

MIĘDZYPOWIATOWY ZESPÓŁ DS. ROZWOJU PORADNICTWA
ZAWODOWEGO w powiatach: miasto Skierniewice, łowickim, rawskim
i skierniewickim

DORADZAMY - ZAWODOWO

WYBIERAMY - ODLOTOWO

Wybór materiałów z zakresu edukacji i poradnictwa zawodowego

Zeszyt nr 11



Skierniewice, 19 – 25 października 2020r.

Spis treści:

str.

Wstęp	3
Nauka zdalna w czasie pandemii. Opinie uczniów, nauczycieli i rodziców	4
Trendy w poradnictwie – promujemy soft skills	10
O co zapytać podczas rozmowy kwalifikacyjnej?	21
A może wolontariat międzynarodowy?	23
Rodzic doradcą. Czy to jest możliwe?	31
Współczesne poradnictwo zawodowe. Oferta Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej dla dzieci i rodziców.....	35
Źródła informacji o zawodach	39
Sytuacja na rynku pracy w powiatach: łowickim, skierniewickim, rawskim w I połowie 2020r. Prognozy na przyszłość.....	46
Doradzamy zawodowo – zestawienie bibliograficzne w wyborze.....	49
Autorzy i partnerzy	52

*Materiał zebrała i opracowała Urszula Bilska – Kierownik Centrum Informacji
i Planowania Kariery Zawodowej Oddział w Skierniewicach*

WSTĘP

DORADZAMY ZAWODOWO – WYBIERAMY ODLOTOWO to hasło tegorocznego XII Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery, zainicjowanego przez Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej w celu inspirowania ogólnopolskich i lokalnych inicjatyw na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego, wspierania edukacji, zawodu, pracy i kariery. Hasło w sposób skrótowy i nośny społecznie, nawiązuje do roli poradnictwa w planowaniu najlepszej dla każdego klienta przyszłości zawodowej.

W tym roku ze względu na chorobę zakaźną COVID – 19 konferencja dla doradców szkolnych i zawodowych, nauczycieli i pedagogów szkolnych organizowana zwykle z okazji Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery nie odbędzie się. Postanowiliśmy jednak podtrzymać tradycję i wydać kolejny zeszyt dla doradców szkolnych i zawodowych, nauczycieli i wszystkich zainteresowanych problematyką poradnictwa zawodowego. Zeszyt nr 11 zatytułowany **DORADZAMY ZAWODOWO – WYBIERAMY ODLOTOWO** zawiera ciekawe artykuły związane z problematyką nauki, pracy i kariery. Na początek polecamy temat aktualny - materiał omawiający wstępne wyniki badań dotyczących zdalnej edukacji. Na przełomie maja i czerwca br. badania wśród uczniów, nauczycieli i rodziców przeprowadzili: Polskie Towarzystwo Edukacji Medialnej, Fundacja ORANGE oraz Fundacja Dbam o Mój Zasięg. To jedno z pierwszych badań statystycznych dotyczących różnych problemów ze zdalną edukacją. Wkrótce badań i opracowań na temat tego nowego zjawiska z pewnością pojawi się znacznie więcej. Na uwagę zasługuje również warsztat o soft skills (kompetencje miękkie) oraz materiał dotyczący wolontariatu międzynarodowego. Doradców szkolnych powinien zainteresować artykuł na temat roli rodziców w wyborze przyszłości zawodowej dzieci. Wszystkich chętnych do pogłębiania wiedzy w zakresie poradnictwa zawodowego zachęcamy do korzystania z publikacji znajdujących się w księgozbiorze Biblioteki Pedagogicznej w Skierniewicach.

Opracowanie:

*Urszula Bilśka
Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Centrum Informacji i Planowania Kariery
Zawodowej Oddział w Skierniewicach*

NAUKA ZDALNA W CZASIE PANDEMII

OPINIE UCZNIÓW, RODZICÓW I NAUCZYCIELI

Jeszcze rok temu nikt z nas nie przypuszczał, że będziemy mieć do czynienia z epidemią niebezpiecznej choroby zakaźnej, którą nazwano COVID 19. Wydawało się, że choroby zakaźne, które dziesiątkowały Europę i świat należą do czasów dawno minionych. Przecież od ostatniej groźnej epidemii grypy zwanej *hiszpanką* minęło sto lat. Myśleliśmy, że epidemie chorób zakaźnych dotyczą biednych krajów tzw. *trzeciego świata*, że współczesny człowiek dysponuje wiedzą, która pozwala szybko zwalczyć każdą epidemię. Rzeczywistość boleśnie zweryfikowała tego typu myślenie i zmusiła nas do nauczenia się życia z groźną chorobą zakaźną. Dosłownie z dnia na dzień zmuszeni zostaliśmy do przestawienia wielu dziedzin naszego życia na tryb nadzwyczajny. Tak stało się również z edukacją. Po raz pierwszy w znanej nam historii normalne funkcjonowanie szkół zostało zawieszone, a nauczanie zaczęło odbywać się w formie zdalnej. Dodatkowo to przestawienie musiało się dokonać w bardzo krótkim czasie. W niektórych przypadkach przestawienie się na nowy system trwało kilka dni, w innych około tygodnia.

Technologie cyfrowe w edukacji, kompetencje cyfrowe nauczycieli i rodziców

Przygotowanie szkół oraz nauczycieli, uczniów i rodziców do edukacji zdalnej nie było zadaniem łatwym. Jak wynika z badań przeprowadzonych od 12 maja do 12 czerwca 2020r. w 34 szkołach podstawowych i ponadpodstawowych przez Polskie Towarzystwo Edukacji Medialnej, Fundację ORANGE oraz Fundację DBAM O MÓJ ZASIĘG, szkoły nie do końca były dobrze przygotowane na wdrażanie nowoczesnych technologii. Problemy były różnego rodzaju; sprzętowego (infrastruktura, sprzęt, aplikacja), warunków materialnych, przygotowania nauczycieli do tej formy nauczania (umiejętność obsługi urządzeń, aplikacji). Sytuacji nie poprawiał fakt, że jak twierdziło około 50% badanej młodzieży (N=1284) w okresie przed pandemią w ich szkołach nie były stosowane technologie cyfrowe, a jeśli już to najczęściej był to pokaz filmów. Jeśli chodzi o brak przygotowania technicznego, to co 4 rodzic oraz co 3 nauczyciel musiał zakupić nowy sprzęt oraz dokupić nowy transfer danych internetowych, co dodatkowo obciążało domowe budżety. Ponadto około $\frac{3}{4}$ badanych rodziców (N=979) i ponad 80% nauczycieli (N=671) musiało zainstalować dodatkowe oprogramowanie i aplikacje, dzięki którym możliwe było aktywne uczestniczenie w procesie zdalnego uczenia się lub nauczania.. Zdarzały się obiektywne

trudności techniczne – pogłos, słaba jakość łącz, trudności z zalogowaniem się, zawieszanie się sprzętu, co negatywnie wpływało na jakość lekcji.

Sprzęt to nie jedyny problem zdalnego nauczania. O ile prawie 60% badanych rodziców ocenia raczej dobrze i zdecydowanie dobrze przygotowanie nauczycieli oraz szkół do przekazywania wiedzy w sposób zdalny, o tyle sami nauczyciele własne przygotowanie oceniają już nieco gorzej. Prawie 45% z nich czuje się przygotowanych do zdalnego nauczania w stopniu małym i umiarkowanym. Dlatego też obsługi dodatkowego sprzętu (mikrofon, kamera, słuchawki) musiał się nauczyć co drugi nauczyciel. Natomiast obsługi nowych narzędzi komunikacyjnych, typu: wideo, chat, grupy dyskusyjne, platforma e-learningowa, musiał nauczyć się prawie każdy nauczyciel (87,2%). Przy czym nauczyciele musieli nauczyć się obsługi narzędzi w sposób bardziej zaawansowany i aktywny, umożliwiający im moderowanie konwersacji, czy umieszczanie materiałów. Owocem tej nauki była zwiększona liczba nauczycieli, którzy komunikowali się z uczniami przy pomocy mediów społecznościowych oraz zachęcali do korzystania z narzędzi cyfrowych podczas wspólnej nauki online. Mimo tych wysiłków połowa badanych uczniów oceniła ogólnie lekcje prowadzone zdalnie jako mniej interesujące niż przed pandemią. Powodem takiej oceny może być skupienie się nauczycieli na wysyłaniu materiałów do indywidualnej realizacji, filmów edukacyjnych, kart do samodzielnego wykonania lub zakresu stron do samodzielnego zrealizowania. W nauce online trudno jest nie tylko prowadzić lekcje, ale również przeprowadzać testy i sprawdziany, na podstawie których wystawiane są oceny. Bo jak nauczyciel może być pewien, że uczeń nie sprawdzi odpowiedzi online czy na telefonie, albo nawet w notatkach? Niektórzy uczniowie przepytывani przez platformę Qur Kids mówią, że wysokie oceny z klasówek przeprowadzanych zdalnie nie odzwierciedlają faktycznego stanu ich wiedzy i martwią się, jak będzie po powrocie do szkół.

Dobrostan uczniów, rodziców i nauczycieli w czasie zdalnego nauczania

Oprócz problemów technicznych ważne są problemy psychiczne, społeczne, które pojawiły się w czasie zdalnej edukacji. Jak wynika z badań „Zdalne nauczanie, a adaptacja do warunków społecznych w czasie epidemii koronawirusa”, poziom subiektywnego dobrostanu psychicznego i fizycznego zarówno nauczycieli, rodziców, jak i uczniów obniżył się. Sytuacja ta dotyczy przede wszystkim nauczycieli, z których ponad 60% twierdzi, że

czuje się psychicznie i fizycznie dużo gorzej lub trochę gorzej w porównaniu do czasu sprzed zamknięcia szkół. Dobrostan psychiczny i fizyczny zdecydowanie obniżył się również wśród rodziców. Ponad połowa z nich narzeka na pogorszenie zdrowia psychicznego, a ponad 40% również na pogorszenie zdrowia fizycznego. Oprócz wielu problemów i kłopotów, z jakimi borykają się rodziny w okresie pandemii, często doszło jeszcze kilka godzin spędzonych codziennie na odrabianiu lekcji wspólnie z dziećmi. Zdecydowanie najlepiej psychicznie i fizycznie czas zdalnej nauki i zamknięcia w domach zniosła młodzież. Jednak około 30% badanej młodzieży wskazywało na to, że często lub cały czas odczuwa smutek, samotność oraz przygnębienie. Brak kontaktu z kolegami, a w czasie zaostżenia przepisów antycovidowych również brak możliwości samodzielnego wychodzenia z domu zrobiły swoje. W czasie lockdown uczniowie utrzymywali kontakt z kolegami – telefonicznie, na komputerach, ale byli często zmęczeni po godzinach siedzenia przed komputerem w ramach lekcji. Wśród uczniów, rodziców oraz nauczycieli widoczne są wyraźne symptomy nadużywania mediów cyfrowych. Przemęczenie, przeładowanie informacjami, niechęć do korzystania z komputera i internetu oraz rozdrażnienie z powodu ciągłego używania technologii informacyjno-komunikacyjnych to najczęściej obserwowane objawy zmęczenia cyfrowego. Nie powinno to dziwić, zważywszy na dane, z których wynika, że po zamknięciu szkół prawie połowa uczniów i nauczycieli korzystała z internetu dziennie przez 6 godzin lub więcej. Warto dodać, że zarówno nauczyciele (48,7%), jak i część uczniów (34,1%) bardzo często lub często czują się niewyspani z powodu używania internetu, komputera lub smartfona, a co czwarty uczeń i nauczyciel „zarywa noce” z powodu korzystania z internetu i innych cyfrowych narzędzi ekranowych. Problemem jest także koncentracja uczniów w trakcie nauki online – 28% badanych uczniów deklarowało, że bardzo często lub często podczas zajęć online korzystało z portali społecznościowych, grało w gry, przeglądało internet do celów prywatnych lub pisało do kogoś bez związku z lekcjami. Niektórzy przyznają też, że w domu trudniej się skoncentrować, zmobilizować, wysiedzieć przed ekranem. Nie zawsze są wokoło idealne warunki - potrzebna do nauki cisza i brak innych bodźców. Uczenie się online jest też dosyć monotonne, nawet jeżeli nauczyciele bardzo się starają. Przerwy są dłuższe - czasem nawet trwają godzinę, ale łatwo ten czas zmarnować, „rozłazi się”, mówią niektórzy.

Relacje między uczniami, nauczycielami i rodzicami w czasie pandemii

Jak wynika z badań, czas edukacji zdalnej jest czasem trudnym, nie tylko ze względu na nową formułę prowadzonych zajęć, ale przede wszystkim z powodu cyfrowego przemęczenia. Wydłużony czas ekranowy, przeładowanie informacjami, jak również izolacja od kolegów i koleżanek mogą obniżać samopoczucie psychiczne i fizyczne badanych osób. Co zatem stało się z relacjami uczniów, rodziców i nauczycieli w czasie pandemii? Autorzy raportu „Zdalna edukacja – gdzie byliśmy, dokąd idziemy?” zwrócili uwagę na dwa najważniejsze obszary relacji: relacje rówieśnicze wewnątrz zespołów klasowych oraz relacje uczeń – nauczyciel. Z badań wynika, że nieco ponad połowa badanych uczniów wskazuje, że relacje z rówieśnikami przed pandemią były dużo lub trochę lepsze. Około 40% badanej młodzieży nie zauważyła żadnych zmian w relacjach z rówieśnikami w tym czasie, ale ok. 5% uczniów oceniło swoje relacje z rówieśnikami, jako lepsze niż przed pandemią. W przypadku oceny jakości relacji z wychowawcą przed/ i w okresie pandemii, większość badanych uczniów nie zauważa zmian, a ok. 23% ocenia je jako gorsze niż w okresie przed pandemią. Badani nauczyciele również oceniali swoje relacje w zespole pracy oraz relacje z rodzicami/opiekunami dzieci. Ponad połowa z nauczycieli oceniła, że ich relacje w pracy oraz relacje z rodzicami uczniów nie uległy zmianie w wyniku pandemii. Jednak około 1/3 nauczycieli twierdziła, że pogorszyły się ich relacje w pracy, a ok. 1/5, że uległy pogorszeniu również relacje z rodzicami uczniów. Co ciekawe, jak wynika z odpowiedzi nauczycieli na pytania otwarte, edukacja zdalna negatywnie przełożyła się na relacje osobiste, domowe wielu nauczycieli. Wpłynęło na to wiele czynników, takich jak: problemy ze sprzętem i miejscem do pracy, konieczność korzystania z własnych zasobów finansowych w celach pracowniczych, brak czasu na życie rodzinne. Znamienna jest wypowiedź jednej z nauczycielek „...znacznie wzrosły rachunki za prąd, poniosłam wysokie koszty zakupu sprzętu, pogorszyły się relacje z rodziną z powodu konieczności dostępu do sprzętu komputerowego przez kilka osób równocześnie, dużo więcej czasu spędzam przed komputerem, aby przygotować lekcje i sprawdzić prace nadesłane przez uczniów przez co znacznie pogorszył mi się wzrok i zaniedbuję inne obowiązki względem rodziny”. Inni podkreślają, że zabrakło czasu nie tylko na sprawy prywatne, ale również na zdrowie, sen i wypoczynek. W okresie zdalnej nauki nauczycielom dokuczał również brak wyraźnej granicy między strefą prywatną, a zawodową, zarówno w aspekcie fizycznym, jak i psychicznym oraz brak bezpośrednich kontaktów z uczniami i innymi nauczycielami. Nie powinno zatem dziwić, że na pytanie, *za czym tęsknią?*, badani

nauczyciele odpowiadali najczęściej, że za normalnymi relacjami międzyludzkimi - na żywo, a nie wirtualnie.

Zdalna edukacja, a zmiany w polskiej szkole

Jakie zmiany w polskiej edukacji mogą przynieść doświadczenia wyniesione ze zdalnego nauczania? Na tak postawione pytanie odpowiadały m.in.: Zyta Czechowska – Nauczyciel roku 2019r., Karolina Antkowiak (pasjonatka nowych technologii i oprogramowania) i Agnieszka Jankowiak – Maik (nauczycielka i aktywistka edukacyjna). Oto w skrócie ich opinie:

- Wpłyne (nauka zdalna) na zmianę podejścia wielu dyrektorów i nauczycieli do cyfrowej szkoły. Zmobilizuje do doposażenia placówek w odpowiedni sprzęt i rozpocznie okres prawdziwego rozwoju kompetencji przyszłości w naszych szkołach.
- Na inne spojrzenie na proces edukacji. Tak szeroko omówione wykorzystywanie technologii informacyjno - komunikacyjnych stało się teraz faktem. Ogromna większość nauczycieli wykorzystuje możliwości jakie daje nam technologia. Nagle można rozmawiać z uczniami poprzez wideokonferencje, komunikować się z nimi za pomocą różnych platform edukacyjnych. Nagle można wprowadzić na lekcji różne aktywności od filmów począwszy, a skończywszy na wspólnej pracy wszystkich uczniów nad jednym dokumentem zamieszczonym w chmurze. Można w taki sposób prowadzić lekcje, że są one atrakcyjne, że uczeń się nie nudzi. Sytuacja w jakiej się teraz znaleźliśmy pokazuje, że nie ma znaczenia, czy lekcja odbywa się w normalnych warunkach w klasie, czy prowadzimy ją łącząc się z uczniami przez internet, jesteśmy w stanie sobie świetnie radzić w każdych warunkach
- Warto wykorzystać ten moment na to, aby odejść od nauczania podającego, od wykładu, od serwowania uczniom gotowych treści na rzecz samodzielnej nauki, poszukiwania informacji, selekcionowania i krytycznego myślenia. Nauczyciele zgłaszali dotąd, że nie mają czasu na rozwijanie pasji swoich uczniów, na poznawanie źródeł wiedzy, uczenie sposobów uczenia się itd. To jest ten moment, aby zacząć właśnie reorganizację podejścia do edukacji. Dajmy większą swobodę dzieciom, pozwólmy im działać, mówić, opowiadać, opisywać, tworzyć, po prostu być kreatywnym. Nowe technologie niech będą pomocne w prezentacji tych zadań, umiejętności i kontaktu online.

- Postawmy na trwałe na relacje, mądre towarzyszenie, uczenie naszych uczniów technik uczenia się, samodzielnego planowania i organizowania pracy.

Opracowanie:

*Urszula Bilska
Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej Oddział
w Skierniewicach*

Netografia:

1. Zdalna edukacja – gdzie byliśmy, dokąd idziemy?” [dhttps://zdalnenauczanie.org/wp-content/uploads/2020/06/Badanie-zdalnenauczanie_org_prezentacja.pdf](https://zdalnenauczanie.org/wp-content/uploads/2020/06/Badanie-zdalnenauczanie_org_prezentacja.pdf)
2. Nauka w czasie pandemii w opinii uczniów <https://www.ourkids.net/pl/nauka-w-czasach-pandemii-w-oczach-uczniow.php>
3. Polska edukacja w czasie pandemii – opinia nauczycieli <https://szkolawchmurze.pl/blog/edukacja-w-czasie-pandemii/>

TRENDY W PORADNICTWIE – PROMUJEMY SOFT SKILLS

Soft skills, nazywane inaczej **umiejętnościami miękkimi** lub **miękkimi kompetencjami**, coraz częściej stają się kartą przetargową kandydatów do pracy podczas rekrutacji. Umiejętności te do niedawna z różnych względów były traktowane drugorzędnie w zestawieniu z kompetencjami twardymi. Jednak obecnie pracodawcy zaczynają doceniać ich wagę i poszukują pracowników, którzy je posiadają. Taka zmiana trendów wymaga również zwrócenia przez doradców zawodowych większej uwagi na ten obszar.



Twarde kompetencje to **konkretne, specjalistyczne kompetencje**, wiedza merytoryczna z określonej dziedziny, a także wszelkie umiejętności praktyczne np. znajomość języków obcych, programów komputerowych, umiejętność spawania, projektowania ogrodów, czy stylizacji fryzur. Są stosunkowo łatwe do zweryfikowania. Wystarczy przecież zapoznać się z certyfikatami potwierdzającymi kwalifikacje w danym kierunku lub przeprowadzić praktyczny test sprawdzający. Zupełnie inaczej taka weryfikacja wygląda w przypadku **kompetencji miękkich**. Trudności wynikają z tego, że nie ma określonego kanonu miękkich umiejętności – trudno je wszystkie wymienić, a także precyzyjnie zdefiniować. W ogólnym ujęciu można przyjąć, że są to **cechy oraz umiejętności społeczne związane z osobowością**, które warunkują m.in. to, w jaki sposób ludzie się zachowują, myślą i działają, a także jak organizują swoją pracę. Co zatem można zaliczyć do miękkich umiejętności?

Przykładowa **lista kompetencji miękkich**:

- ✓ asertywność,
- ✓ komunikatywność,

- ✓ kreatywność,
- ✓ umiejętność pracy w zespole,
- ✓ wysoka kultura osobista,
- ✓ samodyscyplina,
- ✓ dobra organizacja pracy,
- ✓ logiczne i krytyczne myślenie,
- ✓ pracowitość,
- ✓ pozytywne nastawienie,
- ✓ sympatyczne usposobienie,
- ✓ radzenie sobie ze stresem i presją czasu,
- ✓ zarządzanie własnym czasem,
- ✓ inteligencja emocjonalna,
- ✓ chęć rozwoju,
- ✓ skupienie na celu i nastawienie na realizację zadań,
- ✓ przystosowywanie się do zmieniającego się środowiska,
- ✓ dynamizm w działaniu,
- ✓ akceptowanie opinii i konstruktywnej krytyki,
- ✓ pewność siebie,
- ✓ zdolności przywódcze,
- ✓ ciekawość,
- ✓ odwaga,
- ✓ otwartość na nowe rozwiązania,
- ✓ samodzielność,
- ✓ zaangażowanie,
- ✓ zdolności negocjacyjne,
- ✓ inicjatywa,
- ✓ umiejętność zarządzania zespołem,
- ✓ umiejętność radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych,
- ✓ i wiele, wiele innych...

Jak widać na podstawie powyższych przykładów, soft skills są liczne i różnorodne. I chociaż nie są najłatwiejszym tematem z perspektywy rekruterów i doradców zawodowych, warto skoncentrować na nich uwagę.

Perturbacje z **soft skills** wynikają z tego, że **trudno je zmierzyć**. Bo jaką miarą określić poziom kultury osobistej, czy samodyscypliny? Rekruterzy we współpracy z psychologami opracowują wyrafinowane sposoby na sprawdzenie, czy kandydaci rzeczywiście posiadają deklarowane w dokumentach aplikacyjnych miękkie umiejętności. Wykorzystują do tego m.in. testy psychologiczne, metody z zakresu Assessment center (Centrum Ocen Zintegrowanych), czy wywiady kompetencyjne (behawioralne). Pretendenci do określonego stanowiska są sprawdzani poprzez odgrywanie scenek, poddawani napięciu emocjonalnemu przez udział w specjalnie zaaranżowanych stresujących sytuacjach, muszą odpowiadać na zaskakujące pytania „z drugiego dnia”. Wszystko po to, aby zbadać, czy poradzą sobie na stanowisku, na którym określone miękkie umiejętności są niezbędne. Takie metody rekrutacji są wprawdzie efektywne, ale również kosztowne i czasochłonne. Dlatego pracodawcy przez długi czas preferowali dobieranie pracowników przede wszystkim pod kątem kierunku wykształcenia i kompetencji twardych. Soft skills traktowano jako mniej znaczący dodatek. Niestety często okazywało się, że nowoprzyjęty do pracy, z pozoru idealny kandydat z doskonałym wykształceniem, nienaganną znajomością języków obcych i perfekcyjną umiejętnością obsługi specjalistycznych programów komputerowych, nie potrafił współpracować z zespołem lub stawał się zupełnie nieefektywny pracując pod presją czasu i stresu. Okazywało się również, że **nie każdy pracownik jest w stanie nabyć, czy wyćwiczyć pożądane miękkie umiejętności**. Pracodawcy doszli zatem do wniosku, że łatwiej nauczyć pracownika umiejętności twardych, niż od początku budować oraz inwestować w tworzenie jego kompetencji miękkich. Stąd zmiana w podejściu – wg nowych trendów **miękkie kompetencje są kluczowe i trzeba je bezwzględnie brać pod uwagę podczas rekrutacji**, mimo wysokich kosztów i czasochłonności takiego procesu doboru pracowników.



Trzeba pamiętać o tym, że **soft skills** są **bardzo ważne z perspektywy osób poszukujących pracy**. Doradcy z pewnością są w stanie podać liczne przykłady historii zawodowych swoich klientów, których kariery nie miały szansy się rozwinąć, ponieważ „czegoś” im brakowało. To „coś” to często właśnie miękkie kompetencje. Przykładem stanowiska, na którym są one niezbędne i to w rozwiniętej formie, jest **przedstawiciel handlowy**. Trudno wyobrazić sobie w tej pracy osobę, która jest nieśmiała, mało komunikatywna, nie wychodzi z inicjatywą i nie proponuje klientowi sprzedawanego towaru, nie posiada zdolności negocjacyjnych, odwagi, kreatywności i nie radzi sobie ze stresem. Bez tego po prostu nie da się efektywnie wykonywać tego zawodu, nawet przy założeniu, że kandydat na przedstawiciela handlowego ma ogromną wiedzę merytoryczną na temat sprzedawanego towaru. W innych profesjach znaczenie soft skills może być mniejsze, jednakowoż pewne jest, że **każdy zawód wymaga określonych miękkich kompetencji**. Jak je zdiagnozować i skojarzyć z odpowiednią profesją? W jaki sposób je rozwijać? Doradcy zawodowi służą w tych kwestiach pomocą. ☺

Praca doradcy zawodowego z soft skills klienta to przede wszystkim:

- **Promowanie**

W pracy nad soft skills podstawą jest uświadomienie klientowi, jak ważne są miękkie kompetencje w planowaniu kariery i procesie rekrutacji. Nie wszyscy o tym wiedzą. **Wiele osób bagatelizuje swoje miękkie umiejętności** i umniejsza ich wagę koncentrując się na wykształceniu i kwalifikacjach zawodowych. Widać to zwłaszcza w życiorysach zawodowych, w których bezrefleksyjnie umieszczane są sztapowe, lakoniczne informacje o soft skills, które niewiele mówią o aplikującej osobie. Dla wielu ludzi nadal priorytetem są twarde, konkretne umiejętności zawodowe. Dlatego rolą doradcy jest zmienić takie podejście. Jeśli klienci to zrozumieją, łatwiej będzie z nimi pracować na dalszych etapach.

- **Diagnoza**

Diagnoza i zweryfikowanie soft skills nie są łatwymi zadaniami, ponieważ zazwyczaj doradcy nie dysponują profesjonalnymi narzędziami, na przykład takimi, jak rekruterzy. Niemniej jednak polegając na własnej intuicji i kreatywności są w stanie pomóc w ich określeniu. Najprościej zacząć od rozmowy i ustalenia, jakimi zasobami klient dysponuje. Nie każdy jednak potrafi mówić o swoich miękkich umiejętnościach. Problemem może się okazać ich rozpoznanie, nazwanie, czy opisanie. Pomocne w takim przypadku są ćwiczenia do samooceny angażujące uwagę klienta i zmuszające do autorefleksji. Warto wykorzystać różne pomysły – np. ćwiczenia, w których klient ocenia na ile czuje, że posiada daną

kompetencję wg określonej skali. Takie ćwiczenia w zależności od potrzeb można dowolnie komponować i umieszczać w nich różne umiejętności. Należy przy tym pamiętać, że niektóre pojęcia trzeba będzie w przystępny sposób zdefiniować, aby wykluczyć ich błędne zrozumienie przez osobę wykonującą zadanie. Poniżej znajdują się przykładowe ćwiczenia.

Ćwiczenie: **Samoocena soft skills**

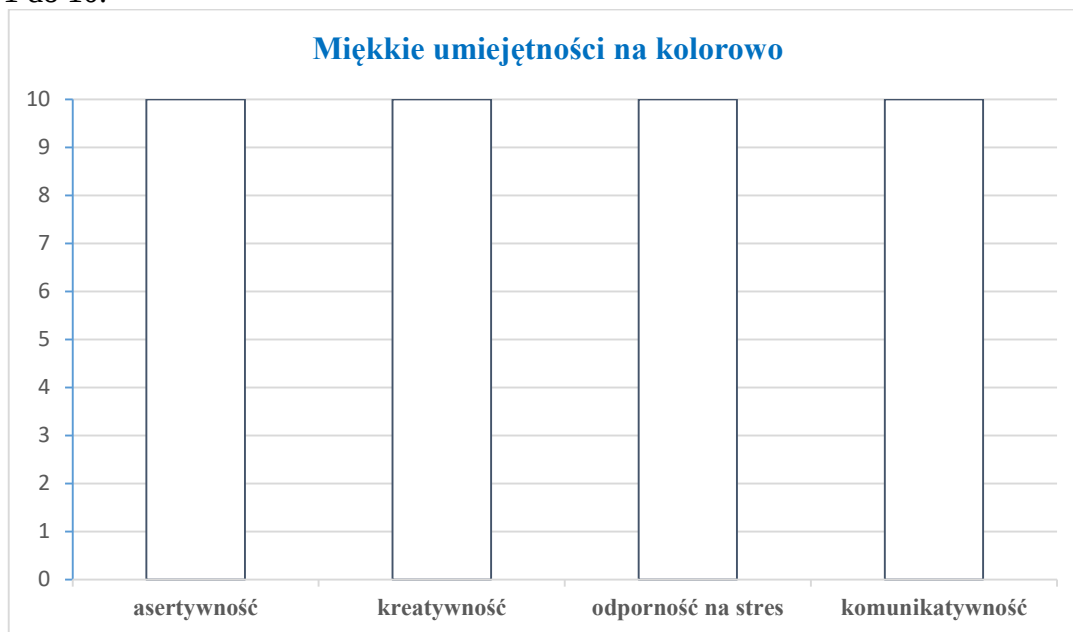
Oceń w skali od 1 do 10, czy posiadasz daną umiejętność.

Kompetencje miękkie	Skala 1 - 10
asertywność	
komunikatywność	
kreatywność	
umiejętność pracy w zespole	
wysoka kultura osobista	
samodyscyplina	
dobra organizacja pracy	
logiczne i krytyczne myślenie	
pracowitość	
radzenie sobie ze stresem i presją czasu	
zarządzanie własnym czasem	
pewność siebie	
chęć rozwoju	
skupienie na celu i nastawienie na realizację zadań	
przystosowywanie się do zmieniającego się środowiska	
samodzielność	
dynamizm w działaniu	
akceptowanie opinii i konstruktywnej krytyki	
zdolności negocjacyjne	
inicjatywa	
umiejętność radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych	

Źródło: opr. własne

Ćwiczenie: **Miękkie umiejętności na kolorowo**

Zamaluj dowolnymi kolorami na słupkach poziom swoich miękkich umiejętności w skali od 1 do 10.



Źródło: opr. własne

Kolejne zadanie to zweryfikowanie, czy klient faktycznie posiada zadeklarowane soft skills, a co za tym idzie, **czy może opierać się na tych umiejętnościach wybierając zawód i planując karierę**. W tym przypadku również kluczem do sukcesu jest intuicja i umiejętności doradcy, który zadając odpowiednie pytania, w większości przypadków jest w stanie ocenić, czy klient ma daną miękką kompetencję. Poniżej zamieszczono przykładowe ćwiczenie.

Ćwiczenie: **Czy to na pewno moja kompetencja?**

Doradca prosi klienta o przedstawienie sytuacji, która potwierdziłaby, że **jest osobą kreatywną**.

Przykład: *Proszę opowiedzieć o wybranej sytuacji, która wymagała od Pana/Pani kreatywności. W jaki sposób wpadł/wpadła Pan/Pani na ten pomysł? Dlaczego uważa Pan/Pani, że był on niestandardowy?*

Odpowiedź powinna zawierać:

- ✓ opis sytuacji,
- ✓ opis reakcji klienta i podjętych przez niego działań.

Źródło: opr. własne

Material pomocniczy dla doradcy:

Cechy osób kreatywnych

- ✓ świetni obserwatorzy
- ✓ nie boją się **zadawania pytań**
- ✓ są chętni do nauki i gotowi do **doświadczenia nowych rzeczy**
- ✓ **niezależni**, często **antyautorytarni**
- ✓ **spontaniczni**
- ✓ **elastyczni**
- ✓ mogą mieć trudności z **dopasowaniem się do obowiązujących zasad**
- ✓ rozwiązując problem często działają **niesprawdzonymi przez siebie metodami**
- ✓ odporni na **negatywną ocenę** swoich pomysłów
- ✓ **odważni**, nie trzymają się kurczowo bezpiecznych rozwiązań

Źródło: opr. własne

• Dopasowanie

Praca doradcy zawodowego polega m.in. na udzieleniu klientowi pomocy w ustaleniu, jakie miękkie umiejętności posiada i wyszukaniu takiej profesji, w której te umiejętności zostaną efektywnie wykorzystane. Są zawody, których nie da się wykonywać bez specjalistycznej wiedzy i konkretnych umiejętności nabywanych w trakcie nauki. Jednak te twarde kompetencje nie wystarczą, aby wspinać się po kolejnych szczeblach kariery. To soft skills umożliwiają rozwój, awans i pozwalają osiągać sukcesy w pracy. Dlatego tak ważne jest, aby dopasować odpowiedni zawód do kompetencji miękkich klienta. Skąd czerpać wiedzę o tym, jakie kompetencje są wymagane w poszczególnych profesjach? Źródłem informacji są publikacje, w których znajdują się opisy zawodów (artykuł: *Źródła informacji o zawodach*) oraz oferty pracy z wyszczególnionymi przez pracodawców pożądanymi w danym zawodzie kompetencjami.

• Rozwijanie

W przeciwieństwie do kompetencji twardych, umiejętności miękkie znacznie trudniej wyćwiczyć. Są jednak uniwersalne, przydają się w wielu różnych zawodach i ułatwiają funkcjonowanie w społeczeństwie. Warto zatem przekonywać klientów, że **soft skills można kształtować**, a ten wysiłek na pewno się opłaci. Nie każdemu pisana jest rola

wynalazcy, ale kreatywności można się nauczyć, podobnie jak innych kompetencji miękkich. Istnieją liczne **publikacje i książki**, które mogą w tym pomóc.

Literatura z zakresu rozwoju osobistego – przykłady:

komunikatywność:

- ✓ K.Bocheńska-Włostowska, Akademia umiejętności interpersonalnych. 20 spotkań z komunikacją
- ✓ B.Kozyra, Komunikacja bez barier
- ✓ J.Stewart, Komunikacja zamiast murów. Podręcznik komunikacji interpersonalnej

kreatywność:

- ✓ Osho, Kreatywność
- ✓ A.Biela, Trening kreatywności. Jak pobudzić twórcze myślenie
- ✓ M.Bennewicz, Coaching, kreatywność, zabawa. Podręcznik rozwoju dla pasjonatów i profesjonalistów

zarządzanie czasem:

- ✓ D.Allen Getting Things Done, B.Tracy, Zarządzanie Czasem
- ✓ O.L.Delorie, 100 łatwych sposobów jak zarządzać czasem

asertywność:

- ✓ D.Gromnicka, Asertywność w praktyce
- ✓ A.Hulewska, Asertywność w ćwiczeniach
- ✓ WUP w Łodzi CiPKZ, Poradnik dla osób poszukujących pracy. Potencjał osobisty i zawodowy - wybór ćwiczeń i testów

zdolności negocjacyjne:

- ✓ A.Horzyk, Negocjacje. Sprawdzone strategie
- ✓ R.Fisher, D.Shapiro, Emocje w negocjacjach

Jednak nic tak nie sprzyja rozwijaniu miękkich umiejętności jak praktyka – codzienne kontakty z innymi ludźmi, obserwowanie i analizowanie swoich reakcji w sytuacjach towarzyskich i zawodowych. Nieocenione są w tym przypadku **dodatkowe aktywności**. Warto je podejmować już w okresie nauki np. działając w wolontariacie, samorządzie, organizacjach studenckich, kołach zainteresowań. Taka działalność uczy współpracy w zespole, inicjatywy, kreatywności, organizacji pracy podczas wykonywania zadań. Realizując wspólnie działania kształtuje się komunikatywność, odpowiedzialność, zdolności negocjacyjne i wiele innych miękkich kompetencji. W taki sposób nabywa się najbardziej

pożądane na rynku soft skills. Innym sposobem na trenowanie miękkich kompetencji są **szkolenia**. Warsztaty z tego zakresu prowadzą m.in. doradcy zawodowi z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Oddział w Skierniewicach (*„Zróbmy to inaczej – warsztaty kreatywnego myślenia”*, *„Komunikatywność – co zrobić, żeby ludzie nas rozumieli”*, *„W zespole siła – jak twórczo współpracować”*).

- **Eksponowanie**

Tak cenne i ważne w procesie rekrutacji elementy jak miękkie kompetencje, powinny być odpowiednio wyeksponowane w dokumentach aplikacyjnych oraz podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Tymczasem w życiorysach często są one nieśmiało umieszczane na jednym z ostatnich miejsc. Rozwiązaniem może być zaproponowanie klientom stworzenia **życiorysu funkcjonalnego**, w którym umiejętności zawodowe i kompetencje miękkie wpisuje się na samym początku kierując uwagę rekrutera na ten obszar.

W przypadku każdego życiorysu zawodowego istotna jest **wiarygodność**. Należy wyczuwać klientów, aby nie zamieszczali w nim kompetencji, których nie posiadają. Warto także zadbać, aby były one zgodne z wymaganiami danego stanowiska oraz oczekiwaniami pracodawcy zawartymi w ofercie pracy. Dla rekruterów najbardziej wartościowe są **konkretne, szczegółowe informacje o kandydacie**. Dlatego w CV należy wpisać tylko te wyselekcjonowane i naprawdę przemyślane kompetencje, które będą się wyróżniać. Warto też przeformułować nazwę np. zamiast ogólnego określenia „odporność na stres” wpisać „realizowanie projektów pod presją czasu”, zamiast „umiejętność zarządzania ludźmi” – „umiejętność zarządzania 5 osobowym zespołem”. Soft skills można się także pochwalić w **liście motywacyjnym** stosując się do powyższych zaleceń. Dobrze jest wówczas opisać je nieco dokładniej, lub skoncentrować się na tych niewymienionych w życiorysie. Idąc na **rozmowę kwalifikacyjną** klient musi również umieć **opowiadać o miękkich umiejętnościach**. Trudno przewidzieć, jakie metody weryfikacji zostaną wykorzystane przez rekruterów w trakcie spotkania. Dlatego zamiast analizować, co się może wydarzyć na rozmowie, lepiej skoncentrować się na przećwiczeniu umiejętności mówienia o konkretnych przykładach zachowań potwierdzających posiadanie soft skills. Jeśli klient je rzeczywiście ma, powinien poradzić sobie z najbardziej wyszukаныmi pytaniami i zadaniami. Taki jest przecież sens rekrutacji.

Wzór życiorysu funkcjonalnego

■ Dane osobowe

Imię i nazwisko:	Katarzyna Kowalska
Data urodzenia:	12.07.1984
Adres:	ul. Gliwicka 199, 02- 005 Warszawa
Telefon:	22 222 222
E-mail:	k.kowalska@xxx.com

■ Cel zawodowy

Praca na stanowisku **Recepcjonistka w Hotelu Szarotka**

■ Umiejętności zawodowe, kompetencje osobiste i interpersonalne

-
- sprawne komunikowanie się z klientami, również w języku angielskim
 - nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z klientami i dostawcami
 - umiejętność rozwiązywania sytuacji konfliktowych
 - obsługa komputera i kasy fiskalnej
 - dobra organizacja pracy

■ Doświadczenie zawodowe

02/2010 – nadal	Sprzedawca – sklep MediaMarkt, Warszawa
	• obsługa klienta (język polski i angielski) • składanie zamówień na brakujący towar • przyjmowanie reklamacji na wadliwe produkty • negocjowanie warunków reklamacji

■ Wykształcenie

09/2002 – 05/2007	Zespół Szkół Zawodowych nr 4 w Płocku
	– zawód: Technik handlowiec

■ Dodatkowe informacje

Języki obce	język angielski: komunikatywny
Inne	prawo jazdy kategorii B
Zainteresowania	psychologia, podróże, ciekawostki dotyczące zabytków

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu tej oraz przyszłych rekrutacji (zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (Dz. Ustaw z 2018, poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO)).

Źródło: opr. własne

Podsumowując, aby otrzymać wymarzoną pracę, w której można rozwinąć skrzydła i osiągnąć sukces, należy połączyć umiejętności twarde z odpowiednimi kompetencjami miękkimi. Warto pamiętać, że nie są one sobie przeciwstawne, wprost przeciwnie – wzajemnie się uzupełniają. Eksperci podkreślają, że znaczenie soft skills na rynku pracy stale rośnie, a w 2030 roku nawet dwie trzecie zawodów będzie wymagało wysoko rozwiniętych kompetencji miękkich. A zatem doradcy zawodowi do dzieła! Promujmy soft skills.

Opracowanie:

*Aneta Knapińska
Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej Oddział
w Skierniewicach*

Netografia:

1. Kompetencje miękkie i twarde. Co musisz o nich wiedzieć., <https://www.aplikuj.pl/porady-dla-pracownikow/1339/kompetencje-miekkie-i-twarde-co-musisz-o-nich-wiedziec>,
2. Umiejętności miękkie i twarde, <https://www.livecareer.pl/cv/umiejtnosci-miekkie-twarde>,
3. Czy kompetencje miękkie są kluczem do sukcesu?, <https://poradnikpracownika.pl/-czy-kompetencje-miekkie-sa-kluczem-do-sukcesu>, dostęp: 30.09.2020
4. Umiejętności miękkie na rynku pracy, <https://fundacijarepublikanska.org/umiejtnosci-miekkie-na-rynku-pracy>,

O CO ZAPYTAĆ PODCZAS ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ?

Rozmowa kwalifikacyjna to, po wstępnej selekcji aplikacji, kluczowa metoda poszukiwania kandydatów do pracy. Właśnie to jest najlepszy moment by osobiście zaprezentować się w korzystnym świetle przyszłemu pracodawcy. Poza przygotowaniem się do takiej rozmowy, odpowiednim ubiorem, kulturalnym zachowaniem, ważne jest opracowanie kilku pytań do pracodawcy. Niezależnie od rodzaju rozmowy na koniec zwykle ze strony rekrutera pada pytanie: „Czy chciałby/chciałaby Pan/Pani o coś zapytać?” Dobrze jest wykorzystać tę okazję i zadać przynajmniej dwa pytania. Zostaniesz wtedy odebrany jako osoba bardziej zainteresowana danym stanowiskiem, bardziej zaangażowana, a może nawet bardziej inteligentna niż osoba, która o nic nie zapyta. Jest to także dobry moment by poznać szczegóły zatrudnienia, których pracodawca Ci w pierwszej części rozmowy nie ujawnił.

O co pytać, by nie powielać tego, co już zostało powiedziane?

Możesz zapytać:

- Ile osób pracuje w dziale, do którego aplikujesz?
- Jak będzie wyglądał system rozliczania z rezultatów pracy i oceniania?
- Jaka umowa i na jaki okres zostanie z Tobą zawarta?
- Jakiego wynagrodzenia możesz się spodziewać i jak będzie się ono zmieniać z czasem?
- Jaki jest zakres obowiązków na tym stanowisku?
- Jakie są możliwości rozwoju i awansu?
- Czy praca będzie wymagała pracy w soboty, niedziele,?
- Jak często zdarzają się delegacje służbowe?
- Z kim będziesz współpracował?
- Czy jest już określone grono klientów, czy będziesz musiał sam ich pozyskać?

Ważnym elementem jest również dopytanie o początkowe wdrożenie do pracy: jak będzie wyglądało, kto będzie za nie odpowiadał, kto będzie Twoim bezpośrednim przełożonym. Jeszcze bardziej wnikliwym, szczegółowym a nawet poniekąd niezręcznym pytaniem będzie prośba o udzielenie informacji, co jest obecnie największym problemem w dziale, w jaki sposób firma rozwiązuje konflikty między pracownikami? Na zakończenie rozmowy

możesz zapytać, czy przewidziane są kolejne etapy rekrutacji oraz kiedy możesz spodziewać się odpowiedzi ?

Pytania, które zadamy na koniec rozmowy kwalifikacyjnej odgrywają ważną rolę, mogą nawet zaważyć na całym jej wyniku. Muszą być one przemyślane i dotyczyć ważnych aspektów związanych z pracą, stanowiskiem, firmą i nie powielać tego co pracodawca już nam wcześniej przekazał.

Opracowanie:

*Emilia Jastrzębek
Młodzieżowe Centrum Kariery
OHP w Łowiczu*

Netografia:

1. <https://businessinsider.com.pl/rozwoj-osobisty/kariera/jakie-pytania-warto-zadac-na-rozmowie-kwalifikacyjnej/v2hsqyl>
2. <https://porady.pracuj.pl/rozmowa-kwalifikacyjna/10-pytan-ktore-warto-zadac-na-koniec-kazdej-rozmowy-prace/>
3. <https://zielonalinia.gov.pl/jak-przygotowac-sie-do-rozmowy-kwalifikacyjnej-737>
4. http://gazetapraca.pl/gazetapraca/56,90442,13750346,5_pytan__ktore_ty_mozesz_zadac_rekruterowi,,3.html

A MOŻE WOLONATRIAT MIĘDZYNARODOWY?

*„Miarą twojego człowieczeństwa jest wielkość twojej troski
o drugiego człowieka” (Ks. M. Maliński)*

Wolontariat jako świadoma, bezpłatna i dobrowolna praca na rzecz drugiego człowieka nie musi ograniczać się tylko do naszego kraju. Istnieje wiele możliwości, aby wykazać się swoją społeczną wrażliwością również za granicą. Programy wolontariatu międzynarodowego to oferta dla ludzi w każdym wieku. W większości korzystają z niej co prawda ludzie młodzi, jednak coraz częściej organizacje próbują przekonać do niesienia pomocy w innych krajach również osoby 50+. W Polsce z roku na rok wzrasta liczba osób zainteresowanych wyjazdami międzynarodowymi w ramach programów wolontariackich prowadzonych przede wszystkim przez organizacje pozarządowe, agendy rządowe i europejskie. Wynika to z faktu, iż coraz więcej ludzi pragnie żyć nie tylko ciekawie ale i pożytecznie. Wolontariuszem można być praktycznie na całym świecie, zarówno w Europie, jak i Azji, Afryce czy USA. Korzyści z wolontariatu międzynarodowego odnoszą nie tylko kraje otrzymujące pomoc ale i osoby ją świadczące. W ramach akcji humanitarnych wolontariusze poznają nowe kultury i obyczaje, zdobywają nowe umiejętności i doskonałą znajomość języków obcych. Wolontariat międzynarodowy pomaga również w wykorzystaniu umiejętności, które nabyliśmy w trakcie nauki lub pracy zawodowej ale może także przyczynić się do zmiany całego naszego życia. To także świetny sposób, żeby oderwać się od monotonii życia codziennego i przystosować się do nowego środowiska i wyzwań. Organizacje pozarządowe starając się odpowiedzieć na zapotrzebowanie przyszłych wolontariuszy przygotowują coraz ciekawsze programy, w ramach których możemy dotrzeć do najbardziej oddalonych miejsc na świecie, wypełniając jednocześnie misję niesienia dobra nie tylko blisko własnego miejsca zamieszkania ale i poza nim. Dzięki wolontariatowi możemy zrobić coś kompletnie innego od tego, co robimy na co dzień, odkryć drzemiące w nas możliwości i potencjał, wspierając przy tym osoby potrzebujące. Jednocześnie musimy mieć świadomość że powinna to być decyzja świadoma i przemyślana, a do ewentualnego wyjazdu należy się odpowiednio przygotować.

Historia wolontariatu

Wolontariat, tak jak każdy inny rodzaj ludzkiej działalności, ma swoją tradycję i historię. Historycy upatrują genezy tego typu działalności już w kulturach starożytnych, a zwłaszcza w kręgach osób duchownych, które często ryzykowały życiem podczas niesienia pomocy innym. Niemniej jednak początek wolontariatu w rozumieniu dzisiejszym datuje się od działań Pierra Ceresole, który jest autorytetem i inspiruje wielu współczesnych wolontariuszy. Pierre Ceresole był szwajcarskim inżynierem i pacyfistą. W 1920 r. założył organizację Service Civil International, której zadaniem była organizacja ochotników z różnych kultur i narodowości w celu odbudowywania zniszczeń będących następstwem I wojny światowej. Po II wojnie światowej pojawiło się wiele grup i jednostek naśladujących Pierra Ceresole i za jego przykładem starających się ochotniczą pracą realizować ideał bezinteresownej miłości i pokoju. Postać szwajcarskiego dobroczyńcy stała się inspiracją dla wielu powojennych organizacji międzynarodowych i inicjatyw społecznych. Jedną z nich jest działające w ramach Organizacji Narodów Zjednoczonych UNESCO, które powołało do życia słynną organizację Coordinating Committee for International Voluntary Service. CCIVS stanowi system pomocy, wsparcia i koordynacji dla różnych organizacji wolontariackich (aktualnie pod opieką CCIVS znajduje się blisko 150 organizacji i inicjatyw społecznych działających w ramach wolontariatu). Z kolei na Starym Kontynencie ogromny wpływ na organizację ruchu wolontarystycznego miało powstanie Unii Europejskiej. W stosunku do pierwotnych idei Ceresole, pole działalności tych wszystkich organizacji znacznie się rozszerzyło. Obecnie narodowe instytucje wolontariatu współpracują ze sobą, opracowują wspólne programy działania, prowadzą politykę promocji i rozwijania pracy ochotniczej.

Zasady działania

Wolontariatem zagranicznym zajmują się organizacje i instytucje prowadzące działalność niekomercyjną. To one tworzą projekty i programy dla wolontariuszy, chcąc w ten sposób wzbogacić ofertę swoich organizacji, pomóc potrzebującym, podnieść poziom swojej pracy i nadać jej tzw. wymiar międzykulturowy. Aby zorganizować międzynarodowy wolontariat, organizacja lub instytucja musi wcześniej przygotować odpowiedni projekt, określając w nim zadania, czas pracy, sposób przygotowania wolontariusza do pracy itp. Projekty najczęściej przygotowują organizacje przyjmujące (tzw. organizacje goszczące). Zdarza się,

że w/w projekty są przygotowywane również z wolontariuszem i/lub organizacją wysyłającą. W wypadku wolontariatu o charakterze misyjnym lub humanitarnym, projekty tworzą nie tylko organizacje wysyłające ale także sponsorzy wolontariatu. Aby wolontariusz mógł wziąć udział w danym projekcie musi zgłosić się do organizacji wysyłającej, która przygotowuje go do wyjazdu i pomoże w załatwieniu wszelkich formalności, działając oczywiście w porozumieniu z organizacją przyjmującą w danym państwie. Znaczącą rolę w całym przedsięwzięciu odgrywają także podmioty wspierające (organizacje, instytucje i podmioty finansujące dane przedsięwzięcie), określając zasady i cele wolontariatu. Takimi podmiotem może być np. państwo, kościół, organizacja pozarządowa, czy wspólnota ponadnarodowa. Największym sponsorem międzynarodowego wolontariatu w Europie jest Unia Europejska. Organizacje zaangażowane w wolontariat europejski otrzymują od Unii Europejskiej środki na wysłanie wolontariuszy, utrzymanie, szkolenia, opiekę merytoryczną, ubezpieczenie, „kieszonkowe dla wolontariuszy” etc. Wolontariat Europejski to najbardziej atrakcyjny finansowo program wolontariatu zagranicznego. Największe szanse na wyjazd w ramach tego wolontariatu mają osoby, które znajdują się w trudnej sytuacji materialnej, społecznej i ekonomicznej (niepełnosprawni, mieszkańcy terenów wiejskich, młodzież z ubogich i zagrożonych patologią rodzin).

Rodzaje wolontariatu

W ramach wolontariatu zagranicznego można wyjechać na kilka tygodni albo na kilkanaście miesięcy, samodzielnie lub z grupą znajomych, wykonując prace bardzo ciężkie, albo lekkie, łatwe i przyjemne. Za te ostatnie formy wolontariatu często trzeba płacić, choć zdarza się, że wolontariusz za swoją pracę otrzymuje całkiem pokaźne kieszonkowe. Wolontariat zagraniczny może mieć charakter indywidualny, grupowy, płatny, bezpłatny, krótkoterminowy, długoterminowy, ekologiczny, społeczny, misyjny itp. W ramach wolontariatu można opiekować się dziećmi w Irlandii, odnawiać zabytki we Francji, chronić portugalskie lasy, budować ścieżki na Islandii czy badać zwyczaje delfinów w Chorwacji. Do najbardziej popularnych form wyjazdu w ramach wolontariatu zaliczamy: workcamp – inaczej krótkoterminowy wolontariat grupowy. Wolontariusze przez kilka tygodni pracują w dużych, nawet kilkudziesięcioosobowych grupach nad konkretnym zadaniem. Praca jest również środkiem do integracji grupy i świadczona jest w wymiarze do 35 godzin tygodniowo. Na workampy w okresie wakacyjnym wyjeżdżają głównie uczniowie i studenci. Z reguły jest to grupa wiekowa w przedziale 18-30 lat, ale organizowane są także

workcamps dla osób niepełnoletnich, dla rodzin z dziećmi /tzw. family camp/ i dla grup wiekowych powyżej 30 lat. Przez cały czas trwania workcampu grupa wolontariuszy mieszka, pracuje i spędza wspólnie czas wolny. Językiem do komunikowania się jest zwykle język angielski lub język kraju, do którego wyjeżdża uczestnik. W realizacji programu i organizacji wszelkich przedsięwzięć zaplanowanych przez uczestników workcampu pomaga lider - animator (również wolontariusz), reprezentujący organizację goszczącą. Organizatorzy workcampu zapewniają wolontariuszom bezpłatne zakwaterowanie i wyżywienie. Chcąc uczestniczyć w workcampach musimy jednak liczyć się z koniecznością poniesienia kosztów związanych z opłatą wpisowego oraz kosztów ubezpieczenia. Workcamps służą przede wszystkim wzajemnemu poznawaniu się i integracji bez względu na narodowość, kolor skóry, pochodzenie i status materialny.

Jeśli współpraca wolontariusza z organizacją przewidziana jest na dłuższy czas, możemy mówić o wolontariacie długoterminowym lub inaczej stałym. W tym przypadku wolontariusz jest ściśle związany z organizacją, czy instytucją wykonując prace regularnie, np. dwa razy w tygodniu. Praca świadczona jest w organizacji pozarządowej, placówce edukacyjnej lub innej instytucji, zawsze niekomercyjnej. Ten rodzaj wolontariatu może trwać od kilku miesięcy do nawet kilku lat. Ponadto wymaga większego niż workcamp zaangażowania i odpowiedzialności. Istnieją projekty długoterminowe, przy których pracuje kilku, czy kilkunastu wolontariuszy, ale jeśli nie lubimy towarzystwa innych, to też znajdziemy coś dla siebie. W przypadku wolontariatu długoterminowego konieczne jest podpisanie między wolontariuszem, a organizacją porozumienia o współpracy. Poza tym wolontariusze zobligowani są do uczestnictwa w szkoleniach i spotkaniach organizowanych przez organizatora wolontariatu.

Jeszcze inny charakter mają wyjazdy długoterminowe do placówek misyjnych prowadzonych przez zakony chrześcijańskie w różnych miejscach na świecie. Taki wolontariat najczęściej oznacza długi wyjazd i trudne warunki pobytu. Niejednokrotnie wiąże się też ze starannymi przygotowaniem. Organizowaniem wyjazdów misyjnych w Polsce zajmuje się m.in. Polska Akcja Humanitarna. Wolontariusze najczęściej pracują w miejscowych domach dziecka, prowadzą półkolonie i grupy terapeutyczne. Są to często osoby będące specjalistami w takich dziedzinach, jak: medycyna, psychologia czy informatyka.

Wymagania

Aby wyjechać na wolontariat do innego kraju w większości przypadków trzeba mieć ukończone 18 lat. Osoby niepełnoletnie muszą posiadać zgodę rodzica na wyjazd, a jeśli są w wieku 14 -17 lub 15 -17 lat muszą być dodatkowo objęte opieką pedagogiczną. Górna granica wieku określona jest w poszczególnych programach wolontariackich. Przydaje się również znajomość języka obcego, nawet jeśli organizator wolontariatu jej nie wymaga. Większość organizacji oczekuje od kandydatów znajomości podstaw języka angielskiego lub języka kraju goszczącego. Zwłaszcza przy projektach polegających na pracy z ludźmi (np. pomoc osobom starszym). Ale są i takie projekty, w czasie których za dużo nie trzeba mówić (np. praca ze zwierzętami). Nie trzeba też mieć żadnych szczególnych umiejętności, często organizacja sama przeprowadza niezbędne szkolenia, np. z księgowości, czy pierwszej pomocy. Przeszkodą w wyjeździe nie jest także niepełnosprawność, ponieważ istnieje wiele projektów gdzie łatwiej jest się dostać osobie niepełnosprawnej niż pełnosprawnej (np. wolontariat europejski).

O czym należy pamiętać?

Ważną sprawą przed podjęciem decyzji o wyjeździe na wolontariat międzynarodowy jest sprawdzenie organizacji wysyłającej i przyjmującej. W tym celu należy skontaktować się z: Ministerstwem Spraw Zagranicznych; Centrum Wolontariatu lub z Narodową Agencją programu Erasmus+; ewentualnie z Krajowym Biurem EURODESKU. Jeżeli wyjeżdżamy na workcamp dobrze jest sprawdzić, czy organizacja przyjmująca zrzeszona jest w sieci the Alliance of European Voluntary Service Organisations. Jest to międzynarodowa organizacja skupiająca ponad 50 członków i partnerów z różnych krajów, które zobowiązały się do przestrzegania Karty Jakości Alliance, wyznaczającej standardy organizacji i jakości workcampów. Pamiętać także należy, iż organizacja wysyłająca musi podpisać z nami umowę wolontariacką. Jeśli jedziemy do jednego z krajów Unii Europejskiej, należy wyrobić sobie Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego. Kraje nie należące do Unii Europejskiej mogą wymagać od nas także pozwolenia na pracę i wizę. W niektórych przypadkach (np. praca z dziećmi) możemy spodziewać się, że organizator wolontariatu poprosi nas o zaświadczenie o niekaralności. Należy także sprawdzić, czy organizacja odpowiadająca za realizację danego projektu zapewni nam: ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków, szkolenie z zakresu powierzonych

obowiązków, stały nadzór merytoryczny oraz wsparcie psychologiczne w związku z wykonywaną pracą.

Za i przeciw

Wolontariat międzynarodowy ma swoje plusy i minusy. Do najczęściej wymienianych plusów związanych z pracą wolontarystyczną zaliczamy: możliwość spotykania interesujących ludzi, odwiedzenia egzotycznych miejsc, poznania nowych obyczajów, nauki języka obcego, zdobycia doświadczenia zawodowego. Minusy, to rozłąka z rodziną i przyjaciółmi, ciężka praca, często w trudnych warunkach i bez wynagrodzenia, kłopoty z readaptacją w kraju po dłuższym pobycie za granicą. Wszystkie „za” i „przeciw” warto rozważyć przed podjęciem decyzji o wyjeździe. Bo to co dla jednych jest niezapomnianą przygodą i bezcennym życiowym doświadczeniem, dla innych może skończyć się przedwczesnym powrotem do domu i goryczą z powodu bezsensownie straconego czasu. Decyzja o wyjeździe nie jest łatwa i musi być poprzedzona głębokimi przemyśleniami i przygotowaniem, ale nie należy zapominać także o fakcie, że satysfakcja wynikająca z pomocy bliźniemu jest dla nas nagrodą samą w sobie.

Polskie strony internetowe dotyczące wolontariatu.

www.wolontariat.org.pl – Centrum Wolontariatu

www.europa.eu/youth/EU_pl – Europejski Portal Młodzieżowy

www.trampolina.org.pl, – Stowarzyszenie Uczestników Wolontariatu Europejskiego

www.pah.org.pl, Polska Akcja Humanitarna

www.jedenswiat.org.pl – Stowarzyszenie „Jeden Świat”

www.workcamps.pl – Centrum Wymiany Młodzieży i Wolontariatu

www.misjesalezjanie.pl - Międzynarodowy Wolontariat Don Bosco

www.swm.pl – Salezjański Wolontariat Misyjny „Młodzi Świata”

www.pcpm.org.pl – Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej

www.aiesec.pl - AIESEC (Międzynarodowe Stowarzyszenie Studentów Nauk Ekonomicznych i Handlowych)

www.domyserca.pl – Międzynarodowa Organizacja Katolicka

www.wolontariat.studentnews.pl – Wyszukiwarka wolontariatu europejskiego

i międzynarodowego

Zagraniczne strony internetowe dotyczące wolontariatu

www.idealists.org - jedna z największych na świecie baz danych nt. wolontariatu

www.unv.org - portal o międzynarodowym wolontariacie

www.helpx.net - oferty wolontariatu na farmach na całym świecie.

www.imva.org - projekty z zakresu wolontariatu medycznego

www.atd-uk.org/ - wolontariat dla osób chcących pomagać ludziom żyjącym w nędzy w 34 krajach Europy, obu Amerykach i Afryce i Azji.

www.AssumptionVolunteers.org – oferty wolontariatu dla katolików na rzecz mieszkańców biedniejszych rejonów Europy, Azji, Afryki i obu Ameryk.

www.concordia-iye.org.uk – kilku tygodniowe workcampy w ponad 40 krajach świata w Europie, Azji, Afryce.

www.unaexchange.org – wolontariat międzynarodowy organizowany w 70 krajach na świecie.

www.woof.org – praca na farmach ekologicznych na całym świecie

www.brethrenvolunteerservice.org - pomoc w pracach socjalnych przy kościołach, przeważnie w USA.

www.icvolunteers.org – praca na rzecz organizacji humanitarnych, społecznych, środowiskowych i medycznych w celu realizacji projektów i konferencji na całym Świecie.

www.bauorden.at – pomoc w budowie lub remoncie domów w Europie w ramach obozów budowlanych.

www.ibg-workcamps.org – wolontariat międzynarodowy w ponad 40 krajach świata w takich dziedzinach jak: ochrona środowiska, opieka na dziećmi i niepełnosprawnymi, projekty artystyczne oraz rzemieślnicze.

Opracowanie:

*Marzena Popińska
Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Centrum Informacji i Planowania Kariery
Zawodowej Oddział w Skierniewicach*

Netografia:

1. <https://www.projects-abroad.pl/wolontariat-za-granica-career-break>
2. <https://historia.org.pl/2019/05/04/krotka-historia-europejskiego-wolontariatu>
3. <https://publicystyka.ngo.pl/a-moze-wolontariat-zagraniczny>
4. https://ngo.krakow.pl/organizacje_pozarzadowe/3097,artykul,wolontariat_za_granica.html
5. <http://workcamps.pl/index.php/co-to-jest>
6. <https://wolontariat.wroclaw.pl/strefa-wiedzy/rodzaje-i-formy-wolontariatu>
7. <https://ngo.powiat.tczew.pl/wolontariat-rodzaje-wolontariatu/wolontariat-rodzaje-wolontariatu.html>
8. <http://bibliotekawolontariatu.pl/biblioteka/e-book/523/>
9. <http://www.eurodesk.pl/abc-wolontariatu-za-granica>
10. <https://wolontariat.studentnews.pl/serwis.php?s=1605&pok=33817&c1=5389>

RODZIC DORADCĄ. CZY TO JEST MOŻLIWE?

Ludzie sukcesu ciągle się uczą i rozwijają, ludzie przeciętni uważają, że już wszystko wiedzą.

T. Harv Eker

Rodzice w procesie wyboru szkoły i zawodu odgrywają bardzo ważną rolę. To właśnie oni są pierwszymi i najważniejszymi wychowawcami i nauczycielami. To w rodzinie dziecko poznaje, co jest w życiu najważniejsze, zdobywa pierwsze umiejętności i wiedzę o pracy. Rodzice przekazują dzieciom własne modele życia, również zawodowego. Postawy rodziców w dużej mierze mają wpływ na kształt drogi życiowej dziecka, wybór szkoły bądź zaniechanie dalszej edukacji. Zdecydowana większość młodzieży pytanej o to, kto jest dla niej najważniejszym doradcą przy wyborze ścieżki edukacyjnej wskazuje rodziców, następnie kolegów i nauczycieli. Młodzież najczęściej właśnie u swoich rodziców zasięga rady w kwestii wyboru szkoły i zawodu, a to dlatego, że uważa, iż rodzice są ich najlepszymi doradcami zawodowymi. Rodzice są też pierwszymi osobami, które nie tylko spełniają wszystkie potrzeby dziecka, ale przede wszystkim jako pierwsi pokazują mu zewnętrzny świat i uczą, jak sobie w nim radzić. Rodzina stanowi dla dziecka najważniejszy (na początku jedyny) punkt odniesienia w przyswajaniu ról społecznych oraz rozumieniu relacji zachodzących w świecie, w którym istotną rolę odgrywa praca i zawód wykonywany przez rodziców.

Kiedy rodzice są świadomi korelacji pomiędzy etapami rozwojowymi dziecka, a elementami rozwoju kariery, mogą lepiej przyjrzeć się potrzebom dziecka związanym z karierą i stać się nieocenionym wsparciem w procesie podejmowania decyzji przez dziecko. Rodzice współuczestniczą w:

- ✓ budowie wiedzy dziecka na własny temat,
- ✓ poznawaniu przez nie własnych pasji i marzeń,
- ✓ konstruowaniu planu życia.

Wspierając dziecko w procesie planowania przyszłości, należy pamiętać, aby:

- ✓ pytać o jego marzenia i aspiracje na przyszłość,
- ✓ pobudzać i wzmacniać jego ciekawość na temat ścieżki, którą planuje wybrać,

- ✓ przekazać mu wszystkie informacje, których potrzebuje, ale i poszukiwać informacji (lub wskazać źródła) razem z nim,
- ✓ rozmawiać z nim o problemach, związanych z każdą ścieżką przyszłego rozwoju.

Rodzice powinni zaoferować dziecku każdą możliwą pomoc: zarówno w wyborze szkoły i zawodu, jak i w zrozumieniu trudności tego wyboru. Warto, aby dzieci dowiedziały się od rodziców, że znalezienie właściwej pracy ma dla każdego ogromne znaczenie. Czasem, żeby znaleźć właściwą dla siebie drogę kariery, dzieci będą potrzebowały nieustannego wspierania ich i motywowania do działania. Rodzice nie powinni wybierać kariery zawodowej za dziecko, lecz powinni być dla niego wsparciem. Nie mogą wybierać, czy też doradzać zawodu, który w ich mniemaniu jest szanowany lub zgodny z tradycją rodzinną, jeśli nie jest odpowiedni dla dziecka. Muszą pamiętać, że wybór pod presją może wywołać skutek odwrotny od zamierzonego.

Najlepsza decyzja to decyzja podjęta wspólnie.

Aby pomóc dziecku w dokonywaniu wyborów edukacyjno-zawodowych należy poddać analizie i refleksji kilka ważnych obszarów. Jednym z nich jest planowanie kariery, które jest procesem trudnym i długotrwałym. Możemy go podzielić na kilka etapów, w których biorą udział zarówno rodzice jak i dziecko:

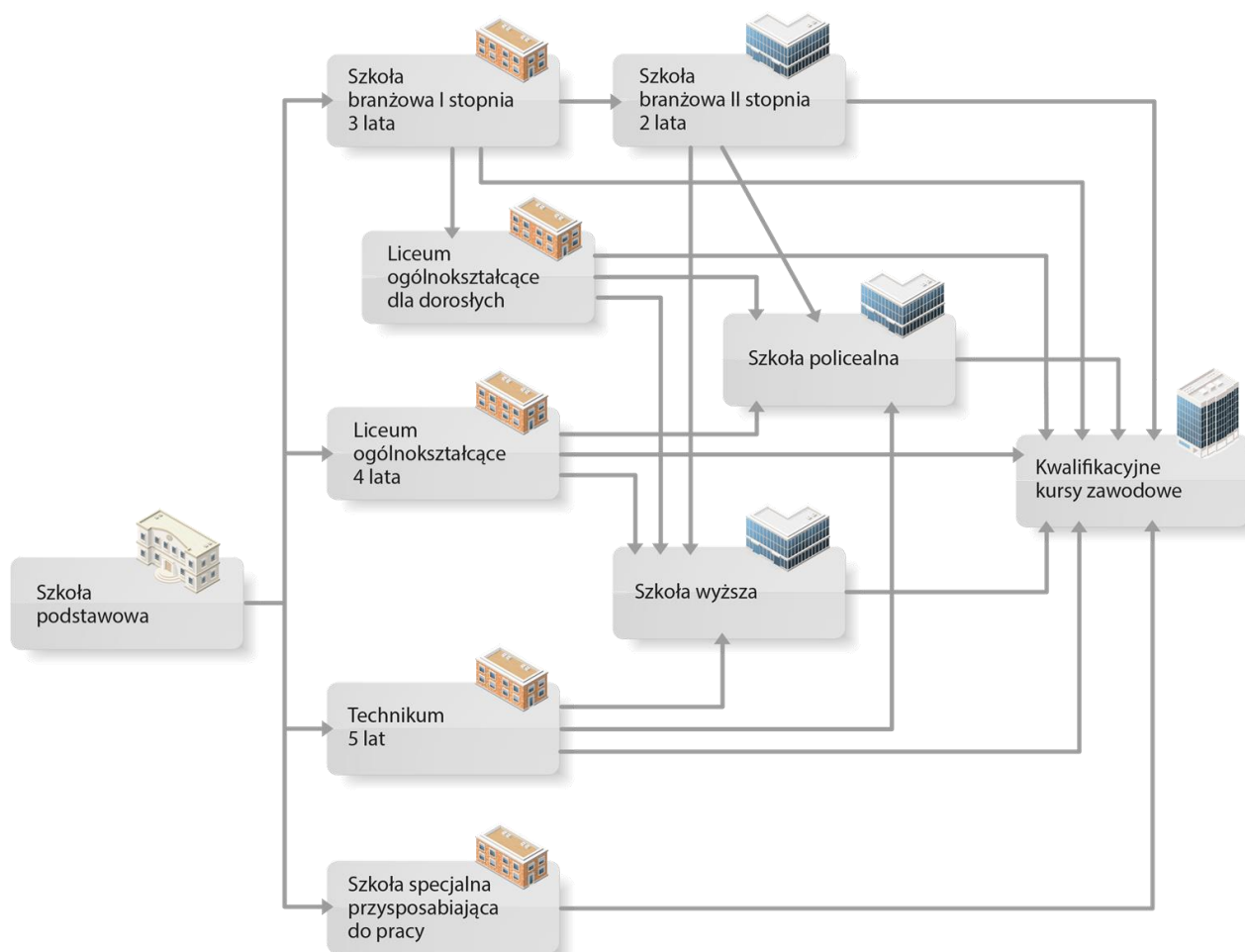
1. Diagnoza własnego potencjału - poznanie siebie (określenie mocnych i słabych stron).
2. Wyznaczenie celu/celów - określenie, do czego dążę (kim chcę zostać w przyszłości).
3. Wybór sposobu i czasu realizacji celów - zadania, jakie muszę wykonać w określonym czasie/terminie.
4. Opracowanie planu kariery - to schemat, projekt lub uporządkowany przebieg działań przewidzianych do wykonania.

Kolejnym obszarem jest poznanie struktury szkolnictwa ponadpodstawowego. Struktura szkolnictwa ponadpodstawowego obejmuje:

- ✓ 4 - letnie liceum ogólnokształcące,
- ✓ 5 - letnie technikum,
- ✓ 3 - letnia branżową szkołę I stopnia,
- ✓ 3 - letnią szkołę specjalną przysposabiającą do pracy,
- ✓ 2 - letnią branżową szkołę II stopnia (kontynuacja kształcenia w 3-letniej branżowej szkole I stopnia),

- ✓ szkołę policealną, maksymalnie 2,5 - letnią dla osób posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe.

Pomocny rodzicom, w procesie wspierania dziecka w podejmowaniu decyzji, będzie schemat obrazujący możliwe drogi kształcenia przez całe życie.



Ważne jest również, zarówno dla rodziców, jak i ich dzieci poznanie oferty edukacyjnej szkół ponadpodstawowych. Taką wiedzę można uzyskać podczas *Tragów Edukacyjnych*, w *Informatorach o szkołach*, podczas *Dni Otwartych szkół* oraz na stronach internetowych szkół. Zasadne jest uzupełnienie wiedzy o kryteria, jakie będą uwzględniane w procesie rekrutacji do szkół ponadpodstawowych. Takie informacje można znaleźć w *Informatorach o szkołach*, na stronie internetowej Kuratorium Oświaty lub stronie internetowej Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Innym obszarem, ważnym w procesie wspierania dziecka to znajomość jego potencjału (zasobów, mocnych i słabych stron). Wymieniane są tu:

- ✓ zainteresowania,
- ✓ zdolności/uzdolnienia,
- ✓ cechy charakteru,
- ✓ temperament,
- ✓ system wartości,
- ✓ stan zdrowia.

Rodzice wspierając swoje dziecko w wyborach edukacyjno-zawodowych mogą również skorzystać z porady doradcy zawodowego, który pomoże:

- ✓ rozpoznać i rozwijać zainteresowania, umiejętności, pasje i talenty dziecka,
- ✓ inspirować i dostarczać bodźców do wszechstronnego rozwoju dziecka,
- ✓ rozbudzić pozytywne i twórcze myślenie w dziecku,
- ✓ wyszukać aktualną i pełną ofertę edukacyjną szkół ponadpodstawowych,
- ✓ poznać aktualną sytuację na lokalnym i krajowym rynku pracy,
- ✓ poznać, w jakich zawodach poszukiwani są pracownicy,
- ✓ przedstawić, jakie wymagania stawiają pracodawcy kandydatom do pracy.

Bezpłatną poradę doradcy zawodowego można uzyskać w:

- ✓ szkole u szkolnego doradcy zawodowego, pedagoga lub nauczyciela, który realizuje zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego,
- ✓ poradni psychologiczno-pedagogicznej,
- ✓ Ochotniczych Hufcach Pracy: Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży, Młodzieżowe Centrum Kariery, Mobilne Centrum Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Biuro Pracy, Punkt Pośrednictwa Pracy (lista placówek dostępna jest na stronie <https://www.ohp.pl/>),
- ✓ Powiatowych Urzędach Pracy (znajdują się we wszystkich miastach powiatowych, a lista placówek dostępna jest na stronie: <https://psz.praca.gov.pl/>)
- ✓ Wojewódzkich Urzędach Pracy: Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
- ✓ Akademickich Biurach Karier.

Opracowanie:

*Izabela Pawluk
Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna
w Łowiczu*

WSPÓŁCZESNE PORADNICTWO ZAWODOWE

OFERTA CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ DLA DZIECI I RODZICÓW

Współczesne poradnictwo zawodowe traktowane jest jako proces, który zaczyna się we wczesnym dzieciństwie i trwa przez całe życie zawodowe człowieka. Rola doradcy zawodowego nie polega na podejmowaniu decyzji za klienta, ale na wskazywaniu różnych możliwości edukacyjno-zawodowych, towarzyszeniu mu i wspieraniu w procesie poznawania siebie, wyboru zawodu i szkoły.

Doradca zawodowy pomoże klientom w:

- ✓ poznaniu i rozwijaniu zainteresowań, umiejętności, pasji i talentów,
- ✓ inspirowaniu i dostarczaniu bodźców do wszechstronnego rozwoju,
- ✓ rozbudzanie pozytywnego i twórczego myślenia,
- ✓ poznaniu aktualnej oferty edukacyjnej,
- ✓ poznaniu aktualnej informacji o lokalnym i krajowym rynku pracy
- ✓ poznaniu zapotrzebowania na pracowników w określonych zawodach
- ✓ poznaniu wymagań stawianych pracownikom przez pracodawców

W pracy doradca zawodowy wykorzystuje między innymi:

- kwestionariusze zainteresowań zawodowych,
- testy psychologiczne,
- filmy szkoleniowe oraz filmy o zawodach,
- teczki informacji o zawodach,
- informatory o szkołach i instytucjach szkolących
- aktualne informacje o rynku pracy.

Doradcy pracują w różnych placówkach i zajmują się zarówno dziećmi, młodzieżą, jak i osobami dorosłymi. Z pomocy doradcy zawodowego można korzystać w:

- szkołach,
- poradniach psychologiczno-pedagogicznych,
- centrach edukacji i pracy młodzieży OHP - młodzieżowych centrach kariery i mobilnych centrach informacji zawodowej,
- akademickich biurach karier,

- wojewódzkich urzędach pracy - centrach informacji i planowania kariery zawodowej,
- powiatowych urzędach pracy.

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej – oferta dla młodzieży szkolnej i rodziców

Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej to wyspecjalizowane placówki wojewódzkich urzędów pracy, które prowadzą działalność w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego. Centra opracowują, gromadzą i udostępniają informacje o zawodach, rynku pracy, możliwościach zdobycia kwalifikacji zawodowych oraz pomagają klientom w podejmowaniu decyzji zawodowych. Z usług centrów korzystać mogą wszyscy zainteresowani, w tym również młodzież szkolna, absolwenci szkół, a także rodzice dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym.

Co centra informacji i planowania kariery zawodowej oferują młodzieży szkolnej?

Dla młodzieży szkolnej centra informacji i planowania kariery zawodowej bezpłatnie prowadzą:

- ✓ **poradnictwo indywidualne** - to inaczej *rozmowa doradcza*, której celem jest udzielenie pomocy i wsparcia w wyborze dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Porada indywidualna to z reguły cykl spotkań ucznia z doradcą zawodowym, podczas których można:
 - przeanalizować przebieg nauki szkolnej i dotychczasowych doświadczeń zawodowych,
 - określić preferencje i predyspozycje zawodowe za pomocą testów i kwestionariuszy,
 - poznać oczekiwania związane z zawodem,
 - określić warunki niezbędne do wykonywania zawodu – wykształcenie, stan zdrowia, przeciwwskazania do wykonywania zawodu,
 - opracować indywidualny plan działania.
- ✓ **poradnictwo grupowe** - to zajęcia warsztatowe poświęcone różnorodnej tematyce, np.:
 - diagnozie predyspozycji i kompetencji zawodowych,
 - kształtowaniu kompetencji społecznych, tj.: kreatywność, asertywność, komunikacja interpersonalna i umiejętność radzenia sobie ze stresem,
 - kształtowaniu umiejętności przydatnych w poszukiwaniu pracy, tj.: przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, rozmowa kwalifikacyjna.

✓ **indywidualne i grupowe spotkania informacyjne** dotyczące np.:

- informacji na temat możliwości kształcenia i szkolenia,
- informacji o zawodach,
- aktualnej sytuacji na rynku pracy
- zawodów i kompetencji przyszłości
- możliwości nauki języka obcego oraz innych form zdobycia doświadczenia zawodowego i zatrudnienia w kraju i za granicą.

Co centra informacji i planowania kariery zawodowej oferują rodzicom ?

Rodzice dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym mogą wziąć udział w spotkaniach informacyjnych organizowanych przez centra informacji i planowania kariery zawodowej.

Podczas spotkań rodzice mogą zdobyć wiedzę na temat:

- rozpoznawania zainteresowań, talentów, predyspozycji zawodowych własnych dzieci,
- świadomego planowania kariery zawodowej,
- umiejętnego wspierania dziecka w planowaniu przyszłości zawodowej,
- zawodów i rynku pracy,
- możliwości skorzystania z pomocy doradcy zawodowego w szkole, poradni psychologiczno-pedagogicznej, urzędzie pracy.

Poza konsultacjami indywidualnymi i zajęciami grupowymi rodzice i dzieci mogą w centrach informacji i planowania kariery zawodowej korzystać z zasobów informacji zawodowej, tj.:

- czasopisma i publikacje,
- materiały edukacyjne,
- informatory o zawodach,
- informatory o szkołach
- filmy szkoleniowe

**CENTRA INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ
W WOJ. ŁÓDZKIM:**

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W ŁODZI

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Łodzi

ul. Wólczańska 49, 90-608 Łódź

tel. 42 66 30 255, 66 30 273.

e-mail: centrum@wup.lodz.pl, lowuciz@wup.lodz.pl

www.wuplodz.praca.gov.pl

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W ŁODZI

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Oddział w Skierniewicach

ul. Senatorska 10, 96-100 Skierniewice

tel. 46 833 39 74, 833 36 50

e-mail: centrumsk@wup.lodz.pl

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W ŁODZI

**Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Oddział w Piotrkowie
Trybunalskim**

ul. Wojska Polskiego 2, 97-300 Piotrków Trybunalski

tel. 44 649 60 87

e-mail: cizpt@wup.lodz.pl

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W ŁODZI

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Oddział w Sieradzu

ul. 3 Maja 7, 98-200 Sieradz

tel. 43 822 81 84, 822 81 86

e-mail: lowusi@wup.lodz.pl

Opracowanie:

*Urszula Bilska
Marzena Popińska
Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Centrum Informacji i Planowania Kariery
Zawodowej Oddział w Skierniewicach*

ŹRÓDŁA INFORMACJI O ZAWODACH

Wybór zawodu jest jedną z najważniejszych życiowych decyzji. Zawód określa miejsce człowieka w społeczeństwie, jego system wartości, zachowanie, aspiracje i życiowe ambicje. Właściwy wybór zaprocentuje w przyszłości poczuciem satysfakcji z pracy i sukcesu życiowego. Dlatego należy go dokładnie zaplanować i przemyśleć. Do podjęcia tej ważnej życiowej decyzji konieczna jest wiedza o sobie samym i o świecie zawodów. Poznanie zawodów to zgromadzenie informacji o:

- ✓ zadaniach i czynnościach wykonywanych w danym zawodzie,
- ✓ wymaganiach psychofizycznych wobec osób zainteresowanych określonym zawodem,
- ✓ przeciwwskazaniach do wykonywania zawodu,
- ✓ szansach na znalezienie pracy,
- ✓ drogach kształcenia w danym zawodzie.

Gdzie szukać informacji o zawodach?

Zawody poznajemy już od najmłodszych lat. Najpierw stykamy się z zawodami swoich rodziców oraz najbliższego otoczenia, potem samodzielnie poszukujemy wiedzy na ten temat. Źródłami informacji są książki, czasopisma, filmy zawodoznawcze oraz strony internetowe. Poniżej przedstawione zostały wybrane, najpopularniejsze źródła wiedzy o zawodach.

1. Strony internetowe

- ✓ **Klasyfikacja zawodów i specjalności** to zbiór zawodów występujących na rynku pracy. Klasyfikacja w wersji online obejmuje: nazwę zawodu, kod, syntetyczny opis zawodu i zadania zawodowe. Dostępna na stronach Publicznych Służb Zatrudnienia: <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow>
- ✓ **Infodoradca+ Informacje o zawodach** to opisy 1000 zawodów. Materiały zawierają: opis zawodu, opis kompetencji zawodowych, odniesienie do sytuacji na rynku pracy (możliwości zatrudnienia), możliwości kształcenia i doskonalenia zawodowego. Dostępne online na stronach Publicznych Służb Zatrudnienia pod adresem: <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca>

- ✓ **Przewodniki po zawodach** – publikacja wydana przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Opracowanie zawiera szczegółowe opisy zawodów z podziałem na: zadania i czynności robocze, środowisko pracy, wymagania psychologiczne, wymagania fizyczne i zdrowotne, możliwości awansu. Publikacja została wydana w 2003 roku, więc część informacji jest nieaktualna (np. warunki podjęcia pracy w zawodzie, możliwości zatrudnienia, płace). Mimo wszystko to wciąż bogate źródło wiedzy o zawodach. Przewodniki w formie papierowej dostępne są w Powiatowych Urzędach Pracy i Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Wersja elektroniczna dostępna jest na stronach Publicznych Służb Zatrudnienia:
<https://psz.praca.gov.pl/-/180719-przewodnik-po-zawodach-wydanie-ii>
- ✓ **Mapa Karier** - opisy 600 zawodów (w tym zawodów przyszłości) pod kątem umiejętności, kompetencji, predyspozycji zdrowotnych, ścieżki edukacyjnej. Dostępna w wersji elektronicznej pod adresem:
<https://mapakarier.org>
- ✓ **Karty zawodów przystosowanych do osób niepełnosprawnych PFRON i CIOP**
- to charakterystyki 200 zawodów w formacie pdf. Opisy obejmują ogólne informacje o zawodzie, wymaganiach danego zawodu, czynnikach utrudniających zatrudnienie w danym zawodzie, czy możliwościach podjęcia pracy w zawodzie dla osób z różnymi niepełnosprawnościami. Karty dostępne online pod adresem:
<https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/projekty/projekty-ue/program-operacyjny-kap/zakonczone-projekty/materialy-ramowych-wyty/karty-zawodow/>
- ✓ **Ulotki o zawodach** – informacje o zawodach zawierające: zadania zawodowe, warunki podjęcia pracy w zawodzie, wymagania psychofizyczne, przeciwwskazania do wykonywania zawodu oraz możliwości i szanse zatrudnienia. Systematycznie powiększana baza ulotek opracowanych przez WUP w Łodzi znajduje się pod adresem:
<https://wuplodz.praca.gov.pl/ulotki-o-zawodach>
- ✓ **Galeria zawodów** na aplikacji Perspektywy Edukacyjno - Zawodowe zawiera informacje o 194 zawodach szkolnictwa zawodowego. W opisach zawodów znajdziemy informacje dotyczące zadań i czynności, wymagań psychofizycznych, warunków pracy, przeciwwskazań do wykonywania pracy. Ze względu na reformę systemu edukacji informacje dot. form kształcenia w zawodzie są nieaktualne. Galeria dostępna online pod adresem:
https://www.perspektywy3d.pl/galeria_zawodow.html

- ✓ **Barometr zawodów** - to jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach. Barometr dzieli zawody na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. Barometr pokazuje zapotrzebowanie na zawody w każdym z powiatów w Polsce oraz na poziomie województw. Podstawową formą prezentacji wyników badania "Barometr zawodów" są plakaty z prognozami zapotrzebowania dla poszczególnych powiatów na terenie całego kraju. Dostępne online na stronie:
<https://barometrzawodow.pl>
- ✓ **Karty charakterystyk zagrożeń w pracy** – opracowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy Państwowy Instytut Badawczy. Zawierają informacje dotyczące zadań zawodowych, wykorzystywanego sprzętu, najczęstszych zagrożeń związanych z wykonywaniem danego zawodu i możliwych skutkach zdrowotnych. Karty dostępne są online pod adresem:
<https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl? nfpb=true& pageLabel=P7200142851340545953779>
- ✓ **Opisy zawodów** na portalu zawodowe.com. – to opisy zawodów podzielone na 11 kategorii, w których znajdziemy informacje dotyczące zadań zawodowych, narzędzi i urządzeń wykorzystywanych w pracy, możliwości zatrudnienia czy prowadzenia własnej firmy. Ze względu na reformę systemu edukacji informacje dot. form kształcenia w zawodzie są nieaktualne. Opisy dostępne na stronie:
<https://www.zawodowe.com>
- ✓ **Opisy zawodów** na stronie dokariery.pl prowadzonej przez zespół Elektronicznego Centrum Aktywizacji Młodzieży (ECAM), które jest częścią Ochotniczych Hufców Pracy. W zakładce „Twoja kariera” znajdziemy krótkie artykuły nt. wybranych zawodów, z których można dowiedzieć się jakie są zadania zawodowe, predyspozycje, drogi kształcenia, możliwości zatrudnienia. Przykładowe artykuły: „Zawód przyszłości: murarz”, „Mechanik motocykli – zawód i pasja!”, „Specjalista od chmury – zawód przyszłości”. W zakładce tej znajduje się również wiele interesujących i przydatnych artykułów dotyczących planowania kariery zawodowej. Artykuły dostępne na stronie:
<https://dokariery.pl/twoja-kariera-45458>

2. Filmy zawodoznawcze

- ✓ **Kalejdoskop zawodów** Firmy Synergia to filmowa prezentacja ponad 100 zawodów podzielonych na 10 branż: Służba zdrowia, Zarządzanie i finanse, Prawo i administracja, Nauka i edukacja, Kreacja, Bezpieczeństwo i ochrona, Przemysł i budownictwo, Rolnictwo i sadownictwo, Komputery i elektronika, Usługi i turystyka. W filmach znajdziemy odpowiedzi na pytania: Na czym polega praca w danym zawodzie? Jakich predyspozycji zawód ten wymaga? Jakie są jego plusy i minusy? Gdzie zdobyć potrzebne wykształcenie?
- ✓ **Filmy o zawodach** opracowane przez Ośrodek Rozwoju Edukacji to ok. 10 minutowe filmy, prezentujące zadania zawodowe, warunki pracy, wymagania danego zawodu, przeciwwskazania do wykonywania zawodu, miejsca pracy i ścieżki zdobycia zawodu. Ze względu na reformę systemu edukacji informacje dot. form kształcenia w zawodzie są nieaktualne. Przykładowe filmy: „Technik dróg i mostów kolejowych”, „Technik elektroradiolog”. Filmy dostępne na stronie

<https://doradztwo.ore.edu.pl/filmy-o-zawodach/>

3. Filmy na kanale Youtube

- ✓ **Jak to jest być? (kanał naTemat.pl).** - kilkanaście filmów (14), w których przedstawiciele zawodów opowiadają o swojej pracy. Mówią, gdzie mogą pracować, jakie są ich obowiązki, przedstawiają typowy dzień swojej pracy, opisują predyspozycje konieczne do wykonywania pracy oraz jak ją zdobyć. Nawiązują też do możliwości rozwoju zawodowego i wysokości zarobków. Przykładowe filmy: „Jak to jest być chemikiem?”, „Jak to jest być pilotem śmigłowca?”, „Jak to jest być zawodowym podróżnikiem?”, „Jak to jest być strażnikiem więziennym?”.

https://www.youtube.com/playlist?list=PL4Ibwp4rbdg2y_PQUKz3LxIFPDRRnpy5R

- ✓ **Szukam pracy** - twórca kanału publikuje filmy na temat pracy marzeń i pracy na przetrwanie. Opowiada na czym polega dana praca, co trzeba zrobić, aby ją zdobyć, jakie są jej plusy i minusy. Porusza również temat zarobków na określonym stanowisku. Przykładowe filmy: „Najsłodsza praca na świecie – cukiernik”, „Ile zarabia kierowca Ubera?”, „Ile zarabia youtuber?”.

<https://www.youtube.com/channel/UCUtycol8O5PPAGI9BMwReNQ>

- ✓ **Do roboty** - prowadzący w każdym filmie partneruje przedstawicielom konkretnego zawodu podczas jednego dnia ich pracy. Uczy się wykonywania prostych czynności zawodowych, pokazuje wykorzystywany sprzęt, sprawdza dany zawód pod kątem zarobków, potrzebnego wykształcenia oraz pokazuje jego zalety i wady . Przykładowe filmy: „Pracowałem jako grafik”, „Pracowałem jako strażak”, „Sprawdziłem jak wygląda praca mechanika samochodowego”.

<https://www.youtube.com/channel/UCF5Ug3YNz41qauWNMacdLgw>

- ✓ **Dobry zawód fajne życie** - to kilkadziesiąt (ok. 40) krótkich filmów promujących kształcenie zawodowe wśród młodzieży. Z filmów można się dowiedzieć o niezbędnych w danym zawodzie umiejętnościach, kompetencjach miękkich i twardych oraz możliwościach rozwoju. Pokazane są też korzyści, jakie mogą osiągnąć młodzi ludzie wybierając konkretny zawód. W filmach prezentowane są wypowiedzi osób pracujących w zawodzie i ich pracodawców, uczniów uczących się zawodu w szkole oraz ich nauczycieli. Przykładowe filmy: „Zawód technik mechatronik”, „Zawód weterynarz”, „Zawód fototechnik”, „Zawód dekarz”.

https://www.youtube.com/channel/UCmxxtAbdN5IC_I_CjLZoqqw/videos

- ✓ **Filmy Ośrodka Rozwoju Edukacji** – kanał zawierający około 600 kilkuminutowych filmów, przedstawiających wypowiedzi osób pracujących w danym zawodzie, ich pracodawców oraz uczniów kształcących się w szkołach zawodowych. W filmach przedstawione są informacje o zadaniach zawodowych, kwalifikacjach wyodrębnionych w danym zawodzie i egzaminach zawodowych, potrzebnych kompetencjach miękkich, przeciwwskazaniach zdrowotnych, zawodach pokrewnych i potencjalnych miejscach pracy. Ze względu na reformę systemu edukacji informacje dot. form kształcenia w zawodzie są nieaktualne. Przykładowe filmy: „Elektromechanik” „Technik usług fryzjerskich”.

<https://www.youtube.com/user/koweziu/videos>

- ✓ **Europejska Platforma Edukacyjna** - na tym kanale zamieszczono 194 filmy o zawodach z cyklu „Profesjonalne zawody”, które zawierają informacje dot. zadań zawodowych, kwalifikacji, kompetencji miękkich, przeciwwskazań do wykonywania zawodu, możliwych miejsc pracy. W filmach pokazani są przedstawiciele różnych zawodów przy pracy, używane przez nich narzędzia i sprzęt. Ze względu na reformę systemu edukacji informacje dot. form kształcenia w zawodzie są nieaktualne. Przykładowe filmy: „Ortoptystka”, „Technik dentystyczny”.

https://www.youtube.com/channel/UC_i8yGkloXTiq2Q5jNFe74g/videos

4. Podcasty

- ✓ **Zawodowcy.fm** - twórcy podcastów publikują wywiady z przedstawicielami różnych zawodów. Pytają swoich rozmówców, na czym polega ich praca, jak wyglądają codzienne obowiązki i w jaki sposób rozwiązują problemy, dlaczego wybrali taki zawód i jak go zdobyć. Przykładowe odcinki: „Jak zostać kontrolerem ruchu lotniczego?” „Czy można być jednocześnie weterynarzem, przedsiębiorcą, podróżnikiem oraz digital nomadem?”, „Jak zostać programistą? Czyli historia Coders Lab”, „Czym zajmuje się wedding planner i dlaczego ślubu nie będzie?”, „Czy można być pisarzem i fizykiem kwantowym jednocześnie?”

<https://zawodowcy.fm/>

- ✓ **Co robić w życiu?** - to podcasty dla tych, którzy nie wiedzą jeszcze, czym chcą się zajmować, nie mają pomysłu na swoją przyszłość zawodową lub chcą zmienić pracę. Ich twórczyni, rozmawia z ludźmi wykonującymi różne zawody pytając o zakres zadań i warunki pracy, cechy charakteru przydatne w zawodzie, ścieżkę kariery oraz sytuację przedstawicieli danego zawodu na rynku pracy. Przykładowe odcinki: „Zawód dyrygent chóru”, „Zawód fizjoterapeuta”, „Najdziwniejsze zawody świata”, „Zawody przyszłości”.

<https://www.corobicwzyciu.pl/podcast-3/>

5. Książki, czasopisma

- ✓ **Cogito** - miesięcznik edukacyjny dla uczniów szkół ponadpodstawowych, pomagający młodym ludziom przygotować się do egzaminu dojrzałości, dokonać wyboru kierunku studiów. Przybliża czytelnikom zawody przyszłości i planowanie ścieżek kariery.

<https://cogito.com.pl/>

- ✓ **Perspektywy** – miesięcznik edukacyjny dla uczniów i studentów zainteresowanych świadomym budowaniem swojej przyszłości poprzez odpowiedni wybór zawodu, szkoły, uczelni. Znajdziemy w nim informacje o zasadach egzaminu maturalnego i przyjęć na studia, materiały dydaktyczne, prezentacje zawodów i właściwych dla nich kierunków studiów.

<http://perspektywy.pl/portal/>

- ✓ **Victor** – czasopismo dla siódmo- i ósmoklasistów. Zawiera m.in. materiały edukacyjne dla uczniów ostatnich klas szkoły podstawowej, porady specjalistów: psychologów,

pedagogów, doradców zawodowych, jak również opisy zawodów np. „Informatyk – czy to praca dla ciebie?”.

<http://victor.com.pl/>

- ✓ **Zawód z pasją** Hebda P. Madejski J. Wydawnictwo Park sp. z o.o.
Książka zawiera opis 100 zawodów wraz z wypowiedziami ludzi sukcesu i specjalistów w opisywanej dziedzinie.
- ✓ **Zawody z.. komputerem/ przetwarzanie danych** Wydawca „Bank Karier” sp. z o.o.
Książka zawiera opisy zawodów, w których komputer wykorzystywany jest jako narzędzie do przetwarzania danych.
- ✓ **100 zawodów z przyszłością** Schumecher C. Szwartz S. Wydawnictwo Adamantan.
Książka zawiera uporządkowany przegląd zawodów, informując, jakie predyspozycje i umiejętności są konieczne w danym zawodzie, na czym dana praca polega i jakie daje możliwości awansu.
- ✓ **Zawód tester. Od decyzji do zdobycia doświadczenia** Smilgin R. Wydawnictwo Naukowe PWN. W publikacji znajdziemy opis wszystkich aspektów zawodu, odpowiedzialności testerskiej oraz wymaganych kompetencji miękkich i twardych.
- ✓ **Informator o zawodach** Wydawnictwa Perspektywy. Informator edukacyjny zawierający opisy ponad 300 zawodów, wypowiedzi praktyków i studentów, testy predyspozycji zawodowych i informacje dotyczące planowania kariery zawodowej.

Opracowanie:

*Hanna Komorowska
Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi
Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej Oddział
w Skierniewicach*

Netografia:

1. <http://zspinczyce.szkolnastrona.pl/p,190,aktualne-zrodla-informacji-dotyczace-wyboru-zawodu>
2. <https://wupkrakow.praca.gov.pl/web/wojewodzki-urzad-pracy-w-krakowie/-/964727-o-zawodach>
3. <https://mapakarier.org/blog/article/38/skad-czerpac-wiedze-o-zawodach-polecamy-10-kanalow-na-youtube-i-3-podcasty>

SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POWIATACH: ŁOWICKIM, SKIERNIEWICKIM, RAWSKIM W I POŁOWIE 2020R. PROGNOZY NA PRZYSZŁOŚĆ.

Jak przewidywali ekonomiści, pojawienie się koronawirusa w Polsce natychmiast odbiło się na wskaźnikach gospodarczych. Po ponad siedmiu latach wzrostu gospodarczego, kwiecień przyniósł spadek zatrudnienia. W województwie łódzkim status bezrobotnego na początku stycznia 2020 r. posiadało 61 800 osób, w marcu, kiedy ruszają prace sezonowe, ilość ta zmalała o ponad tysiąc osób. Niestety w kolejnych miesiącach, mimo działań rządu, wprowadzania kolejnych „tarcz antykryzysowych”, szkoleń i innych form pomocy organizowanych przez urzędy pracy, następował sukcesywny przyrost osób bezrobotnych. Na koniec czerwca w łódzkich rejonowych urzędach pracy zarejestrowanych było 67 200 osób. Porównując dane z początku roku z tymi odnotowanymi na początku lipca, można zauważyć wzrost bezrobocia o niemal 9%. Na dzień dzisiejszy nie posiadamy jeszcze zestawień za trzeci kwartał 2020 roku, jednak obserwując jednostkowe zestawienia publikowane na stronach internetowych, nie należy spodziewać się gwałtownej poprawy sytuacji.

Przedstawione powyżej statystyki nie napawają optymizmem. Warto jednak podkreślić, że w każdym z interesujących nas powiatów, istnieją zawody deficytowe, na które mimo panującej pandemii istnieje popyt na rynku pracy. Jak to jednak określają eksperci, są to oferty pracy tzw. niskiej jakości, tzn. za dobrze wykonywaną pracę pracownik nie dostaje żadnych dodatkowych benefitów. Często się również zdarza, że pracodawcy przy rekrutacji do pracy nie biorą pod uwagę doświadczenia i wykształcenia potencjalnego kandydata do pracy.

W powiecie łowickim w ostatnich miesiącach poszukiwani są blacharze i lakiernicy samochodowi oraz operatorzy maszyn włókienniczych, najchętniej z doświadczeniem zawodowym i z umiejętnościami praktycznymi. Być może z uwagi na niezbyt atrakcyjne wynagrodzenia, zawodem deficytowym w łowickim są kierownicy do spraw produkcji oraz cukiernicy. Nie ma chętnych do pracy w charakterze opiekuna osób starszych czy z niepełnosprawnościami oraz piekarzy. W przypadku farmaceutów, poszukiwani są zwłaszcza ci, którzy posiadają wykształcenie wyższe. Coraz większy deficyt dostrzega się tu również w zawodach pielęgniarek i położnych. W okresie wakacyjnym pojawiła się

znaczna ilość ofert pracy w małych podłowickich szkołach. Dyrektorzy poszukiwali nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących.

W przypadku powiatu rawskiego, w ostatnich miesiącach rynek pracy wykazał jako deficytowe następujące zawody: specjaliści w zakresie elektryczności, elektromechaniki oraz elektromonterzy, od których wymaga się posiadania uprawnień SEP, jak również wiedzy i umiejętności z zakresu obsługi fotowoltaiki. Poszukiwani byli również masażyści i fizjoterapeuci. Ich proces kształcenia wymaga znacznego wkładu finansowego, a wykonywanie zawodu wymaga ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji, co prawdopodobnie nie zachęca młodych ludzi do kształcenia w w/w specjalnościach. W powiecie znaczny deficyt dotyczy branży gastronomicznej. Brakuje rąk do pracy w charakterze kelnera, barmana, kucharza, jak również kasjerów i sprzedawców. Pracodawcy wykazują również braki w obsadzie kierowców samochodów ciężarowych i dostawczych, operatorów i mechaników sprzętu do robót ziemnych oraz spawaczy i ślusarzy. Podobnie jak w łowickim, również w powiecie rawskim istnieje zapotrzebowanie do pracy w zawodach: pielęgniarka, położna, opiekun osoby starszej, lekarz.

Zbliżone zapotrzebowanie wykazywane było również w rejonie Skierniewic. Coraz bardziej odczuwa się brak w zawodach, do których niegdyś przygotowywały zasadnicze szkoły zawodowe. W regionie trudno o brukarzy, cieślów i stolarzy budowlanych, spawaczy, ślusarzy, tapicerów, krawców, murarzy i tynkarzy. Szeroka oferta szkół branżowych nie cieszy się zainteresowaniem wśród młodych ludzi i prawdopodobnie sytuacja nie ulegnie poprawie, dopóki nie wdroży się porządných rozwiązań systemowych. W powiecie brakuje kadry nauczycielskiej – zwłaszcza w zakresie kształcenia zawodowego i praktycznej nauki zawodu. Ponadto w urzędach pracy rejonu skierniewickiego poszukiwano specjalistów branży okołomedycznej: pielęgniarek, położnych, ratowników medycznych, pracowników ds. techniki dentystycznej.

W żadnym z omawianych powiatów w ostatnim czasie nie pojawiły się zawody nadwyżkowe. Dostrzega się tendencję do migracji za pracą w obrębie naszego województwa. Ludzie chcąc pracować i posiadać środki do życia, decydują się na przeprowadzkę, ewentualnie na codzienne dojazdy do pracy. Z uwagi na bezpieczeństwo swoje, jak i własnych pracowników, wielu pracodawców umożliwiło im pracę zdalną. Coś, co kiedyś wydawało się niewyobrażalne, w sytuacji pandemii, przy zastosowaniu właściwych narzędzi, okazało się być bardzo dobrym rozwiązaniem.

Niestety eksperci prognozują, że najtrudniejszy okres w gospodarce wciąż jeszcze przed nami. Szacuje się, że będzie on miał miejsce na przełomie 2020 i 2021 r. Chcąc być atrakcyjnym kandydatem do pracy, warto zwrócić uwagę na informacje dotyczące zawodów poszukiwanych na rynku pracy i poszerzać swoje kwalifikacje.

Opracowanie:

*Edyta Niedzielska
Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia
Nauczycieli w Skierniewicach*

Netografia

1. <https://orpde.wckp.lodz.pl/content/rynek-pracy-w-%C5%82odzi-i-wojew%C3%B3dztwie-%C5%82%C3%B3dkim-w-ii-kwartale-2020-rok>
2. <https://barometrzawodow.pl/lodzkie/prognozy-dla-powiatow>

DORADZAMY ZAWODOWO – ZESTAWIENIE BIBLIOGRAFICZNE W WYBORZE

1. Coaching kariery : doradztwo zawodowe w warunkach współczesnego rynku pracy / Małgorzata Sidor-Rządkowska. - Warszawa : Wolters Kluwer Polska, 2018.
Sygnatura: 77890
2. Doradztwo zawodowe a wyzwania międzykulturowe / współaut. Dominika Cieślukowska. – Warszawa : Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, 2006.
Sygnatura: 71790, 71791
3. Drogi kariery : jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży / Teresa Chirkowska-Smolak, Aleksander Hauziński, Marcin Łaciak. - Warszawa : Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2011.
Sygnatura: 35598
4. Etyczny wymiar poradnictwa zawodowego / Alicja Czerkawska, Andrzej Czerkawski. - Warszawa : Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej, 2005.
Sygnatura: 69224
5. Jak pomóc uczniom w wyborze zawodu? / Bolesław Bielak. - Warszawa : Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne Spółka Akcyjna, 2009.
Sygnatura: 71823
6. Jak towarzyszyć uczniom w rozwoju społeczno-zawodowym? : gry szkoleniowe i scenariusze zajęć do pracy z młodzieżą / Iwona Kania. - Warszawa : Difin, 2010.
Sygnatura: 75335
7. Jaki wybrać zawód : zaplanuj swoją przyszłość / Katharine Brooks. - Bydgoszcz : Oficyna Wydawnicza Branta, 2010.
Sygnatura: 37837
8. Kim chcesz być : wybierz zawód najlepszy dla ciebie / Paweł Gnatek. - Gliwice : Wydawnictwo HELION, 2012.
Sygnatura: 74657
9. Metoda projektu w doradztwie zawodowym : scenariusze warsztatów dla dzieci i młodzieży / Joanna Nawój-Połoczańska. - Warszawa : Difin, 2018.
Sygnatura: 39790
10. Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym / Anna Paszkowska-Rogacz, Małgorzata Tarkowska. - Warszawa : Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, 2004.
Sygnatura: 71788
11. Między szkołą a rynkiem pracy : doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych / Małgorzata Rosalska, Anna Wawrzonek. - Warszawa : Difin , 2012.
Sygnatura: 76911
12. Między wychowaniem a karierą zawodową / red. Beata Jakimiuk. - Lublin : Wydawnictwo KUL, 2013.
Sygnatura: 75791
13. Mobilność edukacyjno-zawodowa uczniów szkół zawodowych / Wioleta Duda ; Ośrodek Rozwoju Edukacji. - Warszawa : Ośrodek Rozwoju Edukacji, 2018.
Sygnatura: 77649, 77650

14. Nowe trendy w doradztwie personalnym i zawodowym / Izabela Stańczyk. - Wydanie pierwsze. – Warszawa : Difin, 2019.
Sygnatura: 30776
15. Planowanie kariery a Interaktywna sieć zawodów : scenariusze zajęć warsztatowych w pracy doradców zawodowych / Krystyna Lelińska. - Warszawa : Difin, 2016.
Sygnatura: 76912
16. Podstawy poradnictwa kariery : poradnik dla nauczycieli / Bożena Wojtasik. - Warszawa : Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej, 2011.
Sygnatura: 75697, 75698, 74899, 39043, 34570
17. Podstawy poradnictwa kariery [Dokument elektroniczny] : poradnik dla nauczycieli / Bożena Wojtasik. - Warszawa : Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej, 2010.
Sygnatura: CD-173, CD-174
18. Pomaganie z pasją : poradnictwo edukacyjno-zawodowe w poradni psychologiczno-pedagogicznej / Anna Jaskulska. - Warszawa : Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej, 2015.
Sygnatura: 76599
19. Poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci i młodzieży w szkołach i ośrodkach specjalnych / Barbara Górka. - Warszawa : Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej, 2015.
Sygnatura: 76598
20. Poradnictwo zawodowe : rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym / (red.) Daniel Kukła, Wioleta Duda. - Warszawa : "Difin", 2016. (Engram)
Sygnatura: 77558
21. Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka : wybrane aspekty / red. nauk. Daniel Kukła, Łukasz Bednarczyk. - Warszawa : Difin, 2010.
Sygnatura: 73312
22. Poradnik : Potencjał osobisty i zawodowy - wybór ćwiczeń i testów / Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. - Łódź : Wojewódzki Urząd Pracy, 2016.
Sygnatura: 77644, 77645, 77646
23. Portfolio zawodowe : planowanie kariery : testy i karty pracy / oprac. Monika Knap. - Warszawa : Dr Josef Raabe Spółka Wydawnicza, 2012.
Sygnatura: 75751
24. Potencjał podmiotowy i kompetencje w perspektywie rozwoju kariery zawodowej / red. Monika Wróblewska, Anna Pogorzelska, Stanisław Nowel. - PWSZ Suwałki ; IBUK Libra, 2018.
25. Poznajemy zawody i miejsca pracy : materiały edukacyjne rozwijające i kształtujące procesy poznawcze dla dzieci z niepełnosprawnością intelektualną / Joanna Bładowska, Aleksandra Szakiewicz. – Wydanie 2. - Gdańsk : Wydawnictwo Harmonia, 2015.
Sygnatura: 77233
26. Praktyki zarządzania kapitałem ludzkim w doradztwie zawodowym / red. nauk. Tomasz Rostkowski, Dariusz Danilewicz. - Warszawa : Difin, 2012.
Sygnatura: 75322
27. Psychologiczne podstawy wyboru zawodu : przegląd koncepcji teoretycznych / Anna Paszkowska-Rogacz. - Warszawa : Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, 2003.
Sygnatura: 71794, 71795

28. Sukces edukacyjny, sukces zawodowy, sukces życiowy / redakcja naukowa Tomasz Łączek. – Warszawa : Difin, 2018.
Sygnatura: 77856
29. Uczenie się przez życie : Rozwój - kariera - praca / red. Ewa Solarczyk-Ambrozik, Magdalena Barańska. - Poznań : Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza ; IBUK Libra, 2018.
30. Warsztat diagnostyczny doradcy zawodowego : przewodnik dla nauczyciela i doradcy /Małgorzata Rosalska. - Warszawa : Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej, 2013.
Sygnatura: 75396, 38567, 34690
31. Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej / Anna Paszkowska-Rogacz. – Warszawa : Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, 2002.
Sygnatura: 34336
32. Wybrane zagadnienia etyki doradcy zawodowego / Wiesława Wołoszyn-Spirka, Ewa Krause. – Bydgoszcz : Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, 2012.
Sygnatura: 75495

Opracowanie:

*Jolanta Wojenka
Biblioteka Pedagogiczna
w Skierniewicach*

AUTORZY I PARTNERZY:

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W ŁODZI

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Oddział w Skierniewicach

ul. Senatorska 10, 96-100 Skierniewice

tel. 46 833 36 50, 833 39 74, fax 46 833 28 08

e-mail: centrumsk@wup.lodz.pl

facebook.com/ClipKZ/

www.wuplodz.praca.gov.pl

WOJEWÓDZKI OŚRODEK DOSKONALENIA NAUCZYCIELI W SKIERNIEWICACH

ul. Batorego 64D, 96-100 Skierniewice

tel. 46 833 20 04; 505 392 412

e-mail: wodn@wodnskiernie.nazwa.pl

<http://wodnskierniewice.eu/>

CENTRUM EDUKACJI I PRACY MŁODZIEŻY OHP W SKIERNIEWICACH

ul. Mszczonowska 63, 96-100 Skierniewice.

tel. 46 833-63-32

e-mail: ceipmskierniewice@lodz.ohp.pl

BIBLIOTEKA PEDAGOGICZNA W SKIERNIEWICACH

ul. Batorego 64 D, 96-100 Skierniewice

tel. 46 833 40 13; 512 081 484

e-mail: biblioteka@bpskierniewice.pl

<http://www.bpskierniewice.pl>

PORADNIA PSYCHOLOGICZNO-PEDAGOGICZNA

ul. Armii Krajowej 6, 99 – 400 Łowicz

tel. 46 837 42 71,

e-mail: poczta@poradnia.lowicz.pl

PAŃSTWOWA UCZELNIA im. STEFANA BATOREGO

ul. Batorego 64C, 96-100 Skierniewice

tel.: 46 834 40 00

faks: 46 834 40 07

e-mail: pusb@pusb.pl

<https://www.pusb.pl/pl-pl/kontakt.aspx>

**Wersja elektroniczna Zeszytu nr 11 dla doradców szkolnych i zawodowych
pt. „DORADZAMY ZAWODOWO – WYBIERAMY ODLOTOWO” dostępna na
stronach:**

- ✓ **Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi - [facebook.com/CIiPKZ/](https://www.facebook.com/CIiPKZ/)**
- ✓ **Biblioteki Pedagogicznej w Skierniewicach: <http://www.bpskierniewice.pl>**
- ✓ **Wojewódzkiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Skierniewicach:
<http://wodnskierniewice.eu/>**