

dr n. med. KATARZYNA KOCOŃ-RYCHTER  
 dr KAMILA PAWŁOWSKA  
 Kontakt: kontakt@katarzynakocon.pl

# Pilotażowe wdrożenie programu aktywizacji zawodowej *JobAssist*



Fot. Imagesbavaria/Bigstockphoto

Celem artykułu jest przedstawienie doświadczeń trenerskich powstałych w wyniku realizacji programu JobAssist.

Program JobAssist jest innowacyjnym narzędziem mającym za zadanie aktywizację osób niepracujących. Jego podstawowym celem jest wzrost świadomości własnego potencjału oraz zwiększenie motywacji osób niepracujących do szukania odpowiedniej pracy. Na całość programu składają się zintegrowane narzędzia szkoleniowe.

Metoda, jaką zastosowano podczas przeprowadzanych szkoleń, jest pilotażowym narzędziem, opracowanym w ramach międzynarodowego projektu pn. „Better Employment Competencies through Individualized e-training – JobAssist”, dofinansowanego ze środków UE (Leonardo da Vinci).

*Słowa kluczowe: bezrobocie, aktywizacja zawodowa, potencjał, szkolenia*

## Pilot implementation of the JobAssist employment activation programme

This article presents trainers' experience resulting from using the JobAssist program. JobAssist is an innovative tool for activating unemployed people. Its primary purpose is to increase their awareness of their own potential and their motivation to look for suitable work. The program consists of integrated training tools. The method that was used during training is a pilot tool developed as part of an international project entitled "Better Employment Competencies through Individualized e-training – JobAssist", co-financed by the EU (Leonardo da Vinci).

*Keywords: unemployment, occupational activation, potential, training*

## Wstęp

Problem bezrobocia wśród osób młodych i po 45. roku życia jest istotnym zagadnieniem w krajach Unii Europejskiej. Brak aktywności zawodowej oraz niepodleganie działaniom aktywizującym wpływa negatywnie na funkcjonowanie człowieka w różnych obszarach.

W zakresie funkcjonowania behawioralnego osoby bezrobotne mają z jednej strony trudność poszukiwania pracy w innych, nieznanym im branżach (związaną z oporem przed zmianą kwalifikacji), z drugiej strony podejmują desperackie działania w odniesieniu do zmiany swoich kwalifikacji [1]. W obszarze funkcjonowania poznawczego osoby bezro-

botne mają problem w analizie własnej sytuacji i możliwości jej zmiany. Problemy poznawcze dotyczą głównie postrzegania rynku pracy i swojej roli na nim.

W zakresie funkcjonowania motywacyjno-emocjonalnego bezrobocie często objawia się obniżeniem nastroju, rezygnacją, pesymizmem, apatią, poczuciem bezsilności, utratą wiary we własne siły i umiejętności, zwiększoną skłonnością do dewaluowania własnej osoby oraz swoich dokonań, niską samooceną [2,3]. Sytuacji bezrobotnych nie ułatwia funkcjonowanie negatywnego stereotypu osoby bezrobotnej [4]. Osoby niepracujące czują się w związku z tym napiętnowane, odrzucane i wykluczane z grup, w których funkcjonują. Badania poświęcone emocjonalnym reakcjom na bezrobocie wykazały, że osoby, które utraciły pracę, przystosowują się do nowej sytuacji przechodząc kolejno przez etapy: szok, optymizm, pesymizm, fatalizm oraz przyjęcie rzeczywistości [5].

Wszystko to zmniejsza szanse na podejmowanie skutecznych działań zmierzających do znalezienia pracy. W związku z tym warto dążyć do jak najszybszego zapobiegania długotrwałemu bezrobociu. Jednym z narzędzi, które temu służy jest program *JobAssist* (w tekście zwany również projektem). Jego założenia i przebieg w Polsce, a także doświadczenia trenerów przedstawiono w artykule.

## Cel i sposób realizacji programu *JobAssist*

Podstawowym celem programu *JobAssist* jest wzrost świadomości własnego potencjału oraz zwiększenie motywacji osób niepracujących do szukania odpowiedniej pracy. Ćwiczenia, zadania, testy, jak również prowadzenie grup przez przeszkolonych trenerów stanowią zintegrowane narzędzie szkoleniowe, które umożliwia rozpoznanie własnych kompetencji i cech służących podjęciu określonej pracy. Dzięki temu osoby bezrobotne dostają szansę na pierwsze lub ponowne wkroczenie na rynek pracy.

Program „Większe kompetencje zawodowe poprzez zindywidualizowany e-trening – JobAssist” jest prowadzony w ramach projektu „Lifelong Learning Programme – Transfer Innowacji” i współfinansowany<sup>1</sup> ze środków Unii Europejskiej. JobAssist opracowano w ścisłej współpracy sześciu partnerów z sześciu krajów członkowskich. Promotorem projektu jest firma AVSI (Polska), inicjatorem jest firma świadcząca usługi małym i średnim przedsiębiorstwom ECQ Ltd. mająca swoją siedzibę w Bułgarii. Kolejni partnerzy to centrum szkoleniowe dla osób bezrobotnych Promimpresa (Włochy), firma FADE specjalizująca się w szkoleniu i pracy z osobami bezrobotnymi (Hiszpania), instytut rozwijania kompetencji zawodowych – pro-Competence (Niemcy) oraz centrum wsparcia osób z trudnościami społecznymi i ośrodek szkoleniowy – STN (Islandia).

Program adresowany jest do dwóch grup wiekowych: osób poniżej 25. i powyżej 45. roku życia. Z raportów Organizacji Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie, Komisji Europejskiej oraz wielu przeprowadzonych badań (<http://jobassist.eu/index.php?t=7>) wynika, że na rynku pracy kryzys gospodarczy w największym stopniu dotyka młodzież (z badań przeprowadzonych przez Eurostat w 2012 r. wynika, że odsetek bezrobotnych wśród młodzieży w UE wyniósł 21,6%) i starszych pracowników (45% osób, które przez dłuższy czas pozostawały bez pracy). W odniesieniu do realiów polskich, najnowsze badania zrealizowane w ramach projektu „Bilans kapitału ludzkiego” potwierdzają m.in. związek wymienionego wieku z bezrobociem (<http://bkl.parp.gov.pl/projekt>). Osoby te mają często trudności w znalezieniu zatrudnienia w związku z brakiem pewności siebie, motywacji czy braku odpowiednich kwalifikacji, co prowadzi do niechęci wobec nabywania nowych umiejętności oraz niewłaściwego nastawienia do poszukiwania pracy, przygotowywania dokumentów aplikacyjnych i prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej. Wśród osób starszych częstym problemem jest specjalizacja w nieaktualnym, niepopularnym sektorze pracy oraz zbyt specyficzne umiejętności, obecnie nieznajdujące zastosowania na rynku pracy.

JobAssist jest interaktywnym programem, zawierającym podręcznik dla trenera, podręcznik dla uczestników oraz stale rozbudowywaną platformę internetową. Uczestnicy odbywają grupowe i indywidualne spotkania z trenerem, a także w ramach samokształcenia wykonują ćwiczenia i zadania na platformie.

#### Metody szkoleniowe

Metoda, jaką zastosowano podczas szkoleń, jest pilotażowym narzędziem, opracowanym w ramach międzynarodowego projektu edukacyjnego pn. *Better Employment Com-*

*petencies through Individualized e-training – JobAssist*, dofinansowanego ze środków Unii Europejskiej (realizowanego w ramach projektu „Leonardo da Vinci”<sup>2</sup>).

Program został podzielony na 6 modułów. Każdy moduł zaprojektowano w taki sposób, aby można było łatwo dostosować go do indywidualnych planów działania, opracowywanych wspólnie z uczestnikami podczas pierwszego modułu szkoleniowego. Ćwiczenia ze wszystkich modułów można wykonywać zarówno w trakcie zajęć (mogą np. stanowić bazę do dyskusji), jak i na platformie internetowej. Dzięki temu trener ma dużą dowolność w modyfikowaniu programu.

Podczas pierwszego modułu (tzw. etapu rozpoznawczego), dotyczącego zwiększania samoświadomości, uczestnicy biorą udział w spotkaniach grupowych i indywidualnych z trenerem, a także otrzymują materiały dydaktyczne do pracy własnej. Wówczas ustalane są indywidualne plany działania, które mają odpowiadać oczekiwaniom uczestników kursu. Plan taki zbiera i porządkuje cele zawodowe każdego z uczestników. Ponadto umożliwia trenerom pomoc w dążeniu do osiągnięcia zakładanych celów z zachowaniem indywidualnego podejścia do każdej osoby. Moduł pierwszy daje uczestnikom oraz trenerowi szansę na uporządkowanie mocnych i słabych stron sprzyjających szukaniu pracy, a także weryfikację predyspozycji dotyczących wykonywania różnego rodzaju zawodów. Ćwiczenia zawarte w podręczniku stwarzają również możliwość wzajemnego poznania się uczestników (uzyskanie od pozostałych osób informacji zwrotnych) oraz zainicjowanie procesu grupowego. Pierwszy moduł zawiera propozycje siedmiu ćwiczeń.

Moduł drugi dotyczy ustalania celów, opiera się na zidentyfikowaniu własnych planów i marzeń oraz zwiększeniu motywacji w dążeniu do ich realizacji. Zamieszczono w nim propozycję dwóch ćwiczeń.

Moduł trzeci koncentruje się wokół aktywnego szukania pracy. Ma na celu zwiększenie aktywności w poszukiwaniu pracy. W proponowanych trzech ćwiczeniach uczestnicy mają szansę przyjrzeć się znanym i nieznanym oraz wykorzystywanym przez nich i jeszcze niewykorzystywanym sposobom poszukiwania pracy.

Moduł czwarty dotyczy przygotowywania dokumentów aplikacyjnych, CV i listu motywacyjnego, również na podstawie wytycznych europejskich (Europass CV). Zawiera propozycję dwóch ćwiczeń.

Moduł piąty ma na celu przygotowanie uczestników do odbycia rozmów kwalifikacyjnych. Zawarto w nim propozycję pięciu ćwiczeń dotyczących etapu przygotowującego do rozmowy oraz samej rozmowy.

Moduł szósty opiera się na założeniu, że pierwsze dni w nowej pracy są kluczowe dla nowo zatrudnionej osoby. W związku z tym ma za zadanie przygotować uczestników do odpowiedniego zachowania w miejscu pracy.

#### Realizacja programu w Polsce

Projekt JobAssist realizowany był we wszystkich krajach partnerskich, z wyjątkiem Niemiec. W każdym kraju przeprowadzono go w dwóch grupach. W Polsce miało to miejsce w okresie maj-czerwiec 2015 roku:

- grupa 1 – 8 kobiet (3 poniżej 25. i 5 powyżej 45. roku życia)
- grupa 2 – 8 kobiet i 1 mężczyzna (5 poniżej 25. i 4 powyżej 45. roku życia).

Uczestnicy byli zróżnicowani pod względem wieku, wykształcenia, sytuacji życiowej i oczekiwań w stosunku do rodzaju pracy. Osoby zostały rekrutowane poprzez strony www: Facebook, NGO oraz poprzez bezpośrednie spotkania na jednej w warszawskich uczelni i w dwóch poradniach zdrowia psychicznego. Wszystkie wybrane osoby były w chwili rozpoczęcia realizacji programu bez pracy, przy czym uczestnictwo w projekcie nie wymagało rejestracji w urzędzie pracy. Czas bezrobocia uczestników był zróżnicowany (od 3 miesięcy do 2 lat). Motywacja do poszukiwania pracy była oceniona jako wysoka u 13 osób.

Zajęcia odbywały się w Warszawie w siedzibie firmy AVSI. Trenerki konsultowały się ze sobą, aby realizacja zajęć przebiegała w obydwu grupach podobnie.

W każdej z grup odbyło się 30 godzin spotkań grupowych obejmujących warsztaty, dyskusje, *case studies*, odgrywanie scenek. Każdy z uczestników spotkał się również indywidualnie z trenerem, a także kontaktował się z nim za pomocą telefonu i Internetu. Na pierwszym spotkaniu omówiono cele projektu i harmonogram. Poświęcono również uwagę zapoznaniu się uczestników, a także zwerbalizowaniu oczekiwań i motywacji związanej z uczestnictwem w projekcie. W pierwszej fazie opracowano zarówno cele grupowe, jak i indywidualne związane z uczestnictwem, a także zasady grupowe, które były istotne ze względu na zbudowanie zaufania wśród uczestników, chęć dzielenia się własnymi doświadczeniami, a przez to inspirowania innych do działań aktywizujących. Następnie rozpoczęto pracę nad kolejnymi modułami.

W obu grupach większość ćwiczeń wykonywana była w trakcie spotkań grupowych i stanowiła element wyjściowy do dyskusji, dzielenia się własnymi doświadczeniami i odgrywania scenek. W obu grupach, idąc za potrzebami i możliwościami uczestników, wzbogacono proces grupowy o narzędzia zwiększające świadomość siebie samego o liczne testy psychologiczne, a także o zadania wykraczające poza proponowane w podręczniku dla trenera. Wszystkie moduły

<sup>1</sup> <http://jobassist.eu/index.php?t=7> dostęp z dn. 12.07.2015 r.

<sup>2</sup> <http://www.leonardo.org.pl/>



szkoleniowe miały na celu podniesienie umiejętności związanych z aktywnym szukaniem pracy. W związku z tym uczestnicy nauczyli się, jak zonglować informacjami o sobie w całym procesie poszukiwania pracy, czyli co umieszczać w dokumentach aplikacyjnych i jak przedstawiać podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Ponadto samodzielnie w domu zgodnie ze wskazówkami prowadzących opracowali CV i listy motywacyjne adresowane do pracodawcy, u którego chcieliby pracować. Następnie omawiali przygotowane dokumenty z prowadzącym. Istotnym elementem było również odegranie scenek związanych z rozmową kwalifikacyjną.

## Ewaluacja wewnętrzna

Uczestnicy pilotażowego projektu realizowanego w Polsce deklarowali, że wynieśli takie korzyści wynikające z udziału, jak podniesienie świadomości własnego potencjału i kompetencji zawodowych (realizacja testów, licznych ćwiczeń, udział w dyskusjach grupowych i przyjmowanie informacji zwrotnych).

Osoby objęte programem przygotowały nowe dokumenty aplikacyjne i nauczyły się metody dopasowywania dokumentów do wybranej przez siebie oferty pracy. Beneficjentki doceniały fakt interakcji i wymiany doświadczeń przez uczestników grupy. Uznały też, że stymulowało je to do aktywności własnej.

Po niecałych dwóch tygodniach od zakończenia realizacji spotkań szkoleniowych 6 osób podjęło pracę, 1 osoba rozpoczęła praktykę, 1 osoba – wolontariat, 3 osoby były w trakcie rozmów kwalifikacyjnych, 2 osoby rozpoczęły aktywne poszukiwania pracy, 1 osoba podjęła starania o praktykę dofinansowaną ze środków urzędu pracy i poszukiwała pracodawcy, który po praktyce mógłby ją zatrudnić, 1 osoba nie chciała podejmować żadnych działań związanych z poszukiwaniem pracy (udział w projekcie był dla niej ważny ze względu na możliwość poznawania siebie), 1 osoba zaczęła wychodzić z domu, co w związku z przeżywaną przez nią depresją i kilkuletnim brakiem aktywności stanowiło ogromną zmianę w jej życiu.

W samoocenie części uczestniczek pokonywanie barier psychologicznych było szczególnie wyzwaniem: bycie w grupie i wsparcie trenera stanowiło czynnik wyzwalający do ponownego zintensyfikowania poszukiwań pracy, otworzenia się na szukanie kontaktów i możliwości znalezienia zatrudnienia, a dla części stanowiło pierwszy krok do samodzielnego wyjścia z domu w związku z różnego rodzaju dolegliwościami natury psychologicznej.

Biorące udział w projekcie osoby uważały, że uczestniczenie w przedsięwzięciu było dla nich dobrą inwestycją we własną przyszłość i chętnie polecilyby tę usługę szkoleniową swoim znajomym. Informacje te zebrano za pomocą ankiety przeprowadzonej po zakończeniu realizacji projektu.

## Wnioski wynikające z przeprowadzonego projektu

W dzisiejszych czasach w Polsce i w Europie realizowanych jest wiele projektów, które mają na celu podniesienie umiejętności poszukiwania pracy. Od przeszło 10 lat w tym zakresie nasz kraj jest wspierany środkami pochodzącymi z zasobów Unii Europejskiej. Stale poszukiwane są rozwiązania, które sprawią, że dopasowanie popytu kompetencji do podaży kompetencyjnej będzie jak najbardziej wyrównane. Podejmowane są wysiłki, aby określić „model”, który będzie funkcjonował jak „recepta na bezrobocie”. Stosowanie się do danego modelu ma dostarczyć szybkich rozwiązań ku temu, by ludzie uczący się określonych kwalifikacji rzeczywiście mieli możliwość znalezienia pracy związanej z wykorzystaniem danej kwalifikacji. Obecnie w Polsce jesteśmy świadkami zmian o znaczeniu systemowym, które w rezultacie mają doprowadzić do tego, aby zapewnić wszystkim, chcącym pracować rzeczywisty udział w rynku pracy. Wśród nich znajdują się takie działania, jak:

1) przeniesienie części usług realizowanych przez urzędy pracy na agencje zatrudnienia i organizacje pozarządowe (kontraktowanie usług rynku pracy) [6],

2) profilowanie osób bezrobotnych i dostosowanie zróżnicowanych usług do poziomu motywacji, sytuacji oraz czasu bierności zawodowej [7],

3) poszukiwanie modelu współpracy szkół oraz uczelni ze światem biznesu (nauczanie poprzez praktykę)<sup>3</sup>,

4) wdrażanie nowych programów praktycznej nauki zawodu [8],

5) tworzenie systemu kwalifikacji zawodowych dzięki narzędziom: Polskiej Ramy Kwalifikacji i Europejskiej Ramy Kwalifikacji<sup>4</sup>,

6) zmiana z podejścia „myślenia o zawodzie” na „myślenie o kwalifikacjach”, które mają za zadanie w jak najszybszy sposób dopasować możliwości osoby do realizacji pracy/zadania zawodowego, potrzebnego na rynku [9].

Wyzwaniem dla projektowania usług i narzędzi na poziomie aktywizacji zawodowej jest tworzenie ćwiczeń i metod diagnostycznych, które szybko zweryfikują kompetencje danej osoby, a przez to wskażą drogę uzyskania satysfakcjonującej pracy, zgodnej z jej potencjałem. Międzynarodowe doświadczenia pozwoliły na stworzenie innowacyjnego programu *JobAssist*, którego zadaniem jest wsparcie osób poszukujących pracy w rzeczywistym nabyciu kompetencji zatrudnieniowych i wykorzystaniu ich w aplikacji na stanowiska w swoim kraju lub za granicą. Interaktywne oprogramowanie

dostępne na stronie projektu<sup>5</sup> dla osób, które zdecydowały się na udział w projekcie przyniosło wiele korzyści (samoświadomość posiadanych i pożądaných kompetencji, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, podwyższenie umiejętności służących znalezieniu pracy i inne). Miesięczny program *JobAssist* jest wskazówką, że można w tak krótkim czasie uzyskać wysoką skuteczność. W opinii realizatorów rezultat warunkowany był między innymi:

1) wejściowym pozytywnym nastawieniem osób na udział w projekcie – czyli rzeczywistą chęcią do zmiany i współpracy,

2) rzetelną realizacją ćwiczeń, przygotowaniem do działań w trakcie zajęć i podczas samodzielnej pracy w domu,

3) otwartością na dzielenie się własnymi doświadczeniami, a przez to pobudzeniem innych do kreatywnego myślenia, porzucaniem schematów w zakresie funkcjonowania i poszukiwania pracy,

4) opracowaniem dokumentów aplikacyjnych, dopasowanych do oferty pracy,

5) pokonywaniem swoich barier podczas odgrywanych symulacji rozmów kwalifikacyjnych, 6) przejściem z myślenia o poszukiwaniu pracy na rzeczywiste działanie, czyli poszukiwanie pracy.

Prowadzone badania ewaluacyjne dadzą odpowiedź dotyczącą skuteczności programu mierzonej po odroczeniu. Zauważono jednak, że innowacyjnością danego projektu było uwzględnianie pewnych zmiennych, które miały znaczenie dla rezultatu (wzrost świadomości własnego potencjału oraz zwiększenie motywacji osób niepracujących do szukania odpowiedniej pracy), a mianowicie:

*Wiek osób i znaczenie długości pozostawania bez pracy*

W jednej z grup zauważono, że skuteczność zatrudnieniowa w większym stopniu dotyczyła osób młodszych niż starszych, zaś w drugiej, że dla rezultatu znaczenie miała długość okresu pozostawania bez pracy. Osoby starsze w obydwu grupach wykazywały się większym zaangażowaniem w realizację szkolenia i współpracę z trenerami podczas realizacji projektu. Chętnie kontynuowałyby zajęcia po ukończeniu projektu.

*Inwencja trenerów*

Projekt dawał możliwość modyfikowania poszczególnych zajęć stosownie do potrzeb uczestników, co sprawiało, że trener mógł podążać płynnie za procesem grupowym.

*Czas trwania szkolenia*

W projekcie zaplanowano, aby szkolenie trwało krótko i było intensywne. Zmusza to uczestników do zaangażowania się w podejmowane aktywności i szybkiego działania, takiego, jakie niezbędne jest w dzisiejszych czasach w poruszaniu się po rynku pracy.

<sup>5</sup> <http://jobassist.eu/> (dostęp z dn. 12.07.2015 r.)

<sup>3</sup> <http://www.student.lex.pl/czytaj/-/artykul/prezydent-zaproponuje-ustawe-o-wspolpracy-uczelni-wyzszych-i-biznesu> (dostęp z dn. 9.02.2015 r.)

<sup>4</sup> <http://men.gov.pl/ministerstwo/informacje/rada-ministrow-przyjela-zalozenia-do-projektu-ustawy-o-zintegrowanym-systemie-kwalifikacji.html> (dostęp z dn. 31.03.2015 r.)

### Interakcja i wymiana doświadczeń

Tok szkolenia programu *JobAssist* łączył w sobie elementy nauczania internetowego oraz interpersonalnego, które wymagały stałej współpracy z trenerami, jak również wymiany doświadczeń pomiędzy uczestnikami danej grupy. Dzięki otwartości, gotowości do dzielenia się własnymi doświadczeniami uczestnicy przekraczali własne schematy w funkcjonowaniu osobistym i zawodowym. Wzajemna interakcja miała również wpływ na zmiany nanoszone do indywidualnych planów działania przez samych uczestników projektu. Stałe tworzenie nowych dróg rozwiązywania problemu, jakim jest brak pracy – pozwalał również na wyobrażanie sobie siebie w rzeczywistej sytuacji zatrudnieniowej.

### Podsumowanie

Człowiek, aby podjąć pracę musi być do tego gotowy, nie tylko pod względem przygotowania dokumentów aplikacyjnych oraz znajomości obowiązków wynikających ze stanowiska. Duże znaczenie w dzisiejszych czasach ma elastyczność zachowania – czyli umiejętność szybkiego dopasowywania się do zmieniającej się sytuacji, a co za tym idzie – ciągłej nauki mającej na celu realizację zadań zawodowych. Kompetencje przystosowawcze, czyli społeczne są dzisiaj najbardziej znaczące w kontekście aktywizacji zawodowej. W związku z tym rola doradców, trenerów kompetencji społecznych polega na tym, by pomóc osobie poszukującej pracy wydobyć jej indywidualność, wskazać możliwości rozwoju, jak również pokazać czy poradzić, w jaki sposób może nadbudowywać dane kwalifikacje innymi, aby dopasować się do aktualnej sytuacji na rynku pracy.

Dzisiaj poszukujemy sposobów przewidywania rozwoju rynku i jego potrzeb w dalszej perspektywie. Jak wynika z wielu niezwiązanych ze sobą badań – w perspektywie dłuższej niż 3-4 lata jest to niemożliwe. Z ofert kierunków studiów oraz samego faktu bezrobocia absolwentów różnych kierunków wynika, że edukacja formalna tego nie zapewnia. Siłą napędową w dostosowaniu do rynku jest rola edukacji nieformalnej (kursy, szkolenia) i pozaformalnej (samodzielne uczenie się, wzajemne uczenie się od siebie), która w szybszy i o wiele krótszy sposób umożliwia nabywanie kwalifikacji cząstkowych potrzebnych w odpowiedzi na pewne wyzwania. Żyjemy w perspektywie uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*). W związku z tym nasza postawa wobec nauki nie jest dzisiaj powinnością, a rzeczywistym sposobem na to, aby skutecznie funkcjonować.

Program *JobAssist* pokazuje wymiar szybkiego wprowadzania zmiany, poprzez nastawienie na cel, obserwację zachowań innych, stawianie wymagań samemu sobie i rzeczywiste działanie. Z doświadczeń trenerek wynika, że nawet w tak krótkiej perspektywie czasowej jest możliwość wsparcia osób bezrobotnych

w rzeczywistej zmianie obrazu samego siebie oraz postrzegania własnej sytuacji poprzez wskazywanie i tworzenie kreatywnych ścieżek rozwoju i poszukiwania pracy.

Na podstawie własnych doświadczeń trenerskich rekomendujemy *JobAssist* dla aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz usług szkoleniowych związanych z aktywnym poszukiwaniem pracy. Mamy jednocześnie świadomość, że aby mówić o skuteczności projektu, metoda musi zostać poddana rzetelnym badaniom ewaluacyjnym i wówczas będzie się mogła rozwijać w rzeczywistości polskiej i na rynku europejskim.

### BIBLIOGRAFIA

- [1] Nawrat R. *Bezradność bezrobotnego. Wycieczka bezradność jako psychologiczny czynnik długotrwałego bezrobocia*. W: K. Lachowicz-Tabaczek (red.), *Psychologia społeczna w zastosowaniach. Od teorii do praktyki*. Wydawnictwo Atla 2, Wrocław 2001
- [2] Czechowska-Bieluga M., Kaniós A. i Sarzyńska E. *Profile kompetencji społecznych osób pracujących*

*i bezrobotnych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009

[3] Waters L.E., Kathleen A. Moore *Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity*. [w:] „Journal of Occupational and Organizational Psychology”, 2002

[4] Mazurek-Kucharska B. *Diagnoza psychologiczna w programach wspierających aktywizację zawodową*. [w:] M. Kubisz (red.) *Praca, kształcenie, partnerstwo*. Zbiór opracowań powstałych w ramach realizacji programu Phare 2000 Rozwój Zasobów Ludzkich, Radom 2004

[5] Kabaj M. *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*. Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2004

[6] Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw. T.jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 598

[7] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego. T.jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 631

[8] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu. T. jedn. Dz.U. z dnia 23 grudnia 2010 r.

[9] Chłoń-Domińczak A., Fandrejewska A. *W drodze do Polskiej Ramy Kwalifikacji. Dobre praktyki w systemie kwalifikacji*. IBE, Warszawa 2015



## ADRem kompleksowe elektroniczne opracowanie Umowy ADR



- aktualne brzmienie Umowy ADR z zaznaczeniem wprowadzanych zmian
- tworzenie, edycja i druk dokumentów przewozowych
- graficzne przedstawienie oznakowania pojazdów
- kalkulator wyłączeń
- nazwy przewozowe w wielu językach
- wzory list kontrolnych, sprawozdań rocznych
- odniesienie do klasyfikacji i oznakowania wg CLP
- instrukcje ratownicze

#### Osoba kontaktowa:

Anna Łuczak: +48 696 459 037

adrem@DGSA.info

Wersja demo: [www.medistyl.pl/demo](http://www.medistyl.pl/demo)

#### MEDIS-ALARM

**baza zawierająca szczegółowe informacje dla ponad 9 500 niebezpiecznych substancji chemicznych**

- numery identyfikacyjne substancji CAS, WE, UN
- zharmonizowana klasyfikacja wg CLP
- właściwości fizykochemiczne
- dane toksykologiczne i ekotoksykologiczne
- instrukcje ratownicze ERG, ERIC
- pierwsza pomoc
- odniesienie do przepisów transportowych
- wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń w miejscu pracy – unijne i lokalne