna się mniej więcej około jedenastego roku życia i kończy około siedemnastego²⁴. Wyróżnił on trzy okresy w procesie wyboru zawodu:

- **okres fantazji**, który obejmuje czas od urodzenia do 11 roku życia. Gry i zabawy ukierunkowane są na odtwarzanie ról zawodowych odzwierciedlających początkowe preferowanie określonych typów aktywności.
- **okres prób**, trwający od 11 do 17 roku życia. Cztery stadia w tym okresie określają różne zadania rozwojowe: zainteresowań, zdolności, wartości przejściowych.
- **okres realizmu**, kończący się on pomiędzy 22 a 24 rokiem życia. Dzieli się na trzy stadia: poszukiwań, krystalizacji, specyfikacji. Następuje w tym okresie rozwój systemu wartości, wybór zawodu oraz krystalizacja wzorów zawodowych.

E. Ginzberg uważa, że tendencje do wyboru zawodu pojawiają się we wczesnym dzieciństwie, a z czasem rozwijają się i dojrzewają²⁵.

Z teorii wyboru zawodu wypływają zatem dla doradcy zawodowego następujące wnioski: przygotowanie ucznia do wyboru zawodu powinno być długotrwałą działalnością wychowawczą, przygotowującą ucznia do roli przyszłego pracownika i obywatela. Działalność w zakresie orientacji zawodowej powinna obejmować cały okres rozwoju zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem okresu przedzawodowego. Zadania dydaktyczne powinny być realizowane w orientacji zawodowej poprzez uwzględnienie roli informacji, autoinformacji. Zadania wychowawcze powinny polegać na kształtowaniu postaw i zainteresowań, a przygo-

20 A. Krzeszowska-Gwóźdź, *Rola szkolnego doradcy zawodowego w procesie kształtowania kariery zawodowej uczniów*, [w:] *Zawód. Praca. Kariera. Wybrane aspekty szkolnego systemu doradztwa zawodowego wobec wyzwań europejskiego rynku pracy*, red. S. Solecki, A. Grzesik, Przemysł 2005, s. 58.

21 A. Bańka, *Zawodoznawstwo...*, s. 86-87.

22 A. Paszkowska, *Psychologiczne...*, s. 64-65.

23 J. Lenart, *Orientacja i poradnictwo...*, s. 49.

24 A. Bańka, *Zawodoznawstwo...*, s. 85-86.

25 H. Skłodowski, *Psychologiczna problematyka...*, s. 142-143.

towanie do wyboru zawodu powinno odpowiadać indywidualnym oczekiwaniom i możliwościom jednostki oraz przynosić korzyści społeczeństwu²⁶.

Teorie rozwoju zawodowego stanowią niezbędną podstawę każdego procesu poradnictwa zawodowego. Jest to proces polegający na pomaganiu ludziom w osiągnięciu zrozumienia lepszego siebie w dziedzinie spraw związanych z zawodem, pracą i zatrudnieniem oraz właściwego dostosowania zawodowego, niezależnie od tego, jaki będzie charakter owej działalności, jak różne będą sposoby realizacji zadań stojących przed nią²⁷.

Należy podkreślić, że nie ma jednej, wiodącej koncepcji wyboru zawodu. Jednak we wszystkich można zauważyć, że wybór zawodu nie odbywa się samoczynnie. Jest on zdeterminowany zarówno czynnikami indywidualnymi, jak i społecznymi. Znajomość tych czynników zwiększa prawdopodobieństwo, iż wybór własnego zawodu będzie wyborem prawidłowym²⁸.

Należy podkreślić, że większość autorów odwołuje się do teorii D. Supera. Uważają oni, że wybór zawodu jest procesem długotrwałym, trwającym przez całe życie człowieka, dlatego też decyzja ta nie może być przypadkowa. Powinna jej towarzyszyć pomoc ze strony profesjonalnych doradców zawodowych, którzy pomogą w poznaniu zawodów, pomogą zrozumieć, na czym polegają zadania, funkcje i czynności zawodowe określonych zawodów, funkcjonowanie zarówno lokalnego, jak i globalnego rynku pracy oraz na czym polega wykonywanie zawodu w praktyce.

Przedstawione powyżej teorie rozwoju zawodowego to kanon wiedzy, w jaki powinien być wyposażony każdy doradca zawodowy. Bez ich znajomości nie jest możliwe świadczenie usług z zakresu poradnictwa zawodowego.

Literatura:

1. Bańka A., *Doradztwo zawodowe jako profesjonalna pomoc psychologiczna*, [w:] *Edukacja dorosłych. Doradca zawodowy. Rynek pracy*, red. A. Stopińska-Pająk, Warszawa 2006.
2. Bańka A., *Zawodooznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy: Psychologiczne Metody i Strategie Pomocy Bezrobotnym*, Wydawnictwo Stowarzyszenie Psychologia i Architektura Poznań, Printed in Poland, Poznań 2016.
3. Chirkowska-Smolak T., „*Definicje doradztwa zawodowego*”, publikacja on-line, 2005.
4. Duda W., D. Kukla D., *Kariera zawodowa wobec postępujących przemian pracy*, Częstochowa 2010.
5. Krzeszowska-Gwóźdź A., *Rola szkolnego doradcy zawodowego w procesie kształtowania kariery zawodowej uczniów*, [w:] *Zawód. Praca. Kariera. Wybrane aspekty szkolnego systemu doradztwa zawodowego wobec wyzwań europejskiego rynku pracy*, red. S. Solecki, A. Grzesik, Przemysł 2005.
6. Lenart J., *Orientacja i poradnictwo zawodowe w Polsce w latach 1944–1989*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2013.
7. Mazurek M., *Opis teorii wyboru zawodu*, [w:] *Poradnictwo zawodowe w OHP i szkołach*, „Zeszyt nr 3, *Dobre praktyki w poradnictwie zawodowym*”, red. M. Najdychor, M. Żurek, E. Żywiec-Dąbrowska, Monograficzna Seria Wydawnicza, KG OHP, Warszawa 2007.
8. Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2002.
9. Paszkowska-Rogacz A., M. Tarkowska M., *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*, KOWEŻiU, Warszawa 2004.

26 T. Chirkowska-Smolak, „*Definicje doradztwa zawodowego*”, publikacja on-line, 2005, s. 20.

27 A. Bańka, *Doradztwo zawodowe jako profesjonalna pomoc psychologiczna*, [w:] *Edukacja dorosłych. Doradca zawodowy. Rynek pracy*, red. A. Stopińska-Pająk, Warszawa 2006, s. 44–45.

28 A. Śmielecka, *Poradnictwo w podejmowaniu trafnych decyzji zawodowych*, „*Edukacja i Dialog*” 2008, nr 8.

10. Paszkowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*, Warszawa 2009.
11. Parzęcki R., K. Symela K., *Teorie rozwoju zawodowego i zawodoznawstwo podstawą procesu przygotowania zawodowego i podjęcia pracy*, [w:] *Orientacja i poradnictwo zawodowe. Materiały Informacyjno-Metodyczne*, red. R. Parzęcki, K. Symela, B. Zawadzki, Instytut Technologii i Eksploatacji, Radom 1995.
12. Parzęcki R., *Potrzeby i propozycje badań w obszarze poradnictwa zawodowego*, [w:] *Pedagogika pracy w perspektywie dyskursu o przyszłości*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2010.
13. Rymsza-Leociak M., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*, KOWEŻiU, Warszawa 2003.
14. Weyssenhoff A., Kruk-Krymula E., Biłko J., Piekarski M., *Zanim podejmiesz decyzję. Poradnik dla doradców zawodowych, nauczycieli i pedagogów szkolnych*, Kraków 2011.
15. Wojtasik B., *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Wydawnictwo Szkolne PWN, Warszawa 1997.
16. Wojtasik B., *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994.
17. Skłodowski H., *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego*, Łódź 1999.
18. Śmielecka A., *Poradnictwo w podejmowaniu trafnych decyzji zawodowych*, „Edukacja i Dialog” 2008, nr 8.



Dolnośląski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli we Wrocławiu

Dolnośląski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli we Wrocławiu jest jednostką organizacyjną Samorządu Województwa Dolnośląskiego, akredytowaną przez Kuratorium Oświaty we Wrocławiu. Posiada siedzibę główną we Wrocławiu oraz Filie w trzech lokalizacjach: w Jeleniej Górze, Legnicy i Wałbrzychu obejmując zasięgiem całe województwo dolnośląskie.

Zajmuje się organizacją i prowadzeniem różnorodnych form doskonalenia kadry kierowniczej szkół i placówek oświatowych oraz nauczycieli. Proponuje realizację programów wsparcia szkół w ich projakościowym rozwoju. Jest organizatorem wydarzeń edukacyjnych o charakterze lokalnym, regionalnym i międzynarodowym. W ramach statutowych zadań prowadzi działalność promocyjno-wydawniczą oraz konsultacje dla nauczycieli. Współpracuje z szeroko pojętym środowiskiem edukacyjnym - instytucjami działającymi na rzecz oświaty, wyższymi uczelniami, pracodawcami. Bierze udział w projektach LekcjaEnter, ORE i Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej.

Zapraszamy dyrektorów szkół i placówek oraz nauczycieli do skorzystania z naszej oferty szkoleniowej. Proponujemy formy tradycyjne i prowadzone zdalnie. Różnorodna problematyka szkoleń zapewni Państwu podnoszenie kompetencji zawodowych w różnych obszarach, również związanych z realizacją kierunków polityki oświatowej państwa i województwa dolnośląskiego. Zapraszamy na stronę dodn.dolnyslask.pl/oferta/

Działamy skutecznie i profesjonalnie. Realizujemy różnorodne formy szkolenia: warsztaty, rady szkoleniowe, seminaria, konferencje i inne wydarzenia edukacyjne.

Oferta szkoleń jest różnorodna, z uwzględnieniem zgłoszonych przez Państwa potrzeb. Realizujemy międzynarodowe projekty edukacyjne.

Dedykujemy Państwu serię wydawniczą „Skrypty belfra” i „Skrypty metodyczne”.

Nie pozostajemy obojętni na bieżące problemy nauczycieli - nasi konsultanci i doradcy metodyczni prowadzą konsultacje indywidualne, w tym on-line.



ZAPRASZAMY

dodn.dolnyslask.pl