



NEET Nawigator

*zestaw narzędzi dla doradców zawodowych
pracujących z młodzieżą NEET*

*Materiały powstały w ramach międzynarodowego projektu „NEET Nawigator”
realizowanego przez:*

Nawigator Doradztwo i Szkolenia sp. z o.o. www.nawigator-szkolenia.pl

Mgr Tereza Musilová www.musilova-konzultace.cz



Szanowni Państwo,

Przedstawiamy Państwu zestaw narzędzi "NEET Nawigator", które mogą być pomocne w prowadzeniu zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego z osobami młodymi, niepracującymi, w szczególności należącymi do tzw. "młodzieży NEET" (*ang. Not in Education, Employment, or Training*).

Zestaw narzędzi powstał w ramach grantu realizowanego przez spółkę Nawigator Doradztwo i Szkolenia sp. z o.o. oraz mgr Terezę Musilovą, w ramach międzynarodowego projektu „Ścieżki współpracy” współfinansowanego przez Unię Europejską.

W przygotowaniu zestawu narzędzi brali udział eksperci polscy i czescy, na co dzień zaangażowani w pracę z osobami młodymi pozostającymi bez pracy.

Na zestaw narzędzi NEET Nawigator składają się:

1. Poradnik dla doradcy zawodowego
2. Materiały/pomoce do spotkań doradczych,

Realizacja projektu i wymiana doświadczeń utwierdziła nas w przekonaniu, że nie ma jednej, skutecznej metody czy narzędzia, które umożliwiłoby rozwiązania tak poważnego zjawiska społecznego jakim jest młodzież NEET. Mamy nadzieję, że niniejsze opracowanie będzie natomiast inspiracją i pomocą dla doradców zawodowych, którzy rozpoczynają pracę z osobami młodymi pozostającymi bez zatrudnienia.

Bardzo istotnym elementem w całym procesie doradczym jest osobiste przygotowanie doradcy zawodowego, jego indywidualne uwarunkowania i posiadany „warsztat”. Praca z młodzieżą NEET wymaga z jego strony szczególnej wrażliwości i cierpliwości. Narzędzia w ramach zestawu „NEET Nawigator” należy traktować więc bardziej jako pomoc i inspirację do pracy doradcy niż jako "instrukcję obsługi" spotkań z osobami będącymi młodzieżą NEET

Zespół projektu
NEET Nawigator



Spis treści

1. Wprowadzenie do problematyki NEET.....	4
2. Scenariusz rozmowy doradczej w obszarze badania potencjału Uczestnika.....	12
3. Scenariusz rozmowy doradczej w obszarze poszukiwania przez Uczestnika pomysłu na siebie.....	17
4. Schemat rozmowy i wsparcia w zakresie wykształcenia	19
5. Schemat rozmowy i wsparcia osoby wychowującej dziecko	20
6. Schemat rozmowy i wsparcia osoby niepełnosprawnej	21
7. Przeszkody w podjęciu zatrudnienia i metody działania doradcy	22
8. Wzór karty pracy doradcy	26
9. Materiały dodatkowe (testy, ćwiczenia)	34



Wprowadzenie do problematyki NEET

Pojęcie NEET, jako akronim angielskiego określenia *Not in Education, Employment, or Training* zostało po raz pierwszy użyte w brytyjskim raporcie rządowym "Bridging the Gap" w odniesieniu do sytuacji młodzieży w wieku 16-18 lat, nie uczącej się, nie pracującej i nieuczestniczącej w jakiegokolwiek formie nauki czy kursu doskonalącego¹. Sam problem nieuczącej się i niepracującej młodzieży zauważony został jednak znacznie wcześniej, bo już latach 60 ubiegłego wieku². Zjawisko NEET obserwowane jest nie tylko w krajach anglojęzycznych. W krajach hiszpańskojęzycznych na określenie zjawiska używa się często określenia *generación 'ni-ni'* (*ni estudia, ni trabaja, ni proyecta*) lub określenia *los ninis*³. Problem zauważany jest także przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), która w ostatnich latach przygotowuje i publikuje raporty dotyczące sytuacji osób młodych na rynku pracy⁴. Przyczyny występowania zjawiska NEET są przedmiotem licznych badań opisujących zjawisko zarówno z perspektywy psychologicznej jak i socjologicznej⁵. Wynika to w dużej mierze z faktu starzenia się społeczeństw krajów

¹ E. Fahmy, Youth, poverty and social exclusion. w: C. Pan tazis, D. Gordon, R. Levitas (red.), *Poverty and social exclusion in Britain: The millennium survey*, Bristol 2006, s. 347–373; T. Ito, Simplifying the transition from school to employment: Career education in Japan, w: P. Gonon, K. Kraus, J. Oelkers, S. Stolz (red.), *Work, education and employability*, Bern 2008, s. 183–203; szerzej: M. Szcześniak, G. Rondón, Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, *Psychologia Społeczna 2011, tom 6, 3 (18)* s. 241–251.

² J. Hoffman, P. Graham, *Introduction to political concepts*, Harlow 2006; niektórzy badacze zauważają, że zjawisko osób młodych, nie podejmujących pracy ani kształcenia zauważono znacznie wcześniej, już w latach Wielkiego Kryzysu, J.M. Beach, *Gateway to opportunity? A history of the community college in the United States*. Sterling 2011.

³ J.M. Recondo, *La esperanza es un camino*, Madrid 2010.

⁴ Zob. materiały publikowane na oficjalnej stronie internetowej OECD, <http://www.oecd.org/about/civil-society/youth/>

⁵ Zob.: E. Czerka, Polityka społeczna krajów Unii Europejskiej wobec kwestii wkraczania młodych ludzi w dorosłość, *Studia, Gdańskie*, 2008, nr 36, s. 109–122;

M.R. Khondaker, M. R., NEET's challenge to Japan: Causes and remedies, w: R. Haak (red.), *Arbeitselten in Japan*, s. 221–244, Monachium 2006;

D. Raffae, Participation in post-compulsory learning in Scotland. w: S. Lamb, E. Markussen, R. Teese, N. Sandberg,

J. Polesel (red.), *School dropout and completion. International comparative studies in theory and policy*, s. 117–135). Dordrecht 2010;

C. Sheppard, N. Cloete, Scoping the need for postschool education. w: N. Cloete (red.), *Responding to the educational needs of post-school youth: Determining the scope of the problem and developing a Capacity-Building Model*, s. 19–44, Wynberg 2009;

C. Strenger, A. Ruttenberg, The existential necessity of midlife change. *Harvard Business Review* 2008, Nr 86, s. 82–90;

wysoko rozwiniętych, w kontekście czego zjawisko osób młodych, niezainteresowanych wejściem na rynek pracy jest zjawiskiem bardzo niepokojącym i wymagającym pogłębionej analizy.

Samo określenie zakresu pojęcia ludzi młodych jest w różny sposób definiowane w różnych dokumentach. ONZ określa osoby młode jako osoby będące w okresie przejściowym między okresem dzieciństwa a niezależnością dorosłości⁶. Polski Główny Urząd Statystyczny na potrzeby Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) definiuje jako osoby młode ludzi w wieku 15-34 lata⁷. Odmienne górną granicę wieku określa Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości przyjmując za osoby młode ludzi, którzy nie ukończyli 30 roku życia⁸.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁹ definiuje osoby młode jako osoby do 30 roku życia. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój w Osi Priorytetowej I "Osoby Młode na Rynku Pracy" jako cel podejmowanych w ramach programu działań wyznacza zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 29. roku życia bez pracy, w tym w szczególności osób, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET)¹⁰. Na poziomie unijnym, Komisja Europejska definiuje osoby młode jako osoby w wieku 15-24 lata lub szerzej - w wieku 15-29 lat¹¹.

Aktywizacja osób młodych z kategorii NEET stawiana jest jako jeden z priorytetów w polityce społecznej Unii Europejskiej, wymagających interwencji w większości państw Unii¹². Mając na względzie różne definicje występujące w ustawodawstwie i literaturze przedmiotu, jako podstawę do dalszych rozważań można przyjąć definicję podaną w opracowaniu U. Kobylińskiej, zgodnie z którą **osoby młode należące do kategorii NEET to osoby w wieku od 15 do 29 lat, które**

M. Stuart, I. Greenwood, (2006). National and European policies for lifelong learning: An assessment of development within the context of the European Employment Strategy, w: M. Kuhn, R. G. Sultana (red.), *Homo sapiens europaeus?*

Creating the European Learning Citizen, s. 131–148, Nowy Jork 2006;

H Miyazaki, The temporality of no hope, w: C. J. Greenhouse (red.), *Ethnographies of neoliberalism*, s. 238–250), Philadelphia 2010;

M.C. Brinton, *Lost in transition: Youth, work, and instability in postindustrial Japan*. Nowy Jork 2010;

K. Çelik, K., The experience of youth unemployment in Turkey, w: J. Evans, W. Shen (red.), *Youth employment and the future of work*, s. 111–126, Strasburg 2010;

S. Delorenzi, P. Robinson, *Choosing to learn: Improving participation after compulsory education*. Londyn 2005.

⁶ Definition of youth, <http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf>, dostęp w dn. 19-08-2020 r.

⁷ Zob. *Wejście ludzi młodych na rynek pracy*, GUS, Warszawa 2011

⁸ M. Jelonek, K. Kasperek, M. Magierowski, *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015, s. 14.

⁹ t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1482 ze zm.

¹⁰ *Szczegółowy opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020*, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2015.

¹¹ Szerzej: U. Kobylińska, A. Kozłowski, E. Rollnik-Sadowska, J. Samul. Sytuacja osób młodych na rynku pracy w województwie podlaskim, Białystok 2016, s. 8 i n.

¹² B. Serafin-Juszczak, *NEET - nowa kategoria młodzieży zagrożona wykluczeniem społecznym*, Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Sociologica 2014, nr 49.



nie pracują (są bezrobotne lub bierne zawodowo) nie kształcą się, ani się nie szkolą i w ciągu ostatnich 12 miesięcy łącznie przynajmniej przez 6 miesięcy przebywały poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia¹³.

Należy zwrócić uwagę, że grupa NEET nie jest jednorodna. Badania wskazują, że jest wiele powodów pozostawania bez pracy i bez podejmowania jakiejkolwiek działalności skierowanej na samokształcenie. Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w opublikowanym raporcie z 2012 r. wyróżnia w grupie NEET następujące kategorie:

- 1) konwencjonalnie bezrobotni (*the conventionally unemployed*), klasyfikowani zgodnie z metodologią Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), stanowiący największą grupę, wśród których wyodrębnić można osoby długo- i krótkoterminowo bezrobotne,
- 2) niedostępni (*the unavailable*), do których zaliczeni zostali młodzi ludzie, na których ciężą zobowiązania rodzinne oraz ludzie chorzy i niepełnosprawni,
- 3) niezaangażowani (*the disengaged*), młodzi ludzie nie poszukujący pracy ani możliwości kształcenia, nie mający jednak ograniczeń wynikających z innych zobowiązań czy niezdolności do pracy, jak również ludzie, przejawiający zachowania ryzykowne i asocjalne,
- 4) poszukiwacze możliwości (*the opportunity-seekers*), ludzie aktywnie poszukujący pracy lub/i szkoleń, ale jednocześnie nie mogący znaleźć odpowiedniej oferty z uwagi na wygórowane oczekiwania,
- 5) dobrowolni NEETs (*the voluntary NEETs*), młodzi ludzie poświęcający czas na podróże lub przejawiający inne formy aktywności związanej ze swoimi zainteresowaniami jak muzyka czy sztuka¹⁴.

Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy wymienia jednocześnie kilka istotnych czynników ryzyka, które mogą spowodować znalezienia się z grupie NEET, zwracając w szczególności uwagę na:

1. edukację - w ocenie Fundacji niski poziom wykształcenia 3 razy bardziej zwiększa ryzyko klasyfikacji osoby młodej w kategorii NEET,
2. imigrację - podkreślając, iż młodzi imigranci są o 70% bardziej zagrożeni przynależnością do kategorii NEET niż pozostała część społeczeństwa,
3. niepełnosprawność, która zwiększa ryzyko znalezienia się w kategorii NEET o 40%,
4. rozwód rodziców - w ocenie Fundacji wychowanie dziecka w niepełnej rodzinie zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia się w grupie NEET o 30%,

¹³ U. Kobylińska, A. Kozłowski, E. Rollnik-Sadowska, J. Samul, op. cit. s. 9.

¹⁴ NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf dostęp w dniu 20-08-2020.



5. bezrobocie rodziców, które może przekładać się na postawy osób młodych zwiększając prawdopodobieństwo znalezienia się w grupie NEET o 17%,
6. niskie dochody w gospodarstwie domowym,
7. miejsce zamieszkania - w przypadku zamieszkania na obszarach peryferyjnych zwiększa się ryzyko znalezienia się w grupie NEET¹⁵.

Należy zgodzić się ze stwierdzeniem, że warunkiem realizacji skutecznych działań wspierających pobudzanie aktywności osób należących do grupy NEET, jest identyfikacja przyczyn funkcjonowania osób młodych w tej kategorii.¹⁶

W Polsce sytuacja na rynku pracy jest zróżnicowana zarówno na poziomie województw, jak i powiatów. Wynika to z zarówno z uwarunkowań ekonomicznych jak i czynników społecznych. W ostatnich latach prowadzone były szeroko zakrojone badania na szczeblu wszystkich województw, w wyniku których podjęta została próba zdiagnozowania przyczyn występowania zjawiska NEET jak również przygotowane rekomendacji, które mogłyby wskazać najbardziej skuteczne metody dotarcia do osób młodych oraz najbardziej efektywne i miarodajne kierunki wspierania młodzieży. Rekomendacje były wypracowywane podczas spotkań grup roboczych z przedstawicielami instytucji rynku pracy, w oparciu o prowadzenie szeroko zakreślonych wywiadów¹⁷.

W większości województw w wyniku przeprowadzonych badań zdiagnozowane zostały podobne problemy, a wśród nich:

- problemy z rozpoczęciem współpracy z osobami NEET,
- zbyt słaba współpraca pomiędzy poszczególnymi instytucjami rynku pracy,
- zbyt słaba współpraca między instytucjami rynku pracy a szkołami ponadgimnazjalnymi;
- problemy komunikacyjne – brak znajomości realnej oferty instytucji rynku pracy przez osoby młode z kategorii NEET i bazowanie na stereotypowym ich postrzeganiu;
- mała przejrzystość formułowanych dla bezrobotnych indywidualnych planów działania; równocześnie stwierdzono potrzebę realnego doradztwa zawodowego dla osób z kategorii NEET – po,oc w postrzeganiu swojego życia w dłuższej perspektywie, uwzględniającej planowanie kariery zawodowej; zbyt długi czas oczekiwania osób bezrobotnych na konsultacje z doradcami;
- problemy z identyfikacją osób rzeczywiście zainteresowanych podjęciem zatrudnienia; duża część czasu pracy pracowników instytucji rynku pracy

¹⁵ Oficjalna strona internetowa Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, <https://www.eurofound.europa.eu/young-people-and-neets-1> dostęp w dniu 19-08-2020 r.

¹⁶ U. Kobylińska, A. Kozłowski, E. Rollnik-Sadowska, J. Samul, op. cit. s. 11.

¹⁷ Zob. szerzej informacje na oficjalnej stronie poświęconej Funduszom Europejskim: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/Strony/Wiadomosci/Rekomendacje-dla-instytucji-ryнку-pracy-dotyczace-wspierania-mlodziezy-na-rynku-pracy>



- jest pochłaniana przez osoby rejestrujące się w urzędach pracy tylko w celu uzyskania dostępu do ubezpieczeń zdrowotnych;
- marnowanie zasobów instytucji rynku pracy na pomoc osobom, które tego nie potrzebują – fikcja wsparcia dla osób, które pracują nieoficjalnie („na czarno”);
 - powszechność nielegalnego zatrudnienia – redukcja kosztów pracy poprzez tzw. zatrudnianie młodych ludzi bez umowy, stanowiące przestrzeń do nadużyć oraz utraty zaufania młodych ludzi do rynku pracy w ogóle;
 - demotywujący system pomocy społecznej w Polsce – postrzegany próg opłacalności podejmowania jakiegokolwiek zatrudnienia został zawieszony bardzo wysoko – można zaobserwować raczej rezygnowanie z podejmowania pracy, ze względu na wielość świadczeń socjalnych niż jej aktywne szukanie;
 - zasadnicza rozbieżność postrzeganych wymagań wobec kwalifikacji/kompetencji oczekiwanych przez pracodawców – pracodawcy oczekują przede wszystkim tzw. kompetencji miękkich (poza doświadczeniem zawodowym), podczas gdy osoby bezrobotne błędnie sądzą, że oczekuje się od nich zaświadczeń i konkretnych dokumentów potwierdzających wykształcenie czy też kwalifikacje;
 - potrzeba przywrócenia szkolnictwa zawodowego – osoby z kompetencjami zawodowymi są coraz bardziej pożądane na rynku pracy, przesyconego osobami o kompetencjach ogólnych;
 - potrzeba lepszej współpracy – głównie w warstwie komunikacyjnej – między pracodawcami a instytucjami rynku pracy – wspólne planowanie działań mających skutecznie zagospodarować osoby z kategorii NEET.

Analiza stwierdzonych problemów pozwoliła na sformułowanie w poszczególnych województwach rekomendacji dla instytucji rynku pracy. Wiele rekomendowanych przez zespoły robocze rozwiązań było zbieżne w większości województw. Należałoby wśród nich wymienić:

- dostosowanie języka i formy informacji kierowanych do osób młodych do ich potrzeb i możliwości (przekazywany komunikat powinien być ciekawy, prosty i zrozumiały). Oferty urzędów pracy często napisane są językiem administracyjnym, trudnym do zrozumienia przez młodych ludzi. Wpływa to na negatywne postrzeganie instytucji wspierających rozwój zawodowy, a co za tym idzie na chęć uczestnictwa we wsparciu. Aby informacje były zrozumiałe, komunikaty powinny być: kierowane do odbiorców bezpośrednio przez pracowników instytucji („my” zamiast „urząd”), krótkie, bez zdań wielokrotnie złożonych, dotyczące jednego zagadnienia, unikając urzędowych sformułowań. Informacje tak konstruowane powinny być



przekazywane za pośrednictwem portali społecznościowych, interaktywnych, intuicyjnych stron internetowych.

- Odpowiednie przygotowanie pracowników instytucji rynku pracy do komunikacji z młodymi ludźmi (brak wspólnego języka, brak wyrozumiałości i bezosobowe podejście pracowników często zniechęcają młodych ludzi do kontaktu do korzystania z oferowanego wsparcia), jako jedną z propozycji rozwiązania tego stanu rzeczy mogłoby być przeprowadzenie szkoleń dla pracowników instytucji rynku pracy,
- poprawa wizerunku instytucji rynku pracy. Osoby z grupy NEET, które w szczególności potrzebują wsparcia, ze względu na wizerunek instytucji, już na etapie rekrutacji czują się gorsi, co negatywnie wpływa na ich nastawienie i samoocenę. Korzystanie z narzędzi i kanałów, z których najczęściej korzystają młodzi ludzie (Facebook, Instagram, Snapchat, itp.), pozwoli zmienić wizerunek instytucji jako nowoczesnych, odpowiadających na bieżące potrzeby,
- stworzenie narzędzi ułatwiających bezpośrednio dotarcie do osób z grupy NEET. Istotna jest dokładniejsza statystyka całego zjawiska stąd w wielu rekomendacjach postulowano wprowadzenie obowiązku sprawozdawczości do Głównego Urzędu Statystycznego przez placówki edukacyjne, organizacje pozarządowe oraz Instytucje Rynku Pracy, które prowadzą działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób do 30 roku życia. Często także formułowano rekomendacje stworzenia wojewódzkiej bazy osób z grupy NEET, zagrożonych długotrwałym bezrobociem wykluczeniem społecznym.
- wdrożenie profesjonalnego doradztwa zawodowego (w szczególności w ostatnich klasach szkół podstawowych i ponadpodstawowych). Charakterystyczny dla młodzieży NEET brak chęci do pracy i brak potrzeby zarabiania pieniędzy (np. bycie na utrzymaniu rodziny) wynika bardzo często z braku wiedzy co do własnych możliwości i perspektyw.
- obecne realia pracy nie pozwalają doradcom zawodowym w urzędach na realizację usługi w odpowiedni, efektywny sposób. Na jednego doradcę przypada zbyt duża liczba klientów co często skutkuje 5-10 minutowym czasem spotkani). W związku z tym mają one w większości przypadków wymiar „fikcyjny” i nie przynoszą realnych korzyści. Aby omawiana forma pomocy przynosiła korzyści, wymiar usługi doradztwa zawodowego powinien opierać się na przyjętych normach i standardach zgodnych z aktualną wiedzą na ten temat, gwarantujących odpowiedni czas, miejsce i treść spotkania
- zwiększenie świadomości odnośnie możliwości płynących z zawodowej mobilności geograficznej w granicach kraju. Kampanie społeczne w takim



- obszarze pozwoliłyby rozwiązać liczne wątpliwości i mogłyby ułatwiać podjęcie decyzji o podjęciu zatrudnienia poza miejscem zamieszkania,
- promocja przedsiębiorczości wśród młodzieży, która powinna polegać na promowaniu projektów zakładających realizację warsztatów promujących przedsiębiorczość wśród osób szczególnie zagrożonych zjawiskiem NEET tj. uczęszczających do ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych (obecnie ponadpodstawowych) oraz utworzeniu punktu informacyjnego w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej,
 - promocja działań realizowanych przez Instytucje Rynku Pracy kierowanych do młodzieży podczas różnego rodzaju festiwali, koncertów, wydarzeń kulturalnych, czy też w miejscach często odwiedzanych przez młodzież, jak galerie handlowe czy siłownie, żłobki, przedszkola.¹⁸

W pracy z młodzieżą należącą do grupy NEET mogą być wykorzystywane zarówno narzędzia przeznaczone do diagnozowania osób dorosłych pozostających bez pracy jak i narzędzia wykorzystywane w pracy z młodzieżą ze szkół średnich (ponadgimnazjalnych). W dalszej części opracowania na określenie osoby przynależącej do grupy NEET, uczestniczącej w spotkaniach doradczych używane będzie określenie „Uczestnik”.

W świetle prowadzonych w ostatnich latach badań dotyczących zjawiska NEET, przyczyny braku zainteresowania podjęciem pracy lub kształcenia mogą być bardzo różne. Wydaje się, że kluczową kwestią w pracy doradcy jest zdiagnozowanie rzeczywistych powodów pozostawania bez zatrudnienia, oraz znalezienie sposobu na podniesienie motywacji do podjęcia pracy lub kształcenia. Na początku pracy z Uczestnikiem istotnym jest zdiagnozowanie jego zasobów i potencjału, oddalenia od rynku pracy oraz przyczyn pozostawania w grupie NEET.

Właściwe przeprowadzenie diagnozy jest bardzo istotne, powinno ono wzbudzić zaufanie Uczestnika do osoby doradcy i stworzyć przestrzeń do kolejnych spotkań. Aby Uczestnik nie czuł się zmęczony i znużony, diagnoza powinna zostać rozłożona na kilka spotkań. Diagnoza nie może sprowadzać się jedynie do wypełniania testów i kwestionariuszy, ale powinna przede wszystkim umożliwić Uczestnikowi swobodną rozmowę z doradcą.

Dotarcie do rzeczywistych przyczyn pozostawania Uczestnika bez zatrudnienia daje możliwość rozpoczęcia pracy doradcy w celu zmiany nastawienia Uczestnika i pomocy w zmianie motywacji do wprowadzenia zmian w dotychczasowym życiu.

¹⁸ Szerzej m.in. https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/42049/0007_dolnoslaskie-rekomendacje.pdf czy Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Wydział Badań i Analiz, Rynek pracy w województwie kujawsko-pomorskim w I półroczu 2016 roku, Toruń, październik 2016 r.; R. Gerlach, R. Tomaszewska-Lipiec, S. Daniłowska, A. Broniszewska, A. Gawska, F. A. Gołębiowski, D. Gosk, J. M. Grabowski, K. Izdebski, M. Kotnowski, J. Lewandowska, M. Kaczmarek, M. Kowalska, D. Kwiatkowski, J. Pasińska, J. Rajtar-Pilarska, K. Włodarczyk, Rekomendacje służące aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim, Toruń 2016.



Analizując literaturę przedmiotu, można stwierdzić, że w większości przypadków powody przynależności do kategorii NEET sprowadzają się do kilku powtarzających się w wielu przypadkach zagadnień:

- braku odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji zawodowych,
- sytuacji osobistej, tj. m.in. uwarunkowań zdrowotnych, sytuacji rodzinnej, miejsca zamieszkania,
- zbyt wysokich oczekiwań np. finansowych, socjalnych nie mających przełożenia na kwalifikacje zawodowe młodego człowieka
- braku motywacji do poszukiwania pracy,

Biorąc pod uwagę różne uwarunkowania osób młodych należących do grupy NEET nie jest możliwe korzystanie z jednego, sztywnego szablonu/scenariusza prowadzenia spotkania. Właściwa diagnoza potencjału uczestnika, motywów jego pozostawania poza rynkiem pracy oraz jego oczekiwań wobec przyszłej pracy ułatwi pracę doradcy zawodowemu.

Diagnoza sytuacji Uczestnika powinna dotyczyć co najmniej dwóch obszarów:

- badania potencjału uczestnika, jego silnych i słabych stron. W ramach tego obszaru doradca powinien zgromadzić informacje dotyczące m.in. dotychczasowego wykształcenia Uczestnika, jego sytuacji zdrowotnej, doświadczenia zawodowego i zainteresowań.
- poszukiwania przez Uczestnika pomysłu na siebie oraz ustalenie przy wsparciu doradcy zawodowego kierunku działań (celów strategicznych i krótkoterminowych).

Każde spotkanie powinno być poprzedzone nawiązaniem pozytywnych relacji z Uczestnikiem/Uczestniczką poprzez stworzenie przyjaznej atmosfery akceptowania oraz przyjacielskiego wsparcia a następnie poprowadzenie rozmowy doprecyzowującej cele wspólnej pracy i uszczegółowienie poruszanej tematyki.

Scenariusz rozmowy doradczej w obszarze badania potencjału Uczestnika

Osoby, z którymi ma być prowadzone spotkanie mogą charakteryzować się postawami, które nie sprzyjają prowadzeniu rozmowy. Osoby z grupy NEET mogą okazywać niechęć do udzielania odpowiedzi na pytania dotyczące zmian sytuacji, w której się znajdują, może zdarzać się postawa lekceważąca czy też próby przerzucenia odpowiedzialności na doradcę zawodowego. Duża część pytań może skutkować nadmierną drażliwością rozmówcy. W nawiązaniu przyjaznej atmosfery mogą być pomocne przykładowe pytania:

- Jakie są Pani/Pana oczekiwania w stosunku do dzisiejszego spotkania?
- Czy Pani/Pana zdaniem są sprawy, w których mogę Pani/Panu pomóc podczas tego spotkania?
- Co Pani/Pan teraz czuje?

Oczywiście w rozmowie niezwykle istotne jest profesjonalne podejście do każdego Uczestnika/Uczestniczki przez doradcę zawodowego charakteryzujące się brakiem uprzedzeń do osoby, z którą prowadzona jest rozmowa, empatia, umiejętność okazania swojego zrozumienia dla sytuacji, w której znajduje się Uczestnik/Uczestniczka. Jedynie autentyczny i szczery podczas rozmowy doradca jest w stanie doprecyzować z Uczestnikiem/Uczestniczką cele wspólnej pracy, a tym samym zebrać fakty oraz przeprowadzić niezbędne badania z wykorzystaniem kwestionariuszy i testów.

W trakcie zbierania faktów dotyczących Uczestnika/Uczestniczki często uzyskujemy informację odnośnie przyczyn jej/jego obecnej sytuacji na rynku pracy. Pomocne mogą być następujące rozróżnienia trudności wpływających na brak aktywności: dokończenie nauki, opieka nad dziećmi, konieczność adaptacji do nowych warunków życia, choroba. Omawiając w trakcie spotkania w/w aspekty należałoby starać się ustalić fakty odnośnie sytuacji faktycznej oraz możliwości podjęcia aktywności na rynku pracy.

A) Zbieranie faktów

W zebraniu faktów odnośnie trudności wpływających na brak aktywności Uczestnika/Uczestniczki mogą pomóc następujące pytania:



Dokończenie nauki

- Czy aktywność jest możliwa po zakończeniu nauki czy też po którymś etapie kształcenia? Jeśli tak, to po którym?
- Czy możliwy jest pełen etat, część etatu, czy też ma to być praca dorywcza?
- Czy mogą to być praktyki zawodowe lub staże?
- Czy uległ zmianie Pani/Pana stan cywilny?
- Jakie będzie źródło dochodu Pani/Pana w najbliższej przyszłości?
- Jak Pani/Pan wyobraża sobie swoją sytuację w najbliższych miesiącach?
- Czy są osoby, które mogą być wsparciem w najbliższych miesiącach?

Opieka nad dziećmi

- Nad iloma dziećmi i w jakim wieku sprawowana jest opieka?
- Na jakim etapie edukacji są dzieci?
- Czy ktoś wspiera Pana/Panią w obowiązkach związanych z dziećmi? (partnerka/partner, rodzice, opiekun/opiekunka)
- Czy aktywność jest możliwa po pójściu dziecka do szkoły/przedszkola lub znalezieniu opiekunki/opiekuna?

Konieczność adaptacji do nowych warunków życia

- Czy aktywność jest możliwa bezpośrednio po zaistnieniu zmiany warunków życia czy też w nieokreślonej przyszłości?
- Czy możliwy jest pełen etat, część etatu, czy też ma to być praca dorywcza?
- Czy mogą to być praktyki zawodowe lub staże?
- Czy Pani/Pan pobiera dodatkowe świadczenia?

Choroba

- Czy Pani/Pan posiada stopień niepełnosprawności? Jaki jest jej symbol, stopień?
- Czy przeciwwskazania do pracy w jakichś zawodach?
- Czy Pani/Pan pobiera dodatkowe świadczenia, rentę?
- Kiedy możliwa jest aktywność? Po ustaniu choroby? Po kuracji/operacji? Pomimo choroby? Po ustabilizowaniu stanu zdrowia?
- Czy możliwy jest pełen etat, część etatu, czy też ma to być praca dorywcza, praca chroniona?



B) Badanie potencjału

Badanie odbywa się poprzez rozmowę doradcą oraz wykorzystanie przez doradcę zawodowego różnego rodzaju kwestionariuszy i testów. Doboru narzędzi diagnostycznych (w zależności od uzyskanych informacji) dokonują doradcy zawodowi. W pracy z osobami NEET wykorzystywać można szereg istniejących narzędzi i materiałów metodycznych wspomagających rozpoznawanie osobowości, wartości, zainteresowań i predyspozycji zawodowych, którymi na co dzień posługują się doradcy zawodowi. Poniżej znajdują się przykładowe zestawy zagadnień, które mogą być ułatwieniem w rozmowie doradczej z osobami z grupy NEET z zakresu badania potencjału.

Sytuacja osobista

- Jak wygląda sytuacja rodzinna (dzieci, ich wiek)?
- Czy sprawuje Pan/Pani opiekę nad osobami zależnymi?
- Czy jest Pan/Pani w związku?
- W jakich warunkach Pan/Pani mieszka?
- Czy posiada Pan/Pani zobowiązania, które w sposób istotny wpływają na bliskich?

Kwalifikacje zawodowe

- Jaki ma Pan/Pani wykształcenie?
- Czy wybór szkoły/studiów był przypadkowy czy celowy?
- Czy ukończył Pan/Pani jakieś kursy, szkolenia?
- Czy posiada Pan/Pani jakieś uprawnienia?
- Proszę opowiedzieć o dotychczasowej pracy zawodowej?
- Co myśli Pan/Pani o pracy poniżej swoich kompetencji?
- Z jakich osiągnięć zawodowych jest pan/pani najbardziej zadowolona?
- Czym jest dla Pani/Pana kariera zawodowa?
- Jakie korzyści może Pan/Pani osiągnąć pracując?
- Co musi Pan/Pani zrobić aby osiągnąć te korzyści?
- Czy aktualnie podejmuje Pan/Pani jakieś kroki by podjąć pracę? Jakie lub dlaczego nie?

Zasoby

- Jak wygląda Pani/Pana życie codzienne?
- Co potrafi Pani/Pan robić dobrze?
- Z czego w swoim życiu jest Pan/Pani zadowolona?
- Proszę wymienić swoje trzy cechy, które pomagają Pani/Panu w relacjach z ludźmi.



- Proszę wymienić swoje trzy cechy, które mogą pomóc/pomagały pani/Panu w pracy.

Umiejętności i zdolności

- Jakie czynności potrafi Pan/Pani dobrze wykonywać?
- Czy jakieś zainteresowania z dzieciństwa są dla Pani/Pana istotna do dnia dzisiejszego?
- Czy w dzieciństwie brał Pan/Pani udział w zajęciach rozwijających jakieś Pana/Pani zdolności?
- Czy brała/bierze Pani/Pan udział w jakichś konkursach, zawodach?
- Czy uważa Pan/Pani, że nie wykorzystuje któregoś ze swoich talentów?

Zainteresowania

- W jaki sposób najchętniej spędza Pan/Pani wolny czas?
- Czy ma Pan/Pani jakieś zainteresowania? Jakie? Czy dzieli je Pan/Pani z jakąś osobą?
- Jaka formę wypoczynku Pan/Pani preferuje? Bierną czy czynną?
- Czy jakieś zainteresowania z dzieciństwa są dla Pani/Pana istotne do dnia dzisiejszego?

Wartości i uczucia

- Co jest dla Pani/Pana ważne w życiu?
- Czy ma Pani/Pan przyjaciół?
- Czy ceni Pan/Pani wartości rodzinne?
- Czy ceni Pan/Pani wartości narodowe?
- Czy może Pani/Pan nazwać kogoś autorytetem? Kogo?
- Co sądzi Pan/Pani o angażowaniu się w działalność charytatywną?

W badaniu potencjału uczestników doradcy zawodowi będą z pewnością wykorzystywać różne narzędzia diagnostyczne, zgodnie z potrzebami wynikającymi z prowadzonych rozmów doradczych. Celowe i świadome wykorzystanie narzędzi diagnostycznych, procedur i technik rozmowy doradczej ma istotny wpływ nie tylko na swobodę wypowiedzenia się uczestnika/uczestniczki oraz ich aktywne współdziałanie w rozwiązywaniu problemów ale także na ich motywację do działania.

Ponieważ w poradnictwie zawodowym wykorzystywanych jest obecnie wiele narzędzi diagnostycznych, chcielibyśmy zwrócić uwagę i przypomnieć o kilku wybranych, naszym zdaniem istotnych pozycjach:



- „Ankieta skłonności zawodowych” opracowana przez J. Woroniecką na podstawie propozycji B. A. Klimowa. B. A. Klimow wyróżnił pięć grup podziału (człowiek-człowiek, człowiek – przyroda, człowiek – technika, człowiek – działalność artystyczna, człowiek – dane). Analiza oparta na tym podziale pozwala poznać tendencje do zajmowania się określonym rodzajem działalności zawodowej.
- „Kwestionariusz zainteresowań zawodowych” opracowany przez A. Paszkowską-Rogacz. Pomaga pogłębić wiedzę na temat identyfikacji zainteresowań zawodowych. W ramach analizy wyróżnia się pięć typów zainteresowań: kierownicze, społeczne, metodyczne, innowacyjne, przedmiotowe.
- „Moje wartości – co cenię i do czego dążę”. Źródło: „Vademecum Talentu” bezpłatna publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Vademecum to kompendium narzędzi ułatwiających gromadzenie i porządkowanie informacji związanych z rozwojem zawodowym oraz przygotowaniem planów kariery zawodowej i monitorowaniem ich realizacji. Na szczególną uwagę zasługuje naszym zdaniem rola wartości w procesie podejmowania decyzji zawodowych. Świadomość własnych wartości oraz ich analiza na danym etapie pozwala skuteczniej określić kierunek ścieżki zawodowej.
- „Test predyspozycji zawodowych Johna L. Hollanda” określany także testem osobowości lub tożsamości zawodowej. Zgodnie z teorią J.L. Hollanda preferencje zawodowe kształtowane są w relacji do środowisk zawodowych. Holland wyróżnił 6 typów osobowości zawodowej (typ realistyczny, typ badawczy, typ artystyczny, typ społeczny, typ przedsiębiorczy, typ konwencjonalny). Typologia uwzględnia cechy charakteru, umiejętności, wady oraz zawody, w których dany typ odnajdzie się najlepiej.
- „Kwestionariusz osobowościowy Taylora Hartmana”. T. Hartman autor książki „Kod kolorów – typy osobowości zaszyfrowane w kolorach” wyodrębnił cztery podstawowe typy osobowości i przypisał im kolory, charakteryzując je identyfikacją mocnych i słabych stron. Kolor niebieski (analityk organizator), kolor żółty (pomysłodawca, kreator nowych idei), kolor biały (wizjoner, budowniczy), kolor czerwony (przywódcą).



Scenariusz rozmowy doradczej w obszarze poszukiwania przez Uczestnika pomysłu na siebie

Osoby, z którymi ma być prowadzone spotkanie mogą charakteryzować się postawami, które nie sprzyjają prowadzeniu rozmowy. Osoby z grupy NEET mogą okazywać niechęć do udzielania odpowiedzi na pytania dotyczące zmian sytuacji, w której się znajdują, może zdarzać się postawa lekceważąca czy też próby przerzucenia odpowiedzialności na doradcę zawodowego. Duża część pytań może skutkować nadmierną drażliwością rozmówcy. W nawiązaniu przyjaznej atmosfery mogą być pomocne przykładowe pytania:

- Jakie są Pani/Pana oczekiwania w stosunku do dzisiejszego spotkania?
- Czy Pani/Pana zdaniem są sprawy, w których mogę Pani/Panu pomóc podczas tego spotkania?
- Co Pani/Pan teraz czuje?

Oczywiście w rozmowie niezwykle istotne jest profesjonalne podejście do każdego Uczestnika/Uczestniczki przez doradcę zawodowego charakteryzujące się brakiem uprzedzeń do osoby, z którą prowadzona jest rozmowa, empatia, umiejętność okazania swojego zrozumienia dla sytuacji, w której znajduje się Uczestnik/Uczestniczka. Jedynie autentyczny i szczery podczas rozmowy doradca jest w stanie doprecyzować z Uczestnikiem/Uczestniczką cele wspólnej pracy, a tym samym zebrać fakty oraz przeprowadzić niezbędne badania z wykorzystaniem kwestionariuszy i testów.

Obszar obejmujący poszukiwanie pomysłu na siebie oraz ustalenie przy wsparciu doradcy zawodowego kierunku działań (celów strategicznych i krótkoterminowych). W tym obszarze, podobnie jak w obszarze badania potencjału Uczestnika, doradcy zawodowi będą wykorzystywali zarówno rozmowę doradczą jak narzędzia i metody stosowane w codziennej pracy doradcy zawodowego. Obszar poszukiwania przez Uczestnika pomysłu na siebie skupia się przede wszystkim na aktywizacji zawodowej Uczestników. Poniżej przykłady pytań, które mogą być pomocne w procesie poszukiwania pomysłu na siebie, odpowiedzi na pytanie kim chcę być?



- Co najbardziej chciałaby Pani/Pan robić w życiu?
- Czy jest zawód, o którym marzyła Pani/Pan od dzieciństwa?
- W jakich zawodach mógłby Pan/Pani wykorzystać swoje zdolności i umiejętności?
- Gdyby mógł Pan/Pani wybrać dowolny zawód co by to było i dlaczego?
- Co chciałaby Pani/Pan osiągnąć w życiu zawodowym?
- Gdyby Mógł Pan/Pani raz jeszcze raz jeszcze rozpocząć swoją ścieżkę zawodową to chciałby to Pan/Pani powtórzyć, czy dokonałby Pan/ Pani innych wyborów? Jeśli innych to jakich?
- Proszę wyobrazić sobie i opowiedzieć jak mógłby wyglądać dzień pracy w atrakcyjnym dla Pani/Pana zawodzie?

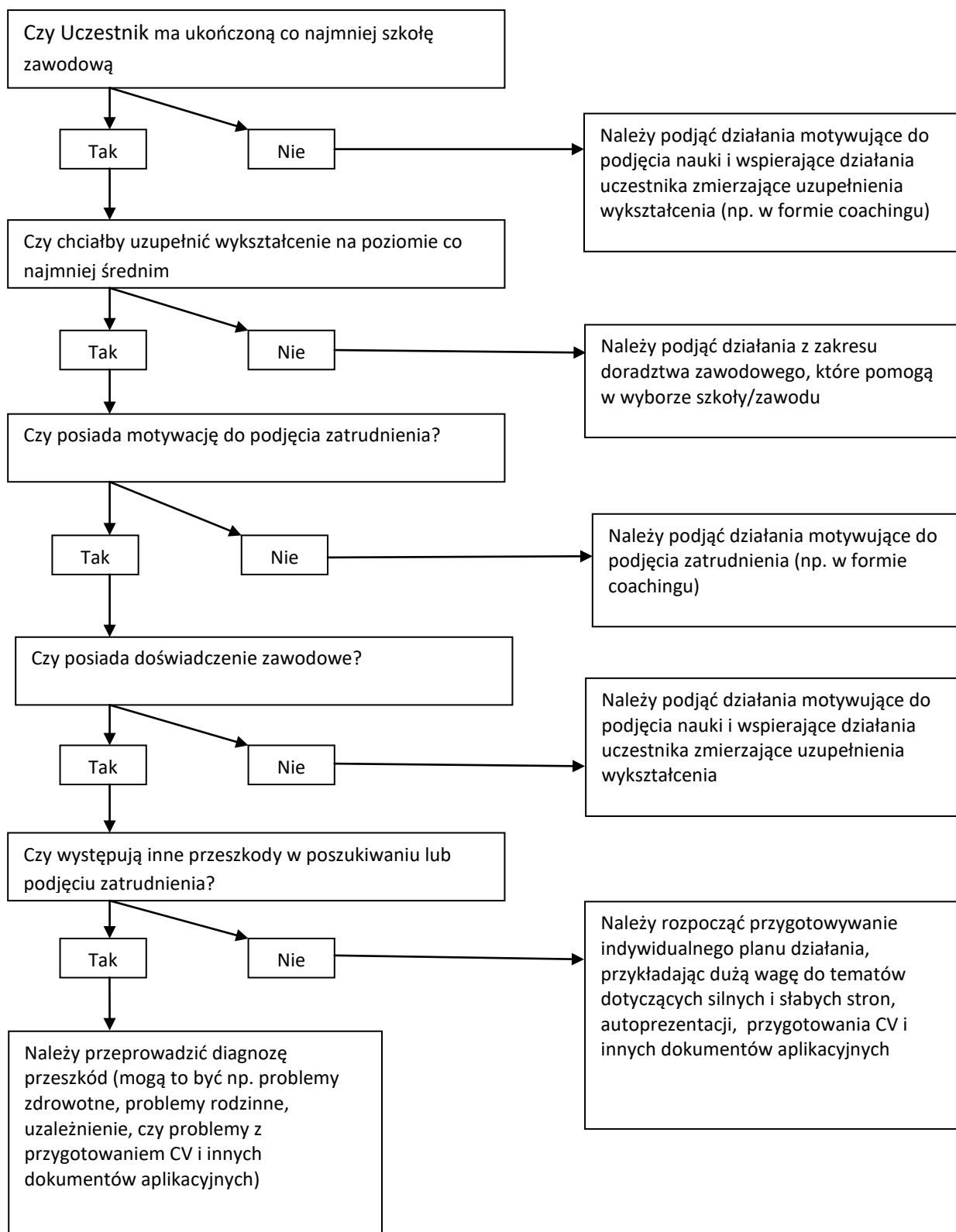
Ustalanie konkretnych działań, określanie celów strategicznych i krótkoterminowych powinno zostać dokonane z wykorzystaniem metod określania celów (np. SMART). Formułowanie ich należałoby poprzedzić rozmową doradczą, podczas której pomocne mogą być następujące zagadnienia:

- Co chciałby Pan/Pani osiągnąć w życiu zawodowym?
- Czy jest coś czego chciałby Pan/Pani uniknąć na swojej ścieżce zawodowej?
- Czy ma Pan/Pani plany zawodowe w perspektywie 5, 10 najbliższych lat?
- Jakie ma Pan/Pani plany na najbliższy tydzień?
- Jakich kwalifikacji, jakiego wykształcenia brakuje Panu/Pani by lepiej i szybciej móc zrealizować swoje plany zawodowe?
- Czy są osoby, które mogą Pani/Panu pomóc w realizacji celów zawodowych?
- Jak wyobraża sobie Pani/pan swoje życie za 15 lat?

W prowadzeniu spotkań doradczych przydatną pomocą są wzory Kart pracy doradców zawodowych. Poniżej przykładowa Karta pracy doradcy do rozmów z osobami z grupy NEET.

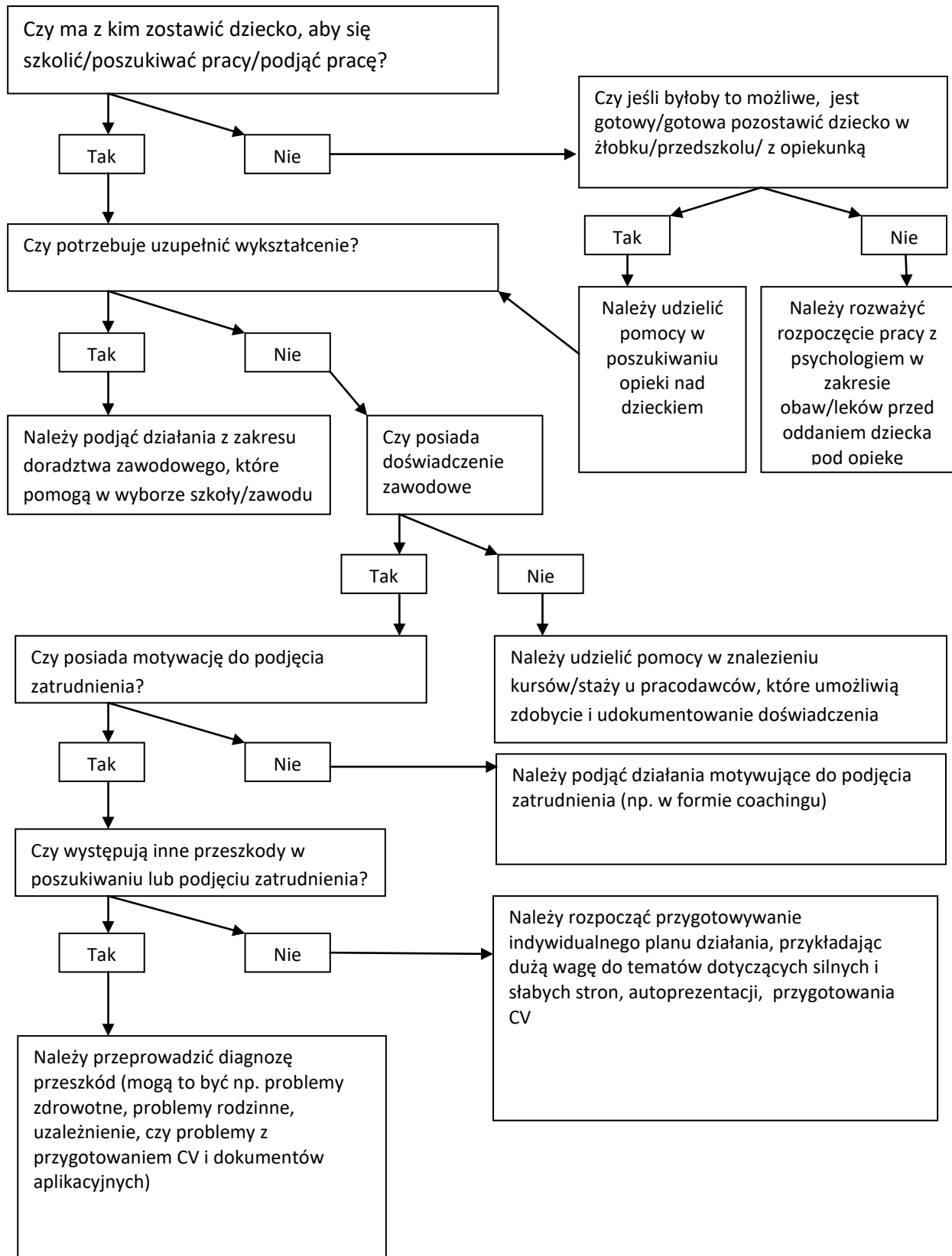


Schemat rozmowy i wsparcia w zakresie wykształcenia



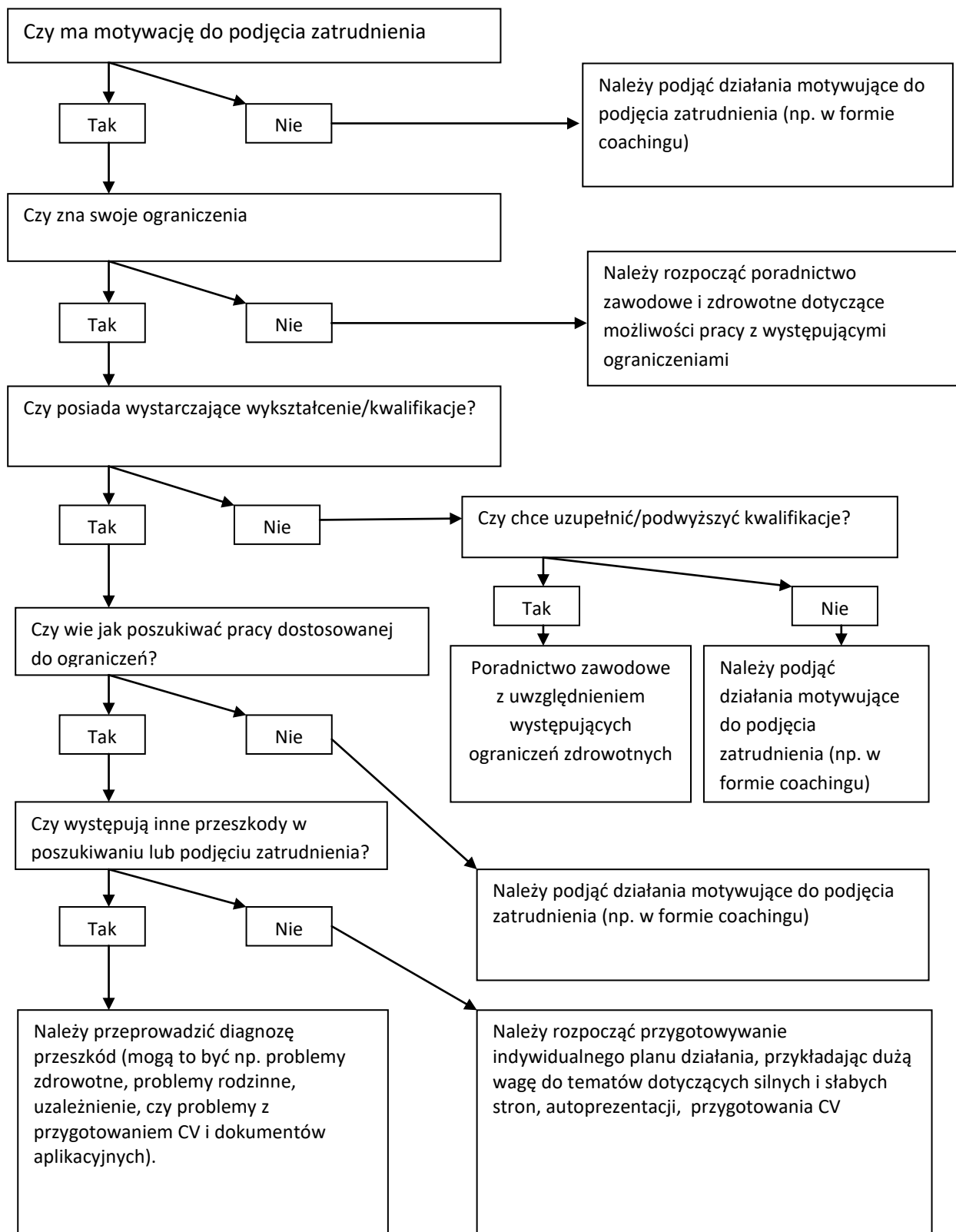


Schemat rozmowy i wsparcia osoby wychowującej dziecko





Schemat rozmowy rozmowy i wsparcia z osobą niepełnosprawną



Przeszkody w podjęciu zatrudnienia i metody działania

Przeszkody	Metody działania
brak odpowiedniego wykształcenia i/lub kwalifikacji zawodowych	<p>Celem rozmowy powinno być uświadomienie, jak ważne jest wykształcenie i kwalifikacje zawodowe podczas poszukiwania pracy. Należy również zwrócić uwagę na zmotywowanie młodego człowieka do podejmowania szkoleń, kursów. Warto uświadomić, że aktualna sytuacja na rynku pracy jest niezwykle dynamiczna i wymaga ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Często młodzi ludzie nie uświadamiają sobie, że istnieje możliwość podnoszenia swoich kwalifikacji poprzez udział w bezpłatnych szkoleniach i kursach organizowanych przez instytucje. Trzeba również podkreślić, że jeśli młody człowiek nie będzie inwestował we własny rozwój, stanie się mało atrakcyjny na rynku pracy na którym panuje ogromna konkurencja. Dlatego doradca zawodowy ma za zadanie uświadomić młodemu człowiekowi, że powinien on sobie wyznaczać edukacyjne i zawodowe cele i wkładać wysiłek w ich osiąganie. Zadaniem doradcy zawodowego jest zatem ukazanie, że nie posiadając odpowiedniego wykształcenia oraz nie podnosząc swoich kwalifikacji zawodowych ma on niewielkie szanse na znalezienie atrakcyjnej pracy, a co się z tym wiąże – ma niewielkie szanse na osiągnięcie życiowego sukcesu.</p>
Stan zdrowia	<p>Celem rozmowy doradcy zawodowego z Uczestnikiem powinno być uświadomienie młodemu człowiekowi, że jego przeciwwskazania zdrowotne mają ogromny wpływ na znalezienie zatrudnienia. Należy posiadać biomedyczne warunki wykonywania czynności zawodowych w ramach wybranego stanowiska. Doradztwo zawodowe wobec Uczestników chorych i niepełnosprawnych powinno skupiać się nie tyle na wskazywaniu młodemu człowiekowi przeciwwskazań zdrowotnych, ile na wskazywaniu mu zawodów które może on zdobyć i możliwych rodzajów aktywności zawodowej. Zatem doradca zawodowy powinien skupić się na mocnych stronach klienta ukazując mu zawody, w których jego ograniczenia zdrowotne nie będą przeciwwskazaniem do wykonywania danej pracy. Jednocześnie doradca powinien zwrócić uwagę na konieczność regularnej specjalistycznej opieki zdrowotnej. W niektórych przypadkach wskazanym</p>

	może być poinformowanie o możliwościach skorzystania z bezpłatnych świadczeń z zakresu rehabilitacji.
brak motywacji do poszukiwania pracy.	<p>Celem rozmowy doradcy zawodowego z Uczestnikiem jest ukazanie, że frustracja i brak zaangażowania w poszukiwanie pracy powoduje złą formę psychiczną, co powoduje, że już podczas rozmowy z potencjalnym pracodawcą pokazujemy się jako osoba, która nie jest odpowiednim kandydatem na stanowisko, o które w danym momencie się ubiega. Należy również uświadomić młodemu człowiekowi, że jeśli nie wierzy on w to, że może znaleźć pracę – to jej nie znajdzie – działa to jak samospełniająca się przepowiednia. Wynika to z faktu, że od razu z góry zakłada się, że jest się skazanym na porażkę. Zadaniem doradcy zawodowego jest zatem uświadomienie klientowi, że jego nastawienie ma ogromny wpływ na znalezienie atrakcyjnej pracy. Doradca zawodowy powinien również razem z Uczestnikiem poszukać źródeł braku motywacji, np. brak umiejętności napisania dokumentów aplikacyjnych powoduje, że młody człowiek jest mało atrakcyjny na rynku pracy. W tej sytuacji należy wspólnie z Uczestnikiem stworzyć dokument, zaznaczając, że należy zawsze dostosować CV pod konkretne ogłoszenie – to nie jest uniwersalny dokument! Doradca zawodowy musi również uświadomić Uczestnikowi, że znalezienie pracy może trochę potrwać i nie należy załamywać się po wystąpieniu pierwszych trudności. Zadaniem doradcy zawodowego jest zatem uświadomienie Uczestnikowi, że jeśli motywacja do szukania pracy spada przez to, że wydaje się, że poszukiwania powinny trwać krócej, to należy pamiętać, że pracodawcy też raczej nie zatrudniają w jeden dzień.</p>
Sytuacja osobista – mieszkanie z rodzicami	<p>Często zdarza się, że młodzi ludzie mieszkający z rodzicami postrzegają rodziców jako gwarancję stabilności i bezpieczeństwa, dlatego nie czują potrzeby znalezienia pracy i usamodzielnienia się. W ich mentalności nie ma potrzeby zmieniania czegokolwiek, gdyż to spowoduje wyjście ze strefy komfortu. Zadaniem doradcy zawodowego jest zatem uświadomienie młodemu człowiekowi, że nie można całego życia spędzić na utrzymaniu rodziców. Rodzice utrzymują swoje dzieci, ale za kilka lat już nie będą w stanie, zatem znalezienie zatrudnienia jest nieodłącznym czynnikiem, który pozwoli Uczestnikowi na odnalezienie się na rynku pracy, a co za tym idzie samodzielne utrzymanie się.</p>

<p>zbyt wysokie oczekiwania np. finansowe, socjalne nie mające przełożenia na kwalifikacje zawodowe</p>	<p>Jednym z wyznaczników wartości pracy jest pieniądz. Młodzi ludzie mają często oczekiwania finansowe nieadekwatne do swoich kwalifikacji. Uważają, że ich kwalifikacje są tak duże, że nie godzi się pracować za marne pieniądze. Doradca zawodowy powinien zatem uświadomić Uczestnikowi, że pierwsze zarobki mogą bardzo odbiegać od jego oczekiwań, co wynika np. z okresu próbnego czy zatrudnienia na czas określony.</p>
<p>nieumiejętność przygotowania dokumentów aplikacyjnych, brak umiejętności poruszania się po rynku pracy</p>	<p>Rozwiązaniem tego problemu jest zwykle poradnictwo zawodowe (indywidualne lub grupowe). Doradca powinien przedstawić zasady związane z przygotowaniem dokumentów aplikacyjnych, w tym CV i listu motywacyjnego, pomóc w określeniu silnych stron Uczestnika oraz podpowiedzieć, jakie informacje należałoby uwypuklić w CV. Sugeruje się, aby Uczestnik po uzyskaniu informacji od doradcy samodzielnie przygotował swoje CV, które następnie powinno zostać zweryfikowane podczas kolejnego spotkania z doradcą. Przy przygotowaniu CV pomocne mogą być wzory dostępne na stronach urzędów pracy</p>
<p>uzależnienie od alkoholu/narkotyków</p>	<p>W przypadku stwierdzenia u Uczestnika uzależnienia od alkoholu lub narkotyków zadaniem doradcy powinno być motywowanie do podjęcia terapii (poradnictwo psychologiczne lub coaching), i/lub uczestnictwa w grupie wsparcia Należy przy tym zwrócić uwagę, że skoro Uczestnik przyszedł na spotkanie z doradcą - wykonał pierwszy krok. Uzależnienie nie zawsze uniemożliwia podjęcie pracy (z wyjątkiem sytuacji, w których uzależnienie uniemożliwia funkcjonowanie i pracę). Uzależnienie często może być ukryte, przejawiać się może w sytuacjach zapominania o obowiązkach, braku punktualności. Rolą doradcy często jest w takiej sytuacji uświadomienie Uczestnikowi, że nie kontroluje sytuacji. Doradca może pokazać, że możliwe jest podjęcie pracy, jednocześnie rozpoczynając terapię. W zależności od uzależnienia mogą być różne rodzaje terapii. Doradca powinien wskazać ośrodki, w których uczestnik mógłby uzyskać pomoc w zakresie uzależnienia Wskazaniem jest, aby w zaistniałej sytuacji znaleźć coś pozytywnego (choćby fakt, że pojął trud i przyszedł na pierwsze spotkanie), nie skupiać się na problemach, nawiązać relację, nawiązać dialog i razem pracować.</p>



<p>konflikty z rodzicami</p>	<p>Czasami w sytuacji stwierdzenia konfliktów z rodzicami rozwiązaniem może być mediacje rodzinne lub terapia rodzinna</p> <p>Podczas diagnozy warto zadać Uczestnikowi pytanie, w jaki sposób konflikt ten przeszkadza w podjęciu pracy? Co mogłoby pomóc mu w poprawie relacji z rodzicami? Czasami zdarza się tak, że człowiek myśli tylko o konflikcie a nie o tym co będzie po rozwiązaniu konfliktu. Należałoby więc odpowiedzieć na pytanie, co da rozwiązanie konfliktu? Czy i jak wpłynie to na możliwość poszukiwania pracy?</p> <p>W Republice Czeskiej doradcy korzystają z możliwości wspólnego spotkania z Uczestnikiem i jego rodzicami. W Polsce zwykle doradca spotyka się jedynie z Uczestnikiem. Wspólne spotkanie w wielu przypadkach umożliwia rozwiązanie wielu konfliktów. Często stosowaną metodą jest napisanie kartkach przez Uczestnika i rodziców, co im nawzajem przeszkadza w zachowaniu drugiej strony.</p>
<p>brak ofert pracy dla osób bez doświadczenia</p>	<p>Rozwiązaniem może być poradnictwo w zakresie programów, staży, zatrudnienia wspieranego dla osób bez doświadczenia zawodowego</p> <p>Ważne jest, aby przeprowadzić diagnozę tego, co naprawdę Uczestnik umie, odnalezienie silnych stron. To że Uczestnik nie pracował, nie zawsze znaczy że nic nie umiesz. Źle wykorzystuje swoją przedsiębiorczość – celem doradztwa może być znalezienie rozwiązania, jak wykorzystać swój potencjał</p> <p>Należy też podkreślić, że doświadczenia można nabyć w ramach stażu lub wolontariatu.</p>
<p>niechęć do podjęcia pracy</p>	<p>coaching wskazujący na korzyści z podjęcia pracy</p> <p>Bardzo często młodzi ludzie nie widzą związku między tym co robią a jakością życia. Rolą doradcy jest wskazanie ścisłego związku pomiędzy tymi dwoma płaszczyznami.</p> <p>Warto też przeprowadzić diagnozę, czy problem nie leży w jakiejś części po stronie rodziców, którzy niejednokrotnie zapewniają dzieciom warunki, które demotywują do zmiany sytuacji życiowej i wyjścia ze strefy komfortu.</p>
<p>przekonanie, że nie można znaleźć pracy bez znajomości</p>	<p>poradnictwo zawodowe, coaching, w ramach którego pracuje się nad przekonaniami. Jednocześnie należy pomóc w ustaleniu podczas spotkań sieci kontaktów, które mogłyby być pomocne w znalezieniu zatrudnienia</p>



Wzór karty pracy doradcy zawodowego

KARTA PRACY

doradcy zawodowego

Doradca zawodowy

Uczestniczki/Uczestnika

Dane kontaktowe uczestnika/Uczestniczki:
(tel./ e-mail)

.....

Data spotkania:

Czas trwania spotkania

Temat spotkania

.....

.....

.....



Potencjał Uczestniczki/Uczestnika

1. Wykształcenie

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Doświadczenie zawodowe

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Kwalifikacje i umiejętności zawodowe

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



4. Umiejętności uniwersalne

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. Zainteresowania

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Uwarunkowania mające wpływ na aktywność zawodową

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



7. Szanse na rozwój zawodowy

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. Uwarunkowania mające wpływ na aktywność zawodową

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. Czynniki negatywnie wpływające na aktywizację zawodową

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



10. Możliwości przeciwdziałania czynnikom negatywnym

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

11. Czynniki motywujące

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

12. Moja sieć wsparcia. Kto może pomóc w pokonywaniu pojawiających się trudności.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Materiały pomocnicze

(testy, ćwiczenia)



Ćwiczenie: Działam

Ćwiczenie ma na celu pomoc w uświadomieniu Uczestnikowi/Uczestniczce co daje im satysfakcję, jakie czynności dodają im energii i chęci do działania. Ćwiczenie pozwala zidentyfikować i nazwać posiadane umiejętności, preferencje zawodowe. Jego celem jest skłonienie Uczestnika/Uczestniczki do refleksji nad kwestią wykorzystania własnych umiejętności i preferencji przy formułowaniu ścieżki zawodowej.

Opis ćwiczenia: Należy poinstruować Uczestniczkę/Uczestnika aby zapisywać w arkuszu wykonywane przez nich każdego dnia czynności (nawet te nieregularne). Po uzupełnieniu arkusza Uczestnik/Uczestniczka powinna wybrać spośród nich te, które lubią wykonywać i je podkreślić. Następnie należy zastanowić się co podoba się im w wybranych zajęciach i dlaczego, jakie umiejętności rozwijają podczas tych zajęć, jakie mogą mieć znaczenia przy określaniu scenariusza zawodowego.

Arkusz do ćwiczenia

Dzień tygodnia	Czynności
Poniedziałek	
Wtorek	
Środa	
Czwartek	
Piątek	
Sobota	
Niedziela	



Ćwiczenie Mój sukces

Ćwiczenie poszerza możliwości samopoznania przy pomocy analizy wydarzenia uznanego przez Uczestnika/Uczestniczkę jako sukces. Ćwiczenie opiera się na uświadomieniu Uczestnikowi/Uczestniczce, które z ich działań przyczyniły się do osiągnięcia sukcesu. Pozwala uzmysłwić sobie jakie cechy, umiejętności były w tym procesie istotne. Ćwiczenie wspomaga także umiejętność autoprezentacji, która może być przydatna podczas prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych.

Ćwiczenie można wykonać przy pomocy arkusza do samodzielnej pracy lub poprzez rozmowę. Uczestnik powinien opisać wydarzenie, które postrzega jako swój sukces. Opis powinien odpowiadać poniższym pytaniom:

- Co dokładnie zrobiłeś/zrobiłaś?
- Jakie kroki/działania podjąłeś/podjęłaś aby to osiągnąć?
- Na czym (na jakich umiejętnościach, cechach osobowości) opierało się to działanie?
- Jaki był skutek Twojego działania?

Podsumowując należy wyraźnie określić jaka wiedza, jakie umiejętności i cechy były niezbędne aby osiągnąć ten sukces. Ponadto Uczestnik/Uczestniczka powinni na zakończenie odpowiedzieć na pytania odnośnie ich samopoczucia po przeprowadzeniu analizy, czy rozmowa była łatwa czy też trudna, na czym polegały ewentualne trudności.



Ćwiczenie: Moje mocne strony

Mocne strony są pozytywnym składnikiem naszej osobowości. O wiele bardziej korzystną strategią rozwoju osobistego jest rozwijanie mocnych stron zamiast skupiania się na przełamywaniu słabości. Podczas ćwiczenia Uczestniczka/Uczestnik nie tylko uświadamia sobie swoje mocne strony i pozytywne cechy ale nabywa również umiejętność wyciągania wniosków z konkretnych sytuacji, które miały miejsce dotychczas w jego/jej życiu. W ćwiczeniu występuje wprawdzie także negatywna informacja zwrotna, która jest jednak równoważona z dodatnim sprzężeniem zwrotnym 1:3 (jest to generalnie zalecany stosunek, jeśli decydujemy się na pracę z negatywnymi opiniami).

Uczestniczka/Uczestnik wypełniają poniższy arkusz:

Moje mocne strony	Przykłady i sytuacje, w których te mocne strony się ujawniły
1.
2.
3.
4.
Co można poprawić	Przykłady i sytuacje, w których potrzeba poprawy była widoczna
.....



Ćwiczenie: „Jaki jestem...”

Uwagi wprowadzające dla doradcy:

Należy pamiętać, że zaznaczone przez Uczestnika/Uczestniczkę cechy odnoszą się raczej do jego postrzeganiem siebie niż faktycznie posiadanych cech.

Przykładowe pytania dodatkowe, które mogą być zadane przez doradcę zawodowego:

1. Który etap ćwiczenia był dla Ciebie najtrudniejszy i dlaczego?
2. Czy zdawałeś/zdawałaś sobie sprawę, że posiadasz tak dużo pozytywnych cech?
3. Czy Twoim zdaniem należy pracować nad pozytywnymi cechami swojego charakteru?

„Jaki jestem ...”

aktywny	naturalny	staranny
ambitny	niezwykły	szczerzy
cierpliwy	obowiązkowy	taktowny
czujny	odpowiedzialny	towarzyski
pomocny	odważny	troskliwy
dokładny	ostrożny	trzeźwo myślący
dynamiczny	otwarty	twórczy
elastyczny	pomysłowy	uczciwy
emocjonalny	popularny	uprzejmy
empatyczny	praktyczny	wnikliwy
energiczny	profesjonalny	wrażliwy
gospodarny	punktualny	wyrozumiały
koleżeński	skromny	wytrwały
kompetentny	skuteczny	zaradny
lojalny	sposstrzegawczy	zrównoważony
lojalny	stanowczy	życzliwy

Instrukcja:

1. Wybierz z listy 20 cech charakteru, które opisują twoją osobę. W puste miejsca możesz dopisać cechy, które ciebie charakteryzują. Podkreśl te cechy. Pamiętaj, że jeśli dopiszesz cechę, to należy „doliczyć” ją do 20 podkreślonych cech.
2. Z 20 podkreślonych cech wybierz teraz 10, które ciebie charakteryzują. Podkreśl je ponownie.
3. Z 10 cech podkreślonych podwójnie wybierz 3, które opisują Twoją osobę. Następnie wypisz te cechy i podpisz swoim imieniem i nazwiskiem.
4. Czy wybrane przez Ciebie 3 cechy można wykorzystać w pracy zawodowej?



Motywacja

Ćwiczenie 1. – Sześć kroków

Bardzo często zdarza się, że wiemy co nam w życiu nie pasuje, co nam przeszkadza. Jednocześnie często mamy problem w określeniu tego, czego naprawdę chcemy. Ćwiczenie „sześciu kroków” ma na celu pomoc w określeniu swoich własnych oczekiwań i świadomego ustalenia możliwych do wykonania działań zmierzających do tak określonego celu. Ćwiczenie oparte jest na systemie małych kroków (Kaizen).

Sugeruje się, aby uczestnikowi ćwiczenia przedstawiać zadania do wykonania w kolejnym kroku dopiero po wykonaniu całego poprzedniego kroku.

Krok 1. Prosimy, aby Uczestnik wypisał na kartce, co nie pasuje mu w obecnej sytuacji, w której się znajduje

Krok 2. Prosimy, aby Uczestnik napisał na kartce, co jest dla niego istotne, ważne. Co daje mu poczucie szczęścia i spełnienia? Ważne jest, aby wypisać te czynniki jak najdokładniej i najbardziej szczegółowo.

Krok 3. Prosimy Uczestnika o analizę tego, co napisał na obydwu listach, w oparciu o następujące pytania:

- na które z zapisanych okoliczności mam wpływ, a które są ode mnie niezależne?
- biorąc pod uwagę odpowiedzi na powyższe pytanie – na ile jestem w stanie zmienić to, na co mam wpływ?

W miarę potrzeby doradca powinien pomóc Uczestnikowi w przeprowadzeniu analizy poprzez zadawanie dodatkowych pytań.

Krok 4. Stare chińskie przysłowie mówi, że nawet najdłuższa droga rozpoczyna się od zrobienia pierwszego kroku. Po dokonanej w poprzednich krokach analizie należy zaproponować ustalenie drogi, którą musi przejść aby zrealizować zamierzone cele. Ustalane działania, tzw. „kroki” powinny być małe ale realne do wykonania. Uczestnik powinien określić, jakie małe działania mogą przybliżyć go do wyznaczonego celu.

Doradca powinien uświadomić Uczestnikowi, że zmiana nie jest jednorazowym wydarzeniem, ale procesem składającym się z małych działań. Dlatego też każde podjęte działanie to już mały sukces. Ważnym jest, aby sam Uczestnik ustalał, co jest



dla niego priorytetem. Określone małe cele do osiągnięcia muszą być realne i mierzalne.

Krok 5. Opracowanie strategii na wypadek niepowodzenia.

Należy poprosić Uczestnika o próbę określenia, jakie trudności mogą wystąpić w trakcie realizacji wyznaczonych celów/kroków, a następnie poprosić o wymyślenie rozwiązań na wypadek, gdyby te trudności wystąpiły.

Krok 6. Nagroda za osiągnięcie sukcesów. Należy poprosić Uczestnika o ustalenie nagród, za zrealizowanie poszczególnych „kroków”. Nie chodzi przy tym o to, aby były to nagrody kosztowne i niemożliwe do osiągnięcia, ale o takie rzeczy, które przynajmniej symbolicznie będą stanowiły nagrodę za realizację celu

Należy zwrócić uwagę Uczestnikowi, że poszczególne kroki powinny być łatwe. Małe kroki zaspakajają potrzebę działania, a będąc jednocześnie możliwymi do osiągnięcia zmniejszają stres związany z nieosiągnięciem niesatysfakcjonujących efektów/wyników. Dodatkowym efektem może być przekształcenie się zaplanowanych małych kroków w nawyk, a osiąganie małych sukcesów może spowodować polubieni przez Uczestnika samego procesu zmiany.

Motywacja

Ćwiczenie 2. – Cele na okrągło

Niewątpliwą podstawą zmiany życia, czy nastawienia do życia jest określenie realnych i mierzalnych celów do osiągnięcia. Ćwiczenie ma pomóc w określaniu celów strategicznych oraz metod ich osiągnięcia. Najważniejszą częścią ćwiczenia jest rozmowa doradcy z Uczestnikiem/Uczestniczką po wykonaniu ćwiczenia. Rozmowa ma pomóc w zrozumieniu, jak nasze codzienne zamierzenia i faktyczne działania wpływają na realizację wyznaczonego celu. Rozmowa ma pomóc w odnalezieniu związku przyczynowego pomiędzy działaniami podejmowanymi aktualnie z możliwością osiągnięcia wyznaczonego celu. Doradca może zwrócić też uwagę, iż wyznaczanie ambitnych celów może znacząco zwiększyć efektywność podejmowanych działań. Cele wyznaczane podczas ćwiczenia powinny być realne, ale warto także zachęcić Uczestnika do odrobiny fantazji przy określaniu celu. Jeśli cele określone przez Uczestnika wydają się za duże, nie należy ich zmieniać, a jedynie zachęcić do podzielenia na mniejsze oraz skłonić do zastanowienia nad poszczególnymi elementami większego celu.

Doradca prosi Uczestnika/Uczestniczkę o narysowanie na kartce czterech okręgów (dwa okręgi w dwóch rzędach, które zajmowałyby całą powierzchnię kartki).

W ostatnim okręgu Uczestnik powinien wpisać wszystko, co chciałby osiągnąć w życiu. Doradca powinien poprzez zadawanie dodatkowych pytań skłonić Uczestnika aby zastanowił się jak chciałby, aby wyglądało jego życie w przyszłości.

W przedostatnim okręgu uczestnik powinien wpisać cele dla całego nadchodzącego roku.

W drugim okręgu należy wpisać cele na najbliższy miesiąc, a w pierwszym – cele na kolejny dzień.

Doradca w rozmowie powinien spróbować uświadomić Uczestnikowi, że realizacja celów z pierwszego okręgu może przyczynić się i znacząco ułatwić osiągnięcie celów z kolejnych okręgów.

Rozmowa z doradcą powinna skłonić Uczestnika do zastanowienia się, co stanowi dla niego najważniejszą rzecz w życiu. Rodzina, miłość, przyjaciele, zdrowie, wykształcenie, dobra zabawa? Co jest stawiane ponad wszystkie inne wartości? Dla którego z tych obszarów Uczestnik jest w stanie się poświęcić? Warto podczas ćwiczenia odnieść się do wyników przeprowadzonych wcześniej testów, w których Uczestnik określał swoje zainteresowania. Kiedy Uczestnik ustali najważniejszą wartość (lub najważniejsze wartości), powinien połączyć ją z zadaniem, które ma do wykonania.



Ćwiczenie: Wspomnienia z przeszłości

Tematem ćwiczenia jest próba odkrycia zasad wpojonych we wczesnym dzieciństwie oraz uwolnienia się od podświadomych nakazów.

Celem ćwiczenia jest rozwijanie osobowości, trening asertywności i radzenie sobie ze stresem.

Na początku ćwiczenia doradca powinien wyjaśnić uczestnikowi, że bardzo często nie uświadamiamy sobie zasad postępowania, które zostały nam wpojone w dzieciństwie, a które mogą utrudniać nam zmianę sytuacji, w której aktualnie się znajdujemy. Doradca powinien podać przykłady (np. osoba, która w dzieciństwie była przymuszana do częstego sprzątanania czy robienia porządków może w dorosłym życiu oczekiwać tego samego od swoich dzieci, czy np. osoba, która w dzieciństwie doświadczyła, że rodzice mają problem ze znalezieniem pracy, może mieć w dorosłym życiu problem z poszukiwaniem pracy).

Uczestnik powinien otrzymać kartkę, na której wypisze od 5 do 10 przykładów takich nakazów postępowania wyniesionych z dzieciństwa. Doradca powinien poprosić o uporządkowanie ich zaczynając od najsilniejszego.

Doradca powinien z Uczestnikiem przedyskutować pytania:

- dlaczego musisz (lub nie możesz) postępować w określony sposób?
- jakie korzyści można wymienić jako wynikające z takiego zachowania?
- czy są jakieś korzyści z nieprzestrzegania zakazów?
- czy jest możliwy inny sposób postępowania? Jakie mogą być skutki innego zachowania?

Pytania mogą być sformułowane inaczej, w zależności od tego, w którym kierunku doradca chciałby pokierować dyskusją. Doradca w oparciu o swoje doświadczenie oraz uwzględniając indywidualną sytuację Uczestnik może w różnych miejscach rozłożyć akcenty w rozmowie. Jeśli uzna za celowe prowadzenie rozmowy o radzeniu sobie ze stresem, może skupić się na sytuacjach, w których kierują nami nieuświadomione nakazy. Rozmowa może także dotyczyć rozwoju osobistego, i wtedy nacisk może być położony na wyjaśnienie, skąd biorą się nasze zachowania.



Ćwiczenie: Pora na zmianę

Celem ćwiczenia jest pomoc w nauczaniu się podejmowania świadomych decyzji.

Doradca powinien zapytać Uczestnika/Uczestniczkę, czy chciałaby coś zmienić w swoim otoczeniu. Zmiany mogą dotyczyć różnych aspektów życia - relacji sąsiedzkich, rówieśniczych czy uwarunkowań rodzinnych. Uczestnik powinien wskazać najważniejszą i najbardziej pożądaną z jego punktu widzenia zmianę.

Doradca może czystą kartkę papieru przekreślić na środku linią, i poprosić o krótkie opisanie po jednej jej stronie najważniejszych cech obecnej sytuacji, a na drugiej stronie opisanie sytuacji po zmianie. Następnie doradca wspólnie z Uczestnikiem powinien omówić, jakie elementy zasoby, umiejętności byłyby niezbędne, aby zmiana mogła się dokonać. Ważne jest, aby to Uczestnik podawała swoje propozycje. Doradca może nakierowywać go pytaniami na kolejne istotne elementy.

Jak najwięcej wymienionych czynników powinno zostać zapisanych.

Kolejnym etapem jest podanie czynników, które mogą utrudniać wprowadzenie pożądanej zmiany.

Doradca powinien wspólnie z Uczestnikiem określić dwa najważniejsze czynniki umożliwiające wprowadzenie zmiany i utrudniające wprowadzenie zmiany. Zadając pytania doradca powinien pomóc Uczestnikowi w odpowiedzi na pytanie, czy najbardziej pozytywne czynniki mogą przewyciężyć czynniki negatywne.

Warto także zastanowić się, na które czynniki ma wpływ sam Uczestnik? Co mógłby zrobić, aby mieć większy wpływ.



Ćwiczenie: Kto pyta nie błądzi

Celem ćwiczenia jest pomoc Uczestnikowi w przełamywaniu barier. W sytuacji, jeśli Uczestnik ma problemy w komunikacji z otoczeniem, a jego ograniczenia wynikają ze strachu czy braku umiejętności społecznych, doradca może poprosić Uczestnika o wykonanie pewnych zadań, które pomogą mu w przełamaniu ograniczeń.

Doradca może zaproponować Uczestnikowi wykonanie jednego lub kilku z poniższych zadań przed kolejnym spotkaniem:

- wejdź do sklepu i poproś o rozminienie 10 złotych,
- zapytaj w sklepie o towar, którego nie widzisz na półce,
- zapytaj w informacji kolejowej, ile będzie kosztowała podróż do Bydgoszczy czy Krakowa (najlepiej miejsca oddalonego od miejsca zamieszkania, do którego nie ma bezpośredniego połączenia). Jakie połączenie będzie najkorzystniejsze, żeby dotrzeć tam następnego dnia przed południem,
- zapytaj o drogę parę wyglądającą na narzeczonych,
- powiedz nieznałej osobie komplement (przed wykonaniem tego zadania warto przeprowadzić rozmowę, jakie komplementy od nieznałej osoby mogłyby być przyjemne, a jakie byłyby niewłaściwe),

Ćwiczenie może pomóc w przełamywaniu barier społecznych, istotne jest jednak, aby doradca korzystając z doświadczenia ocenił, czy wykonanie ćwiczenia nie pogłębi niechęci Uczestnika do nawiązywania kontaktów.



Ćwiczenie: Autoreklama

Przed rozpoczęciem ćwiczenia doradca powinien uświadomić Uczestnikowi/ Uczestniczce, że każdy z nas czuje się czasami niedoceniany przez otoczenie. Można poprosić o przypomnienie sobie sytuacji, w której Uczestnik tak się czuł. Doradca może zaproponować, aby Uczestnik przygotował jednogminutowe wystąpienie, podczas którego zaprezentuje się z najlepszej strony. Można zaproponować przygotowanie kilku wersji „autoreklamy” z zależności od jej adresata: nowopoznanych znajomych, pracodawcy, wychowawcy w nowej szkole.

Zadaniem doradcy jest pomoc Uczestnikowi w określeniu swoich mocnych stron (w ćwiczeniu można wykorzystać wyniki uzyskane podczas testów przeprowadzanych w ramach wcześniejszych rozmów doradczych lub innych ćwiczeń). Doradca powinien zwrócić uwagę, że inne cechy mogą być istotne dla różnych adresatów. Także w obrębie tej samej grupy adresatów (np. pracodawców) różne cechy mogą być istotne i różne cechy należałoby wyeksponować.

Ćwiczenie ma pomóc także w przełamaniu bariery rozmowy z ewentualny przyszłym pracodawcą. Nie powinno mieć formy przedstawienia się podczas rozmowy rekrutacyjnej, aby nie wprowadzać dodatkowego stresu. Powinno raczej pomóc w uświadomieniu Uczestnikowi, że jest osobą, która potrafi w twórczy i kreatywny sposób zaprezentować swoje mocne strony. Po przeprowadzeniu ćwiczenia doradca może przejść do dyskusji o różnych sposobach prezentacji, a w szczególności do autoprezentacji podczas rozmów rekrutacyjnych.



Ćwiczenie Analiza SWOT

Na fakt czy osiągniemy sukces w życiu zawodowym wpływa wiele czynników wewnętrznych, które zależą od nas samych i którymi możemy kierować. Należy jednak pamiętać o tym, że na przebieg życia zawodowego wpływają również nieprzewidywalne czynniki zewnętrzne. Ćwiczenie pozwoli uczestnikom zwiększyć świadomość własnej wartości. Wykonana przez uczestnika analiza SWOT pomaga określić kierunki, w których uczestnik może się rozwijać. SWOT pomaga również uświadomić uczestnika w zakresie jego słabych stron oraz sytuacji nad którymi powinien pracować.

Czym jest analiza SWOT?

Skrót SWOT oznacza cztery główne kategorie czynników: mocne i słabe strony, a także zagrożenia oraz możliwości. Dzięki zastosowaniu analizy SWOT możemy skupić się na tym na co mamy wpływ, co w naszym działaniu możemy rozwijać, a co powinniśmy zmienić.

SILNE STRONY

- ❖ umiejętności zawodowe – wykształcenie, kursy, szkolenia, certyfikaty
- ❖ umiejętności miękkie
- ❖ pozytywne cechy charakteru
- ❖ osiągnięcia
- ❖ wyznawane wartości

SŁABE STRONY

- ❖ negatywne nawyki, te zawodowe i prywatne
- ❖ braki w kwalifikacjach zawodowych
- ❖ negatywne strony osobowości
- ❖ zadania i obszary działań w których czujesz się niepewnie
- ❖ ograniczenia (sytuacje oraz cechy osobowości)

SZANSE

- ❖ osiągnięcie kwalifikacji, których nam brakuje
- ❖ osiągnięcie technologicznych umiejętności których nam brakuje
- ❖ osiągnięcie umiejętności życiowych, których nie posiadamy
- ❖ perspektywy zawodowe w branży której chcielibyśmy rozpocząć pracę
- ❖ wartościowe kontakty z ludźmi



ZAGROŻENIA

- ❖ najpoważniejsze przeszkody w życiu zawodowym
- ❖ konkurencja zawodowa
- ❖ kto oraz co „przeszkadza” w odniesieniu sukcesu? Jak można to zmienić?
- ❖ ocena branży zawodowej

	pozytywne	negatywne
wewnętrzne	S	W
zewewnętrzne	O	T