



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Projekt: OBSERWATOR RYNKU PRACY REGIONU
WAŁBRZYSKIEGO**

Um. nr: UDA-POKL.09.02.00-02-009/08-00

**Materiały opracowane w ramach realizacji warsztatów doradztwa edukacyjno-
zawodowego dla uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego**

Blok I

„Edukacja dla potrzeb rynku pracy”



Niniejsze materiały zostały opracowane w ramach Projektu „Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Autorzy opracowania:

Katarzyna Druczak:

- Blok I „Edukacja dla potrzeb rynku pracy”

Ludmiła Krawczyk:

- Blok II „Planowanie kariery edukacyjno – zawodowej przez ucznia szkoły ponadgimnazjalnej”
- Blok III „Samopoznanie drogą do trafnych decyzji edukacyjnych i zawodowych”

Ewa Perlik:

- Blok IV „Sukces na rynku pracy”
- Blok V „Przedsiębiorczość jako postawa sprzyjająca realizacji celów zawodowych”

Projekt: „Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego”

Umowa nr: UDA-POKL.09.02.00-02-009/08-00

Termin realizacji: 02.09.2008 r. – 01.09.2010 r.

Kierownik Projektu: Małgorzata Rogoża

Strona www: www.walbrzych.obserwatorrynku.pl

Wykonawca: Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., ul. Wysockiego 10, 58-300

Wałbrzych, Tel. 074 8880900, Fax 074 8880972, www.darr.pl



Zasady korzystania z materiałów DARR S.A.

Szanowni Państwo,

zachęcamy do korzystania z zasobów informacyjnych Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.

Uprzejmie prosimy o przestrzeganie następujących zasad:

Zasady korzystania z materiałów, dokumentów oraz danych rozpowszechnianych przez DARR S.A. oraz umieszczanych na stronie internetowej www.walbrzych.obserwatorryнку.pl

1. Dokumenty opracowane na potrzeby realizacji Projektu „**Obserwator rynku pracy regionu wałbrzyskiego**” mają formę materiałów warsztatowych – scenariuszy zajęć wraz z załącznikami. Materiały te są ogólnodostępne zostały i mogą być powielane przez użytkowników bez odrębnej zgody Agencji. Nie mogą być jednak modyfikowane w żadnej części i wykorzystywane w celach komercyjnych, ponieważ stanowią integralną część realizowanych przez DARR S.A. Projektów współfinansowanych przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Wykorzystując powyższe dokumenty prosimy o podawanie:

- źródła pochodzenia informacji - strony internetowe itp.
- nazwy Projektu, w ramach którego zostały opracowane materiały
- nazwy wykonawcy projektu oraz autorów opracowania
- informacji o współfinansowaniu Projektu przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
- daty pobrania materiałów ze stron www (stan na dzień: dd/mm/rrrr)
- informacji, że aktualne informacje dostępne są pod adresem:

Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.

ul. Wysockiego 10

58-300 Wałbrzych

Tel. 074 8880900, Fax. 074 8880972

www.darr.pl

2. **Cytowanie danych, wyników badań, analiz** pobranych ze strony www.walbrzych.obserwatorryнку.pl powinno być opatrzone każdorazowo notą bibliograficzną według następującego wzoru: *Raport z badania "....." przeprowadzonego przez w roku na zlecenie Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Wałbrzychurok. <http://www.walbrzych.obserwatorryнку.pl>*
3. **Prezentacje oraz konspekty** pobrane z witryny <http://www.walbrzych.obserwatorryнку.pl> powinny być udostępnione w pliku typu pdf w funkcji "tylko do odczytu" z podaniem nazwiska autora lub w przypadku braku autorów powinny być opatrzone napisem „prezentacja/konspekt opracowana przez/na zlecenie DARR S.A. w Wałbrzychu”
4. **Publikacje/raporty/dane** w wersji elektronicznej dostępne na stornach internetowych DARR S.A. mogą być wykorzystywane tylko do użytku indywidualnego. Utrwalenie (sporządzenie egzemplarza, który mógłby służyć publikacji utworu), zwielokrotnienie poprzez druk, nagranie na płycie kompaktowej, dyskietce i wprowadzenie do obrotu, wypożyczenie lub udostępnienie zwielokrotnionych egzemplarzy w celach komercyjnych jest niedozwolone.



Blok I. Edukacja dla potrzeb rynku pracy

Scenariusz zajęć (1)

1. Temat: „Będę pracownikiem – praca jako wartość i źródło zaspokajania potrzeb człowieka”

2. Cele:

- przekazanie podstawowych informacji dotyczących pracy;
- dostarczenie wiedzy dotyczącej roli pracy w realizowaniu potrzeb życiowych człowieka;
- pomoc w określeniu przez uczestników najważniejszych wartości osobistych związanych z projektowaniem drogi życiowej/zawodowej.

3. Treści:

1. Pojęcie pracy i jej znaczenie w życiu człowieka.
2. Potrzeby jako źródło motywacji, aktywności ludzi.
3. Rola wartości w projektowaniu drogi życiowej/zawodowej.

4. Metody: praca indywidualna, „burza mózgów”, praca grupowa, dyskusja, mini-wykład, prezentacja.

5. Pomoce i materiały: papier do tablicy typu flipchart, małe karteczki, papier biały format A4, szpilki, markery, masa mocująca, mini – wykłady (załączniki nr 1, 2), kwestionariusz „Wartości pracy” (załącznik nr 3), prezentacja multimedialna „Praca jako źródło zaspokajania potrzeb człowieka”.

6. Przebieg zajęć:

Wprowadzenie: określenie celów zajęć z I bloku tematycznego, jak również celów pierwszego spotkania.

Ćwiczenie 1 „Rundka” początkowa (5 min.)

Uczestnicy przedstawiają się według schematu zaproponowanego przez prowadzącego w myśl zasady: „powiedz nam to co chcesz, aby inni wiedzieli o tobie, np.:

- imię
- ulubione zajęcie
- praca moich marzeń.

Ćwiczenie 2 „Czym jest praca?” (15 minut)

Każdy z uczestników otrzymuje cztery karteczki, na których ma za zadanie wypisać cztery różne skojarzenia ze słowem praca. Następnie uczestnicy dobierają się w dwójki i z ośmiu karteczek, którymi dysponują mają wybrać po uzgodnieniu cztery, które najtrafniej określają to pojęcie. W kolejnym etapie ćwiczenia pracują w czwórkach i wykonują to samo zadanie tzn. metodą eliminacji wybierają cztery najistotniejsze ich zdaniem określenia. Ćwiczenie powtarzamy do momentu kiedy zostaną trzy zespoły i dwanaście opracowanych przez nie skojarzeń. Zapisujemy je na tablicy wokół słowa „praca”. Wykreślamy te określenia, które się powtarzają i w ten sposób powstaje przegląd najważniejszych skojarzeń dla całej pracującej nad zadaniem grupy. Zwracamy uwagę na to, jak wiele obszarów aktywności człowieka związanych jest z zapisanymi określeniami. Zachęcamy uczestników do tego, aby spróbowali



zdefiniować pojęcie: praca. Na zakończenie ćwiczenia możemy przedstawić kilka przykładów definicji pracy (załącznik nr 1).

Ćwiczenie 3 „Praca w życiu człowieka” (15 min.)

Każdy z uczestników otrzymuje kartkę formatu A4, zgina ją w taki sposób, aby powstały trzy pola. Na każdym polu zapisuje kolejno po jednym pytaniu odpowiednio je numerując.

Pytanie nr 1: Dlaczego ludzie pracują?

Pytanie nr 2: Jak czują się ci, którzy chcieliby pracować ale nie mogą zdobyć pracy?

Pytanie nr 3: Dlaczego ja chciałbym pracować?

Każdy pisze odpowiedzi na zadane pytania. Po zakończeniu kartka jest przedzierana wzdłuż zgięć w taki sposób, że na każdej z części zostaje jedno z pytań wraz z odpowiedzią. Uczestnicy dzielą się na trzy zespoły. Każdy zespół otrzymuje kartki z odpowiedziami na jedno z pytań i na ich podstawie opracowuje zbiorczy plakat, będący sumą wypowiedzi wszystkich członków grupy na zadane pytanie. Przedstawiciele zespołów prezentują efekty pracy grupy.

Po przedstawieniu plakatów przez poszczególne grupy, nawiązujemy do tego, że pojawiły się na nich informacje o potrzebach człowieka, które wyzwalają, motywują go do podjęcia różnych aktywności, także pracy. Podsumowaniem ćwiczenia jest mini - wykład dotyczący pracy, postrzegania jej jako źródła realizacji różnych potrzeb człowieka w oparciu o teorię potrzeb A. Maslowa (załącznik nr 2).

Ćwiczenie 4 „Wartości związane z pracą”¹ (10 min)

Uczestnicy indywidualnie wypełniają ankietę „Wartości pracy” (załączniki nr 3). Po jej wypełnieniu chętne osoby dzielą się refleksjami dotyczącymi uzyskanych wyników. W podsumowaniu warto wskazać kilka przykładów zawodów, w których jest miejsce na realizowanie różnych wartości zamieszczonych w ankiecie.

7. Załączniki do scenariusza

Załącznik nr 1

„Praca – przykłady definicji”

Praca towarzyszy człowiekowi w zasadzie przez całe życie. Na przestrzeni wieków traktowana była na różne sposoby – od sposobu ujarzmiania natury, drogi rozwoju jednostek i społeczeństw, przekleństwa, predestynacji, sposobu przezwyciężania alienacji, po możliwość realizacji marzeń i określenia samego siebie. Nie każdy jednak potrafi właściwie określić sens swojej pracy, jedni bowiem będą akcentować jej fizyczną stronę (trud, wysiłek itp.), inni umysłową (akt twórczy), jeszcze inni jej wpływ na rozwój osobowości (np. zdolności, zainteresowania), stopień zaspakajania własnych potrzeb (np. egzystencjalnych) czy znaczenie społeczne (wkład w rozwój społeczności, otoczenia, w którym żyjemy czy

¹ Metodologia Indywidualnych Planów Działania, 2004.



działamy)². Bez względu na to jaki punkt widzenia przyjmiemy nic nie jest w stanie umniejszyć jej znaczenia dla ludzkiej egzystencji. Przykłady definicji pracy³:

Według T. Kotarbińskiego:

Praca - to działalność wykonywana dla uczynienia zadość czymś istotnym potrzebom.

Według J. Szczepańskiego:

Praca - to każda celowa czynność, społecznie użyteczna lub doniosła i zapewniająca określoną pozycję w społeczeństwie.

Według T. Nowackiego:

Praca - jest zbiorem wysiłków ludzkich wykonywanych dla utrzymania egzystencji człowieka i podwyższenia jej poziomu, a zawiera dostosowane do zadań pracowniczych układy i struktury czynności sensomotorycznych i intelektualnych, prowadzących do produkcji dóbr materialnych, usług i wytworów kultury.

Załącznik nr 2

„Potrzeby jako źródło motywacji do aktywności”

We wszystkich przytoczonych definicjach pracy niezwykle ważne wydaje się jej powiązanie z realizacją potrzeb człowieka. To właśnie w imię ich realizacji człowiek podejmuje różne rodzaje aktywności, przyjmuje określone role społeczne, buduje osobistą hierarchię wartości.

Abraham Maslow, twórca hierarchicznej teorii potrzeb, podkreśla, że praca, która jest dla człowieka satysfakcjonująca to ta, zaspokajająca wszystkie z nich.

Lista potrzeb, od najmniej ważnych do najważniejszych, prezentuje się następująco:

- potrzeby fizjologiczne: podstawowe potrzeby ludzkie, obejmujące: pokarm, powietrze, wodę, sen, aktywność;
- potrzeby bezpieczeństwa: potrzeba fizycznego zabezpieczenia i psychologicznego bezpieczeństwa oraz stabilności;
- potrzeby przynależności i miłości: potrzeba bycia kochanym, więzi uczuciowej, przyjaźni i przynależności; obejmują interakcje z innymi ludźmi i ich akceptację;
- potrzeby szacunku: potrzeba szacunku dla siebie, poczucia własnej wartości, podziwu i poważania ze strony innych ludzi;
- potrzeba samorealizacji: potrzeba spełnienia siebie, wykorzystania wszystkich możliwości i zdolności⁴.

Potrzeby fizjologiczne wynikające z działania organizmu człowieka są najsilniejszym determinantem naszego działania. Są one wrodzone i jeśli któraś z nich nie jest zaspokojona w zadawalającym dla człowieka wymiarze to wypiera inne potrzeby. Od zarania ludzkości to właśnie poprzez ukierunkowaną aktywność człowieka możliwe było zaspokajanie potrzeb z tej grupy.

Potrzeby bezpieczeństwa są silnie odczuwaną koniecznością redukcji wszystkich zagrożeń, uwolnienia od lęku, niepokoju i niepewności. Są one jednocześnie potrzebą ładu, porządku, przestrzegania pewnych praw, opieki silnego protektora. Praca może zaspokajać potrzeby z

² S. M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, Pedagogika pracy, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007, s. 23.

³ Przykłady definicji pochodzą z: T. W. Nowacki, Leksykon pedagogiki pracy, ITE, WSP TWP, WSP ZNP, Wyd. ITE, 2004, s. 189-190.

⁴ D. P. Schultz, S. E. Schultz, Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 282-283.



tej grupy w dwojaki sposób: po pierwsze dostarczając środków do zapewnienia bezpieczeństwa ekonomicznego, materialnego człowieka, a po drugie poprzez obowiązujące w toku jej świadczenia reguły i normy, porządkując jego egzystencję.

Potrzeby przynależności, miłości i akceptacji powodują, że człowiek szuka kontaktów społecznych – ludzkich grup odniesienia dla swojego życia i działania. To właśnie one sprawiają, że szukamy zrozumienia, chętnie dążymy do tworzenia grup nieformalnych, pragniemy przyjaźni. I znowu poprzez pracę zyskujemy poczucie przynależności do pewnego kręgu ludzi związanego z wykonywaną przez nas profesją.

Potrzeby szacunku (prestiżu i uznania) wiążą się z dążeniem człowieka do uzyskania dobrego statusu społecznego, sukcesu i autonomii działania. Te potrzeby powoduje, że zdobywamy się czasem na bohaterские wyczyny i spektakularne osiągnięcia. Kiedy zaspokoimy te potrzeby czujemy się ważni i wartościowi, wzrasta nasze poczucie wiary we własne siły i możliwości. Praca stwarza ogromne pole do działań tego rodzaju, a każdy sukces osiągnany w toku jej wykonywania może być znaczącym elementem motywacji do dalszych wysiłków.

Potrzeby samorealizacji to ta grupa, która stanowi wierzchołek opracowanej przez Masłowa piramidy potrzeb. Mają one wybitnie indywidualny charakter. Przejawiają się dążeniem do maksymalnego wykorzystania własnych uzdolnień, kwalifikacji i predyspozycji – słowem do pełnego zrealizowania siebie. Osobisty charakter tej potrzeby sprawia, że ludzie poszukują spełnienia w różnych obszarach swojego życia, z których jednym z bardzo istotnych jest praca zawodowa.

Załącznik nr 3⁵

„WARTOŚCI PRACY”

Zaznacz na skali jak istotne są dla Ciebie następujące wartości pracy. 1 – najmniej ważna, 5 – najbardziej ważna.

AUTONOMIA

Możliwość wyboru zadań zgodnych z Twoimi zainteresowaniami. Możliwość swobodnego (tj. według Twojego własnego uznania) planowania pracy i sposobu jej wykonania.

1 2 3 4 5

BEZPIECZEŃSTWO

Brak zagrożenia fizycznego. Jasno określona przyszłość, stała i szczegółowo określona droga awansu oraz sposobu nagradzania i karania, stałość pracy.

1 2 3 4 5

KONTAKTY Z LUDŹMI

Praca zespołowa. Osobiste, serdeczne związki ze współpracownikami. Częste kontakty z ludźmi.

⁵ Metodologia Indywidualnych Planów Działania, 2004.



1 2 3 4 5

DOBRE WARUNKI FINANSOWE

Wysoka pensja i wysokie nagrody pieniężne.

1 2 3 4 5

UROZMAIACENIE

Różnorodne zadania. Częste zmiany w rodzaju pracy lub sposobu realizacji zadań zawodowych.

1 2 3 4 5

UZNANIE

Wysoki status, prestiż pracy. Poczucie bycia uznawanym przez innych (zwierzchników, współpracowników).

1 2 3 4 5

TWÓRCZOŚĆ

Praca wymagająca inwencji, wysuwania oryginalnych pomysłów. Zadania nietypowe, nowatorskie.

1 2 3 4 5

PRODUKTYWNOŚĆ

Wymagania wysokie, konkretne wyniki pracy. Stawianie krótkoterminowych celów.

1 2 3 4 5

PRZYWÓDZTWO

Wpływanie na zachowanie innych ludzi i ich wyniki pracy. Ponoszenie odpowiedzialności za innych. Kontrolowanie i ocenianie pracy innych ludzi.

1 2 3 4 5

JASNOŚĆ (KLAROWNOŚĆ)

Dobrze zdefiniowane role i procedury postępowania. Jasność celów i zadań. Precyzja i jasność w ocenie efektów końcowych pracy.

1 2 3 4 5

ZAWODOWA SPECJALIZACJA

Możliwość wykazania się umiejętnościami w ramach danej specjalizacji zawodowej.



1 2 3 4 5

AWANS

Możliwość promocji, otwarta droga do wyższych poziomów odpowiedzialności.

1 2 3 4 5

INNE.....

1 2 3 4 5

INNE.....

1 2 3 4 5

Wybierz z powyższej listy trzy najbardziej pożądane przez Ciebie wartości pracy:

1.....

2.....

3.....

Wybierz z powyższej listy trzy najmniej pożądane przez Ciebie wartości pracy:

1.....

2.....

3.....

8. Źródła i literatura

1. Kwiatkowski S. M., Bogaj A., Baraniak B., Pedagogika pracy, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
2. Maslow A. H., W stronę psychologii istnienia, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2004.
3. Metodologia Indywidualnych Planów Działania, 2004.
4. Nowacki T. W., Leksykon pedagogiki pracy, ITE, WSP TWP, WSP ZNP, Wyd. ITE, 2004.
5. Schulz D. P., Schulz S. E., Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
6. Wiatrowski Z., Podstawy pedagogiki pracy, WSP w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2000.



Blok I. Edukacja dla potrzeb rynku pracy

Scenariusz zajęć (2)

- 1. Temat:** „Szukam pracownika – kompetencje zawodowe i ponadzawodowe oczekiwane przez pracodawców”.
- 2. Cele:**
 - zapoznanie z podstawowymi informacjami dotyczącymi pojęć: kompetencje zawodowe i ponadzawodowe;
 - pomoc w określeniu przez uczestników własnych kompetencji;
 - zainspirowanie uczestników do postrzegania własnych zasobów/kompetencji jako atutów przydatnych na współczesnym rynku pracy.
- 3. Treści:**
 1. Pojęcia: kwalifikacje, kompetencje.
 2. Obszary kompetencji, ich znaczenie na współczesnym rynku pracy.
 3. Kompetencje oczekiwane przez współczesnych pracodawców.
- 4. Metody:** praca indywidualna, grupowa, „burza mózgów”, mini-wykład, prezentacja.
- 5. Pomoce i materiały:** papier do tablicy typu flipchart, markery, masa mocująca, mini – wykład (załącznik nr 1), karty „Trójkąt kompetencji” (załącznik nr 2), ogłoszenia prasowe, prezentacja multimedialna „Kwalifikacje, kompetencje – ustalenia terminologiczne”.
- 6. Przebieg zajęć:**

Ćwiczenie 1 „Jakiego pracownika potrzebuje dziś pracodawca? (15 min.)

Uczestnicy w grupach przygotowują plakaty zawierające listy cech pracowników dobrze postrzeganych przez pracodawców na współczesnym rynku pracy. Następnie grupy przedstawiają swoje prace. W podsumowaniu zadajemy pytania:

- które z cech powtarzały się?
- które z cech są rozwijane w toku nauki szkolnej?
- czy i które z wymienionych cech są niezależne od zawodu, w którym jest kształcony człowiek?
- czy są wśród wymienionych cech takie, które człowiek może rozwijać poza szkołą?
- które z wymienionych cech przydatne są podczas codziennego życia?

Podsumowanie ćwiczenia stanowi mini – wykład dotyczący definiowania pojęć: kwalifikacje, kompetencji (załącznik nr 1).

Ćwiczenie 2 „Moje kompetencje” (20 min.)

Każdy z uczestników otrzymuje kartę „Trójkąt kompetencji” (załącznik nr 2) i uzupełnia jej poszczególne obszary. Po zakończeniu pracy, chętne osoby mogą zaprezentować swoje prace. W podsumowaniu zachęcamy do refleksji, dyskusji, zadajemy pytania:

- czy zadanie było trudne? Jeśli tak dlaczego?
- które z obszarów trójkąta kompetencji są trudne do uzupełnienia?
- czego uczestnicy dowiedzieli się o sobie wykonując to ćwiczenie?
- czy uczestnicy są zadowoleni z wykonanych inwentarzy kompetencji?
- które z zamieszczonych informacji są przykładami wymogów związanych z kompetencjami zawodowymi, a które są przykładami kompetencji ponadzawodowych?
- które z zamieszczonych informacji zwiększają szanse na współczesnym rynku pracy?



Ćwiczenie 3 „Kompetencje w ogłoszeniach prasowych” (10 min.)

Uczestnicy w grupach dokonują analizy wylosowanych ogłoszeń prasowych⁶. Mają za zadanie wskazać informacje zamieszczone w ogłoszenia, które są przykładami kompetencji zawodowych i tych, które można zaliczyć do ponadzawodowych. Następnie grupy prezentują swoje prace (przedstawiają ogłoszenie i jego analizę). W podsumowaniu warto zwrócić uwagę na fakt, że o powodzeniu na rynku pracy decydują kompetencje zawodowe nabyte w toku nauki szkolnej, ale i te, które są nie związane z edukacją formalną (szkolną).

7. Załączniki

Załącznik nr 1

„Kwalifikacje, kompetencje – ustalenia terminologiczne”

Dzisiaj toczy się spór nad dwoma pojęciami: kwalifikacje i kompetencje. Co jest ważniejsze, co bardziej przydaje się potencjalnemu pracownikowi na współczesnym rynku pracy? Relacja między kwalifikacjami i kompetencjami powinna być bezsporna, bo po włączeniu aktywności pracownika on przechodzi od kwalifikacji do nabywania kompetencji; kwalifikacje prowadzą do kompetencji i czasem odwrotnie kompetencje posiadane przez człowieka prowadzą do zainteresowania i chęci potwierdzenia ich w postaci kwalifikacji. Stąd krótkie rozważania dotyczące tych pojęć, gdyż ludzie odwołują się do nich, a zdarza się, że używają zamiennie, traktują jako tożsame.

Czym są zatem *kwalifikacje zawodowe*? Każdy zawód daje jednostce określone kwalifikacje zawodowe, bądź utożsamia się go z zespołem różnych kwalifikacji. Najczęściej kwalifikacje zawodowe definiuje się *jako układy umiejętności gwarantujące wykonywanie zadań zawodowych*⁷. Kwalifikacje są określane jako układy umiejętności zawodowych, wiedzy stanowiącej podstawę kształtowania i funkcjonowania umiejętności oraz układy osobowościowe (...) ⁸. W praktyce mówi się o kwalifikacjach formalnych i rzeczywistych. Pierwsze określane są rangą dyplomu, drugie przejawiają się w konkretnych sytuacjach zawodowych⁹. Kwalifikacje zawodowe ogarniają wszystkie umiejętności potrzebne do pracy w zawodzie. Są one zawsze funkcją umiejętności człowieka jako cech instrumentalnych, charakteryzujących wykonawstwo i stosunki interpersonalne oraz innych cech osobowości, tzw. cech kierunkowych, do których należą poglądy, dążenia, sądy, zainteresowania, skłonności kierujące postępowanie człowieka¹⁰. Kwalifikacje zawodowe określają właściwości człowieka, to co człowiek potrafi, do czego jest skłonny (...) ¹¹.

Podstawowym pojęciem pojawiającym się podczas definiowania kwalifikacji są umiejętności. Termin umiejętności określa się jako sprawdzone możliwości wykonania odpowiedniej klasy zadań w ramach zawodu (specjalności). Umiejętności potrzebne do

⁶ Mogą być ogłoszenia prasowe dotyczące różnych zawodów, ale prowadzący może wybrać także takie ogłoszenia, w których są poszukiwane osoby na stanowiska pracy powiązane z zawodem/zawodami, który/które zdobywa młodzież uczestnicząca w zajęciach.

⁷ K. Lelińska, G. Sołtysińska, M. Gruza, Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, Warszawa 2005, s. 16.

⁸ T. Nowacki, Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy, Warszawa 1983.

⁹ Z. Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz 2000.

¹⁰ T. Nowacki, Podstawy dydaktyki zawodowej, Warszawa 1977, s. 58.

¹¹ U. Jeruszka, Kwalifikacje zawodowe – kapitał ludzki – czynnikiem wzrostu gospodarczego, [w:] Z. Wiatrowski (red.) Pedagogika pracy i andragogika w konstelacji europejskiej i globalnej, Wyższa Szkoła Humanistyczno – Ekonomiczna, Włocławskie Towarzystwo Naukowe, Włocławek 2006.



realizacji zadań danego zawodu mogą być rozpatrywane w dwóch kategoriach: poziomu umiejętności i specjalizacji umiejętności. Poziom umiejętności zawodowych jest funkcją złożoności i zakresu zadań, zaś specjalizacja umiejętności wynika z rodzaju koniecznej wiedzy, umiejętności posługiwania się określonymi urządzeniami i narzędziami, stosowania określonych materiałów, wykonywania produktów lub świadczenia usług¹². Umiejętność to po prostu gotowość i możliwość celowego działania z wyborem i zastosowaniem najbardziej odpowiednich sposobów oraz z uwzględnieniem określonych warunków, gwarantujących właściwe rezultaty tego działania, to sprawdzona możliwość celowego wykonania pewnego określonego rodzaju działań¹³. W zawodoznawstwie mówi się także o umiejętnościach ponadzawodowych. Są to takie umiejętności, które są potrzebne w każdej pracy, zarówno w pracy zawodowej, jak i w pracach pozazawodowych (np. społecznych lub domowych). Umiejętności te nie umożliwiają wykonywania żadnego konkretnego zawodu, ale są niezbędne do prawidłowego wykonywania zadań zawodowych w połączeniu z umiejętnościami ogólnozawodowymi i podstawowymi dla zawodu. Są to umiejętności konieczne do wykonywania zadań pracowniczych, np. umiejętność korzystania z kodeksu pracy, umiejętność sporządzania planów działania czy prowadzenia dokumentacji, umiejętność poruszania się na zmieniającym się rynku pracy. Składają się na nie umiejętności intelektualne i społeczne oraz biegłość praktyczna. Umiejętności te charakteryzują się dużym stopniem uniwersalności, mogą być wykorzystywane w wielu różnych sytuacjach życiowych, np. w samokształceniu, w pracy zawodowej, w życiu społecznym. W marcu 1996 roku w Bernie w Szwajcarii odbyło się międzynarodowe sympozjum, którego najważniejszym celem było wskazanie takich umiejętności, które będą umożliwiać człowiekowi sprawne funkcjonowanie w zmieniającym się niebywale szybko świecie. W toku dyskusji i prac warsztatowych sporządzono listę takich umiejętności, było ich 30. Wprowadzając uproszczenia zmniejszono ją do 9; są to umiejętności: pracy w grupie, posługiwania się nowoczesną techniką informatyczną i komunikowania się, rozwiązywania problemów, wysłuchiwanie innych i brania pod uwagę ich punktów widzenia, korzystania z różnych źródeł informacji, porozumiewania się w kilku językach, łączenia i porządkowania wiedzy, radzenia sobie z nietypowością i złożonością, organizowania i oceniania własnej pracy¹⁴.

Drugim terminem, który czasem stawia się w opozycji do kwalifikacji są *kompetencje*. Coraz częściej w literaturze pojawia się pojęcie kompetencji zawodowych, które kojarzą się z umiejętnościami wynikającymi z cech osobowości jednostki, a nie z nabytych doświadczeń zawodowych. Kompetencje to nadany na podstawie kwalifikacji zakres pełnomocnictw i uprawnień do działania i decydowania oraz wydawania sądów w określonym obszarze. Kompetentnym jest się wtedy, jeśli posiada się uprawnienia do działania i kwalifikacje¹⁵. Kompetencje zawodowe to zdolność wykonywania czynności w zawodzie w sposób zgodny z normami wymaganymi dla danego zadania zawodowego. W pojęciu tym mieści się również zdolność do stosowania umiejętności i wiedzy do nowych sytuacji w ramach obszaru zawodowego i poza zasadniczymi zajęciami. Jest to zatem posiadanie i rozwijanie odpowiednich umiejętności, wiedzy, właściwych postaw i doświadczeń w celu pomyślnego wypełniania funkcji zawodowych¹⁶. Kompetencje zawodowe to ustalone zbiory wiedzy i

¹² K. Lelińska, G. Sołtysińska, M. Gruza, Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, Warszawa 2005, s. 16.

¹³ Z. Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz 2000.

¹⁴ Wymienione umiejętności są określane jako przykłady kompetencji ponadzawodowych.

¹⁵ T. Nowacki, Leksykon..., 2004, s. 100.

¹⁶ Tamże, s. 100.



umiejętności, typowych zachowań, standardowych procedur, sposobów rozumowania, które można zastosować bez nowego uczenia się. Będą to zainteresowania, motywacja, system wartości, zdolności oraz umiejętności pozwalające na dobre funkcjonowanie w zawodzie¹⁷. *Kompetencja zawodowa jest zatem strukturą poznawczą, złożoną z określonych zdolności, zasilana wiedzą i doświadczeniami, zbudowaną na zespole przekonań, iż za pomocą tych zdolności warto i można w danym kontekście sytuacji zachodzących w środowisku pracy inicjować i realizować skutecznie zadania zawodowe zgodnie z przyjętymi standardami*¹⁸. (...) w znaczeniu praktycznym kompetencje zawodowe możemy traktować jako zdolność wykonywania określonych zadań, uprawnienie do działania, decydowania, wypowiedziania sądów i ocen potrzebnych pracownikowi do wypełnienia jego zawodowej funkcji¹⁹.

W literaturze można spotkać także podział *kompetencji na: miękkie i twarde*. Kompetencje twarde to te, które są bezpośrednio związane z danym zawodem; są to pewnego rodzaju techniczne umiejętności i wiedza zawodowa. Kompetencje miękkie można traktować jako związane z umiejętnością radzenia sobie z innymi ludźmi, z przeciwnościami losu oraz z własnymi słabościami. Kompetencje twarde są więc merytoryczne, a miękkie – raczej psychologiczne²⁰.

Systemy edukacji zawodowej w rozwiniętych krajach Europy stosują zamiennie pojęcie kompetencji zawodowych i kwalifikacji zawodowych. W polskich warunkach w relacji pojęć kwalifikacje i kompetencje występuje pewne rozróżnienie. W praktyce kwalifikacje to papier z pieczęciami, na którym jest podany tytuł czy stopień naukowy. Ale można mieć kwalifikacje potwierdzone dyplomem, ale nie mieć uprawnień do działania w określonym obszarze zawodowym albo nie umieć wykonać bardziej skomplikowanego zadania. Bez kompetencji nie można więc wykorzystać swoich kwalifikacji. Z drugiej strony bez kwalifikacji nie można być kompetentnym. Czyli kwalifikacje są pojęciem węższym od pojęcia kompetencji.

¹⁷ K. Lelińska, G. Sołtysińska, M. Gruza, Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, Warszawa 2005.

¹⁸ K. Symela, Teoretyczne podstawy modularyzacji treści kształcenia zawodowego, „Pedagogika pracy” nr 26 – 27, 1995.

¹⁹ Z. Wiatrowski, tamże.

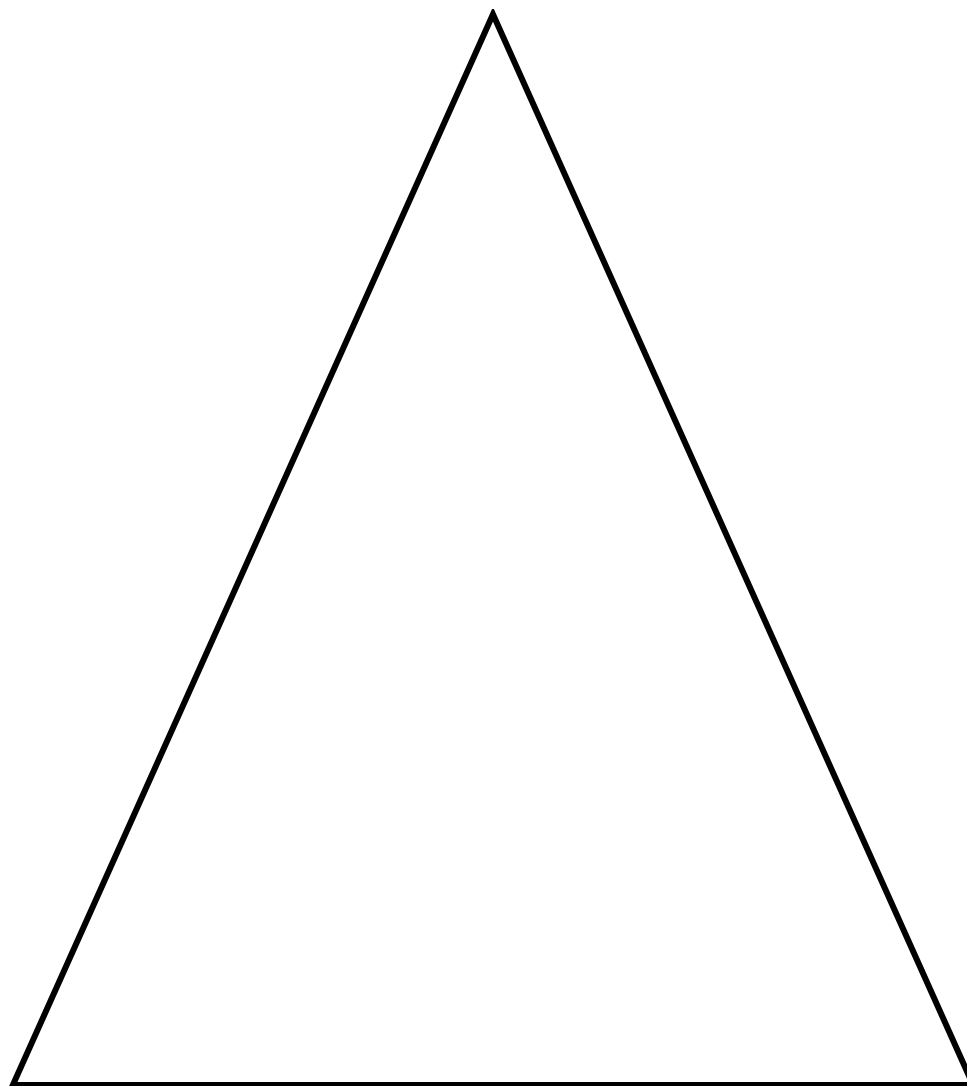
²⁰ M. Polczyk, Jak i gdzie skutecznie szukać pracy?, zeszyt nr 2, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2007, s. 10.



Załącznik nr 2

„Trójkąt kompetencji”

Wiedza



Umiejętności

Postawy



8. Źródła i literatura

1. Jeruszka U., Kwalifikacje zawodowe – kapitał ludzki – czynnikiem wzrostu gospodarczego, [w:] Z. Wiatrowski (red.) Pedagogika pracy i andragogika w konstelacji europejskiej i globalnej, Wyższa Szkoła Humanistyczno – Ekonomiczna, Włocławskie Towarzystwo Naukowe, Włocławek 2006.
2. Lelińska K., Sołtysińska G., Gruza M., Zawody szkolnictwa zawodowego. Vademecum informacyjne doradcy zawodowego, Warszawa 2005.
3. Nowacki T. W., Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy, Warszawa 1983.
4. Nowacki T. W., Leksykon pedagogiki pracy, ITE, WSP TWP, WSP ZNP, Wyd. ITE, 2004.
5. Nowacki T. W., Podstawy dydaktyki zawodowej, Warszawa 1977.
6. Polczyk M., Jak i gdzie skutecznie szukać pracy?, zeszyt nr 2, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2007.
7. Symela K., Teoretyczne podstawy modularyzacji treści kształcenia zawodowego, „Pedagogika pracy” nr 26 – 27, 1995.
8. Wiatrowski Z., Podstawy pedagogiki pracy, WSP w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2000.



Blok I. Edukacja dla potrzeb rynku pracy

Scenariusz zajęć (3)

1. Temat: „Gotowość do zmian warunkiem mobilności zawodowej”

2. Cele:

- przekazanie podstawowych informacji dotyczących rynku pracy;
- zapoznanie uczestników z zagadnieniami: mobilność zawodowa, cechy człowieka mobilnego zawodowo;
- pomoc w określeniu przez uczestników poziomu własnej gotowości do zmiany.

3. Treści:

1. Charakterystyka współczesnego rynku pracy.
2. Mobilność zawodowa. Jej znaczenie na współczesnym rynku pracy.
3. Branże przyszłości.
4. Gotowość do zmian – warunek mobilności zawodowej.
5. Eures jako oferta dla chcących przekraczać granice.

4. Metody: praca indywidualna, grupowa, „burza mózgów”, dyskusja, mini-wykład, prezentacja.

5. Pomoce i materiały: papier do tablicy typu flipchart, markery, masa mocująca, mini – wykłady (załączniki nr 1, 2, 3, 4), „Kwestionariusz gotowości do zmiany” (załącznik nr 5), prezentacja multimedialna „Współczesny rynek pracy”.

6. Przebieg zajęć:

Ćwiczenie 1 „ Współczesny rynek pracy” (20 min.)

Uczestnicy w czterech zespołach przygotowują plakaty zawierające odpowiedzi na następujące pytania:

1. Co charakteryzuje współczesny rynek pracy?
2. Co to jest mobilność zawodowa?
3. Jakimi cechami charakteryzuje się człowiek mobilny zawodowo?
4. Jakie branże można uznać za przyszłościowe?

Po wykonaniu ćwiczenia, grupy prezentują swoje prace. Podsumowaniem ćwiczenia jest mini – wykład (załączniki nr 1, 2, 3).

Ćwiczenie 2 „Kwestionariusz gotowości do zmiany”²¹ (15 min.)

Uczestnicy indywidualnie wypełniają „Kwestionariusz gotowości do zmiany” (załączniki nr 5). Po jego wypełnieniu chętne osoby dzielą się refleksjami dotyczącymi uzyskanych wyników.

„EURES jako oferta dla chcących przekraczać granice” – mini – wykład (10 min.)

Przedstawiamy usługi sieci EURES jako działania wpisujące się w problematykę mobilności zawodowej. Możemy skorzystać z załącznika nr 4.

²¹ A. Paszkowska – Rogacz, M. Tarkowska, Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym, KOWEziU, Warszawa 2004.



7. Załączniki do scenariusza

Załącznik nr 1

Rynek pracy ciągle się zmienia. Postęp technologiczny, zmiana stylu życia oraz rozwój gospodarki wpływają na rodzaj wykonywanej pracy oraz struktury i formy zatrudnienia. Stare zawody zanikają, powstają nowe, przez co nieunikniona jest adaptacja do nowych warunków. Coraz większego znaczenia nabiera gotowość do uczenia się przez całe życie – zdobywanie ciągle nowej wiedzy i umiejętności²².

Cechy zmieniającego się rynku pracy:

- otwarty,
- wskazujący na zmniejszające się bezrobocie,
- sprzyjający tworzeniu się rynku fachowców,
- akcentujący zapotrzebowanie na zawody techniczne; konieczność podnoszenia poziomu wiedzy technicznej,
- wymagający aktywności wszystkich uczestników (pracowników i pracodawców),
- wskazujący na znaczenie kompetencji ponadzawodowych,
- promujący elastyczność działania i myślenia,
- zachęcający do rozwijania postawy interkulturowej umożliwiającej poruszanie się w środowisku międzynarodowym,
- motywujący,
- wymagający mobilności,
- promujący całożyciowe uczenie się,
- zmieniający podejście do kwestii zarobków.

Załącznik nr 2

Mobilność zawodowa – przykłady definicji

Obecny rynek pracy charakteryzuje duża mobilność. Dotyczy ona głównie przemieszczania się pracowników na poziomie regionalnym, krajowym i międzynarodowym.

Mobilność zawodowa – elastyczność zawodowa, pozwalająca na dostosowanie się do nowych wymagań na stanowisku pracy, do nowych rozwiązań organizacyjnych a także do przekwalifikowania się²³.

Mobilność zawodowa – zjawisko przemieszczania się pracowników i zmiany zawodów, wywołujące potrzebę przygotowania pracowników do zmian zachodzących na skutek wprowadzania nowych środków technicznych i ulepszeń w organizacji pracy. W przedsiębiorstwach stwarza to konieczność przeuczania (przekwalifikowania) poszukujących pracy²⁴.

²² M. Mrozek, Praca! Szukam Zmieniam Wybieram, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2007, s. 73.

²³ E. Goźlińska, Słowniczek nowych terminów w praktyce szkolnej, Wydawnictwo CODN, Warszawa 1997, s. 71.

²⁴ T. Nowacki, Leksykon pedagogiki pracy, ITE, WSP TWP, WSP ZNP, 2004, s. 134.



Mobilność zawodowa – polega na bieżącym monitorowaniu zmian zachodzących na rynku pracy i uzyskiwaniu takich kompetencji, które są poszukiwane przez pracodawców²⁵.

Mobilność zawodowa – umiejętność dostosowania się pracowników do wymogów rynku pracy poprzez:

- gotowość do zmian pracy, zawodu,
- doskonalenie i poszerzanie swoich kwalifikacji zawodowych,
- dostosowywanie się do ustawowych wymogów pracodawcy²⁶.

Cechy człowieka mobilnego zawodowo:

- umie klarować, wyrażać swoje oczekiwania,
- potrafi przekładać swoje oczekiwania na działania,
- potrafi formułować cele i dążyć do ich realizacji,
- jest dokładny, skrupulatny, zorganizowany,
- potrafi odróżniać rzeczy mniej ważne od ważniejszych,
- jest pozytywnie nastawiony do życia, zmiany,
- ma świadomość swoich możliwości,
- umie pracować w zespole,
- umie analizować informacje,
- łatwo nawiązuje kontakty,
- jest otwarty na zmiany.

Załącznik nr 3

Rynek pracy podlega ciągłym zmianom (np. nowe formy zatrudnienia: praca tymczasowa, telepraca; elastyczne godziny pracy; zróżnicowane i coraz bardziej elastyczne formy organizacji firm; nowe obszary związane z rozwojem technologicznym; rozwój obszaru usług; kilkakrotna zmiana zawodu w ciągu życia).

Zastanawiamy się, jaki będzie rynek pracy za kilka – kilkanaście lat. Instytucje rządowe zajmują się opracowywaniem raportów, pomagają przewidzieć te zmiany. Oto obszary, w których, według prognoz, zwiększy się popyt na pracę²⁷

INFORMATYKA, TELEKOMUNIKACJA, INTERNET I TECHNOLOGIE INFORMACYJNE

Największy wzrost zatrudnienia przewiduje się w grupie administratorów baz danych, inżynierów komputerowych, analityków systemów, a także grafików komputerowych.

Przykładowe specjalności: specjalista techniczny sieci komputerowych, operator systemów, operator aplikacji, administrator sieci komputerowych, ekspert techniczny sieci komputerowych, koordynator urządzeń komputerowych, menadżer koordynator PC, administrator systemu informacyjnego, koordynator nadzoru zarządzania informacją, specjalista nadzoru zarządzania informacją.

²⁵ <http://www.sciaga.pl>, definicja pobrana dnia 20.01.2009 r.

²⁶ <http://pl.wikipedia.org>, definicja pobrana dnia 20.01.2009 r.

²⁷ W opracowaniu wykorzystano propozycję Międzyresortowego Zespołu ds. Prognozowania Popytu na Pracę, działającego przy Rządowym Centrum Studiów Strategicznych.



BIOTECHNOLOGIA

Jest jednym z najbardziej dynamicznie rozwijających się obszarów nauki na pograniczu biologii (genetyki) i technologii. Jej rozwój to jeden ze strategicznych celów Unii Europejskiej.

Przykładowe specjalności: bioinżynier genetyczny, bioinżynier komórkowy (biotechnolog komórki), bioinżynier chemiczny, biotechnolog białka, biotechnolog farmaceutyczny, biotechnolog lipidów, biotechnolog środowiska, inżynier bioprosesowy.

OCHRONA ŚRODOWISKA

Obejmuje różnego rodzaju usługi na rzecz środowiska: produkcję urządzeń i materiałów, edukację, konsultację, promocję, informację, współpracę międzynarodową, zarządzanie.

Przykładowe specjalności: inspektor ochrony środowiska, strażnik ochrony przyrody, edukator ekologiczny, specjalista - audytor ekologiczny, inżynier ochrony środowiska, pielęgniarz drzew, architekt ochrony środowiska.

NOWOCZESNE OPERACJE FINANSOWE ORAZ ELEKTRONICZNA BANKOWOŚĆ I HANDEL ELEKTRONICZNY

Głównym czynnikiem kształtującym w nadchodzących latach popyt na nowe zawody w sektorze są usługi finansowe wykorzystujące nowe techniki i technologie informatyczne.

Przykładowe specjalności: pracownik centrum elektronicznej obsługi klientów, pracownik scentralizowanych systemów rozliczeniowych, projektant pakietów usług finansowych, pracownik obsługi zintegrowanych produktów finansowych.

OCHRONA ZDROWIA I OPIEKA SPOŁECZNA

Są to usługi związane z kształtowaniem postaw prozdrowotnych i z opieką nad ludźmi starymi, których liczebność w społeczeństwach rozwiniętych znacznie wzrasta.

Przykładowe specjalności: specjalista ubezpieczeń zdrowotnych, inspektor farmaceutyczny, edukator zdrowia, inżynier kliniczny, inżynier/technik biomedyczny, technolog kardiochirurgiczny.

INFORMACJA, KULTURA POPULARNA I PRZEMYSŁ ROZRYWKOWY

To obszar pomagający zagospodarować czasu wolnego od pracy, zwłaszcza w przemyśle rozrywkowym, w parkach rozrywki, a także w środkach masowego przekazu.

Przykładowe specjalności: menedżer programów multimedialnych, archiwista dokumentów elektronicznych, teletutor (telewykładowca), broker informacyjny, specjalista ds. marketingu sieciowego, specjalista ds. kultury firmy, menedżer wielokulturowości (manager of multiculturalism), specjalista ds. marketingu społecznego, animator parków rozrywki.



EDUKACJA

Usługi szkoleniowe oraz edukacja z wykorzystaniem technologii informatyczno-komunikacyjnych (e-learning) oraz Internetu (webeducation).

Przykładowe specjalności: broker edukacyjny, ekspert ds. technologii dydaktycznych, teletutor (propozycja: teleedukator).

BIZNES – ZARZĄDZANIE FIRMĄ, TRANSPORT I LOGISTYKA

Powstające coraz liczniej małe i średnie firmy, które potrzebują specjalistów od prowadzenia biznesu w określonych obszarach np. zarządzania produkcją lub zasobami ludzkimi.

Przykładowe specjalności: inżynier organizacji i planowania produkcji, specjalista kontroli jakości, audytor, specjalista ds. konsultingu, specjalista analizy rynku, specjalista ds. rozwoju zawodowego.

BUDOWNICTWO, NIERUCHOMOŚCI ORAZ OCHRONA OSÓB I MIENIA

Wzrost zamożności społeczeństwa powoduje rozwój budownictwa - mieszkaniowego i użyteczności publicznej. Rośnie zatem liczba pracujących w zawodach budowlanych i tych, które pomagają nam wyposażyć mieszkania i obiekty publiczne oraz je ochronić.

Przykładowe specjalności: zarządca nieruchomości, inspektor budowlany, inżynier budownictwa, architekt, architekt wnętrz, pośrednik w handlu nieruchomościami²⁸.

Załącznik nr 4

Od 1 maja 2004 r. Polacy mają możliwość korzystania z nowej usługi rynku pracy, jaką jest międzynarodowe pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES. Jego celem jest ułatwienie osobom zainteresowanym podejmowanie pracy w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG)²⁹. EURES (European Employment Services – Europejskie Służby Zatrudnienia) jest siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy, wspierającą mobilność w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym i transgranicznym w krajach Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii i Szwajcarii³⁰. EURES umożliwia poszukującym zatrudnienia oraz pracodawcom dostęp do informacji oraz doradztwa ułatwiającego przepływ siły roboczej oraz przejrzystość rynku pracy na terenie EOG oraz zapewnia wymianę pomiędzy partnerami sieci EURES wszystkich informacji na temat wolnych miejsc pracy, profilu rynków pracy oraz warunków życia i pracy. Kluczową rolę w zakresie świadczenia usług odgrywają doradcy EURES. Są oni odpowiedzialni m.in. za rekrutację międzynarodowe (sprawdzanie ofert pracy, kontakty z pracodawcami, osobami

²⁸ Ostatnie dwa obszary, w których może pojawić się większe zapotrzebowanie na pracę zostały opracowane na podstawie książki: K. Lelińska, Zawodownawstwo w planowaniu kariery, OHP Komenda Główna, Warszawa 2006.

²⁹ W. Kamiński, EURES – nowa możliwość na znalezienie pracy w Europie, [w:] Pedagogika Pracy. Doradztwo zawodowe, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurko, WSP ZNP w Warszawie, ITE w Radomiu, Radom 2007.

³⁰ <http://www.eures.praca.gov.pl>, informacja pobrana 21.01.2009 r.



poszukującymi pracy i doradcami z innych krajów), a także dostarczanie informacji na temat warunków życia i pracy w innych krajach EURES. Doradcy EURES są zatrudnieni w wojewódzkich urzędach pracy³¹.

Najważniejszym elementem całego systemu jest strona internetowa <http://www.europa.eu.int/eures> zarządzana przez Komisję Europejską. Jest to najważniejszy portal UE dotyczący mobilności na rynku pracy, oferujący dostęp do ofert pracy zgłaszanych w urzędach pracy w krajach EOG. Oprócz oficjalnej strony EURES, każde państwo należące do sieci EURES posiada własną stronę internetową. Adres polskiej strony EURES: <http://www.eures.praca.gov.pl>. Znaleźć można m.in. wykaz doradców EURES w Polsce, informacje o wdrażaniu systemu w naszym kraju, informacje o aktach prawnych i okresach przejściowych wprowadzanych przez poszczególne kraje, a także polskie oferty pracy³².

EURES umożliwia:

- dostęp do ofert pracy (bezpośrednio przez Internet, bądź poprzez kontakty z doradcami i asystentami EURES zatrudnionymi w urzędach pracy),
- pozyskanie informacji o zasadach i procedurach zatrudniania obowiązujących obywateli polskich w wybranych krajach,
- zamieszczenie swojego CV w bazie danych EURES, dostępnej na portalu,
- zdobycie informacji o warunkach życia i pracy w poszczególnych krajach,
- dostęp do charakterystyk rynków pracy krajów współpracujących w sieci EURES.

Adresy stron internetowych dotyczące EURES:

www.europa.eu.int/eures - międzynarodowa strona EURES

www.eures.praca.gov.pl – krajowa strona EURES

www.ukie.gov.pl – strona Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej

www.buwiwm.edu.pl – strona Biura Uznawalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej

www.psz.gov.pl – strona polskich służ zatrudnienia
strony wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy

³¹ W. Kamiński, EURES – nowa możliwość na znalezienie pracy w Europie, [w:] Pedagogika Pracy. Doradztwo zawodowe, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurko, WSP ZNP w Warszawie, ITE w Radomiu, Radom 2007, s. 264.

³² Tamże, s. 266.



Załącznik nr 5³³

KWESTIONARIUSZ GOTOWOŚCI DO ZMIANY

(wg. Robert Kriegel, David Brandt, *Sacred Cows Make the Best Burgers*, Warner Books 1996, tłum. za zgodą autorów Anna Paszkowska - Rogacz)

Skoncentruj się na swoim sposobie działania i wykonywania pracy. W kwestionariuszu znajdziesz stwierdzenia określające ten sposób. Postaraj się do nich szczerze ustosunkować. W tym celu przy każdym zdaniu zakreśl cyfrę, która najdokładniej określa Twoje rzeczywiste funkcjonowanie zawodowe, Twoje zachowania i postawy. Zakreślenie cyfry 1 oznacza, że z danym stwierdzeniem całkowicie się nie zgadzasz, zakreślenie cyfry 6 - że w zupełności się zgadzasz. Pozostałe cyfry oznaczają ustosunkowania pośrednie.

	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>						
	Zdecydowanie się nie zgadzam						Zdecydowanie się zgadzam					
1. Wolę rzeczy znane od nieznanych	1	2	3	4	5	6						
2. Rzadko mam do siebie o coś pretensje po dokonanych fackie	1	2	3	4	5	6						
3. Jest mało prawdopodobne, żebym zmienił coś, co wcześniej zaplanowałem	1	2	3	4	5	6						
4. Nie mogę doczekać się dnia, w którym mam rozpocząć coś ważnego	1	2	3	4	5	6						
5. Nie wierzę, że marzenia mogą się ziścić	1	2	3	4	5	6						
6. Jeśli coś się psuje, to zwykle znajduję sposób by to naprawić	1	2	3	4	5	6						
7. Niecierpliwie się, gdy nie otrzymuję jasnych odpowiedzi	1	2	3	4	5	6						
8. Mam tendencje do ustalania rutynowych rozwiązań i polegania na nich	1	2	3	4	5	6						
9. Umiem każdą sytuację wykorzystać dla swojego dobra	1	2	3	4	5	6						
10. Kiedy nie udaje mi się coś ważnego, trudno jest mi się z tym pogodzić	1	2	3	4	5	6						

³³ A. Paszkowska – Rogacz, M. Tarkowska, Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym, KOWEŻiU, Warszawa 2004.



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

11. Nie mogę znieść bezczynności i odpoczynku	1	2	3	4	5	6
12. Jeśli coś może pójść źle, to na pewno pójdzie źle	1	2	3	4	5	6
13. Kiedy znajdę się w martwym punkcie w realizacji jakiegoś zadania, zaczynam improwizować	1	2	3	4	5	6
14. Jestem niezadowolony, jeśli czegoś nie mogę ubrać w jasne i określone ramy	1	2	3	4	5	6
15. Wolę pracować w obrębie bliskich mi i znanych zagadnień	1	2	3	4	5	6
16. Radzę sobie ze wszystkim, co przynosi dzień	1	2	3	4	5	6
17. Jeśli już raz podejmę decyzję, niełatwo ją zmieniam	1	2	3	4	5	6
18. Eksploatuję siebie do maksimum	1	2	3	4	5	6
19. Zwykle koncentruję się na potencjalnych porażkach	1	2	3	4	5	6
20. Często jestem proszony o rozwiązanie problemu	1	2	3	4	5	6
21. Kiedy mam do czynienia z niejasnym zagadnieniem, wręcz odruchowo zmierzam do uzyskania wyjaśnienia	1	2	3	4	5	6
22. Zbyt wiele kosztuje mnie codzienna konfrontacja z rzeczywistością	1	2	3	4	5	6
23. Koncentruję się na moich mocnych stronach a nie na słabościach	1	2	3	4	5	6
24. Trudno mi rozstać się z jakimś pomysłem, nawet jeśli okazał się on nie najlepszy	1	2	3	4	5	6
25. Jestem ciągle podminowany i pełen energii	1	2	3	4	5	6
26. Rzeczywistość rzadko jest taka, jakiej byś sobie życzył	1	2	3	4	5	6



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

27. Umiem obchodzić trudności dookoła	1	2	3	4	5	6
28. Nie znoszę rzeczy niedokończonych	1	2	3	4	5	6
29. Wolę utarte drogi od bocznych szlaków	1	2	3	4	5	6
30. Wierzę w sposób niezachwiany we własne możliwości	1	2	3	4	5	6
31. Kiedy wejdiesz między wrony musisz krakać jak i one	1	2	3	4	5	6
32. Jestem osobą pełną wigoru i pasji	1	2	3	4	5	6
33. Częściej dostrzegam problemy i trudności niż świetne okazje	1	2	3	4	5	6
34. Kiedy trzeba znaleźć rozwiązanie, jestem gotów szukać go w sposób bardzo nietypowy	1	2	3	4	5	6
35. Nie mogę działać efektywnie, kiedy cele jakie mam realizować oraz oczekiwania wobec mnie są niejasne	1	2	3	4	5	6



KWESTIONARIUSZ GOTOWOŚCI DO ZMIANY

arkusz obliczeniowy

POMYSŁOWOŚĆ	NAPĘD (PASJA)
P # 6 = _____ P # 13 = _____ P # 20 = _____ P # 27 = _____ P # 34 = _____ Suma = Wynik = Wynik optymalny 22 - 26	P # 4 = _____ P # 11 = _____ P # 18 = _____ P # 25 = _____ P # 32 = _____ Suma = Wynik = Wynik optymalny 22 - 26
PEWNOŚĆ SIEBIE	
P # 2 = _____ P # 9 = _____ P # 16 = _____ P # 23 = _____ P # 30 = _____ Suma = Wynik = Wynik optymalny 22 - 26	
OPTYMIZM	PODEJMOWANIE RYZYKA (ŚMIAŁOŚĆ)
P # 5 = _____ P # 12 = _____ P # 19 = _____ P # 26 = _____ P # 33 = _____ Suma = Wynik = Wynik optymalny 22 - 26	P # 1 = _____ P # 8 = _____ P # 15 = _____ P # 22 = _____ P # 29 = _____ Suma = Wynik = Wynik optymalny 22 - 26



35 - (minus) suma = wynik	35 - (minus) suma = wynik
----------------------------------	----------------------------------

ZDOLNOŚĆ ADAPTACYJNA	TOLERANCJA NA NIEPEWNOŚĆ
P # 3 = _____	P # 7 = _____
P # 10 = _____	P # 14 = _____
P # 17 = _____	P # 21 = _____
P # 24 = _____	P # 28 = _____
P # 31 = _____	P # 35 = _____
Suma =	Suma =
Wynik =	Wynik =
Wynik optymalny 22 - 26	Wynik optymalny 22 - 26
35 - (minus) suma = wynik	35 - (minus) suma = wynik

Interpretacja

POMYSŁOWOŚĆ

Ludzie pomysłowi potrafią wykorzystać każdą sytuację do własnych celów i zrobić „coś z niczego”. Umieją docierać do właściwych źródeł i zasobów, aby zrealizować swoje plany. Dostrzegają różnorodne sposoby działania i w sposób twórczy podchodzą nawet do stereotypowych zagadnień. Wiedzą, że każdy problem można rozwiązać, a trudności w nim tkwiące stanowią dla nich wyzwanie i wartość samą w sobie. Niski wynik w tej skali może oznaczać zbyt przywiązanie do typowych sytuacji i utartych dróg. Wynik zbyt wysoki (ponad 26 punktów) może oznaczać, że osoba nie zauważa prostych i oczywistych rozwiązań i tym samym przysparza sobie więcej pracy niż jest to konieczne.

OPTYMIZM

Cecha optymizmu wysoce koreluje z gotowością do podejmowania zmian. Optymiści prezentują pozytywny a niekiedy wręcz entuzjastyczny stosunek do wszelkich nowości. W przeciwieństwie do pesymistów, którzy skoncentrowani są na trudnościach i przeszkodach, optymiści dostrzegają wokół siebie różnorodne możliwości i okazje. Pozytywnie interpretują rzeczywistość i wierzą, że czas pracuje dla nich. Zbyt wysoki wynik w tej skali (ponad 26 punktów) może oznaczać brak umiejętności krytycznego myślenia.

PODEJMOWANIE RYZYKA (ŚMIAŁOŚĆ)

Ryzykanci traktują życie jak wielką przygodę. Kochają wyzwania. Charakteryzuje ich ciągły ruch i niepokój, nie znoszą poczucia bezpieczeństwa i stagnacji. Nudzą ich działania



rutynowe i powtarzalne. Zwykle są twórcami zmian i podejmują działania innowacyjne. Pracują efektywnie w środowisku pełnym „burz i zawirowań”. Zbyt wysoki wynik (ponad 26 punktów) może oznaczać tendencję do brawury i lekkomyślności.

NAPĘD (PASJA)

Pasja jest rodzajem energii, która wzmacnia wszystkie pozostałe cechy. Pasjonaci rzadziej ulegają znużeniu i zmęczeniu. U progu trudnych zadań nie odczuwają lęku a raczej są pełni energii i entuzjazmu. Bardzo wysoki wynik jednakże, może oznaczać skłonność do trwania w bezsensownym uporze oraz grozi szybkim wypaleniem zawodowym.

ZDOLNOŚĆ ADAPTACYJNA

Zdolność ta zawiera w sobie dwa komponenty: elastyczność i odporność. Dzięki elastyczności możliwe jest łatwe przystosowywanie się osoby do zmiennych wymagań otoczenia. Oszczędza jej to rozczarowań i frustracji. Ludzie elastycznie stawiają sobie cele ale nie inwestują w ich realizację ponad miarę. W razie potrzeby szybko zmieniają plany mając wcześniej przygotowane różne opcje. Odporność jest cechą, dzięki której ludzie nie załamują się niepowodzeniami, a popełnione błędy mają dla nich walor kształcący. Żyją raczej dniem dzisiejszym i przyszłością niż przeszłością. Nie przywiązują nadmiernej wagi do własnego statusu i funkcji. Osoby o zbyt wysokim wyniku w tej skali (ponad 26 punktów) mogą odznaczać się pewną powierzchownością i zbyt małym zaangażowaniem w to, co robią.

PEWNOŚĆ SIEBIE

O ile optymiści pozytywnie interpretują rzeczywistość zewnętrzną o tyle osoby pewne siebie mają zaufanie do własnych zdolności i możliwości. Wysoki wynik w tej skali jest typowy dla osób o silnym poczuciu własnej wartości. Mają one przekonanie, że panują nad swoim życiem. Jeśli, mimo chęci, nie mogą zmienić rzeczywistości wokół siebie, to starają się ją maksymalnie wykorzystać. Nie przeraża ich możliwość porażki a pojedyncze niepowodzenia nie podważają ich wiary w siebie. Uczą się na błędach, wierząc, że bez porażek nie ma mistrzostwa. Zbyt wysoki wynik w tej skali (ponad 26 punktów) może oznaczać zarozumiałość, nadmierne zadufanie oraz odrzucanie opinii innych ludzi na własny temat.

TOLERANCJA NA NIEPEWNOŚĆ

Dla osób obdarzonych tą cechą jedyną pewną rzeczą jest to, że w dzisiejszym świecie nic nie jest pewne. Akceptują one ten stan wiedząc, że w realizacji każdego planu mogą pojawić się elementy nowe i zaskakujące. Ponieważ nie spodziewają się szybkich rozwiązań i prostych odpowiedzi, wykazują dużą cierpliwość i nie dokonują pochopnych ocen. Zbyt duża tolerancja na niepewność (ponad 26 punktów) może oznaczać trudności w doprowadzaniu zadań do końca i podejmowaniu ostatecznych decyzji.

8. Źródła i literatura



1. Goźlińska E., Słowniczek nowych terminów w praktyce szkolnej, Wydawnictwo CODN, Warszawa 1997.
2. Kamiński W., EURES – nowa możliwość na znalezienie pracy w Europie, [w:] Pedagogika Pracy. Doradztwo zawodowe, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurko, WSP ZNP w Warszawie, ITE w Radomiu, Radom 2007.
3. Kariera, miesięcznik o rynku pracy i życiu zawodowym, nr 7/8 2008.
4. Lelińska K., Zawodownawstwo w planowaniu kariery, OHP Komenda Główna, Warszawa 2006.
5. Mrozek M., Praca! Szukam Zmieniam Wybieram, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2007.
6. Nowacki T., Leksykon pedagogiki pracy, ITE, WSP TWP, WSP ZNP, 2004.
7. Paszkowska – Rogacz A., Tarkowska M., Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym, KOWEZiU, Warszawa 2004.
8. <http://www.eures.praca.gov.pl>.
6. <http://www.sciaga.pl>.
7. <http://pl.wikipedia.org>.



Blok I. Edukacja dla potrzeb rynku pracy

Scenariusz zajęć (4)

1. Temat: „Oferta instytucji rynku pracy – wsparcie dla absolwentów i osób poszukujących pracy”

2. Cele:

- przekazanie podstawowych informacji na temat instytucji rynku pracy, ich ofert;
- pomoc w określeniu przez uczestników własnych potrzeb związanych ze wsparciem udzielanym przez profesjonalnych doradców z instytucji rynku pracy.

3. Treści:

1. Instytucje rynku pracy. Ich oferta dla absolwentów i osób poszukujących zatrudnienia.
2. Szukanie ofert pomocy instytucji rynku pracy adekwatnych do problemów osób poszukujących miejsca na rynku pracy.

4. Metody: praca indywidualna, grupowa, „burza mózgów”, studium przypadku, dyskusja, mini-wykład, prezentacja.

5. Pomoce i materiały: papier biały format A4, pisaki, karta „Jakich informacji potrzebuję?”, (załącznik nr 1), mini – wykład (załącznik nr 2), karta „Studium przypadku” (załącznik nr 3), prezentacja multimedialna „Instytucje rynku pracy. Ich oferta.”

6. Przebieg zajęć:

Ćwiczenie 1 „Jakich informacji potrzebuję?” (10 min.)

Uczestnicy otrzymują karty „Jakich informacji potrzebuję?” (załącznik nr 1) i samodzielnie po zapoznaniu się z instrukcją uzupełniają tabelkę. Na zakończenie prowadzący może zadać kilka pytań np.:

- czy były jakieś trudności z wypełnieniem pól tabelki?
- jakich informacji uczestnicy będą szukać (prośba o podanie przykładów)?
- czy jest w grupie potrzebne wsparcie ze strony prowadzącego/innych osób w uzupełnieniu jakiś pól tabelki? itp.

Ćwiczenie 2 „Jakie znasz instytucje?” (15 min)

Uczestnicy są pytani o to, czy znają przykłady instytucji świadczących usługi poradnicze dla absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i osób poszukujących pracy?

Po zebraniu odpowiedzi, prowadzący nawiązuje do tematu spotkania, zachęca uczestników do skorzystania z informacji o ofertach instytucji, które mogą im pomóc w poszukiwaniu dalszych pomysłów na swoją karierę zawodową.

Mini – wykład „Instytucje rynku pracy. Ich oferta.”

Prowadzący zajęcia omawia instytucje rynku pracy. Zwraca uwagę szczególnie na te elementy ofert, które są adekwatne do potrzeb i oczekiwań uczestników zajęć. Prosi także, aby w trakcie podawania informacji uczestniczący w zajęciach uzupełniali karty „Jakich informacji potrzebuję?”, które były wykorzystywane na początku tej części zajęć. Prowadzący może skorzystać z mini – wykładu (załącznik nr 1) bądź prezentacji



multimedialnej „Instytucje rynku pracy”. Na zakończenie prowadzący prosi o pytania, wyjaśnia wątpliwości, zachęca do podzielenia się informacjami będącymi uzupełnieniami kart „Jakich informacji potrzebuję?” i informuje o lokalizacji instytucji rynku pracy w środowisku lokalnym.

Ćwiczenie 3 „Studium przypadku” (15 min)

Uczestnicy w grupach otrzymują studium przypadku (załącznik nr 3). Są proszeni o przygotowanie odpowiedzi na następujące pytania:

- jakie problemy ma osoba opisana w studium przypadku?
- co by jej poradzili, jak rozwiązaliby problem osoby opisanej w otrzymanym materiale?
- jaką instytucję/instytucje (wraz z ofertą/ofertami) zaproponowałiby bohaterowi studium, aby mógł skorzystać z pomocy w podjęciu ważnej decyzji edukacyjno – zawodowej/życiowej?

Po wykonaniu ćwiczenia, przedstawiciele grup prezentują wyniki swojej pracy. Prowadzący podsumowuje, uzupełnia, wyjaśnia poruszone kwestie przez uczestników.

Ćwiczenie 3 „Rundka końcowa” (5 min.)

Uczestnicy są proszeni o dokończenie zdania: „Wiedza z zakresu rynku pracy jest dla mnie ...” bądź „Zajęcia dotyczące rynku pracy były dla mnie ...”³⁴.

7. Załączniki do scenariusza

Załącznik nr 1

Instrukcja

„Jakich informacji dotyczących życia zawodowego i rynku pracy obecnie potrzebujesz? Zastanów się nad swoją przyszłością, pomyśl, jakich informacji jeszcze potrzebujesz by sprecyzować pomysły na pracę? Jak mógłbyś je zdobyć – wypełnij poniższą tabelkę.”

Jakich informacji jeszcze potrzebuję?	Jak je mogę zdobyć?

³⁴ Warto zadbać o to, by informacja zwrotna miała indywidualny charakter, by dotyczyła refleksji, spostrzeżeń itp. uczestników zajęć.



Załącznik nr 2³⁵

„Instytucje rynku pracy”

Instytucjami rynku pracy realizującymi zadania określone w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) są:

1. Publiczne służby zatrudnienia;
2. Ochotnicze Hufce Pracy;
3. Agencje zatrudnienia;
4. Instytucje szkoleniowe;
5. Instytucje dialogu społecznego;
6. Instytucje partnerstwa lokalnego.

1. Publiczne służby zatrudnienia

W Polsce publiczne służby zatrudnienia (PSZ) tworzą:

- organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy,
- minister właściwy ds. pracy oraz urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy,
- oraz urzędy wojewódzkie

realizujące zadania określone ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.). Cele Publicznych Służb Zatrudnienia są realizowane poprzez udzielanie pomocy osobom poszukującym pracy, bezrobotnym i pracodawcom, oferując usługi z zakresu pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń, oraz realizując programy aktywizacji zawodowej.

³⁵ Warto także uzupełnić listę instytucji o przykłady innych świadczących usługi z zakresu poradnictwa zawodowego (w zależności od potrzeb) np. Gminne Centra Informacji (zadaniami tej instytucji są: zwiększanie dostępu do informacji poprzez wykorzystywanie nowych technologii (istnieją w miejscowościach gminnych, przyczyniając się do wyrównywania dysproporcji między możliwościami mieszkańców małych miejscowości a dużych aglomeracji)); zwiększanie „atrakcyjności” absolwentów na rynku pracy poprzez zdobywanie umiejętności obsługi urządzeń biurowych, komputera, aplikacji biurowych, udział w szkoleniach, stażach itp.; zwiększanie dostępu do informacji dotyczących prowadzenia własnej działalności gospodarczej; utworzenie komputerowej bazy danych o rynku pracy „Kioski Pracy”; doradztwo zawodowe; udostępnianie sali komputerowej; szkolenia (np. szukania pracy przez Internet, e- pracy – możliwość pracy na odległość; nauka obsługi komputera; nauka obsługi urządzeń biurowych (fax, ksero, skaner, rzutnik multimedialny; notebook); Akademickie Biura Karier (głównym celem ich działalności jest pomoc studentom w wejściu na rynek pracy, ograniczenie bezrobocia wśród absolwentów oraz pomoc w nawiązywaniu kontaktów pomiędzy nauką a przemysłem. Bura Karier pełnią też rolę w promocji uczelni zarówno wobec przyszłych studentów jaki i firm. Uczeń zainteresowany określoną ofertą uczelni może kontaktować się z doradcami BK). Warto także wspomnieć na zajęciach o tych osobach zajmujących się poradnictwem zawodowym, które nie należą do instytucji rynku pracy (np. poradnie psychologiczno – pedagogiczne, Szkolne Ośrodki Kariery znajdujące się w określonych szkołach, pedagog szkolny, psycholog szkolny, szkolny doradca zawodu).



Poziom wojewódzki

Wojewódzkie Urzędy Pracy stanowią jednostki organizacyjne samorządu województwa, podlegają i działają z ramienia Marszałka województwa. Odpowiedzialne są m.in. za określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy (m.in. poprzez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz rynku pracy).

Do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy, realizowanych przez wojewódzkie urzędy pracy w zakresie poradnictwa zawodowego należy:

- organizowanie i koordynowanie oraz świadczenie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, a także ich rozwijanie na terenie województwa,
- opracowywanie, gromadzenie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa.

Bezpośrednio usługi poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy realizują Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej funkcjonujące w ramach wojewódzkich urzędów.

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej są wyspecjalizowanymi komórkami świadczącymi usługi poradnictwa zawodowego. Doradcy zawodowi w centrach prowadzą usługi w zakresie planowania kariery zawodowej na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Centra opierając się na klasyfikacji zawodów i specjalności dysponują bogatymi zbiorami informacji zawodowej w postaci programów komputerowych, przewodników po zawodach, opisów i charakterystyk zawodowych, wspomagających usługi poradnictwa zawodowego. Do zbiorów informacji o lokalnym, regionalnym i krajowym rynku pracy należą także dane o działalności pozostałych instytucji rynku pracy, w tym informacje nt. kształcenia ustawicznego i szkolenia bezrobotnych. Do dyspozycji klientów CII PKZ pozostają stanowiska komputerowe z dostępem do Internetu, filmy zawodoznawcze, publikacje i wydawnictwa związane z metodami rozwoju osobistego i poszukiwaniem zatrudnienia. Centra oferują usługi psychologiczne (badania psychologiczne) i doradcze w zakresie badania predyspozycji i kompetencji zawodowych, określania wskazanych kierunków dalszego kształcenia i szkolenia. Organizują tematyczne zajęcia warsztatowe dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy dotyczące:

- poznania technik poszukiwania pracy,
- prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej,
- przygotowywania dokumentów związanych z poszukiwaniem zatrudnienia,
- wykorzystania Internetu,
- nabywania umiejętności komunikowania się i autoprezentacji,
- wyjaśniania zasad podejmowania pracy za granicą i korzystania z systemu EURES i inne.

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej współpracują z wieloma instytucjami i organizacjami zajmującymi się rozwojem zasobów ludzkich, a także prowadzą wiele projektów dotyczących aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Poziom powiatowy



Powiatowe Urzędy Pracy jako organizacyjne jednostki samorządu powiatowego, podlegają starostom/prezydentom miast. Odpowiedzialne są za opracowanie i realizowanie programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych. Do zadań samorządów powiatowych w zakresie polityki rynku pracy, m.in. należy udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy, a także pracodawcom w pozyskaniu pracowników przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe. Poradnictwo zawodowe realizowane jest w każdym powiatowym urzędzie pracy przez wydzieloną jednoosobową lub wieloosobową komórkę organizacyjną. Strukturę organizacyjną komórki m.in. poradnictwa zawodowego określa regulamin organizacyjny powiatowego urzędu pracy.

Adresy WUP i PUP dostępne są na stronie internetowej www.psz.praca.gov.pl

Usługi rynku pracy realizowane przez Publiczne Służby Zatrudnienia to:

- pośrednictwo pracy,
- usługi EURES
- poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa,
- organizacja szkoleń,
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Klub Pracy jest programem, którego głównym celem jest zwiększenie aktywności i skuteczności bezrobotnych w samodzielnym poszukiwaniu pracy. Przygotowuje bezrobotnych do powrotu na rynek pracy, a także wyposażają ich w umiejętności przydatne podczas poruszania się na rynku pracy. Klub pracy oferuje osobom bezrobotnym i poszukującym pracy naukę praktycznych umiejętności, niezbędnych przy poszukiwaniu zatrudnienia lub wręcz uruchomienie procesu aktywizacji zawodowej.

2. Ochotnicze Hufce Pracy

Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, zwłaszcza młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia. Ochotnicze Hufce Pracy są instytucją, która nie tylko kształci, przekwalifikowuje, ale również prowadzi poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy oraz przygotowuje młodzież do samodzielnego poruszania się po rynku pracy.

W ramach OHP działają następujące placówki realizujące usługi z zakresu poradnictwa zawodowego:

a) Centra Edukacji i Pracy Młodzieży – sprawują całkowitą koordynację nad realizacją działań z zakresu aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu oraz w zakresie świadczenia usług edukacyjnych. Ich działania koncentrują się wokół bezpośredniej merytorycznej pomocy bezrobotnym w przygotowaniu do rozmów z pracodawcami, pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. CEiPM ściśle współpracują z urzędami pracy w zakresie badań lokalnego rynku pracy, gromadzą informacje o zawodach, udzielają porad indywidualnych i organizują spotkania grupowe dotyczące porad zawodowych oraz organizują przedsięwzięcia związane z przeciwdziałaniem bezrobociu, takie jak giełdy pracy czy krótkoterminowe



zatrudnienie. CEiPM sprawują nadzór nad działalnością młodzieżowych biur pracy, klubów pracy, mobilnych centrów informacji zawodowej.

b) Młodzieżowe Biura Pracy – są to wyspecjalizowane jednostki, będące głównym realizatorem zadań w OHP w zakresie aktywnego przeciwdziałania bezrobociu i łagodzeniu jego negatywnych skutków. Prowadzą pośrednictwo pracy oraz informacje zawodową dla bezrobotnej młodzieży, organizują krótkoterminowe zatrudnienie uczniów szkół ponadgimnazjalnych, organizują wakacyjne hufce pracy oraz inne formy aktywnego wypoczynku i pracy. Współpracują z urzędami pracy w zakresie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. Jednostki te służą informacją z zakresu wyboru zawodu i planowania kariery zawodowej, informują młodzież o możliwościach zdobycia lub podnoszenia kwalifikacji zawodowych w systemie pozaszkolnym, udzielają indywidualnych porad zawodowych i prawnych.

c) Kluby Pracy OHP – prowadzą zajęcia warsztatowe z zakresu efektywnych form i sposobów poszukiwania pracy. Ich działalność skierowana jest przede wszystkim na zajęcia grupowe i porady indywidualne z absolwentami i młodzieżą pozostającą bez pracy oraz na zajęcia z zakresu aktywnych metod poszukiwania pracy i planowania kariery dla uczniów gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych. Ich podstawowym zadaniem jest przeciwdziałanie bezrobociu wśród młodzieży poprzez nauczanie skutecznych sposobów zdobywania pracy oraz umożliwianie uzupełnienia kwalifikacji zawodowych adekwatnych do potrzeb rynku pracy.

d) Mobilne Centra Informacji Zawodowej – ich zadaniem jest przede wszystkim przełamywanie barier dostępu do informacji zawodowej i zapobieganie wykluczeniu społecznemu młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Zgodnie z misją OHP w pierwszej kolejności działaniem MCIZ objęta została młodzież zamieszkała w małych miastach i gminach na terenach wiejskich. Głównym celem działalności MCIZ jest umożliwienie młodzieży nabycia umiejętności aktywnego, elastycznego planowania rozwoju zawodowego, zdobycie wiedzy i umiejętności niezbędnych do przejścia z edukacji na rynek pracy, znalezienie zatrudnienia bądź uruchomienie własnej działalności gospodarczej.

e) Młodzieżowe Centra Kariery - to placówki otwarte dla młodzieży chcącej skorzystać z poradnictwa zawodowego i zasobów informacji zawodowej, uczestników przebywających w jednostkach organizacyjnych OHP i absolwentów OHP. Program Młodzieżowych Centrów Kariery zawiera się w trzech obszarach tematycznych:

- informacja i poradnictwo zawodowe,
- pośrednictwo pracy,
- przedsiębiorczość.

MCK realizują szereg działań zmierzających do wzbogacenia wiedzy i umiejętności młodzieży w zakresie planowania przyszłości zawodowej i poruszania się po rynku pracy. Oferta Młodzieżowych Centrów Kariery skierowana do młodzieży to przede wszystkim:

- prowadzenie zajęć indywidualnych i grupowych z dziedziny szeroko pojętego poradnictwa zawodowego,



- udzielanie indywidualnych i grupowych informacji o możliwościach kształcenia, szkolenia, zawodach oraz rynku pracy,
- przygotowywanie młodzieży do planowania kariery zawodowej poprzez tworzenie wraz z klientem Indywidualnego Planu Działania,
- nauczenie technik autoprezentacji,
- przybliżanie zagadnień związanych z przedsiębiorczością i samozatrudnieniem oraz kreowanie postaw przedsiębiorczych,
- wykonywanie badań zainteresowań i uzdolnień zawodowych z wykorzystaniem metod i technik psychologicznych.

3. Agencje zatrudnienia

Agencje zatrudnienia są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej.

Agencje zatrudnienia ujęte w zapisach ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) to:

a) Agencje pośrednictwa pracy

- zajmują się pośrednictwem pracy na terenie Polski oraz pośrednictwem do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych,
- udzielają pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy, w tym również nie zarejestrowanym w urzędzie pracy, w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, a pracodawcom w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Agencja może żądać od osób, dla których poszukuje zatrudnienia, jedynie zwrotu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, poniesionych na dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie, tłumaczenia dokumentów.

b) Agencje doradztwa personalnego świadczą dla pracodawców usługi w zakresie:

- prowadzenia analizy zatrudnienia,
- określania kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji zawodowych oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy,
- wskazywania źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy,
- weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji.

c) Agencje poradnictwa zawodowego świadczą usługi polegające w szczególności na:

- udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia,
- udzielaniu informacji zawodowych,
- udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

d) Agencje pracy tymczasowej kierują pracowników do pracodawcy użytkownika, którym może być pracodawca lub podmiot nie będący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu Pracy.



Agencje zatrudnienia nie mogą pobierać żadnych opłat od osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Wyjątek stanowią pewne opłaty pobierane od osób skierowanych do pracy za granicą.

4. Instytucje szkoleniowe

Instytucjami szkoleniowymi są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną.

Typy instytucji edukacyjnych/prowadzących działalność szkoleniową:

- publiczne szkoły, placówki lub ośrodki,
- niepubliczne szkoły lub placówki,
- szkoły wyższe,
- inne podmioty prowadzące edukację pozaszkolną.

5. Instytucje dialogu społecznego

Instytucjami dialogu społecznego na rynku pracy są organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy:

- organizacje związków zawodowych,
- pracodawców,
- bezrobotnych oraz
- organizacje pozarządowe.

6. Instytucje partnerstwa lokalnego

Instytucje partnerstwa lokalnego są instytucjami realizującymi inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzonymi na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego.

Cel:

- aktywizowanie całych społeczności lokalnych,
- zachęcanie ich do współpracy przy definiowaniu lokalnych problemów i rozwiązywaniu ich na poziomie gminy, miasta czy powiatu³⁶.

³⁶ W opracowaniu wykorzystano: A. Kostecka, Kluby pracy w Polsce; U. Kowalska, E. Żywiec-Dąbrowska, Doradztwo zawodowe w ochotniczych hufcach pracy (Mobilne Centra Informacji Zawodowej), [w:] Pedagogika Pracy. Doradztwo zawodowe, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurko, WSP ZNP w Warszawie, ITE w Radomiu, Radom 2007; www.doradca-zawodowy.pl, informacje pobrane 21.01.2009 r.



Załącznik nr 3

„Studium przypadku”

Mateusz jest uczniem 3 klasy LO o profilu biologiczno – chemicznym. Uczy się na miarę swoich możliwości. Zwykle na semestr ma średnią 4,2 – 4,5. Lubi uczyć się, ale nie zawsze i nie wszystkiego. Nie przepada za historią, jęz. polskim i fizyką. Wymienione przedmioty zalicza i to dobrze, ale tylko z tego względu, że lubi mieć dobre oceny.

Wie, że czas mija; wszyscy wokół pytają: „Co zamierzasz w przyszłości?”, „Jakie studia wybierzesz?”, „Kim będziesz w przyszłości?” itp. Męczą go te pytania, wywołują złość i irytację.

Lubi biologię i chemię, ale nie myśli o medycynie. Toczy boje z rodziną, która chętnie widziałaby go w lekarskim stroju. Mówi im, że to nie to, że nie chce, że praca lekarza nie wchodzi w grę. Tego stanowiska broni zaciekle! Rodzina dziwi się, bo Mateusz ma z biologii i chemii same piątki i szóstki, nawet zdobył wysokie trzecie miejsce na Olimpiadzie Biologicznej.

Mateusz wie, że pasjonują go badania, doświadczenia, ciekawostki związane z biologią i chemią. Chciałby w przyszłości pracować samodzielnie, w laboratorium, raczej samodzielnie, choć w zespole też się potrafi znaleźć. Wie, że chciałby robić coś ciekawego, niezwykłego, wymagającego pasji i zaangażowania. Ciągłe wraca we wspomnieniach do sytuacji z dzieciństwa, kiedy to eksperymentował w domu korzystając z różnych substancji, produktów (bez wiedzy mamy oczywiście). Lubi też oglądać telewizję, szczególnie programy o odkryciach, nowinkach z dziedziny nauki. Sięga do różnych tytułów czasopism naukowych.

Ostatnio pomyślał nawet, że może jak nie wie, co ma robić w przyszłości, to pójdzie do pracy i poczeka, aż przyjdzie mu do głowy na siebie, na swoją karierę zawodową.

Słyszał też, że są profesjonalni doradcy, którzy pomagają w takich sytuacjach jak jego. Liczy, że ktoś mu fachowo doradzi. Czeką na dzień, kiedy pytanie: „Co po LO?” przestanie go złościć, wywoływać lęk.

Kto może profesjonalnie pomóc Mateuszowi?

8. Źródła i literatura

1. Kostecka A., Kluby pracy w Polsce[w:] Pedagogika Pracy. Doradztwo zawodowe, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurko, WSP ZNP w Warszawie, ITE w Radomiu, Radom 2007.
2. Kowalska U., Żywiec-Dąbrowska E., Doradztwo zawodowe w ochotniczych hufcach pracy (Mobilne Centra Informacji Zawodowej), [w:] Pedagogika Pracy. Doradztwo zawodowe, red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurko, WSP ZNP w Warszawie, ITE w Radomiu, Radom 2007.
3. www.doradca-zawodowy.pl