



europass



euro | guidance

European Network to Support
Lifelong Guidance

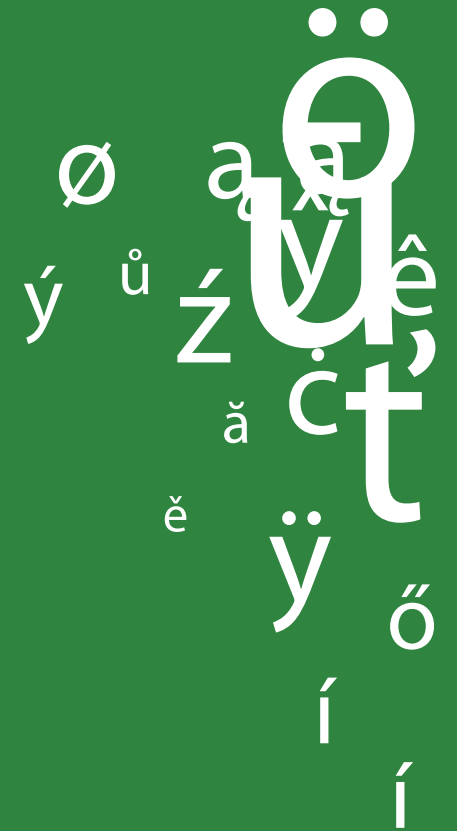
„Sharing is caring”

Studia przypadków w doradztwie zawodowym”

Sylwia Korycka-Fortuna i Dagmara Kanik

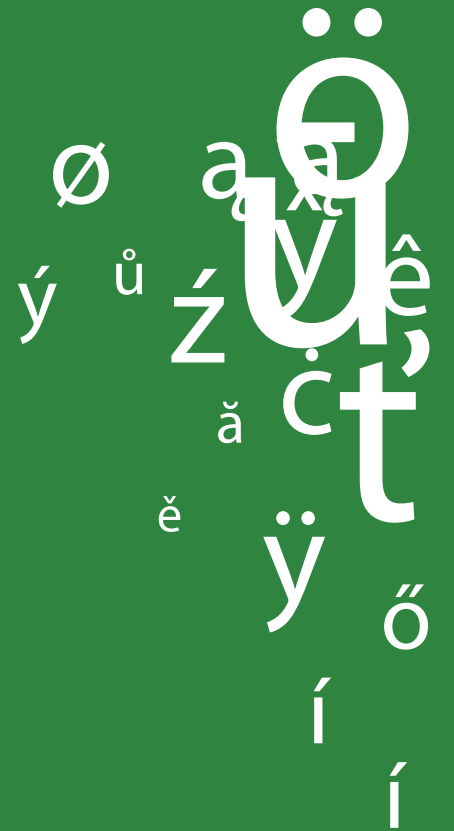
KRAJOWE CENTRUM EUROGUIDANCE

- Europejska społeczność praktyków poradnictwa zawodowego przez całe życie;
- Inspiracja, narzędzia pracy z klientem, badania i informacje o europejskim rynku pracy;
- Konferencje, seminaria, szkolenia i wizyty studyjne związane z poradnictwem zawodowym.



”Dwie rzeczy motywują ludzi do osiągnięcia sukcesu: inspiracja i desperacja”

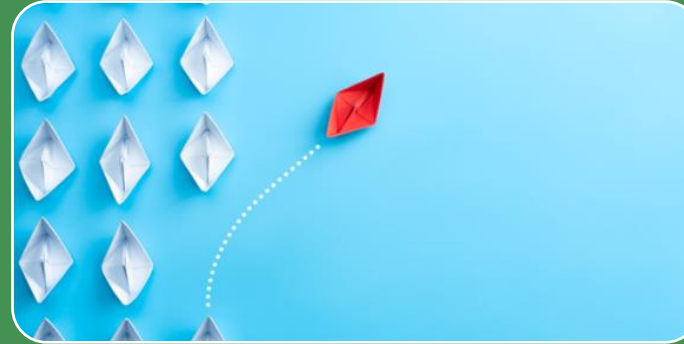
Tony Robbins



Zmiana w kontekście zawodowym



Zmiana
wymuszona

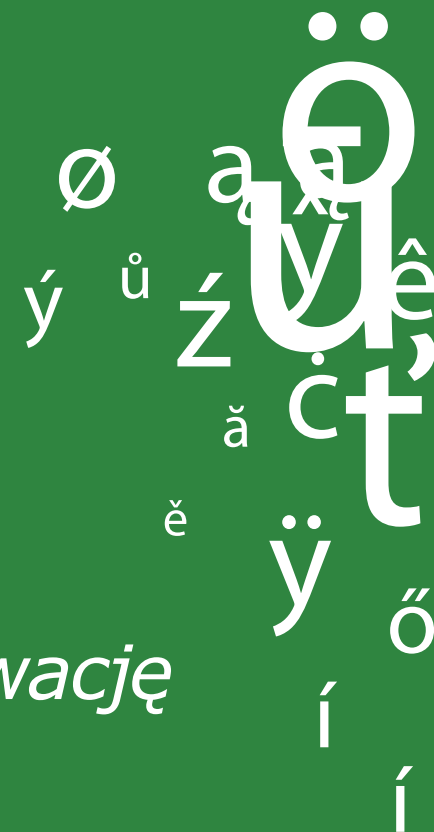


Zmiana
dobrowolna



ANKIETA

W którym typie zmiany klienci mają wyższą motywację do jej wdrożenia?



Zmiana wymuszona

- stres i presja czasu
- obniżone wymagania
- myślenie krótkoterminowe
- ograniczona perspektywa

ALE...

- szybsze efekty
- większa determinacja
- większa elastyczność
- skłonność do poświęcenia



IF YOU KEEP THEM BUSY WITH
BASIC NEEDS... THEY WILL FORGET
ABOUT THE FREEDOM THEY LOST

Zmiana dobrowolna

- zaplanowana
- na moich warunkach
- twarde negocjacje
- mniej stresu i presji czasu

ALE....

- zaczyna się od "nie wiem"
- odkładana w czasie
- trudniej wdrożyć w życie
- wymaga zaangażowania

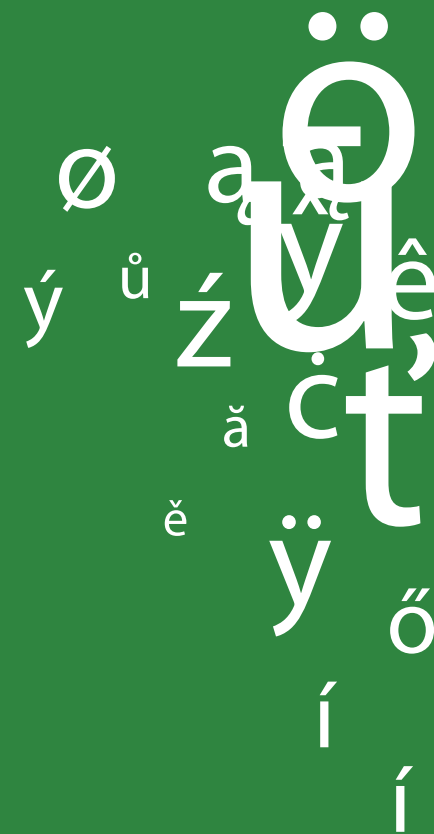


Badania pokazują, że:

- *Strach przed zmianą jest silniejszy od potrzeby uznania*
- *Motywacja pozwala łatwiej znaleźć pracę, ale najważniejsza jest zdolność do zarządzania negatywnymi myślami*



STUDIA PRZYPADKÓW

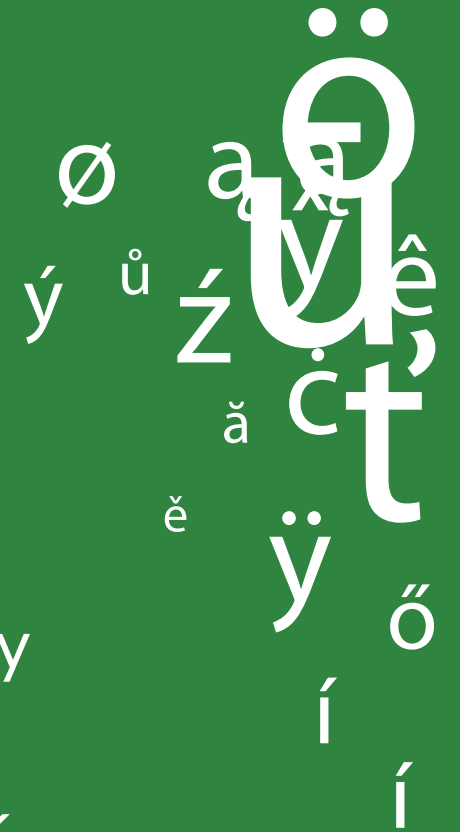


STUDIUM PRZYPADKU 1

Case: Absolwent szkoły podstawowej chciał bardzo zostać złotnikiem, małe miasteczko jako miejsce zamieszkania.

Wyzwanie: Brak pracodawców, którzy mają uprawnienia aby szkolić pracowników młodocianych w małych miasteczkach.

Rozwiązanie: Jaką tu można zastosować interwencję? Brak pracodawcy z uprawnieniami, oraz zniechęcenie ze strony pracodawców do przyjmowania młodocianych pracowników. Uczeń musiał zmienić zawód.



STUDIUM PRZYPADKU 2

Case: Uczeń 1 klasy technikum pojazdów samochodowych. Lat 15. Nie zadowolony z wybranego kierunku szkoły ponadpodstawowej (mama przekonała go, że po technikum będzie miał zawód).

Wyzwanie: Zmotywowanie ucznia do podejmowania aktywności, tak, aby ukazać zalety nauki na wybranym kierunku, a jednocześnie rozpoznanie zdolności ucznia, które pozwoliłyby na umiejętne ukierunkowanie ucznia do dalszej nauki w szkole, a później na studiach (niekoniecznie związanych z motoryzacją).

Rozwiązanie: Udzielenie uczniowi Pierwszej Pomocy Psychologicznej jako osobie o znamionach kryzysu emocjonalnego (2 spotkania). Zachęcanie ucznia do wykonywania kwestionariuszy i testów predyspozycji zawodowych – odkrywanie mocnych stron i kompetencji wyróżniających (rozmowy doradcze, konsultacje). Włączenie ucznia do konkursów związanych z kierowaniem własną karierą edukacyjno-zawodową, uczestnictwo w sesjach coachingu kariery. Udział w konkursach często wieńczyły mniejsze lub większe sukcesy, co budowało wewnątrznie ucznia. Skorzystał z szansy, która pojawiła się po wygraniu konkursu organizowanego przez Wyższą Szkołę Handlową we Wrocławiu, w którym nagrodą główną był rok bezpłatnej nauki na studiach wyższych na wybranym przez siebie kierunku. Uczeń wybrał informatykę, którą uznał za szansę w zmianie swojej ścieżki edukacyjnej. Te studia kontynuuje. Chętnie wraca w odwiedziny do naszej szkoły, co uznaję także za sukces.

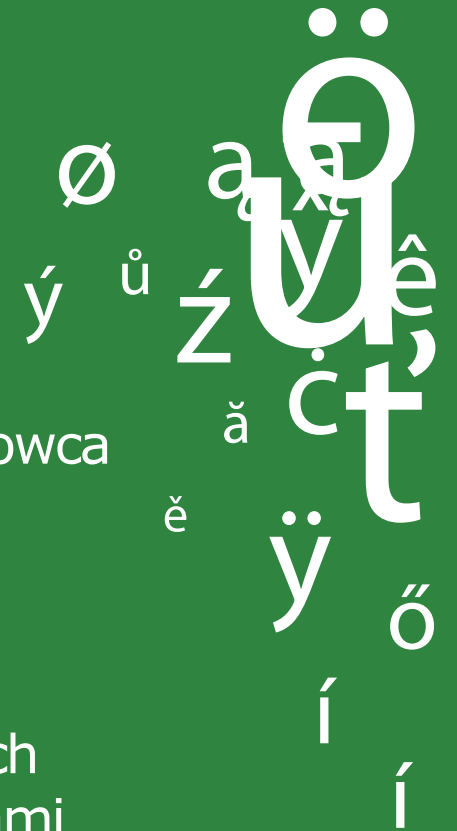


STUDIUM PRZYPADKU 3

Case: Kobieta lat ok.40, wypalenie zawodowe, praca w charakterze handlowca w korporacji

Wyzwanie: wzbudzenie motywacji do wdrożenia zmiany, brak wiary w pozytywny rezultat, narracja typu "jestem za stara na zmiany"

Rozwiązanie: proces coachingu kariery obejmujący: pracę na wartościach (co jest dla ważne), odkrywanie pasji i zainteresowań, pracę z przekonaniami (czy znasz kogoś, kto w tym wieku dokonał zmiany?). Proces okazał się skuteczny, po 4 miesiącach klientka nie tyle odeszła z korporacji co zmieniła dział i charakter pracy i jest z tego bardzo zadowolona.

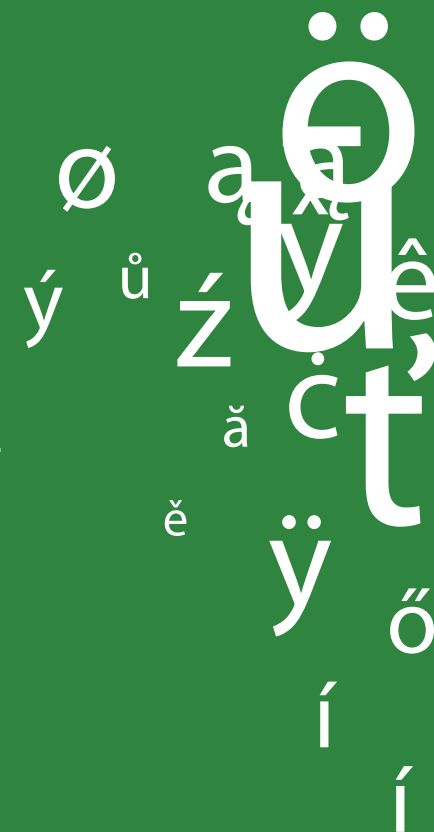


STUDIUM PRZYPADKU 4

Case: Mężczyzna lat 37, poszukuje nowej pracy i zgłosił się z tą potrzebą z powodu braku efektów

Wyzwanie: Diagnoza z czego wynika niepowodzenie w poszukiwaniach (praca zgodna z dotychczasowym doświadczeniem)

Rozwiązanie: Przygotowano nowe CV, przeprowadzono symulacje rozmowy kwalifikacyjnej. Po 2 miesiącach poszukiwań dalej bez efektu – zbadano efektywność procesu szukania pracy (ilość i jakość aplikacji, kanały poszukiwań pracy). Okazało się że Klient aplikował na 1-2 ogłoszenia tygodniowo. Na pytanie dlaczego tak mało – okazało się że motywacja do zmiany była zewnętrzna (nacisk ze strony osób trzecich). Przeprowadzono analizę obecnego miejsca pracy, praca za pomocą pytań kartezyjskich. Ostatecznie Klient zdecydował się zostać w obecnej pracy i zawalczyć o podwyżkę.

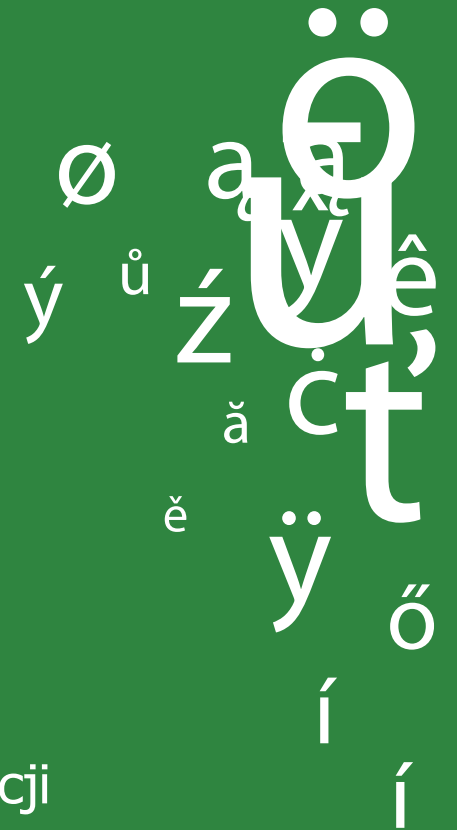


STUDIUM PRZYPADKU 5

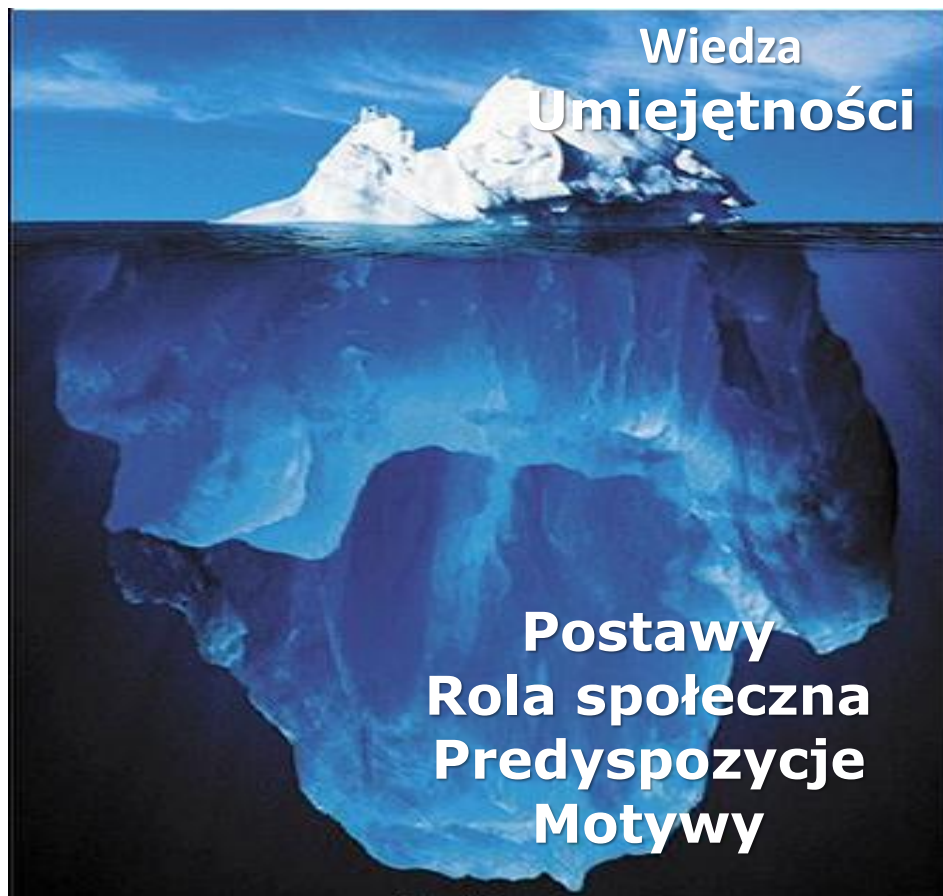
Case: Kobieta lat 45, dorywcze prace opiekuńcze od 5 lat (praca poniżej kwalifikacji)

Wyzwanie: sprawienie aby Klientka uwierzyła, że jest w stanie znaleźć inną pracę i wrócić do aktywności zawodowej na poziomie jej kwalifikacji

Rozwiązanie: proces coachingowy nakierowany na odkrywanie motywacji do znalezienia pracy. Praca nad budowaniem poczucia własnej wartości (odkrywanie talentów, zalet). Sesje dotyczące strategii poszukiwania pracy oraz badania efektywności procesu. Klienta w trakcie poszukiwań, jeszcze bez efektu (miesiąc) ale systematycznie działa.



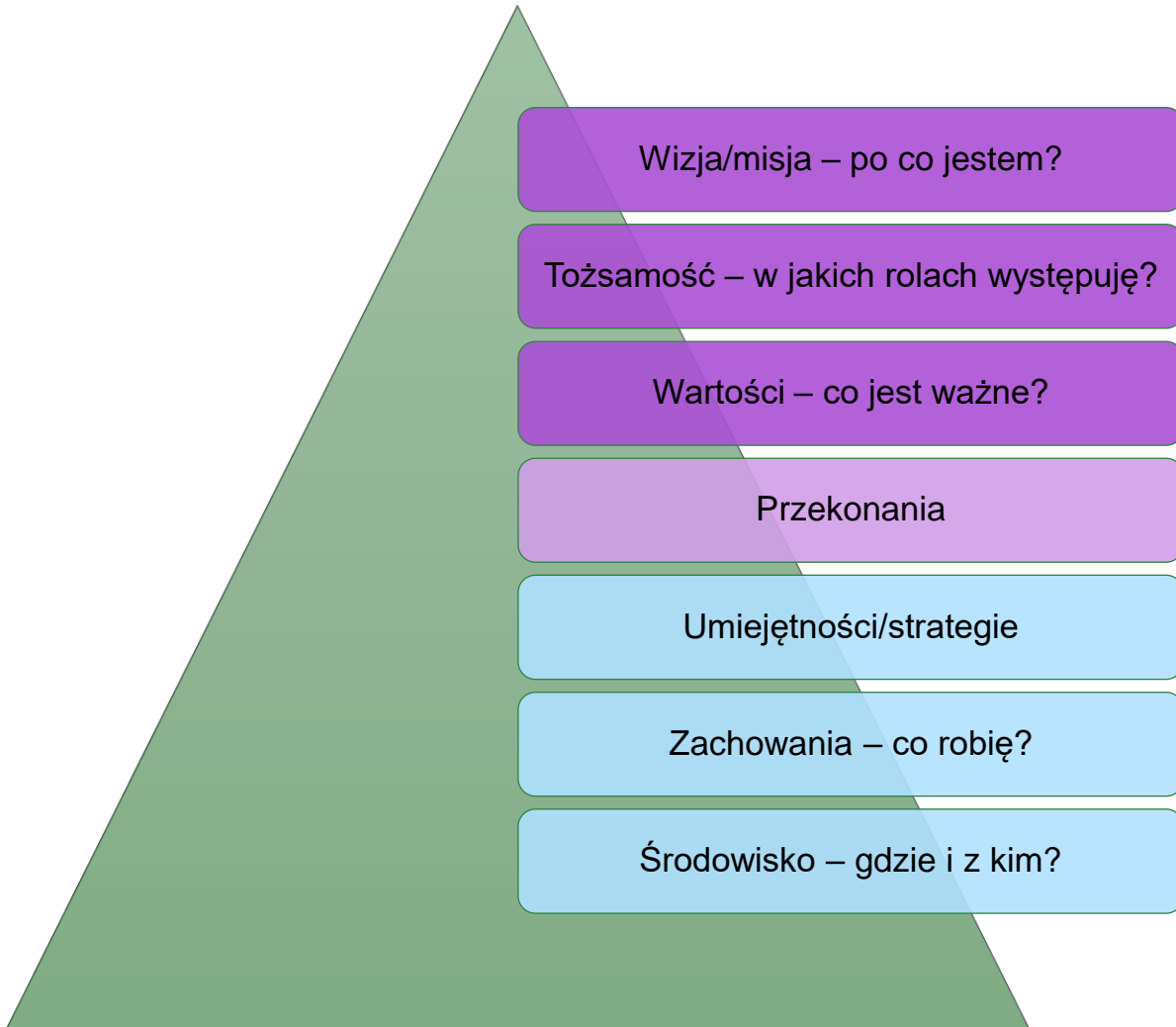
ZMIANA OSOBISTA



←
Aspekty osobowe łatwe do zaobserwowania
mierzenia i stosunkowo łatwe do zmiany

←
Aspekty osobowe trudniejsze do zaobserwowania,
trudne do mierzenia trudniejsze do rozwijania
ale prowadzące do długofalowych sukcesów

PIRAMIDA MOTYWACJI



Rozwiązanie problemu nie może powstać na tym samym lub niższym poziomie niż poziom występowania problemu.

Gdzie jest problem?
Gdzie jest cel/plan na rozwiązanie problemu?



Wypoczynek to strata czasu.
Wypoczynek to dbanie o moją efektywność osobistą i zawodową.

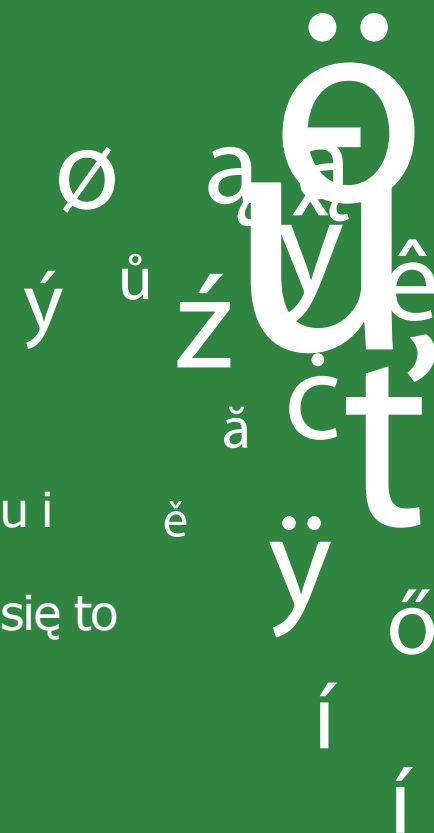
Żeby się czegoś naprawdę dobrze nauczyć trzeba w to zainwestować bardzo dużo czasu i wysiłku.

Żeby się czegoś nauczyć trzeba często trenować choćby małe kroczki i pamiętać po co się to robi.

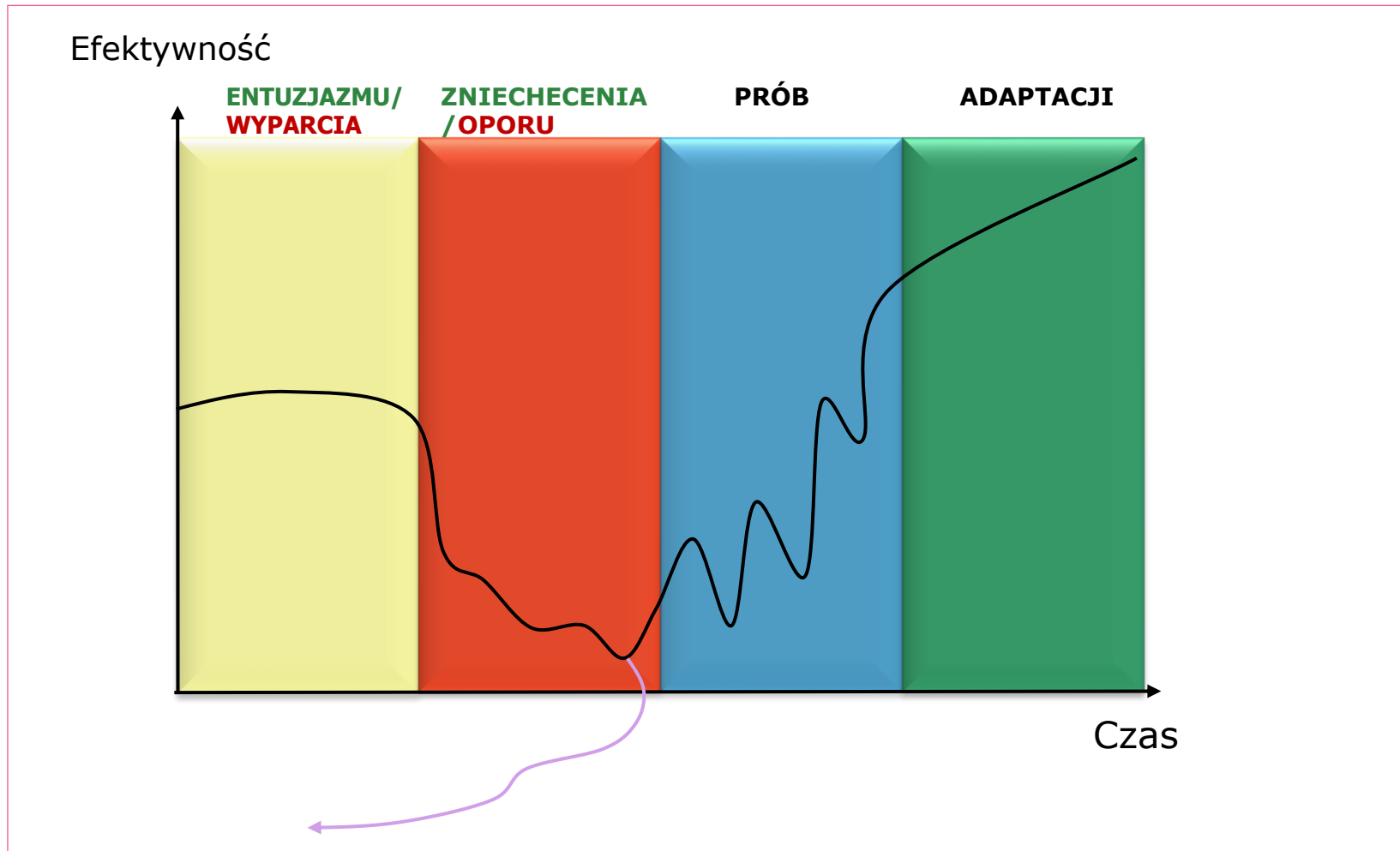
Asertywność zrazi do mnie ludzi/ inni nie lubią asertywnych współpracowników.

Asertywność to sposób na budowanie szacunku w stosunku do mnie i okazywania szacunku przeze mnie.

Jeśli nie będę spełniać wszystkich kryteriów ogłoszenia o pracę to nie mam po co startować
W ogłoszeniu o pracę jest zawarty optymalny opis kandydata– nawet jeśli jeszcze nie spełniam wszystkich kryteriów mogę się okazać najlepszym spośród osób, które się zgłosiły.



FAZY ZMIANY



FORMUŁA BECKHARDA – WZÓR NA ZMIANĘ



$$D \times V \times F > R$$

D - dissatisfaction
(brak satysfakcji)

V - vision
(wizja)

F - first steps
(plan/ pierwsze kroki)

R - resistance
(opór)



ZAANGAŻOWANIE DO DZIAŁANIA:

Korzyści (krótkoterminowe, długoterminowe, dla innych osób, w innych sytuacjach)

Ryzyka (jak wyżej)

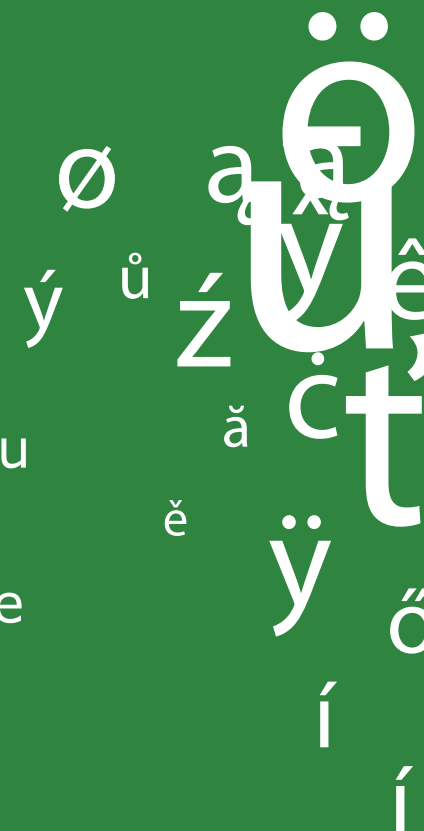
Prosty plan – pierwsze kroki

MATRYCA KARTEZJAŃSKA

Pomocna w analizie decyzyjnej 0-1 (zrobić x czy nie zrobić ?) i budowaniu motywacji

Może być stosowana jako wszystkie 4 perspektywy łącznie lub pojedyncze wybrane.

1. Co zyskasz (jake szanse, możliwości się pojawia, jakie będą korzyści krótkofalowe a jakie długofalowe) jeśli zrobisz X?
2. Co zyskasz (...) jeśli nie zrobisz X?
3. Co ryzykujesz (co możesz stracić, jakie szanse się zamkną, jakie ryzyka mogą się pojawić w krótkim a jakie w długim terminie?)
4. Co ryzykujesz (...) jeśli nie zrobisz X?



„WYDOBYWANIE PERŁ”

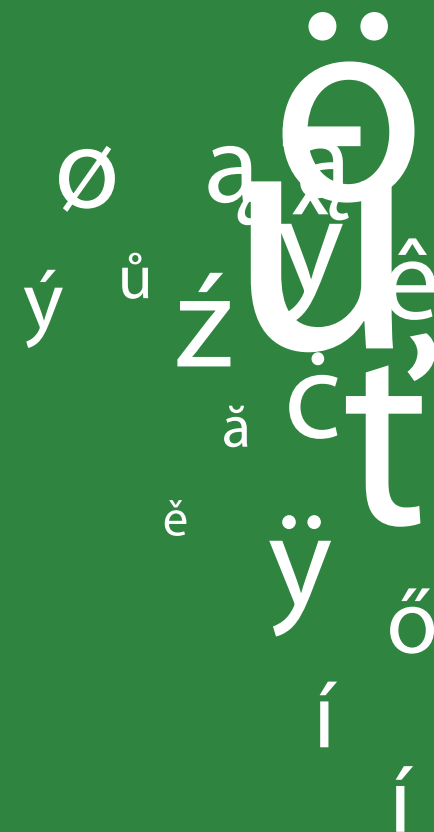
Co jest w tym ważne dla Ciebie?

A co jeszcze ważniejszego dzięki temu zyskasz?

A co jeszcze ważniejszego stanie się wtedy możliwe?

Jakie dzięki temu mogą pojawić się jeszcze inne możliwości?

Co wtedy będziesz myślał/a o sobie?





KIEDY ZACZYNAMY RALIOWAĆ „PIERWSZE KROKI”

planowanie krótkoterminowe

generowanie osiągnięć !!!

analiza sukcesów!

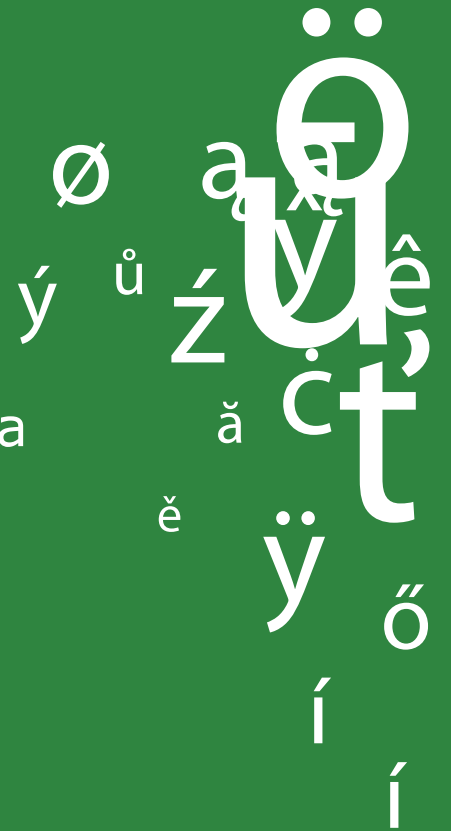
normalizowanie zniechęcenia i porażek

przypominanie o motywacji



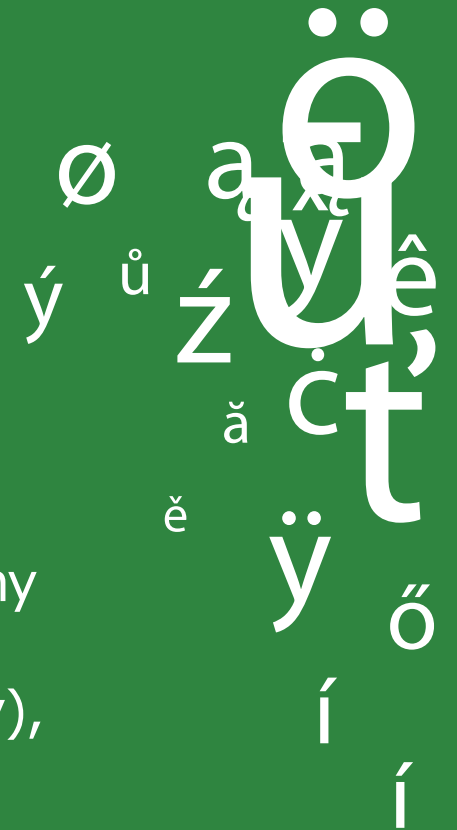
W pracy z motywacją klienta:

- Jeśli chcesz pokazać swoją /inna perspektywę – **zaczynij** od zobaczenia perspektywy rozmówcy
- Nie oceniaj – analizuj fakty, korzyści i ryzyka
- Czasem łatwiej jest nazwać czego się nie chce niż czego się chce – rozmawiaj o ryzykach nie podjęcia działań.
- Urealniaj wyobrażenia – w tym o różnych ścieżkach edukacyjnych i zawodowych.



W pracy z motywacją klienta:

- Rozmawiaj o wartościach i tożsamości – nie tylko o czynnościach i umiejętnościach.
- Wpływaj na pewność siebie : m.in.: nazywając konkretne mocne strony jakie widzisz, rozdzielając „samoocenę” na czynniki podlegające wpływowi (np. składowe kompetencji – wiedza, umiejętności, postawy),
- Pokazuj różnice między kompetencjami stanowiskowymi a transferowymi,
- Podkreślaj procesowość rozwoju kompetencji . „Ok – JESZCZE tego nie umiesz”.
- Testy predyspozycji i zdolności mogą być ważnym czynnikiem motywacyjnym



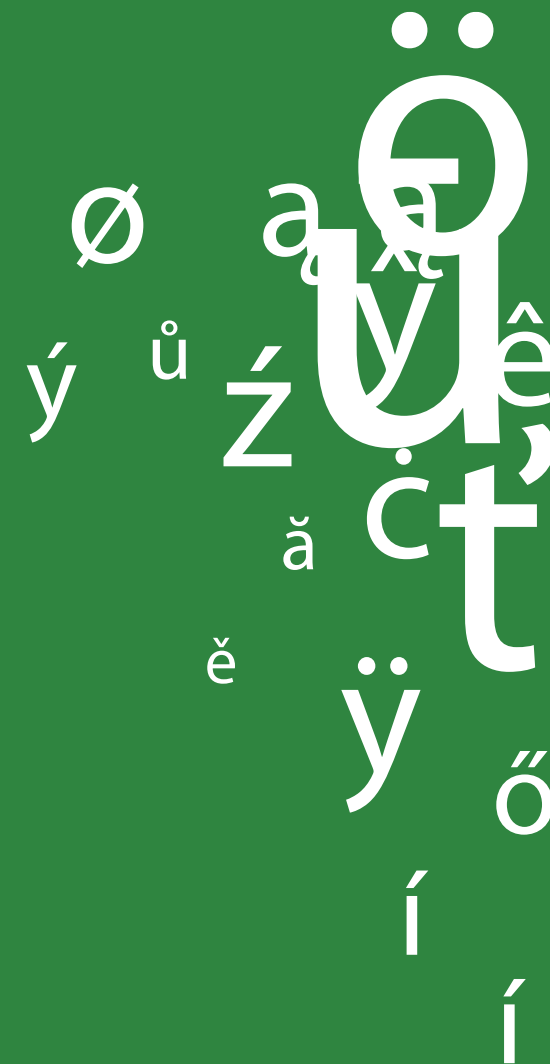
Rozmowy rozwojowe/motywujące „GROW”

GOAL – cel

REALITY – rzeczywistość

OPTIONS- opcje

WILL- wola/ wybór





euro | guidance

European Network to Support
Lifelong Guidance



Co-funded by
the European Union



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Narodowa Agencja Programu Erasmus+
i Europejskiego Korpusu Solidarności

Edukacja, Szkolenia, Młodzież



Erasmus+
Zmienia życie, otwiera umysły



EUROPEJSKI
KORPUS
SOLIDARNOŚCI
RAZEM MOŻEMY WIĘCEJ