



Jak okiełznać rynek pracy

Poradnik do pracy z dziećmi i młodzieżą
dla szkolnych doradców zawodowych



**SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPÓLSKIEGO**

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W POZNANIU**

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

Poznań, 2021

WSTĘP	4
WSKAZÓWKI NA DOBRY POCZĄTEK	6
NARZĘDZIOWNIK	7
ZNACZENIE INFORMACJI W PROCESIE PODEJMOWANIA DECYZJI ZAWODOWYCH	9
RYNEK PRACY Z PERSPEKTYWY ANALITYKÓW JAK WYKORZYSTAĆ TĘ WIEDZĘ I GDZIE SZUKAĆ BADAŃ I RAPORTÓW	15
PLANOWANIE KARIERY ZAWODOWEJ PRZEZ MŁODZIEŻ	22
ŹRÓDŁA INSPIRACJI DO PRACY Z DZIEĆMI I MŁODZIEŻĄ	23
ROLA MEDIÓW SPOŁECZNOŚCIOWYCH W BUDOWANIU E-WIZERUNKU ...	32
SZANSA NA SAMODZIELNOŚĆ WŁASNA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA	41
INSTYTUCJE WSPIERAJĄCE PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM	48
OTOCZENIE RYNKU PRACY – INSTYTUCJE, KTÓRE WARTO ZNAĆ	50
PODSUMOWANIE	58

*„Nie mogę nikogo niczego nauczyć.
Mogę sprawić, że zaczną myśleć”*

Sokrates

Rozwój technologii w dziedzinie produkcji i usług oraz digitalizacja skłaniają do rozważań na temat niezbędnych kompetencji obecnych i przyszłych pracowników. Nowe technologie, rewolucja przemysłowa oparta o sztuczną inteligencję, robotyzacja to szanse, ale też zagrożenia, jeżeli nie będą właściwie wykorzystane. W takim otoczeniu rozwój i edukacja powinny być oparte o nowy zestaw „kompetencji przyszłości”.

Kluczowego znaczenia nabierają kompetencje, które odróżniają pracę systemów informatycznych, robotów czy sztucznej inteligencji, od pracy człowieka w obszarach, w których wciąż trudno będzie go zastąpić.

Na pierwszy plan wysuwają się kompetencje poznawcze – potocznie nazywane kompetencjami myślenia, obejmujące zarówno kreatywność, logiczne rozumowanie jak i rozwiązywanie złożonych problemów. W warunkach transformacji cyfrowej kluczowym zasobem staje się wiedza, a kluczową kompetencją – sposób i szybkość jej pozyskiwania i wykorzystywania. Warto zatem uczyć dzieci i młodzież samodzielności w wyszukiwaniu informacji, korzystania z wielu źródeł, krytycznej oceny zdobytej wiedzy i stosowania jej w praktyce.

Niezbędne są także kompetencje społeczne, szczególnie w środowisku wymagającym kontaktu z drugim człowiekiem, pracy zespołowej lub zarządzania ludźmi. Najważniejsze umiejętności z tego obszaru to efektywna współpraca w grupie, przywództwo oraz inteligencja emocjonalna. Zatem, w pracy z dziećmi, warto kłaść nacisk na pracę zespołową, wykorzystywanie formuły projektów, które pozwolą przejąć inicjatywę, poczuć realny wpływ na formę oraz treść realizowanego zadania.

Kompetencje przyszłości to konkretne umiejętności, które umożliwią podejmowanie i realizowanie zadań w elastycznym, podatnym na częste i szybkie zmiany, środowisku pracy. Konieczność błyskawicznej reakcji na zmiany i adaptacji do nowych warunków działa się na naszych oczach. Pandemia COVID-19 spowodowała nie tylko zmianę trybu pracy ze stacjonarnej na zdalną, ale także w przypadku wielu pracowników wymusiła przyspieszony kurs cyfryzacji w celu utrzymania pracy lub nawet zmianę branży. Pandemia jako zjawisko globalne wpływające na gospodarkę we wszystkich krajach świata pokazała, że zmiany jakie następują na rynku pracy, są czasami trudne do przewidzenia. Nie znaczy to jednak, że nie można się z tym problemem mierzyć. Rozwijanie

kompetencji cyfrowych na zaawansowanym poziomie i znajomość kilku języków obcych to pewna inwestycja. Dzieci kształcące się dziś w szkołach staną przed koniecznością operowania technologiami cyfrowymi i współpracy ze zautomatyzowanymi systemami wykorzystującymi sztuczną inteligencję. Włączajmy śmiało nowe technologie do warsztatu pracy doradcy zawodowego – edukujmy się w tym zakresie, by nie pozostawać w tyle za dziećmi i młodzieżą. Uczmy rozsądnego korzystania ze zdobyczy techniki.

Ważnym zadaniem, jakie stoi przed współczesnym doradcą zawodowym, jest wzmacnianie postawy przedsiębiorczej, za którą kryje się gotowość do podejmowania rozsądnego ryzyka, przejawianie inicjatywy, odporność na kryzysy i umiejętność tolerowania niepewności. Takie podejście jest niezbędne w kontekście przygotowania młodych do funkcjonowania w świecie, w którym ciągła zmiana warunków jest normą. Chcąc wychować dzieci i młodzież na osoby świadomie i aktywnie projektujące swoją ścieżkę zawodowo-edukacyjną, powinniśmy zachęcać je do udziału w kreowaniu rzeczywistości i w śmiałym rozwiązywaniu problemów pojawiających się na ich drodze.

Kompetencje przyszłości mogą być skutecznie kształtowane tylko w ramach szerokiego i elastycznego systemu edukacji nastawionego na kształcenie ustawiczne. W centrum tego procesu jest człowiek, który rozumie potrzebę stałego dokształcania i nabywania nowych umiejętności. By sprostać dzisiejszym przemianom, musimy osiąść nowe kompetencje oraz zmienić nasz dotychczasowy sposób myślenia. Jak przygotować uczniów, by byli gotowi na to, co przyniesie przyszłość? Jak wyposażyć ich w nowe kompetencje i ukierunkować sposób myślenia, by pomóc w dotrzymaniu kroku zmieniającemu się światu? Zacznijmy od sposobów rozumowania, tak by byli w tym myśleniu szybcy i sprawni na miarę swoich możliwości. Niech zadaniem każdego, kto spotyka się z dziećmi i młodzieżą w procesie edukacji, będzie pomaganie w budowaniu w nich twórczej odwagi, pomocnej w różnych obszarach życia.

Wstęp do poradnika powstał w oparciu o następujące badania i raporty.

- Raport Ministerstwa Edukacji Narodowej i Instytutu Badań Edukacyjnych *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030* dostępny na stronie www.ibe.edu.pl/pl/projekty-krajowe/zintegrowana-strategia-umiejtnosci
- Raport firmy Pearson pt. *Umiejętności 2030* dostępny na stronie www.umiejtnosci2030.pl
- Raport Digital Economy Lab na Uniwersytecie Warszawskim we współpracy z firmą Google *Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym systemie edukacyjnym?* dostępny na stronie www.delab.uw.edu.pl/projekty/kompetencje-przyszlosci

Zamysłem poradnika jest oparcie się na kompetencjach przyszłości i pokazanie, że obserwacja trendów na zmieniającym się dynamicznie rynku pracy jest kluczowa w przypadku pracy doradcy zawodowego mającego kontakt z młodzieżą. Przygotowując młodego człowieka do startu w przyszłość – najpierw edukacyjną, a potem zawodową, koniecznością staje się poznanie prognoz i trendów dotyczących nowych zawodów i kierunków kształcenia.

Poradnik został stworzony z myślą o szkolnych doradcach zawodowych. Mamy nadzieję, że będzie inspiracją do rozwijania warsztatu pracy. Propozycje ćwiczeń wynikają z własnych doświadczeń doradczych oraz pomysłów na pracę z młodymi klientami. Zaprezentowane w poradniku treści, pozwalają przeprowadzić młodzież przez zagadnienia rynku pracy nie tylko w formie wykresów, zestawień i analiz, lecz ciekawych i twórczych rozmów o świecie pracy.

Internet jest pełen instrumentów pozwalających na wprowadzenie elementów interaktywnych w proces edukacji. Poszerzają one gamę narzędzi w rękach doradcy zawodowego i wspierają proces zdobywania wiedzy. Wpływają na zaangażowanie odbiorców, uatrakcyjniamy i ułatwiają przekazywanie trudniejszego materiału, zwłaszcza w procesie zdalnego nauczania. Poniżej prezentujemy ich krótki przegląd, który pozwoli urozmaicić warsztat pracy doradcy zawodowego.

AnswerGarden – prosta aplikacja pozwalająca w szybki sposób uzyskać odpowiedź na zadane pytanie.

www.answergarden.ch

Bubbl.us – interaktywne narzędzie służące do tworzenia treści wizualnych i mapy myśli.

www.bubbl.us

Canva – internetowe, darmowe narzędzie umożliwiające tworzenie projektów graficznych np. ulotek, plakatów z gotowych wzorów i szablonów.

www.canva.com/pl_pl/

Coggle – program do tworzenia map myśli. Można wykorzystywać dostępne ikony, a także wgrywać własne obrazki lub zdjęcia. Darmowa wersja programu pozwala na utworzenie trzech prywatnych map oraz nieograniczoną ilość publicznych.

www.coggle.it

Educaplay – platforma do tworzenia multimedialnych zadań edukacyjnych (mapy interaktywne, krzyżówki, uzupełnianki, wykreślanki, quizy, wideo-quizy, rozsypanki, dyktanda).

www.educaplay.com

Genially – portal umożliwiający tworzenie prezentacji, gier i quizów.

www.genial.ly

Kahoot – użytkownicy mogą tworzyć własne quizy przeznaczone do wykorzystania przez innych użytkowników.

www.kahoot.com

Learning Apps – umożliwia tworzenie, użytkowanie, współdzielenie i publikowanie gier edukacyjnych.

www.learningapps.org

Mentimeter – umożliwia tworzenie interaktywnych prezentacji z informacjami zwrotnymi w czasie rzeczywistym (odpowiedzi uczestnika od razu wyświetlane są na ekranie).

www.mentimeter.com

Padlet – bezpłatne narzędzie do tworzenia tablic i dokumentów.

www.padlet.com

Pixton – cyfrowe narzędzie do opowiadania historii. Pomaga przekazywać pomysły w zabawnym i przyjaznym formacie komiksów.

www.pixton.com

Piktochart – aplikacja służąca do tworzenia estetycznych materiałów wizualnych, łączących w sobie tekst i grafikę, oraz do dzielenia się nimi w sieci. Użytkownik może zaprojektować cztery typy materiałów: infografikę, prezentację, plakat i raport.

www.piktochart.com

Prezi – platforma do tworzenia i przedstawiania prezentacji na tzw. wirtualnym płótnie, stanowiąca alternatywę dla popularnego PowerPoint.

www.prezi.com

ToonyTool – narzędzie pozwala wyrazić swoją kreatywność poprzez tworzenie własnych edukacyjnych scenek z kreskówek, scenek komiksowych, plakatów lub memów.

www.toonytool.com

WordArt – internetowe narzędzie umożliwiające tworzenie chmur słów online.

www.wordart.com

Wordwall – interaktywne narzędzie do tworzenia własnych materiałów dydaktycznych, testów, gier słownych, łączenie w pary i wiele innych.

www.wordwall.net/pl

Quizlet – narzędzie edukacyjne wykorzystywane do nauki pojęć i języków m.in. poprzez tworzenie fiszek.

www.quizlet.com/pl

ZNACZENIE INFORMACJI W PROCESIE PODEJMOWANIA DECYZJI ZAWODOWYCH

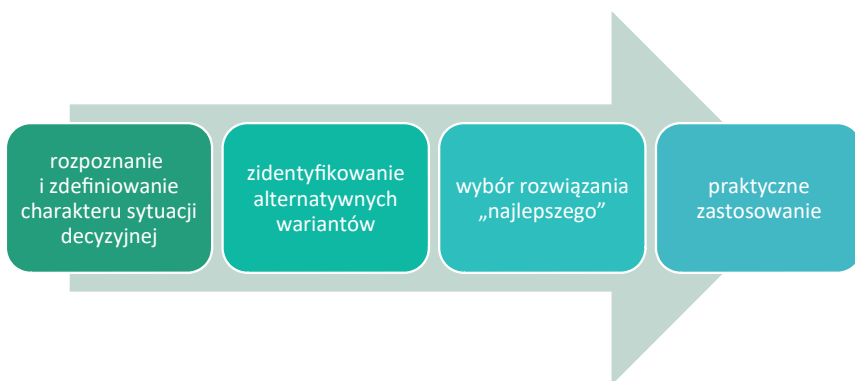
*„Nie każde dane to informacja, nie każda informacja to wiedza,
wiedzieć nie znaczy zrozumieć, a zrozumienie to jeszcze nie mądrość.”*

Clifford Stoll

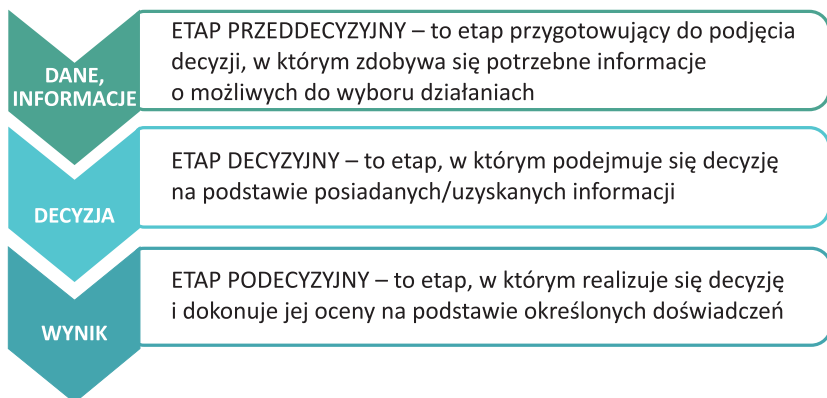


Informacja zawodowa na każdym etapie podejmowania decyzji jest pomocna, a czasem wręcz niezbędna. Istotny jest sposób jej gromadzenia i udostępniania. Za każdym razem trafia do innego odbiorcy i odnosi określony skutek. Pozytywny, jeśli pomaga w realizacji planów lub negatywny, jeśli wprowadza w błąd i opóźnia podjęcie decyzji. Gdy przekazujemy informacje, powinniśmy mieć pewność, że są zgodne z obowiązującym stanem rzeczy i dołożyć wszelkich starań, aby były spójne z najnowszą wiedzą w tym zakresie.

Informacja jest kluczowa dla realizacji poradnictwa zawodowego i orientacji zawodowej. Sam fakt jej dostępności nie jest gwarancją skutecznego wykorzystania lub wykorzystania w ogóle. Istotną funkcję pełni doradca zawodowy, który niezależnie od miejsca pracy – szkoła, poradnia psychologiczno-pedagogiczna, centrum informacji i planowania kariery zawodowej, powiatowy urząd pracy, powinien umieć korzystać z zasobów informacyjnych, by profesjonalnie i skutecznie pomagać swoim rozmówcom. Czas podejmowania decyzji jest integralną częścią podejmowanych przez człowieka działań, jednak największe znaczenie ma dla etapu planowania. Podejmowanie decyzji jest wyborem jednej możliwości z wielu dostępnych rozwiązań i obejmuje:

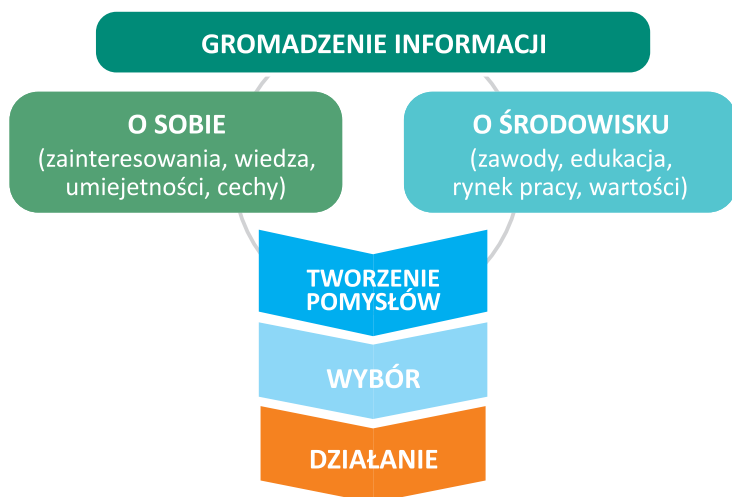


Decyzje mogą być podejmowane w warunkach pewności bądź ryzyka i wątpliwości. Dostęp do większej ilości sprawdzonych danych zwiększa prawdopodobieństwo pewności w działaniu. Proces podejmowania decyzji można podzielić na trzy etapy.

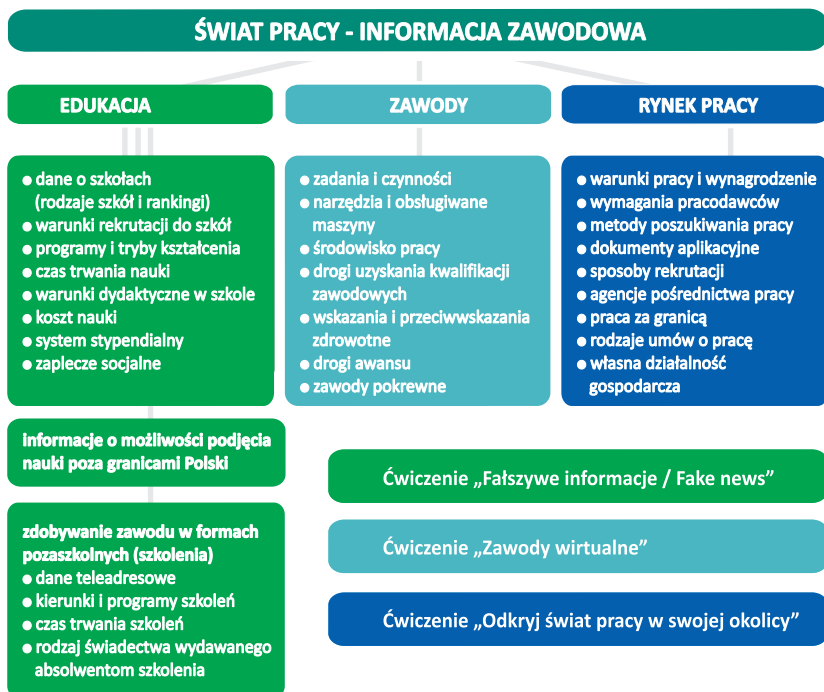


Podział procesu podejmowania decyzji na kolejne sekwencje ułatwia doradcom zawodowym dobór odpowiednich treści, metod i form udzielenia pomocy w zależności od etapu, na jakim znajduje się uczeń. Natomiast każdy dokonywany przez jednostkę wybór wymaga posiadania przez nią określonego zasobu informacji adekwatnego do etapu procesu decyzyjnego.

Znajomość zawodów, warunków pracy, potrzeb rynku i pracodawców zwiększa szansę człowieka na dokonanie trafnych wyborów. Decyzja jest bowiem odpowiednio przetworzoną informacją. Na ogół wiedza dzieci i młodzieży na temat zawodów jest ograniczona. Mają pewne wyobrażenia o miejscach pracy rodziców i innych członków rodziny czy grona najbliższych znajomych. Niezrętnym źródłem bywają dla ucznia koledzy i koleżanki, przekazujący sobie niesprawdzone informacje. Za pośrednictwem środków masowego przekazu dzieci i młodzież uzyskują na ogół stereotypowy – bo znacząco uproszczony – obraz innych profesji. Potrzeby informacyjne nie dotyczą tylko świata pracy.



Wiedza o możliwościach edukacyjnych oraz wiedza o sobie – cechach osobowości, zainteresowaniach i umiejętnościach stanowi ważne uzupełnienie w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej.



WSKAZÓWKI

Jak na ten temat rozmawiać z dziećmi lub młodzieżą.

Kluczową rolą szkolnego doradcy zawodowego/nauczyciela w kontekście zdobywania informacji na temat edukacji, rynku pracy i świata zawodów jest pokazanie różnorodności źródeł. W zależności od potrzeby informacyjnej pojawiają się inne czynniki, które determinują wybór źródła. Są to przede wszystkim:

- obiektywność,
- aktualność,
- dostępność i łatwość wykorzystania,
- stopień szczegółowości,
- zrozumiałość.

Gdy uczeń dotrze do źródła i znajdzie w nim informacje, powinien ocenić ich wiarygodność i użyteczność. Czasami zdobyte informacje są nierzetelne – zwykle

plotki, „półprawdy”. Takie doświadczenia uczą krytycznego podejścia do informacji oraz tego, że zawsze należy sprawdzić ich wiarygodność. Szczególnie, jeśli zależy od nich wybór szkoły czy uczelni.

Większość materiałów dostępnych w Internecie zawiera opinie ich autorów. Oddzielenie opinii od faktów jest kluczowe w uczeniu dzieci i młodzieży krytycznego podejścia do zebranych informacji. Takie spojrzenie pozwala na zbliżenie się do najbardziej obiektywnej informacji i umożliwia wyrobienie własnej opinii na dany temat, a w dorosłym życiu ustrzeże przed manipulacjami.

Ocena wiarygodności materiału to najtrudniejsze zadanie, jakie stoi przed osobą szukającą informacji — zwłaszcza wśród źródeł internetowych. Aby uczeń mógł zyskać pewność, w jakim stopniu uzyskana informacja jest godna zaufania, powinien umieć ocenić wiarygodność źródła, zastanawiając się nad następującymi kwestiami.

- Kim jest autor materiału oraz kto wzięło odpowiedzialność za publikację?
- W jaki sposób autor pozyskał informacje? Czy jest specjalistą w danej dziedzinie lub sam doświadczył tego, o czym mówi? A może pozyskał informacje z drugiej ręki?
- Czy autor starał się jak najbardziej rzetelnie i starannie zaprezentować temat?
- Kiedy powstał dany materiał?



ĆWICZENIA

Zastosuj wiedzę w praktyce

ĆWICZENIE „Odkryj świat pracy w swojej okolicy”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla młodszych uczniów

Zadaniem ucznia lub grupy uczniów jest narysowanie mapy obrazującej drogę do szkoły lub najbliższej okolicy, na której dziecko zaznacza firmy i instytucje (potencjalne miejsca pracy), próbuje określić czym zajmuje się dana firma oraz kto może w niej pracować (zawody).

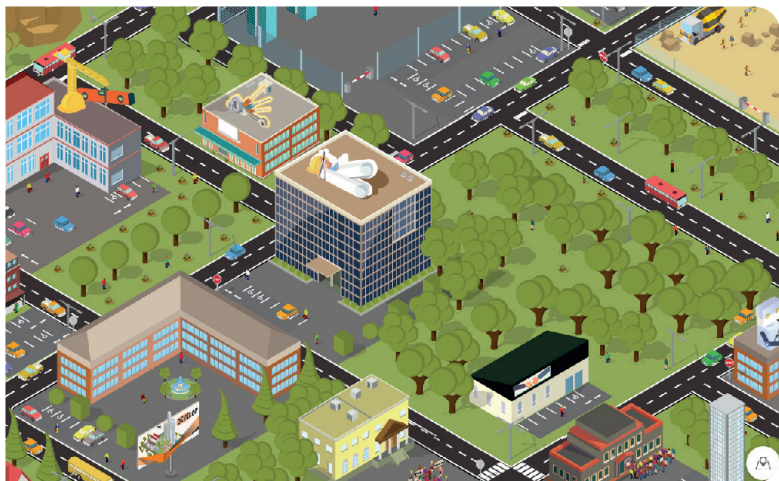
Ćwiczenie indywidualne lub dla małych grup. Może być realizowane w formie projektu przewidzianego na dłuższy czas lub krótkiego ćwiczenia – w zależności od możliwości czasowych. W pracy dzieci mogą wykorzystywać różne techniki plastyczne. Wstępem do ćwiczenia lub jego kontynuacją może być pokazanie miasta zawodów na stronie www.mapakarier.org.

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

Może ona zakładać wizytę w danym miejscu pracy (sklepie czy zakładzie usługowym). Wersja dla młodzieży może obejmować także bardziej rozbudowaną dyskusję na temat przekroju okolicznego rynku pracy (jakich firm jest dużo, jakich mało, dlaczego uczeń tak uważa).

Także w tym przypadku uczniowie mogą wykorzystać stronę www.mapakarier.org i samodzielnie poruszać się po mieście zawodów przy stanowiskach komputerowych.

Alternatywną formą poznawania lokalnego rynku pracy może być zaproszenie rodziców uczniów, którzy opowiedzą o swoich zawodach lub stanowiskach pracy. Może być to doskonała okazja do skonfrontowania wyobrażeń dzieci i młodzieży z rzeczywistością.



Źródło: Mapa Karier www.mapakarier.org

ĆWICZENIE „Zawody wirtualne?”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla młodszych uczniów

Pogadanka o tym jak wygląda praca zdalna na podstawie doświadczeń dzieci. Rozmowa może zakładać wymienienie zawodów, które można wykonywać bez wychodzenia z domu, wykorzystywanych w pracy narzędzi itp.

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

Klasa dzielona jest na kilkusobowe grupy. Doradca zawodowy przygotowuje do wylosowania pulę zawodów z różnych branż, a zadaniem dzieci jest zasta-

nowienie się czy i jak wylosowany przez nie zawód może być wykonywany w świecie wirtualnym. Przykładowe zawody w tabeli.

Sprzedawca zabawek	Behawiorystka zwierząt	Taksówkarz
Nauczyciel	Szewc	Krawiec
Księgowa	Psycholog	Projektantka wnętrz
Lekarka	Kelner	Doradca zawodowy

ĆWICZENIE „Fałszywe informacje / Fake news”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

Zadaniem uczniów jest sprawdzenie czy dana informacja dotycząca edukacji jest prawdziwa. Uczniowie mogą podczas realizacji zadania korzystać z Internetu. W podsumowaniu nauczyciel może wskazać pomocne źródła informacji takie jak rankingi szkół i uczelni, ich strony internetowe, portale społecznościowe placówek edukacyjnych.

Ćwiczenie wymaga od nauczyciela uwzględnienia w dyskusji lokalnego rynku edukacyjnego. Jest to doskonała możliwość do rozmowy o rzetelności informacji znalezionych w Internecie.

PRZYKŁADOWE ZDANIA:

- Technikum Komunikacji w Poznaniu znalazło się na IV miejscu w rankingu maturalnym techników w Polsce w 2020.
- Fundacja Edukacyjna „Perspektywy” potwierdza że VIII Liceum Ogólnokształcące im. Adama Mickiewicza w Poznaniu jest wśród 1000 najlepszych liceów w Polsce i przysługuje mu tytuł „Złotej Szkoły 2020”.
- Zespół Szkół Budowlano-Drzewnych im. B Chrobrego w Poznaniu rozpoczął kształcenie w zawodzie technik projektowania mebli.



BIBLIOGRAFIA/ NETOGRAFIA – znajdź więcej informacji

Mapa Karier

www.mapakarier.org

Natasza Grodzicka „Informacja zawodowa”, 2005 (nr 31), publikacja dostępna na www.eurodoradztwo.praca.gov.pl

RYNEK PRACY Z PERSPEKTYWY ANALITYKÓW. JAK WYKORZYSTAĆ TĘ WIEDZĘ I GDZIE SZUKAĆ BADAŃ I RAPORTÓW

„Jeśli uczyliśmy tego, czego nauczyliśmy wczoraj, okradamy nasze dzieci z jutra”

John Dewey



Raporty i badania umożliwiają diagnozę tego, jak w najbliższych latach będzie kształtować się krajowy i światowy rynek pracy. Szybko następujące zmiany ekonomiczne i społeczne, wzrost znaczenia inteligentnych maszyn i cyfrowych technologii, to czynniki, które trzeba uwzględnić przy planowaniu kierunku rozwoju zawodowego. Analiza danych z dostępnych badań i raportów pozwala dostrzec aktualne trendy na rynku pracy – niezbędną wiedzę w procesie podejmowania decyzji zawodowych przez młode osoby.

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej; Ministerstwo Rozwoju i Technologii oraz **Ministerstwo Edukacji i Nauki** w ramach swojej działalności prowadzą badania, przygotowują raporty obrazujące aktualną sytuację na rynku pracy. Dokonują też diagnoz zapotrzebowania na określone specjalności, zawody i kierunki kształcenia. Na uwagę zasługuje m.in. wydane w Monitorze Polskim – *Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 marca 2019 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy.*

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia>

<https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka>

Planując ścieżkę zawodową warto dokonać przeglądu badań i analiz zrealizowanych przez **Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu – Wydział Badań i Analiz**. Przegląd przygotowanych tam materiałów pozwala określić sytuację na rynku pracy, w szczególności pod kątem zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje w najistotniejszych branżach Wielkopolski, potrzeb pracodawców i możliwości ich realizacji na lokalnych rynkach pracy oraz aktywności różnych grup społecznych na rynku pracy – kobiet, osób po 50 roku życia, absolwentów.

Wśród dostępnych materiałów i opracowań dotyczących rynku pracy, które w szczególności mogą zainteresować młodzież i szkolnych doradców zawodowych, znajduje się **Barometr Zawodów**, stanowiący jednoroczną prognozę sytuacji. Barometr pokazuje zapotrzebowanie na zawody w każdym z powiatów i województw w Polsce.

www.barometrzwodow.pl

ZAWODY

Deficytowe

w których liczba wolnych miejsc pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej pracodawcom znaleźć kandydatów do pracy)

Zrównoważone

w których liczba wolnych miejsc pracy jest zbliżona do liczby osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców

Nadwyżkowe

w których liczba wolnych miejsc jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej osobom poszukującym pracy znaleźć zatrudnienie)

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości to instytucja, która wśród swoich celów ma między innymi prowadzenie działalności badawczej małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), rozwój regionalny, rozwój zasobów ludzkich oraz wykorzystywanie nowych technologii w działalności gospodarczej. W swoich zasobach informacyjnych posiada raporty, wyniki badań, wydania książkowe związane również z obszarem rynku pracy – krajowym i zagranicznym. Na szczególną uwagę zasługuje cykl miesięcznych raportów – *Rynek pracy, edukacja, kompetencje*, w których przedstawiono syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy oraz raport – *Systemy monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje w UE*. Wskazane źródła informacji wzbogacają wiedzę, głównie z zakresu zapotrzebowania na określone kierunki rozwoju zawodowego.

www.parp.gov.pl

Szczególnie cennym źródłem informacji o rynku pracy są raporty i analizy opracowywane przez firmy rekrutacyjne, konsultingowe, doradcze oraz agencje pracy o ugruntowanej pozycji na rynku. Zaletą tych opracowań jest przede wszystkim duża wiarygodność ze względu na namacalną bliskość komercyjnego rynku, opieranie się na opiniach specjalistów z danej branży oraz zasięg globalny i międzynarodowy charakter przygotowujących je firm. Nie sposób wymienić wszystkich firm, które są aktywne w tworzeniu analiz rynku pracy. W zależności od potrzeb należy użyć wyszukiwarki internetowej i posługując się słowami kluczowymi, wyszukać potrzebne opracowania.

ManpowerGroup, światowy lider innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy, od 2001 roku wspiera swoich klientów poprzez sieć blisko 70 agencji rozmieszczonych na terenie całego kraju. Usługi ManpowerGroup w Polsce i na

świecie obejmują pracę tymczasową, rekrutację pracowników stałych, zatrudnienie zewnętrzne oraz doradztwo personalne. Zasoby informacyjne agencji zatrudnienia to m.in. www.manpowergroup.pl/raporty-ryнку-pracy/ Barometr Manpower

Perspektyw Zatrudnienia – kwartalne badanie, które ma na celu zmierzenie intencji pracodawców związanych ze zwiększeniem lub zmniejszeniem całkowitego zatrudnienia w firmach w przeciągu najbliższego kwartału.

Portal rynekpracy.pl – **Sedlak & Sedlak – HR** to specjalistyczny portal wiedzy poświęcony wyłącznie problematyce rynku pracy. To źródło wiedzy gdzie zamieszczane są zmiany zachodzące we wszystkich obszarach rynku tj. bezrobocia, wydajności pracy, kosztów życia i pracy oraz możliwości dotarcia do określonych grup zawodowych.

Randstad jest globalnym liderem branży HR specjalizującym się w usługach doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Świadczy usługi w zakresie rekrutacji pracowników, w obszarze HR realizuje outsourcing procesów rekrutacyjnych oraz outplacement. **Monitor Rynku Pracy** jest projektem badawczym, w którym rynek pracy przedstawiony jest z perspektywy pracowników, ich mobilności zawodowej oraz rozwoju kariery. Pokazany jest w nim m.in. poziom rotacji w firmach, ocena ryzyka utraty zatrudnienia, satysfakcja z wykonywanego zajęcia oraz główne powody poszukiwania nowego miejsca pracy.

Deloitte to międzynarodowa firma doradcza świadcząca usługi z zakresu: audytu, rachunkowości, doradztwa podatkowego, prawnego i finansowego, zarządzania strategicznego i operacyjnego. Należy do tzw. wielkiej czwórki firm zajmujących się audytem finansowym. Firma co roku przeprowadza m.in. badanie *Global Human Capital Trends*, w którym uczestniczą liderzy HR z całego świata. Zwieńczeniem badania jest raport *Trendy HR 2020*.

Ernst & Young to międzynarodowy koncern świadczący profesjonalne usługi doradcze i audytorskie, zwłaszcza w zakresie doradztwa finansowego, podatkowego i prawnego, doradztwa na rynku nieruchomości, księgowości i administracji kadrowo-płacowej, doradztwa biznesowego i zarządzania ryzykiem. Na stronie koncernu w zakładce *Raporty i analizy* można znaleźć różnego rodzaju raporty o tematyce płacowej, biznesowej oraz analizy dotyczące zjawisk na rynku pracy.

Dlaczego warto być na bieżąco z rynkiem pracy? Jest ku temu co najmniej kilka powodów.



WSKAZÓWKI

Jak na ten temat rozmawiać z dziećmi lub młodzieżą.

Regularne śledzenie trendów powoduje, że z większą świadomością obserwujemy sytuację gospodarczą i własną sytuację zawodową, a tym samym wartość swoich kwalifikacji. Obserwacja rynku pracy może przyczynić się również do nabrania większej odwagi w staraniach o zawodową zmianę.

Systematyczna analiza wymagań rynku pracy i rekrutujących pracodawców pogłębia wiedzę i wpływa na motywację do doksztalcania się. Badając rynek pracy samodzielnie, wiemy jakie umiejętności możemy nabyć i jakie działania podjąć, aby wzmocnić swoją pozycję zawodową. Obserwując trendy i wymagania pracodawców, mamy szansę na bardziej realny obraz samego siebie i swoich kompetencji. Jeżeli widzimy gdzieś luki czy obszary do rozwoju, możemy świadomie podjąć decyzję, w jakim kierunku chcemy zmierzać, czego chcielibyśmy się jeszcze nauczyć.

Monitorowanie rynku pracy może wiązać się także z komfortem psychicznym. Świadomość, że w naszej branży wciąż pojawiają się oferty pracy, generuje spokój i pewność, że w nowych okolicznościach znajdziemy pracę w zawodzie. Z drugiej strony brak ofert pracy w naszej specjalizacji może przyczynić się do większej determinacji i skłonić do rozmaitych aktywności edukacyjnych. Dzięki wnikliwemu i ciągłemu przyglądaniu się trendom na rynku pracy mamy szansę na jeszcze bardziej świadomy wybór szkoły, zawodu czy pracodawcy.

Warto uczyć młodych ludzi, że sięganie po raporty w przygotowaniu się do wyborów edukacyjno-zawodowych nie jest stratą czasu. Przy wyszukiwaniu tego typu analiz niezbędna jest oczywiście umiejętność krytycznej oceny zdobytych informacji – osoby autora, źródła, czasu, którego raport dotyczy i wyciągnięcia wniosków co do swojej sytuacji.

Zachęcamy do skorzystania z ćwiczeń aby zainteresować uczniów omawianym tematem.



ĆWICZENIA

Zastosuj wiedzę w praktyce

ĆWICZENIE „Raporty, wykresy i tabele – co mi dają?”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

1. Uczniowie dobierają się w pary. Zadaniem jest zdefiniowanie czym są zawody zrównoważone, deficytowe oraz nadwyżkowe. Każda para odczytuje

swoją definicję, z której doradca zawodowy wybiera kluczowe znaczenia i powstaje jedna prawidłowa definicja na tablicy widocznej dla wszystkich.

- Następnie doradca zawodowy prosi, aby uczniowie zapoznali się z portalem www.barometrzedowow.pl i w parach wykonali analizy raportów uzupełniając tabelę.

Wyszukaj w powiecie poznańskim po 3 zawody deficytowe, nadwyżkowe i zrównoważone i napisz jakie mogą być powody tego, że dany zawód znalazł się w tej grupie.

DEFICYTOWE	NADWYŻKOWE	ZRÓWNOWAŻONE
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.

Analogicznie doradca zawodowy może przygotować kilka tabelki dotyczących różnych powiatów.

Doradca zawodowy podsumowuje wykonane zadanie na forum klasy zachęcając do dyskusji i zadając poniższe pytanie.

Czy wybierając ścieżkę dalszej edukacji należy kierować się raportami dotyczącymi prognoz sytuacji w zawodach? Uzasadnij swoją odpowiedź.

- Uczniowie otrzymują kolejny arkusz z poleceniem wyszukania konkretnego raportu i wyszukania wskazanych informacji. Zadanie wykonują samodzielnie, a następnie pięcioro chętnych uczniów dzieli się swoimi spostrzeżeniami.

Wyszukaj raport dotyczący zawodu w Wielkopolsce w powiecie poznańskim, który jest w obszarze twoich rozważań i uzupełnij tabelę zgodnie z danymi z raportu.

duża nadwyżka poszukujących pracy	nadwyżka poszukujących pracy	równowaga popytu i podaży	deficyt poszukujących pracy	duży deficyt poszukujących pracy	brak danych

ĆWICZENIE „Analizuję i wyciągam wnioski”

Przebieg ćwiczenia

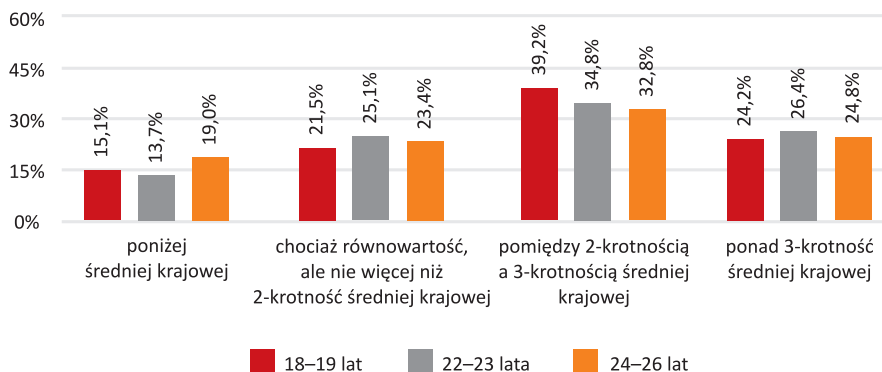
Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

Doradca zawodowy dzieli uczniów na kilkuosobowe grupy i rozdaje każdej z nich wydrukowany (inny dla każdej grupy) raport na podstawie, którego dokonają analizy danych i wyciągną wnioski.

WSKAZÓWKI

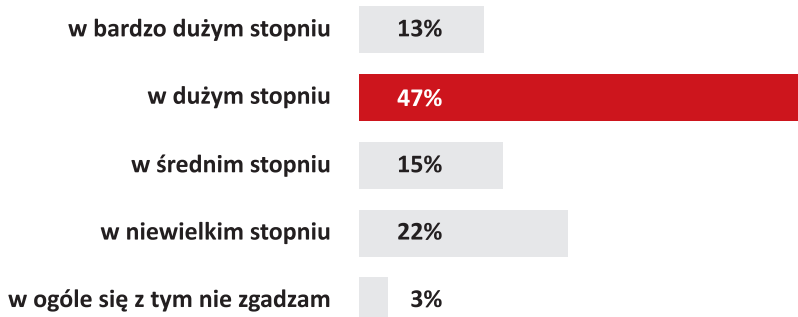
- Zwróć uwagę na kolumny i słupki z największymi i najmniejszymi wartościami. Jakie dostrzegasz zależności?
- Przeanalizuj udzielone odpowiedzi w pytaniach otwartych, które pojawiają się w raportach.
- Przyjrzyj się zależnościom jakie występują w przypadku różnych kategorii wiekowych. Jakie wnioski wyciągniesz z takich danych?

Oczekiwania finansowe osób młodych według wieku (w %)



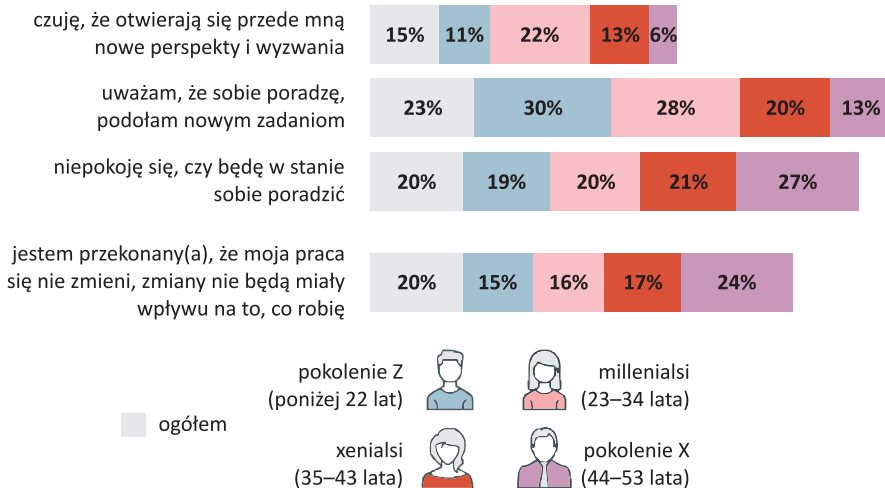
Źródło - Raport #MłodziPrzyGłosie dla YEP.academy (marka Coca Cola), strona 32

Na ile zgadzasz się z prognozami, że w przyszłości znacząca część prac będzie wykonywana przez roboty lub z wykorzystaniem sztucznej inteligencji?



Źródło - Raport Pracownik przyszłości (Infuture Hatalaska Foresight Institute), strona 9

Gdy myślisz o przyszłych zmianach na rynku pracy związanych z rozwojem technologicznym i gospodarczym, to:



Źródło - Raport *Pracownik przyszłości* (Infuture Hatalska Foresight Institute), strona 14



NETOGRAFIA – znajdź więcej informacji

WARTO ODWIEDZIĆ

Portal Grupy Pracuj

<https://www.pracuj.pl/>

Strona firmy PWC

<https://www.pwc.pl/pl/publikacje.html>

Raporty na stronie firmy Work Service w zakładce Centrum Prasowe

www.workservice.com

Strona firmy Antal

www.antal.pl/wiedza/raporty

Strona Głównego Urzędu Statystycznego

www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/

Strona firmy rekrutacyjnej Hays

www.hays.pl/raport-placowy

PLANOWANIE KARIERY ZAWODOWEJ PRZEZ MŁODZIEŻ

*„Planowanie to oprawianie przyszłości w ramy teraźniejszości.
Możesz to zacząć już dzisiaj.”*

Alan Lakein

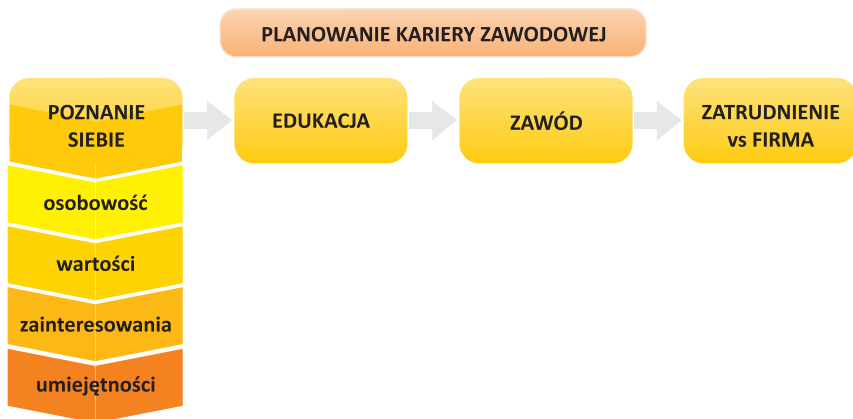


Planowanie to jeden z elementów składających się na kompetencję organizacji czasu, przez którą rozumiemy:

- wykonanie wszystkich powierzonych zadań w terminie,
- zaplanowanie marginesu czasu na naprawę popełnionych błędów,
- delegowanie zadań,
- oszacowanie długości trwania poszczególnych zadań,
- wyznaczanie priorytetów,
- punktualność – szanowanie czasu swojego i innych ludzi,
- gotowość do pracy pod presją czasu i stresu,
- radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych.

Umiejętności organizacyjne to szereg cech, które warto ćwiczyć już od najmłodszych lat, gdyż nie są wrodzone. Dzięki umiejętności planowania i organizacji czasu na poziomie obowiązków szkolnych czy zajęć pozalekcyjnych, wzmacnianej, ćwiczonej i docenianej przez dorosłych, wykształca się w młodym człowieku szereg bardziej złożonych kompetencji: myślenie perspektywiczne, spojrzenie na swoje wybory jako całość, elastyczność działania, adaptowanie się do nowego środowiska, samodzielność, podejmowanie inicjatywy.

Planując karierę zawodową należy rozpocząć od poznania siebie, aby wybrać właściwą ścieżkę edukacji formalnej i nieformalnej. Wiedza o sobie, posiadane kwalifikacje, umiejętności niezbędne w wybranym zawodzie przyczyniają się do zdobycia zatrudnienia w dopasowanym dla młodego człowieka zawodzie i optymalnym środowisku lub skłaniają do podjęcia decyzji o samozatrudnieniu.





WSKAZÓWKI

Jak na ten temat rozmawiać z dziećmi lub młodzieżą.

Kiedy wszystko wokół zmienia się w dużym tempie, dostęp do aktualnej informacji to kluczowy element sukcesu. Warto korzystać z różnych źródeł wiedzy o rynku pracy i edukacji, gdyż mogą stać się inspiracją do pracy doradczej z młodzieżą. Poniżej zamieszczamy przykładowe źródła informacji.

ŹRÓDŁA INSPIRACJI DO PRACY Z DZIEĆMI I MŁODZIEŻĄ

Ośrodek Rozwoju Edukacji

www.ore.edu.pl

Scenariusze, prezentacje, poradniki, programy nauczania, dobre praktyki – w sumie ponad 4 500 publikacji w jednym miejscu – wszystkie udostępniane są bezpłatnie. W bazie znajdują się m.in. materiały dotyczące wychowania, profilaktyki, pracy z uczniem zdolnym, promocji zdrowia w szkole, resocjalizacji, kompetencji społecznych.

Mapa Karier – Doradztwo edukacyjno-zawodowe w szkole

www.mapakarier.org

Pomysły na lekcje, scenariusze do pobrania, interaktywne i darmowe narzędzie doradztwa zawodowego w szkole.

Euro Guidance / Eurodoradztwo Polska

www.eurodoradztwo.praca.gov.pl

Projekt Eurodoradztwo Polska – wspieranie zawodowej i edukacyjnej mobilności obywateli oraz rozwój poradnictwa zawodowego w Europie. Na stronie znajdują się liczne *Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego* przeznaczone dla doradców zatrudnionych w instytucjach rynku pracy i edukacji.

EPALE Elektroniczna platforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie

<https://epale.ec.europa.eu/pl>

EPALE to europejska, wielojęzyczna, otwarta dla wszystkich, społeczność profesjonalistów z dziedziny kształcenia dorosłych – edukatorów i instruktorów dorosłych, doradców i konsultantów, badaczy i pracowników naukowo-dydaktycznych oraz decydentów.

Scholaris – Portal wiedzy dla nauczycieli

<https://zpe.gov.pl/scholaris>

PDF – *Vademecum Talentu* – zintegrowana ocena predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów, pakiet edukacyjny oraz materiały do pobrania.

Barometr zawodów

www.barometrzwodow.pl

Barometr zawodów to jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach. Dzieli zawody na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. Pokazuje zapotrzebowanie na zawody w każdym z województw i powiatów w Polsce.

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)

www.kwalifikacje.edu.pl

ZSK, czyli Zintegrowany System Kwalifikacji, opisuje, porządkuje i zbiera różne kwalifikacje w jednym rejestrze, zawierającym informacje dotyczące ERK – Europejskiej Ramy Kwalifikacji, PRK – Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz publikacje do bezpłatnego pobrania.

Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży

www.cdzdm.pl

Materiały dla doradców zawodowych, zbiór inspiracji do realizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkole.

PROGRA

www.progra.pl

Materiały do bezpłatnego pobrania np. scenariusz zajęć z poradnictwa zawodowego *Świat zawodów bez tajemnic, Poznaję siebie – moje zdolności i zainteresowania, Co dalej? Planuję swoją karierę edukacyjno-zawodową.*

Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych

www.sdsiz.com.pl

Publikacje z zakresu doradztwa zawodowego, informacje o szkoleniach w ramach różnych metod/narzędzi, informacje dotyczące OTK – Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery.

Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu

www.irpoznan.com.pl

Informacje dotyczące nauki zawodu w rzemiośle, praw i obowiązków młodocianych pracowników, zakładów uczących młodzież zawodu, egzaminów zawodowych, a także organizowanych przez jednostkę szkoleń.

Perspektywy

www.perspektywy.pl

Portal edukacyjny dla młodzieży zawierający informacje dotyczące zawodów, kierunków studiów, matury, rankingów szkół i uczelni wyższych.

Wyszukiwarka kierunków studiów i uczelni wyższych

<https://uczelnie.info.pl/>

Charakterystyka kierunków studiów oraz wykaz uczelni, które kształcą w wybranym kierunku. Pokazuje szanse dalszego rozwoju, a także możliwości zatrudnienia po ukończeniu określonego kierunku.

Możliwości uczenia się i kwalifikacje w Europie

www.ec.europa.eu/ploteus

Informacje o możliwościach kształcenia się w 30 krajach Europy.

Edukacja Cyfrowa w Szkołach w Europie

www.eurydice.org.pl

Eurydice dostarcza osobom odpowiedzialnym za politykę edukacyjną na poziomie europejskim, krajowym i lokalnym, analiz oraz informacji, które będą stanowiły dla nich wsparcie w procesie podejmowania decyzji. Na stronie znajdziemy europejską encyklopedię krajowych systemów edukacji, wskaźniki dotyczące ważnych zagadnień edukacyjnych, publikacje tematyczne, publikacje opisujące wybrane aspekty systemów edukacji.

Informacja europejska dla młodzieży

www.eurodesk.pl

Informacja dla młodzieży i osób pracujących z młodzieżą o edukacji, szkoleniach, grantach, zatrudnieniu i wolontariacie w Europie.

Zielona Linia

www.zielonalinia.gov.pl

Ogólnopolskie centrum obsługi klientów urzędów pracy. Źródło informacji o rynku i inicjatywach urzędów. W jego ramach działa sekcja *Powroty*, w której dostępne są informacje dla osób zatrudnionych i powracających z zagranicy do kraju. W ramach portalu funkcjonuje również infolinia dostępna dla każdego, kto szuka ofert pracy, szkoleń, porad związanych z rynkiem pracy na terenie Polski i poza jej granicami. Fabryka CV, artykuły i poradniki z zakresu tematyki rynku pracy – to kolejne materiały.

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

www.koweziu.edu.pl

Centralna, publiczna placówka doskonalenia nauczycieli o ogólnopolskim zasięgu. Organem prowadzącym Ośrodek jest Ministerstwo Edukacji i Nauki. Można tam znaleźć m.in. informacje i materiały dotyczące szkolnictwa branżowego.

PRZYKŁADOWE INSTYTUCJE DZIAŁAJĄCE NA RZECZ MŁODYCH OSÓB – POSIADAJĄCE SIEDZIBĘ W POSZCZEGÓLNYCH SUBREGIONACH WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego

www.cwrkdiz.poznan.pl

Zadaniem Centrum jest aktywizacja zawodowa osób młodych, pomoc w wyborze ścieżki edukacyjnej, współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami w ramach praktyk, staży oraz organizowania warsztatów edukacyjnych. Cele realizowane są przez integrację środowiska przedsiębiorców, izb rzemieślniczych, szkół zawodowych oraz innych instytucji wspierających i upowszechniających model kształcenia branżowego i dualnego. W ramach CWRKDiZ funkcjonuje 5 jednostek.

Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu	www.cwrkdiz.poznan.pl
Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Lesznie	www.cwrkdiz.leszno.pl
Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Kaliszu	www.cwrkdiz.kalisz.pl
Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Koninie	www.cwrkdiz.konin.pl
Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Piła	www.cwrkdiz.pila.pl

OHP – Ochotnicze Hufce Pracy Wielkopolska Wojewódzka Komenda

www.wielkopolska.ohp.pl

Głównym zadaniem OHP jest organizacja kompleksowego wsparcia młodzieży w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej, w tym: wychowania, kształcenia zawodowego, szkoleń zawodowych, planowania indywidualnej ścieżki zawodowo-edukacyjnej oraz zatrudnienia. OHP udzielają wsparcia opiekuńczo-wychowawczego dla młodzieży w wieku 15–18 lat oraz świadczą usługi rynku pracy dla młodzieży w wieku 15–25 lat.

W ramach wielkopolskiego OHP funkcjonuje 5 Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży (Poznań, Kalisz, Konin, Leszno, Piła). W tabelce widoczne są jednostki organizacyjne działające w strukturach tych Centrów.

Młodzieżowe Centra Kariery	Mobilne Centra Informatyki Zawodowej	Młodzieżowe Biura Pracy
Co oferują?		
<ul style="list-style-type: none"> - pośrednictwo pracy - poradnictwo zawodowe - w zależności od potrzeb szkolenia zawodowe uzupełniające umiejętności zawodowe uczestników, realizowane we współpracy z lokalnymi pracodawcami 	<ul style="list-style-type: none"> - bezpłatne porady doradców zawodowych - warsztaty aktywizacji zawodowej, planowania ścieżki kariery zawodowej czy orientacji zawodowej - testy predyspozycji zawodowych 	<ul style="list-style-type: none"> - pośrednictwo pracy - poradnictwo zawodowe - krótkoterminowe zatrudnianie uczniów szkół ponadpodstawowych i studentów

Zakład Doskonalenia Zawodowego

www.zdz.com.pl

ZDZ zajmuje się prowadzeniem działalności oświatowej i wspomaganiem systemu oświaty w formach szkolnych i pozaszkolnych – w zakresie wychowania, kształcenia, dokształcania i doskonalenia kwalifikacji zawodowych dzieci, młodzieży i dorosłych, osób bezrobotnych i niepełnosprawnych, jak również działalnością w zakresie rozwoju nauki, techniki, nowatorstwa i innowacji.

ZDZ działa poprzez swoje Centra Kształcenia

ZDZ Centrum Kształcenia w Poznaniu	www.zdz.poznan.pl
ZDZ Centrum Kształcenia w Lesznie	www.zdz.leszno.pl
ZDZ Centrum Kształcenia w Kaliszu	www.zdz.kalisz.pl
ZDZ Centrum Kształcenia w Koninie	www.zdz.konin.pl
ZDZ Centrum Kształcenia w Pile	www.zdz.pila.pl

Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne

Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne oferują swoje usługi dzieciom, młodzieży, rodzicom i nauczycielom w zakresie diagnozy psychologicznej, pedagogicznej, logopedycznej. Pomagają w pokonywaniu trudności w uczeniu się, rozwiązywaniu problemów emocjonalnych, wychowawczych, dokonywania wyboru kierunku kształcenia, zawodu i planowania kariery zawodowej.

Wykaz poradni dla miasta Poznania znajduje się na stronie www.poznan.pl w zakładce *Dla mieszkańca / Dziecko – portal / Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne*.

Do wyszukania poradni z terenu województwa wielkopolskiego przyda się wyszukiwarka na stronie www.poradnie.edubaza.pl.

Cechy zrzeszone w Wielkopolskiej Izbie Rzemieślniczej w Poznaniu

Organizacje społeczno-zawodowe zrzeszające na zasadzie dobrowolności zakłady rzemieślnicze oraz małe przedsiębiorstwa różnych branż, wspierające młodzież w obszarze kształcenia zawodowego. Wykaz instytucji w Poznaniu dostępny jest na stronie Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu www.irpoznan.com.pl w zakładce *O Nas / Zrzeszone organizacje / Region miasta Poznania*. Wykaz instytucji i cechów z poszczególnych subregionów województwa znaleźć można w zakładce *O Nas / Zrzeszone organizacje* po wybraniu regionu, którym jesteśmy zainteresowani. Zawarty jest tam również wykaz spółdzielni rzemieślniczych.



ĆWICZENIA

Zastosuj wiedzę w praktyce

ĆWICZENIE „Projekt kariery”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla młodszych uczniów

Pogadanka na temat poznawania siebie, uświadamiania jak ważne jest posiadanie zainteresowań, z których w przyszłości może zrodzić się pomysł na siebie w kontekście edukacji i pracy. Doradca zawodowy zadaje uczniom przykładowe pytania.

- Jak spędzasz czas wolny?
- O czym czytasz najchętniej?
- Jakie czynności wykonujesz z przyjemnością?
- O czym lubisz rozmawiać, o czym słuchać?
- Co lubisz najbardziej oglądać w TV lub Internecie?

Doradca zawodowy może alternatywnie dobrać uczniów w pary, w których wzajemnie będą odpowiadać na pytania.

PODSUMOWANIE

Odkrywanie zainteresowań jest bardzo ważne z punktu widzenia wyboru przyszłej ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Warto zachęcać dzieci do rozwijania swoich zainteresowań, gdyż dzięki temu zyskują motywację do poszerzania wiedzy, poznają swoje mocne strony i spędzają czas w sposób wartościowy.

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

Proponowane ćwiczenie to projekt klasowy. Doradca zawodowy zachęca uczniów całej klasy do wykonania dużego plakatu/tablicy dotyczącej planowania ich kariery zawodowej, który powieszony zostanie w dostępnym dla wszystkich uczniów miejscu. Plakat może mieć formę osi czasu i obrazować proces zbierania informacji w celu dokonania decyzji o wyborze właściwej szkoły zgodnej z wcześniej określonymi zainteresowaniami i osobowością. Na plakacie/tablicy uczniowie mogą na bieżąco uzupełniać informacje. Najlepszym rozwiązaniem byłaby tablica korkowa o wymiarze 90 x 120 cm. Uczniowie mogą podzielić tablicę w zależności od rodzaju informacji, które będą do-czepiane np. ważne wydarzenia i ich daty (targi pracy, dni otwarte w szkołach itp.); miejsca, w których otrzymają wsparcie w procesie podejmowania decyzji; co jeszcze mogą zrobić, aby decyzja była trafna; przydatne portale internetowe. Uczniowie mogą zaproponować własną formę realizacji projektu.

ĆWICZENIE „Szkoła dopasowana na miarę”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

Uczniowie dobierają się w pary lub kilkuosobowe zespoły. Doradca zawodowy rozdaje przykładowe profile absolwentów szkół podstawowych. Przygotowując kolejne opisy profili zawodowych, nauczyciel powinien wziąć pod uwagę niestereotypowy obraz zainteresowań zawodowych nie kojarzący się np. z przyporządkowaniem chłopcom głównie zainteresowań techniczno-logicznych a dziewczynkom opiekuńczych.

Zadaniem uczniów jest dopasować odpowiednią szkołę ponadpodstawową na podstawie uzyskanych z profilu informacji. Po zakończonym zadaniu każdy zespół odczytuje profil i daje propozycje szkół.

Przykładowe profile

Rafał lubi w czasie wolnym rozwiązywać łamigłówki i zagadki logiczne. Potrafi najszybciej w całej szkole ułożyć kostkę Rubika. Posiada umiejętności obsługi Microsoft Excel na poziomie bardzo dobrym. Lubi analizować i interpretować różne dane. Raczej stroni od towarzystwa i lubi odpoczywać w swoim pokoju. Marzy o tworzeniu i programowaniu robotów.

Zosia jest ciekawa świata i zafascynowana przyrodą. Lubi zajęcia i zabawy związane z przebywaniem na powietrzu w towarzystwie swoich dwóch psów. Wolny czas spędza pomagając opiekować się zwierzętami w pobliskim schronisku. Marzy o założeniu fundacji działającej na rzecz chorych zwierząt. Jej ulubionymi przedmiotami w szkole są chemia i biologia.

Karol lubi urządzenia techniczne. Często pomaga tacie przy majsterkowaniu. Lubi obsługiwać i naprawiać urządzenia. Na 8 urodziny otrzymał swój pierwszy zestaw narzędzi. Lubi działać w ruchu, ale potrafi też wykonywać prace wymagające precyzji i w skupieniu. Aktualnie pod okiem taty uczy się programu AutoCAD.

Magda jako uczennica wyróżnia się ilością uwag w dzienniczku bijąc rekordy w całej klasie. Jej wszystkie zeszyty z przedmiotów wyglądają jak komiksy, które zawierają więcej rysunków niż treści. Nie lubi jak nauczyciel narzuca jej jak wykonać zadanie, jeśli ona widzi inne możliwości jego realizacji. Ubiera t-shirty, które sama projektuje lub customuje (nadaje nowy wygląd). W czasie wolnym montuje filmy na swój kanał na YouTube i bawi się grafiką.

Dominika od kilku lat pełni funkcję przewodniczącej. Gdy klasa chce przesunąć sprawdzian, Dominika rozmawia w tej sprawie z nauczycielami. Organizuje w szkole różne akcje charytatywne, ciągle ma nowe pomysły. W wolnym czasie zbiera materiały i pisze artykuły do szkolnej gazetki. Bierze udział w apelach, nie czuje przy tym tremy.

ĆWICZENIE „Prosto do celu – indywidualny plan kariery”

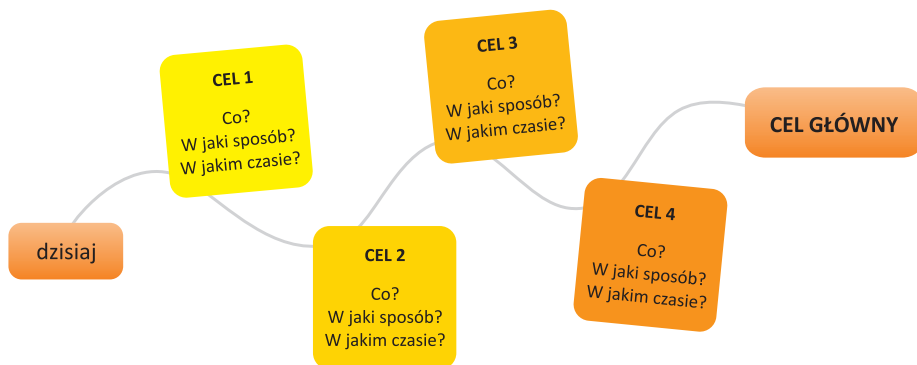
Przebieg ćwiczenia

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

Praca indywidualna dla każdego ucznia polegająca na określeniu celu – wybór szkoły ponadpodstawowej lub studiów wyższych w zależności od tego, na jakim etapie kształcenia jest uczeń i zaplanowaniu działań na drodze do jego realizacji.

Doradca zawodowy rozdaje przygotowany schemat planowania.

Przykładowe opracowanie schematu planowania dla starszych uczniów szkoły podstawowej



cel pośredni 1	cel pośredni 2	CEL GŁÓWNY
zdobyć wysoką średnią z języka polskiego na świadectwie	zdać rozszerzoną maturę z języka polskiego	Studia na kierunku Komunikacja Społeczna na Uniwersytecie Adama Mickiewicza
cel pośredni 1	cel pośredni 2	CEL ALTERNATYWNY
		Jaki mam inny pomysł na siebie?



BIBLIOGRAFIA/ NETOGRAFIA – znajdź więcej informacji

WARTO ODWIEDZIĆ

Artykuły na stronie www.focus.pl

8 skutecznych kroków do zawodowego sukcesu

7 drobiazgów, które mogą popsuć karierę

Blog na portalu https://epale.ec.europa.eu/pl/content/epale_blog_post

Planowanie to nie wszystko. Karierę można też zarządzać.

Czy karierę zawodową można zaplanować?

Czy warto opierać decyzje zawodowe na zainteresowaniach?

WARTO PRZECZYTAĆ

Aleksander Hauziński, Marcin Łaciak, Teresa Chirkowska-Smolak, *Drogi kariery. Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, 2011

Krystyna Lelińska, *Planowanie kariery a Interaktywna sieć zawodów. Scenariusze zajęć warsztatowych w pracy doradców zawodowych*, Wydawnictwo Difin, 2016

Małgorzata Łuba, Agata Dutkiewicz, Patrycja Łuczak, Karolina Oleksa, Dawid Misiak, Mateusz Sołtysiak, *Zawody przyszłości. Planowanie kariery w zgodzie z predyspozycjami*, DORUM, 2018

Mariola Wolan-Nowakowska, *Młodość w sytuacji planowania kariery zawodowej*, APS Publications, 2012

Mike Clayton, *Zarządzanie czasem, czyli jak efektywnie planować i realizować zadania*, Wydawnictwo Edgard – Samo Sedno, 2011

ROLA MEDIÓW SPOŁECZNOŚCIOWYCH W BUDOWANIU E-WIZERUNKU

*„Potrzeba 20 lat, żeby zbudować dobrą reputację, a tylko 5 minut, żeby ją zniszczyć.
Jeśli to sobie uświadomisz, będziesz podchodzić do wszystkiego inaczej”.*

Warren Buffett



Z roku na rok zwiększa się wpływ internetu na nasze życie zawodowe i prywatne. Tempo życia, wielość zadań i szybkie dezaktualizowanie się wiadomości powodują, że coraz częściej po informacje sięgamy do świata wirtualnego. Media społecznościowe już na dobre zadomowiły się w życiu większości ludzi – aż 47% Polaków posiada przynajmniej jedno aktywne konto¹. Najbardziej podatni na nowe technologie są młodzi ludzie i wielu z nich, jeśli nie większość, nie wyobraża sobie życia bez komputera lub smartfona z dostępem do Internetu². Internet, poza tym, że jest źródłem informacji, jest też swego rodzaju alternatywnym światem, w którym równolegle żyjemy i budujemy wirtualny wizerunek. Dorastające pokolenie Z, nazywane także generacją @, czyli urodzeni po 2000 roku, nie znają świata bez Internetu. Media społecznościowe są ich naturalnym środowiskiem – młodzi funkcjonują równolegle w świecie wirtualnym i rzeczywistym. W zależności od pomysłu na siebie mogą one pomóc lub zaszkodzić przyszłemu życiu zawodowemu.

Najpopularniejszym aktualnie portalem społecznościowym jest Facebook. Na świecie zarejestrowanych jest ponad 2,41 mld użytkowników, a w Polsce ponad 16 mln, co stanowi 44% populacji³. Użytkownicy mają możliwość udostępniania treści i zdjęć, reagowania na nie, tworzenia grup i wydarzeń, a także podejmowania działań reklamowych.

Do najpopularniejszych serwisów należy również **Instagram**. Portal umożliwia publikowanie zdjęć i krótkich filmików. Obecnie jest wiodącą platformą dla influencerów. Influencerzy to osoby popularne w mediach społecznościowych, które dzielą się z odbiorcami swoją pasją i szczegółami z życia codziennego, budując wokół siebie grupę sympatyków. Dzięki swojej autentyczności i naturalności są lubiani i chętnie obserwowani, zyskują zaufanie swoich fanów, a tym samym potrafią wpływać na ich opinie i decyzje w różnych obszarach życia.

Bardzo popularny jest też serwis internetowy **YouTube** umożliwiający bezpłatne umieszczanie filmów oraz odtwarzanie strumieniowe, czyli transmisję na żywo, ocenianie i komentowanie zamieszczonych materiałów.

¹ Raport Digital in 2020 Global Overview, We Are Social & Hootsuite, dostępny na stronie: <https://datareportal.com/reports/digital-2020-poland>, strona 40.

² Ciekawe dane na temat zjawiska korzystania przez dzieci i młodzież z Internetu można znaleźć w Raporcie Nastolatki 3.0, Naukowa i Akademicka Sieć Komputerowa, <https://akademia.nask.pl/baza-wiedzy/publikacje.html>

³ Raport Digital in 2020 Global Overview, We Are Social & Hootsuite, dostępny na stronie: <https://datareportal.com/reports/digital-2020-poland>, strona 44.

Portalami wyspecjalizowanymi w zakresie rozwoju zawodowego są LinkedIn i GoldenLine. **LinkedIn** to serwis społecznościowy dla profesjonalistów. Użytkownicy mają możliwość nawiązania kontaktów zawodowych, dzielenia się w ramach profilu informacjami o umiejętnościach i kwalifikacjach, które mogą być potwierdzone przez innych użytkowników, a także publikowania ofert pracy, interakcji i dyskusji grupowych oraz udostępniania zawodowo-biznesowych treści.

GoldenLine to serwis rekrutacyjny, oferujący usługi z zakresu rekrutacji i budowania wizerunku pracodawcy i kandydatów. Portal zawiera oferty pracy, oceny pracodawców i umożliwia zamieszczenie swojego życiorysu zawodowego w bazie. Pracodawcy mają dostęp do rozbudowanej oferty rekrutacyjnej, od możliwości umieszczenia oferty pracy zaczynając, a na dostępie do Wyszukiwarki Kandydatów i aplikacji Jobile kończąc. GoldenLine wspiera firmy w obszarze budowania pozytywnego wizerunku pracodawcy poprzez możliwość założenia Profilu Pracodawcy jak i skorzystania z usług agencji doradztwa.

W momencie rejestracji, na jednym lub więcej z wymienionych portali społecznościowych zaczyna się przygoda z kreowaniem własnego wizerunku w świecie wirtualnym, a od wybranej formy prezentacji może zależeć powodzenie m.in. w sprawach zawodowych. Niezależnie od tego czy ktoś poszukuje pracy, jest pracodawcą szukającym nowych pracowników bądź chcącym wypromować swoją firmę – media społecznościowe są wysoko cenionym kanałem wpływu. Ułatwiają także dostęp do wiedzy eksperckiej z poszczególnych branż i pomagają budować kontakty zawodowe. Trudno się zatem dziwić, że coraz więcej pracodawców docenia potencjał mediów społecznościowych jako miejsca, w którym można znaleźć nowe talenty i dowiedzieć się o nich nieco więcej, niż sami ujawniliby podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Rekruterzy coraz częściej sięgają po to źródło, żeby zweryfikować informacje o potencjalnym kandydacie do pracy. Przejrzenie jego profilu może dać dużo więcej niż pierwsza rozmowa kwalifikacyjna, podczas której przyszły pracownik stara się wypaść jak najlepiej. Tym bardziej, że na ogół rekruterzy nie ograniczają się tylko do przejrzania jednego konta, ale przeszukują Internet w poszukiwaniu wszelkich informacji o kandydacie. Osoby rekrutujące zwracają uwagę nie tylko na kwalifikacje zawodowe, ale też na umiejętności interpersonalne – umiejętność komunikowania się z innymi, współpracy, rozwiązywania konfliktów, dokładność, kulturę osobistą i pomysł na siebie. Ciekawie prowadzony profil /blog/ kanał na YouTube może zachęcić rekrutera lub pracodawcę do pierwszego spotkania nawet, jeśli potencjalny kandydat nie spełnia wszystkich wymienionych w ofercie wymogów. Natomiast niechlujny, wulgarny i zbyt wylewny profil jest dla pracodawcy sygnałem, że jego właściciel mógłby narazić na szwank reputację firmy i jego zatrudnienie jest ryzykowne, nawet jeśli dysponuje wysokimi kompetencjami zawodowymi.

Jeśli chodzi o poszukiwanie pracy i pracowników to w myśl regulacji prawnych wynikających z RODO, pracodawcy nie mogą pozyskiwać informacji na temat

kandydatów z serwisów społecznościowych, takich jak Facebook czy Twitter, natomiast mogą wspomóc się portalami pomagającymi wypromować swój wizerunek zawodowy, jak wcześniej wspomniane LinkedIn i GoldenLine. Jednak nawet w przypadku kreowania wizerunku na Facebooku zaleca się zachowanie ostrożności w udostępnianiu prywatnych treści, gdyż może się zdarzyć taka sytuacja, że rekruter lub pracodawca trafi na nasz profil przez posiadanie wspólnych znajomych lub skomentowanie tego samego posta.

W przypadku portalu **Facebook** pierwszym istotnym elementem jest zdjęcie profilowe wyświetlające się bezpośrednio przy nazwisku. Warto upewnić się, czy profil jest odpowiednio zabezpieczony i do przyszłego pracodawcy nie trafią zdjęcia przeznaczone tylko dla oczu znajomych i rodziny. Należy przyjrzeć się spersonalizowanym ustawieniom publikowanych treści. Ograniczenia widoczności profilu, na przykładzie Facebooka, można sprawdzić po zalogowaniu w prawym górnym rogu (symbol kłódki), co pozwoli upewnić się jak zabezpieczone są umieszczane na Facebooku treści i kto widzi publikowane zdjęcia. Istnieje także zalecana możliwość podzielenia znajomych na poszczególne grupy, co spowoduje, że publikowane treści kierowane będą tylko do wybranych odbiorców na naszym profilu. Jest to szczególnie przydatne w kreowaniu pozytywnego wizerunku, gdyż publikowane posty zostaną odpowiednio przefiltrowane – zdjęcia z imprez trafią tam, gdzie ich miejsce, czyli do znajomych, a wydarzenia z życia, którymi użytkownik chce się pochwalić zawodowo (certyfikat potwierdzający uzyskanie nowych kwalifikacji lub zdjęcie, na którym odbiera upragniony dyplom), zobaczą znajomi z pracy i jeśli tak zechce właściciel – każda osoba, która wyświetli profil.

Warto również wiedzieć o opcji wyłączenia „wyszukiwania publicznego”, co sprawia, że przypadkowa osoba wpisując dane do wyszukiwarki Google, nie uzyska wglądu do konta na portalu Facebook.

Facebook daje dwie możliwości profilu – w zależności do czego ma być użyty. Pierwsza to popularny, wyżej opisywany, domyślnie zakładany profil prywatny, na którym można m.in. edytować ustawienia prywatności, dzielić znajomych na grupy, druga to fanpage – opcja przeznaczona dla firm, instytucji i szeroko rozumianej kategorii „osoby znane”. Fanpage, w przeciwieństwie do profilu prywatnego, jest domyślnie publiczny. Ma natomiast inne zalety – pozwala korzystać z nietypowych formatów postów, płatnej reklamy, analizować statystyki profilu i badać grupę docelową. Dla tworzenia wizerunku firmy, nawet małej, korzystnie jest utworzyć fanpage, żeby zwiększyć liczbę osób, które mają wiedzę o firmie i promować jej atuty.

Poprzez możliwość wykreowania swojego wizerunku z możliwością edycji, umieszczenia zdjęcia głównego i w tle oraz podkreślenia najważniejszych informacji, profil zawodowy jest nowoczesny, czytelny i elegancki wizualnie.

Korzystając z portali społecznościowych zorientowanych na profile zawodowe należy zwrócić uwagę na zdjęcie. Po pierwsze powinno ono przedstawiać właści-

ciela jako osobę wiarygodną na dane stanowisko. W przeciwieństwie do absolutnej dowolności co do rodzaju umieszczanego zdjęcia np. na Facebooku, w tym przypadku powinno być aktualne i przedstawiać twarz lub część sylwetki. Stopień jego oficjalności zależy od stanowiska, o jakie ubiega się kandydat, bądź na jakim pracuje. Bardziej formalnej fotografii wymaga się od księgowego czy pracownika biurowego, natomiast pracownik agencji reklamowej, dziennikarz/blogger może pozwolić sobie na większą swobodę. Dla większej estetyki profilu warto zadbać o ciekawe, najlepiej tematyczne tło. Jednak zdjęcie w tle nie powinno być kolorystycznie zbyt krzykliwe by nie zdominowało całego przekazu. Warto poświęcić czas na znalezienie odpowiedniej grafiki i nie ograniczać się do wyboru spośród kilku domyślnie oferowanych obrazków.

Żeby pozytywnie wykreować swój wizerunek zawodowy trzeba z pewnością skupić się na treści zamieszczonych informacji dotyczących doświadczenia zawodowego, wykształcenia, kwalifikacji i umiejętności, a także ciekawostek o sobie, które mają korzystnie wpłynąć na odbiór. Warto poświęcić czas na wypełnienie wszystkich sekcji, ze szczególnym zwróceniem uwagi na to, czy są one prawidłowe, zrozumiale napisane i czy podkreślają to, co ma rzucać się w oczy.

Dobrze jest uzyskać dostęp do interesujących grup tematycznych, zgodnych z kierunkiem wykształcenia lub doświadczenia. Pisząc komentarze i prowadząc dyskusje zostawiamy pozytywny ślad swojej branżowej działalności zwiększając szansę na to, że rekruter poszukując informacji na temat danej osoby przekona się jak wiele kandydat wie i jak jest zaangażowany. Ponadto, im większa aktywność na portalu, tym większa szansa, że profil właściciela wyświetli się rekruterowi podczas poszukiwań.

Zwrócić też należy uwagę na prowadzenie korespondencji na wyżej wymienionych portalach. Użytkownik, który chce być profesjonalistą powinien dbać o regularne sprawdzanie swojej skrzynki z wiadomościami i przede wszystkim terminowo odpisywać rekruterom. Wiele osób zajmujących się rekrutacjami narzeka na to, że kandydaci nie odpisują i nie oddzwaniają w sprawie pracy.

Podsumowując, chcąc stworzyć wiarygodny, pozytywny wizerunek własnej osoby w Internecie, trzeba przede wszystkim zwrócić uwagę na rzetelny i atrakcyjny wizualnie życiorys zawodowy na portalach branżowych i zadbać o odpowiednią aktywność na nich. Jednakże nie mniej ważne jest przystosowanie swoich towarzyskich mediów społecznościowych, tak aby, nie wszystkie fakty z życia były ogólnodostępne.

Niezależnie od tego czy ktoś jest zwolennikiem portali społecznościowych, nie sposób zlekceważyć ich znaczenia w procesie budowania wizerunku. Średnio co trzeci Polak korzysta z Facebooka, a serwis GoldenLine co miesiąc odwiedza ponad 2 mln użytkowników. Szukając pracy, pracowników lub potencjalnych klientów chcemy dotrzeć z pozytywnym komunikatem do jak największej liczby osób. Dzięki mediom społecznościowym zamierzony zasięg może być znacznie

szerszy i bezpłatny, jeśli chodzi o osobę prywatną lub niskobudżetowy – dla firmy (jak na dzisiejsze standardy cen reklam lub usług marketingowych).



WSKAZÓWKI

Jak na ten temat rozmawiać z dziećmi lub młodzieżą.

Wychowanie z uwzględnieniem sfery online jest dziś koniecznością. Dla starszych osób, rzeczywistość, w której dorastają dzieci jest nierzadko czymś zupełnie abstrakcyjnym. Nie mogą przekazać kolejnemu pokoleniu swoich doświadczeń, bo ich po prostu nie posiadają. Dzisiejsza młodzież, jako pierwsze pokolenie urodzone w świecie Internetu i nowych technologii nie ma skąd czerpać wzorców. I być może właśnie tutaj leży przyczyna skali problemu. To prawda, że młode osoby nie mają świadomości wszystkich konsekwencji. Ale czy jest to wyłącznie ich problem? Dorośli, z pozoru doświadczeni internauci, niejednokrotnie wymagają gruntownej edukacji w tym zakresie. Warto zatem rozmawiać z dziećmi i młodzieżą o korzystaniu z Internetu zarówno w kontekście edukacyjnym, jak i społecznym, aby zwiększyć szanse na świadome i bezpieczne funkcjonowanie w świecie wirtualnym.

Każda osoba posiadająca konto w serwisie społecznościowym, publikując różnego rodzaju treści, musi liczyć się z ich ewentualnym przetwarzaniem. Problemem jest nie tyle sam fakt, że ktoś niepożądany może dotrzeć do opublikowanych przez nas zdjęć, lecz to w jaki sposób i w jakim celu zostaną użyte. Zdjęcia, które robią wrażenie na kolegach i koleżankach, niekoniecznie mogą odpowiadać potencjalnemu pracodawcy w przyszłości. W sieci nic nie ginie! Zatem kluczowym tematem do poruszenia z młodzieżą jest ochrona prywatności.

Kolejna złota zasada Internetu – w sieci nie ma anonimowości. Wiedzę w tym temacie należy omówić i jak najszybciej wdrożyć w życie. Świadomość tego, że każdą internetową wypowiedź w istocie podpisujemy z imienia i nazwiska, blokuje przed impulsywną publikacją złośliwych komentarzy czy pozornie anonimowych treści, które potem mogą obrócić się przeciwko publikującemu. Zatem szacunek i kultura osobista to takie aspekty funkcjonowania w mediach społecznościowych, które rzutują na wizerunek młodego człowieka w sieci.



ĆWICZENIA

Zastosuj wiedzę w praktyce

ĆWICZENIE „Zaprojektuj swój wizerunek w sieci”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla młodszych uczniów

Pogadanka na temat wizerunku. Doradca zawodowy zadaje uczniom przykładowe pytania.

*Jaki może być wizerunek? Kto albo co może mieć wizerunek?
Czy wizerunek jest ważny i dlaczego? Co może wpływać na wizerunek?*

Doradca zawodowy daje polecenie, aby uczniowie opowiedzieli o swoich ulubionych Youtuberach odpowiadając na przykładowe pytania.

*Czy masz swojego ulubionego Youtubera? Za co go lubisz? O czym prowadzi kanał?
Jak wygląda? Czym mógłby się zajmować, jeśli musiałby zrezygnować z YouTube?*

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

Doradca zawodowy prowadzi pogadankę zachęcając uczniów do przemyśleń i dzielenia się nimi.

POLECENIE

Przejrzyj swój profil na portalach społecznościowych i komunikatorach. Następnie zastanów się, co mogłaby pomyśleć obca osoba, gdyby miała pełny i nieograniczony dostęp do twoich kont? Czegoś by się o tobie dowiedziała? Czy wszystko chciałbyś/chciałabyś jej pokazać?

ĆWICZENIE „Pokaż mi swój wizerunek”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla młodszych uczniów

Zadaniem uczniów jest przygotowanie prezentacji siebie na formacie A3 wykorzystując różne techniki plastyczne.

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

Doradca zawodowy przygotowuje ogłoszenie np. o naborze do samorządu uczniowskiego i dzieli uczniów na kilkuosobowe grupy. Każda grupa tworzy partię, której zadaniem jest wybranie z zespołu kandydata, którego na podstawie posiadanej wiedzy, oceniają jako najbardziej odpowiedniego na wskazane w ogłoszeniu stanowisko. Zadaniem członków partii jest przygotowanie prezentacji wybranego kandydata z wykorzystaniem myślenia wizualnego (sketchnoting*) na formacie A3.

Następnie z przygotowanych plakatów tworzona jest wystawa, a klasa głosuje na najlepsze plakaty. Głosy są zliczane i przygotowany jest ranking.

W dalszej części ćwiczenia kandydaci przygotowują się do debaty wyborczej, podczas której zaprezentują się przed klasą na żywo. Dzięki temu klasa będzie miała porównanie, który sposób prezentacji jest lepszy. Po zakończeniu wszystkich prezentacji, uczniowie ponownie wybierają najlepszego kandydata i przygotowany jest nowy ranking. Ważne, aby wyniki obydwu rankingów były widoczne dla uczniów klasy.

Następnie klasa dyskutuje o swoich wrażeniach. Doradca zawodowy może zadać następujące pytania:

- Co zrobiło na Tobie większe wrażenie – plakat czy osobista prezentacja kandydata?
- Czy wizerunek zaprezentowany na plakacie jest spójny z autoprezentacją na żywo danego kandydata?
- Co zdecydowało, że plakat oceniony był wyżej niż autoprezentacja?
- Co sprawiło, że autoprezentacja zrobiła większe wrażenie niż plakat?

Przykładowe ogłoszenie

OGŁOSZENIE

Zachęcamy do zgłoszenia swojej kandydatury w wyborach na
Przewodniczącego Samorządu Uczniowskiego.

Przygotuj prezentację swojej kandydatury. Napisz w niej,
co chciałbyś/chciałabyś zmienić w życiu szkoły.

Przedstaw swój program zachęcający do głosowania na Ciebie.

Nie zapomnij o zamieszczeniu swojej fotografii, informacji, z której klasy jesteś oraz o Twoich zainteresowaniach, umiejętnościach i cechach osobowych.

* Sketchnoting to forma wspomagania zapamiętywania poprzez przenoszenie pożytkiwanych informacji do postaci wizualnej w formie różnych ręcznie wykonywanych rysunków, szkiców oraz bohomasów (jak głosi definicja Mike’a Rohde, autora książki *The Sketchnote Handbook*, jest to mieszanka pisma ręcznego, rysunków, ręcznej typografii, kształtów, elementów wizualnych takich jak strzałki, pudełka, linie).

Kilka linków dla głodnych wiedzy:

<https://portal.librus.pl/szkola/artykuly/sketchnoting-jak-tego-uczyc>

<https://www.klaudiatolman.pl/sketchnoting-co-to-jest/>

<https://www.youtube.com/watch?v=YIp9mBII0YU>

ĆWICZENIE „Określ miejsce w internecie”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

1. Doradca zawodowy prosi uczniów o wymienienie znanych im portali społecznościowych. Następnie dzieli uczniów na kilkusobowe grupy, które otrzymują wypisane na kartkach różne portale społecznościowe oraz ich opisy. Zadaniem uczniów jest dopasowanie portali do opisów będących ich krótką charakterystyką.

PORTAL	OPIS
LinkedIn	międzynarodowy serwis społecznościowy, specjalizujący się w kontaktach zawodowo-biznesowych
Twitter	serwis społecznościowy udostępniający usługę mikroblogowania
Facebook	serwis społecznościowy, w ramach którego zarejestrowani użytkownicy mogą tworzyć sieci i grupy, dzielić się wiadomościami i zdjęciami
Instagram	fotograficzny serwis społecznościowy
Filicker	portal foto-społecznościowy
Snapchat	aplikacja mobilna służąca do wysyłania filmów i zdjęć
Pinterest	serwis społecznościowy przeznaczony do kolekcjonowania i porządkowania zebranych materiałów wizualnych
Blog	rodzaj dziennika internetowego
YouTube	serwis internetowy, który umożliwia bezpłatne umieszczanie, ocenianie i komentowanie filmów
500 px	globalna internetowa platforma do udostępniania zdjęć
Tumblr	platforma mikroblogowa

2. Doradca zawodowy dzieli uczniów na kilkusobowe grupy, które otrzymują wypisane na kartkach różne portale społecznościowe oraz zawody. Zadaniem uczniów jest dopasowanie portali, które mogą być przydatne w budowaniu wizerunku w danym zawodzie, odrzucenie niepasujących oraz uzasadnienie swojego wyboru – za i przeciw.

Przykładowe zawody i portale:

ZAWÓD	PORTALE	
	PASUJE	NIE PASUJE
PRAWNIK	LinkedIn Twitter	Facebook – FB nie jest odpowiednim miejscem do budowania wizerunku prawnika, nie oznacza to, że nie może on posiadać konta na FB. Jeżeli zajmuje się prawem bliskim życiu codziennemu (np. rodzinnym lub finansowym), na FB znajdzie mnóstwo sytuacji życiowych, w których może wykorzystać swoją wiedzę.
ARCHITEKT	Facebook LinkedIn Instagram Filicker	Twitter Snapchat (na tych portalach nie ma dostępu do twoich potencjalnych zleceniodawców)
DZIENNIKARZ	Instagram Snapchat Blog Facebook Pinterest	LinkedIn

SPECJALISTA PUBLIC RELATIONS	Twitter LinkedIn YouTube	
FOTOGRAF	Facebook Instagram Flicker 500 px Tumblr	

Źródło: Reich T. (2016). *Jak dbać o wizerunek w mediach społecznościowych*.



BIBLIOGRAFIA/ NETOGRAFIA – znajdź więcej informacji

WARTO ODWIEDZIĆ

Artykuł na stronie Zielonej Linii:

Jak znaleźć kilkuset odpowiednich pracowników w kilka miesięcy?

Pomogą media społecznościowe

Artykuł na portalu eduforum.pl:

www.eduforum.pl/jak-szukac-pracy-przez-media-spolesnosciove/

Raport z badań o uzależnieniach behawioralnych:

<https://www.uzalezneniابهawioralne.pl/raporty-z-badan/siecioholizm-raporty-z-badan/>

Wpis na blogu *gratka.pl*:

73% firm szuka pracowników na serwisach społecznościowych

Raport Digital Poland 2019:

<https://datareportal.com/reports/digital-2019-poland>

Artykuł na stronie Michael Page:

Wykorzystaj social media do szukania pracy

Artykuł na stronie www.dailyweb.pl:

Wychowanie w czasach Social Media. Co nastolatki robią w sieci?

Publikacje na stronie Akademii NASK:

<https://akademia.nask.pl/baza-wiedzy/publikacje.html>

Materiały na stronie Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę:

www.dzieckowsieci.pl

Kursy na stronie Fundacji Orange dotyczące bezpiecznego korzystania z Internetu:

www.fundacja.orange.pl/kurs/

WARTO PRZECZYTAĆ

Tomasz Reich, *Jak dbać o wizerunek w mediach społecznościowych*, Wydawnictwo Słowa i Myśli, 2016

SZANSA NA SAMODZIELNOŚĆ – WŁASNA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA

*„Zakładanie firmy jest jak pieczenie ciasta.
Musisz mieć wszystkie składniki we właściwej proporcji.”*

Elon Musk



Przedsiębiorczość to proces organizowania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz podejmowania związanego z nią ryzyka. W potocznym rozumieniu to: posiadanie ducha inicjatywy, obrotność, rzutkość, zaradność, konsekwencja i determinacja w działaniu, pomysłowość, wyobraźnia i intuicja, inicjatywa, umiejętność podejmowania ryzyka, umiejętność współpracy w grupie oraz zdolność motywowania siebie i innych.

PROFIL PRZEDSIĘBIORCY

Charakterystyka	Cechy
Wiara we własne siły	wiara w siebie, optymizm, entuzjazm, niezależność, indywidualizm
Orientacja na rezultaty, zadania	potrzeba osiągnięć, orientacja na zysk, wytrwałość, upór, determinacja, energia, konsekwencja, inicjatywa
Podejmowanie ryzyka	zdolność do podejmowania ryzyka, umiejętność i chęć podejmowania wyzwań
Przywództwo	zachowania przywódcze, dobra współpraca z ludźmi, odpowiadanie na sugestię i krytykę, perswazja
Oryginalność	innowacyjność, kreatywność, otwarty umysł, niezawodność, wszechstronność, dążenie do bycia dobrze poinformowanym i zorientowanym
Zorientowanie na przyszłość	umiejętność przewidywania, postrzegania, szybkiego reagowania na zachodzące zmiany

Przedsiębiorczość wspomagana jest przez zdrowe poczucie własnej wartości, które ułatwia podejmowanie trudnych decyzji. Dzięki samoakceptacji mamy odwagę przedstawiać własne pomysły, wierząc, że są wartościowe i nie obawiając się nadmiernie krytyki. Zdolność pozytywnego myślenia pozwala z kolei utrzymać właściwy poziom entuzjazmu, dający niezbędną w działaniu energię. Spójność wewnętrzna to zdolność dotrzymywania obietnic sobie i innym, nadając działaniom systematyczny i odpowiedzialny charakter.

Potocznie uważa się, że przedsiębiorczość to zbiór cech wrodzonych i w związku z tym tylko niektórzy ludzie nadają się do prowadzenia własnej firmy. Oczywiście predyspozycje osobowościowe mają duże znaczenie, jednak przedsiębiorczego

podejścia do działania i rozwiązywania problemów można się uczyć. W doskonaleniu siebie w tym zakresie ważne jest zaangażowanie i chęci. Najlepiej rozwijamy się nabywając umiejętności praktyczne. Skuteczną metodą nauki jest przebywanie w środowisku przedsiębiorczym oraz obserwacja dążenia do sukcesów i pokonywania trudności przez właścicieli firm.

Do oceny poziomu cech przedsiębiorczych służą liczne narzędzia testowe (szereg z nich jest do dyspozycji w Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej działających w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu). Jeżeli jesteśmy zainteresowani zbadaniem swoich cech przedsiębiorczych powinniśmy kierować się następującą zasadą: *Traktuj wyniki testów nie jako ostateczny wyrok (nadają się – nie nadają się), ale jako wskazówkę jakie cechy przedsiębiorcze w sobie doskonalić!*

Ludzie często podejmują decyzje o samozatrudnieniu widząc w tym przede wszystkim liczne korzyści. Trzeba jednak mieć świadomość, że prowadzenie firmy to również trudności i zagrożenia.

Jakie są zalety i wady posiadania własnej firmy?

ZALETY

- większa swoboda decyzyjna
- własne, niezależne od nikogo miejsce pracy
- możliwość budowania firmy od podstaw, wg własnej wizji
- elastyczny czas pracy
- wyższy status społeczny
- możliwość osiągania nieograniczonych dochodów
- satysfakcja z wykonywanej pracy oraz możliwość przełożenia zainteresowań na dochód
- korzystanie z przysługujących ulg (minimalna składka ZUS)

WADY

- odpowiedzialność finansowa za działania firmy
- konieczność liczenia tylko na siebie
- duże niebezpieczeństwo popełnienia błędów
- konieczność ciągłej aktualizacji wiedzy na temat podatków, ZUS-u i prawa pracy
- odpowiedzialność za prawidłowe prowadzenie dokumentacji firmy
- walka z konkurencją (problemy z klientami, dostawcami)
- konieczność ciągłego śledzenia aktualnych trendów na rynku
- nieregularność i niepewność dochodu
- życie w stresie
- niepewny urlop
- nienormowany czas pracy

Często uważa się, że pomysł na własny biznes jest dziełem przypadku lub pochodzi z nagłej inspiracji. Zazwyczaj jednak dobre pomysły na przedsiębiorczość to nie przypadek czy olśnienie, ale wnikliwa obserwacja rynku i analiza informacji z różnych źródeł.

Pomysł na biznes można uznać za obiecujący jeśli spełnia następujące warunki:

- proponuje produkty lub usługi, które mają oczywistą wartość dla klienta,
- zakłada zdobycie rynku o optymalnych rozmiarach,
- jest wykonalny i rentowny,
- charakteryzuje się wystarczającym stopniem innowacyjności (np. nisza rynkowa).

W szukaniu pomysłu na własną firmę może okazać się przydatna lista pytań, które pomogą ukierunkować myślenie.

- Czy mogę zaoferować coś, czego nie oferują inni?
- Czy mogę robić daną rzecz w inny sposób niż pozostali?
- Czy są na rynku luki, które nie zostały jeszcze wypełnione?
- Jak mogę zwiększyć jakość usług lub towarów, które dzisiaj oferuje rynek?
- Jak mogę wykonać dany produkt lub usługę taniej?
- Ile ludzie byliby skłonni zapłacić za to, co dzisiaj nie jest dostępne?
- Co naprawdę lubię robić i chciałbym/chciałabym to robić częściej?
- Czy mogę utrzymać się z robienia tego, co sprawia mi przyjemność, jest dla mnie wyzwaniem, nigdy mnie nie nudzi?

Inspiracją do pomysłów na biznes mogą być:

- przemyślenia, kontakty osobiste, doświadczenie i wiedza z poprzedniego miejsca pracy,
- zainteresowania, tradycje rodzinne, wykształcenie,
- sugestie i obserwacje tendencji zmian, twórcze kopiowanie,
- wykorzystanie: nowych technologii, tendencji, obserwacji na temat braków i niedostatków w działalności konkurencyjnych firm,
- zauważenie nowych potrzeb klientów.

Wynikiem podjętych działań jest zazwyczaj lista wielu pomysłów, z której następnie wybrany zostanie pomysł optymalny. Przy dokonywaniu tego wyboru można kierować się następującymi kryteriami: brakiem konieczności posiadania specjalistycznej wiedzy, niskim kosztem, łatwością utworzenia firmy, łatwym dostępem do informacji i nowych technologii, małą pracochłonnością, potencjałem wzrostu i zainteresowaniami osobistymi.

Wybrany pomysł wymaga dobrego biznesplanu, w którym zastanawiamy się nad kluczowymi aspektami działalności i możliwymi wariantami jej rozwoju, określamy zapotrzebowanie na zasoby finansowe, rzeczowe, ludzkie i informacyjne.

ZADANIA BIZNESPLANU

- poszukiwanie partnerów
- poszukiwanie środków finansowych
- wybór strategii działania
- oszacowanie ryzyka
- ocena branży
- ocena rynku i konkurencji
- określenie potrzeb finansowych
- określenie koncepcji rozwoju
- określenie kosztów
- ocena mocnych i słabych stron przedsięwzięcia

Kluczowym elementem biznesplanu jest określenie źródeł finansowania własnej firmy.

Podstawowe źródła finansowania własnego biznesu

bezwrotne dotacje (Fundusz Pracy,
Europejski Fundusz Społeczny)

leasing

potencjalni inwestorzy

kredyty

środki własne

pożyczki

Dobrze przygotowany biznesplan powinien rozstrzygać kilka istotnych kwestii:

- Czy przedsiębiorca ma wystarczające kwalifikacje do zrealizowania zamierzonego przedsięwzięcia?
- Czy posiada wystarczające rozeznanie rynku, na którym będzie działać (konsumenci, konkurencja)?
- Jaką strategię marketingową wybierze firma (produkt, ceny, promocja i dystrybucja)?
- Czy firma będzie potrzebowała pracowników?
- Czy firma będzie posiadała odpowiednie zaplecze techniczne?
- Jak wypada analiza opłacalności przedsięwzięcia (bilanse i prognozy ekonomiczne oraz wyliczenie wskaźników)?

Wszystkie elementy biznesplanu muszą być przemyślane i spójne.

Decyzja o podjęciu działalności gospodarczej powinna nastąpić po rozważeniu wszystkich „za” i „przeciw”. Angażując w założenie przedsiębiorstwa własną pracę (niekiedy też pracę swoich bliskich), środki rzeczowe i finansowe liczymy na uzyskanie optymalnego zysku. Należy jednak wziąć pod uwagę, że mogą się pojawić przeszkody, a nawet i straty. Jest to jednak ryzyko, które zawsze pojawia się w prowadzeniu własnej działalności. Dobrym pomysłem jest skorzystanie w takich przypadkach z pomocy oferowanej przez instytucje wspierające przedsiębiorczość.



WSKAZÓWKI

Jak na ten temat rozmawiać z dziećmi lub młodzieżą.

Tym, co daje napęd do życia i ułatwia człowiekowi kształtowanie środowiska społecznego zgodnie z obranymi przez niego celami, jest postawa zwana potocznie przedsiębiorczą. Przejawia się inicjatywą w podejmowaniu działań, twórczym podejściem do otaczającej rzeczywistości oraz zdolnością do samodzielnego dbania o zaspokojenie własnych potrzeb.

Bez tej postawy niemożliwe jest prowadzenie własnej działalności gospodarczej, ale coraz częściej pożądana i oczekiwana jest również od pracowników średniego i niższego szczebla.

Postawę przedsiębiorczą kształtuje się dzięki odpowiednim doświadczeniom oraz budowaniu proaktywności. Niezwykle ważny jest w tym procesie udział szkoły poprzez nauczycieli czy doradców zawodowych – szczególnie wtedy, kiedy środowisko społeczne dziecka nie wywiązuje się ze swojej funkcji. Proaktywność to szczególna odpowiedzialność, świadomość niezbywalnego prawa wyboru w każdej sytuacji.

Na proaktywność składają się dwie podstawowe zasady. Pierwsza mówi o tym, że zawsze mamy wybór, jest to nasz wybór, a zatem nic dziwnego, że również my ponosimy jego konsekwencje. Świadomość wolności wyboru pozwala na więcej niż dostosowywanie się do określonej sytuacji czy proste na nią reagowanie. Pozwala w zgodzie z własną wolą kształtować rzeczywistość w kierunku zgodnym z zamierzeniami i przekonaniami. Bez tego nie ma mowy o własnej inicjatywie czy innowacji.

Środowisko społeczne ma wpływ na nasze decyzje – czasami jest on tak duży, że wydaje nam się, iż musimy postąpić w określony sposób. Z wyborem łączą się jednak określone konsekwencje, powodujące, że rezygnujemy z pewnych możliwości, tłumacząc się, że nie było innego wyjścia. W tej samej sytuacji ludzie proaktywni dokonują właśnie tych wyborów, które odrzucają inni i często dzięki temu stają się ludźmi sukcesu.

Druga zasada proaktywnego zachowania to działanie głównie w kręgu własnego wpływu. Tajemnicą skutecznego działania jest wybieranie takich zachowań, które znajdują się w obszarze tego wpływu, czyli faktycznie mogą zmienić coś w danej sytuacji. Trzeba odpowiedzieć sobie na pytanie: *Na co mamy w życiu największy wpływ?* Prawidłowa odpowiedź brzmi: na siebie, na swoje myślenie i zachowanie.

Zachowania prawdziwie przedsiębiorcze, odpowiedzialne i proaktywne to te, w których pytamy: *co mogę jeszcze zrobić, aby pomimo niesprzyjających okoliczności osiągnąć zamierzony efekt?* To działania, w jakich spostrzegamy pewien problem, przyjmujemy za niego odpowiedzialność, rozwiązujemy go, a następnie rozwiązanie wcielamy w życie.



ĆWICZENIA

Zastosuj wiedzę w praktyce

ĆWICZENIE „Przedsiębiorczość na wystawie”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

Zadaniem uczniów jest znalezienie w swoim mieście czy dzielnicy instytucji wspierających prowadzenie własnej firmy (np. przy pomocy Internetu). Gdy zostanie stworzona taka lista, klasa dzieli się na zespoły – w zależności od ilości znalezionych instytucji. Zadaniem zespołów projektowych jest stworzenie plakatu informacyjnego reklamującego daną instytucję. Najlepiej wykorzystać duży format sztywnego papieru lub kartonu. Zastosować sketchnoting, infografiki, różne techniki plastyczne. Następnie z powstałych projektów można zrobić wystawę, która będzie zaprezentowana w holu szkoły, np. przy okazji dni przedsiębiorczości.

ĆWICZENIE „Wywiad z przedsiębiorcą”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

Zadaniem uczniów jest wytypowanie osób, które prowadzą własną działalność gospodarczą lub pracują w instytucji/organizacji pozarządowej wspierającej przedsiębiorczość. Ważne, żeby wyboru dokonali sami uczniowie, żeby po ich stronie leżała inicjatywa zaproszenia gościa na lekcje oraz przygotowania pytań na wywiad – to dla młodzieży ma być interesująca postać. Aby łańciewicz było zorganizować takie spotkanie i ograniczyć bariery czasu i miejsca, można wykorzystać jeden z komunikatorów internetowych.

ĆWICZENIE „Postawa przedsiębiorcza”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla młodszych uczniów

Uczniowie nawzajem odrysowują na dużym arkuszu papieru własne sylwetki. Nauczyciel przygotowuje zestaw haseł opisujących postawę lub cechy przedsiębiorcy. Zadanie polega na tym, że uczniowie wraz z nauczycielem decydują o tym gdzie przykleić dane hasło np. *dociekliwość* w pobliżu głowy a *szybkość działania* w okolicach nóg. Proponowane ćwiczenie jest doskonałą okazją do wyjaśnienia pojęć niezrozumiałych, powiązania ich w symboliczny sposób z cechami psychofizycznymi człowieka oraz dopisania pomysłów zgłoszonych przez uczniów.

ĆWICZENIE „Zdalne zawody”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla młodszych uczniów

Pogadanka z uczniami na temat zdalnej pracy. Można postąpić się następującymi pytaniami:

- Co to znaczy pracować zdalnie?
- Czy Wasi rodzice pracują zdalnie?
- Czy znasz zawody, w których można pracować bez wychodzenia z domu?
- Czy własną firmę także można prowadzić zdalnie?

Opcja dla starszych uczniów

W tej wersji także można zacząć od pogadanki o pracy zdalnej. Następnie doradca zawodowy przedstawia uczniom listę zawodów i prosi, aby zastanowili się nad tym czy dany zawód można wykonywać także wirtualnie. Kolejnym poleceniem może być burza mózgów nad rozwiązaniami, aby dany zawód można było wykonywać zdalnie.

Ćwiczenie doskonale kształtuje umiejętność kreatywnego i elastycznego myślenia oraz pobudza do refleksji na temat konieczności przeformułowania charakteru pracy w sytuacji niespodziewanej zmiany, jaką jest np. pandemia.



BIBLIOGRAFIA/ NETOGRAFIA – znajdź więcej informacji

WARTO ODWIEDZIĆ

Polski Fundusz Rozwoju
www.startup.pfr.pl

WARTO PRZECZYTAĆ

David Allen, *Getting Things Done, czyli sztuka bezstresowej efektywności*, Wydawnictwo Helion, 2015

Chris Guillebeau, *Niskobudżetowy start-up. Zyskowny biznes i życie bez frustracji*, Wydawnictwo Helion, 2013

Jacek Walkiewicz, *Pełna moc możliwości*, Wydawnictwo Helion, 2015

INSTYTUCJE WSPIERAJĄCE PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM

Nierzadko osoby rozpoczynające działalność gospodarczą potrzebują wsparcia doradczego i finansowego. Poniżej prezentujemy linki do przykładowych instytucji oferujących pomoc przedsiębiorcom w poszczególnych subregionach Wielkopolski.

Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości – POWP
<https://poznan.praca.gov.pl/powp>

Wielkopolska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości – WARP
www.warp.org.pl

Urząd Statystyczny w Poznaniu
<https://poznan.stat.gov.pl/>

Urząd Miasta Poznania – Wydział Działalności Gospodarczej i Rolnictwa
www.poznan.pl/firma

Wielkopolskie Centrum Wspierania Inwestycji Sp. z o.o.
– Poznański Park Technologiczno-Przemysłowy
www.wcwi.com.pl, www.pptp.pl

Leszczyńskie Centrum Biznesu Sp. z o.o.
www.lcb.leszno.pl

Stowarzyszenie Wspierania Przedsiębiorczości
– Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości w Kościanie
www.owp.koscian.net

Stowarzyszenie Wspierania Przedsiębiorczości Powiatu Gostyńskiego
<https://www.gospodarka.gostyn.pl/>

Samorządowy Fundusz Poręczeń Kredytowych Sp. z o.o. w Gostyniu
www.fundusz.gostyn.pl

Jarocińska Agencja Rozwoju, Jarociński Fundusz Poręczeń Kredytowych Sp. z o.o.
www.jarjarocin.pl

Fundacja Kaliski Inkubator Przedsiębiorczości
www.inkubator.kalisz.pl

Izba Rzemieślnicza w Kaliszu
www.rigkalisz.pl

Lokalna Grupa Działania Stowarzyszenie Wrota Wielkopolski
www.wrota.info.pl

Ostrowskie Centrum Wspierania Przedsiębiorczości
www.ocwp.org.pl

- Izba Przemysłowo-Handlowa Południowej Wielkopolski
www.iphpw.pl
- Eurocentrum Innowacji i Przedsiębiorczości Ostrów Wielkopolski
www.euro.ctiw.pl
- Stowarzyszenie Ostrzeszowska Lokalna Grupa Działania
www.olgd.org.pl
- Pleszewska Izba Gospodarcza
www.pig.pleszew.pl
- Agencja Rozwoju Regionalnego w Koninie S.A.
www.arrkonin.org.pl
- Konińska Izba Gospodarcza
www.kig.konin.pl
- Stowarzyszenie „Solidarni w Partnerstwie”
www.sswp.com.pl
- Stowarzyszenie „Solna Dolina”
www.solnadolina.eu
- Stowarzyszenie „Unia Nadwarciańska”
www.unianadwarcianska.pl
- Stowarzyszenie „Wielkopolska Wschodnia”
www.wielkopolskawschodnia.pl
- Turkowska Unia Rozwoju
www.lgd-tur.org.pl
- Turecka Izba Gospodarcza
www.tig.turek.pl
- Turecki Inkubator Przedsiębiorczości
www.inkubator.turek.pl
- Lokalna Grupa Działania „Krajna nad Notecią”
www.lgdkrajna.pl
- Lokalna Grupa Działania „Krajna Złotowska”
www.krajnazlotowska.pl
- Stowarzyszenie „Dolina Noteci” w Chodzieży
www.dolinanoteci.com.pl
- Czarnkowsko-Trzcianecka Lokalna Grupa Działania
www.czarnkowsko-trzcianecka-lgd.pl
- Chodzieski Klub Gospodarczy w Chodzieży
www.chkg.chodziez.pl
- Forum Gospodarcze Związek Pracodawców Północnej Wielkopolski
www.forum-gospodarcze.com.pl
- Inwest Park Sp. z o.o. w Pile
<https://inwestpark.pila.pl/inwestpark-pila/>
- Izba Gospodarcza Północnej Wielkopolski w Pile
www.igpw.pila.pl
- Wągrowieckie Zrzeszenie Handlu i Usług
www.wzhiu.pl

OTOCZENIE RYNKU PRACY – INSTYTUCJE, KTÓRE WARTO ZNAĆ



W otoczeniu rynku pracy funkcjonuje wiele instytucji, które mogą udzielić pomocy osobom potrzebującym wsparcia, ale trzeba mieć orientację, jakie to miejsca i kto może się do nich zgłosić. Ważne, aby młodzież miała praktyczną wiedzę, w jakim zakresie dana instytucja może pomóc. Mając świadomość, że język ustawowych przepisów może być dla uczniów trudny i mało interesujący proponujemy przeprowadzić zajęcia w oparciu o przygotowane ćwiczenia, które pozwalają poznać instytucje z otoczenia rynku pracy od strony praktycznej w sposób wymagający od ucznia aktywności w poszukiwaniu informacji.



ĆWICZENIA

Zastosuj wiedzę w praktyce

ĆWICZENIE „Czy wiesz, że ...”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

Doradca zawodowy przygotowuje karteczki ze skrótami nazw instytucji rynku pracy i komórek z nimi związanych, a zadaniem uczniów jest ich rozwinięcie. Uczniowie dzielą się na grupy kilkuosobowe. Każda grupa otrzymuje taki sam komplet skrótów. W celu wykonania zadania uczniowie mogą wspomóc się Internetem.

PUP	WUP	OHP	KRAZ
NGO	RIS	WUW	EURES
	ClIPKZ	EFS	

WSKAZÓWKI DLA DORADCY

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

RIS – Rejestr Instytucji Szkoleniowych

KRAZ – Krajowy Rejestr Agencji
Zatrudnienia

ClIPKZ – Centrum Informacji
i Planowania Kariery Zawodowej

EURES – Europejska Sieć Publicznych
Służb Zatrudnienia

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

WUW – Wielkopolski Urząd
Wojewódzki

OHP – Ochotnicze Hufce Pracy

NGO – Organizacje pozarządowe

Po rozwinięciu skrótów, uczniowie otrzymują kolejne karteczki z kluczowymi informacjami dotyczącymi instytucji rynku pracy, które muszą dopasować do właściwej instytucji. Hasła na kartonikach mogą pasować do kilku instytucji. W tej części zadania również można skorzystać z Internetu, aby zrealizować ćwiczenie.

Dla każdej osoby pełnoletniej	Dla pełnoletnich osób bezrobotnych lub poszukujących pracy zarejestrowanych w urzędzie	Pomoc dla młodzieży w wieku 15–25 lat w funkcjonowaniu na rynku edukacji i pracy
Bezpłatne poradnictwo zawodowe	Bezpłatne pośrednictwo pracy	Posiada 4 oddziały zamiejscowe: w Kaliszu, w Koninie, w Lesznie, w Pile
Świadczy usługę międzynarodowego pośrednictwa pracy oraz wspiera poszukujących pracy podczas procesu rekrutacji	Świadczy usługę krajowego pośrednictwa pracy	Wspiera mobilne zatrudnienie w krajach UE oraz Norwegii, Islandii i Szwajcarii
W rejestrze wpisane są instytucje świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej	W rejestrze wpisane są instytucje starające się o dofinansowanie do szkoleń ze środków publicznych lub z EFS (Europejskiego Funduszu Społecznego)	Możliwość wykonania testu predyspozycji zawodowych

Dla ułatwienia prowadzenia lekcji o rynku pracy zamieszczamy pakiet informacji praktycznych o instytucjach i świadczonych przez nie usługach, które będą przedmiotem dyskusji w ćwiczeniu.

Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu

poznan.praca.gov.pl

Zadania Powiatowego Urzędu Pracy to m.in.:

- podejmowanie i realizowanie zadań zmierzających do ograniczenia bezrobocia i jego negatywnych skutków,
- pozyskiwanie i gospodarowanie środkami finansowymi na realizację zadań z zakresu aktywizacji lokalnego rynku pracy,
- udzielanie pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe,
- udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników,
- rejestrowanie osób bezrobotnych i innych osób poszukujących pracy, przedstawianie im propozycji zatrudnienia, szkolenia i innych form mających na celu ich aktywizację zawodową, a w razie braku takich możliwości wypłacanie uprawnionym zasiłków i innych świadczeń pieniężnych,
- inicjowanie tworzenia dodatkowych miejsc pracy oraz udzielanie pomocy bezrobotnym w podejmowaniu działalności na własny rachunek,
- inicjowanie i finansowanie prac interwencyjnych, robót publicznych, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, stażu i szkoleń,
- inicjowanie i realizacja przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- badanie i analizowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca.

Warunkiem skorzystania z usług PUP jest rejestracja jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy.

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

wuppoznan.praca.gov.pl

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu jest jednostką organizacyjną samorządu województwa wielkopolskiego realizującą zadania w zakresie kreowania polityki rynku pracy, inicjowania i wspierania skutecznych rozwiązań promujących i stymulujących rozwój rynku pracy w województwie wielkopolskim, poprzez:

- określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich poprzez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia,

- podział posiadanych środków Funduszu Pracy, z uwzględnieniem kierunków i priorytetów określonych w regionalnym planie działań na rzecz zatrudnienia, na działania na rzecz promocji zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i aktywizacji bezrobotnych,
- opracowywanie analiz rynku pracy i badanie popytu na pracę, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego,
- koordynowanie na terenie województwa realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z Funduszu Pracy,
- rozwiązywanie lub łagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Poznaniu działają m.in.:

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

Konsultacje z doradcą zawodowym skierowane są do pełnoletnich osób, które chcą uzyskać pomoc w:

- przyjrzeniu się problemom zawodowym, które utrudniają skuteczne funkcjonowanie na rynku pracy,
- poznaniu własnych zainteresowań i predyspozycji zawodowych,
- uświadomieniu sobie posiadanych kompetencji,
- podjęciu decyzji o wyborze/zmianie zawodu, miejsca pracy, szkolenia,
- opracowaniu dokumentów aplikacyjnych (CV, listu motywacyjnego),
- zastanowieniu się nad własnym wizerunkiem zawodowym przed rozmową kwalifikacyjną z pracodawcą,
- podjęciu decyzji o założeniu działalności gospodarczej.

Z usług doradczych Centrum można także skorzystać na odległość bez wychodzenia z domu: poprzez kontakt telefoniczny, za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz w wirtualnym pokoju poprzez komunikator internetowy.

Punkt Informacyjny Europejskiego Funduszu Społecznego funduszeuropejskie.gov.pl/efs

Poprzez Europejski Fundusz Społeczny Unia Europejska wspiera rozwój społeczno-gospodarczy wszystkich krajów członkowskich. Jego działalność polega na finansowym wspieraniu lokalnych, regionalnych i krajowych projektów związanych z zatrudnieniem: od przedsięwzięć na rzecz zatrudnienia prowadzonych przez niewielkie organizacje charytatywne, po ogólnokrajowe inicjatywy promujące szkolenia zawodowe wśród ogółu społeczeństwa.

Projekty wspierane przez EFS są przeznaczone dla różnych grup docelowych, zatem różnią się właściwościami, skalą i celami. Niektóre są związane z systemami kształcenia, nauczycielami i uczniami, inne dotyczą młodzieży i osób starszych poszukujących pracy, zaś jeszcze inne – potencjalnych przedsiębiorców.

Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia

Agencje zatrudnienia, to prywatne firmy świadczące pomoc w znalezieniu pracy, które poszerzają możliwości znalezienia nowego pracodawcy i często przyspieszają ten proces. Działają legalnie na podstawie wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia po wydaniu certyfikatu. Pomoc w znalezieniu pracy za pośrednictwem agencji zatrudnienia jest dla kandydata do pracy bezpłatna.

Agencje Zatrudnienia świadczą swoje usługi w zakresie:

- pośrednictwa pracy na terenie Polski i poza granicami kraju,
- doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego.

Specyficzną grupę agencji zatrudnienia stanowią agencje pracy tymczasowej, których głównym celem działalności jest poszukiwanie dla firm pracowników jedynie na określony czas (na zastępstwo za osobę przebywającą na długotrwałym zwolnieniu lekarskim lub urlopie macierzyńskim, do prac sezonowych).

Rejestr podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia jest jawny, dostępny w serwisie stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz

Rejestr Instytucji Szkoleniowych

Rejestr jest bazą danych zawierającą informacje o kilkunastu tysiącach instytucji szkoleniowych i ich ofercie na terenie kraju. Wpis do RIS muszą uzyskać instytucje chcące ubiegać się środki publiczne / środki z Europejskiego Funduszu Społecznego. W rejestrze można znaleźć:

- szkolenia dofinansowane lub całkowicie finansowane ze środków Unii Europejskiej,
- szkolenia komercyjne skierowanych dla wszystkich zainteresowanych podnoszeniem swoich kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

Rejestry instytucji szkoleniowych prowadzą wojewódzkie urzędy pracy. Baza szkoleniowa dostępna jest pod adresem stor.praca.gov.pl/portal/#/ris

Europejskie Służby Zatrudnienia – EURES

EURES to międzynarodowa sieć pośrednictwa pracy, pozwalająca obywatelom państw członkowskich Unii Europejskiej, a także Islandii, Liechtensteinu, Norwegii i Szwajcarii, przenieść się do dowolnego państwa w celu poszukiwania i podjęcia pracy. Dostęp do sieci EURES dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy jest całkowicie bezpłatny.

Zadania EURES:

- pomoc osobom poszukującym pracy w znalezieniu zatrudnienia i pracodawcom w rekrutacji pracowników z całej Europy.
- przekazywanie informacji o tym, jak wyglądają warunki życia w danym kraju.

Sieć EURES zapewnia szeroki zakres usług dostępnych na portalu EURES: ec.europa.eu/eures lub za pośrednictwem rozległej sieci ponad tysiąca doradców pracujących w organizacjach członkowskich i partnerskich EURES (Polska strona EURES eures.praca.gov.pl)

Ochotnicze Hufce Pracy – Wielkopolska Wojewódzka Komenda
www.wielkopolska.ohp.pl

Ochotnicze Hufce Pracy to jedna z instytucji rynku pracy, które wykonują zadania w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży w przedziale wiekowym 15–25 lat. Do głównych zadań Ochotniczych Hufców Pracy należą:

- aktywizacja społeczna, zawodowa i ekonomiczna młodzieży, która ma problemy z nauką (związane z ubóstwem czy niewydolnym wychowawczo środowiskiem) poprzez wspomaganie systemu oświaty – w ramach OHP uczniowie kształcą się w 64 zawodach, mają też szansę wziąć udział w wymianach międzynarodowych, odbyć praktyki i staże za granicą,
- umożliwienie podwyższania kwalifikacji czy przekwalifikowania się młodych ludzi,
- przeciwdziałanie bezrobociu wśród młodzieży (ogłoszenia pracy dla niepełnoletnich, pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, warsztaty, szkolenia itp.),
- organizowanie zatrudnienia u pracodawcy (refundacja z Funduszu Pracy wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne młodocianych przygotowujących się do zawodu),
- działania wychowawcze i pedagogiczne, w tym profilaktyka zdrowotna i uzależnień, edukacja społeczna.

Zadania te realizowane są poprzez Komendę Główną OHP i 16 podlegających jej Komend Wojewódzkich wraz z siecią wyspecjalizowanych jednostek organizacyjnych, takich jak:

- centra edukacji i pracy młodzieży,
- mobilne centra informacji zawodowej,
- młodzieżowe centra kariery,
- młodzieżowe biura pracy i punkty pośrednictwa pracy,
- ośrodki szkolenia i wychowania.

NGO – organizacje pozarządowe

NGO to skrót od angielskiego *non governmental organization*, któremu w języku polskim odpowiada określenie organizacja pozarządowa. Najczęstszą formą organizacyjną NGO są fundacje i stowarzyszenia.

Inne terminy, równoznaczne z terminem organizacja pozarządowa, to:

- organizacja non-profit, ponieważ nie działa dla zysku,
- organizacja wolontaryjna, ponieważ w większości opiera swą działalność na pracy wolontariuszy-ochotników,
- organizacja społeczna (obywatelska), ponieważ obszarem aktywności tych organizacji jest najczęściej szeroko rozumiana pomoc społeczna, ochrona zdrowia i edukacja, czyli działania dla dobra publicznego,
- trzeci sektor, ponieważ nie są tożsame z administracją publiczną (I sektor), ani biznesem (II sektor).

ĆWICZENIE „Konkurs wiedzy”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

Zadaniem młodzieży jest przygotowanie się do konkursu wiedzy na temat instytucji rynku pracy. Doradca zawodowy przygotowuje pytania konkursowe dotyczące zakresu działalności wszystkich instytucji. Młodzież otrzymuje wykaz kilku instytucji wraz z opisem zakresu świadczonych usług, z którymi ma się zapoznać w zespołach – ma na to 15 minut. Po zapoznaniu się przez uczniów z materiałem, rozpoczyna się część konkursowa. Zespoły kolejno losują pytania i próbują udzielić odpowiedzi. Jeśli na jakieś pytanie nie padnie odpowiedź, wraca ono do puli pytań konkursowych. Konkurs kończy się po wylosowaniu i udzieleniu odpowiedzi na wszystkie pytania. Wygrywa zespół z największą ilością poprawnych odpowiedzi.

Przykładowe pytania:

- W której instytucji pracują doradcy zawodowi?
- Jak rozwinąć skrót EURES?
- Jak nazywa się oddział WUP, w którym świadczony jest doradztwo zawodowe?
- Czy w RIS można znaleźć szkolenia dofinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego?
- Na czym polega poradnictwo na odległość?
- W jakim celu instytucje muszą wpisać się do Rejestru Instytucji Szkoleniowych?
- Z pomocy jakiej instytucji może skorzystać uczeń w Twoim wieku?
- Jakie formy organizacyjne kryją się pod nazwą NGO?
- Który urząd udziela dofinansowania ze środków publicznych na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej?
- Jak inaczej nazywane są organizacje pozarządowe? Wymień 3 określenia.
- Czy osoba niepełnoletnia może pracować poprzez OHP?
- Jaki dokument uprawnia agencję zatrudnienia do legalnej działalności?
- Jaki jest warunek skorzystania z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy?

ĆWICZENIE „Gdzie szukać wsparcia?”

Przebieg ćwiczenia

Opcja dla starszych uczniów i młodzieży

Uczniowie dobierają się w pary lub kilkuosobowe zespoły. Doradca zawodowy rozdaje przykładowe profile absolwentów szkół średnich. Zadaniem uczniów jest na podstawie uzyskanych z profilu informacji zaproponować, do jakiej instytucji dana osoba może się udać w celu uzyskania wsparcia. Po zakończonym zadaniu każdy zespół odczytuje profil i przedstawia propozycje instytucji, w których pomoc zostanie udzielona.

Przykładowe profile

Ania skończyła LO i chce założyć własną firmę. Nie ma pieniędzy na start, ale usłyszała kiedyś w TV, że są jakieś dotacje. Podpowiedz Ani do jakiej instytucji mogłaby się udać i w jakim zakresie mogłaby załatwić swoją sprawę.

Filip po ukończeniu technikum chciałby popracować w czasie wakacji, żeby zarobić na studia. Najbardziej odpowiadałaby mu praca w Holandii przy zbiorze owoców. Podpowiedz Filipowi, kto mógłby mu pomóc w poszukiwaniu pracy w Unii Europejskiej.

Joanna kończy technikum odzieżowe, ale kompletnie nie ma pomysłu na swoją dalszą przyszłość. Nie wie, jakie studia wybrać i czy w ogóle je rozpoczynać. Ma trudność w określeniu, w czym jest naprawdę dobra i co chciałaby robić w przyszłości. Kto mógłby pomóc Joannie odnaleźć się w obecnej sytuacji?

Justyna po skończonej szkole fryzjerskiej od dłuższego czasu nie może znaleźć pracy. Martwi ją fakt, że nie wie, gdzie zdobyć doświadczenie zawodowe. Podpowiedz Justynie, gdzie szukać pomocy.

Otoczający nas świat jest dynamiczny. Rynek pracy się zmienia. Przychodzą nowe i odchodzą stare trendy. Poradnik, który oddajemy w Państwa ręce jest propozycją dyskusji z młodymi ludźmi o zmieniającym się świecie pracy i zawodów, którego staną się częścią w przyszłości.

Poradnictwo zawodowe odgrywa ważną rolę w kształtowaniu postaw i rozwijaniu umiejętności, pozwalających odczuwać satysfakcję z wykonywanego zajęcia. Dobrze jeśli przybiera ono formę poradnictwa całościowego a jego realizacja dostosowana jest do etapu edukacji bądź kariery, na którym znajduje się człowiek.

Doradca zawodowy pełni istotną funkcję. Pomaga poznać zawody przez zabawę – w przypadku małych dzieci, wybrać zgodny z predyspozycjami kierunek nauki gdy podrosną i wspiera dorosłych w rozwiązywaniu nierzadko trudnych problemów zawodowych w karierze. Każdy etap doradztwa jest ważny i wpływa na etapy kolejne. Błędnie podjęta decyzja o wyborze kierunku nauki nie przekreśla możliwości dokonania zmiany w przyszłości jednak świadomość własnych predyspozycji i zainteresowań oraz rzetelna wiedza o rynku pracy znacząco zwiększają prawdopodobieństwo powodzenia.

Dlatego zachęcamy do włączenia naszego poradnika w Państwa warsztat pracy i życzymy sukcesów doradczych w pracy z dziećmi i młodzieżą.

