

PODRĘCZNIK Z DOBRYMI PRAKTYKAMI

DORADZTWO ZAWODOWE W DZIAŁANIU



*Path
to Success*



**Co-funded by
the European Union**

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

KA220-YOU - Partnerstwa w zakresie współpracy

Numer projektu: 2023-2-RO01-KA220-YOU-000184435

KOORDYNATOR

Asocjacja Be You

ORGANIZACJE PARTNERSKIE

Youthfully Yours SK

Zavod za podjetnistvo, turizem in mladino Brezice (ZPTM Brezice)

Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark

Podręcznik jest dostępny w wersji open source i można go bezpłatnie używać jako materiału edukacyjnego.



SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	4
• O podręczniku	4
• Dlaczego jest potrzebny	4
• O partnerach	6
Rodzaj metod: profilowanie	10
• Kompas do sukcesu	11
Rodzaj metod: badanie i możliwości zatrudnienia	14
• Mapowanie społeczności	15
Rodzaj metod: luka kompetencyjna	19
• Klaster samopoznania	20
Rodzaj metod: zarządzanie oczekiwaniami	23
• Ręce na mojej przyszłości	24
• Karty JUMP - STWÓRZ KONSENSUS!	28
• Analiza pola siłowego	31
Rodzaj metod: odgrywanie ról i przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej	34
• Rozmowa kwalifikacyjna – odgrywanie ról	35
• LARP	39
• Treść z programów modułowych – autopromocja	44
Rodzaj metod: narzędzia autorefleksji	49
• Mosty z chudoby (Mosty wychodzenia z ubóstwa) Ruby Payne, adaptacja na Słowację Slavka Mačáková i Miro Polak	50
• DOJRZAŁOŚĆ ZAWODOWA – samoocena poprzez rozmowę	55
• Warsztaty samorozwoju	59
• Treść z programów modułowych – Poszukiwanie pracy na ukrytym rynku pracy – Networking	64
• Drzewo Blob	69
• Test dwudziestu stwierdzeń (TST)	73
• Career Construction Interview	77
Rodzaj metod: ocena osobowości	81
• IKIGAI	82
• Analiza SWOT / Wyznaczanie celów	86
• Ja i ja jako ...	90
• Kotwice kariery Scheina	96
Podziękowania	101

WPROWADZENIE

O podręczniku

Przedstawiamy podręcznik „Doradztwo zawodowe w działaniu”, który powstał w ramach projektu „Path to success”, finansowanego przez Unię Europejską w ramach programu Erasmus+. Stanowi on wynik kilku miesięcy szeroko zakrojonych badań i współpracy partnerskiej.

Osoby zaangażowane w opracowanie podręcznika, reprezentujące organizacje pozarządowe z Rumunii, Słowacji, Słowenii i Polski, od wielu lat pomagają młodym ludziom stawiać pierwsze kroki na rynku pracy i znajdować dobre zatrudnienie. Wspólnie zauważyliśmy brak nowoczesnego zestawu narzędzi zawierającego dobre praktyki, z których mogliby korzystać zarówno początkujący, jak i doświadczeni pracownicy młodzieżowi, doradcy zawodowi i inni profesjonalści pracujący w podobnym charakterze, aby poprawić jakość swojej pracy i uczynić ją bardziej efektywną.

Dlaczego jest on przydatny?

Krajobraz rynku pracy zmienia się w ostatnich latach szybciej niż kiedykolwiek wcześniej. Lockdowny wynikające z pandemii COVID-19 gwałtownie przyspieszyły zjawisko pracy zdalnej i hybrydowej. Cyfrowi nomadzi, którzy nigdy fizycznie nie pojawiają się w biurze, stanowią większą część siły roboczej każdego roku, zapewniając nowe możliwości, ale również wymagając od pracodawców i pracowników dostosowania się do tych zmian.

Podążając śladami automatyzacji i robotyki, które ręka w rękę z globalizacją doprowadziły do wyparcia wielu tradycyjnych miejsc pracy, jesteśmy teraz świadkami pojawienia się sztucznej inteligencji. W rezultacie możemy już zaobserwować wiele kreatywnych i „biurowych” miejsc pracy, które w niedalekiej przyszłości staną w obliczu wyginięcia. Gospodarka gig, inicjatywy DEI, praca w zakresie klimatu i zrównoważonego rozwoju to tylko niektóre z innych zjawisk zmieniających rynek pracy w ostatnich latach. Podczas gdy takie wyzwania będą musiały zostać rozwiązane za pomocą reform politycznych, młodzi ludzie muszą uwzględnić je w swoich wyborach

WPROWADZENIE

edukacyjnych i zawodowych tak szybko, jak to możliwe.

Globalizacja technologii lub ekologia nie są jedynymi czynnikami napędzającymi zmiany. Millenialsi stali się dominującą grupą demograficzną aktywnej siły roboczej i wymusili wiele zmian na pracodawcach, którzy szczególnie w gospodarkach zachodnich stoją w obliczu rynku pracownika i zmagają się ze znalezieniem dobrych pracowników.

Obecnie pokolenie Z, pierwsze pokolenie wychowane z wszechobecnymi smartfonami od wczesnego dzieciństwa i całodobowym dostępem do Internetu, które dodatkowo zmierzyło się z dwuletnim lockdownem podczas edukacji, stawia pierwsze kroki w karierze zawodowej. Pracodawcy zgłaszają ogromne problemy z włączeniem ich do swojej siły roboczej, powołując się na luki w umiejętnościach, nierealistyczne oczekiwania, brak motywacji i dyscypliny, jako tylko niektóre z problemów, które są trudne do przezwyciężenia.

Powyższe przykłady to tylko kilka powodów, dla których doradcy zawodowi, pracownicy młodzieżowi, nauczyciele, trenerzy i inni specjaliści pomagający młodym ludziom w podejmowaniu pierwszych kroków w karierze muszą stale aktualizować swoje narzędzia i zrozumienie rynku pracy. Niniejszy podręcznik został stworzony właśnie w tym celu, a inne wyniki opracowane w ramach projektu „Ścieżka do sukcesu” uzupełnią go, aby stworzyć kompleksowy i kompletny zestaw narzędzi dla profesjonalistów zawodowych.

WPROWADZENIE

O PARTNERACH

Asociatia Be You



Be You to organizacja non-profit założona w listopadzie 2015 roku w Rumunii przez zespół dynamicznych profesjonalistów z doświadczeniem w krajowych i międzynarodowych projektach młodzieżowych. Naszą organizacją kieruje grupa pedagogów, twórców zmian i entuzjastów, którzy chcą wzmocnić pozycję młodzieży i wspierać jej rozwój osobisty i zawodowy.

Specjalizujemy się w promowaniu rozwoju młodzieży poprzez edukację pozaformalną, organizację warsztatów, szkoleń i wolontariatu. Nasze inicjatywy mają charakter włączający, odpowiadają na różnorodne potrzeby młodych ludzi w wieku 13–30 lat, zarówno z obszarów wiejskich, jak i miejskich, niezależnie od ich pochodzenia religijnego, etnicznego, kulturowego czy społeczno-ekonomicznego.

Nasze wysiłki w zakresie poradnictwa zawodowego skupiają się na wyposażeniu młodych ludzi w narzędzia potrzebne do osiągnięcia sukcesu na rynku pracy. Nasze działania na tym polu mają na celu wspieranie cyfryzacji, pomoc w wyborze ścieżki edukacyjnej i wspieranie niezależności finansowej.

Od 2015 roku nasze programy obejmują warsztaty tematyczne i doradztwo zawodowe, które umożliwiły uczestnikom sporządzenie CV i listów motywacyjnych, doskonalenie niezbędnych umiejętności miękkich, opracowywanie celów SMART i wykonalnych planów w celu podejmowania świadomych decyzji dotyczących ich kariery. Stowarzyszenie Be You jest katalizatorem transformacji i sukcesu młodych ludzi.

WPROWADZENIE

O PARTNERACH

**Fundacja Akcelerator
Obywatelski Spark**



Fundacja Spark z siedzibą we Wrocławiu zapewnia młodzieży z całej Europy możliwości w zakresie edukacji pozaformalnej. Dużą część działalności organizacji stanowi kształcenie zawodowe i wsparcie szkół technicznych i zawodowych w celu zwiększenia szans na zdobycie doświadczenia zawodowego i rozpoczęcie kariery.

Spark zapewnia szkolenia zawodowe dla studentów krajowych i zagranicznych w różnych dziedzinach edukacji i pomaga w organizacji projektów mobilności zawodowej. Ponadto Fundacja organizuje liczne kursy szkoleniowe w Polsce, na Cyprze, w Portugalii, Włoszech i Rumunii, których celem jest poprawa kompetencji nauczycieli w zakresie od metod nauczania, przedsiębiorczości i umiejętności miękkich po kompetencje twarde w takich dziedzinach jak fotografia, skanowanie 3D, projektowanie grafiki 3D i drukowanie 3D.

Organizacja pomaga szkołom technicznym i zawodowym w przeprowadzaniu szkoleń przed wyjazdem dla studentów przed ich pierwszymi doświadczeniami w zakresie mobilności w ramach programu Erasmus+ lub podobnych programów, a także w organizowaniu zajęć pozalekcyjnych, takich jak obozy edukacyjne, wymiany młodzieży i szkolenia.

WPROWADZENIE

O PARTNERACH

Youthfully Yours



Youthfully Yours SK to organizacja non-profit założona we wschodniej Słowacji, której celem jest wspieranie młodych ludzi poprzez innowacyjną edukację zaangażowanie. Nasz zespół składa się z doświadczonych pracowników młodzieżowych, trenerów i animatorów, którzy z pasją pracują na rzecz promowania rozwoju młodzieży i aktywnego uczestnictwa w społeczeństwie.

Specjalizujemy się w wykorzystywaniu edukacji pozaformalnej i uczenia się przez doświadczenie w celu wspierania rozwoju osobistego i zawodowego wśród młodych ludzi. Nasze programy obejmują warsztaty, sesje szkoleniowe i możliwości mentoringu, zarówno lokalnie, jak i międzynarodowo. Lokalnie współpracujemy z instytucjami edukacyjnymi, aby prowadzić warsztaty na temat dobrego samopoczucia emocjonalnego. Na arenie międzynarodowej aktywnie uczestniczymy w dobrze ugruntowanych partnerstwach i sieciach wspieranych przez Erasmus+ i Europejską Fundację Młodzieży. Współpracujemy również z samorządem Koszyc, aby oceniać potrzeby młodych ludzi i przyczyniać się do strategii pracy z młodzieżą na poziomie regionalnym.

Nasze inicjatywy doradztwa zawodowego koncentrują się na wyposażeniu młodych ludzi w umiejętności i narzędzia, których potrzebują, aby odnieść sukces na rynku pracy. Poprzez dostosowane szkolenia i mentoring umożliwiamy młodzieży rozwijanie kluczowych kompetencji, doskonalenie umiejętności komunikacyjnych i budowanie pewności siebie i wiary w swoje umiejętności.

Od momentu powstania Youthfully Yours SK wspiera młodych ludzi w zdobywaniu umiejętności przywódczych, doskonaleniu technik facylitacji i angażowaniu się w działania obywatelskie. Tworząc innowacyjne metody edukacyjne, chcemy inspirować młodych ludzi do podejmowania inicjatyw i stawania się aktywnymi uczestnikami swoich społeczności i nie tylko.

WPROWADZENIE

O PARTNERACH

**Zavod za podjetništvo, turizem in
mladino Brezice (ZPTM Brezice)**



Instytut Przedsiębiorczości, Turystyki i Młodzieży Brežice w Słowenii jest publiczną instytucją, której misją jest praca z młodymi ludźmi i dla nich. Zapewniamy bezpieczne, wspierające i inkluzywne środowisko, w którym młodzi ludzie mogą rozwijać cenne umiejętności, wiedzę, wartości i kompetencje. Promujemy aktywne obywatelstwo, włączenie społeczne i różnorodność, zatrudnienie młodzieży, mobilność młodzieży, wolontariat, zrównoważony rozwój, prawa człowieka i demokrację poprzez edukację pozaformalną, informacje dla młodzieży i współpracę międzynarodową. Dostarczamy i rozwijamy wysokiej jakości programy i zajęcia, odgrywamy aktywną rolę i zabieramy głos w opracowywaniu, wdrażaniu lokalnych i krajowych polityk młodzieżowych, które dotyczą pracy z młodzieżą i potrzeb młodych ludzi.

Poprzez integrację aktywnej współpracy na szczeblu krajowym chcemy przyczynić się do uznania sektora młodzieżowego i efektów pracy z młodzieżą najwyższych instytucji w Słowenii do 2025 r. Do 2030 r. chcemy stworzyć własną strategię aktywnego uczestnictwa bezbronnych młodych ludzi, wzmocnić ich pozycję i zachęcić do krytycznego myślenia o prawach człowieka, umożliwiając ich włączenie w projektowanie, wdrażanie i uczestnictwo w naszym programie. Chcemy stać się multiplikatorami pracy z młodzieżą na szczeblu krajowym, w ramach, które pomogą budować zrównoważoną i wysokiej jakości pracę z młodzieżą w Słowenii. Chcemy stać się ważnymi graczami w tworzeniu Europejskiej Polityki Młodzieżowej i wzmacnianiu dialogu z młodzieżą na szczeblu międzynarodowym.

Jego jednostka Youth Centre Brežice wraz z Brežice Youth Hotel reprezentuje europejskie centrum nieformalnej edukacji dla młodzieży pod auspicjami Rady Europy. W 2013 r. było pierwszym w Europie i jedynym centrum młodzieżowym w Słowenii, które uzyskało Znak Jakości Rady Europy, który do tej pory przyznano tylko piętnastu centrom młodzieżowym w Europie. Dąży do edukacji w zakresie praw człowieka i uczestnictwa młodzieży. Zgodnie z wartościami i standardami Rady Europy, YC Brežice dąży do opracowywania i wdrażania wysokiej jakości programów edukacyjnych w celu wzmocnienia kompetencji młodych ludzi.

RODZAJ METOD:

PROFILOWANIE

The background features a solid orange color with several large, overlapping, wavy shapes in a lighter beige or cream color. These shapes are positioned in the lower half of the page, creating a sense of movement and depth. The overall aesthetic is clean and modern.

Kompas do sukcesu

Asociația InoVita Verde,
listopad 2019

Opis metody

Uczestnicy pracują indywidualnie i w grupach, aby odkryć drogę pomiędzy swoimi celami i aspiracjami z jednej strony a karierą potrzebną do osiągnięcia tych celów i aspiracji z drugiej. Metoda ta pomaga młodym ludziom nawiązać połączenia między oczekiwaniami, umiejętnościami i zawodami, ujawniając praktyczne sposoby, w jakie wybory zawodowe wpływają na ich życie i jak te zawody powinny być realizowane. W ten sposób niniejsza metoda zachęca młodych ludzi do konstruktywnego myślenia i mobilizowania swojej energii w kierunku określonych celów, pomagając w zasypaniu przepaści między aspiracjami a rzeczywistością.

Jak wdrożyć metodę

 1 facylitator i grupa 15-20 uczestników

 50 minut

 papier, flipchart, długopisy

Ta metoda obejmuje trzy różne etapy/poziomy. Każdy uczestnik otrzyma kartkę zawierającą trzy pola:

- Czego chcę w życiu?
- Jaki zawód może mi to zapewnić?
- Jak tam dotrzeć?

1. Uczestnicy odpowiadają na pierwsze pytanie, pisząc od trzech do pięciu słów kluczowych; aspiracje mogą być materialne lub duchowe; na przykład: 1) pieniądze, samochody, szacunek; 2) podróże, poznawanie nowych ludzi, dobra zabawa itp. Facylitator kieruje uczestników w stronę osiągalnych celów, unikając przesady (takiej jak lot na Księżyc). Na koniec uczestnicy przedstawiają swoje odpowiedzi przed grupą, wyjaśniając dokonane wybory.

2. W drugiej fazie uczestnicy mogą pracować indywidualnie lub w grupach (zgodnie z podobnymi aspiracjami, jeśli poprzednie odpowiedzi na to

PROFILOWANIE

pozwalają). W tej formule muszą zidentyfikować listę zawodów lub prac, które mogą im zapewnić satysfakcję, pomagając osiągnąć cele określone wcześniej. Na przykład:

Cel: podróżowanie

Zawody: przewodnik turystyczny, stewardesa, mechanik kolejowy

Facylitator będzie zachęcał do możliwie najróżniejszych opcji, zachęcając do wielkich aspiracji. Na końcu należy napisać listę takich zawodów na flipcharcie, starannie wybierając zawody, które są reprezentatywne dla szerszego wachlarza opcji.

3. Trzecia faza może być organizowana w grupach 2-3-osobowych. Każda grupa otrzyma określony zawód i będzie zobowiązana do wymienienia 4-5 umiejętności niezbędnych do uzyskania tego zawodu. Wyniki są również prezentowane przed grupą.

Działanie kończy się debatą, podczas której facylitator zachęca każdego uczestnika do opracowania osobistego planu, w jaki sposób zdobyć lub utrwalić umiejętności niezbędne w danym zawodzie zgodnie z jego celami i aspiracjami. Na przykład: jeśli zdecyduję się zostać pilotem w lotnictwie, muszę być dobry z fizyki i matematyki. Wniosek byłby następujący: nawet jeśli matematyka może być nudna, pomaga mi zostać pilotem!

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Kluczowe kompetencje rozwijane przez tę metodę:

- Myślenie kreatywne - pozwalające uczestnikom na ustalenie logicznego związku między ich oczekiwaniami, z jednej strony, a różnymi sposobami i formami, w których te oczekiwania mogą zostać spełnione;
- Umiejętności samodzielnego zarządzania - ustalanie osobistych celów i opracowywanie konkretnych planów, aby te cele osiągnąć;
- Umiejętności badawcze - identyfikowanie różnych zawodów na rynku pracy, wybieranie umiejętności niezbędnych dla nich i opracowywanie sposobów, w jakie te umiejętności można uzyskać za pomocą dostępnych zasobów.

PROFILOWANIE

Korzyści dla młodych ludzi

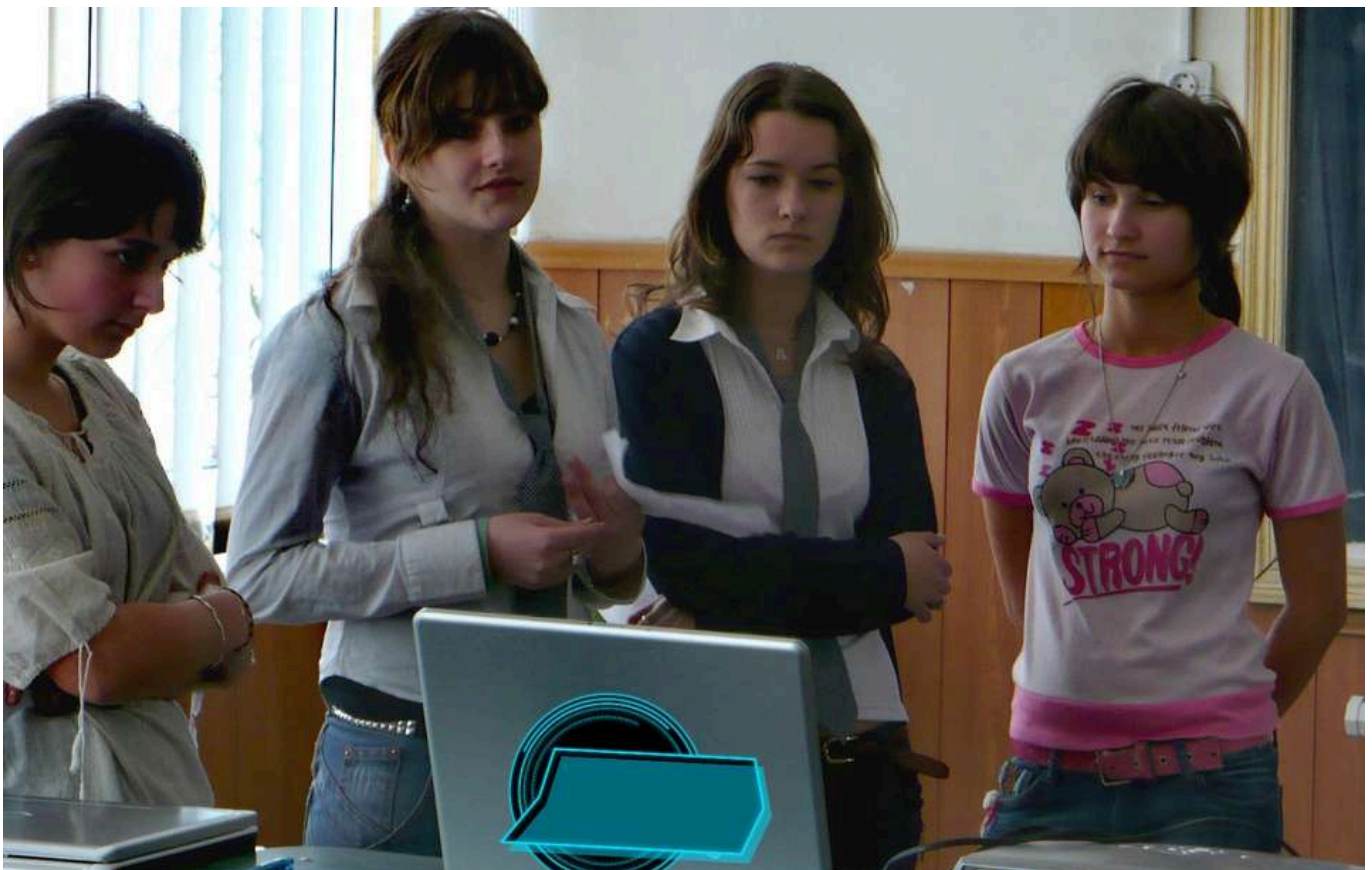
1. Uczestnicy uzyskują większą pewność siebie w kwestiach dotyczących ich przyszłości poprzez zrozumienie połączenia między obecną sytuacją a celami w kontekście procesu, który kontrolują.
2. Uczestnicy rozumieją że formalna edukacja jest narzędziem do osiągnięcia osobistego sukcesu, ponieważ zapewnia im ona zasoby niezbędne do rozwijania umiejętności.

Grupa docelowa

Młodzież w wieku 14-20 lat

Zasób

www.inovitaverde.ro



Asociația InoVita Verde, Prezentarea grupowa podczas działania „Kompas sukcesu”, listopad 2019 r., Targoviste, Rumunia

RODZAJ METOD:
**BADANIE I
MOŻLIWOŚCI
ZATRUDNIENIA**

The background of the page is a solid orange color. Overlaid on this are several large, abstract, wavy shapes in a lighter shade of orange. These shapes are layered and overlap each other, creating a sense of depth and movement. The shapes are roughly horizontal but curve and taper at various points, resembling stylized waves or flowing ribbons.

Mapowanie społeczności

„Nicolae Titulescu” National College,
Pucioasa, Luty - Czerwiec 2016

Opis metody

Metoda ta pozwala na zapoznanie młodych ludzi z rynkiem pracy oraz podniesienie ich wiedzy i świadomości na temat istniejących możliwości. Zasadniczo metoda składa się z projektu, w którym uczestnicy opracowują listy i kategorie pracodawców na poziomie lokalnym/regionalnym, a także stanowiska pracy, które ci pracodawcy mają do zaoferowania. Jest to projekt, który może być realizowany indywidualnie lub grupowo przez czas trwania jednego warsztatu lub serii warsztatów. Uczestnicy korzystają z narzędzi online, aby zidentyfikować instytucje, firmy i przedsiębiorstwa w swoim mieście, w swoim kraju lub w sąsiednich miastach/powiatkach. Na tej podstawie tworzona jest dodatkowa lista zawodów poszukiwanych przez każdego pracodawcę. Ten instrument może być również używany jako produkt końcowy lub przekazywany innym grupom. Angażuje on liczne umiejętności i ma tę zaletę, że zapewnia obraz rynku pracy na poziomie lokalnym w czasie rzeczywistym za pomocą dostępnych środków.

Jak wdrożyć metodę

 1 facylitator i grupa 15-20 uczestników

 50 minut

 papier, flipchart, długopisy

Metoda ta polega na sporządzeniu listy pracodawców w danym obszarze geograficznym i zawodów, w których pracują.

Facylitator może poprosić młodych ludzi o wcześniejsze sporządzenie niezależnej dokumentacji lub dokumentację można sporządzić podczas dłuższych warsztatów z wykorzystaniem Internetu. Facylitator może także podzielić uczestników na osobne grupy i przydzielić każdej grupie konkretną dziedzinę (instytucje publiczne, finanse, handel detaliczny, przemysł, transport itp.). Dla każdego zidentyfikowanego podmiotu wymienione

BADANIE I MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA

zostaną również zawody, a tutaj facylitator musi interweniować, aby wyjaśnić pewne aspekty. Na przykład w handlu detalicznym, wspominając o supermarkecie, uczestnicy będą mieli tendencję do wymieniania „kasjera” lub „pracownika handlowego” jako zawodów, ale supermarkety współpracują również z agentami ochrony, księgowymi, agentami marketingowymi itp. Dodanie takich specyfikacji zapewniłoby zróżnicowaną listę zawodów, odpowiadającą lokalnej specyfice.

Na późniejszym etapie dane dotyczące liczby pracowników można również zidentyfikować online lub – w przypadku niezależnych badań – zwracając się bezpośrednio do pracodawcy za pośrednictwem poczty e-mail. Uczestnicy mogą również poprosić pracodawcę o dane dotyczące struktury jego pracowników (ilu kasjerów, ilu agentów ochrony, ilu księgowych itd.), ponieważ takie dane zazwyczaj nie są poufne.

Rezultatem takiego projektu byłaby nie tylko lista pracodawców, ale także struktura pracowników według zawodu w danej społeczności (0,3% księgowych, 14% kasjerów, 22% pracowników przemysłowych, 8% informatyków, 9% edukacji, 8% służby zdrowia). Taka grafika lub diagram mogłyby dać młodym ludziom jasny obraz możliwości zatrudnienia na poziomie lokalnym i miałyby tę zaletę, że zostałyby stworzone przez nich samych po przeprowadzeniu własnych badań. Taki bezpośredni kontakt młodzieży z rynkiem pracy pomaga wypełnić lukę i sprawia, że rynek pracy wydaje się mniej odległy i obcy, ale raczej namacalny.

Metodę tę można by kontynuować w kolejnych warsztatach, zadając pytania takie jak: Który z tych zawodów by mnie interesował? Jakie cechy są potrzebne, aby uzyskać tę konkretną pracę? Czego muszę się nauczyć w szkole, aby uzyskać tę pracę?

BADANIE I MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Kluczowe kompetencje rozwijane przez tę metodę:

- Umiejętności badawcze: identyfikowanie różnych zawodów na rynku pracy, wybieranie umiejętności niezbędnych dla nich i opracowywanie sposobów, w jaki umiejętności te można uzyskać za pomocą dostępnych zasobów;
- Umiejętności analityczne: strukturyzacja danych ilościowych w jakościowe wskaźniki o znaczeniu w procesie podejmowania decyzji osobistych;
- Komunikacja: uzyskiwanie odpowiedzi od podmiotów indywidualnych i instytucjonalnych poprzez stosowanie odpowiedniego języka, poprawnego sformułowania i wyjaśnianie celu badania; prezentowanie i wyjaśnianie takich wyników rówieśnikom.

Korzyści dla młodych ludzi

1. Uczestnicy nawiązują bezpośredni kontakt z rynkiem pracy, opisują jego strukturę, rozumieją sposoby, w jakie należy go interpretować, identyfikują możliwości; idea zatrudnienia nie wydawałaby się już dziwna lub nieznaną;
2. Uczestnicy mają możliwość kształtowania swoich opcji edukacyjnych na wczesnym etapie, albo poprzez wykonywanie zawodów w lokalnej społeczności, albo decydując się na przeprowadzkę w poszukiwaniu innego zawodu. Młodzi ludzie zyskują narzędzia niezbędne do samodzielnego zbadania rynku pracy w innych miastach/ regionach, aby podjąć świadomą decyzję.

Grupa docelowa

Młodzież w wieku 16-24 lat

Zasób

<https://cnnt-puc.net>



BADANIE I MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA



Nicolae Titulescu National College, Praca grupowa podczas zajęć Community Mapping - Luty 2016, Pucioasa Rumunia

RODZAJ METOD:

LUKA KOMPETENCYJNA

Klaster samopoznania

Colegiul Național „I.L. Caragiale” Moreni,
marzec-czerwiec 2022

Opis metody

Ta metoda zapewnia zorganizowane ramy dla debat dotyczących zawodów i powinna być stosowana w grupach młodych ludzi, którzy stoją na progu dokonania ważnego wyboru w kwestii edukacji lub zawodu. Bada zalety i wady różnych zawodów, a także wymagane umiejętności i przeszkody, które mogą zostać napotkane przy użyciu kombinacji metod Frisco i Cubing. Podczas debatowania nad tymi kategoriami młodzież musi wchodzić w interakcje i wymieniać się pomysłami, przekonywać innych do swojego punktu widzenia lub przedstawiać argumenty na rzecz swoich odpowiedzi. Daje to potencjał dla nowych pomysłów i interpretacji oraz dla odblokowania potencjału wyobraźni i kreatywności, który istnieje u młodych ludzi.

Jak wdrożyć metodę

 1 facylitator i grupa 15-20 uczestników

 50 minut

 papier, flipchart, długopisy

Facylitator wymienia zawód na flipcharcie i dzieli uczestników na cztery grupy z czterema zadaniami: pierwsze identyfikuje zalety zawodu, drugie identyfikuje wady, trzecie wymienia umiejętności niezbędne do wykonywania danego zawodu, a czwarte wyjaśnia przeszkody, z którymi trzeba się zmierzyć, aby zdobyć ten zawód.

Po 5-10 minutach refleksji każda grupa przedstawia swoje odpowiedzi i zapisuje je w czterech dymkach umieszczonych wokół słowa kluczowego na flipcharcie.

Debaty odbywają się pod nadzorem facylitatora. Aby ułatwić wymianę poglądów, facylitator zachęca uczestników do kwestionowania odpowiedzi udzielonych przez rówieśników (Czy naprawdę uważasz, że częste

LUKA KOMPETENCYJNA

podróżowanie byłoby zaletą? A co z rodziną?). Celem jest pobudzenie uczestników do zbadania wszystkich opcji i stron odpowiedzi oraz sformułowania punktów widzenia zgodnie z ich preferencjami. Ćwiczenie argumentacji i kontrargumentacji pomaga uczestnikom wyrobić sobie jasną opinię.

Ćwiczenie można powtórzyć z innym zawodem (przeciwnego rodzaju). Tym razem role zostaną zamienione między grupami: na przykład osoby odpowiedzialne za identyfikację zalet będą musiały teraz zidentyfikować wady i odwrotnie. Ćwiczenie musi być kontynuowane tak długo, jak pozwala na to czas. W ten sposób uczestnicy uzyskają bardziej zniuansowany pogląd na swoje opcje, ucząc się, że przy każdym wyborze należy wziąć pod uwagę wiele czynników, w tym wymagania dotyczące umiejętności i przeszkody. Poprzez dialog uczestnicy będą mieli również szansę rozważyć inne punkty widzenia, które wcześniej mogły nie być brane pod uwagę. To swoboda facylitatora, aby wybrać inne słowo kluczowe (poza zawodem), na przykład: określoną umiejętność. Ponadto balony otaczające słowo kluczowe mogą zostać odpowiednio zmienione. Daje to możliwości samopoznania i ustrukturyzowanego dialogu.

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Kluczowe kompetencje rozwijane przez tę metodę:

- Myślenie krytyczne: eksploracja konkretnego tematu z wielu perspektyw, rozważanie zalet i wad, porównywanie szerszego obrazu z osobistymi preferencjami; analiza wieloczynnikowa;
- Komunikacja: zdolność do formułowania spójnego przekazu, rozwijania argumentów na rzecz tego przekazu, otwartość na argumenty innych, porównywanie różnych punktów widzenia i wyciąganie z tego wniosków;
- Nauka uczenia się: zdolność do określania własnych priorytetów w dobrze poinformowanym środowisku, eksploracja dostępnych środków w celu osiągnięcia tych priorytetów, rozeznanie i osąd oparty na argumentach;
- Wyobraźnia i kreatywność: badanie różnych opcji i wariantów,

LUKA KOMPETENCYJNA

przewidywanie zagrożeń i możliwości oraz opracowywanie potencjalnych rozwiązań w celu ograniczenia ryzyka.

Korzyści dla młodych ludzi

1. Uczestnicy mają możliwość zbadania swoich potencjalnych wyborów na wielu poziomach i tym samym podjęcia świadomej decyzji;
2. Uczestnicy uczą się, jak angażować się w dialog, słuchać innych punktów widzenia swoich rówieśników i ustalać własne ramy odniesienia, jeśli chodzi o zalety i wady, dostosowane do ich perspektywy pokoleniowej;
3. Wybory zawodowe wymykają się presji zwykle wywieranej przez rodziny, w których pewne wybory są narzucane młodym ludziom, a debaty są kierowane zgodnie z wolą rodziców; w takich debatach młodzi ludzie mogą badać swoje opcje bez zewnętrznej presji.

Grupa docelowa

Młodzież w wieku 16-24 lat

Zasób

<https://cncaragiagemoreni.ro/>



Colegiul National I.L. Caragiale Moreni, Prezentacja pracy podczas Klastra samopoznania, marzec 2022, Moreni, Rumunia

RODZAJ METOD:

ZARZĄDZANIE OCZEKIWANIAMI

Ręce na mojej przyszłości

Asociația Be You,
Targoviste, listopad 2023

Opis metody

Metoda ta pomaga młodym ludziom w wyobrażaniu sobie idealnej kariery zawodowej i wyznaczaniu realnych celów, aby je osiągnąć. Zaczynając od burzy mózgów na temat pożądanых zawodów, uczestnicy angażują się w ćwiczenie wizualizacyjne, aby wyobrazić sobie szczegóły swojej przyszłej ścieżki. Następnie formułują swoją wizję kariery na spersonalizowanych tablicach wizji, pisząc jasne oświadczenie w czasie teraźniejszym na temat swojej wymarzonej pracy. Wyznaczając konkretne zadania do osiągnięcia swoich celów w okresie od 3 do 5 lat i określenie szczegółowych działań pozwalających osiągnąć każdy cel.


Zachęcając do refleksji, planowania strategicznego i ekspresji twórczej, działanie to pomaga uczestnikom podzielić aspiracje zawodowe na możliwe do wykonania etapy, zapewniając im jasność i motywację do dążenia do swoich celów.

Jak wdrożyć metodę

 1 facylitator i grupa 15 uczestników

 50 minut

flipchart, kartka w formacie A3 lub A2 (1 na uczestnika), kolorowy papier

 pocięty na różne kształty (np. dłonie, chmury), długopisy, ołówki, kolorowe markery, kartki samoprzylepne, papier A4

Instrukcje:

Wprowadzenie i burza mózgów (10 minut):

Facylitator rozpoczyna od grupowej sesji burzy mózgów na temat pożądanых stanowisk/zawodów. Uczestnicy poświęcają chwilę na zastanowienie się nad wymarzoną pracą, zapisując nazwę lub dziedzinę pracy, którą chcieliby wykonywać. Następnie uczestnicy są zapraszani do krótkiego podzielenia się swoimi pomysłami z grupą.

ZARZĄDZANIE OCZEKIWANIAM I

Wizualizacja z przewodnikiem (10 minut):

Po wizualizacji facylitator prosi uczestników o zamknięcie oczu i wyobrażenie sobie siebie w wymarzonej pracy. Za pomocą pytań pomocniczych facylitator zachęca uczestników do wyobrażenia sobie szczegółów, takich jak codzienne zadania, środowisko pracy, strój i interakcje ze współpracownikami lub klientami.

Tworzenie wizji (10 minut):

Po wizualizacji każdy uczestnik otrzymuje kartkę i w prawym górnym rogu lub na środku tablicy zapisuje wizję podsumowującą wymarzoną pracę. Oświadczenie powinno być napisane w czasie teraźniejszym, oddając istotę celu (np. „Jestem pasjonatem projektowania stron internetowych, który tworzy atrakcyjne wizualnie witryny dla szerokiej gamy klientów”).

Formułowanie celów (10 minut):

Facylitator wyjaśnia, jak formułować cele. Podano przykłady, aby pomóc uczestnikom zrozumieć każdy składnik.

Wyznaczanie własnych celów (20 minut):

Każdy uczestnik tworzy pięć celów mających na celu osiągnięcie wymarzonej pracy w określonych ramach czasowych (np. 3-5 lat). Uczestnicy pracują indywidualnie nad opracowaniem swoich celów, podczas gdy facylitator pomaga w razie potrzeby.

Określenie działań dla każdego celu (15 minut):

Dla każdego celu uczestnicy wymieniają trzy konkretne działania, które mogą podjąć, aby zbliżyć się do tego celu. Na przykład dla celu „Zaprojektować własną witrynę w WordPressie w ciągu pięciu miesięcy” działania mogą obejmować: zbadanie trzech najlepszych witryn stworzonych przez profesjonalistów, czytanie cotygodniowych artykułów o projektowaniu witryn, studiowanie trzech artykułów na temat fontów i teorii kolorów dla witryn.

Kompetencje i obszary rozwoju (5 minut):

Uczestnicy identyfikują pięć mocnych stron lub kompetencji istotnych dla ich wymarzonej kariery i zapisują je w lewym dolnym rogu swoich tablic wizualizacyjnych. W prawym dolnym rogu odnotowują pięć obszarów

ZARZĄDZANIE OCZEKIWANIAMI

rozwoju lub słabości.

Personalizacja i kreatywny projekt (10 minut):

Uczestnicy są zachęceni do personalizowania swoich tablic wizualizacyjnych, wykorzystując kreatywność, aby uczynić je wyjątkowymi i odzwierciedlającymi ich aspiracje.

Refleksja i omówienie (10 minut):

Na zakończenie uczestnicy dzielą się swoimi doświadczeniami z grupą, zastanawiając się nad takimi pytaniami jak: Jak się czułeś w trakcie procesu? Co było najtrudniejsze? Na ile realistyczne są Twoje cele? Czy podzielenie celu na mniejsze kroki sprawia, że wydaje się on bardziej osiągalny?

Kontynuacja:

Uczestnicy zabierają swoje tablice wizualizacyjne do domu, aby kontynuować pracę nad swoimi celami. Jeśli facylitator utrzymuje stałe relacje z grupą, może okresowo sprawdzać postępy uczestników.

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Kluczowe kompetencje rozwijane przez tę metodę:

- Wyznaczanie celów i planowanie strategiczne
- Samoświadomość i refleksja
- Kreatywność i komunikacja wizualna
- Rozwiązywanie problemów i zdolność adaptacji
- Motywacja i pewność siebie

Korzyści dla młodych ludzi

1. Uczestnicy zyskują jasność i kierunek w swoich celach zawodowych
2. Uczestnicy zbudują pewność siebie
3. Uczestnicy nauczą się praktycznych umiejętności wyznaczania celów i planowania
4. Uczestnicy zyskują samoświadomość i osobiste refleksje
5. Uczestnicy zwiększą motywację i zaangażowanie w realizację swoich celów

ZARZĄDZANIE OCZEKIWANIAM I

Grupa docelowa

Młodzież w wieku 16-24 lat

Zasób

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=811419524365623&set=pcb.811420367698872>



Asociația Be You, Opracowanie planu kariery podczas działania Hands on my future (część lokalnego projektu Path to Success), 5 lutego 2024, Targoviste, Rumunia

Karty JUMP – STWÓRZ KONSENSUS!

Spot VKO,
Lublana, wrzesień 2020

Opis metody

Karty JUMP są w Słowenii bardzo popularnym narzędziem w doradztwie zawodowym. Istnieje wiele odmian różnych metod stosowanych w całym kraju. Wszyscy, którzy pracują w dziedzinie doradztwa zawodowego, mogą je otrzymać bezpłatnie za pośrednictwem punktu VKO. Celem metody Create Consensus! jest, aby uczniowie rzucali sobie nawzajem wyzwania, aby zrozumieć dobre miejsce pracy i zidentyfikować swoje mocne strony.

Jak wdrożyć metodę

 1 facylitator i grupa 15-20 uczestników

 50 minut

 papier, flipchart, długopisy

Pierwsze pytanie

Twoje miejsce pracy zostało wybrane jako najlepsze miejsce pracy roku. Dlaczego?

Ułóż karty. Napisz pytanie na tablicy lub w innym widocznym miejscu. Sprawdź, czy wszyscy rozumieją pytanie. Wybierz kartę, która podaje przykład odpowiedzi na pytanie. Uczestnicy powinni dobrać się w pary i wybrać karty, które reprezentują odpowiedź na pytanie. Dwie pary powinny połączyć się, osoby opisują to, co widzą na swoich kartach i wyjaśniają, dlaczego je wybrały. Każda grupa powinna następnie wybrać 5 kart, które wyjaśniają odpowiedzi na pytanie, dlaczego dane miejsce pracy jest najlepsze. Niech grupy zaprezentują swoje karty przed wszystkimi uczestnikami.

Drugie pytanie

Pracujesz na pół etatu i chcesz zostać wybrany najlepszym młodym pracownikiem miesiąca. Jak sprawisz, że wybiorą właśnie Ciebie?

ZARZĄDZANIE OCZEKIWANIAMAMI

Napisz pytanie na tablicy lub w innym widocznym miejscu. Sprawdź, czy wszyscy rozumieją pytanie. Wybierz kartę i podaj przykład odpowiedzi na pytanie. Uczniowie powinni wybrać kartę, która odpowiada ich pytaniu. Każdy powinien opisać swoją kartę i powiedzieć, dlaczego ją wybrał. Grupa wybiera trzy najlepsze sposoby, aby zostać najlepszym młodym pracownikiem miesiąca.

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Kluczowe kompetencje rozwijane przez tę metodę:

- **Kreatywność:** Decydowanie i wyjaśnianie wybranych kart wymaga pewnej kreatywności, ponieważ uczestnicy wymyślają unikalne sposoby na zaprezentowanie swojego miejsca pracy lub cech, które uosabialiby jako wybitni pracownicy.
- **Pewność siebie:** Doświadczają scenariusza, w którym są i mogą być najlepszymi pracownikami.
- **Wyznaczanie celów:** Ta aktywność pielęgnuje umiejętności wyznaczania celów i zrozumienie motywacji i ambicji w miejscu pracy.
- **Umiejętności prezentacyjne:** Prezentowanie odpowiedzi przed większą grupą pomaga uczestnikom ćwiczyć wystąpienia publiczne, co buduje pewność siebie w dzieleniu się pomysłami i poprawia ich umiejętności prezentacyjne.

Korzyści dla młodych ludzi

1. Uczestnicy rozumieją zdrową przestrzeń pracy i pozytywne środowisko pracy. Dyskutując o tym, co sprawia, że miejsce pracy jest najlepsze, młodzi ludzie zyskują wgląd w kluczowe czynniki, które przyczyniają się do pozytywnego środowiska pracy.
2. Uczestnicy zidentyfikują swoje potrzeby w środowisku pracy. Może to pomóc im zrozumieć, czego szukać w przyszłej pracy, takich jak wspierający współpracownicy, dobre zarządzanie, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i możliwości rozwoju.
3. Uczestnicy rozpoznają osobiste mocne strony. Uczą się identyfikować cechy i zachowania, które ich wyróżniają. Zwiększa to ich samoświadomość i pomaga im zrozumieć znaczenie pozytywnych cech, takich jak niezawodność, inicjatywa i praca zespołowa.

ZARZĄDZANIE OCZEKIWANIAM I

Grupa docelowa

Uczniowie szkół średnich w wieku od 16-20 lat

Zasób

<https://www.vkotocka.si/pripomocki/jump-skok-v-pogovor-o-zaposlitvi-izobrazevanju-in-drzavljanstvu/>



Karty JUMP, ZPTM Brežice, zrealizowane w Pišce, gmina Brežice, Słowenia - 15.11.2024

ZARZĄDZANIE OCZEKIWANIAMI

Analiza pola siłowego

Technikum nr 15,
Wrocław, luty 2024

Opis metody

Analiza pola siłowego jest narzędziem ułatwiającym ocenę istniejącego problemu. Podstawą tej analizy jest teoria Kurta Lewina „Force Field Theory”, która zakłada, że wszelkie zachowanie jednostki jest podyktowane interakcją dwóch rodzajów sił – sił napędowych i sił hamowania. Można jej użyć, gdy zidentyfikowaliśmy już dany problem i musimy wybrać najlepsze rozwiązanie. Pozwala nam przeprowadzić swego rodzaju symulację konsekwencji podjęcia konkretnych działań i pomaga rozważyć wiele alternatywnych rozwiązań w sposób przemyślany i systematyczny.

Analizując pole sił, można zobaczyć warunki zmiany, przewidzieć przeszkody i znaleźć pomocne środki do rozwiązania problemu. Wdrożenie zmian wymaga trzech kroków: odmrożenia, zmiany i zamrożenia.

Jak wdrożyć metodę



indywidualnie lub w małych grupach, maks. 15 uczniów



45 minut



drukowana Analiza pola siłowego, długopis

Harmonogram:

- Wprowadzenie – 5 min
- Rozwiązywanie testu, liczenie punktów – 30 min
- Dyskusja i podsumowanie – 10 min

Instrukcje dla uczestników

1. Zapisz bieżącą sytuację na środku diagramu.
2. Zapisz poniżej sytuację docelową.
3. Zidentyfikuj czynniki napędowe i umieść je na diagramie.
4. Zidentyfikuj siły ograniczające i umieść je na diagramie.

ZARZĄDZANIE OCZEKIWANIAMI

5. Przeanalizuj diagram pod kątem możliwych zmian konkretnych czynników w celu osiągnięcia zamierzonego celu.
6. Wybierz 3 główne czynniki napędowe.
7. Wybierz 3 główne inhibitory.
8. Zidentyfikuj działania, które mogą wzmocnić czynniki umożliwiające.
9. Zidentyfikuj działania, które mogą osłabić inhibitory.
10. Rozważ, czy wybrane rozwiązanie jest wykonalne:
 - Jeśli TAK, przygotuj plan działania (bądź konkretny: kto? co? co? kiedy? gdzie?).
 - Jeśli NIE, poszukaj innego rozwiązania.

Pytania do dyskusji podsumowujące:

- Jakie są siły napędowe, które najbardziej wspierają osiągnięcie Twojego celu? 2. Jakie siły ograniczające okazały się największym wyzwaniem
- Jakie działania możesz podjąć, aby wzmocnić czynniki napędzające zmiany?
- Jakie kroki możesz podjąć, aby osłabić siły hamujące?
- Czy Twój plan działania jest realistyczny i wykonalny?
- Jakie zasoby lub wsparcie będą potrzebne do wdrożenia rozwiązania?

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Narzędzie rozwija krytyczne myślenie i umiejętności analityczne, zachęcając uczestników do oceny czynników wpływających na sytuację. Wzmacnia podejmowanie decyzji poprzez ustrukturyzowaną ocenę alternatyw i planowanie strategiczne poprzez identyfikację rozwiązań i przewidywanie przeszkód. Promuje adaptację, ucząc użytkowników przewidywania i skutecznego zarządzania zmianą.

Korzyści dla młodych ludzi

1. Analiza pola sił pomaga młodym ludziom rozwinąć umiejętność systematycznego identyfikowania i analizowania problemów, umożliwiając im podejście do wyzwań w sposób ustrukturyzowany i logiczny.
2. Wzmacnia umiejętności strategicznego myślenia i planowania, które są

ZARZĄDZANIE OCZEKIWANIAMI

kluczowe dla wyznaczania i osiągnięcia celów osobistych i zawodowych.

3. Buduje pewność siebie u młodych ludzi, ucząc ich, jak podejmować świadome decyzje w oparciu o staranną ocenę opcji.

4. Przygotowuje młodych ludzi do przewidywania przeszkód, dostosowywania się do zmian i budowania odporności, wyposażając ich w umiejętności radzenia sobie ze złożonością planowania życia i kariery.

Grupa docelowa

Młodzież, dorośli, bezrobotni, NEET-y

Zasób

<https://cdn.smartkarrot.com/wp-content/uploads/2022/09/force-field-analysis.png>



Technikum nr 15, Analiza pola siłowego - dyskusja, Wrocław, Polska, 2024

RODZAJ METOD:

**ODGRYWANIE RÓL
I PRZYGOTOWANIE
DO ROZMOWY
KWALIFIKACYJNEJ**

Rozmowa kwalifikacyjna – odgrywanie ról

Asociatia Be You, Targoviste,
styczeń 2024

Opis metody

Ta metoda przygotowuje młodych ludzi do rozmów kwalifikacyjnych poprzez realistyczną, interaktywną symulację. Zaczynając od przełamania lodów i dyskusji na temat rozmowy kwalifikacyjnej „Co robić, a czego nie”, uczestnicy angażują się w ćwiczenia grupowe, aby kategoryzować skuteczne i nieefektywne zachowania podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Następnie dzielą się na mniejsze grupy, w których każdy uczestnik wciela się w rolę osoby przeprowadzającej rozmowę kwalifikacyjną lub osoby udzielającej wywiadu, i symulują rozmowy kwalifikacyjne na określone stanowiska, korzystając z wcześniej przypisanych pytań.

Podczas tej gry fabularnej uczestnicy ćwiczą odpowiadanie na pytania, demonstrowanie profesjonalizmu i rozumienie wskazówek mowy ciała. Dalsze podsumowanie pozwala im zastanowić się nad wyzwaniem, podzielić się spostrzeżeniami i omówić strategię radzenia sobie z częstymi pytaniami podczas rozmów kwalifikacyjnych. Kończąc się praktycznymi poradami i wnioskami, ta aktywność buduje pewność siebie uczestników, umiejętności komunikacyjne i zdolność do autoprezentacji, dając im praktyczne doświadczenie na potrzeby przyszłych możliwości zatrudnienia.

Jak wdrożyć metodę



1 facylitator i grupa 15 uczestników



90 minut



pokój z miejscem dla 15 uczestników, krzesła dla każdego uczestnika, kilka biurek, papier A4, flipchart, długopisy i markery, lista pytań na rozmowie kwalifikacyjnej i karty pracy do odgrywania ról

Instrukcje:

1. WPROWADZENIE (10 minut):

Facylitator rozpoczyna od gry polegającej na przełamywaniu lodów, która

ODGRYWANIE RÓL I PRZYGOTOWANIE DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

obejmuje ruch lub aktorstwo, pomagając uczestnikom poczuć się komfortowo i przygotować ich na nadchodzące zajęcia polegające na odgrywaniu ról. Następnie prowadzący wprowadza temat rozmów kwalifikacyjnych i przeprowadza ćwiczenie dopasowujące „Co robić, a czego nie robić” podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Uczestnicy są podzieleni na trzy grupy, każda grupa otrzymuje te same karty z określonymi działaniami. Klasyfikują te działania w dwóch kategoriach: Robić (np. wcześniejsze przygotowanie, odpowiednie ubranie, zbadanie firmy) i Nie (np. spóźnianie się, używanie zamkniętego języka ciała, noszenie śmiałego lub rozpraszającego stroju).

2. Przygotowanie do odgrywania scenek (15 minut):

Facylitator dzieli uczestników na trzy grupy, ustawiając każdą grupę w różnych częściach sali. Każda grupa wybiera dwóch prowadzących rozmowę i trzech kandydatów. Prowadzący dostarcza każdemu uczestnikowi listę typowych pytań zadawanych podczas rozmów kwalifikacyjnych (np. „Czy możesz mi opowiedzieć o sobie?”, „Dlaczego interesuje Cię to stanowisko?”, „Jakie są Twoje mocne i słabe strony?”, „Opisz trudną sytuację, z którą spotkałeś się w pracy i jak sobie z nią poradziłeś”, „Jakie są Twoje oczekiwania płacowe?”). Ponadto każda grupa otrzymuje materiały informacyjne opisujące rolę zawodową, którą będzie symulować, w tym kluczowe umiejętności i zadania dla każdego stanowiska:

- Projektant stron internetowych
- Kelner
- Księgowy

3. Symulacja odgrywania ról (20 minut):

Uczestnicy wcielają się w przypisane im role i przeprowadzają symulowane wywiady. Prowadzący rozmowę zadają przygotowane pytania, a kandydaci odpowiadają, symulując prawdziwe doświadczenie wywiadu oparte na przydzielonej im roli zawodowej.

4. Podsumowanie i refleksja (15 minut):

Po odegraniu scen facylitator zbiera wszystkich na podsumowanie. Uczestnicy omawiają swoje doświadczenia, zadając pytania takie jak:

- „Jak się czułeś podczas wywiadu?”
- „Co było najtrudniejszym aspektem?”

ODGRYWANIE RÓL I PRZYGOTOWANIE DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

- „Czy łatwiej było być osobą przeprowadzającą wywiad czy osobą udzielającą wywiadu?”
- „Czy zwracałeś uwagę na mowę ciała?”
- „Na jakie pytania najtrudniej było odpowiedzieć?”

5. Dyskusja i zakończenie (20 minut):

Facylitator prowadzi dyskusję grupową na temat skutecznych odpowiedzi na każde pytanie podczas rozmowy kwalifikacyjnej oraz praktycznych porad. Uczestnicy dzielą się spostrzeżeniami i wnioskami, a aktywność kończy się podsumowaniem kluczowych punktów dotyczących skutecznych strategii przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych.

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Kluczowe kompetencje rozwijane przez tę metodę:

- Autoprezentacja w profesjonalny sposób
- Umiejętności badawcze i przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej
- Efektywna komunikacja i aktywne słuchanie
- Krytyczne myślenie i zdolność adaptacji

Korzyści dla młodych ludzi

1. Lepsza komunikacja i wyrażanie siebie - uczestnicy uczą się jaśniej artykułować swoje myśli i profesjonalnie się prezentować.
2. Lepsze zrozumienie etykiety i oczekiwań dotyczących rozmów kwalifikacyjnych — uczestnicy poznają podstawowe zasady etykiety, takie jak punktualność, odpowiedni ubiór i pozytywny język ciała itp.
3. Lepsze umiejętności krytycznego myślenia i rozwiązywania problemów — poprzez symulację rozmowy kwalifikacyjnej uczestnicy wzmacniają swoją zdolność do reagowania na nieoczekiwane pytania i skutecznego radzenia sobie z trudnymi scenariuszami.
4. Cenne spostrzeżenia dotyczące różnych stanowisk — poprzez odgrywanie ról uczestnicy zdobywają wgląd w konkretne obowiązki i oczekiwania zawodowe, co może wpłynąć na przyszłe wybory zawodowe.

ODGRYWANIE RÓL I PRZYGOTOWANIE DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

Grupa docelowa

Młodzi ludzie w wieku 16-20 lat, NEET lub bezrobotni

Zasób

<https://www.facebook.com/photo/?fbid=802511571923085&set=pcb.802511755256400>



Asociația Be You, simulacja rozmowy kwalifikacyjnej (część lokalnego projektu Path to Success), 5 lutego 2024, Targoviste, Rumunia

LARP

Rada mládeže Košického kraja – Młodzieżowa Rada Regionu
Koszyckiego, Koszyce, Słowacja, działanie w toku

Opis metody

Odgrywanie ról na żywo (LARP) to praktyczny sposób rozwijania umiejętności niezbędnych do przyszłych zawodów. W LARP uczestnicy tworzą postacie i biorą udział w historiach obejmujących wyzwania, pracę zespołową i rozwiązywanie problemów. Pozwala im to ćwiczyć umiejętności z życia realnego w bezpiecznym, wspierającym środowisku, co może sprawić, że nauka będzie bardziej angażująca i niezapomniana.

W LARP uczestnicy wcielają się w różne role i współpracują, aby rozwiązywać problemy i osiągać cele dla swoich postaci. To doświadczenie pomaga im ćwiczyć komunikację, pracę zespołową i zdolność adaptacji — umiejętności niezbędne w każdej pracy. Na przykład mogą musieć przewodzić zespołowi, podejmować szybkie decyzje lub rozwiązywać konflikty, co pozwala im wypróbować te działania bez konsekwencji w świecie rzeczywistym.

LARP wzmacnia również pewność siebie i umiejętności publicznego przemawiania. Wiele zajęć wymaga od uczestników przemawiania przed grupą, prowadzenia dyskusji lub podejmowania decyzji za swoje postacie. Może to być zabawny sposób dla młodych ludzi na przełamanie nerwów i zbudowanie pewności siebie, której potrzebują, aby poradzić sobie z podobnymi zadaniami zawodowymi.

Wyznaczanie celów i refleksja nad swoimi doświadczeniami są również częścią LARP. Każda postać w historii ma cele, a uczestnicy pracują nad nimi przez całą grę. Następnie mogą omówić, co poszło dobrze, co było dla nich wyzwaniem i czego się nauczyli. Ta refleksja pomaga im zobaczyć, jak te umiejętności mają zastosowanie w rzeczywistych sytuacjach zawodowych i zachęca ich do wyznaczania celów zawodowych.

LARP tworzy wspierającą społeczność, w której uczestnicy czują się związani i wspierani przez innych. To poczucie przynależności i pracy zespołowej jest

ODGRYWANIE RÓL I PRZYGOTOWANIE DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

cenne w każdej karierze, pomagając młodym ludziom czuć się mniej niespokojnymi i lepiej przygotowanymi na swoją przyszłość.

Jak wdrożyć metodę



1 facylitator i grupa 10-15 uczestników



90 minut (60 minut na aktywność i 30 minut na omówienie)



karty ról postaci, opisy scenariuszy, kostiumy lub rekwizyty (opcjonalnie) i ciche miejsce do aktywności

Etapy wdrażania:

Metoda odgrywania ról na żywo (LARP) to dynamiczne narzędzie doradztwa zawodowego, które wykorzystuje immersyjne opowiadanie historii, aby uczyć pracy zespołowej, komunikacji i rozwiązywania problemów. Ta metoda polega na tym, że uczestnicy przyjmują role w symulowanym środowisku pracy, zachęcając ich do praktycznego eksplorowania dynamiki miejsca pracy.

Wyznaczanie celów i projektowanie scenariusza

Zacznij od zdefiniowania jasnych celów sesji, takich jak poprawa pracy zespołowej, podejmowania decyzji lub umiejętności komunikacyjnych. Opracuj scenariusz odzwierciedlający rzeczywiste środowisko pracy. Na przykład uczestnicy mogą współpracować, aby rozwiązać problem techniczny w firmie inżynierskiej, zarządzać kryzysem opieki zdrowotnej lub przedstawić pomysł biznesowy w środowisku korporacyjnym. Scenariusz powinien zawierać zadania i wyzwania, które zachęcają do współpracy i myślenia strategicznego.

Przypisywanie ról i przygotowywanie uczestników

Przeznacz każdemu uczestnikowi szczegółową kartę roli postaci, która zawiera historię postaci, mocne i słabe strony oraz cele. Na przykład rola w scenariuszu opieki zdrowotnej może obejmować bycie lekarzem, pielęgniarką lub administratorem, z których każdy ma określoną odpowiedzialność za rozwiązywanie kryzysu. Wyjaśnij zasady aktywności i podkreśl, jak ważne jest pozostawanie w roli. Określ oczekiwania dotyczące pełnej szacunku komunikacji i pracy zespołowej.

ODGRYWANIE RÓL I PRZYGOTOWANIE DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

Przeprowadzanie odgrywania ról. Rozpocznij aktywność, wprowadzając uczestników w scenariusz. Zachęcaj ich do pełnego wcielenia się w swoje role, podejmowania decyzji i współpracy z zespołem w celu rozwiązania wyzwań scenariusza. Na przykład uczestnicy w środowisku biznesowym mogą negocjować umowę, podczas gdy uczestnicy w opiece zdrowotnej mogą dokonywać wstępnej selekcji pacjentów w nagłych wypadkach. Jako moderator obserwuj interakcje, udzielając wskazówek tylko wtedy, gdy aktywność utknie w martwym punkcie lub zejdzie z kursu.

Omówienie i refleksja

Po odegraniu ról poprowadź ustrukturyzowaną sesję omówienia, aby pomóc uczestnikom przeanalizować ich doświadczenia. Zadaj pytania otwarte, takie jak:

- Z jakimi wyzwaniami spotkałeś się w swojej roli?
- Jak współpracowałeś ze swoim zespołem?
- Jakie umiejętności wykorzystałeś lub odkryłeś podczas aktywności?

Zachęć uczestników do połączenia odgrywania ról z sytuacjami z życia zawodowego i omówienia, w jaki sposób umiejętności, które ćwiczyli, takie jak przywództwo lub rozwiązywanie problemów, mają zastosowanie w ich celach zawodowych.

Informacje zwrotne i przyszły rozwój

Przełącz konstruktywne informacje zwrotne na temat wyników indywidualnych i grupowych, podkreślając mocne strony i obszary do poprawy. Współpracuj z uczestnikami, aby zidentyfikować konkretne kroki, które mogą podjąć, aby dalej rozwijać umiejętności, które ćwiczyli. Na przykład uczestnik, który miał problemy z komunikacją, może wyznaczyć sobie cel ćwiczenia aktywnego słuchania w przyszłych scenariuszach pracy zespołowej.

Przykład:

W scenariuszu, w którym uczestnicy odgrywają rolę zespołu startupowego, jeden z uczestników może przyjąć rolę kierownika projektu. Inni natomiast działają jako strategowie marketingowi lub doradcy finansowi. Grupa współpracuje, aby przedstawić pomysł biznesowy wymaganemu inwestorowi. Następnie uczestnicy zastanawiają się nad swoimi umiejętnościami — takimi jak prezentowanie pomysłów, negocjowanie i

ODGRYWANIE RÓL I PRZYGOTOWANIE DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

współpraca — i omawiają, w jaki sposób te umiejętności są zgodne z ich aspiracjami zawodowymi.

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Dzięki tym metodom młodzież rozwija samoświadomość, umiejętność podejmowania decyzji i pracy zespołowej, które są cenne dla osiągnięcia sukcesu zawodowego.

Korzyści dla młodych ludzi

Pomaga budować pewność siebie, gdy przyjmują różne role, przemawiają przed innymi i prowadzą grupy, co przygotowuje ich do podobnych sytuacji w rzeczywistych miejscach pracy. Uczestnicy poprawiają również swoje umiejętności komunikacyjne i pracy zespołowej poprzez zajęcia grupowe i odgrywanie ról, co pozwala im lepiej współpracować z innymi i wspólnie radzić sobie z konfliktami lub decyzjami.

Grupa docelowa

Uczniowie szkół średnich i młodzież zaangażowana w edukację nieformalną, która znajduje się na kluczowym etapie eksploracji ścieżek kariery i budowania umiejętności zawodowych

Zasób

<https://guardup.com/how-to-larp-a-guide-for-beginners/>



ODGRYWANIE RÓL I PRZYGOTOWANIE DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ



Radoslav Blaško, Konferencja Rad Młodzieżowych, Koszyce, 2024

Treść z programów modułowych – Autopromocja

Instytut Republiki Słowenii ds. Zatrudnienia,
Lublana, 2013

Opis metody

Wzmocnienie podstawowej kompetencji autopromocji u bezrobotnej osoby i uzyskanie wglądu w kluczowe elementy marketingu osobistego jest niezbędne do awansu zawodowego. Cele autopromocji obejmują poprawę umiejętności interpersonalnych, samoświadomości i pewności siebie, zrozumienie składników rozmowy kwalifikacyjnej, co pozwala na skuteczniejsze przygotowanie i wykonanie oraz doskonalenie umiejętności autoprezentacji i efektywne zarządzanie swoją karierą. Ponadto zapoznanie się z zachowaniami udanych osób poszukujących pracy może znacznie pomóc w strategii poszukiwania pracy.

Jak wdrożyć metodę



1 facylitator, 8 uczestników



115 minut



prezentacja, komputery, połączenie internetowe, papier, ołówki

Poproś uczestników, aby wyobrazili sobie instytucję, w której chcieliby pracować lub wybrali już wybraną, aby pójść na rozmowę kwalifikacyjną.

Najpierw przedstaw im 5 faz rozmowy kwalifikacyjnej:

1 ROZMOWA WSTĘPNA - punkty wyjścia:

- Należy pamiętać, że w pierwszych 20 sekundach zapada decyzja o polubieniu lub nielubieniu i na to niestety nie mamy wpływu.
- Zachowuj się naturalnie, w żaden sposób nie arogancko. Odrobina nerwowości nie stanowi problemu.
- Schludny wygląd (z ubraniami odpowiednimi do rodzaju pracy) i spójna mowa ciała.
- Krótki, ale stanowczy uścisk dłoni, który nam zaoferowano.

ODGRYWANIE RÓL I PRZYGOTOWANIE DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

- Możemy podziękować za zaproszenie i poczekać na zaproszenie, aby usiąść.
- Technika odzwierciedlania mowy ciała rozmówcy - efekt kameleona.

To niezauważalna adaptacja do wzorców zachowań partnera komunikacyjnego. Dzięki temu możemy wpłynąć na zaufanie, ale bądź ostrożny, ponieważ powtarzanie gestów jest oczywiste i może spowodować odwrotny efekt.

2. POZNAWANIE

- W tej fazie masz okazję przekonać rozmówcę, że jesteś odpowiednim kandydatem na dane stanowisko.
- Bądź przygotowany na typowe pytania, takie jak „Opowiedz mi coś o sobie, Dlaczego chcesz pracować w tym mieście, itp., ale przede wszystkim nie bądź zaskoczony nieoczekiwanymi pytaniami na tym etapie.

3. PREZENTACJA FIRMY

- Słuchaj uważnie.
- W tej części rozmowy masz okazję pokazać, jak wiele naprawdę dowiedziałeś się o firmie.

4. PYTANIA

- Po przedstawieniu firmy przez pracodawcę często pojawia się okazja, aby uzyskać dodatkowe informacje o firmie (np. „Czy chciałbyś zapytać o coś jeszcze?”, „Czy interesuje Cię coś jeszcze o naszej firmie?”).
- Jeśli nie masz więcej pytań, możesz przemyśleć poprzednią rozmowę i sprawdzić, czy wszystko dobrze zrozumiałeś.

5. WNIOSEK

- Podziękuj za rozmowę. Skorzystaj z okazji i zapytaj, kiedy możesz spodziewać się odpowiedzi.

Punkty wyjścia do przygotowania 60-calowego symulowanego wystąpienia

Celem udanej autoprezentacji powinno być zawsze zaprezentowanie tego, co wiemy i w czym jesteśmy dobrzy, a nie tego, czego nie wiemy i w czym nie jesteśmy dobrzy.

ODGRYWANIE RÓL I PRZYGOTOWANIE DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

1. Przygotowanie

Uczestnicy mają teraz czas na przygotowanie się do 60-sekundowego symulowanego wystąpienia przed uczestnikami. Celem wystąpienia jest osiągnięcie perswazji u innych uczestników i obejmuje trzy podstawowe tematy:

- kim jestem i w czym jestem dobry,
- jakiej przyszłości chcę i
- co dla niej zrobię.

Oprócz przygotowanego planu komunikacji konieczne jest dokładne przygotowanie się przed planowaną rozmową kwalifikacyjną lub prezentacją przed potencjalnym pracodawcą. Przygotowanie obejmuje informacje o firmie, jej wizji i planach strategicznych na przyszłość, a także informacje o cechach kultury organizacyjnej i pracowników.

2. Ćwiczenie prezentacji w formacie 60"

Uczestnicy mają dziesięć minut na przygotowanie się do 60-sekundowego symulowanego wystąpienia przed innymi uczestnikami, w którym starają się zintegrować jak najwięcej rekomendacji. Celem wystąpienia jest osiągnięcie perswazji u innych uczestników i obejmuje trzy podstawowe tematy:

- kim jestem i w czym jestem dobry,
- jakiej przyszłości chcę i
- co zrobię, aby osiągnąć swoje cele.

Następuje krótka refleksja na temat występu każdego uczestnika.

3. Cechy udanego poszukującego pracy

Zamiast zakończenia, podsumowanie omawianych tematów i wskazówka do refleksji podczas powrotu do domu na temat cech udanego poszukującego pracy.

Według D. Golemana (2010):

1. potrafi motywować samego siebie,
2. wytrwale stawia czoła przeszkodom i osiąga cele,
3. bierze odpowiedzialność za własne czyny,
4. kontroluje impulsy – potrafi opóźniać gratyfikację,
5. kontroluje własne nastroje,
6. myśli racjonalnie,
7. planuje przyszłość.

ODGRYWANIE RÓL I PRZYGOTOWANIE DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Kluczowe kompetencje rozwijane przez tę metodę:

- **Komunikacja:** praktyka kondensowania kluczowych wiadomości w krótkiej, przekonującej prezentacji zwiększa zdolność uczestników do jasnej i asertywnej komunikacji — umiejętność, która jest cenna nie tylko w aplikacjach o pracę, ale także w codziennych interakcjach w miejscu pracy.
- **Umiejętności analityczne:** analizowanie firm, instytucji, które oferują pracę, uczestnicy uzyskują jasny obraz rynku pracy, a także profil potrzebnych pracowników.
- **Pewność siebie:** Uczestnicy ćwiczą zwięzłe i pewne siebie prezentowanie się, co jest niezbędne w rozmowach kwalifikacyjnych i nawiązywaniu kontaktów.

Korzyści dla młodych ludzi

Lepsza gotowość do rozmowy kwalifikacyjnej – poprzez zapoznanie się z fazami rozmowy kwalifikacyjnej i ćwiczenie 60-sekundowej prezentacji uczestnicy zyskują pewność siebie i kompetencje w radzeniu sobie z różnymi scenariuszami rozmów kwalifikacyjnych, od przedstawiania się po skuteczne odpowiadanie na pytania. Są w stanie inwestować w utrzymanie i zwiększanie własnej zdolności do zatrudnienia.

Grupa docelowa

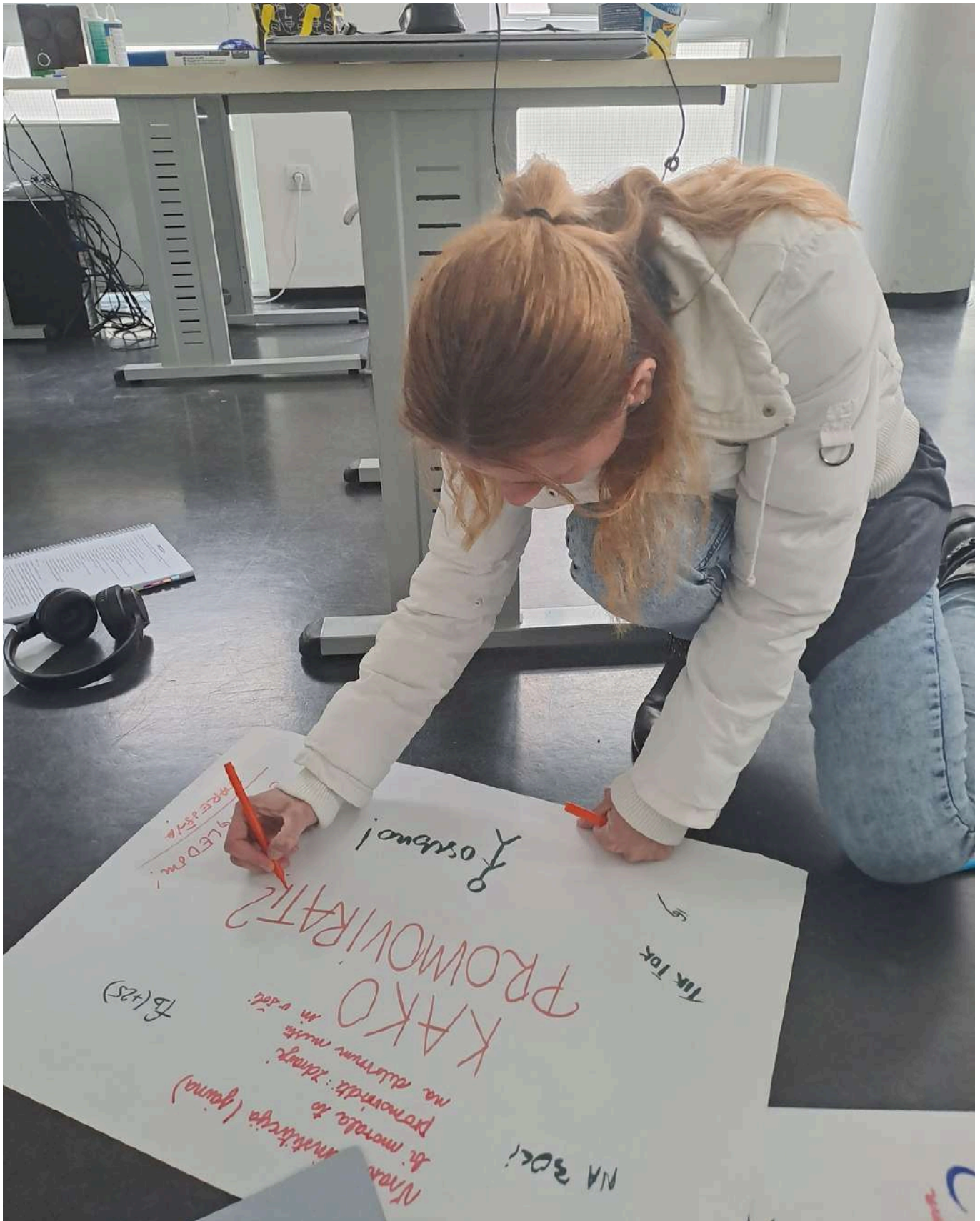
Bezrobotni do 29 lat

Zasób

<https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2018/08/BO-7.SAMOPROMOCIJA.pdf>



ODGRYWANIE RÓL I PRZYGOTOWANIE DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ



Autopromocja, ZPTM, 15.4.2023, Brežice, Słowenia

RODZAJ METOD:

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

Mosty z chudoby (Mosty z ubóstwa) Ruby Payne, adaptacja dla Słowacji: Slavka Mačáková i Miro Polak

ETP Słowacja,
Republika Słowacka, projekt ciągły

Opis metody

Metodologia Mostów z chudoby („Mosty z ubóstwa”) to holistyczne podejście do zrozumienia ubóstwa i jego rozwiązywania, koncentrujące się na wzmacnianiu pozycji jednostek poprzez dostosowane do ich potrzeb wsparcie. Początkowo opracowana przez Ruby Payne i dostosowana do Słowacji, metoda ta podkreśla potrzebę postrzegania ubóstwa poza ograniczeniami finansowymi, biorąc pod uwagę czynniki społeczne, kulturowe i psychologiczne, które wpływają na życie jednostek.

Mosty z Chudoby zachęcają do kompleksowej oceny sytuacji każdej osoby w ramach doradztwa zawodowego. Zajmuje się dynamiką rodziny, zobowiązaniami finansowymi i wyzwaniem osobistymi, które mogą mieć wpływ na decyzje zawodowe. Metodologia uczy również „ukrytych zasad” różnych klas społecznych, przygotowując klientów do środowisk zawodowych i pomagając im zrozumieć oczekiwania w miejscu pracy.

Podejście to koncentruje się na budowaniu pewności siebie, umiejętności transferowalnych (takich jak rozwiązywanie problemów i zdolność adaptacji) i odporności, które są niezbędne do długoterminowego sukcesu zawodowego. Ta metoda ma na celu zapewnienie trwałego wsparcia, pomagając klientom osiągnąć stabilne zatrudnienie i niezależność finansową.

Jak wdrożyć metodę



facylitator, uczestnicy indywidualni lub małe grupy 3-4 uczestników (w zależności od tematu sesji)



Czas trwania sesji: około 50–60 minut



papier, długopisy i pomoce wizualne do wyjaśniania pojęć (np. diagramy dotyczące „ukrytych zasad” i stabilności finansowej)

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

Etapy wdrażania:

Metodologia Mosty z Chudoby („Mosty wychodzenia z ubóstwa”) zapewnia kompleksowe ramy dla doradztwa zawodowego, odpowiadając na zróżnicowane potrzeby osób z rodzin o niskich dochodach. Metoda jest wdrażana na wielu etapach, dostosowanych do unikalnych okoliczności i aspiracji każdego klienta.

Etap 1

Zrozumienie kontekstu uczestnika

Zacznij od dokładnej oceny osobistego, społecznego i ekonomicznego tła uczestnika. Obejmuje to zrozumienie obowiązków rodzinnych, zobowiązań finansowych i zdrowia psychicznego. Facylitator wykorzystuje te informacje do zbudowania holistycznego obrazu życia uczestnika, zapewniając, że doradztwo zawodowe jest dostosowane do jego potrzeb.

Etap 2

Ustalanie celów zawodowych

Ułatw dyskusję, w której uczestnicy określą swoje aspiracje i kroki niezbędne do ich osiągnięcia. Użyj narzędzi wizualnych lub ćwiczeń pisemnych, aby pomóc uczestnikom w ustaleniu jasnych, osiągalnych celów zawodowych. Na przykład facylitator może zapytać: „Co chcesz osiągnąć w swojej karierze?” i „Jakie małe kroki mogą ci w tym pomóc?”. Cele te powinny być realistyczne, wykonalne i dostosowane do sytuacji klienta.

Etap 3

Rozwiązywanie „ukrytych zasad” i rozwój umiejętności

Przedstaw uczestnikom „ukryte zasady” środowisk zawodowych, które mogą być nieznane osobom z rodzin o niskich dochodach. Obejmuje to niepisane normy, takie jak punktualność, nawiązywanie kontaktów i etykieta w miejscu pracy. Facylitator wyjaśnia te zasady za pomocą przykładów z życia wziętych i ćwiczeń odgrywania ról, pomagając klientom je zrozumieć i stosować. Ponadto skup się na rozwijaniu umiejętności transferowalnych, takich jak rozwiązywanie problemów, zdolność adaptacji, zarządzanie czasem i pewność siebie. Umiejętności te są kluczowe dla poruszania się po rynku pracy i radzenia sobie z niepowodzeniami.

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

Etap 4

Integracja wiedzy finansowej i stabilności

Zapewnij uczestnikom szkolenie w zakresie wiedzy finansowej, pomagając im zrozumieć, w jaki sposób zatrudnienie wpływa na dochody gospodarstwa domowego, świadczenia i zobowiązania finansowe. Dołącz ćwiczenia, takie jak symulacje budżetowania lub studia przypadków, aby uczynić te koncepcje namacalnymi. Omów znaczenie równoważenia celów finansowych z aspiracjami zawodowymi, aby uniknąć niezamierzonych zakłóceń w świadczeniach rodzinnych.

Etap 5

Tworzenie i przeglądanie planów kariery

Pomóż uczestnikom w tworzeniu spersonalizowanych planów kariery, które określają cele krótkoterminowe i długoterminowe. Na przykład plan może obejmować aplikowanie o stanowiska podstawowe w krótkim okresie i kontynuowanie szkolenia zawodowego w długim okresie. Regularnie przeglądaj te plany z uczestnikami, dostosowując je do zmieniających się okoliczności i celów.

Etap 6

Zapewnianie stałego wsparcia

Zaplanuj regularne spotkania z uczestnikami, aby stawić czoła nowym wyzwaniom i zapewnić dodatkowe wskazówki. Na przykład, jeśli uczestnik doświadcza trudności w miejscu pracy, facylitator może pomóc mu rozwiązać problem i dostosować podejście. Zachęcaj do dalszego rozwoju kariery, wspierając uczestników w kontynuowaniu edukacji, zdobywaniu certyfikatów lub możliwościach podnoszenia kwalifikacji.

Przykład:

Rozważmy samotną matkę zmagającą się z niestabilnością finansową. Facylitator zacząłby od zrozumienia jej potrzeb w zakresie opieki nad dziećmi, zobowiązań finansowych i potencjalnego wpływu na świadczenia socjalne. Poprowadziłby ją w określaniu celów zawodowych, takich jak zostanie trenerem zawodowym. Facylitator mógłby zasugerować krótkoterminowe kroki, takie jak aplikowanie na stanowiska podstawowe i długoterminowe cele, takie jak uzyskanie odpowiednich certyfikatów. Szkolenie obejmowałoby zarówno umiejętności specyficzne dla danego

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

stanowiska, jak i umiejętności miękkie, takie jak komunikacja i odporność. Facylitator zapewniłby stałe wsparcie, aby zapewnić uczestnikowi radzenie sobie z wyzwaniami w miejscu pracy i zbudowanie zrównoważonej ścieżki kariery.

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Kluczowe kompetencje rozwijane przez tę metodę:

- Umiejętności komunikacyjne – wspierają zdolność do jasnego komunikowania pomysłów, angażowania się w aktywne słuchanie i skutecznej współpracy z innymi, co jest niezbędne w większości miejsc pracy.
- Rozwiązywanie problemów – wyposaża jednostki w strategię analizowania wyzwań, krytycznego myślenia i opracowywania praktycznych rozwiązań, które są bardzo pożądanymi umiejętnościami na różnych stanowiskach pracy.
- Adaptowalność – buduje odporność i elastyczność, aby radzić sobie ze zmieniającym się środowiskiem pracy i obowiązkami, przygotowując jednostki do dynamicznej natury nowoczesnych miejsc pracy.
- Zarządzanie czasem – uczy skutecznego planowania i ustalania priorytetów zadań, co jest kluczowe dla produktywności i dotrzymywania terminów.
- Pewność siebie i motywacja – wspiera rozwój osobisty poprzez promowanie pozytywnego obrazu siebie i motywacji, dając jednostkom możliwość podejmowania inicjatywy i dążenia do możliwości kariery z pewnością siebie

Korzyści dla młodych ludzi

Ta metoda daje młodym ludziom kilka ważnych korzyści, które pomagają im rozwijać się osobiście i zawodowo. Po pierwsze, czyni ich bardziej atrakcyjnymi dla pracodawców poprzez rozwijanie podstawowych umiejętności, takich jak komunikacja, rozwiązywanie problemów i zdolność adaptacji, co czyni ich silniejszymi kandydatami do pracy. Wzmacnia również ich pewność siebie, pomagając im czuć się bardziej przygotowanymi i pozytywnie nastawionymi do nowych możliwości kariery

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

Metoda uczy ich o różnych opcjach kariery i jak planować przyszłość, dając im jaśniejsze poczucie tego, co chcą osiągnąć. Praca z innymi w ramach tej praktyki poprawia również ich umiejętności społeczne, które są cenne w niemal każdej pracy.

Grupa docelowa

Młodzi dorośli, osoby bezrobotne, NEET-y i osoby poszukujące zatrudnienia lub poradnictwa zawodowego, szczególnie z upośledzonych środowisk. ETP pracuje głównie z osobami ze społeczności romskiej, które często pochodzą z rodzin o niskich dochodach i napotykać wiele barier w zatrudnieniu i włączeniu społecznym.

Zasób

<https://etp.sk/z-chudoby-k-sebestacnosti/>



Źródło YYSK, zdjęcie z *Experienship with NEETS* w ETP, lipiec 2023, Lunik IX, Koszyce, Słowacja

DOJRZAŁOŚĆ ZAWODOWA – samoocena poprzez rozmowę

Cene Štupar - CILJ: programy edukacyjne dla wszystkich pokoleń i Centrum Republiki Słowenii ds. Kształcenia Zawodowego; Dania, Islandia, Niemcy i Słowenia; 2019-2020

Opis metody

Dojrzałość zawodowa, która jest definiowana jako zdolność do zarządzania zadaniami rozwoju zawodowego lub kariery w 6 wymiarach: wyznaczanie celów, adaptacyjność, rynek pracy i środowisko pracy, motywacja, odporność, umiejętności zawodowe. Narzędzie to otwiera uznanie podstawowych kompetencji młodych ludzi i zachęca do refleksji i podejścia do pożądaných zmian życiowych na drodze do większej dojrzałości zawodowej.

Jak wdrożyć metodę



1 doradca, sesja indywidualna



45 minut



<https://youth-it.cool/vocational-maturity/>

Narzędzie lub proces doradczy, w którym narzędzie jest wykorzystywane, ma na celu wspieranie młodych ludzi w podejmowaniu decyzji o podjęciu kształcenia zawodowego lub wejściu na rynek pracy. Indywidualna ścieżka do celu może składać się z różnych kroków i sytuacji, które można zilustrować jako płataninę dróg, stacji, autostrad, ślepych zaułków i miejsc odpoczynku. Indywidualne ścieżki muszą być projektowane wspólnie z młodymi ludźmi jako część indywidualnego procesu doradczego. Jednym z rezultatów projektu YIT jest integracja dojrzałości zawodowej z taksonomią indywidualnych ścieżek młodych ludzi. Taksonomia opiera się na duńskiej praktyce i odnosi się do postępów nastolatka na jego indywidualnych ścieżkach kariery: od jego gotowości do kontaktu, gotowości do doradzania, gotowości do podejmowania decyzji, gotowości do edukacji po jego dojrzałości zawodowej. Ważne jest, aby pamiętać, że ścieżka każdego

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

młodego człowieka do dojrzałości zawodowej jest unikalnym procesem, który często nie jest dobrze zdefiniowany i trudno byłoby umieścić go w jednej fazie cyklu rozwoju. Zgodnie z taksonomią i wynikami testowania narzędzia na obszarze Słowenii jest to narzędzie przeznaczone dla młodych ludzi przechodzących z etapu gotowości do edukacji do etapu dojrzałości zawodowej. Narzędzie ma wspierać indywidualny proces doradztwa. Zaleca się, aby narzędzie było używane po wstępnych rozmowach doradcy z młodym człowiekiem na temat jego sytuacji. Optymalna jest ta faza procesu doradztwa, kiedy doradca zna już dobrze konkretnego młodego człowieka i kiedy relacja opiera się na wzajemnym zaufaniu.

Użycie narzędzia ma na celu ocenę każdego z sześciu wymiarów w ramach każdego stwierdzenia wymiaru z jedną z sześciu możliwych odpowiedzi: „To nie ma znaczenia”, „Byłoby dobrze, ale...”, „Nie wiem, czy mi się uda”, „Czasami mi się udaje”, „Radzę sobie całkiem nieźle”, „To prawda w moim przypadku”. Na początku korzystania z narzędzia wybierany jest jeden z profili: konsultant, cel lub doradca. Te same roszczenia można wysuwać, doradca definiuje dwukrotnie. Po pierwsze, mając na myśli obecną sytuację (wybiera przycisk „konsultant”), po drugie, gdy wybiera przycisk „cel”, w odniesieniu do planowanego rozwoju w pewnym przyszłym okresie. Trzeci przycisk „doradca” jest przeznaczony dla doradcy, aby wyraził swoją opinię na temat sytuacji młodej osoby jeśli uzna, że byłoby to właściwe i znaczące.

Wyniki wszystkich trzech profili (konsultant, cel, doradca) odnoszą się zatem do osoby korzystającej z poradnictwa i odzwierciedlają daną sytuację jej procesu. Pula odpowiedzi jest przedstawiona na diagramie, który możesz wydrukować. Możesz również wydrukować dłuższy dokument, w którym zapisane są wszystkie stwierdzenia i definicje. Nie uważamy wyników za „dobre” lub „złe”. Każdy wykres odzwierciedla sytuację w danym momencie i wskazuje, gdzie dalsze działania rozwojowe mają sens. Krótko mówiąc, narzędzie to jedynie uzupełnia proces wspierania młodych ludzi w osiągnięciu ich celów.

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Kluczowe kompetencje rozwijane przez tę metodę:

- Umiejętności podejmowania decyzji: Narzędzie pomaga młodym ludziom ocenić ich zdolność podejmowania decyzji i gotowość do podejmowania decyzji związanych z karierą. Podkreśla zdolność do podejmowania świadomych wyborów i radzenia sobie z niejednoznacznością w karierze. Umiejętność oceny opcji kariery, wyznaczania celów i podejmowania zdecydowanych działań jest kluczową umiejętnością w miejscu pracy, gdzie jednostki często muszą rozwiązywać problemy i podejmować decyzje pod presją.
- Narzędzie zachęca młodych ludzi do oceny ich obecnej sytuacji. Proces ten sprzyja samoświadomości, która jest kluczowa dla planowania kariery i rozwoju osobistego. Znajomość swoich mocnych stron i obszarów jest kluczowa przy podejmowaniu świadomych decyzji zawodowych.

Korzyści dla młodych ludzi

1. Dzięki samoocenie i rozmowom narzędzie wspiera rozpoznawanie podstawowych kompetencji młodych ludzi na ich drodze do większej dojrzałości zawodowej, niezbędnej do wejścia na rynek pracy.
2. Narzędzie zachęca młodych ludzi do oceny swojej obecnej sytuacji i zastanowienia się nad swoimi celami na przyszłość.

Grupa docelowa

Bezrobotny (do 29 roku życia)

Zasób

<https://www.vkotocka.si/pripomocki/poklicna-zrelost-samoevalvacija-s-pogovorom/>

<https://youth-it.cool/>

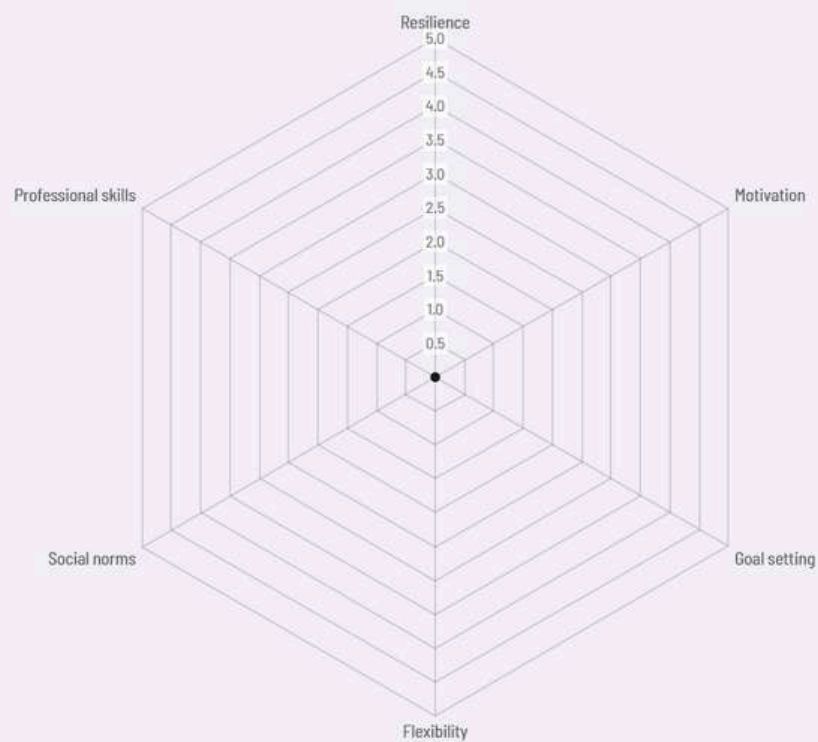


NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

26. 11. 2024

YOUR NAME

Resilience 0
Motivation 0
Goal setting 0
Flexibility 0
Social norms 0
Professional skills 0



Youth ———
Goal ———
Professional - - - -

Dojrzałość zawodowa

Warsztaty samorozwoju

drogeria dm Słowacja,
Słowacja, program w toku

Opis metody

W kontekście doradztwa zawodowego metoda edukacji przez doświadczenie zapewnia praktyczne podejście do rozwijania podstawowych umiejętności, które wspierają długoterminowy sukces zawodowy. Poprzez warsztaty na temat myślenia krytycznego, autorefleksji, zarządzania emocjami, wartości i komunikacji, ta metoda wyposaża uczestników w narzędzia potrzebne do osiągnięcia sukcesu w środowisku zawodowym. Proces jest prowadzony przez trenerów i psychologów, którzy ułatwiają zajęcia grupowe i ustrukturyzowane ćwiczenia autorefleksji, pomagając uczestnikom nawiązać głęboką więź z materiałem.

Edukacja oparta na doświadczeniu w doradztwie zawodowym kładzie nacisk na uczenie się poprzez działanie. To aktywne podejście pozwala jednostkom doświadczyć rzeczywistych konsekwencji swoich decyzji i działań, wspierając umiejętności krytycznego myślenia i rozwiązywania problemów. Na przykład sesje doradztwa zawodowego mogą obejmować odgrywanie ról podczas rozmów kwalifikacyjnych lub projekty współpracy wymagające pracy zespołowej i podejmowania decyzji, umożliwiając uczestnikom bezpieczne ćwiczenie i doskonalenie tych umiejętności.

Ta metoda promuje również osobistą odpowiedzialność i autorefleksję, kluczowe aspekty rozwoju kariery. Uczestnicy są zachęceni do wzięcia odpowiedzialności za swoją naukę i wyniki, co pomaga im budować odporność, pewność siebie i zdolność adaptacji, które są wysoko cenione w miejscu pracy. Podczas sesji refleksyjnego feedbacku uczestnicy analizują swoje działania, identyfikują osobiste mocne strony i obszary do poprawy oraz uczą się, jak uogólniać te lekcje na przyszłe sytuacje zawodowe.

Metoda wspiera zarządzanie emocjami i adaptację, które są kluczowe dla poruszania się w dynamice miejsca pracy. Uczestnicy zdobywają inteligencję emocjonalną niezbędną do rozwoju zawodowego i satysfakcji z pracy, ucząc się skutecznego zarządzania emocjami i przemyślanego

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

angażowania pod presją.

W poradnictwie zawodowym opartym na doświadczeniu uczestnicy nie są biernymi odbiorcami informacji, ale aktywnie angażują się w proces, który naśladuje rzeczywiste scenariusze.

Jak wdrożyć metodę



1 facylitator i grupa 10-20 uczestników



Czas trwania sesji: około 50–60 minut



skrypty scenariuszy, karty do odgrywania ról, flipchart, markery i materiały informacyjne do ćwiczeń refleksyjnych

Etapy wdrażania:

Metoda edukacji doświadczalnej została zaprojektowana w celu rozwijania praktycznych umiejętności zawodowych poprzez zanurzanie uczestników w rzeczywistych scenariuszach, które symulują dynamikę miejsca pracy. Ta metoda jest wdrażana w trzech głównych fazach: przygotowanie, aktywne uczestnictwo i refleksja.

Przygotowanie:

Określ jasne cele i umiejętności zawodowe, które należy rozwijać podczas sesji, takie jak rozwiązywanie problemów, praca zespołowa, komunikacja i rozwiązywanie konfliktów. Przygotuj scenariusze odnoszące się do wyzwań w miejscu pracy, takich jak rozmowy kwalifikacyjne, współpraca zespołowa lub radzenie sobie z konfliktami. Na przykład możesz zaprojektować scenariusz, w którym uczestnicy współpracują, aby rozwiązać symulowane wyzwanie projektowe, wymagające kreatywności i współpracy.

Upewnij się, że wszystkie materiały, takie jak scenariusze do odgrywania ról lub podpowiedzi do ćwiczeń grupowych, są gotowe. Poinformuj uczestników o celach sesji i nakreśl działania, w których wezmą udział, tworząc bezpieczne i wspierające środowisko do nauki i samoekspresji.

Aktywne uczestnictwo

Ułatw praktyczne działania, które pozwolą uczestnikom zaangażować się w

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

rzeczywiste wyzwania zawodowe. Przykłady obejmują:

- Symulacje rozmów kwalifikacyjnych: Uczestnicy na zmianę wcielają się w role osób przeprowadzających rozmowy kwalifikacyjne i osób udzielających wywiadów, ćwicząc, jak prezentować się profesjonalnie.
- Ćwiczenia pracy zespołowej: Małe grupy współpracują, aby ukończyć projekt lub rozwiązać problem, np. burza mózgów na temat pomysłów na kampanię marketingową.
- Scenariusze rozwiązywania konfliktów: Uczestnicy odgrywają role konfliktów w miejscu pracy, ćwicząc strategie łagodzenia sytuacji i znajdowania rozwiązań.

Prowadzący obserwuje działania, zapewniając wskazówki i wsparcie w razie potrzeby. Zachęcaj uczestników do opuszczenia strefy komfortu i zastosowania krytycznego myślenia w celu przezwyciężenia wyzwań.

Refleksja i analiza

Po każdym działaniu przeprowadź sesję informacji zwrotnej, podczas której uczestnicy omawiają swoje doświadczenia. Prowadzący zachęca do krytycznej samooceny, zadając pytania takie jak:

- Co sprawdziło się w Twoim podejściu?
- Co można było zrobić inaczej?
- Jak to doświadczenie odnosi się do Twoich celów zawodowych?

Uczestnicy mogą zapisywać swoje refleksje lub dzielić się spostrzeżeniami z grupą, wspierając samoświadomość i wzajemną naukę. Ćwiczenia takie jak uważność lub kierowana wizualizacja mogą pomóc uczestnikom w radzeniu sobie z emocjami i budowaniu odporności.

Integration and Application

Conclude the session by helping participants relate their learning to real-world career scenarios. For instance, after a teamwork exercise, discuss how collaboration and empathy are essential in a professional setting. Provide actionable steps for participants to develop further the skills practiced, such as setting specific goals or seeking additional training opportunities.

Przykład:

Podczas symulacji rozmowy kwalifikacyjnej uczestnicy ćwiczą odpowiadanie na typowe pytania, jednocześnie otrzymując informacje zwrotne na temat

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

swoich odpowiedzi i mowy ciała. Po symulacji zastanawiają się nad doświadczeniem, identyfikując obszary do poprawy, takie jak pewniejsze mówienie lub lepsze strukturyzowanie odpowiedzi. Facylitator może uwzględnić ćwiczenia uważności, aby pomóc uczestnikom radzić sobie z lękiem przed rozmową kwalifikacyjną.

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Ta metoda rozwija kilka cennych umiejętności na rynku pracy. Jedną z kluczowych umiejętności jest myślenie krytyczne, które uczy młodych ludzi analizowania sytuacji i skutecznego rozwiązywania problemów, co jest kompetencją przydatną w niemal wszystkich rolach zawodowych. Promuje również zarządzanie emocjami, pomagając im radzić sobie ze stresem i zachować spokój w trudnych sytuacjach, co jest niezbędne do utrzymania produktywności i pozytywnego środowiska pracy.

Korzyści dla młodych ludzi

To ćwiczenie wzmacnia u młodych ludzi pewność siebie, dzięki czemu czują się oni lepiej przygotowani i kompetentni, gdy stają przed nowymi możliwościami zawodowymi.

Grupa docelowa

Uczniowie programów kształcenia dualnego

Zasób

<https://www.lifescied.org/doi/10.1187/cbe.19-12-0270>



NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI



Warsztaty otwierające DM dla nowych studentów, Słowacja 2024

Treść z programów modułowych - Poszukiwanie pracy na ukrytym rynku pracy - Networking

Instytut Republiki Słowenii ds. Zatrudnienia,
Lublana, 2015

Opis metody

Networking jest jedną z najskuteczniejszych metod dotarcia do ukrytego rynku pracy, pomagającą nawiązać kontakt z potencjalnymi pracodawcami za pośrednictwem przyjaciół, krewnych, współpracowników i wszystkich innych osób. Aby wejście na ukryty rynek pracy było skuteczne, konieczne jest podjęcie zaplanowanego podejścia do nawiązywania kontaktów z osobami, które mają informacje o możliwościach zatrudnienia, zawodach, działaniach i pracodawcach lub które mogą nawiązać kontakt z osobami, które mają takie informacje.

Jak wdrożyć metodę



1 facylitator, 8 uczestników



30 minut



prezentacja, komputery, połączenie internetowe, drukowana gazeta z ofertami pracy, papier kolorowy, ołówek

Po pierwsze, przedstaw uczestnikom wyszukiwanie na ukrytym rynku pracy.

Prezentacja - MATERIAŁ

Networking w procesie poszukiwania pracy wymaga systematycznego podejścia, organizacji, czasu i wysiłku, aby osiągnąć jak największe korzyści. Skuteczna metodologia networkingu to:

1. Zrozumienie celu: Podczas networkingu celem nie jest bezpośrednio prośenie o pracę, ale nawiązywanie kontaktów z ludźmi w celu zebrania informacji, porad, doświadczeń i nazwisk oraz zapytania o cechy, których pracodawcy szukają u kandydatów w danej dziedzinie i dowiedzenia się, jak inni z powodzeniem zabezpieczyli pracę.

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

2. Rozwijanie sieci:

Networking może prowadzić do wielu nowych kontaktów z jednego połączenia. Jest to kluczowy element procesu poszukiwania pracy. Oto, jak rozszerzyć sieć:

- Identyfikacja potencjalnych kontaktów, w tym przyjaciół, rodziny, byłych kolegów z klasy, wykładowców, poprzednich pracodawców, współpracowników, innych osób poszukujących pracy, sąsiadów i znajomych, którzy mogą dostarczyć przydatnych informacji.
- Uczestnictwo w spotkaniach towarzyskich, konferencjach i wydarzeniach, kiedy tylko jest to możliwe. Dołączenie do stowarzyszeń zawodowych w tej dziedzinie.

3. Przygotowanie:

- Opracowanie zwięzłej prezentacji o sobie, w tym o wykształceniu, doświadczeniu i głównych mocnych stronach. Wiedza o tym, jaki rodzaj pracy Cię interesuje, ile czasu potrzebujesz na rozmowę kwalifikacyjną i czego szukasz — czy to czasu, informacji, porady, kontaktów, czy rekomendacji.
- Przeprowadzenie badań na temat interesującej Cię dziedziny, zawodu i organizacji. To przygotowanie pokazuje entuzjazm i zapewnia ramy do zrozumienia nowych informacji uzyskanych dzięki nawiązywaniu kontaktów.
- Utworzenie listy priorytetowych kontaktów, określenie, z kim skontaktować się najpierw, a z kim później. Opracowanie ogólnego scenariusza komunikacji, rozważenie najlepszego sposobu skontaktowania się z każdą osobą — osobiście, telefonicznie lub e-mailem.

4. Kontakty:

- Skontaktuj się z bardziej znanymi nazwiskami na liście, a następnie przejdź do innych.
- Korzystanie z przygotowanej prezentacji i wspomnianie, kto ich polecił, jeśli ma to zastosowanie.
- Przygotuj CV na wypadek, gdyby ktoś poprosił o więcej.

5. Pozostań w kontakcie:

- Podziękuj kontaktom telefonicznie lub e-mailem za pomoc.

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

- Informuj ich o postępach za pomocą telefonów kontrolnych.

Szukanie na ukrytym rynku pracy

Uczestnicy samodzielnie przeszukują wszystkie źródła informacji o wakatach na otwartym rynku pracy. Następnie przedstawiają sobie nawzajem wyniki.

Gdzie i jak szukać pracy na otwartym rynku pracy? Zanim zaczniesz szukać opublikowanych wakatów, dobrze jest wiedzieć następujące rzeczy:

- Tytuły stanowisk są czasami mylące. Przeczytaj opis stanowiska i wymagania pracodawców, aby nie przegapić żadnego odpowiedniego zatrudnienia.
- Oferty pracy nie zawsze są publikowane pod tytułem lub stroną, na której się ich spodziewasz.
- Zobacz, którzy pracodawcy publikują oferty pracy odpowiednie dla Ciebie i znajdź ich konkurentów lub pracodawców z podobnej branży. Użyj tej listy, gdy chcesz zbadać ukryty rynek pracy.
- Regularnie monitoruj oferty pracy oraz terminy składania aplikacji i CV.

Podstawowym kryterium wyszukiwania są ich cele zawodowe, które są związane z zawodem lub stanowiskiem. W razie potrzeby użyj również nazw pokrewnych zawodów, które znają lub odkryli dzięki opisom stanowisk. Mogą również rozszerzyć listę potencjalnych stanowisk, przeglądając różne oferty, które na pierwszy rzut oka mogą ich nawet nie interesować. Dzięki bardziej szczegółowej analizie wymagań, jakie pracodawcy stawiają potencjalnym kandydatom, mogą zrozumieć, że to stanowisko ma sens lub dalej badać zawód.

Możliwe źródła znalezienia pracy na otwartym rynku pracy to: publikacje Agencji Zatrudnienia Republiki Słowenii, gazety, agencje zatrudnienia i internet.

Wady aplikowania na ogłaszane wakaty:

- widzisz ten sam post od kilku osób poszukujących pracy, więc powinieneś spodziewać się dużej konkurencji;
- tylko dobra ćwierć wszystkich ofert pracy jest nieobsadzona, więc nie angażuj się tutaj, ale odkryj ukryty rynek pracy.

Uczestnicy dzielą się swoimi odkryciami.

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Kluczowe kompetencje rozwijane przez tę metodę:

- **Myślenie krytyczne:** Uczestnicy poznają proces nawiązywania i utrzymywania kontaktów zawodowych, kluczową umiejętność rozszerzania możliwości zatrudnienia i dostępu do ukrytych rynków pracy.
- **Umiejętności analityczne:** Aktywność wymaga zbadania różnych źródeł informacji o pracy i analizy opisów stanowisk. Ta umiejętność jest niezbędna do oceny przydatności stanowiska i zrozumienia oczekiwań pracodawców.
- **Umiejętności rozwiązywania problemów:** Eksploracja alternatywnych tytułów zawodowych, branż i pokrewnych stanowisk zachęca do adaptacji i nastawienia na rozwiązywanie problemów, pozwalając uczestnikom myśleć kreatywnie o poszukiwaniu pracy.

Korzyści dla młodych ludzi

1. Uczestnicy rozwiną kompleksowe zrozumienie zarówno otwartych, jak i ukrytych rynków pracy, ucząc się, jak wykorzystywać różne źródła.
2. Odkryją możliwości zatrudnienia.
3. Rozpoznają znaczenie profesjonalnych relacji.
4. Poprzez analizę ofert pracy, opisów i oczekiwań pracodawców uczestnicy poprawią swoją zdolność do krytycznej oceny możliwości zatrudnienia.
5. Udoskonalą również swoje umiejętności badawcze,
6. Ustrukturyzowane podejście do badania możliwości zatrudnienia, nawiązywania kontaktów i śledzenia pomoże uczestnikom rozwinąć lepsze umiejętności organizacyjne i zarządzania czasem, które są kluczowe dla udanego poszukiwania pracy.

Grupa docelowa

Bezrobotni do 29 lat

Zasób

<https://www.vkotocka.si/pripomocki/prirocniki-za-izvajanje-modularnih-programov-na-podrocju-razvoja-kompetenc-za-iskanje-zaposlitve/>



NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI



Warsztaty networkingowe, ZPTM, 24. 1. 2024, Dobova, Słowenia

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

Drzewo Blob

Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych,
październik 2024 r

Opis metody

Drzewo Blob to wizualne narzędzie zaprojektowane, aby umożliwić ludziom wyrażanie siebie i swoich emocji niewerbalnie poprzez wykorzystanie ludzkich postaci znanych jako Blobs, które są bezpłciowe, bezwiekowe i bezkulturowe. Jest to narzędzie do autorefleksji, które pomaga rozpoznawać i wyrażać uczucia dotyczące przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Opracowane przez psychologa Pippa Wilsona, służy do identyfikowania emocji i osobowości.

Drzewo Blob można wykorzystać do rozmowy o uczuciach i emocjach związanych z danym tematem. Może być również zachętą do omówienia etapów projektu lub etapu życia. Jest to metoda dla dzieci, nastolatków i dorosłych i może być stosowana w przypadku dowolnego tematu.

Założenia Drzewa Blob:

- Blob to bezpłciowa postać o nieokreślonym wieku, która może symbolizować każdego z nas.
- Praca z kartami opiera się na interpretacji własnych uczuć i opinii - nie ma dobrych ani złych odpowiedzi.
- Karty inspirują do rozmowy na różne, czasami trudne tematy - ułatwiają dzielenie się opiniami na dany temat.

Jak wdrożyć metodę



indywidualnie lub w małych grupach, maks. 15 uczniów



45 minut



wydrukowane drzewo Blob, długopis

Instrukcje dla uczestników (w tym przypadku uczniów - możesz uwzględnić to w swojej grupie):

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

Spójrz na Blobów na drzewie. Zastanów się:

- Który Blob reprezentuje to, co czułeś w szkole na początku roku szkolnego lub pierwszego dnia szkoły? Dlaczego ten Blob rezonuje z Tobą lub pokazuje, co czułeś?
- Który Blob reprezentuje to, co czujesz w szkole teraz lub dzisiaj? Dlaczego ten Blob rezonuje z Tobą lub pokazuje, co czujesz? Czy czujesz się jak ten Blob tylko w szkole? Czy jest inny Blob, który reprezentuje to, co czujesz poza szkołą?
- Który Blob reprezentuje Twój cel lub ostateczny Blob - Blob, którym chcesz się czuć pod koniec roku szkolnego? Dlaczego ten Blob rezonuje z Tobą lub pokazuje, co czujesz? Jakie inne Bloby Twoim zdaniem są na drodze do tego celu Blob? Dlaczego? Jak się z tym poczujesz?

Może być pomocne omówienie swoich odpowiedzi na głos z rodzicem, przyjacielem, mentorem lub trenerem. Możesz również zapisać je w dzienniku, aby móc do nich wrócić później i powtórzyć ćwiczenie, aby zobaczyć, jak zmieniły się Twoje myśli i uczucia i/lub pozostały takie same.

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

To narzędzie do autorefleksji, które pozwala Ci uznać i wyrazić swoje uczucia dotyczące tego, gdzie byłeś, gdzie jesteś teraz i gdzie chciałbyś być w przyszłości. Narzędzie Drzewo Blob pomaga Ci rozwijać inteligencję emocjonalną, zachęcając Cię do identyfikowania i wyrażania emocji, co jest kluczową umiejętnością w pracy zespołowej i komunikacji. Promuje autorefleksję, pomagając zrozumieć osobiste mocne i słabe strony oraz motywacje. Poprzez wyznaczanie celów i planowanie kroków w celu ich osiągnięcia wzmacnia strategiczne myślenie i zdolność adaptacji. Omawianie emocji i aspiracji wzmacnia umiejętności komunikacyjne i empatię.

Korzyści dla młodych ludzi

1. Narzędzie Drzewo Blob pomaga młodym ludziom rozpoznawać i wyrażać swoje emocje, poprawiając świadomość emocjonalną i samoregulację.

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

2. Buduje pewność siebie poprzez zachęcanie do samoekspresji i rozumienia osobistych doświadczeń.
3. Uczy stawiania sobie celów poprzez pomaganie młodym ludziom w identyfikowaniu i dążeniu do realizacji ich osobistych i akademickich aspiracji.
4. Rozwija empatię i umiejętności komunikacyjne niezbędne do budowania silnych relacji i współpracy z innymi.
5. Promuje odporność i zdolność adaptacji poprzez refleksję nad wyzwaniem i strategiami ich pokonywania.

Grupa docelowa

Dzieci, młodzież, dorośli

Zasób

<https://i.pinimg.com/originals/b9/c2/10/b9c210b78fd85466fa004c9e131c923c.jpg>



NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI



Test dwudziestu stwierdzeń (TST)

Szkoła Podstawowa nr 82, Wrocław;
Październik 2023

Opis metody

Test dwudziestu stwierdzeń (TST) to narzędzie służące do badania, w jaki sposób ludzie definiują siebie poprzez serię stwierdzeń zaczynających się od „Jestem...”.

Pomaga odkryć różne sposoby, w jakie czynniki społeczne, takie jak wpływy kulturowe, rodzinne i społeczne, kształtują postrzeganie siebie i poczucie własnej wartości. Zastanawiając się nad odpowiedziami, uczestnicy mogą uzyskać wgląd w równowagę między swoją tożsamością osobistą a rolami, które czują się zobowiązani odgrywać w społeczeństwie.

Test podkreśla również wpływ oczekiwań zewnętrznych na poczucie własnej wartości, rzucając światło na związek między przynależnością społeczną a rozwojem koncepcji siebie.

Test jest niezwykle, ponieważ wykorzystuje metodologię pytań otwartych, co sprawia, że kodowanie nie jest proste. Kuhn (1960) stwierdził, że odpowiedzi na test dwudziestu stwierdzeń należy podzielić na pięć kategorii:

1. Grupy społeczne i klasyfikacje
2. Poglądy ideologiczne
3. Zainteresowania
4. Ambicje
5. Samooceny.

Jak wdrożyć metodę



indywidualnie lub w małych grupach, maks. 15 osób



45 minut



papier, długopis

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

Harmonogram:

- Wprowadzenie – 5 min
- Rozwiązywanie testu Twenty Statements (TST) – 20 min
- Dyskusja i podsumowanie – 20 min

Możesz użyć wydrukowanej listy do tego ćwiczenia, ale polecam po prostu rozdać uczestnikom puste kartki papieru, aby mogli zapisać 20 początków zdań „Jestem...”.

Instrukcje dla uczestników

1. Zapisz liczby od 1 do 20 od góry do dołu i początek zdania „Jestem...”.
2. Uzupełnij każde z 20 zdań „Jestem”. Nie myśl zbyt wiele o swojej odpowiedzi. Powinna być szybka i spontaniczna. Napisz wszystko, co przyjdzie Ci do głowy. Zdania powinny być krótkie i zwięzłe.
3. Teraz czas na analizę odpowiedzi. Umieść każdą z nich zgodnie z czterema kategoriami wymienionymi poniżej. Oceń, jak najlepiej potrafisz, które odpowiedzi mieszczą się w kategoriach A-mode, B-mode, C-mode i D-mode.
 - Odpowiedzi w trybie A odnoszą się do cech fizycznych, które często znajdują się na prawie jazdy, takich jak „Jestem blondynką”, „Jestem niska” lub „Jestem mieszkanką Wisconsin”.
 - Odpowiedzi w trybie B opisują społecznie zdefiniowane statusy, zwykle związane z przynależnością do grupy, takie jak „Jestem studentką college'u”, „Jestem katoliczką” lub „Jestem Afroamerykanką”.
 - Odpowiedzi w trybie C opisują style zachowań lub stany emocjonalne, takie jak „Jestem szczęśliwą osobą”, „Jestem fanką muzyki country” lub „Jestem modnie ubrana”.
 - Odpowiedzi w trybie D są bardziej ogólne i mniej indywidualne, takie jak „Jestem częścią wszechświata” lub „Jestem człowiekiem”.

Niektóre odpowiedzi mogą być trudne do skategoryzowania — na przykład „Jestem Amerykanką” może pasować do kategorii A, B, C lub D.

4. Użyj swojej najlepszej oceny, aby przypisać każdą odpowiedź do odpowiedniej kategorii. Policzbę odpowiedzi w każdej kategorii, a następnie porównaj wyniki. Która kategoria otrzymała najwięcej odpowiedzi?

Pytania wspierające dyskusję podsumowującą:

- Jak myślisz, w jaki sposób różne kategorie (tryb A, tryb B, tryb C i tryb D)

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

odzwierciedlają różne aspekty Twojej tożsamości?

- Czy były jakieś odpowiedzi, które trudno było Ci skategoryzować? Co je utrudniło i jak zdecydowałeś, gdzie je umieścić?
- Która kategoria miała najwięcej odpowiedzi i co Twoim zdaniem mówi to o tym, jak siebie definiujesz?
- Czy uważasz, że sposób, w jaki identyfikujesz się z pewnymi kategoriami, wpływa na Twoją samoocenę lub samoocenę? Dlaczego tak lub dlaczego nie?
- W jaki sposób kategorie odpowiedzi w tym ćwiczeniu odnoszą się do tego, jak inni mogą Cię postrzegać lub jak pasujesz do społeczeństwa?

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

TST pomaga rozwijać inteligencję emocjonalną i umiejętności autorefleksji. Zachęcając jednostki do oceny swojej tożsamości, narzędzie pomaga im lepiej zrozumieć swoje motywacje, wartości i stany emocjonalne. Prowadzi to do poprawy samoregulacji, komunikacji i umiejętności interpersonalnych, które są cenne na rynku pracy. Wzmacnia również krytyczne myślenie i zdolność adaptacji, ponieważ jednostki są zachęcane do myślenia o tym, jak ich tożsamość wpływa na ich decyzje i cele zawodowe. Jest to świetny punkt wyjścia dla osób, które czują się zdezorientowane co do tego, kim są i kim chcą być.

Korzyści dla młodych ludzi

1. Pomaga młodym ludziom odkrywać i rozumieć swoją tożsamość, wzmacniając poczucie własnej wartości.
2. Umożliwia dokonywanie lepszych wyborów zawodowych, pomagając im zrozumieć ich koncepcję siebie i stawiać czoła wyzwaniom.
3. Zachęca do refleksji nad wartościami i emocjami, pomagając młodym ludziom rozwijać empatię i regulację emocjonalną.
4. Buduje pewność siebie i poczucie własnej wartości, wzmacniając młodych ludzi zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym.
5. Poprzez badanie swoich powiązań społecznych i samookreślenia, młodzi ludzie mogą dostosować swoje aspiracje zawodowe do swoich wartości.

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

Grupa docelowa

Młodzież, bezrobotni, NEET-y

Zasób

https://mpathowellbeing.com/wp-content/uploads/2020/06/Twenty-Statements-Test-w_explanation.pdf



Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark, Test Dwudziestu Stwierzeń (TST) – warsztaty, Wrocław, 2023

Career Construction Interview

Uniwersytet Wrocławski,
Wrocław, luty 2019

Opis metody

Career Construction Interview (CCI) to metoda opracowana przez Marka Savickasa jako część podejścia Life Design w doradztwie zawodowym. Metoda ta opiera się na idei, że ludzie budują swoją karierę poprzez historie, które opowiadają o sobie, a historie te mogą być wykorzystane do zrozumienia ich przeszłych doświadczeń i pokierowania ich przyszłymi decyzjami zawodowymi. CCI koncentruje się na pomaganiu osobom w konstruowaniu narracji na temat ich kariery zawodowej. Ten proces pozwala im lepiej zrozumieć, w jaki sposób przeszłe doświadczenia wpływają na ich obecną sytuację zawodową i przyszłe aspiracje. Podczas wywiadu osoba jest proszona o zastanowienie się nad kluczowymi momentami w swoim życiu, takimi jak znaczące osiągnięcia, wyzwania i punkty zwrotne. Te historie są analizowane w celu zrozumienia ich wartości, zainteresowań i motywacji.

4 kluczowe obszary - Metoda zazwyczaj obejmuje cztery główne obszary:

1. Pytanie o historię kariery osoby, na przykład „Opowiedz mi o sytuacji, w której byłeś dumny ze swojej pracy” lub „Kiedy doświadczyłeś wyzwania, które wpłynęło na Twoją karierę?”
2. Refleksja nad znaczeniem - Zachęcanie osoby do zastanowienia się nad tym, jak nadała sens swoim doświadczeniom.
3. Eksploracja przyszłych możliwości i wyobrażanie sobie potencjalnych przyszłych scenariuszy kariery i ról.
4. Łączenie przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Integrowanie przeszłych historii kariery danej osoby z jej obecnymi celami i przyszłymi aspiracjami.

Podejście Life Design podkreśla znaczenie postrzegania karier jako rozwijających się narracji, w których jednostki tworzą własne ścieżki kariery poprzez znaczenie, jakie nadają swoim doświadczeniom. Wywiad Career Construction Interview ma na celu pomóc jednostkom zidentyfikować historie, jakie mają na temat swojej kariery, zbadać, w jaki sposób te historie

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

kształtują ich wybory zawodowe i wyobrazić sobie nowe, spełniające przyszłe ścieżki kariery.

Jak wdrożyć metodę



sugerowana jest indywidualna konsultacja 1:1; opcjonalnie mała grupa ok. 5-6 osób



około 60 minut



opcjonalnie papier, długopis do robienia notatek

Instrukcje dla doradcy zawodowego:

1. Wprowadzenie: Wyjaśnij uczestnikom, że celem tej aktywności jest zrozumienie ich kariery poprzez refleksję nad doświadczeniami z przeszłości i przyszłymi aspiracjami.
2. Opowiadanie historii: Poproś uczestników o opowiedzenie historii o ich karierze, zaczynając od początku kariery, poprzez wyzwania, a kończąc na obecnej sytuacji. Zachęć ich do rozmowy o ich pasjach, wartościach i celach – schemat wywiadu może być inspiracją, ale nie trzymaj się go ściśle, chyba że jest to wskazane.
3. Refleksje nad przeszłością i przyszłością: Pomóż uczestnikom zastanowić się, jakie doświadczenia wpłynęły na ich obecny wybór kariery i co chcieliby osiągnąć w przyszłości. Zapytaj, co chcieliby osiągnąć.
4. Wyznaczanie celów: Korzystając z historii, pomóż uczestnikom wyznaczyć krótkoterminowe i długoterminowe cele zawodowe, które są zgodne z ich wartościami i aspiracjami.
5. Podsumowanie: Na koniec zachęć uczestników do zastanowienia się, jakie działania muszą podjąć, aby osiągnąć swoje cele zawodowe.

Schemat wywiadu:

A. W jaki sposób mogę Ci pomóc w budowaniu Twojej kariery?

- Kogo podziwiałeś dorastając? Opowiedz mi o nich.
- - Czy regularnie czytasz jakieś magazyny lub oglądasz jakieś programy telewizyjne? Jak to są? Co ci się w nich podoba?
- - Czy masz ulubioną książkę lub film? Opowiedz mi, co się w nim dzieje.
- - Jakie jest twoje ulubione powiedzenie lub motto?
- - Jakie jest twoje najwcześniejsze wspomnienie? Chciałbym usłyszeć trzy historie o tym, co ci się przydarzyło, gdy miałeś od 3 do 6 lat.

NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Wywiad Career Construction Interview jest niezwykle skuteczny w doradztwie zawodowym, ponieważ pomaga osobom dopasować wybory zawodowe do ich osobistych narracji, co prowadzi do bardziej znaczących i satysfakcjonujących ścieżek kariery.

Wywiad CCI pomaga rozwijać umiejętności, takie jak samoświadomość, wyznaczanie celów i podejmowanie decyzji, które są ważne dla rozwoju kariery. Poprzez opowiadanie historii i omawianie swojej ścieżki kariery uczestnicy rozwijają umiejętność jasnego wyrażania swoich umiejętności, wartości i aspiracji innym.

Korzyści dla młodych ludzi

1. Career Construction Interview pomaga młodym ludziom lepiej zrozumieć ich wartości, zainteresowania i motywacje, kierując ich wyborami zawodowymi.
2. Obejmuje wyobrażanie sobie przyszłych możliwości. Młoda osoba jest zachęcana do myślenia o tym, jaką pracę lub rolę chciałaby mieć, integrując swoją obecną tożsamość z aspiracjami zawodowymi.
3. To podejście zachęca młodych ludzi do wzięcia odpowiedzialności za decyzje zawodowe, zwiększając ich pewność siebie i niezależność.
4. Poprzez refleksję nad historiami swojej kariery, młodzi ludzie uczą się, jak dostosować się do zmian i skutecznie poruszać się po przejściach zawodowych.

Grupa docelowa

Młodzież, dorośli, bezrobotni, NEET-y

Zasób

<https://unesco.uwr.edu.pl/wp-content/uploads/sites/155/2023/01/Career-Interview.pdf>



NARZĘDZIA AUTOREFLEKSJI

Career Construction Interview

*prof. Mark Savickas
(Northeastern Ohio Medical University, USA)*

- A. Jak mogę Ci się przydać, gdy będziesz konstruował/a swą karierę?
1. Kogo podziwiałeś/aś dorastając? Opowiedz mi o nim/niej.
 2. Czy regularnie czytasz jakieś czasopisma albo oglądasz programy telewizyjne? Jakie to czasopisma/programy? Co Ci się w nich podoba?
 3. Czy masz jakąś ulubioną książkę lub film? Opowiedz mi, co się w niej/nim dzieje.
 4. Jakie jest Twoje ulubione powiedzenie albo motto?
 5. Jakie jest Twoje najwcześniejsze wspomnienie? Chciałbym/ chciałabym usłyszeć trzy historie o tym, co Ci się przydarzyło, kiedy byłeś/aś w wieku do 3-6 lat.

RODZAJ METOD:

OCENA OSOLOWOŚCI

OCENA OSOBOWOŚCI

IKIGAI

Flexskill Słowacja,
Koszyce, lato 2022

Opis metody

Metoda Ikigai to japońskie podejście stosowane w doradztwie zawodowym, które pomaga jednostkom zidentyfikować ścieżkę kariery zgodną z ich pasjami, mocnymi stronami, potrzebami świata i stabilnością finansową. „Ikigai” oznacza „powód istnienia”, a metoda ta prowadzi osoby do osiągnięcia spełnienia poprzez eksplorację czterech podstawowych obszarów: tego, co kochają, w czym są dobrzy, czego potrzebuje świat i za co mogą być opłacani. Obszary te są wizualizowane na diagramie Venna z nakładającymi się okręgami, zachęcając osoby do znalezienia swojego unikalnego „złotego środka”, w którym spotykają się wszystkie cztery elementy.

Poprzez ukierunkowane refleksje i ćwiczenia burzy mózgów osoby są zachęcane do oddzielnego wymieniania aspektów każdego obszaru przed zidentyfikowaniem punktów przecięcia. Ten proces pomaga im wyjaśnić swoje zainteresowania i umiejętności, zidentyfikować znaczący wkład, jaki mogą wnieść, i rozważyć stabilność finansową. Metoda Ikigai zapewnia kompleksowe, spersonalizowane ramy planowania kariery, które ewoluują wraz z osobą w czasie, wspierając zarówno początkowe wybory zawodowe, jak i późniejsze zmiany kariery.

Jak wdrożyć metodę

 1 facylitator i grupa 5–10 uczestników (lub doradztwo indywidualne)

 90 minut

 wydrukowane diagramy Venna Ikigai, papier, długopisy i markery

Etapy wdrażania:

Metoda Ikigai to ustrukturyzowane podejście do doradztwa zawodowego, które pomaga osobom zidentyfikować satysfakcjonujące ścieżki kariery poprzez dopasowanie ich pasji, umiejętności, wkładu społecznego i

OCENA OSOBOWOŚCI

potencjału finansowego. Jest wdrażana poprzez serię ćwiczeń kierowanych i dyskusji refleksyjnych.

Wstęp do ikigai

Rozpocznij od przedstawienia koncepcji ikigai i wyjaśnienia czterech przecinających się obszarów:

- Co kochasz: Zajęcia i obszary, które sprawiają radość.
- W czym jesteś dobry: Talenty osobiste i umiejętności zawodowe.
- Czego potrzebuje świat: przyczyny i problemy, które są dla Ciebie ważne.
- Za co możesz być opłacany: Kariery lub możliwości, które oferują stabilność finansową.
- Zapewnij każdemu uczestnikowi wydrukowany diagram Venna metody Ikigai, aby zwizualizować proces.

Burza mózgów na temat każdego obszaru

Przeprowadź uczestników przez ćwiczenia burzy mózgów dla każdej sekcji:

- Co kochasz: Zachęć uczestników do swobodnego wymieniania zajęć, hobby i tematów, które lubią, takich jak sztuka, nauczanie lub odkrywanie nowych miejsc.
- W czym jesteś dobry: Niech uczestnicy określą umiejętności lub mocne strony, w tym osiągnięcia naukowe, umiejętności interpersonalne, takie jak komunikacja, lub umiejętności praktyczne, takie jak gotowanie.
- Czego potrzebuje świat: Ułatw dyskusję na temat spraw lub dziedzin, które ich pasjonują, takich jak edukacja, opieka zdrowotna lub ochrona środowiska.
- Za co możesz być opłacany: Pomóż uczestnikom zbadać możliwe obszary kariery, potencjalne role zawodowe lub przedsięwzięcia przedsiębiorcze, które są zgodne z ich zainteresowaniami i umiejętnościami.

Zachęć uczestników, aby unikali nadmiernego myślenia i skupili się na wymienieniu jak największej liczby pomysłów dla każdej sekcji.

Znajdowanie nakładających się elementów i identyfikowanie Ikigai

Po zakończeniu burzy mózgów poprowadź uczestników w analizie ich diagramu Venna. Niech zidentyfikują miejsca przecięcia się obszarów, podkreślając punkty, w których pasja, umiejętności, wkład społeczny i możliwości zarobkowe się pokrywają.

OCENA OSOBOWOŚCI

Poproś ich o stworzenie listy potencjalnych pomysłów na karierę z tych nakładających się obszarów — stanie się to ich „listą Ikigai”. Na przykład ktoś, kto uwielbia opowiadanie historii, ma talent do pisania, dba o edukację i może być opłacany za tworzenie treści, może rozważyć karierę twórcy treści edukacyjnych.

Priorytetyzacja i udoskonalanie opcji

Ułatw refleksyjną dyskusję, aby pomóc uczestnikom ustalić priorytety pomysłów z ich listy Ikigai. Zadaj pytania takie jak:

- Który z tych pomysłów najbardziej Cię ekscytuje?
- Który wydaje się najbardziej zgodny z Twoimi wartościami i długoterminowymi celami?
- Jakie wyzwania przewidujesz i jak możesz je pokonać?

Opracowanie planu działania

Zakończ sesję, prosząc uczestników o opracowanie wykonalnego planu kariery. Plan ten powinien określać konkretne kroki, takie jak:

- Zbadanie wybranej dziedziny lub zawodu.
- Określenie wymaganych umiejętności lub kwalifikacji i stworzenie planu ich zdobycia.
- Nawiązywanie kontaktów z profesjonalistami w swojej dziedzinie zainteresowań.
- Poszukiwanie mentoringu lub staży w celu zdobycia praktycznego doświadczenia.

Zachęcaj uczestników do ustalania realistycznych kamieni milowych i harmonogramów realizacji swoich celów.

Przykład:

Uczestnik identyfikujący swoje Ikigai jako „pomaganie dzieciom w edukacji” może stworzyć plan działania, który obejmuje badanie programów nauczania, wolontariat w lokalnej szkole i zapisanie się na kurs certyfikacji edukacyjnej.

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Metoda Ikigai pomaga rozwijać kilka przydatnych umiejętności na rynku

OCENA OSOBOWOŚCI

pracy. Poprawia samoświadomość, pomagając ludziom zrozumieć ich mocne strony, zainteresowania i wartości, co wspiera lepsze wybory zawodowe. Wzmacnia również umiejętności podejmowania decyzji, gdy jednostki rozważają różne opcje kariery, które odpowiadają temu, co lubią i w czym są dobrzy. Zdolność adaptacji jest wzmocniona, ponieważ metoda zachęca ludzi do ponownego przemyślenia i dostosowania swoich celów w czasie, co jest ważne na dzisiejszym zmieniającym się rynku pracy. Umiejętności wyznaczania celów są również rozwijane poprzez tworzenie jasnych kroków w kierunku wybranej ścieżki kariery, pomagając jednostkom pozostać skupionymi i zorganizowanymi.

Korzyści dla młodych ludzi

To ćwiczenie zapewnia młodym ludziom kilka cennych korzyści, wspierając ich rozwój osobisty i przyszły sukces zawodowy. Zachęca do samopoznania, pomagając im zrozumieć ich unikalne umiejętności, zainteresowania i wartości, co buduje pewność siebie i nadaje kierunek ich przyszłości.

Grupa docelowa

Uczniowie/Bezrobotni, NEET-y, Zatrudnieni poszukujący pracy

Zasób

<https://www.youtube.com/watch?v=VRwhL1wwilU>



EIP, Kurs szkoleniowy na temat zatrudnienia, Koszyce 2022

Analiza SWOT/Wyznaczanie celów


Partners Group SK,
w toku

Opis metody

Pierwsza metoda, Life Planner (wyznaczanie celów), koncentruje się na pomocy klientom w identyfikowaniu i osiągnięciu kluczowych celów finansowych w czterech głównych obszarach: oszczędności, emerytura, mieszkalnictwo i konkretne cele osobiste. Poprzez ustrukturyzowane rozmowy, facylitator pomaga uczestnikom w wyjaśnianiu tych celów, dostosowując plany finansowe do ich potrzeb i zasobów. Ta metoda zapewnia uczestnikom jasną ścieżkę do stabilności finansowej i sukcesu, szczegółowo omawiając każdy cel i pomagając im zrozumieć kroki niezbędne do jego osiągnięcia.

Druga metoda Analiza SWOT dla rozwoju kariery, jest stosowana podczas pracy z pracownikami lub potencjalnymi współpracownikami. To narzędzie ocenia mocne i słabe strony jednostki, szanse i zagrożenia, dając facylitatorowi holistyczny pogląd na potencjał zawodowy. Dzięki tej analizie pracownicy uzyskują wgląd w obszary rozwoju, co pozwala im wyznaczać realistyczne cele i pracować nad rozwijaniem swoich ról w organizacji.

Jak wdrożyć metodę

 1 facylitator (doradca zawodowy) i 1 uczestnik Life Planner. W przypadku analizy SWOT może być ona przeprowadzana z indywidualnym uczestnikiem lub w małych grupach 2–4 uczestników

 Sesja Life Planner: 60–90 minut
Sesja analizy SWOT: 50–60 minut

 Life Planner: Papier, szablony planowania finansowego, kalkulatory i dane specyficzne dla klienta (dochód, wydatki, cele).

Analiza SWOT: Flipchart lub papier, markery i przygotowany szablon macierzy SWOT.

OCENA OSOBOWOŚCI

Life Planner (wyznaczanie celów) Wdrożenie

Metoda Life Planner pomaga osobom wyznaczać jasne, wykonalne cele w czterech kluczowych obszarach: oszczędności, emerytura, mieszkalnictwo i aspiracje osobiste.

Zacznij od spotkania wprowadzającego, aby stworzyć komfortową atmosferę. Facylitator zadaje uczestnikom pytania otwarte, aby wyjaśnić ich cele w tych obszarach. Na przykład, jeśli celem są oszczędności emerytalne, facylitator prowadzi klienta, aby określił kwotę lub ramy czasowe. Ta sesja koncentruje się na określeniu realistycznych, mierzalnych celów.

Kolejny krok obejmuje kompleksową analizę finansową. Facylitator przegląda dochody, wydatki, oszczędności i zobowiązania finansowe klienta, aby ocenić jego bieżącą sytuację finansową. Tworzy to jasną podstawę do zaprojektowania planu krok po kroku w celu osiągnięcia jego celów. Na przykład, jeśli klient chce kupić dom, omawiają preferencje mieszkaniowe, potencjalne budżety i opcje finansowania.

Na podstawie tych informacji facylitator tworzy spersonalizowaną mapę drogową finansową. Każdy krok w planie jest wyjaśniony, zapewniając, że klient rozumie wymagane działania. Na przykład oszczędzanie 20% miesięcznego dochodu przez trzy lata w celu zabezpieczenia zaliczki. Regularne spotkania kontrolne są zaplanowane w celu przeglądu postępów i dostosowania planu w razie potrzeby do zmian w sytuacji finansowej klienta.

Analiza SWOT Implementacja

Analiza SWOT jest doskonałym narzędziem do rozwoju kariery, pomagającym osobom lub małym grupom ocenić mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia w celu pokierowania rozwojem kariery.

Zacznij od wyjaśnienia celu analizy SWOT. Uczestnicy są zachęceni do traktowania jej jako konstruktywnej samooceny w celu zidentyfikowania obszarów wzrostu i awansu zawodowego.

Następnie uczestnicy wypełniają macierz SWOT:

- Mocne strony: podstawowe umiejętności, kwalifikacje lub osiągnięcia.
- Słabe strony: obszary wymagające poprawy, takie jak umiejętności techniczne lub zarządzanie czasem.

OCENA OSOBOWOŚCI

- Szanse: wewnętrzne szanse, takie jak awanse, lub zewnętrzne szanse, takie jak trendy branżowe.
- Zagrożenia: potencjalne wyzwania, takie jak warunki ekonomiczne lub konkurencja na rynku pracy.

Po zakończeniu analizy SWOT, osoba prowadząca pomaga uczestnikom stworzyć osobisty plan rozwoju. Na przykład pracownik z silnymi umiejętnościami publicznego przemawiania (mocna strona), ale ograniczoną wiedzą techniczną (słaba strona) może zostać zachęcony do uczestnictwa w warsztatach lub poszukiwania mentoringu. Podkreślane są możliwości w organizacji, takie jak programy przywódcze, a także omawiane są strategie łagodzenia zagrożeń, takich jak zmiany w branży.

Takie podejście zapewnia uczestnikom możliwość podjęcia działań i jasny kierunek rozwoju osobistego i zawodowego.

Przykład dla obu metod

1. W przypadku Life Planner uczestnik, który zamierza oszczędzać na studia wyższe, otrzymuje wskazówki, aby przeznaczyć 10% miesięcznego dochodu, ograniczyć niepotrzebne wydatki i zbadać możliwości uzyskania stypendiów. Regularne kontrole śledzą postępy i wprowadzają zmiany, takie jak zwiększenie składek po podwyżce.

2. W przypadku analizy SWOT menedżer średniego szczebla identyfikuje mocne strony w zarządzaniu zespołem i słabości w zaawansowanych narzędziach technicznych. Planuje uczestniczyć w warsztatach kodowania (aby poprawić umiejętności), wykorzystując jednocześnie swoje silne umiejętności interpersonalne do objęcia ról kierowniczych w firmie.

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Ta metoda pomaga budować kilka ważnych umiejętności na rynku pracy. Zachęca do jasnego myślenia, ponieważ jednostki uczą się rozumieć swoje mocne i słabe strony oraz możliwości. Ludzie poprawiają również swoje umiejętności podejmowania decyzji, wyznaczając cele i podejmując wybory, które pasują do ich długoterminowych planów. Umiejętności komunikacyjne rozwijają się, gdy klienci uczą się otwarcie mówić o swoich celach i potrzebach. Umiejętności finansowe są wzmacniane, gdy lepiej rozumieją budżetowanie i planowanie przyszłości.

OCENA OSOBOWOŚCI

Korzyści dla młodych ludzi

Uzyskują jaśniejsze zrozumienie wyznaczania i dążenia do celów osobistych i zawodowych, budując pewność siebie w zakresie zdolności do kształtowania własnej przyszłości. Pomaga im to rozwijać samoświadomość, ponieważ uczą się identyfikować swoje mocne strony, obszary do poprawy i ambicje.

Grupa docelowa

Zatrudnieni, Studenci

Zasób

<https://www.youtube.com/watch?v=20Fx0H90-9I>
<https://www.youtube.com/watch?v=XpKvs-apvOs>



HOSTĚ:
Andrea
Kasanická
Straková

TÉMA:
Ako byť
matkou a úspešnou
podnikateľkou?

PARTNERS

#47
FINANCIÉ
PRI KÁVE



Partners Group, post na Instagramie „Finanse przy kawie”, 31.7.2024

OCENA OSOBOWOŚCI

Ja i ja jako...

Instytut Republiki Słowenii ds. Zatrudnienia,
Lublana, 2012

Opis metody

Metoda ta została opracowana w ramach projektu VKO i jest częścią Zrównoważonego samozarządzania karierami i kompetencjami lub metody CH-Q. Ma ona pomóc uczestnikom w eksploracji, identyfikacji, ocenie i ocenie osobowości jako całości. Pozycje jaźni są tutaj rozumiane jako różne aspekty naszej osobowości: nasze właściwości, cechy, poglądy, wartości, charaktery, obraz samego siebie, stany emocjonalne, role społeczne itp.

Jak wdrożyć metodę



1 facylitator i grupa 8 uczestników



120 minut



załącznik 1, kamienie, muszle, towary kolorowe, fotografie, stare magazyny, ołówki, kredki, markery, długopisy, papier wielkoformatowy, taśma klejąca, białe arkusze A4

Praca indywidualna w obrębie grupy

1. Na początek zapraszamy uczestników do relaksu (w miarę możliwości). Postaw ich w roli „Eksploratora siebie”. Daj im czas na myślenie o sobie, pozwól im pomyśleć o wszystkich możliwych i różnych pozycjach Ja (ja jako...). Aby pomóc: wypisz poniżej różne możliwe „pozycje Ja” i poproś ich o zaznaczenie wszystkich tych, które ich zdaniem i czują, że dobrze je opisują. (Załącznik 1). Jeśli nie znajdą aspektów w tabeli, które odpowiednio opisują ich „pozycje Ja”, mogą wymyślić je sami. Następnie uczestnicy ponownie badają wybrane aspekty lub „pozycje Ja”, które zaznaczyli. W następnym kroku mogą wybrać i zapisać dziesięć z nich, które naprawdę najbardziej czują na mniejszych pojedynczych kartkach papieru. Wyróżniają się, najlepiej Cię opisują i Ty je oceniasz jako takie.

2. Uczestnicy mają przed sobą zebrane tagi słów swoich „pozycji Ja”. Uczestnicy powinni teraz pomyśleć o konkretnej „pozycji Ja” i pozwolić

OCENA OSOBOWOŚCI

strumieniowi myśli swobodnie płynąć przez wszelkie skojarzenia, które mogą się pojawić, jednocześnie pozwalając na swobodne pojawianie się różnych uczuć i emocji. Wszystko jest w porządku, wszystko jest dozwolone. Dla wszystkich wybranych przez nich „pozycji Ja” powinni znaleźć odpowiadające im niewerbalne symbole materialne, które je odzwierciedlają. Mogą wybrać lub użyć dostępnych im materiałów (kamienie, muszle, kolorowe towary, fotografie, stare magazyny itp.).

3. Teraz uczestnicy wcielają się w rolę wszechmogącego „Stwórcy” i zaczynają kształtować „Krajobraz własnego umysłu”. Powinni wziąć większy format papieru i być kreatywni; mogą wybrać lub wykorzystać materiały, które są im dostępne:

- ołówki, kredki, markery, długopisy itp.;
- taśma klejąca;
- inne materiały według uznania (kamienie, muszle, kolorowe tkaniny, fotografie, stare magazyny itp.);
- białe arkusze A4;
- itp.

Powinni artystycznie wyrazić, zaprojektować, narysować lub napisać, jak widzą, postrzegają, doświadczają siebie. W „Krajobrazie własnego umysłu” mogą uwzględnić werbalne etykiety i niewerbalne symbole wszystkich wybranych „pozycji Ja”. Jakie kształty, kolory, symbole, słowa, obrazy lub obrazy je reprezentują? Dodają „Krajobraz” do oceny, aby naprawdę odzwierciedlał ich lub ich osobowość jako całość. Jeśli nie są dobrzy w rękach lub mają blokadę twórczą, mogą sobie pomóc, zadając poniższe pytania:

- Czy w mojej „Prowincji” powinien być jakiś wulkan?
- Czy gdzieś znajduje się środek mojej „Prowincji”?
- A co z burzami w mojej „Prowincji”?
- Czy świeci słońce (gdzie)?
- Czy jest pochmurno, śnieżnie, wietrznie?
- Czy są zimne, ciemne obszary i gdzie?
- Czy są kontynenty, kraje, oceany, morza, rzeki?
- Gdzie można umieścić źródło(-a)?
- Które z moich „pozycji Ja” po prostu nie może zabraknąć?

OCENA OSOBOWOŚCI

Praca w grupie

Podziel uczestników na pary (lub małe grupy) i porozmawiajcie o „Krajobrazach”. Mogą sobie pomóc, zadając poniższe pytania:

- Co dla ciebie oznacza ta kompozycja artystyczna?
- (Opisz poszczególne elementy „Krajobrazów”).
- Dlaczego wybrałeś te kolory, kształty, symbole, słowa itp.?
- Które z Twoich „pozycji I” są główne, drugorzędne lub dominujące?
- Gdzie przepływa energia?
- Czy jakaś „pozycja Ja” działa jak bariera, blokada lub „złodziej” energii?
- Czy jakaś „pozycja Ja” działa jak źródło energii?
- Czy napięcie jest zlokalizowane gdziekolwiek?
- Jakie są relacje, powiązania i zależności między różnymi „pozycjami I”?
- Jaki jest związek między prywatnymi a zawodowymi lub zawodowymi „pozycjami Ja”?
- Czy można zaobserwować jakiś wzór w „Krajobrazie”?
- Które „pozycje Ja” są dla Ciebie szczególnie ważne lub mają głębsze znaczenie?
- Czy w Twoim „Krajobrazie” jest „Pozycja Ja”, która jest ważnym źródłem mądrości?
- Jeśli jej nie ma, czy możesz ją znaleźć i uwzględnić?
- Które „Pozycje Ja” są szczególnie ważne dla Twojego rozwoju osobistego i zawodowego?
- Które „Pozycje Ja” chciałbyś rozwijać dla przyjemności, dla zabawy?
- Czy chciałbyś coś zmienić, dodać lub usunąć?

Uczestnicy powinni zachować swój „Krajobraz własnego umysłu”, ponieważ będą z nim nadal pracować podczas warsztatów, eksplorować go bardziej szczegółowo, zmieniać, uzupełniać, ulepszać. Może on służyć im jako podstawa do samooceny i stworzenia planu działań w zakresie rozwoju osobistego. Na koniec uczestnicy mogą poświęcić kolejne pięć minut na refleksję i, jeśli chcą, zapisać własne wnioski lub spostrzeżenia.

OCENA OSOBOWOŚCI

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Kluczowe kompetencje rozwijane przez tę metodę:

- **Myślenie krytyczne:** Umiejętności krytycznego myślenia są doskonalone, gdy uczestnicy zastanawiają się nad znaczeniem różnych „pozycji Ja”, oceniają przepływy energii w swoim „krajobrazie” i tworzą powiązania między swoją tożsamością osobistą i zawodową.
- **Inteligencja emocjonalna:** Aktywność zachęca uczestników do eksplorowania różnych aspektów swojej tożsamości („pozycji Ja”) i zastanawiania się nad tym, jak postrzegają siebie. Kojarząc te „pozycje Ja” z symbolami niewerbalnymi i obrazami emocjonalnymi, rozwijają oni emocjonalną samoświadomość i uczą się, jak artykułować złożone wewnętrzne doświadczenia.
- **Komunikacja:** Ten aspekt aktywności pomaga młodym ludziom ćwiczyć ekspresyjną komunikację. Buduje pewność siebie w mówieniu o swoim wewnętrznym świecie i zachęca ich do aktywnego słuchania podczas rozważania doświadczeń innych.

Korzyści dla młodych ludzi

1. Zastanawiając się nad swoimi „pozycjami Ja”, młodzi ludzie mogą odkryć wewnętrzne konflikty lub sprzeczności (na przykład, jeśli „ja jako profesjonalista” jest w konflikcie z „ja jako osoba kreatywna”), co może być ważnym pierwszym krokiem w ich rozwiązaniu i osiągnięciu większej harmonii osobistej.
2. Ta aktywność zachęca uczestników do swobodnego wyrażania siebie, zachęcając do kreatywnego myślenia i pomagając im odblokować ich potencjał innowacji i oryginalnego myślenia.
3. Identyfikowanie „blokad energetycznych” lub źródeł mądrości pomaga młodym ludziom zrozumieć, gdzie mogą potrzebować skupić swoją energię (lub uwolnić negatywną energię), co jest przydatnym narzędziem zarówno w rozwoju osobistym, jak i zawodowym.
4. Spostrzeżenia, do których uczestnicy dojdą podczas tworzenia „Krajobrazu Twojego Umysłu”, mogą również przydać im się do dalszych ćwiczeń, takich jak przygotowanie materiałów do tworzenia kompetencji biograficznych, portfolio osobistego i planu działań w zakresie rozwoju osobistego, rozmowy kwalifikacyjnej.

OCENA OSOBOWOŚCI

Grupa docelowa

Uczniowie w wieku 13-18 lat

Zasób

<https://www.vkotocka.si/pripomocki/delavnica-trajnostno-samoupravljanje-kariere-in-kompetenc-metoda-ch-q/>



Ja i ja jako..., 8. 11. 2024, ZPTM, Brežice, Słowenia



OCENA OSOBOWOŚCI

Załącznik 1

tabela možnih »jaz-pozicij«		
1.	Jaz kot moški	☉
2.	Jaz kot silen	☉
3.	Jaz kot sodelavec	☉
4.	Jaz kot ženska	☉
5.	Jaz kot osramočen	☉
6.	Jaz kot strokovnjak	☉
7.	Jaz kot vesel	☉
8.	Jaz kot skrben	☉
9.	Jaz kot brezposelni	☉
10.	Jaz kot žalosten	☉
11.	Jaz kot ljubeč	☉
12.	Jaz kot iskalec	☉
13.	Jaz kot navdušen	☉
14.	Jaz kot nežen	☉
15.	Jaz kot raziskovalec	☉
16.	Jaz kot podrejen	☉
17.	Jaz kot samozavesten	☉
18.	Jaz kot žrtev	☉
19.	Jaz kot zaskrbljen	☉
20.	Jaz kot osamljen	☉
21.	Jaz kot idealist	☉
22.	Jaz kot jezen	☉
23.	Jaz kot zaupajoč	☉
24.	Jaz kot neodvisen	☉
25.	Jaz kot ponosen	☉
26.	Jaz kot intimen	☉
27.	Jaz kot klovn	☉
28.	Jaz kot močan	☉
29.	Jaz kot varen	☉
30.	Jaz kot duhoven	☉
31.	Jaz kot šibek	☉
32.	Jaz kot svoboden	☉
33.	Jaz kot iskalec bližine	☉
34.	Jaz kot »Moja bolečina«	☉
35.	Jaz kot oče	☉
36.	Jaz kot žrtvovalec	☉
37.	Jaz kot miren	☉
38.	Jaz kot mati	☉
39.	Jaz kot odvisen	☉
40.	Jaz kot »Moja energija«	☉
41.	Jaz kot mož	☉
42.	Jaz kot stvaritelj	☉
43.	Jaz kot nemočen	☉
44.	Jaz kot žena	☉
45.	Jaz kot dejaven	☉
46.	Jaz kot depresiven	☉
47.	Jaz kot prijatelj	☉
48.	Jaz kot seksualen	☉
49.	Jaz kot dvomljivec	☉
50.	Jaz kot uživalec življenja	☉
51.	Jaz kot samosvoj	☉
52.	Jaz kot borec	☉
53.	Jaz kot sanjač	☉
54.	Jaz kot individualist	☉
55.	Jaz kot razumevajoč	☉
56.	Jaz kot »Moja moškost«	☉
57.	Jaz kot del skupine	☉
58.	Jaz kot pustolovec	☉
59.	Jaz kot »Moja ženskost«	☉
60.	Jaz kot izrazit	☉
61.	Jaz kot dominanten	☉
62.	Jaz kot »Otrok v meni«	☉
63.	Jaz kot strog	☉
64.	Jaz kot nemiren	☉
65.	Jaz kot pesimist	☉
66.	Jaz kot nesposoben	☉
67.	Jaz kot izdajalec	☉
68.	Jaz kot materialist	☉
69.	Jaz kot vodja	☉
70.	Jaz kot iskalec priznanja	☉
71.	Jaz kot bojazljivec	☉
72.	Jaz kot nihče	☉
73.	Jaz kot zahteven	☉
74.	Jaz kot stabilen	☉
75.	Jaz kot norec	☉
76.	Jaz kot ljubosumen	☉
77.	Jaz kot labilen	☉
78.	Jaz kot zguba	☉
79.	Jaz kot perfekcionista	☉
80.	Jaz kot skriti	☉
81.	Jaz kot zmagovalec	☉
82.	Jaz kot tekmovalec	☉
83.	Jaz kot sin	☉
84.	Jaz kot hči	☉
85.	Jaz kot krivec	☉
86.	Jaz kot igralec	☉
87.	Jaz kot ...	☉
88.	Jaz kot optimist	☉
89.	Jaz kot razkriti	☉
90.	Jaz kot ...	☉
91.	Jaz kot ranljiv	☉
92.	Jaz kot delavec	☉
93.	Jaz kot ...	☉
94.	Jaz kot razočaran	☉
95.	Jaz kot intelektualca	☉
96.	Jaz kot ...	☉
97.	Jaz kot »Moja vest«	☉
98.	Jaz kot previden	☉
99.	Jaz kot ...	☉

OCENA OSOBOWOŚCI

Kotwice kariery Scheina

Szkoła Podstawowa nr 82,
Wrocław, listopad 2023

Opis metody

Edgar Schein – badacz i psycholog – zidentyfikował główne czynniki wpływające na wybory zawodowe ludzi i ich zadowolenie z pracy. Każdy z nas w swoim życiu zawodowym kieruje się przede wszystkim jedną lub dwiema wybranymi kotwicami.

Kotwice Scheina to narzędzie, które pomaga zrozumieć, jakie są Twoje wartości i preferencje zawodowe. Możesz go używać w różnych sytuacjach, takich jak:

- Zmiana kariery: Jeśli myślisz o zmianie ścieżki kariery, test pomoże Ci określić, co jest dla Ciebie najważniejsze w Twojej pracy.
- Rozwój osobisty: Jeśli chcesz lepiej zrozumieć swoje mocne strony i obszary rozwoju, test może dostarczyć cennych informacji.
- Planowanie kariery: Podczas rozważania kolejnych kroków w swojej karierze test pomoże Ci określić, jakie role mogą być dla Ciebie najbardziej satysfakcjonujące.
- Ocena satysfakcji z pracy: Jeśli czujesz, że Twoja obecna praca nie spełnia Twoich oczekiwań, test może pomóc Ci zrozumieć, co dokładnie Cię motywuje.
- Zarządzanie zespołem: Jako lider możesz wykorzystać test, aby lepiej zrozumieć motywacje członków swojego zespołu i odpowiednio dostosować swój styl zarządzania.

Kotwice kariery Scheina – interpretacja

To narzędzie identyfikuje osiem różnych „kotwic kariery”, które opisał Schein. Są to:

1. Profesjonalizm. Towarzyszy mu chęć bycia ekspertem w określonej dziedzinie, potwierdzenia własnego mistrzostwa i awansu poziomego. Takie osoby najczęściej nie są zainteresowane stanowiskami kierowniczymi.
2. Przywództwo. Celem zawodowym staje się wówczas zdobywanie nowych doświadczeń w zarządzaniu, podejmowanie decyzji, zwiększanie zakresu uprawnień, dążenie do sukcesu finansowego.

OCENA OSOBOWOŚCI

3. Autonomia i niezależność. Wiąże się z chęcią poszerzenia marginesu własnej wolności, uwolnienia się od ograniczających więzów i ograniczeń (związanych np. z biurokracją i autokracją przełożonych). Osoby silnie zorientowane na niezależność nie poszukują stanowisk kierowniczych, ale nie chcą być jedynie wykonawcami poleceń przełożonych. Ich celem jest bycie własnym sternikiem i żeglarzem, praca jako samodzielny specjalista i związana z tym odpowiedzialność.

4. Bezpieczeństwo i stabilność. Główną siłą napędową w tym przypadku jest emocjonalna więź z firmą, poczucie lojalności. Pracownicy o stosunkowo silnej potrzebie bezpieczeństwa mogą aspirować do stanowisk kierowniczych, ale najczęściej w ramach tej samej jednostki. Zazwyczaj bronią się przed zmianami w swoim otoczeniu, np. na ogół nie interesują się karierą międzynarodową.

5. Kreatywność i przedsiębiorczość. Przejawia się ona w tym, że osoby kreatywne chętnie zdobywają wiedzę o sobie, organizacji i jej różnych podsystemach, dostrzegają problemy i je rozwiązują, dążą do wprowadzania zmian, innowacji itp. Są zazwyczaj mobilne i pozytywnie nastawione do rotacji jako sposobu na podnoszenie kwalifikacji i awansów poziomych. Większość z nich zadowolona jest z pozycją doradcy szefa. Przedsiębiorczość jest również jedną z odmian kreatywności.

6. Usługi i poświęcenie dla innych. Głównym celem w życiu staje się realizacja wartości humanistycznych, rozwiązywanie problemów politycznych, pomaganie innym, leczenie, nauczanie. Ludzie podzielający te wartości chętnie angażują się w działalność społeczną, podejmują pracę wolontariacką.


7. Wyzwanie. Podstawą działania jest tu często chęć przeciwstawienia się trudnościom i umiejętność podejmowania ryzyka. Ludzie lubiący wyzwania chętnie pracują w otoczeniu, które stwarza okazję do walki i rywalizacji. Dziedziny wyzwań mogą być bardzo różne, np. takie jak ratowanie firmy przed bankructwem, ale także handel i sport.

8. Styl życia. Ludzie, którzy reprezentują te wartości, dążą do zachowania proporcji i harmonii między różnymi aspektami życia, a przede wszystkim pracą i życiem osobistym. Są gotowi zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z bliskimi. Sukces jest dla nich czymś więcej niż sukcesem zawodowym.

OCENA OSOBOWOŚCI

Jak wdrożyć metodę

 indywidualnie lub w małych grupach, maks. 15 uczniów

 65 minut

 wydrukowany test, długopis

Rozdaj wszystkim wydruk testu wraz z tabelą wyników i interpretacją.

Harmonogram:

- Wprowadzenie – 5 min
- Rozwiązywanie testu, liczenie punktów – 45 min
- Dyskusja i podsumowanie – 15 min

Instrukcje dla uczestników:

Proszę przypisać najwyższą rangę (najwyższą liczbę punktów) zdaniom, które najlepiej Cię opisują, a najniższą rangę (najniższą liczbę punktów) zdaniom, które w ogóle do Ciebie nie pasują. Na przykład, jeśli stwierdzenie brzmi „Marzę o zostaniu CEO firmy”, możesz przypisać mu następujące rangi:

- 1, jeśli to stwierdzenie w ogóle Cię nie dotyczy,
- 2 lub 3, jeśli to stwierdzenie dotyczy Cię w niektórych sytuacjach,
- 4 lub 5, jeśli to stwierdzenie dotyczy Cię w dużym stopniu,
- 6, jeśli to stwierdzenie dotyczy Cię całkowicie.

Wpisz rangi w kolumnie po lewej stronie stwierdzeń.

Teraz przejrzyj ponownie swoje odpowiedzi i zanotuj te, które oceniłeś najwyżej. Wybierz TRZY, które najlepiej Cię opisują i dodaj cztery (4) punkty do rang im przypisanych.

Tablica wyników

Przenieś wyniki wprowadzone w kolumnach do tablicy kluczy. Dodaj punkty wprowadzone w każdej kolumnie, aby obliczyć liczbę punktów przypisanych do każdego punktu odniesienia kariery. Nie zapomnij dodać czterech punktów do rang, które najlepiej Cię opisują. Następnie podziel wynik każdej kolumny przez pięć. W ten sposób otrzymasz średni wynik dla każdej skali, wskazujący na znaczenie danej wartości punktu odniesienia kariery dla Ciebie.

OCENA OSOBOWOŚCI

Dla doradcy zawodowego:

Po poznaniu wyników zaproponuj uczestnikom dyskusję.

Pytania pomocnicze:

- Jakie ścieżki kariery są zgodne z moimi punktami odniesienia?
- Czy wcześniej myślałeś o wyborze przyszłej pracy pod kątem swoich wartości i motywacji, a nie tylko specyfiki pracy?
- Dlaczego praca zgodnie z Twoimi wartościami i potrzebami jest ważna? Czy znasz osoby, które pracują zgodnie ze swoimi wartościami lub wbrew nim?
- Czy uważasz, że punkty odniesienia kariery, które zidentyfikowałeś dzisiaj, zmienią się w przyszłości, czy pozostaną takie same? Dlaczego?

Jakie umiejętności przydatne na rynku pracy pomaga rozwijać narzędzie/metoda?

Test Schein Career Anchors pomaga ludziom odkryć, co jest dla nich najważniejsze w kontekście kariery. Pomaga im lepiej zrozumieć siebie i podejmować mądrzejsze decyzje dotyczące swojej kariery. Pomaga im również zaplanować ścieżkę kariery, dostosować się do potrzeb rynku pracy i podejmować świadome decyzje. Znajomość swoich preferencji ułatwia im wybór odpowiedniej szkoły lub pracy.

Korzyści dla młodych ludzi

Test Schein's Anchors to narzędzie, które pomaga zrozumieć wartości zawodowe i preferencje zawodowe w zakresie:

1. Samopoznanie — test pozwala nam lepiej zrozumieć siebie, nasze motywacje i to, co jest dla nas ważne w naszej karierze. Pozwala to podejmować bardziej świadome decyzje zawodowe.
2. Dopasowanie do pracy — zrozumienie swoich zawodowych kotwic może pomóc Ci znaleźć pracę, która jest bardziej zgodna z Twoimi wartościami i oczekiwaniami, co zwiększa satysfakcję z pracy.
3. Rozwój kariery — wiedza o tym, co nas motywuje, może mieć kluczowe znaczenie w planowaniu naszej przyszłej ścieżki kariery. Możesz skupić się na obszarach, które Cię interesują i w których czujesz się najlepiej.
4. Lepsze relacje w zespole – zrozumienie różnorodności wartości w zespole może pomóc w stworzeniu lepszej atmosfery pracy i współpracy.

OCENA OSOBOWOŚCI

Grupa docelowa

Młodzież, osoby zmieniające pracę, bezrobotni, menedżerowie/liderzy zespołów, NEET-y

Zasób

http://www.ckzkk.pl/gallery/file/TEST_KOTWICE_SCHEINA-AKTYWNY-pdf.pdf



Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark, Kotwice Kariery Scheina, Wrocław, Polska, 2024

PODZIĘKOWANIA

W imieniu całego partnerstwa składamy serdeczne podziękowania wszystkim, którzy przyczynili się do powstania tego podręcznika *Doradztwo Zawodowe w Działaniu*.

Szczególne uznanie należy się organizacjom i profesjonalistom, którzy poświęcili swój czas na dzielenie się skutecznymi metodami i praktykami. Ich cenny wkład odegrał kluczową rolę w kształtowaniu tego podręcznika, którego celem jest zwiększenie skuteczności pracy pracowników młodzieżowych, doradców zawodowych i innych zainteresowanych. Integrując te wspólne podejścia, podręcznik ma na celu zapewnienie praktycznych narzędzi wspierania młodych ludzi w poruszaniu się po zawiłościach rynku pracy i dążeniu do realizacji swoich aspiracji zawodowych.

Podręcznik *Doradztwo Zawodowe w Działaniu* stanowi zbiorowy wysiłek mający na celu zniwelowanie luki między edukacją a zatrudnieniem. Jego treść ma na celu wspieranie pracowników młodzieżowych w rozwiązywaniu kluczowych problemów, takich jak niedopasowanie umiejętności i bezrobocie wśród młodzieży, poprzez promowanie innowacyjnych i elastycznych strategii doradztwa zawodowego.

Podręcznik ten odzwierciedla wspólne zaangażowanie osób zaangażowanych w jego powstanie w celu wzmocnienia pozycji młodych ludzi w całej Europie. Wysiłki i spostrzeżenia organizacji wnoszących wkład są nieocenione w promowaniu praktyk doradztwa zawodowego, zapewniając, że więcej młodych ludzi będzie przygotowanych do stawiania pierwszych kroków na rynku pracy i zwiększenia możliwości zatrudnienia.

Podsumowując, partnerstwo wyraża swoje najgłębsze uznanie dla poświęcenia organizacji i pracowników młodzieżowych. Ta zbiorowa praca podkreśla znaczenie współpracy i innowacji we wspieraniu rozwoju osobistego i zawodowego młodzieży.