



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Fundacja
Na Rzecz Rozwoju Wsi
POLSKA WIEŚ 2000
Im. Macieja Rataja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**„PWP Praca właśnie dla Ciebie!
Kompleksowa aktywizacja zawodowa
kobiet pozostających bez zatrudnienia”**

**Publikacja upowszechniająca model Wielopłaszczyznowej
Aktywizacji dostosowany do warunków polskiego rynku pracy**

**Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Fundacja
Na Rzecz Rozwoju Wsi
POLSKA WIEŚ 2000
im. Macieja Rataja

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„PWP Praca właśnie dla Ciebie!
Kompleksowa aktywizacja zawodowa
kobiet pozostających bez zatrudnienia”

**Publikacja upowszechniająca
model Wielopłaszczyznowej Aktywizacji
dostosowany do warunków polskiego rynku pracy**

Warszawa 2014

Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SPIS TREŚCI

Wstęp.....	5
Zarządzanie projektem.....	6
Dobór grupy.....	7
Model Wielopłaszczyznowej Aktywizacji – formy wsparcia.....	9
Indywidualne spotkania z Trenerem Osobistym.....	11
Grupowe zajęcia z coachem.....	15
Indywidualne i grupowe warsztaty psychologiczne.....	16
Poradnictwo zawodowe.....	17
Szkolenie zawodowe: Operatorka/testerka oprogramowania komputerowego.....	21
Staż.....	24
Paszport Kompetencji.....	27
Wnioski (efekty – zatrudnienie).....	37

WSTĘP

Projekt pt.: "PWP Praca właśnie dla Ciebie! Kompleksowa aktywizacja zawodowa kobiet pozostających bez zatrudnienia" finansowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki poddziałanie 6.1.1, realizowany był na terenie powiatu radziejowskiego, lipnowskiego i włocławskiego województwa kujawsko-pomorskiego.

Genezą powstania projektu była analiza sytuacji młodych kobiet na rynku pracy województwa kujawsko-pomorskiego oraz wieloletnie doświadczenia Partnera francuskiego Fundacji na Rzecz Rozwoju Wsi "Polska Wieś 2000" im. Macieja Rataja, Mission Locale z Picardii.

Celem głównym tej instytucji jest skuteczne wdrożenie zawodowe i społeczne osób w wieku od 16 do 25 roku życia.

Sieć Misson Locales (Misje Lokalne) istnieje od 1982 r., początkowo były to instytucje rządowe i gminne, w roku 1993 do ich współfinansowania dołączyły władze regionalne. Aktualnie sieć Misji Lokalnych stanowi trzon polityki wsparcia dla ludzi młodych, pozbawionych zatrudnienia. Aktywność tych instytucji plasuje się w samym centrum polityki społecznej odpowiedzialnej za wdrożenie zawodowe i społeczne osób młodych. Misja Lokalna stanowi integralną część grupy instytucji państwowych, odpowiedzialnych za procesy zatrudnienia. W tym celu, sieć Misji Lokalnych zawiera umowy o współpracy, które określają środki oraz metody pracy, zostają one następnie wprowadzone w życie. Misja Lokalna jest instytucją, która zapewnia młodym ludziom wsparcie we wdrożeniu zawodowym,

aż do momentu zdobycia stałego zatrudnienia oraz niezależności społecznej. Jest to możliwe dzięki wielopłaszczyznowej współpracy zarówno z instytucjami zrzeszającymi przedsiębiorców i pracodawców, jak i instytucjami, działającymi na rzecz ludzi młodych.

Głównym celem Misji Lokalnej jest zaproponowanie każdemu młodemu człowiekowi spójnej oraz zindywidualizowanej ścieżki wdrożenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem osobistych predyspozycji. Dotyczy to również obszarów związanych z przeciwdziałaniem wszelkim formom dyskryminacji, nierównego traktowania, jak również kwestii równości płci w miejscach pracy.

Założeniem Projektodawcy było wskazanie całego szeregu działań motywacyjnych oraz adaptacja i przetestowanie narzędzi francuskich, ułatwiających powrót na rynek pracy osób z grup szczególnego ryzyka na terenie wybranych powiatów województwa kujawsko-pomorskiego.

Niniejsze opracowanie jest kompilacją materiałów szkoleniowych, które były wykorzystywane przez Trenera Osobistego, coacha, psychologa i doradcę zawodowego w trakcie zajęć z dwudziestoosobową grupą młodych kobiet do 25 roku życia.

Dzięki dokonaniu analizy indywidualnej sytuacji osoby młodej oraz przygotowaniu na tej podstawie odpowiedniego planu rozwoju zawodowego, a następnie określeniu optymalnego przebiegu ścieżki kariery, Trener Osobisty wraz z zainteresowaną przygotowuje Paszport Kompetencji. Jest to swoiste „portfolio”, zawarte w nim zostało podsumowanie posiadanych

kompetencji i umiejętności oraz dotychczasowych działań zawodowych i pozazawodowych. Jest to rodzaj spersonalizowanego skoroszytu, z którego można korzystać samodzielnie, można przedstawić go także potencjalnemu pracodawcy podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Indywidualizacja ścieżki rozwoju zawodowego oraz osiągnięta efektywność zatrudnieniowa w grupie docelowej o podobnym przedziale wiekowym, przyczyniła się do implementacji doświadczeń francuskich na grunt polski.

W konstrukcji projektu podczas tworzenia Paszportu Kompetencji uwzględniono opiekę Trenera Osobistego, coacha, psychologa i doradcy zawodowego, oprócz tego Uczestniczki Projektu brały udział w zaawansowanych szkoleniach informatycznych z zakresu ECDL oraz testera oprogramowania komputerowego.

Po wielomiesięcznej pracy interpersonalnej oraz szkoleniach zawodowych, Uczestniczki Projektu zostały zakwalifikowane na staże zawodowe, podczas których rozwijały umiejętności zdobyte w trakcie zajęć grupowych, jak i indywidualnych, wysiłek Pań zwieńczony został podpisanymi 11 umowami o pracę.

ZARZĄDZANIE PROJEKTEM

Celem głównym projektu było podniesienie poziomu kompleksowych przygotowań do znalezienia zatrudnienia i funkcjonowania na rynku pracy Uczestniczek Projektu poprzez udział w modelu Wielopłaszczyznowej Aktywizacji przeniesionego z doświadczeń partnera projektu Mission Locale de la Picardie Maritime na grunt polski oraz określenie użyteczności i skuteczności modelu w oparciu o zastosowanie w praktyce.

Efektem pożądanym było wzbudzenie zainteresowania zadaniami projektu wśród kandydatek, pracodawców oraz realizacja projektu z zachowaniem harmonogramu, budżetu, celów szczegółowych.

Skuteczność każdego programu/działania uzależniona jest od wielu elementów. Istotnym zadaniem koordynatora był nadzór zarówno nad Uczestniczkami Projektu, jak i nad osobami odpowiedzialnymi za realizację planowanych działań, przestrzeganie ustaleń oraz procedur, definiowanie ról i zakresu zobowiązań każdej ze stron. Do zadań koordynatora należały także wizyty informacyjno-promocyjne rozpowszechniające ideę projektu na terenie danego obszaru, jak również monitorowanie działań i wprowadzanie niezbędnych korekt oraz metod ewaluacji.

Ten sposób postępowania umożliwia spełnienie oczekiwań, dla których projekt jest realizowany.

Otrzymywane informacje zwrotne pozwalały na uruchamianie kolejnych etapów modelu Wielopłaszczyznowej Aktywizacji, począwszy od promocji i naboru uczestników, przez indywidualne i grupowe wsparcie miękkie,

pakiet szkoleń zawodowych i staże, po zatrudnienie.

Monitorowanie projektu pozwoliło na bieżącą ocenę stopnia realizacji działań w odniesieniu do planowanych efektów, opracowanie i wydanie materiałów informacyjnych, sprawne przeprowadzenie kampanii reklamowej na rzecz projektu, sporządzenie i wykorzystanie narzędzi do wstępnej rekrutacji, nadzór i monitorowanie realizacji zadań wynikających z modelu Wielopłaszczyznowej Aktywizacji.

DOBÓR GRUPY

Projekt zakładał adaptację modelu Wielopłaszczyznowej Aktywizacji we współpracy z Mission Locale de la Picardie Maritime poprzez dostosowanie go do warunków polskiego rynku pracy i specyfiki Uczestniczek Projektu wynikających z rozbieżności uwarunkowań płci oraz jego implementację.

Partner francuski uzyskiwał pozytywne rezultaty kierując go przede wszystkim do osób młodych, kwalifikujących się do objęcia wsparciem ustawowym, posiadających niski poziom wykształcenia, kwalifikacji lub młodych absolwentów uczelni charakteryzujących się brakiem sieci kontaktów zawodowych, o niskim poziomie więzi społecznych.

Do implementacji wyłoniono obszar województwa kujawsko-pomorskiego, gdzie jest szczególnie trudna sytuacja kobiet w wieku 18-24 lata, zamieszkujących gminy wiejskie, miejsko-wiejskie i miasta do 25 tys. mieszkańców, z powiatów lipnowskiego, radziejowskiego i włocławskiego. Liczba kobiet pozostających bez zatrudnienia, zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa kujawsko-pomorskiego to 122 tys., z czego 30% stanowią osoby młode do 25 roku życia.

W wyniku trzyetapowego naboru: zbierania wypełnionych zgłoszeń, rozmów rekrutacyjnych wspieranych testami predyspozycji i motywacji, selekcją o charakterze sformalizowanym, wyłoniono grupę docelową 20 kobiet posiadających wykształcenie ponadgimnazjalne, pozostających bez zatrudnienia, tj. nieaktywnych

zawodowo lub zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoby bezrobotne.

Przy dokonywanym wyborze istotną była mobilność kandydatek, ich sytuacja rodzinna uwzględniająca potrzeby sprawowania opieki nad osobą zależną, tj. dzieckiem, osobą chorą lub starszą, aktywność edukacyjną, posiadane doświadczenie zawodowe i nie mniej istotne potrzeby szkoleniowe związane z planami zawodowymi.

W momencie przystąpienia do projektu u kandydatek można było zaobserwować niedostosowanie kwalifikacji do aktualnego zapotrzebowania rynku pracy, szczególnie w zakresie umiejętności komputerowych umożliwiających zdobycie zatrudnienia oraz obniżoną samooceną spowodowaną między innymi długą nieobecnością na rynku pracy.

Cechował je również - z racji wieku, brak doświadczenia, świadomości własnych preferencji i kompetencji dotyczących wyboru ścieżki zawodowej oraz nieznanymi warunków zatrudnienia.

Grupę charakteryzowała niska samoocena, jak również niski poziom umiejętności interpersonalnych takich jak np. praca w grupie, radzenie sobie w sytuacjach stresowych, organizacja pracy, zarządzanie czasem.

Uczestniczki Projektu spełniały ustawowe kryteria (ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - tekst jednolity Dz. U. 2013 poz. 674 z późn. zm. art. 49) uznania ich za osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, pozostając poza życiem

zawodowym często powyżej 12 miesięcy, bez doświadczenia zawodowego, niektóre z nich po urodzeniu dziecka nie podjęły zatrudnienia, a niektóre wychowywały samotnie co najmniej jedno dziecko.

MODEL WIELOPŁASZCZYNOWEJ AKTYWIZACJI – FORMY WSPARCIA

Długotrwałe bezrobocie, szczególnie osób młodych, nie tylko w Europie ale i Polsce uznawane jest za poważny problem i ciężar dla społeczeństwa. Często są one uważane za trudne, ze względu na brak doświadczenia zawodowego.

Trudnością nie bez znaczenia, są topniejące zasoby finansowe przeznaczone na sondowanie rynku pracy. Następuje ogólne zniechęcenie, brak motywacji do rozwoju zawodowego. Efektem jest wycofanie z rynku pracy. Maleje nadzieja na podjęcie zatrudnienia i poprawę warunków życiowych.

Dotychczas publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy próbowały rozwiązać ten problem za pomocą szkoleń zawodowych, którego rezultatem winno być zatrudnienie. Niestety, to założenie nie przynosi oczekiwanych efektów. Takie podejście nie zapewnia niezbędnego wsparcia psychologicznego dla osób, które nie podejmowały zatrudnienia lub długo (powyżej 12 miesięcy), z różnych przyczyn, znajdowały się poza rynkiem pracy i potrzebują pomocy zarówno przy znalezieniu zatrudnienia jak i jego utrzymaniu.

W ramach modelu Wielopłaszczyznowej Aktywizacji osoby młode, do 25 roku życia, otrzymują wsparcie, a także dostęp do narzędzi ułatwiających aktywne poszukiwanie pracy.

Obejmuje on rozwój wszystkich dziedzin aktywności (życia zawodowego, rodzinnego i działań pozazawodowych) - szerokie wsparcie coachingowe, wzmocnione zagadnieniami

psychologicznymi, uzupełnione informacjami o rynku pracy.

Uczestnicze Projektu w procesie tworzenia kolejnych etapów drogi niezbędnej do uzyskania zatrudnienia, jej wielopłaszczyznowości, towarzyszy Trener Osobisty.

Model Wielopłaszczyznowej Aktywizacji kładzie duży nacisk na zajęcia grupowe prowadzone przez coacha, wspierające rozwój komunikacji interpersonalnej, kreowanie własnego wizerunku, godzenie życia rodzinnego z zawodowym i nie mniej istotne - organizację pracy i zarządzania własnym czasem. Są one pierwszym krokiem w wejściu na rynek pracy.

Pozyskane umiejętności uzupełniano zagadnieniami psychologicznymi przełamującymi bariery związane z wiekiem, płcią, niedostatecznymi kwalifikacjami, czy też osłabienie lęku przed odrzuceniem.

Etapem zamykającym płaszczyznę umiejętności „miękkich” są informacje o prawach rządzących rynkiem pracy, jego potrzebach i możliwość zastosowania w praktyce nowo nabytych wiadomości.

Po weryfikacji i uzupełnieniu niedoborów w sferze kompetencji społecznych i ekstrafunkcyjnych projekt bazujący na modelu Wielopłaszczyznowej Aktywizacji, przewiduje rozbudowę kompetencji technicznych. Przystąpienie do szkolenia pozwoli na rozszerzenie wiedzy zawodowej o nowe zagadnienia. Ugruntowanie nowo nabytych wiadomości nastąpi poprzez udział w stażu.

Model przewiduje niżej wymienione etapy.

Lp.	Etapy na drodze prowadzącej do zatrudnienia	Cel
1	Pierwsze spotkanie z rozpoznaniem Trenera Osobistego z Uczestniczką Projektu	<ul style="list-style-type: none"> - wzbogacić wiedzę o sobie, - zrozumieć rynek pracy, - nabrać większego zaufania do siebie, - ukierunkować się zawodowo
2	Weryfikacja planowanej indywidualnej ścieżki zmierzającej do zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> - sprawdzić się, potwierdzić własne kompetencje, - skonfrontować się z działaniem celowym, - wzbogacić się o nowe doświadczenia, - stworzyć dobre CV
3	Nabranie kompetencji	<ul style="list-style-type: none"> - doksztalić się, - nabyć niezbędnej wiedzy, - docenić swoje umiejętności, - wzbudzić większe poczucie zaufania do siebie samego, - dokonać racjonalnej oceny swoich kompetencji
4	Rozpoznanie kompetencji	<ul style="list-style-type: none"> - sprawdzić i potwierdzić własne kompetencje, - otrzymać dyplom, - nabrać ochoty na kontynuację, - potrafić docenić swoje działanie, mimo

		poniesionej porażki, - zostać docenionym przez pracodawców
5	Projekt zawodowy	<ul style="list-style-type: none"> - wyliczyć doświadczenia, - znaleźć mocne cechy CV, - zbadać własną motywację, - skonfrontować się z rzeczywistością, - akceptować lub nie kompromisy
6	Zdobycie doświadczenia	<ul style="list-style-type: none"> - upewnić się, co do posiadanych środków, niezbędnych do realizacji planowanej ścieżki zmierzającej do zatrudnienia, - znaleźć najlepszy sposób jej realizacji, - dać się poznać i zostać docenionym, - planować czas i zdobywać rekomendacje
7	Poszukiwanie wybranego miejsca zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> - poszukiwać stałego miejsca zatrudnienia, - koniec projektu - zatrudnienie

Jak to osiągnąć?

Oto przykłady działań zastosowanych w projekcie pt.: "PWP Praca właśnie dla Ciebie! Kompleksowa aktywizacja zawodowa kobiet pozostających bez zatrudnienia" finansowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

poddziałanie 6.1.1, zrealizowanego na terenie powiatu radziejowskiego, lipnowskiego i włocławskiego województwa kujawsko-pomorskiego przez Fundację na Rzecz Rozwoju Wsi "Polska Wieś 2000" im. Macieja Rataja, w partnerstwie z Mission Locale z Picardii.

Model Wielopłaszczyznowej Aktywizacji opierał się na przeprowadzeniu następujących form wsparcia:

- indywidualnych spotkań z Trenerem Osobistym,
- grupowych zajęć z coachem,
- indywidualnych i grupowych warsztatów psychologicznych,
- poradnictwa zawodowego,
- szkoleń zawodowych,
- stażu.

INDYWIDUALNE SPOTKANIA Z TRENEREM OSOBISTYM

U francuskiego Partnera Mission Locale z Picardii, istotną rolę w procesie tworzenia ścieżki kariery zawodowej pełnią tutorzy i torki. Są to ochotnicy pochodzący ze wszystkich środowisk m.in. szefowie firm, urzędnicy, pracownicy - osoby z doświadczeniem zawodowym.

Swoje działania na rzecz podopiecznych opierają na podstawowych wartościach porozumienia społecznego, utrzymywania więzi społecznych oraz solidarności międzygeneracyjnej i kulturowej. Główną ich cechą jest umiejętność prowadzenia mediacji z przedsiębiorstwami zmirzającymi do budowania sieci kontaktów zawodowych dla podopiecznych.

W Polsce taka forma działania na rzecz osób wchodzących na rynek pracy, czy też wsparcia osób bezrobotnych powtórnie poszukujących zatrudnienia, nie jest ogólnie znana, przyjęta, promowana.

W urzędach pracy ustawowo zajmujących się problematyką bezrobocia zadania tutora częściowo przejął doradca zawodowy, a częściowo pośrednik pracy.

W projekcie, odpowiednikiem tutora była funkcja Trenera Osobistego. Osoba ta winna charakteryzować się dużym doświadczeniem zawodowym, znajomością szczególnie lokalnego rynku pracy, umiejętnością tworzenia sieci kontaktów zawodowych.

Bogate doświadczenia w rozpoznawaniu kompetencji innych osób, kreatywność,

umiejętności coacha, pozwoliły na wypełnienie roli przypisywanej tutorom.

Wyboru osoby pełniącej rolę Trenera Osobistego dokonano niezwykle starannie i z wielkim rozmysłem.

Trener Osobisty zobowiązany był do regularnych spotkań z Uczestniczką Projektu, do towarzyszenia jej od przystąpienia do projektu do zakończenia stażu, czy też podjęcia zatrudnienia.

Można mówić o wieloetapowości kontaktów Trenera Osobistego z Uczestniczką Projektu. Było to:

1. wzajemne zapoznanie się (punkt „startu”) i ustalenie zasad współpracy,
2. weryfikacja kompetencji po zajęciach grupowych z coachem, wyznaczenie dalszych celów,
3. weryfikacja kompetencji po zajęciach grupowych z psychologiem, wyznaczanie celów,
4. weryfikacja kompetencji po zajęciach grupowych z doradcą zawodowym, wyznaczanie celów,
5. weryfikacja kompetencji po szkoleniu zawodowym, wyznaczanie celów,
6. weryfikacja kompetencji w trakcie (spotkania co dwa tygodnie) trwania stażu i po nim, wyznaczanie celów.

W trakcie spotkań, o których powyżej, Uczestniczki Projektu miały za zadanie rozpoznać i wynotować wiedzę, kompetencje oraz umiejętności zawodowe, które nabyły podczas przebiegu dotychczasowej ścieżki zawodowej/szkolnej. Nazwać, wyeksponować posiadane zainteresowania, zalety oraz ograniczenia, umiejętności zawodowe.

Określić zawody, którymi są zainteresowane, opracować ścieżkę kariery zawodowej zgodną z posiadanymi kompetencjami i aspiracjami, zbudować strategię poszukiwania zatrudnienia, usprawnić mobilność zawodową, zwiększyć świadomość dotyczącą własnych preferencji w zatrudnieniu.

Trener Osobisty monitorując postępy podopiecznych motywował je do poszukiwania zatrudnienia lub założenia działalności. Towarzysząc Uczestniczce Projektu w realizacji kolejnych punktów założonego programu, służył wsparciem metodologicznym.

Przedstawiał istotne zagadnienia z zakresu prawa pracy. Udzielał wskazówek do zredagowanych Curriculum Vitae, przedstawionych do korekty. Monitorował założenia skutecznych sposobów poszukiwania pracy. Przeprowadzał z Uczestniczką Projektu symulacje spotkań rekrutacyjnych, udzielał informacji na temat głównych kryteriów zatrudnienia wynikających z danego ogłoszenia złożonego przez pracodawcę, dodawał Uczestniczce Projektu odwagi poprzez podkreślenie jej umiejętności i mocnych kompetencji. Uruchamiał sieć własnych kontaktów zawodowych, aby ułatwić Uczestniczce Projektu realizację planu rozwoju zawodowego. Trener Osobisty wspierał Uczestniczkę Projektu w budowaniu jej własnej sieci kontaktów zawodowych.

Pełnił rolę przewodnika w procesie poszukiwania pracy. Oferował pomoc dostosowaną do potrzeb, dzielił się wiedzą o realiach społeczno-ekonomicznych rynku pracy.

Uczestniczka Projektu przystępując dobrowolnie do projektu pt.: "PWP Praca właśnie dla Ciebie! Kompleksowa aktywizacja zawodowa kobiet pozostających bez zatrudnienia" dała wyraz o przekonaniu o ważności modelu Wielopłaszczyznowej Aktywizacji uznając jego przydatność w znalezieniu zatrudnienia. Była zdeterminowana i otwarta na współpracę.

Wynikiem zindywidualizowanej opieki Trenera Osobistego jest podniesienie poziomu kompleksowego przygotowania do zatrudnienia każdej z Uczestniczek Projektu.

Narzędziem pomocnym przy segmentacji wyżej wymienionych informacji zarówno dla podopiecznych, jak i ich opiekuna, był Paszport Kompetencji załączony do niniejszej publikacji.

Arkusz zamieszczony poniżej obrazuje jak wiele obszarów różnych kompetencji Trener Osobisty wraz z Uczestniczką Projektu poddawali analizie.

Skala ocen:

1 – NIE; 2 – RACZEJ NIE; 3 – TRUDNO POWIEDZIEĆ; 4 – RACZEJ TAK; 5 – TAK

L.p.	Obszar oceny	Ocena				
		1	2	3	4	5
1.	Łatwo nawiązuje kontakty					
2.	Potrafi rozmawiać o sobie i swoich problemach					
3.	Nie stwarza sytuacji konfliktowych					
4.	Potrafi opanować zdenerwowanie w trudniej sytuacji					
5.	Potrafi zachować się asertywnie					
6.	Jest otwarta na nowe doświadczenia					
7.	Potrafi samodzielnie podejmować decyzje					
8.	Zna swoje mocne i słabe strony					
9.	Jest zainteresowana szkoleniem					
10.	Chciałaby podjąć dalszą naukę w szkole					
11.	Umie zorganizować sobie wolny czas					
12.	Jest pewna siebie					
13.	Potrafi planować swoje działania					
14.	Dbą o siebie, swój wygląd					
15.	Nie nadużywa alkoholu					
16.	Potrafi samodzielnie przygotować dokumenty					
17.	Potrafi zaprezentować się pracodawcy					
18.	Zna metody poszukiwania zatrudnienia					
19.	Potrafi wybrać stanowisko pracy dla siebie					
20.	Posiada wiedzę na temat rynku pracy					
21.	Potrafi obsługiwać komputer					
22.	Potrzuje konsultacji z psychologiem					
23.	Ma problemy ze zdrowiem					
24.	Jest zainteresowana udziałem w obecnym projekcie					

ŚWIADOMOŚĆ SUKCESÓW I PORAŻEK

Moje największe sukcesy

.....
.....

Moje porażki

.....
.....

WYNIKI TESTÓW

Przeprowadzony test

.....
.....

Uzyskany wynik

.....
.....

Charakterystyka osoby

.....
.....

OCENA UCZESTNICTWA W ZAJĘCIACH

Charakterystyka osoby

.....
.....

OCENA POZIOMU ZAANGAŻOWNIA W POSZUKIWANIE PRACY

Charakterystyka osoby

.....
.....

MOCNE I SŁABE STRONY UCZESTNICZKI PROJEKTU

TRAFNOŚĆ SAMOOCENY I REALIZM ZAMIERZEŃ

ZALECENIA, PLANOWANE DZIAŁANIE W TRAKCIE PROJEKTU

GRUPOWE ZAJĘCIA Z COACHEM

Coaching jako interaktywny proces, którego głównym celem było wzmocnienie Uczestniczek Projektu oraz wspieranie ich w samodzielnym dokonywaniu zamierzonej zmiany w oparciu o własne odkrycia, wnioski i zasoby, został zastosowany jako następny etap modelu Wielopłaszczyznowej Aktywizacji. Pomógł osobom w przyspieszeniu tempa rozwoju i polepszeniu efektów działania.

Cechy charakterystyczne coachingu:

- jest dobrowolny;
- wyklucza jakąkolwiek dyrektywność na przykład ze strony coacha;
- pomaga ludziom uczyć się;
- jest zbudowany na bazie pytań;
- pobudza do myślenia;
- dokonuje się w atmosferze szacunku i pełnej akceptacji dla wartości klienta;
- prowadzi do świadomego dokonywania zmian;
- skupia się na osiągnięciu celów.

Wszelkie zastosowane w trakcie prowadzenia warsztatów grupowych metody pracy były przyporządkowane wzmocnieniu oraz wspieraniu Uczestniczek Projektu w samodzielnym dokonaniu zamierzonych zmian.

Uczestnictwo w coachingu pozwoliło odkryć proces komunikacji, zarówno werbalnej jak i niewerbalnej, nazwać bariery komunikacyjne, wskazać sposoby ich przełamania.

Rozmowie rekrutacyjnej z zasady towarzyszy napięcie, lęk przed niepomyślnym rezultatem

końcowym. Rozwinięcie umiejętności autoprezentacji w sytuacjach stresogennych, rozróżnianie rodzajów stresów (niszczący, mobilizujący), umiejętność jego opanowania, umożliwi osiągnięcie sukcesu na rynku pracy. Proces ten może ulec przyspieszeniu przez zmierzenie się z planowaniem życia rodzinnego oraz zawodowego. Dobre zarządzanie czasem, organizacja pracy, to sprzymierzeńcy nie tylko w poszukiwaniu zatrudnienia ale i jego utrzymaniu

INDYWIDUALNE I GRUPOWE WARSZTATY PSYCHOLOGICZNE

Problemy związane z wejściem na rynek pracy są łatwiejsze do rozwiązania, gdy dziedziny życia zawodowego, rodzinnego i pozazawodowego rozwijają się równomiernie.

Wsparcie psychologiczne, nastawione było na dostarczanie nowej wiedzy w zakresie budowania obrazu własnego JA, możliwościach indywidualnych, osobowościowych, odblokowania potencjału, kreowania nowej rzeczywistości.

Często problemy życia osobistego stanowią istotną przeszkodę w funkcjonowaniu na rynku pracy.

Uczestniczki na warsztatach miały możliwość skoncentrowania się na własnym wnętrzu, poznaniu czym jest indywidualna mapa rzeczywistości w konwencji NLP (meta języka) i jaki wpływ na funkcjonowanie społeczne i relacyjne ma matryca rodzinna.

Trening asertywności przełożył definicje asertywności na życie codzienne. Uczył mówienia „nie” w taki sposób, aby nie ranić innych, a uzyskać pożądaną efekt z zachowaniem praw i godności swojej i innych ludzi.

W mentalności Polaków przez ostatnie dziesiątki lat dominował obraz kobiety zajmującej się domem, dziećmi, mężem. Mistrzyni kuchni i prac domowych. Strażniczki ogniska domowego.

W ciągu ostatnich lat ekonomiczna aktywność kobiet znacznie się rozwinęła. Liczba kobiet prowadzących własną firmę, poza rolnictwem, wzrosła pięciokrotnie, gdy ten sam wskaźnik

w przypadku mężczyzn zaledwie się podwoił. Po przemianie ustrojowej w Polsce kobiety poczuły, że chcą i mogą zaważczyć o siebie nie tracąc swojej kobiecości i przywilejów. Nowy typ to kobieta przedsiębiorcza, kobieta sukcesu.

W trakcie warsztatów dokonano analizy relacji zawodowych z uwzględnieniem płci, związanych z nią stereotypów i eliminacja dyskryminacji.

Nastąpił progres rozwojowy prowadzący do wzrostu samooceny Uczestniczek Projektu, przełamanie barier związanych z wiekiem, płcią i niedostatecznymi kwalifikacjami, postrzeganiem osoby młodej, a szczególnie młodej kobiety jako potencjalnego pracownika. Uzyskano lepszą jakość kontaktów z innymi ludźmi, poprawę umiejętności interpersonalnych. Podopieczne, na zasadach autorefleksji, uzyskały podniesienie motywacji do rozwoju osobistego, przełamały wyżej wymienione wyłonione i określone bariery.

Cykle spotkań indywidualnych oraz grupowych warsztatów psychologicznych poprzez stymulowanie rozwoju aktywności, kreatywności i motywacji stanowiły wsparcie w samodzielnym dokonywaniu zamierzonej zmiany.

PORADNICTWO ZAWODOWE

Celem zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego był:

- wzrost świadomości Uczestniczek Projektu dotyczący własnych preferencji w zakresie poruszania się po rynku pracy,
- nabycie wiedzy o obowiązujących przepisach regulujących zawieranie umów o pracę w świetle kodeksu pracy, w tym szczególnie tzw. „elastycznych” form zatrudnienia oraz kodeksu cywilnego,
- metody poszukiwania pracy,
- formy dokumentów aplikacyjnych,
- możliwości założenia własnej działalności gospodarczej, źródła dofinansowania.

Towarzyszyła temu wiedza z zakresu tworzenia stanowisk pracy oraz tego, jak określone warunki ekonomiczne, polityczne, demograficzne, prawne mają wpływ na rozwój przedsiębiorstw.

Osoby dorosłe uczą się na bazie własnych doświadczeń. Do osób młodych, ze znikomymi doświadczeniami zawodowymi należało dobrać metody przyswajania wiedzy im przyjazne, np.: burzy mózgów, pracy w grupach, dyskusji, analizy materiałów źródłowych.

Bariery w poszukiwaniu pracy

Istniejące bariery zewnętrzne, takie jak zmienna liczba ofert pracy, wysokie wymagania pracodawców, duża konkurencja na rynku, brak dostępnych wiarygodnych informacji o firmach, wyłonienia targetu pracodawców, brak ciekawych lub odpowiednich ofert pracy, ograniczona mobilność (trudności komunikacyjne, brak środków

finansowych), niewiarygodność pracodawcy (rozbieżność między deklarowanymi a faktycznymi warunkami pracy), aktualna sytuacja osobista (kontynuacja nauki, sytuacja rodzinna), ograniczenia zdrowotne (niepełnosprawność), jak i wewnętrzne, takie jak mała aktywność własna i małe zaangażowanie, niedostateczne kwalifikacje, młody wiek, brak wiedzy, gdzie i jak szukać pracy, nieśmiałość, lęk przed przyszłością, stres - trema przed rozmową z pracodawcą, strach przed negatywną oceną, brak umiejętności autoprezentacji, Uczestniczki Projektu poprzez udział w zajęciach z doradztwa zawodowego, nie tylko zaczęły je sobie uświadamiać, ale i uczyły się je pokonywać.

Elastyczne formy zatrudnienia

O przepisach obowiązujących w Polsce, regulujących różne formy umów o pracę, Uczestniczki Projektu słyszały, ale ich wymienienie i omówienie różnic między nimi sprawiało trudności. Inne oczekiwania np. do jednej z form – pracy tymczasowej mają osoby kontynuujące naukę, a inne osoby poszukujące stałego zatrudnienia na dłuższy okres. Poszukujący pracy oczekują stabilizacji oraz przywilejów związanych z umową o pracę na czas nieokreślony. Takiej stabilizacji nie gwarantują tzw. „elastyczne formy zatrudnienia”, tylko umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony - pracownik pozostaje z tego tytułu wyłącznie w relacji ze swoim pracodawcą, świadczy pracę w pełnym wymiarze godzin, w pomieszczeniach pracodawcy.

Wykonywanie prac dorywczych w trakcie nauki pozwalało na uzyskanie chwilowej niezależności finansowej, zdobywanie ważnych doświadczeń - niekoniecznie związanych z przyszłym zawodem.

Praktyki zawodowe wykonywane w trakcie trwania nauki, prace dorywcze w wakacje są istotnym elementem jakim jest pierwszy kontakt z pracodawcą, ale nie stanowią potrzeby zgłębiania przepisów Kodeksu Pracy.

Brak tej wiedzy był szczególnie istotny przy próbach rozmów kwalifikacyjnych, poszukiwaniach pracy i warunkach jej podjęcia. Należało je zniwelować.

W przepisach prawa pracy **nie** funkcjonuje termin „elastyczne zatrudnienie”.

Określenie to jednak jest popularne w literaturze oraz wśród pracodawców i pracowników. Wyraża się w formach zatrudnienia oraz w systemach i rozkładach czasu pracy. Są nimi np.:

- umowy cywilno-prawne (zlecenie, o dzieło, agencyjna),
- samozatrudnienie,
- praca nakładcza,
- telepraca,
- praca tymczasowa,
- praca sezonowa i dorywcza,
- umowa uaktywniająca.

Zazwyczaj lepiej wykonujemy pracę, którą lubimy. Aby dokonać wyboru ścieżki kariery zawodowej odpowiadającej aspiracjom, najważniejsze jest trafne określenie zainteresowań i wartości zawodowych.

Sytuacja osób w wieku 18-24 lata na rynku pracy jest trudna. Z zasady nie potrafią poszukiwać pracy ani określić, jaki obszar wiedzy pod tym hasłem się ukrywa.

Istotna była konieczność przekonania Uczestniczek Projektu, że warto dać szansę pracodawcom, aby zapoznali się z nimi jako potencjalnymi pracownikami, a sobie szansę na inne życie.

Wskazane było położenie nacisku na grupy elementów stanowiących pojęcie rynku pracy, uczenie aktywnych zachowań, przybliżenie oczekiwań pracodawców.

Z wypowiedzi Uczestniczek Projektu wynikała rzadkość kontaktów z pracodawcami lub ich całkowity brak. Wiedza o instytucjach rynku pracy ograniczała się do rejestracji w urzędach pracy. Te zaś kojarzyły się większości jedynie z „odhaczaniem obecności w rejestrach”. Umiejętność szukania wakatów, przygotowania do rozmów z pracodawcami, formy przedstawienia swoich zalet były w załączku.

Dla młodych osób ważnym źródłem porad w zakresie doskonalenia kwalifikacji są rodzice i znajomi. Część z nich usiłowała skorzystać z coraz popularniejszego źródła informacji, jakim jest również w tym zakresie Internet.

Rynek pracy to transakcje kupna i sprzedaży szczególnego towaru – pracy i towarzyszące im relacje między poszukującymi pracy a pracodawcami.

Chcąc znaleźć pracę, należy dokonać analizy lokalnego rynku pracy, na którym planuje się poszukiwać zatrudnienia. Pomoże to ocenić własne szanse na zatrudnienie poprzez porównanie informacji o potrzebach i wymaganiach pracodawców z tym, co osoba poszukująca zatrudnienia może zaoferować.

Należy zbadać następujące obszary:

- popyt na pracę, czyli jak rozwija się lokalna gospodarka,
- podaż pracy, czyli jakie jest wykształcenie i doświadczenie osób na danym terenie,
- rynek, czyli jakie są najważniejsze cechy lokalnego bezrobocia oraz jak kształtują się płace.

Marketing (przy zakładaniu własnej działalności / poszukiwaniu zatrudnienia) jest istotny w każdej dziedzinie życia; zarówno przy poszukiwaniu miejsca pracy u pracodawcy, jak również przy budowaniu własnej firmy, a więc własnego miejsca pracy. Przybliżenie zasad działalności firm, uwypuklenie związku liczebności załogi ze strukturą firmy miało na celu wyłonienie zawodów uniwersalnych dla wielu firm, np. księgowy, pracownik biurowy. Przedstawienie warunków powstawania firm, było omówieniem nie tylko stworzenia własnego przedsiębiorstwa, ale przede wszystkim, szczególnie dla osób bez stażu zawodowego, wskazaniem gdzie należy takiego miejsca pracy poszukiwać.

Firma winna bazować na predyspozycjach, możliwościach, umiejętnościach, właściciela.

Należy wyłonić, co umie, co lubi wykonywać i czym się interesuje każda z Uczestniczek Projektu. Ważne jest wykształcenie, hobby, cechy charakteru, osobowość, doświadczenie. Są to fundamenty do budowania własnej firmy, ale i do poszukiwania pracy.

Marketing, który będzie musiała prowadzić każda z Uczestniczek dla siebie samej lub swojej firmy, to sprzedaż umiejętności określonego

klientowi/pracodawcy za wynegocjowaną cenę/apanaże w określonym czasie i miejscu.

Promocja swoich umiejętności winna być poprzedzona analizą potrzeb odbiorcy/pracodawcy.

Przygotowanie własnej listy adresowej pracodawców wraz z rozeznaniem profilu produkcji, wielkości przedsiębiorstwa, jego potrzeb w zakresie zatrudnienia, danych do kontaktu osób odpowiedzialnych za nabór pracowników z obszaru, którym jest zainteresowana Uczestniczka Projektu powoduje odpowiednie do potrzeb danego pracodawcy przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, a to samo w sobie jest reklamą posiadanych umiejętności.

Dokumenty aplikacyjne

Uczestniczki Projektu przystąpiły do przygotowania dokumentów aplikacyjnych dopiero po posegregowaniu przez nie sposobów poszukiwania zatrudnienia np.:

- własna sieć kontaktów,
- ogłoszenia w mediach,
- targi i giełdy pracy,
- urzędy pracy,
- agencje pośrednictwa pracy,
- bezpośrednio zgłaszanie się do pracodawców,
- podejmowanie prac dorywczych,
- Internet,
- witryny, słupy ogłoszeniowe, tablice w sklepach.

Nabyły świadomości, że wyżej wymienione dokumenty powinny informować potencjalnych

pracodawców/klientów o produktach, które oferują, a którymi są posiadane różne kompetencje, nie tylko techniczne.

Biorąc udział w symulacjach rozmów kwalifikacyjnych uczyły się przekonywać, że umiejętności, które oferują przyniosą docelowo korzyści ekonomiczne ich pracodawcom.

Wytworzenie poprzez udział w zajęciach z doradztwa zawodowego u Uczestniczek Projektu postaw pro aktywnych, rozpoznanie przez nie tematyki wiążącej się ściśle z rynkiem pracy, stały się asumptem w poruszaniu się po nim.

SZKOLENIE ZAWODOWE: OPERATORKA/TESTERKA OPROGRAMOWANIA KOMPUTEROWEGO

Edukacja zawodowa skupia się przede wszystkim na zdobywaniu konkretnych, poszukiwanych na rynku pracy umiejętności, określonych na podstawie monitoringu potrzeb pracodawców i lokalnych rynków pracy.

W ramach wdrażanego modelu Wielopłaszczyznowej Aktywizacji zaadaptowanego od partnera z Francji i dostosowanego do zapotrzebowania przyjętej grupy docelowej Projektodawca zaplanował szkolenia zawodowe, które zagwarantują atrakcyjne perspektywy zatrudnienia, jak również uniwersalność nabytych kwalifikacji do wykorzystania w różnych branżach. Wybrane kierunki zawodowe to operatorka i testerka oprogramowania komputerowego.

Pierwszy moduł – „operatorka oprogramowania komputerowego” składał się z dwóch części kursu ECDL Core i zdalnej nauki kreatywnego wykorzystania aplikacji komputerowych na platformie e-learningowej.

Kurs ECDL Core obejmował 7 modułów tematycznych dotyczący głównych narzędzi i programów pakietu MS Office. Po zakończeniu poszczególnych modułów nauczania odbywały się egzaminy przeprowadzone przez certyfikowanego egzaminatora ECDL po każdym module tematycznym. Egzaminy obejmowały następujące - obszary zastosowań mikrokomputerów i technologii informatycznej:

1. Podstawy technik informatycznych i komunikacyjnych.
2. Użytkowanie komputerów.
3. Przetwarzanie tekstów.
4. Arkusze kalkulacyjne.
5. Bazy danych.
6. Grafika menedżerska i prezentacyjna.
7. Przeglądanie stron internetowych i komunikacja.

Po pozytywnym zdaniu egzaminu Uczestniczki otrzymały certyfikaty umiejętności komputerowych wydane przez Polskie Towarzystwo Informatyczne ECDL Polska:

- 16 Uczestniczek uzyskało certyfikat ECDL Core – zatwierdzający nabyte kwalifikacje we wszystkich 7 obszarach tematycznych;
- 3 Uczestniczki uzyskały certyfikat ECDL Start – zatwierdzający nabyte minimum 4 obszary z wymienionych powyżej.

W przypadku przedmiotowego projektu kurs ECDL trwał 130 godzin i realizowany był w dwóch grupach dla zwiększenia efektywności nauczania podczas zajęć. Ponadto uzupełniono ten moduł zawodowy o część zajęć zdalnych, które obejmowały praktyczne zastosowania wiedzy zdobytej podczas kursu ECDL oraz testy i kazusy sprawdzające nabyte umiejętności. Część zdalną z zakresu kreatywnego wykorzystania aplikacji komputerowych ukończyło 10 Uczestniczek.

Ewaluacja pierwszego modułu szkoleniowego wykazała duże zadowolenie Uczestniczek. W ankietach końcowych Uczestniczki zadeklarowały, że osiągnęły postawione na początku cele i oczekiwania wobec szkolenia.

Wysoko oceniona została również organizacja i przydatność szkolenia.

Kilka słów o certyfikacji ECDL:

Certyfikat ECDL jest ważny i ceniony nie tylko w kraju, ale także w całej Europie. To właśnie Unia Europejska przyczyniła się do jego kompletnego opracowania i zapewnienia jego dostępności wszystkim mieszkańcom Europy, którzy taki certyfikat technologii informatycznej pragnęliby zdobyć.

Certyfikat umiejętności komputerowych nie przypadkiem został ochrzczone mianem "European Computer Driving Licence" – w dosłownym tłumaczeniu: „Europejskie Komputerowe Prawo Jazdy”. W dynamicznym społeczeństwie informacyjnym znaczenie ECDL można bowiem śmiało porównać ze znaczeniem, jakie dla dorosłego obywatela i wykwalifikowanego pracownika ma dziś prawo jazdy kat. B - można bez niego funkcjonować, ale znacznie ułatwia życie i mobilność zawodową.

Korzyści dla posiadacza certyfikatu ECDL:

- wzrost pozycji na rynku pracy,
- większa pewność utrzymania zatrudnienia,
- wzrost mobilności,
- wzrost szans na rynku pracy w Europie i na świecie.

ECDL opracowano również z myślą o pracodawcach. Przyjmując nowego pracownika posiadającego certyfikat, pracodawca ma pewność, że osoba ta nie będzie tracić czasu na zgłębianie podstawowych funkcji oprogramowania ani też na ręczne wykonywanie

czasochłonnych operacji, które można wykonać „kilkoma kliknięciami myszki”.

Korzyści dla pracodawcy:

- wzrost wydajności i jakości pracy,
- redukcja kosztów,
- wzrost rentowności wydatków na informatyzację,
- wzrost efektywności wykorzystania zasobów IT.

Korzyści odnoszone przez pracowników i pracodawców przekładają się bezpośrednio na korzyści ogólnospołeczne.

Korzyści dla społeczeństwa:

- podwyższa ogólny poziom kompetencji informatycznych,
- otwiera drzwi do Społeczeństwa Informacyjnego,
- korzystnie wpływa na unowocześnienie gospodarki kraju.

Drugi moduł – „testerka oprogramowania komputerowego” – był możliwy po przeprowadzeniu pierwszego, ponieważ Uczestniczki nabyły/podniosły umiejętności obsługi komputera.

Szkolenie obejmowało zagadnienia:

1. Podstawy testowania.
2. Testowanie w cyklu życia oprogramowania.
3. Statyczne techniki testowe.
4. Techniki projektowania testów.
5. Zarządzanie testowaniem.
6. Testowanie wspierane narzędziami.
7. Zajęcia praktyczne – ABC warsztatu testera.

8. Warsztaty przygotowujące do egzaminu ISTQB CTFL.

Zajęcia prowadzone były częściowo w grupach dla zwiększenia skuteczności zwłaszcza nauki testowania w praktyce. Ze względu na trudny i obszerny zakres materiału szkolenia certyfikat uzyskały jedynie dwie Uczestniczki.

Podsumowując ten moduł szkoleniowy należy podkreślić jego nowatorskość na tle standardowych kierunków zawodowych. Na podstawie ankiet ewaluacyjnych Projektodawca otrzymał informację zwrotną, iż przeważająca większość Uczestniczek jest zadowolona i usatysfakcjonowana z realizacji szkolenia z zakresu testowania. Jednak z opinii Uczestniczek wynika również, że program szkolenia powinien być bardziej rozłożony w czasie, co sprzyjałoby lepszemu i trwalszemu przyswojeniu wiedzy i umiejętności w tym zakresie. Projektodawca potraktuje tę informację jako zalecenie w przypadku kolejnej realizacji tego typu szkolenia.

Kilka słów o testowaniu i certyfikacji ISTQB:

Testowanie oprogramowania jest jednym z najważniejszych elementów, które gwarantują niezawodność produktów IT oraz ich długofalowe funkcjonowanie. W najprostszym ujęciu proces testowy polega na kompleksowym sprawdzeniu jakości testowanego systemu, począwszy od zweryfikowania poprawności funkcjonalnej po sprawdzenie stopnia użyteczności i wygody w korzystaniu z aplikacji przez użytkownika. Testowanie ma na celu weryfikację oprogramowania oraz walidację oprogramowania. Weryfikacja oprogramowania ma na celu sprawdzenie, czy wytwarzane oprogramowanie

jest zgodne ze specyfikacją. Walidacja sprawdza, czy oprogramowanie jest zgodne z oczekiwaniami użytkownika.

Świadomość wagi procesu testowego jako elementu wprowadzania ulepszeń i usprawnień informatycznych w przedsiębiorstwach staje się coraz bardziej istotna. Z uwagi na to, że instytucja informatycznego działu do spraw jakości nie jest jeszcze w Polsce tak popularna jak w krajach zachodniej Europy, można przewidywać, że zapotrzebowania na fachowców z tej dziedziny będzie bardzo dynamicznie wzrastać. Branża testowania otwiera duże perspektywy zwłaszcza przed osobami młodymi, ponieważ różnorodne oprogramowania komputerowe wspierają praktycznie wszystkie aspekty życia, buduje się coraz większe i bardziej skomplikowane systemy informatyczne i zapotrzebowanie na testerów będzie coraz większe.

Program szkolenia „testerka oprogramowania komputerowego” został przygotowany na podstawie sylabusu „Certyfikowany tester Plan poziomu podstawowego” opracowanego przez międzynarodową organizację dbającą o standardy zawodowe testerów - International Software Testing Qualifications Board (tzw. ISTQB).

Program ISTQB to w tej chwili najbardziej kompleksowy i nowoczesny sposób poznania problematyki testowania.

Celem uczestnictwa w szkoleniu zawodowym było nabycie kompetencji poprzez dokończenie się, dodanie nowych umiejętności technicznych do już posiadanych.

STAŻ

Projekt zakładał ugruntowanie nabytych dodatkowych umiejętności zawodowych poprzez zastosowanie ich w praktyce. Za odpowiedni instrument posłużył staż u określonego pracodawcy, wsparty stypendium przewidzianym dla stażystki.

Zdecydowana większość pracodawców jest zainteresowana zatrudnianiem osób z doświadczeniem zawodowym i z ustabilizowaną sytuacją rodzinną, a nie młodych kobiet w wieku 18-24 lata dopiero wchodzących na rynek pracy, stojących przed problemami ekonomicznymi, czy też decyzjami dotyczącymi zamążpójścia, prokreacji.

Osoba, która nie pracowała zawodowo, musi być wdrażana w rytm pracy, prawa i obowiązki pracownika, ale również winna znać prawa i obowiązki pracodawcy względem pracownika.

Pracownik ds. organizacji staży poszukujący wolnych wakatów często słyszał od pracodawców, że nie mają potrzeb zatrudnieniowych.

Przy szybko zmieniających się przepisach towarzyszących prowadzeniu działalności, obciążeniach z tytułu zatrudnienia pracownika, pracodawcy niechętnie decydują się na podpisywanie umów. W pierwszej kolejności szukają rezerw we własnych zasobach kadrowych, możliwości usprawniania zarządzania. Działania takie przynoszą bezpośredni zysk. Inaczej ma się sytuacja z podpisaniem umowy o staż. Jest on bardzo dobrą formą zarówno dla pracodawców, jak i Uczestniczek Projektu.

Pracodawca, nie ponosząc kosztów z tytułu zatrudnienia, ma możliwość obserwacji umiejętności zawodowych potencjalnych pracowników, przenoszenia przez nich i zastosowania zdobytej wiedzy teoretycznej w praktyce, to jest w miejscu pracy.

Dla pracodawców ważnymi są umiejętności interpersonalne osób ubiegających się o zatrudnienie lub o staż, pomagające w budowaniu zespołu (albo wręcz przeciwnie, w kumulacji negatywnych zachowań, prowadzących do destrukcji już istniejącego zespołu).

Pracownik ds. organizacji staży, po zapoznaniu się z informacjami zawartymi w Paszportach Kompetencji każdej z Uczestniczek Projektu, szczególnie ich poziomem wykształcenia, dotychczasowymi doświadczeniami z rynku pracy, odbytymi szkoleniami, wyselekcjonował pod ich potrzeby target pracodawców. Przedstawiał im założenia realizowanego projektu, udzielał informacji na temat kompetencji młodych kobiet. Stanowił dla pracodawcy źródło informacji o zastosowanym w polskich warunkach modelu Wielopłaszczyznowej Aktywizacji.

Osoby młode, poszukujące zatrudnienia, jako barierę w oczach pracodawców postrzegały swój wiek, znikome doświadczenie zawodowe. Cześć z nich, jako barierę, wymieniała nienależące do rzadkości pytanie pracodawcy o plany prokreacyjne. Okres ciąży, urlopu macierzyńskiego, a następnie zwolnień lekarskich z tytułu opieki nad dzieckiem kojarzy się w perspektywie z absencją w miejscu pracy. Nie sprzyja to rytmiczności wykonywanych zadań w przedsiębiorstwie. Często jest genezą odmowy,

którą słyszą młode kobiety podczas poszukiwania zatrudnienia. Wyżej wymienione problemy stanowią tylko część barier występujących podczas rozmów rekrutacyjnych.

Pracownik ds. organizacji staży, podczas bezpośredniego kontaktu z pracodawcą, miał wpływ na ich niwelowanie. Nastąpiło podpisanie 19 umów o staż. Ustalono zasady kontaktów: pracodawcy, Trenera Osobistego, Uczestniczki Projektu.

Obowiązywały one przez cały 3-miesięczny okres trwania umowy. W programach każdego stażu zawarto cele do osiągnięcia, takie jak podniesienie świadomości dotyczących własnych preferencji i kompetencji.

Etap składający się ze szkolenia zawodowego poszerzającego wiedzę informatyczną, a następnie stażu, był okazją do weryfikacji posiadanych i nabytych umiejętności dla każdej Uczestniczki Projektu. Kontakt z pracodawcą, innymi zatrudnionymi osobami, stwarzał naturalne sytuacje, podczas których poszczególne kompetencje społeczne, techniczne, można było zaprezentować i wykorzystać w praktyce.

Ewaluacja jako część procesu podejmowania decyzji dotycząca programu stażu następowała nie rzadziej niż raz na dwa tygodnie.

Opinie o wartości danego działania omawiano w obecności pracodawcy, Trenera Osobistego i Uczestniczki Projektu. Było to wspólne działanie wykonywane poprzez systematyczne, jawne zbieranie i analizowanie informacji w odniesieniu do wyżej wymienionych celów.

Aspekty rozpatrywane podczas wspólnych spotkań podlegały ewaluacji przez cały okres trwania stażu. Dzięki podjętym działaniom u Uczestniczek Projektu następował sukcesywny wzrost świadomości własnych preferencji, lepsze rozeznanie potrzeb rynku pracy, wzrost wiedzy o jego funkcjonowaniu.

Pracodawca monitorując w sposób nieomal ciągle postępy czynione przez stażystki, również osiągał zadowolenie z ich postępów. Dowodem jest podpisanie 9 umów o pracę po zakończeniu okresu stażowego.

Przeniesienie na grunt zawodowy kompetencji ekstrakurkularnych, np. zachowania dyscypliny w miejscu pracy (innej niż podczas etapu edukacji szkolnej), obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej, obowiązku zachowania tajemnicy danych osobowych, czasami stanowiło trudności, które sukcesywnie pokonywano.

Pojawiające się jak wyżej problemy oraz te bardziej przyziemne, np. brak świadomości występowania terminów przekazywania druków, np. zwolnień lekarskich, wypełniania prośby o należyty dzień wolny, rozwiązywano z uwzględnieniem korzyści dla każdej ze stron.

Zdobywana na wcześniejszych etapach modelu Wielopłaszczyznowej Aktywizacji wiedza z zakresu komunikacji pozazawodowych oraz jej ewaluacja ujawniła rosnącą potrzebę uczestnictwa w dodatkowych zajęciach z zakresu rozwoju osobistego.

Po konsultacjach z Uczestniczkami, które same wyszły z inicjatywą dalszej pracy w zakresie rozwoju osobistego, i partnerem zagranicznym,

Projektodawca ustalił, iż skutecznym narzędziem wspierającym Uczestniczki na początkowym etapie ich rozwoju zawodowego będą dodatkowe zajęcia, tj. warsztaty rozwoju osobistego dla kobiet z małych środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym. Tematyka warsztatów obejmowała takie zagadnienia jak:

- kreowanie własnego wizerunku – dress code;
- mapa ciała, relaks autogenny, stadia rozwoju kobiety;
- strategie wywierania wpływu i osiągania sukcesu w konwencji NLP (programowanie neurolingwistyczne);
- matryca rodzinna a potencjał osobisty;
- sukces życiowy – praca z celem.

Warsztaty realizowane były w 2 grupach po 16 godzin, tj. po 2 dni zajęć. Terminy zajęć ustalone były z pracodawcami i nie kolidowały z celami i programem odbywania staży.

Uczestniczki w trakcie kolejnych spotkań z Trenerem Osobistym w ramach opieki podczas odbywania stażu uczyły się dostosowywać własne umiejętności i możliwości do realiów rynku pracy. Korzystały z podpowiedzi, były gotowe na zmiany, uczyły się również pokonywać chwilowe niepowodzenia.

Bieżąca analiza relacji zawodowych powodowała inne spojrzenie na siebie i swoje możliwości oraz na otoczenie w miejscu pracy.

Udział w stażu był próbą przełożenia zdobytej wiedzy na praktykę zawodową. Pozwolił zapoznać się ze środowiskiem pracy, nawiązać kontakty towarzyskie. Stanowił bazę do zmiany w podejściu

do nowych wyzwań, które będą pojawiać się w życiu.

Implementacja doświadczeń partnera zagranicznego spowodowała rozszerzenie liczby odbiorców ewaluacji (pracodawca, stażystka) o Trenera Osobistego, który dzięki regularnej ewaluacji mógł odpowiednio reagować i wspierać dodatkowo stażystkę w celu zwiększenia efektywności wykonywanej przez nią pracy.

Określenie terminów cząstkowych (spotkania co dwa tygodnie), sposobów zbierania informacji (sprawozdania pisemne z danego okresu) przyczyniło się do osiągnięcia celów, którymi były wzrost aktywności zawodowej oraz wzrost świadomości dotyczący własnych preferencji i kompetencji.

Przedsiębiorstwa i instytucje, które zdecydowały się na podpisanie umów stażowych, stałą wymianę informacji dotyczących barier o których powyżej, wzięły udział w procesie przygotowania młodego człowieka do rynku pracy, inicjacji w podjęciu zatrudnienia, a część z nich, po okresie stażu, bez obaw zatrudniło dotychczasową stażystkę.

PASZPORT KOMPETENCJI

W Polsce coraz więcej firm, instytucji otwiera się na doświadczenia innych krajów europejskich. Polski rynek pracy sięga i adaptuje modele angielskie, hiszpańskie, czy też francuskie zajmujące się problematyką związaną z bezrobociem. Podobne problemy pomimo różnic geograficznych wynikających z położenia danego kraju rozwiązywane były przy pomocy podobnych narzędzi.

Zastosowany w realizacji projektu Paszport Kompetencji jest kompilacją uwzględniającą model i doświadczenia francuskiego Partnera Fundacji na Rzecz Rozwoju Wsi "Polska Wies 2000" im. Macieja Rataja, Mission Locale z Picardii i doświadczenia z rodzimego rynku pracy.

Najważniejszym zadaniem Trenera Osobistego było stworzenie Paszportu Kompetencji dla każdej Uczestniczki, diagnoza obecnej sytuacji Uczestniczki, wzmocnienie postawy pro aktywnej.

Paszport Kompetencji to zbiór informacji o charakterze dokumentacyjnym na temat wszelkich umiejętności osobowych i społecznych, kwalifikacji zawodowych oraz dotychczasowego doświadczenia. Ma formę spersonalizowanego skoroszytu (papierowego i elektronicznego) złożonego z [5 rozdziałów](#):

1. Prezentacja.
2. Wykształcenie i szczególne umiejętności.
3. Doświadczenie zawodowe, społeczne i osobiste.
4. Podsumowanie analizy doświadczeń.
5. Przyszłość zawodowa.

Zadaniem Paszportu Kompetencji było usystematyzowanie wyżej wymienionych kwestii, co umożliwiło ich analizę, obranie celu zawodowego, środków do jego osiągnięcia i było podstawą dalszej pracy nad sobą.

Paszport Kompetencji, to usystematyzowane w układzie chronologicznym nabyte doświadczenia zarówno w obszarze kształcenia, jak i dotychczasowych kontaktów zawodowych. Pozwala na określenie posiadanych kompetencji. Wynikiem analizy winno być wyselekcjonowanie istotnych kompetencji wymaganych na stanowisku zawodowym, którego dotyczy rozmowa kwalifikacyjna.

Paszport Kompetencji składa się z wielu kart, które w zależności od sytuacji osoby bezrobotnej poddaje się analizie, uzupełnia o dodatkowe informacje, dokumenty.

[Poniżej krótka prezentacja poszczególnych rozdziałów Paszportu Kompetencji:](#)

Rozdział 1 „Moja prezentacja”

A. Dane osobowe

Imię i nazwisko:

Data urodzenia:

Adres:

Mail:

Telefon:

Stan cywilny:

Liczba osób w środowisku domowym:, w tym liczba dzieci na utrzymaniu:

Ograniczenia zdrowotne:

- przeciwwskazania medyczne do:
- orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu:
- badania psychologiczne:

B. Kompetencje

Musisz teraz przygotować listę nabytych kompetencji. Dzięki temu, dokładnie im się przyjrzysz i wybierzesz z nich te najmocniejsze. Postaraj się być jak najbardziej precyzyjna podczas tego zadania!

Kilka definicji dla lepszego zrozumienia:

Kompetencja składa się z wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych wykorzystywanych na co dzień i opanowanych do perfekcji. Przykład: kompetencja „pieczenie chleba” wymaga znajomości przepisu (wiedza teoretyczna), opanowania tzw. ruchu ręką, żeby odpowiednio wyrobić ciasto (wiedza praktyczna) oraz świadomości, że temperatura wpływa na czas wzrostu ciasta (doświadczenie).

Kompetencja społeczna to umiejętność komunikacji i reagowania w sposób pozytywny na otoczenie (relacje zawodowe, rodzinne...).

Kompetencja ektrafunkcyjna może być używana, niezależnie od obszaru aktywności lub zawodu. Przykład: zdolność do pracy w grupie, respektowanie przepisów.

Kompetencja techniczna to doskonała znajomość danej techniki, metody pracy lub obsługi maszyn specjalistycznych, w obrębie danej konkretnej dziedziny specjalistycznej. Ten profesjonalizm bazuje na wiedzy technicznej teoretycznej, praktycznej oraz na doświadczeniu. Przykład: wykonanie bilansu księgowego, naprawienie silnika, przygotowanie oświadczenia do urzędu celnego.

Dokonaj wyboru poprzez zaznaczenie znakiem X odpowiedniej wybranej przez Ciebie kolumny :

Twoje kompetencje	Potrafię	Bardzo łatwo	Łatwo	Trudno	Bardzo trudno
Kompetencje społeczne	Komunikacja, np.: ■ wypowiadać się jasno				
	■ swobodnie zabierać głos				
	■ umiejętnie argumentować				
	Umiejętności interpersonalne, np.: ■ wykazywać się inicjatywą				
	Praca w grupie, np.: ■ szanować drugą osobę				
	■ być samodzielna w podejmowanych krokach				
Kompetencje ekstrafunkcyjne	Elastyczność, np.: ■ potrafię dostosować moją wypowiedź do różnych sytuacji				
	■ modyfikować wypowiedź w zależności od rozmówcy				
	Organizacja pracy, np.: ■ być punktualna				
	■ realizować zadania samodzielnie				
	■ szanować hierarchię				
	Rozwiązywanie problemów, np.: ■ być przekonująca				
	■ być zmotywowana				
	Radzenie sobie z presją, np.: ■ wierzyć w siebie				
Kompetencje techniczne	Umiejętności techniczne (określa umiejętności w danej dziedzinie zawodowej, np. sekretariat, księgowość, gastronomia, inne); wpisz własne:				

Rozdział 2 „Moje wykształcenie i szczególne umiejętności – identyfikacja rozwoju umiejętności”

Przed uzupełnieniem tej części zalecamy żebyś przygotowała sobie wszelkie dokumenty dotyczące ukończonych szkół / uczelni, dyplomy ukończenia kursów, szkoleń, uzyskane certyfikaty i świadectwa.

Przejrzyj teraz ścieżkę wykształcenia (szkolne, wyższe, podyplomowe). W ten sposób uzupełnisz listę dotyczącą Twojej wiedzy i kompetencji. Pomoże Ci to również w wybraniu odpowiedniej formy doskonalenia zawodowego.

	Nazwa	Daty i nazwy instytucji	Dyplomy / zaświadczenia	Opis (sprecyzuj najważniejsze przedmioty / nabyte kompetencje)
Poziom wykształcenia (wypisz nawet, np. podstawowe, średnie, itd. i uzyskany zawód)				
Kursy zawodowe / rodzaj uprawnienia				
Znajomość języków obcych				
Prawo jazdy (podaj kategorię)				

Rozdział 3 „Moje doświadczenie zawodowe, społeczne i osobiste”

Podczas wypełniania tej części przydatne będą ewentualne świadectwa pracy, zawierane dotychczas umowy i porozumienia.

1.

Podaj miejsce pracy / praktyki zawodowej / stażu / wolontariatu:	
Podaj nazwę stanowiska:	
Określ termin (data od - do):	
Czym się zajmowałaś?	
Co uzyskałaś jako rezultat Twojej pracy?	
Jakie wnioski z tego wyciągnęłaś?	
Kompetencje, które wykorzystałaś?	

2.

Podaj miejsce pracy / praktyki zawodowej / stażu / wolontariatu:	
Podaj nazwę stanowiska:	
Określ termin (data od - do):	
Czym się zajmowałaś?	
Co uzyskałaś jako rezultat Twojej pracy?	
Jakie wnioski z tego wyciągnęłaś?	
Kompetencje, które wykorzystałaś?	

3., 4., 5...

jak wyżej

Odnalezienie Twoich głównych zainteresowań jest potrzebne, aby nie tylko odnaleźć zawody oraz rodzaje aktywności, które będą do Ciebie pasować, ale także aby nakreślić Twoje przyszłe środowisko zawodowe.

Zadanie:	Podaj przykład:
Wytwarzać i naprawiać rzeczy	
Ruszać się, przebywać na zewnątrz	
Rozwijać swoją kreatywność	
Podążać za własnymi emocjami	
Wynajdywać rozwiązania estetyczne	
Być potrzebnym dla innych	
Ponosić ryzyko	
Kierować, rządzić	
Inicjować	
Stosować zasady	
Szanować normy	
Prowadzić badania	
Pracować z konkretem	
Pracować z ludźmi	
Hobby	
Jak spędzasz wolny czas?	
Umiejętności wynikające z zainteresowań	
Inne:	

Rozdział 4 „Podsumowanie analizy doświadczeń”

Jakie były Twoje wybory zawodowe?

W trakcie przebiegu Twojej kariery zawodowej, podejmowałaś decyzje z własnej woli lub z przyczyn od Ciebie niezależnych. Wywołały one konsekwencje pozytywne bądź negatywne. Postaraj się teraz odpowiedzieć na parę pytań, dotyczących tamtych sytuacji:

1. Jakiego dokonałaś wyboru?
2. Jakie opcje były możliwe ?
3. Czym się kierowałaś, dokonując wyboru?
4. Na jakie przeszkody natrafiłaś? Jak je pokonałaś?
5. Jakie inne informacje wydają Ci się dziś przydatne, na podstawie nabytego doświadczenia, do podjęcia decyzji o przyszłości zawodowej?

Jakie są Twoje wartości zawodowe?

Która z poniższych propozycji ma dla Ciebie największe znaczenie? Wybierz 3 lub 4 istotne dla Ciebie wartości i ułóż je według hierarchii ważności:

1. Pozycja (chęć, aby moje zalety były zauważane, bycie popularnym, cenionym przez innych).
2. Władza (prestż, wpływ, uznanie społeczne).
3. Ryzyko, podniecenie (przyjmowanie wyzwań, pokonywanie trudności).
4. Wolność, niezależność (kreatywność, bycie niezależnym, różnienie się od innych, wybieranie swoich własnych celów, bycie panem swojego grafiku pracy...).
5. Pomoc innym, solidarność (opieka nad innymi, poprawa samopoczucia innych osób, opieka nad innymi).
6. Ochrona (ochrona, stabilność społeczna, dla każdego człowieka).
7. Współzawodnictwo (robienie czegoś ekscytującego, odważnego, przy dużej konkurencji).
8. Wynagrodzenie (odbieranie wysokiego wynagrodzenia).

W jakim środowisku pracy chciałabyś zostać zatrudniona?:

1. wielkość przedsiębiorstwa:
2. sektor działalności przedsiębiorstwa:
3. sposób wynagradzania:
4. praca wykonywana w większości grupowo/indywidualnie:
5. możliwość rozwoju, szkoleń, wzrostu kompetencji:
6. godzinowy rozkład pracy (stały, zmienny):
7. typ umowy (na czas określony, nieokreślony, tymczasowy, inne):
8. przydzielenie zadań (różnorodne, ustalone z góry):
9. mobilność (geograficzna pracownika):
10. stanowisko pracy:

Rozdział 5 „Moja przyszłość zawodowa”

Twój projekt zawodowy

Chciałabyś skierować się w stronę nowego zawodu? Opisz przy pomocy tabelki znajdującej się w Twoim Paszporcie Kompetencji ścieżkę bądź ścieżki kariery zawodowej, które wybrałaś. To Ci pomoże wziąć pod uwagę wszystkie cechy charakterystyczne tych ścieżek kariery, abyś mogła ostatecznie zdefiniować cel zawodowy najbardziej właściwy dla Ciebie.

Przewidywana droga zawodowa:	
Moje zainteresowania, wartości, cele:	
.....	
Twoje atuty, pomocne w osiągnięciu celu: (praca / wykształcenie)	Te, które musisz nabyć:
Przewidywane zmiany na rynku pracy:	
Osobiste ograniczenia:	

Twój plan działania

Aby osiągnąć Twój cel zawodowy, będziesz musiała opracować plan działania oraz wynotować poszczególne etapy do zrealizowania, które Cię czekają. Wypisz je w tabelce zawartej w Twoim Paszporcie Kompetencji.

Zanim zdecydujesz się zaangażować w poszukiwanie zatrudnienia powinnaś zdecydować, jakich informacji potrzebujesz, gdzie możesz je zdobyć, np. w temacie:

- możliwości na rynku pracy,
- konkretnych stanowisk pracy (miejsce zatrudnienia, zmiany w ofertach pracy),
- proponowanych stawek wynagrodzenia,
- warunków zatrudnienia (kryteria rekrutacji),
- warunków wykonywania zawodu,
- warunków pracy, w zestawieniu do Twoich potrzeb osobistych: rodzinnych, dotyczących mobilności zawodowej, zdrowia...,
- jakie są możliwe przeszkody i co zrobić, aby je pokonać?,
- kto lub co może mi w tym przeszkodzić?,
- kto lub co może mi w tym pomóc?

Plan zawodowy (obranie kierunku i celu zawodowego)

Przewidywany cel zawodowy:	
Moje zainteresowania, wartości i dążenia, w które ona się wpisuje:	
Moje atuty, pomocne w osiągnięciu celu (praca, wykształcenie, kompetencje itp.):	Braki, które muszę uzupełnić / umiejętności lub kwalifikacje, które muszę zdobyć:
Przewidywane perspektywy i zmiany na rynku pracy:	
Osobiste ograniczenia:	Środki zaradcze na wskazane ograniczenia:

Plan działania (środki / działania służące do osiągnięcia obranego celu zawodowego)

Opis kolejnych etapów / podjęte kroki / czynności do wykonania / priorytety	Sukcesy i porażki	Punkty wymagające szczególnej uwagi	Przebieg kolejnych etapów działania	
			Zrealizowane (tak / nie)	Jeśli nie zrealizowane – kroki naprawcze, które należy podjąć

Plan kształcenia zawodowego (nieodłączny element planu zawodowego, a w szczególności w przypadku zmiany kierunku zawodowego lub rozwoju w danej dziedzinie są szkolenia zawodowe, miękkie, itp.)

Forma i zakres kształcenia	Jednostka szkoleniowa	Sposób potwierdzenia wiedzy / umiejętności / uprawnień (dyplom, zaświadczenie, certyfikat itd.)	Warunki szkolenia (miejsce, czas trwania, system organizacji, tj. stacjonarny, e-learningowy itd.)	Warunki uczestnictwa w szkoleniu (data naboru zgłoszeń, kryteria rekrutacyjne, przebieg rekrutacji)	Finansowanie

Zadaniem Paszportu Kompetencji było usystematyzowanie wyżej wymienionych kwestii, co umożliwiło ich analizę, obranie celu zawodowego, środków do jego osiągnięcia i było podstawą dalszej pracy nad sobą.

WNIOSKI (EFEKTY – ZATRUDNIENIE)

Obserwujemy dzisiaj, że wraz z większą dowolnością w konstruowaniu ścieżek kariery, rytuały przejścia związane z osiąganiem danego wieku są dużo mniej określone, podobnie jak granica pomiędzy konkretnymi grupami wiekowymi. Młodzi mają kłopot, żeby uniezależnić się finansowo. Seniorzy natomiast bywają wykluczani z rynku pracy. W efekcie, stają się finansowo zależni i potrzebują opieki, podobnie jak nastoletnia młodzież.

Trudno ukryć, że dobre funkcjonowanie w społeczeństwie, gdzie zasady i punkty odniesienia nieustannie zmieniają miejsce, może przysparzać problemów.

Każdy z nas pozostaje mniej lub bardziej sam w procesie poszukiwania pracy. Osoby wyposażone w szeroką sieć kontaktów osobistych i zawodowych zdecydowanie szybciej odnajdują swoje miejsce na rynku pracy.

Trzeba jednak zauważyć, że wielu młodym ludziom brakuje pewności, że świat dorosłych, świat pracy, przewidział i dla nich miejsce. Ten niepokój wzmacnia dodatkowo ich znikoma wiedza na temat realiów rynku pracy.

Znajdują się wśród nich i tacy, którzy doświadczają izolacji, a nawet wykluczenia z grupy tylko ze względu na pochodzenie czy sytuację osobistą.

Widać z tego jak bardzo młodzi ludzie potrzebują wsparcia ze strony osób posiadających większe doświadczenie życiowe oraz umiejętność funkcjonowania w realiach rynku pracy.

Potrzebują być wysłuchani i prowadzeni, szczególnie w sferze życia zawodowego.

Status Trenera Osobistego nakłada dużą odpowiedzialność. Zobowiązuje do pomocy w nabyciu i wyłonieniu u młodych osób ich wiedzy, umiejętności i inteligencji emocjonalnej.

Najtrudniejsze i najciekawsze – najbardziej pouczające jest dochodzenie od „nie” do „tak”. Konsekwentna rezygnacja z wszelkiego tworzenia różnorodnych barier, upiększania własnego wizerunku, pozwoliła na stworzenie rzetelnego Paszportu Kompetencji.

Wielopłaszczyznowość polegająca na wsparciu udzielanym przez poszczególnych fachowców: coacha, psychologa, doradcy zawodowego, Trenera Osobistego, uczestnictwie w szkoleniu zawodowym „operatorka/testerka oprogramowania komputerowego”, ugruntowaniu wiedzy podczas stażu, pozwoliły Uczestniczkom Projektu zniwelować wiele barier istniejących w chwili przystąpienia do projektu.

Oczekiwania Uczestniczek w zakresie opracowania metody poszukiwania pracy, przygotowania swojej oferty kierowanej do pracodawców, przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej, nabrania zaufania do siebie w sferze zawodowej, budowania własnej sieci kontaktów do firm, zostały poprzez udział w projekcie, w znacznej mierze zaspokojone.

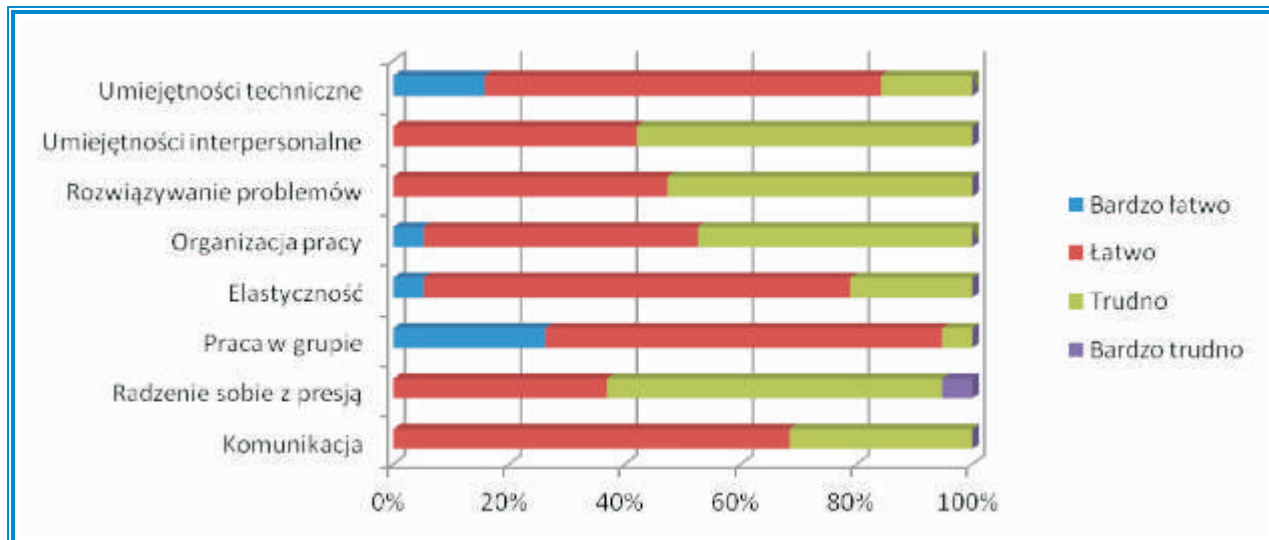
Aktywność i wzajemne zaufanie, regularne spotkania w celu wspólnego ustalenia działań pozwoliły na korekty planów, usunięcie napotykaných trudności, ograniczenie problemów.

Analizując zbiorcze zestawienie kompetencji Uczestniczek Projektu w chwili przystąpienia do projektu i jego ukończenia, można zaobserwować zmiany. Nastąpiło przesunięcie ciężaru z kolumny „trudno” do „łatwo” oraz wzrost liczby osób, których poziom poszczególnych kompetencji wzrósł do „bardzo łatwo”.

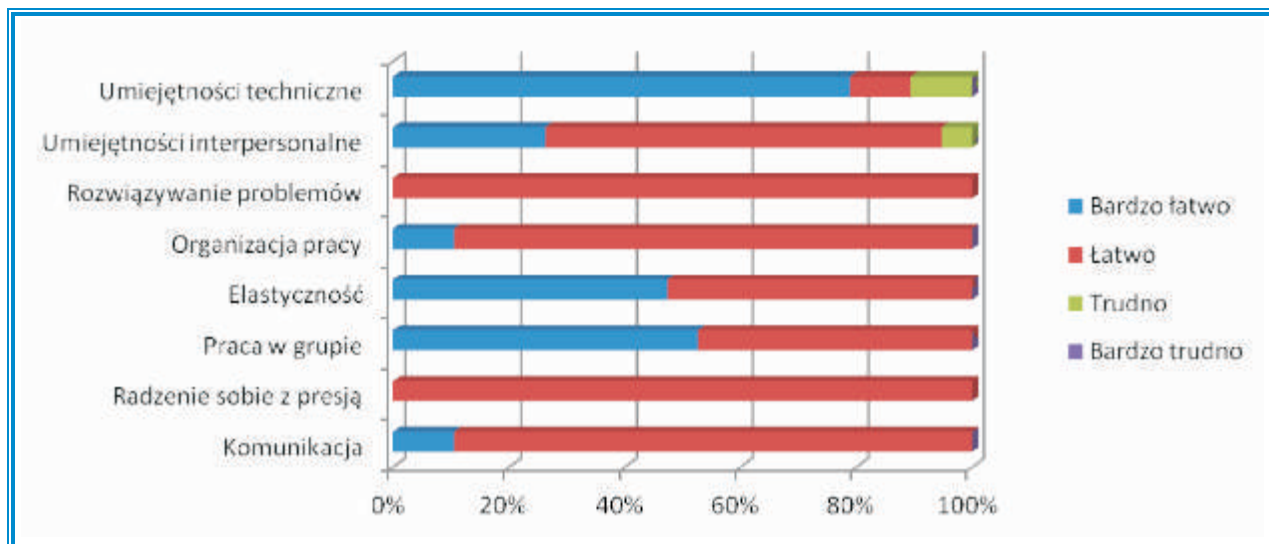
Zestawienie zbiorcze / bilans kompetencji

Kompetencje	W momencie przystąpienia do projektu (😊).			
	W momencie zakończenia uczestnictwa w projekcie (😊).			
	Bardzo łatwo	Łatwo	Trudno	Bardzo trudno
Komunikacja	2 😊	13 😊 ; 17 😊	6 😊	
Radzenie sobie z presją		7 😊 ; 19 😊	11 😊	1 😊
Praca w grupie	5 😊 ; 10 😊	13 😊 ; 9 😊	1 😊	
Elastyczność	1 😊 ; 9 😊	14 😊 ; 10 😊	4 😊	
Organizacja pracy	1 😊 ; 2 😊	9 😊 ; 17 😊	9 😊	
Rozwiązywanie problemów		9 😊 ; 19 😊	10 😊	
Umiejętności interpersonalne	5 😊	8 😊 ; 13 😊	11 😊 ; 1 😊	
Umiejętności techniczne	3 😊 ; 15 😊	13 😊 ; 2 😊	3 😊 ; 2 😊	

Zestawienie kompetencji Uczestniczek Projektu w chwili przystąpienia do projektu



Zestawienie kompetencji Uczestniczek Projektu w momencie zakończenia uczestnictwa w projekcie



Do projektu pt.: "PWP Praca właśnie dla Ciebie! Kompleksowa aktywizacja zawodowa kobiet pozostających bez zatrudnienia" finansowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki poddziałanie 6.1.1, realizowanego na terenie powiatu radziejowskiego, lipnowskiego i włocławskiego województwa kujawsko-pomorskiego, przystąpiło 20 młodych kobiet w wieku 18-24 lata.

W związku z podjęciem zatrudnienia jednej z osób w początkowym stadium zaawansowania projektu (przed planowanymi zajęciami grupowymi) skład grupy uzupełniono o kandydatkę oczekującą na liście rezerwowej. Następnie zatrudnienie znalazła kolejna Uczestniczka przed przystąpieniem do części szkoleniowej. Grupa kontynuowała udział we wsparciu w liczbie 19 osób.

Dwie z 21 osób skorzystały tylko z części przewidywanego cyklu zajęć uzyskując zatrudnienie przed rozpoczęciem szkolenia zawodowego i staży, a 19 skorzystało z wszystkich form przewidzianych w modelu Wielopłaszczyznowej Aktywizacji: wsparcia Trenera Osobistego, coacha, psychologa, poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, stażu.

Każda z nich została wyposażona w indywidualny Paszport Kompetencji będący bazą do dalszego rozwoju zawodowego.

Potwierdzeniem słuszności zastosowanych działań jest osiągnięcie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej na poziomie 52% (projekt zakładał 45%), tj. podjęcie zatrudnienia przez 11 młodych

kobiet spośród 21 Uczestniczek, które zakończyły udział w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką.

Nasuwa się wniosek, że model Wielopłaszczyznowej Aktywizacji pozwala ograniczyć marginalizację i dyskryminację młodych osób na rynku pracy.

Ułatwia wchodzenie na rynek pracy osobom z minimalnym doświadczeniem zawodowym lub wręcz z jego brakiem. Jest możliwy do powielenia w instytucjach powiązanych z rynkiem pracy.

Wskazana przez wyżej wymieniony model potrzeba objęcia przez Trenera Osobistego wielokrotnym osobistym kontaktem każdej z Uczestniczek Projektu wychodzi naprzeciw rozpatrywanym zmianom do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – wprowadzeniu stanowiska doradcy klienta.

