

ZAŁOŻENIA MERYTORYCZNE

PREZENTACJA MODELU „DORADZTWO ZAWODOWE OPARTE
NA BADANIU PROCESÓW POZNAWCZYCH DLA OSÓB Z GRUPY
NEET”

„ROZWÓJ FUNKCJI POZNAWCZYCH CZŁOWIEKA W KONTEKŚCIE REALIZACJI DORADZTWA ZAWODOWEGO”

„Doradztwo zawodowe oparte na badaniu procesów poznawczych dla osób z grupy NEET”.

PREZENTACJA MODELU „DORADZTWO ZAWODOWE OPARTE NA BADANIU PROCESÓW POZNAWCZYCH DLA OSÓB Z GRUPY NEET”

Uczestnicy

NEET (ang. not in employment, education or training) to grupa społeczna, obejmująca młodzież pozostającą poza sferą zatrudnienia i edukacji, czyli tych, którzy jednocześnie nie uczą się, nie pracują ani nie przygotowują się do zawodu. Jest to więc pojęcie szersze niż młody bezrobotny, obejmuje bowiem również absolwentów biernych zawodowo (czyli takich, którzy nie mają pracy i jej nie poszukują) oraz osoby, które przedwcześnie ukończyły edukację, ale z różnych przyczyn nie weszły na rynek pracy.

Cele

Wsparcie osób z grupy NEET, rozumiane jako wspomaganie ich rozwoju indywidualnego jest zadaniem wymagającym trafnego rozpoznania potencjału człowieka. Wykorzystanie własnych możliwości i potencjału rozwojowego, czyli zasobów fizycznych, psychicznych i społecznych, jakimi dysponuje jednostka, stwarza szansę na zmianę warunków, w jakich ona żyje. W ramach programu szczególną uwagę zwrócono na rozwój następujących funkcji: umiejętności organizacyjne i planowanie, zarządzanie emocjami, umiejętności społeczne, radzenie w kontaktach z innymi ludźmi. Celem warsztatów jest budowanie pozytywnego obrazu siebie oraz poczucia sprawstwa w relacji z innymi osobami, kształtowanie samodzielności i konsekwencji w działaniu, wdrażanie do podejmowania samodzielnych decyzji, doskonalenie umiejętności odgrywania różnorodnych ról społecznych.

Pomaganie osobom w uzyskaniu wglądu w ich trudności i stosowanie strategii rozwojowych, które pozwolą im pracować nad osiągnięciem pełnego potencjału. Uczestnictwo w zajęciach edukacyjnych ma potencjał wspierania rozwoju osobistego, ustrukturyzowane ramy programu dają uczestnikom możliwość czerpania jak największych korzyści z podejmowanych działań. Zarówno proces uczenia się, jak i doradzania dotyczy tak indywidualnych, jak wspólnych aktywności. Podobnie proces uczenia się może przyjąć formę indywidualną bądź grupową, w zależności od rodzaju wiedzy, etapu jej przyswajania, a także potrzeb i preferencji osoby uczącej się.

„ROZWÓJ FUNKCJI POZNAWCZYCH CZŁOWIEKA W KONTEKŚCIE REALIZACJI DORADZTWA ZAWODOWEGO”

„Doradztwo zawodowe oparte na badaniu procesów poznawczych dla osób z grupy NEET”.

Rozwój funkcji poznawczych człowieka

Paradygmat współczesnej kariery zawodowej zakłada, że stanowi ona „dynamiczny proces polegający na nieustannym poszukiwaniu kompetencji mających wartość rynkową oraz wiedzy użytecznej na rynku”. Podmiot aspirując do uzyskania większej atrakcyjności wśród pracodawców, poszukuje umiejętności, które zwiększą jego szansę na uzyskanie znaczącej pozycji na rynku pracy. Przejmuje on rolę „przedsiębiorcy” budującego własny kapitał kwalifikacyjny przede wszystkim poprzez ciągłe doskonalenie. Przytoczone rozstrzygnięcia odzwierciedlają istotę nowego paradygmatu kariery, jakim jest odpowiedzialność człowieka za własny rozwój zawodowy. Gotowość do przyjęcia tego zobowiązania zmusza jednostkę do bardzo dobrej znajomości siebie, świadomości własnych predyspozycji i talentów, elastycznej wizji ścieżki rozwoju oraz gotowości do jej urzeczywistnienia. Każdy podmiot wypracowuje własne strategie realizacji takiego zadania, dlatego też powinien charakteryzować się czujnością na pojawiające się okazje sprzyjające odniesieniu sukcesu. Zmieniło się myślenie obowiązujące jeszcze kilka lat temu, w którym wyuczony zawód determinował wybór charakteru pracy. Z tego powodu potencjalny pracownik musi wykazać się elastycznością na rynku pracy i stale dostosowywać się do jego ofert. Mechanizm ten wymusza na jednostce ustawiczne aktualizowanie swojej wiedzy i umiejętności lub zdobywanie nowych, gwarantujących jej na nim miejsce. W tym kontekście realizowana jest koncepcja całościowego uczenia się. W efekcie wielokrotna zmiana miejsca i charakteru pracy w ciągu całego życia wpisana jest w realizowanie ścieżki kariery, a uczenie się, także nowego zawodu, przyjęło postać całościowego procesu. Ze względu na coraz większe wymagania pracodawców w stosunku do potencjalnych pracowników posiadanie wykształcenia coraz częściej musi być uzupełnione odpowiednimi kompetencjami i doświadczeniem zawodowym. Z tego powodu nastąpił wzrost znaczenia uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Niejednokrotnie umiejętności, doświadczenie i wiedza zdobyte poza tradycyjnie rozumianym kształceniem okazują się bardzo użyteczne, a czasami kluczowe w uzyskaniu zatrudnienia. Ponadto, wielość doświadczeń i umiejętności pomaga w łatwiejszym dostosowaniu się do wymogów rynku pracy, stwarza większy wachlarz możliwości przekwalifikowania się, uzupełnienia swojej wiedzy.

„ROZWÓJ FUNKCJI POZNAWCZYCH CZŁOWIEKA W KONTEKŚCIE REALIZACJI DORADZTWA ZAWODOWEGO”

„Doradztwo zawodowe oparte na badaniu procesów poznawczych dla osób z grupy NEET”.

Zmiana podejścia w poradnictwie zawodowym

W ostatnich latach zauważyć można było nowe podejście zarówno do edukacji, jak i do poradnictwa zawodowego. W edukacji dorosłych nastąpiło przesunięcie z nauczania instytucjonalnego w stronę uczenia się indywidualnego. Uczenie się przyjęło formę całościowego procesu, w którym jednostka stała się autonomicznym podmiotem. W procesie przyswajania wiedzy istotną rolę odgrywa potoczne doświadczenie jednostki, zyskiwane w codziennych interakcjach, zarówno w sposób uświadomiony, jak i nieuświadomiony. Na doświadczenia życiowe składają się zdarzenia krytyczne, które sprzyjają uczeniu się. Jedną ze strategii radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych jest otwieranie się na nową wiedzę, szukanie informacji, uczenie się nowych zachowań. W sytuacjach trudnych pomocne może okazać się poradnictwo, dzięki któremu osoba radząca się może poznać możliwości postępowania w sytuacji, w jakiej się znalazła. Konsekwencją niestabilnej sytuacji na rynku pracy jest też rozszerzenie znaczenia poradnictwa. Przez wiele lat doradztwo i poradnictwo rozpatrywane było w kontekście wyboru zawodu. Obecnie zakres znaczeniowy poradnictwa zaczyna obejmować dodatkowe kwestie. Poradnictwo przestaje polegać jedynie na doraźnej pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu, przekazywaniu informacji na temat poszczególnych zawodów, możliwości przekwalifikowania się w obranym przez jednostkę kierunku. Najistotniejsza zmiana dotyczy relacji pomiędzy doradcą a radzącym się. O ile wcześniejsze definicje doradztwa zawodowego w centralnym punkcie stawiały doradcę jako tego, który udziela konkretnych wskazówek, o tyle współcześnie rozumiane poradnictwo podkreśla autonomiczną postawę osoby radzącej się. Nowa postawa doradcy sprowadza się, w tym kontekście, do osoby, która nie narzuca swojego zdania, nie daje gotowych rozwiązań, nie wyręcza osoby radzącej się w podejmowaniu decyzji, ale dąży do tego, aby pomóc jej w dokonaniu najwłaściwszego dla niej wyboru. Tak zarysowane relacje czynią osobę radzącą się bardziej odpowiedzialną za swoje decyzje. Doradca powinien być również osobą, która uświadamia osobę radzącą się o zmianach w myśleniu o uczeniu się w kontekście zdobywania nowych kwalifikacji i kompetencji.

„ROZWÓJ FUNKCJI POZNAWCZYCH CZŁOWIEKA W KONTEKŚCIE REALIZACJI DORADZTWA ZAWODOWEGO”

„Doradztwo zawodowe oparte na badaniu procesów poznawczych dla osób z grupy NEET”.

ZALETY KORZYSTANIA Z MODELU

Sesje zostały zaprojektowane w celu podniesienia samoświadomości i rozwijania umiejętności społecznych uczestników. Odnalezienie się na współczesnym rynku pracy wymaga od człowieka nabycia nowych kompetencji: refleksyjność, adaptacyjność, umiejętność konstruowania własnej tożsamości, umiejętność zbalansowania życia zawodowego i pozazawodowego, narracyjność oraz zatrudnialność.

Kluczowym determinantem przebiegu procesu zawodowego jednostki jest jej zdolność do bycia zatrudnionym, której dopatrują się nie tylko w uwarunkowaniach rynku pracy, ale także w możliwościach sprawczych podmiotu odnoszących się do budowania sieci relacji z pracodawcami oraz umiejętności promowania własnych zasobów.

Uczestnictwo w zajęciach edukacyjnych może dawać doświadczenia, które różnią się czasem trwania i jakością, ale wszystkie mają potencjał wspierania rozwoju osobistego. Sesje opierają się na osobistych doświadczeniach i wsparciu rówieśników. Ustrukturyzowane ramy oferowane przez ten program dają jednostce możliwość czerpania jak największych korzyści z podejmowanych działań. Aby to osiągnąć, konieczne jest wsparcie, przeprowadzenie samokontroli i wyznaczenie celów, bieżące monitorowanie postępów, a następnie przeglądanie się i refleksja na temat zdobytych doświadczeń.

Program wspierający rozwój osobisty:

- zapewnia strukturę wspierającą rozwój;
- pozwala osobom dowiedzieć się o swoich mocnych i słabych stronach
- daje informacje zwrotne;
- pomaga jednostkom radzić sobie z barierami w rozwoju;
- wspiera indywidualne podejmowanie decyzji.

Wspiera również zrozumienie potrzeby niezawodności i spójności, zwłaszcza w pracy. Rozwój tej wiedzy i umiejętności może przyczynić się do: rosnącej pewności siebie, zdobycia wiedzy, umiejętności i doświadczeń cenionych przez pracodawcę, wzrostu samoświadomości, wymaganej do osiągnięcia sukcesu w każdym aspekcie życia.

„ROZWÓJ FUNKCJI POZNAWCZYCH CZŁOWIEKA W KONTEKŚCIE REALIZACJI DORADZTWA ZAWODOWEGO”

„Doradztwo zawodowe oparte na badaniu procesów poznawczych dla osób z grupy NEET”.