# 2. Podopieczni/podopieczne - osoby 50+

## 2.1. Analiza SWOT grupy docelowej (osoby 50+)

Świetna metoda na zobaczenie siebie z zewnątrz i nakreślenie swojej strategii życiowej - przećwicz "analizę SWOT osób 50+".

Praktykę tę wykorzystujemy do analizy społecznego portretu naszej grupy. Poprzez badanie swojego społecznego "ja" - które jest wynikiem wieloletnich interakcji z ludźmi i społeczeństwem - możemy zbliżyć się do identyfikacji swoich orientacji wartości.



**SWOT:** - mocne strony;- słabe strony;- szanse;- zagrożenia

Jest to metodologia analizy osobowości.

**Mocne strony**

Są to Twoje najbardziej widoczne cechy i właściwości. To jest to, co zwykle jest widoczne dla wszystkich, bo mocno wystaje poza granice siebie. To jest to, co aktywnie promujesz i sprzedajesz w interakcjach społecznych. Właśnie dlatego, że te cechy osobowości są widoczne dla wszystkich - istnieje poczucie ich nadmierności. To tak, jakby człowiek próbował udowodnić sobie i innym, że jest do czegoś zdolny. Zazwyczaj cechy te są kompensacją jakichś wewnętrznych deficytów i wątpliwości. Często osoba potrzebuje wynieść coś na zewnątrz i aktywnie tym machać, aby upewnić się, że naprawdę to ma. Jednocześnie, gdy pytasz innych o ich mocne strony, możesz usłyszeć o sobie rzeczy, które na długo nie pozwolą ci zasnąć, powtarzając sobie: "No właśnie, czy ja naprawdę jestem taką osobą?".

**Słabe strony**

Każdy ma słabe punkty. I oczywiście "z zewnątrz zawsze widać lepiej". Słabości to nasza pięta achillesowa, nasza wrażliwa strona. Jest to punkt, którego uderzenie może zniszczyć cały system. Staramy się więc ukryć nasze słabości, aby uchronić się przed wrogimi zakusami. Ale prawdziwy problem polega na tym, że tak naprawdę nie wiemy, jakie są nasze słabości. I tu właśnie leży nasze prawdziwe niebezpieczeństwo, ponieważ jeśli nasi wrogowie wykorzystają nasze nieznane słabości, będziemy mieli kłopoty. Dlatego musimy być bardzo dokładni i oczywiście prosić tych, którzy nas znają i którym ufamy, aby wskazali nam właściwy kierunek. Tak naprawdę boimy się swoich słabości i "wypieramy" je ze świadomości, dlatego w praktyce często nie potrafimy wymienić nawet 5 słabości. Zwłaszcza publicznie. Ale sztuczka polega na tym, że znajomość swoich słabości czyni cię silnym. A publiczne omawianie swoich słabości czyni cię nietykalnym, bo ludzie myślą: "Skoro on może mówić o sobie takie rzeczy publicznie, to co może go wyprowadzić z równowagi?".

**Potencjał, możliwość**

Kiedy myślicie o możliwościach rozwoju swojego osobistego potencjału - natychmiast wchodzicie na inny poziom pracy nad samorozwojem i samorealizacją. Bo rozwój własnego potencjału i wzrost mocy osobistej jest możliwy tylko w wyniku głębokiej i szczegółowej pracy wewnętrznej - nad analizą swoich mocnych i słabych stron oraz delikatnym odczuciem siebie, swoich możliwości rozwoju. To właśnie poczucie niewyczerpanego potencjału i niepełnej realizacji swoich mocy popycha człowieka na drogę maksymalnego rozwoju jego potencjału. Ogólnie rzecz biorąc, na powierzchni można wyróżnić dwie główne strategie:

1. Dalsze wzmacnianie swoich mocnych stron.

2. Odszkodowanie, ochrona swoich słabości.

Są to oczywiste strategie, ale wniosek jest taki, że prawdziwy rozwój naszego osobistego potencjału leży poza jasno oświetlonymi drogami. W naszej naturze leży odrzucanie tych naszych cech osobistych, które w dobrym tonie powinno się uczynić kluczowymi - kamieniami węgielnymi naszej osobowości. To właśnie analiza SWOT pomaga nam zastanowić się nad strategiami i możliwościami naszego dalszego rozwoju. Żyjąc i rozwijając się - będziemy starali się wysuwać na pierwszy plan nasze różne zdolności i dążenia, wykorzystując wszystkie nasze dotychczasowe doświadczenia.

**Prawdopodobne zagrożenia, niebezpieczeństwa**

Z zagrożeniami i niebezpieczeństwami dla naszego rozwoju osobistego również należy się bezpośrednio i szczerze zmierzyć. Standardowa analiza SWOT mówi o zewnętrznych szansach i zagrożeniach. Równie ważne jest dostrzeżenie wewnętrznych szans i zagrożeń. Bo to, co przychodzi z zewnątrz, jest zawsze oczywiste. A jeśli zagrożenia wyrastają z głębi - możemy ich nie zauważyć do ostatniej chwili, aż pojawią się na powierzchni naszego rozumienia. Tworząc tę listę, weź pod uwagę, oprócz czynników zewnętrznych, także to, jakie wewnętrzne, osobiste okoliczności mogą stanowić zagrożenie dla Twojego dobrobytu i pomyślności. "Forewarned is forearmed" ("Ostrzeżony jest uzbrojony"). Świadomość zagrożeń, a więc gotowość do radzenia sobie z nimi i ich ograniczania, z pewnością czyni cię silniejszym. Myśląc o niebezpieczeństwach i zagrożeniach - nie "przyciągasz" ich jako magiczne myślenie, ale raczej odwracasz je, ponieważ jesteś uzbrojony w swoją wiedzę i przygotowanie mentalne.

## 2.2. Specyfika edukacji uczestników 50+ i praktyczne zalecenia metodyczne

**Specyfika edukacji podopieczni 50+**

Uczenie się powinno odbywać się w procesie współpracy pomiędzy mentorami i mentorami. Pedagogika współpracy koncentruje się na jakości socjalizacji. Zależy ona bezpośrednio od zdolności adaptacyjnych podopiecznych, które oprócz czynników zewnętrznych, obiektywnych, determinowane są przez czynniki subiektywne: cechy osobiste i różne poziomy kompetencji.

**Psychologiczne i pedagogiczne cechy uczenia się dorosłych są niejednoznaczne**.

Dorosły uczeń jest obciążony bieżącymi sprawami w pracy. Czas przeznaczony na naukę jest ściśle określony i nie pozwala na zanurzenie się w nowy rodzaj aktywności - pozycję ucznia. Wiek biologiczny determinuje osobliwości myślenia: pojemność pamięciowa człowieka zaczyna się zmniejszać, a procesy myślowe stają się mniej operatywne i elastyczne. Nagromadzone doświadczenie zawodowe prowadzi z jednej strony do osłabienia chęci włączenia się w przestrzeń edukacyjną jako uczący się (tłumi aktywność poznawczą, motywację do uczenia się), a z drugiej strony jego odpowiednie wykorzystanie może być warunkiem koniecznym skutecznego uczenia się. Istnieją bariery psychologiczne, które działają jak wewnętrzne przeszkody (niechęć, lęk, niepewność) człowieka, uniemożliwiając mu skuteczne i odważne działanie. Dlatego pojawia się zadanie uwolnienia człowieka od wpływu zabezpieczeń, które deformują jego rozwój osobowy. W wieku średnim mechanizmy obronne są dość sztywne, mocno zakotwiczone w strukturze osobowości. Gdy dorośli są pouczani, wykazują takie cechy jak dogmatyzm, nieśmiałość, podejrzliwość. Człowiek dorosły posiada stabilny system stereotypów. Niemożność jego przezwyciężenia w zachowaniu i myśleniu nie pozwala człowiekowi stać się bardziej otwartym, bezpośrednim, wrażliwym na twórcze przedsięwzięcia. Staje się to przeszkodą w sytuacji restrukturyzacji i uniemożliwia obiektywną ocenę i analizę własnego bagażu zawodowego.

**Organizacja szkoleń - należy pamiętać o następujących kwestiach:**

Dorosłych nie można zmusić do nauki. Muszą chcieć się uczyć. Chęć uczenia się dorosłych jest kształtowana przez odczuwaną wewnętrzną potrzebę. Wiodąca rola w uczeniu się dorosłych musi należeć do nich. Dążą oni do autonomii, samorealizacji i samokontroli w uczeniu się. Dorośli będą uczyć się z zainteresowaniem tylko wtedy, gdy potrzebują rozwiązywać problemy zawodowe, osiągać cele i oczekują natychmiastowego zastosowania ich w praktyce. Potrzebują nowych wzorów aktywności. Dorośli będą się lepiej uczyć w warunkach nieformalnych, przy zastosowaniu różnorodnych form i metod, bez oceny i rywalizacji, ale przy otwartej procedurze, która pozwala im na samoocenę swoich osiągnięć. Dorośli mają wcześniejsze doświadczenia, które powinny być wykorzystane w procesie uczenia się.

**Elementy ogólnego zarysu procesu nauczania:**

Dostarczanie motywacji do uczenia się; Stosowanie zasad rozwojowego uczenia się; Monitorowanie efektów uczenia się; Tworzenie motywacji do uczenia się. W zależności od rodzaju dominujących motywów możemy przedstawić **trzy** **typy podopiecznych**.

**1.** Są to uczniowie, którzy charakteryzują się inicjatywą, wyraźnym pragnieniem sukcesu, wysokich wyników, rywalizacji i wyższości. Podstawowymi motywami są samorealizacja i samorozwój. **2.** Są to osoby uczące się, które nie mają szczególnej tendencji do aktywności. Ale dla nich mentorzy powinni stworzyć atmosferę sukcesu i uznania, a wtedy mogą zmienić swoje nastawienie do nauki. **3.** Są to uczący się, którzy skupiają się nie na samej pracy, ale na zdobywaniu "ocen" wszelkimi sposobami.

**Wybór materiałów dydaktycznych.** Wybierz wszystko, co innowacyjne. Wybieraj przydatność materiału do kształtowania umiejętności praktycznych: "nie to co nowe, nie to co stare, ale to co konieczne". Rozpoznać indywidualne trudności w działalności zawodowej; Usystematyzować trudności w grupy.

**Formy.** Jedną ze skutecznych form uczenia się rozwojowego jest zabawa. Problem uczenia się dorosłych to nie tylko problem bezpośredniego kształtowania nowego, ale także problem nadmiernego uczenia się i pokonywania oporu przed uczeniem się. Formy zabawowe są w tym przypadku najwłaściwsze. Przyczyniają się one do usuwania stereotypów związanych z przeszłymi doświadczeniami i przekształcają proces uczenia się w proces kierowania rozwojem osobistym. **Formy gier** są zróżnicowane i pozwalają na osiągnięcie różnych celów: od nabycia umiejętności unikania sytuacji konfliktowych po rozwój zdolności twórczych. Najbardziej preferowane są **gry** **fabularne**. Są one ukierunkowane na rozwój zdolności komunikacyjnych podopiecznych (jak postępować w sytuacjach konfliktowych, stawać po stronie cudzego punktu widzenia, przewidywać wpływ swoich działań na rozmówcę). Wykorzystanie odgrywania ról wiąże się z koniecznością zorganizowania refleksji nad działaniem. W przeciwnym razie nie ma mowy o uczeniu się. **Gry biznesowe** to kolejny rodzaj gry. Jej potencjał jest szerszy niż w przypadku odgrywania ról. Pozwalają one uczestnikom na kształtowanie holistycznego spojrzenia na działalność zawodową, przekazywanie wiedzy w aktywnej formie, rozwijanie zdolności refleksyjnych. Istotą gry biznesowej jest symulacja aktywności zawodowej.

**Procedury:** Analiza sytuacji i identyfikacja punktów problemowych; Ustalenie wiodącej strategii działania oraz określenie celów i planu działania; Wybór środków działania i wdrożenie rozwiązania; Uzyskanie wyników i ocena skuteczności.

**Monitorowanie efektów uczenia się.** Dorośli nie lubią się kontrolować, także w uczeniu się. Dlatego w organizacji uczenia się dorosłych należy preferować **samokontrolę**. Mentor musi opracować kryteria diagnozowania stanu początkowego uczącego się, a także kryteria dotyczące stanów pośrednich i końcowych. Samo edukacja osoby dorosłej jest procesem indywidualnym. Sukces zależy od wielu czynników: zdolności podopiecznego do zorganizowania sobie czasu osobistego; sukces samokształcenia zależy od wielu czynników: zdolności ucznia do zorganizowania sobie czasu osobistego; sporządzenia indywidualnego planu samokształcenia i zdolności do jego realizacji; chęci i aspiracji osoby do własnego rozwoju i doskonalenia.

**4 style uczenia się. "Aktorzy".** Są nastawieni na "tu i teraz" i chętnie biorą bezpośredni udział w wydarzeniach. Posiadają otwarty umysł, brak sceptycyzmu i entuzjazm dla wszystkiego co nowe. Ich filozofia: "Choć raz w życiu chcę spróbować wszystkiego". Mają tendencję do działania najpierw, a oceniania rzeczy później. Ich preferowaną metodą rozwiązywania problemów jest burza mózgów. Z entuzjazmem podchodzą do rozwiązywania bieżących problemów, ale szybko tracą zainteresowanie wdrażaniem ich w perspektywach. Są osobami towarzyskimi, stale angażującymi się w interakcje z innymi, ale też starającymi się być w centrum wszystkich działań. "Aktorzy" uczą się najlepiej, gdy: mogą uczestniczyć w krótkich ćwiczeniach - grach biznesowych, odgrywaniu ról; występują napięcia, kryzysy, szybkie zmiany i zróżnicowane zadania, z którymi trzeba sobie poradzić; istnieje możliwość wystąpienia publicznego i debaty; angażują się w interakcje z innymi - zbieranie pomysłów, grupowe rozwiązywanie problemów; mogą być proaktywni. "Aktorzy" najgorzej uczą się, gdy: uczenie się wiąże się z bierną rolą (słuchanie wykładów, monologów, wyjaśnień, obserwacja); praca indywidualna (czytanie, pisanie esejów, samodzielna refleksja); tematy i zagadnienia do studiowania oceniane przed i po szkoleniu. **"Refleksyjny".** Wolą stanąć z boku i spojrzeć na sprawy z różnych perspektyw. Zbierają informacje zarówno samodzielnie, jak i z pomocą innych, preferując dokładne przemyślenie ich przed wyciągnięciem jakichkolwiek wniosków. Cenią sobie kompletne zbieranie i analizę faktów i mają tendencję do odkładania ostatecznych decyzji. Ich filozofią jest ostrożność. To ludzie myślący, chętnie rozważający wszystkie możliwe aspekty i konsekwencje przed podjęciem jakiegokolwiek działania. Uważnie słuchają innych i rozważają kierunek dyskusji przed wyrażeniem swojego punktu widzenia. Uczenie się jest najlepsze, gdy: możliwe jest odsunięcie się od działania i słuchanie, obserwowanie; istnieje możliwość pomyślenia przed działaniem, przygotowania się przed wypowiedzeniem i wcześniejszego zbadania sprawy; zapewnione są warunki do "bezpiecznej" wymiany poglądów (według wcześniej ustalonych zasad); "Refleksyjni" uczący się są najgorsi, gdy: środowisko wymaga działania (pełnienie roli moderatora lub bierze udział w odgrywaniu ról przed publicznością); istnieją ograniczenia czasowe i trzeba szybko przechodzić od jednej czynności do drugiej. **"Teoretycy".** Integrują obserwację w złożone teorie. Myślą o problemach stosując "pionowe" i spójne podejście logiczne. Systematyzują fakty w teorie. Interesują ich podstawowe założenia, zasady, modele teoretyczne i podejścia systemowe. Ich motto brzmi: "Jeśli to jest logiczne, to jest dobre!". Często zadają pytania typu: "Czy to ma sens"? Uczenie się jest najlepiej osiągane, gdy: jest wystarczająco dużo czasu, aby metodycznie badać powiązania między pomysłami i sytuacjami; metodologia lub logika stojąca za tematem jest kwestionowana i testowana (poprzez zadawanie pytań i udzielanie odpowiedzi); można analizować przyczyny sukcesów (porażek) i wyciągać ogólne wnioski. "Teoretycy" najgorzej uczą się, gdy: muszą uczestniczyć w sytuacjach, w których nacisk kładziony jest na uczucia i emocje; Działania i decyzje muszą być podejmowane bez odwoływania się do jakichkolwiek zasad, czy koncepcji. **"Pragmatycy".** Chcą natychmiast wypróbować pomysły, teorie i techniki, aby sprawdzić, czy działają w praktyce. Są nastawieni na poszukiwanie nowych pomysłów i wykorzystywanie pierwszej okazji do przetestowania ich w praktyce. Rzadko mają cierpliwość do długich dyskusji. Lubią podejmować praktyczne decyzje i rozwiązywać realne problemy. Ich filozofia brzmi: "Zawsze jest lepszy sposób" i "Jeśli to działa, to jest dobre". Nauka jest najlepsza, gdy: istnieje oczywisty związek między nauczanymi przedmiotami a rozwiązywanymi w życiu problemami; demonstrowane techniki prowadzą do konkretnych, praktycznych rezultatów (oszczędność czasu, zrobienie dobrego wrażenia, lepsza komunikacja z trudnymi ludźmi); można wypróbować nowe metody pod okiem doświadczonego mentora; prezentowane są odpowiednie wzorce do naśladowania. "Pragmatycy" najgorzej uczą się, gdy: studiowane tematy nie są związane z ich oczywistymi potrzebami; mentorzy są postrzegani jako teoretycy; nie oferuje się jasnych instrukcji; istnieją psychologiczne bariery we wdrażaniu rozwiązań; uczenie się nie prowadzi do wyraźnej poprawy (we własnych wynikach).

**Praktyczne zalecenia metodyczne dotyczące** procesu **uczenia się**

Ponieważ uczenia się nie można narzucić dorosłym, proces uczenia się powinien być tak zaplanowany, aby wywołać u nich chęć do nauki. Chęć uczenia się dorosłych może być kształtowana przez postrzeganą wewnętrzną potrzebę uczącego się dorosłego**. Dorośli uczący się wolą być na czele procesu uczenia się**; szukają autonomii, samoorganizacji i samozarządzania w swoim uczeniu się. **Wybrane metody i formy uczenia się powinny mieć charakter partycypacyjny.** Dominująca pozycja tradycyjnego edukatora, "ja wiem więcej", nie jest właściwa. Powinna być zastąpiona przez doradcę lub facylitatora. Należy preferować metody oparte na problemach oraz formy grupowe i zbiorowe, które **zapewniają maksymalną inicjatywę podopiecznych**. Lepiej, aby mentor pozostawał jak najczęściej w "cieniu" i wychodził z roli facylitatora tylko wtedy, gdy jest to konieczne. Ponieważ dorośli z zainteresowaniem uczą się tylko tego, co jest im potrzebne do rozwiązania problemów i osiągnięcia celów, przy wyborze treści zadań edukacyjnych należy dać pierwszeństwo tym, które będą miały osobisty lub społeczny wpływ na zainteresowania podopiecznych. Najwłaściwszymi metodami do zastosowania są **"metoda studium przypadku" oraz "symulacja i odgrywanie ról",** oparte na materiale dostarczonym przez samych podopiecznych. Zastosowanie tych metod daje możliwość przećwiczenia umiejętności "tu i teraz" oraz zastosowania ich w praktyce bezpośrednio po zakończeniu szkolenia, co jest również specyficznym wymogiem dorosłych podopiecznych. Aby zmienić trajektorię swojej kariery zawodowej, potrzebują oni nie tyle nowej wiedzy, co raczej nowych **sposobów działania, a** zatem trzeba to przećwiczyć w procesie szkoleniowym. Ponieważ **dorośli uczą się najlepiej w nieformalnych warunkach**, proces uczenia się nie powinien być zbyt "sformalizowany". Wręcz przeciwnie, konieczne jest stworzenie środowiska, które pozwala podopiecznym na swobodną wymianę punktów widzenia, obronę swoich stanowisk, wysłuchanie opinii innych, odniesienie ich do własnych, zgłaszanie krytycznych uwag itp. Komunikacyjne technologie pedagogiczne mają tu większe znaczenie niż kiedykolwiek wcześniej. **Dialog, polemika, debata** i inne formy komunikacji w procesie nauczania nie tylko tworzą nieformalne środowisko, ale są również skuteczne w kształceniu zdolności komunikacyjnych podopiecznych. Ze względu na fakt, że dorośli mają bogate wcześniejsze doświadczenia, nie należy ich ignorować, ale raczej wykorzystać w procesie uczenia się. Doświadczenia te mogą być aktualizowane i stosowane w zadaniach edukacyjnych. To właśnie w odniesieniu do konkretnych doświadczeń osób uczących się najczęściej należy rozpocząć naukę. Najlepsze doświadczenia dorosłych mogą być również problematyczne (co jest szczególnie prawdziwe w przypadku początkujących trenerów, którym trudno jest "kwestionować siebie" i którzy z trudem wychodzą z zawodowej samowystarczalności). Oprócz doświadczenia, mentorzy wnoszą do uczenia się również własne wartości, co również należy uwzględnić w organizacji procesu uczenia się. **Negatywne ocenianie lub ignorowanie doświadczeń i wartości życiowych podopiecznych** ma negatywny wpływ zarówno na proces uczenia się, jak i jego efekty. Ze względu na fakt, że osoby dorosłe nie lubią wszelkiego rodzaju procedur oceny i samokontroli, w procesie uczenia się należy stworzyć sytuacje diagnostyczne, w których uczący się będą mogli dokonać samooceny zarówno skuteczności swojego uczenia się, jak i jego efektów.

## 2.3. Doradztwo zawodowe dla osób 50+

Większość kandydatów cierpi: całymi dniami aktualizuje wpisy na stronach z ofertami pracy, wysyła dziesiątki listów motywacyjnych, przechodzi wyczerpujące rozmowy kwalifikacyjne i ciągle coś udowadnia. Gdzie szukać pracy, co zrobić z dyskryminacją ze względu na wiek i jak zrozumieć, dlaczego odmówiono Ci po rozmowie kwalifikacyjnej?

**Gdzie szukać pracy?** Jeśli interesują Ciebie oferty z „wyższej półki”, to [Linked-in](https://www.linkedin.com/feed/), agencje pośrednictwa pracy. Jeśli średni poziom, to grupy zawodowe na Facebooku. Odpowiadasz na świeży wakat, ale odpowiedź nigdy nie zostaje otwarta. Rekruter od razu widzi Twój wiek, dane kontaktowe, wykształcenie, miasto i ostatnie miejsce pracy - zarówno nazwę, jak i opis. Często to wystarczy, aby zrozumieć, czy otworzyć CV. Jak dowiedzieć się po odmowie, co dokładnie nie spodobało się pracodawcy? Wszystkie informacje zwrotne składają się z listu zweryfikowanego przez prawników, który nic nie mówi. Tu naprawdę przydają się doradcy zawodowi. Mogą oni przeprowadzić pseudo-wywiad i w miarę szczerze powiedzieć, dlaczego zostałeś odrzucony.

**Dyskryminacja ze względu na wiek na rynku pracy istnieje.** Czy naprawdę dla pracodawców ważniejszy jest młody i ambitny pracownik, który zabłyśnie, niż doświadczony i z wiedzą, który naprawdę pomoże firmie? Dyskryminacja istnieje również po 50-tce. Trudność polega na tym, że nikt nigdy nie powie, że odmówiono Ci pracy ze względu na wiek. Jest tylko jeden sposób, by to rozwiązać: do 40. roku życia musisz mieć taką markę zawodową, aby była atrakcyjna dla pracodawcy.

**Dlaczego na rozmowach kwalifikacyjnych zadawane są bezużyteczne pytania?** "Dlaczego chce pan pracować w naszej firmie?". Trzeba próbować rozbawić potencjalnego pracodawcę. Jednostka zasobów ludzkich (ang. Human Resources) to bariera w wejściu do firmy. Możesz nauczyć się ją przechodzić, proces będzie szybszy i bardziej komfortowy.

**Doradztwo zawodowe** to dość nowy temat dla osób 50+. Obejmuje co najmniej cztery metody: doradztwo w zakresie rynku pracy, doradztwo zawodowe, elementy coachingu i elementy doradztwa psychologicznego; wiedzę z zakresu zarządzania finansami osobistymi oraz efektywność. Doradztwo zawodowe polega na pomocy w znalezieniu pracy i budowaniu kariery. Doradca zawodowy nie znajduje Ci pracy, tylko uczy Cię jak ją prawidłowo wykonywać. Doradztwo zawodowe składa się z czterech głównych bloków:

**Umiejętności związane z poszukiwaniem pracy.** Jest to umiejętność pisania CV i listów motywacyjnych. Określanie swojej wartości na rynku pracy. Umiejętność wyszukiwania wolnych miejsc pracy, nie tylko tych, które są dostępne na stronach internetowych z ofertami pracy. Umiejętności autoprezentacji, prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, umiejętność odpowiadania na "trudne pytania". Umiejętność negocjowania z pracodawcami i obrony swoich interesów; doradztwo w zakresie aktualnych trendów na rynku pracy; na jakie zawody jest zapotrzebowanie, a na jakie - mniejsze; informacje o strukturach i możliwościach rozwoju zawodowego w różnych typach firm; informacje o wysokości wynagrodzeń. Niektóre firmy będą cenić Twoje wyniki, inne zaś stabilność i zaangażowanie. Dla małych prywatnych firm ważna jest umiejętność pracy w sytuacji niepewności i braku struktury, natomiast dla międzynarodowych korporacji - umiejętność przestrzegania procedur i respektowania łańcucha dowodzenia. Specjaliści HR oceniają Twoją motywację i stopień, w jakim Twoje doświadczenie ogólnie spełnia wymagania. Dla kierownika ds. zatrudnienia ważne są szczegóły dotyczące Twojego doświadczenia, umiejętności zawodowych i kompetencji. Dyrektor jednostki zasobów ludzkich zwróci uwagę na długoterminowe plany zawodowe i ich zgodność z celami firmy. A dla właściciela liczy się to, ile zysku przyniesiesz firmie oraz Twoje walory moralne i etyczne. **Jak najlepiej "opakować"** i sprzedać pracodawcy swoje doświadczenie? To ważne, szczególnie dla tych, którzy dawno nie byli na rozmowie, wysyłają CV i nie dostają odpowiedzi, nie są zapraszani na kolejne rozmowy i mają problem z zaprezentowaniem się. Umiejętność poszukiwania pracy jest tym, co "leży na powierzchni", ale nie jest najważniejsza. Nie można po prostu napisać dobrego CV - jeśli nie ma pod nim solidnego gruntu (motywacji i dopasowania do długoterminowych celów).

**Planowanie kariery zawodowej.** Chodzi o określenie kierunku swojej kariery i sporządzenie krótko- lub średnioterminowego planu kariery, z uwzględnieniem trendów na rynku pracy. Pomaga to podążać w kierunku i w tempie, które jest dla Ciebie najlepsze. Nie każdemu odpowiada ścieżka kariery od specjalisty do dyrektora; niektórzy lepiej czują się w biznesie; a dla niektórych ważniejsze jest ciekawe i satysfakcjonujące życie oraz podróże. Plan kariery umożliwia szybkie i łatwe podejmowanie trudnych decyzji - którą z dwóch ofert pracy wybrać, czy zmienić pracę lub jakie dalsze kształcenie podjąć. Nie każdy nadaje się do kariery pionowej. Dzisiejszy świat szybko się zmienia, firmy zmieniają strukturę i nie da się sztywno planować na dłuższy czas. Są etapy rozwoju psychologicznego i kryzysy charakterystyczne dla wieku, kiedy wartości ulegają przewartościowaniu. Twoja strategia zawodowa może się drastycznie zmienić po kryzysie połowy życia i nie trzymaj się kurczowo celu, który wyznaczyłeś 15 lat temu, ale musisz mieć jasne zrozumienie, dokąd zmierza rynek i jak być pożądanym za pięć lat.

Nie da się zaplanować długoterminowej kariery bez wyjścia z kwadrantu zatrudnienia (R. Kiyosaki, "CashFlow Quadrant").



**Poradnictwo zawodowe i odnajdywanie swojego powołania.** Blok ten pomaga określić predyspozycje, talenty i zainteresowania. Zainteresowania są kluczowym czynnikiem udanego rozwoju kariery; bez nich nie można odnieść sukcesu w zawodzie, niezależnie od tego, ile wysiłku się w to włoży. Jeśli chodzi o predyspozycje i talenty, to są one drugorzędne, natomiast zainteresowania są pierwszorzędne - pozwalają robić coś przez dłuższy czas, a dzięki nim pojawiają się zdolności. Jest to naukowo wyprowadzona "zasada 10 000 godzin".

Ważne jest również określenie swojej motywacji zawodowej. Dla niektórych osób ważniejsze od wysokich zarobków jest uznanie, a dla innych możliwość pracy ręcznej. To wszystko jest bardzo indywidualne, zależne od systemu wartości. Dobrej jakości doradztwo zawodowe pomaga wybrać odpowiednią dziedzinę, rodzaj zatrudnienia i firmę, właściwie zaplanować karierę i podążać własną ścieżką kariery. Stosunkowo łatwo, szybko i bezboleśnie można też zmienić karierę, jeśli już dokonało się złego wyboru.

**Przeszkody psychologiczne.** Co stoi na przeszkodzie, aby ktoś tam pracował? Trudności polegają albo na tym, że nie wie jak to zrobić (10% przypadków). A w 90% przypadków prawdziwym problemem jest to, że dana osoba boi się to robić - wydaje jej się to głupie, złe, niedostatecznie opłacane, mało obiecujące itp.

Naprawdę żal patrzeć, jak zdolny pedagog pracuje jako księgowy, bo uważa, że nauczyciele za mało zarabiają. Albo jak inżynier z własnych zapasów męczy się na stanowisku kierownika sprzedaży. Zapewne nie raz widziałeś ludzi, którzy się czymś interesują i nawet wiedzą, co powinni zrobić, żeby to był ich zawód, ale tego nie robią. Napisanie ładnego CV, informacje o trendach na rynku pracy czy test z doradztwa zawodowego nie zmienią sytuacji. Konieczna jest praca z przeszkodami psychologicznymi - **lękami i negatywnymi postawami -** które wpływają na całe życie poza naszą świadomością - zidentyfikowanie i zneutralizowanie ich, które przeszkadzają w samorealizacji zawodowej. Kiedy człowiek wierzy w siebie i swój sukces, wszystko staje się dla niego możliwe, nawet rzeczy, których nikt wcześniej nie dokonał!

**Doradztwo zawodowe dla osób poszukujących pracy.** Wybór właściwej ścieżki kariery nie jest łatwy: z jednej strony kierujemy się własnymi zainteresowaniami i predyspozycjami, z drugiej - przydatnością zawodu i możliwościami zarobkowymi. Doradca personalny określi Twoje talenty i zarekomenduje karierę, która będzie im sprzyjać. Przy wyborze szkoleń ekspert weźmie pod uwagę Twoje oczekiwania, dotychczasowe doświadczenia i sytuację na rynku pracy. Lingwista może zostać dobrym programistą, konsultant doradzi Ci, jak rozwinąć ukryte talenty i zdobyć przewagę w karierze cyfrowej/zmianę pracy na zdalną lub własny biznes; pomóc Ci znaleźć wymarzoną karierę, zdobyć potrzebne umiejętności i pracować dla własnej przyjemności. Aby zrealizować się zarówno w karierze, jak i w życiu.

## 2.4. Udział osób w wieku 50+ w rynku pracy

Na podstawie badań ankietowych przeprowadzonych wśród osób poszukujących pracy i pracodawców w celu poznania prawdziwych postaw wobec starszych pracowników i osób poszukujących pracy na rynku pracy zidentyfikowano fakty i opinie.

**Wyzwania związane ze znalezieniem pracy.** Najdłuższe poszukiwania (co najmniej 6 miesięcy) są częstsze w grupach wiekowych powyżej 50 lat. Poczucie trudności występuje we wszystkich grupach wiekowych, ale najczęściej zgłaszają je osoby 50+. Najbardziej **krytycznymi aspektami** poszukiwania **pracy** są: znalezienie pracy w swojej dziedzinie; praca spełniająca oczekiwania płacowe; uczestnicy 50+ uważali, że główną przyczyną odrzucenia pracy jest wiek. Osoby, które podjęły obecną pracę po przejściu na emeryturę dzieliły się tym, co było bardzo trudne. Powody podjęcia pracy po przejściu na emeryturę: powody materialne i niematerialne stanowią prawie równe połowy odpowiedzi: Chęć poczucia bezpieczeństwa finansowego i niezależności; Miłość do swojej pracy, czerpanie radości z ulubionego zajęcia; Pilna potrzeba pieniędzy; Nawyk bycia zajętym; Pragnienie pozostania produktywnym, elastyczność umysłu; Pragnienie poczucia, że jest się ważnym, potrzebnym innym ludziom.

**Mocne i słabe strony wieku.** Osoby starsze najczęściej postrzegały wiek jako przeszkodę w zatrudnieniu, choć widziały w nim wiele zalet w stosunku do osób młodszych - bardziej odpowiedzialne podejście do pracy, cenny rezerwuar wiedzy i doświadczenia. 1/3 respondentów przyznaje, że młodzi ludzie mają nad nimi przewagę - głównie cyfrową oraz bardziej kreatywne podejście.

**Relacje z kolegami.** Uczestnicy oceniali swoje relacje z kolegami w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo słabe, a 5 bardzo dobre. Z odpowiedzi wynika, że w poszczególnych grupach wiekowych średnia ocena wyniosła 4,3. 2/3 osób 50+ zadeklarowało, że nie napotkało żadnych trudności związanych z ich wiekiem. Pozostali podzielili się, że nie mają bliskich współpracowników.

Bardzo mały odsetek młodszych pracowników uważał kolegów w wieku emerytalnym za nieefektywnych. Relacje z kolegami w wieku emerytalnym nie różnią się od relacji z pracownikami w innych grupach wiekowych. Większość kandydatów do pracy uważa, że każdy ma prawo do pracy, bez względu na wiek.

**Pewność siebie w obecnej pracy.** Uczestnicy oceniali swoje poczucie bezpieczeństwa w obecnej pracy. Pewność siebie odnosi się do braku obaw przed odejściem lub zwolnieniem, braku poczucia, że pracodawca ceni Twoją wiedzę i oczekuje od Ciebie długotrwałej współpracy. Wyniki pokazały, że najbardziej pewne siebie czuły się osoby ze starszych grup wiekowych: osoby przed emeryturą i emeryci.

**Postawy pracodawców: przyczyny odmów.** Pracodawcy podkreślali znaczenie różnych parametrów CV, na które zwracają uwagę przy ocenie od 1 do 5, gdzie 5 oznacza wysoką ocenę. Wbrew powszechnym opiniom, wiek nie należał do najważniejszych parametrów. Pracodawcy najczęściej musieli odrzucać kandydatów z powodu: Niedopasowanie oferty wynagrodzenia do oczekiwań - ponad połowa; Cechy osobiste (niezgodność z kulturą organizacyjną firmy) - ponad połowa; Brak doświadczenia zawodowego w profilu firmy - połowa; Brak ogólnego doświadczenia zawodowego - mniej niż połowa; Wiek kandydata - mniej niż połowa. Wiek odgrywa pewną rolę i dość często staje się powodem odrzucenia kandydata, ale nie jest to bynajmniej powód wiodący. Więcej informacji zwrotnych od pracodawców: kultura korporacyjna jest zbudowana na pokoleniach X i Y; w firmie automatyzacji i nowych projektów osobom po 50. roku życia trudno jest nadążyć za tempem; starsi kandydaci nie radzą sobie z ilością wymaganych informacji i wielozadaniowością, mogą też wystąpić trudności komunikacyjne; kandydaci w wieku 50+ nie czuli się komfortowo; kandydat przed emeryturą zazwyczaj nie jest w stanie przystosować się do nowego środowiska dynamicznej firmy; Starsi kandydaci są mniej elastyczni (uważają, że wiedzą dużo, polegając na starej wiedzy), mniej podatni na szkolenia (nie mają ochoty na ponowne uczenie się), mniej kontrolowani przez młodszego menedżera, mniej operatywni (potrzebują wszystkiego szybko, tu i teraz). Czasem przyczyny wynikają ze stereotypowego postrzegania "starszych" pracowników, czasem - z rzeczywistych złych doświadczeń związanych z zatrudnieniem starszego pracownika, który nie sprawdził się lub nie potrafił się dostosować; starsi ludzie nie byli już biegli w nowoczesnych technologiach i nie byli w stanie zrozumieć i nauczyć się; większość wiekowych nie była gotowa na zmianę sposobu myślenia; komunikacja z młodymi menedżerami i w konsekwencji trudności w umiejętności uczenia się, sztywność myślenia; mniej elastyczni w pracy, bardziej stereotypowi w myśleniu, nadmiernie przywiązani do swojego doświadczenia, co uniemożliwia im uczenie się nowych rzeczy; w przypadku młodego zespołu, pracownicy w wieku emerytalnym nie pasowaliby do kultury korporacyjnej; nie mają elastyczności psychologicznej, pozwalającej na adaptację do nowych rzeczy, co jest bardzo ważne; słabo rozumieją nowoczesne technologie; na stanowiska wymagające wytrzymałości fizycznej i siły fizycznej emeryci obiektywnie się nie nadają; tacy pracownicy mają przestarzałą wiedzę; nie są w stanie podejmować szybkich i wyważonych decyzji, nie są w stanie szybko poradzić sobie z zadaniami; mają wysokie oczekiwania płacowe ze względu na nagromadzone doświadczenie; nie są wystarczająco aktywni i proaktywni; często chodzą na zwolnienia lekarskie ze względu na zły stan zdrowia; nie są skłonni do pracy w nadgodzinach; są narażeni na wypalenie zawodowe.

**Postawy pracodawców: gotowość do zatrudnienia.** Ponad połowa w zasadzie bierze pod uwagę życiorysy kandydatów w wieku emerytalnym; 1/3 - nie. Mniej niż połowa jest gotowa i akceptuje takich kandydatów.

Pracodawcy dostrzegają ich mocne strony: są zainteresowani długotrwałymi relacjami (niska rotacja pracowników wśród osób 50+ (ponad połowa); posiadają bogatą wiedzę i doświadczenie - (ponad połowa); szeroki zakres kontaktów zawodowych przydatnych dla firmy; niskie oczekiwania płacowe; chętnie przekazują doświadczenie młodym ludziom, są dobrymi mentorami.

**Jak zwiększyć swoje szanse na kontakt z pracodawcą wolnym od uprzedzeń co do wieku?** Warto rozważyć oferty pracy, które mówią, że wymagane jest doświadczenie 6 lat lub więcej. Tacy specjaliści są obecnie poszukiwani na rynku - o 5% więcej niż w poprzednich latach; użyj filtra "Wymagane doświadczenie zawodowe" w wyszukiwaniu zaawansowanym. Przeanalizuj swoje oczekiwania płacowe w odniesieniu do rynku pracy, swoje doświadczenie w odniesieniu do aktualnych potrzeb pracodawców, a treść CV pod kątem zasad atrakcyjnego CV.

**Fakty dotyczące pracowników w wieku emerytalnym.** Dwadzieścia procent pracodawców nie zatrudnia pracowników w wieku emerytalnym lub przedemerytalnym. Większość osób starszych była zatrudniona na stanowiskach szeregowych; Starsi pracownicy zajmowali się produkcją, administracją i księgowością. Pracownicy w wieku emerytalnym otrzymują niższe wynagrodzenie niż pracownicy z innych grup wiekowych; Jeśli firma posiada programy mentoringu i transferu doświadczeń, pracownicy w wieku emerytalnym zazwyczaj w nich uczestniczą.

## 2.5. Quiz

**1. Na czym polega analiza SWOT osoby?**

1. nie dotyczy ludzi
2. zobaczyć siebie z zewnątrz i nakreślić swoją strategię życiową

**2. Jakie są mocne strony analizy osobowości?**

1. jak silna fizycznie jest dana osoba
2. najbardziej widoczne cechy i właściwości

**3. Jakie są słabe strony analizowania osobowości?**

1. jak słaba fizycznie jest dana osoba
2. nasza pięta achillesowa, nasza wrażliwa strona

**4. Czym jest potencjał, szansa analizowanie osobowości?**

1. Dalsze wzmacnianie swoich mocnych stron
2. Odszkodowanie, ochrona twoich słabości

**5. Jakie są prawdopodobne zagrożenia, i niebezpieczeństwa?**

1. czynniki zewnętrzne
2. wewnętrzne, osobiste okoliczności mogą stanowić zagrożenie

**6. Ile jest typów podopiecznych w zależności od rodzaju dominujących motywów?**

a. 1. Podstawowe motywy to samorealizacja i samorozwój. 2. Uczniowie ci nie mają szczególnej tendencji do aktywności.

b. 1. Podstawowe motywy to samorealizacja i samorozwój. 2. Uczniowie ci nie mają szczególnej tendencji do aktywności. 3. Są skoncentrowani nie na samej pracy, ale na zdobywaniu "ocen".

**7. Która z nich jest formą uczenia się rozwojowego?**

1. Gry fabularne
2. Gry biznesowe na podstawie materiałów dostarczonych przez podopiecznych

**8. Jak zorganizować monitorowanie efektów uczenia się?**

1. W organizacji kształcenia dorosłych należy preferować samokontrolę
2. Monitoring zewnętrzny

**9. Jakie są style uczenia się?**

1. "Aktorzy"; "Refleksyjni"; "Teoretycy"; "Pragmatycy"
2. "Refleksyjni"; "Teoretycy"; "Pragmatycy"

**10. Ważne praktyczne zalecenia metodologiczne**

1. Osoby 50+ wolą być liderami w procesie uczenia się - zapewniają inicjatywę swoim podopiecznym
2. Wybrane przez Ciebie metody i formy uczenia się powinny mieć charakter partycypacyjny
3. Potrzebują nowych sposobów działania
4. Dorośli uczą się najlepiej w nieformalnych warunkach
5. Stosować dialog, polemiki, debaty
6. Negatywne ocenianie lub ignorowanie doświadczeń i wartości życiowych podopiecznych jest złe

**11. Gdzie dorosły człowiek szuka pracy?**

1. LinkedIn, media społecznościowe i sieci zawodowe
2. Koło przyjaciół

**12. Czy dyskryminacja ze względu na wiek istnieje po 50-tce?**

1. Tak
2. Nie

**13. Co to są umiejętności poszukiwania pracy?**

1. Umiejętność pisania CV i listów motywacyjnych
2. Określenie swojej wartości na rynku pracy w celu znalezienia wolnych miejsc pracy
3. Umiejętności autoprezentacji
4. Umiejętność odpowiadania na "trudne pytania".

**14. Co jest główne w planowaniu kariery zawodowej?**

1. aby wiedzieć, dokąd zmierza rynek
2. jak być pożądanym za pięć lat

**15. Który z czynników jest kluczowy dla pomyślnego rozwoju kariery zawodowej?**

1. zdolności
2. Zainteresowanie jest pierwotne - pozwala robić coś przez długi czas, a zdolności pojawiają się

**16. Najbardziej krytycznymi aspektami poszukiwania pracy są:**

1. znalezienie pracy w swoim kierunku studiów;
2. pracę, która spełnia ich oczekiwania płacowe;

**17. Jak wyglądają relacje 50+ ze współpracownikami?**

1. 2/3 osób 50+ zadeklarowało, że nie napotkało żadnych trudności związanych z ich wiekiem
2. złe relacje

**18.Czy pracownicy 50+ mają zaufanie do swojej obecnej pracy?**

1. tak
2. nie

**19. Jakie są główne przyczyny odmowy przyjęcia osób poszukujących pracy 50+?**

1. Cechy osobiste (niezgodność z kulturą organizacyjną firmy);
2. Brak doświadczenia zawodowego w profilu firmy;
3. Wiek kandydata

**20.Jak zwiększyć swoje szanse na rynku pracy w przypadku osób 50+?**

1. rozważ oferty pracy, które mówią, że wymagane jest doświadczenie 6 lat lub więcej.
2. zbadać swoje oczekiwania dotyczące wynagrodzenia
3. przekształcenie treści CV na zasady atrakcyjnego CV

## 2.6. Literatura

1. Galina V. Korotkova, Victoria A. Voropayeva, Nina I. Rudneva, Artemiy A. Korotkov ( 31 marca 2022 ) Cultural Studies Of Education: Innovation Of A Competence Approach Or Pedagogical Models;

<https://www.europeanproceedings.com/article/10.15405/epsbs.2022.03.45>

1. U. Matuszewski, O. R. Kudakow. (01.10.2021) METODOLOGICZNE ZASADY STOSOWANIA PODEJŚCIA OPARTEGO NA KOMPETENCJACH W ZAWODOWYM

EDUKACJA G. <https://goaravetisyan.ru/en/kompetentnostnyi-podhod-v-sovremennom-obrazovanii-kratko-kompetentnostnyi-podhod-kompetentnostnyi/>

1. Cashflow Quadrant Explained by Robert Kiyosaki (Dec 18, 2017[)](%29) https://www.youtube.com/watch?v=bC1ScfCny38
2. Statystyki i bazy danych (2022), ILO <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>
3. Światowa Prognoza Zatrudnienia i Spraw Społecznych: Trendy 2022 (17 stycznia 2022)

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang--en/index.htm>

1. Praca i wiek: stereotypy i rzeczywistość (31 lipca 2020) Grupa firm HeadHunter[;https://hh.ru/article/27243](https://hh.ru/article/27243)
2. Мярка - наемане на лица от 50- до 64-годишна възраст, придобили право на професионална пенсия за ранно пенсиониране, ( 2022 ) Министерство на труда и социалната политика, Агенция по заетостта

<https://www.az.government.bg/pages/myarka-naemane-na-lica-pridobili-pravo-na-profesionalna-pensiya-za-ranno-pensionirane/>

1. Национална програма "Помощ за пенсиониране", (2022) Министерство на труда и социалната политика, Агенция по заетостта <https://www.az.government.bg/pages/nacionalna-programa-pomosht-za-pensionirane/>
2. Карьерная консультация, 2022, Нетология, <https://netology.ru/programs/karernaya-konsultaciya#/bonuses>
3. "Дискриминация существует": 8 вопросов к карьерному консультанту о поиске работы, Тинькофф журнал, 2022, <https://journal.tinkoff.ru/employment-advice/>

## 2.7. Załącznik 2 Odpowiedzi do quizu

|  |  |
| --- | --- |
| **Pytania** | **Odpowiedzi** |
| Pytanie 1 | b |
| Pytanie 2 | b |
| Pytanie 3 | b |
| Pytanie 4 | a,b |
| Pytanie 5 | a,b |
| Pytanie 6 | b |
| Pytanie 7 | a,b |
| Pytanie 8 | a |
| Pytanie 9 | a |
| Pytanie 10 | a,b, c, d, e, f |
| Pytanie 11 | a |
| Pytanie 12 | a |
| Pytanie 13 | a,b,c,d |
| Pytanie 14 | a,b |
| Pytanie 15 | b |
| Pytanie 16 | a,b |
| Pytanie 17 | a |
| Pytanie 18 | a |
| Pytanie 19 | a,b,c |
| Pytanie 20 | a,b,c |