



Rozmowa kwalifikacyjna

Scenariusz 4 na 4 godziny zegarowe

Poznaj samego siebie.
Sokrates

Metoda BE SMART

Scenariusz 4 na 4 godziny zegarowe

I INFORMACJE OGÓLNE

- Czas trwania zajęć
- Odbiorcy zajęć
- Ilość uczestników
- Metody/techniki pracy
- Materiały potrzebne do realizacji spotkania
- Cel warsztatów

II WSTĘP

- Przedstawienie się prowadzących/prowadzącego zajęcia
- Ice breaker: Integracja grupy
- Ustalenie zasad panujących w grupie
- Garaż

III MERYTORYKA

- Wstęp do programu
- Ice breaker
- Miniwykład
- 8 zadań
- 4 karty pracy
- 1 karta informacyjna

IV ZAKOŃCZENIE WARSZTATÓW

V ANKIETA EWALUACYJNA

VI WZÓR DYPLOMU

I. Informacje ogólne

Czas trwania zajęć:

4 godziny zegarowe

Odbiorcy zajęć :

Odbiorcami warsztatów są grupy młodzieży (dziewczyny i chłopcy) w wieku od 13 do 18 roku życia będąca wychowankami placówek opiekuńczo-wychowawczych, młodzieżowych ośrodków wychowawczych, rodzin zastępczych, ośrodków wychowawczych, szkół. Ze scenariusza zajęć mogą korzystać wszystkie pozostałe osoby zainteresowane tematem rozmowy kwalifikacyjnej w tym przygotowania młodego człowieka wchodzącego na rynek pracy do udziału w rozmowie kwalifikacyjnej na bazie umiejętnego przekształcania destrukcyjnych przekonań na takie, które będą dla młodzieży wspierające czyli zdrowe.

Ilość uczestników:

Grupa warsztatowa dla 12 osób obojga płci. Można również przeprowadzić warsztat w grupie mniejszej, co najmniej 8 osobowej w zależności od warunków lokalowych.

Proponowane techniki/metody pracy:

- Burza mózgów
- Aktywne sposoby prowadzenia zajęć: praca w grupach, w parach
- Praca indywidualna
- Techniki relaksacyjne
- Psychoedukacja
- Psychodrama
- Mini wykład

Przykładowe materiały potrzebne do realizacji spotkania:

- Karty pracy,
- Pisaki
- Markery
- Karteczki samoprzylepne,
- Flipchart,
- Długopisy,
- Wydrukowane karty pracy i karty informacyjne dla uczestników
- Certyfikaty
- Ankieta ewaluacyjna

Cel warsztatów - Informacje dla prowadzącego

Głównym celem jest wzmocnienie kompetencji w zakresie umiejętności przekształcania destrukcyjnych przekonań na takie, które będą dla młodzieży wspierające czyli zdrowe. Zakłada odszukanie w młodzieży potencjału, samoakceptacji oraz mądrego polubienia siebie. Kładzie nacisk na poznanie siebie, samoakceptację, polubienie siebie i swoich wad, pozbycie się barier, zyskanie świadomości własnych zasobów, umiejętność radzenia sobie ze stresem, a co za tym idzie nabycie takich umiejętności, które pozwolą zaspokoić nasze potrzeby, by przejście przez proces rekrutacyjny w sytuacji aplikowania o pracę był łatwiejszy i świadom.

Planowane jest osiągnięcie przez uczestników następujących rezultatów:

- Nabycie wiedzy na temat przekonań na temat własnych kompetencji
- Nabycie wiedzy na temat metod radzenia sobie w sytuacji stresowej podczas rozmowy kwalifikacyjnej
- Nabycie umiejętności racjonalnego myślenia w oparciu o 5 pytań RTZ.
- Wzrost pewności siebie
- Wzrost poczucia własnej wartości
- Poprawa Samoceny
- Nabycie kompetencji dotyczących rozwoju osobistego w zakresie podnoszenia kompetencji osobistych i zawodowych.

Po zakończeniu procesu edukacji zawodowej a nawet w jej trakcie zabiegamy o pracę tymczasową nadal się ucząc, wakacyjną czy też stałą, zgodną z kwalifikacjami zawodowymi ale nie zawsze. Czasem pomimo kompetencji zawodowych i nabytych umiejętności nadal wahamy się przed podjęciem pracy w zawodzie będąc przekonanym/a, że nie jest się „wystarczająco dobrym/a” lub „inni są lepsi”. Mogą uruchamiać się dysfunkcyjne założenia np. „na pewno się nie uda zdobyć tej pracy”, dzięki czemu w czasie interview możemy czuć się zestresowani. Rozmowa z przyszłym pracodawcą jest jak start w zawodach – czujemy podenerwowanie, pragniemy wygrać, a nasz organizm wypełnia adrenalina. I podobnie jak w sportowych potyczkach, tak i podczas spotkania kwalifikacyjnego solidne przygotowanie przybliży nas do podium. Co jest podczas rozmowy najważniejsze?

Pytanie o Twoje wady i zalety padnie na każdej Twojej rozmowie kwalifikacyjnej.

Kandydaci go nienawidzą!

Jeśli jesteś wśród nich, albo zastanawiasz się:

“Które swoje mocne strony najlepiej przedstawić pracodawcy?”

“Jak odpowiedzieć na pytanie o słabe strony?”

“Jaki wpływ na decyzję o zatrudnieniu ma odpowiedź na pytanie o mocne i słabe strony na rozmowie kwalifikacyjnej?”

Podczas warsztatów młodzież dowie się jak zrobić pierwsze wrażenie.

Przebieg zajęć

1. Przedstawienie się prowadzącego/ prowadzących zajęcia.

2. Powitanie- (5min.)

- imię, nazwisko,
- wykształcenie,
- doświadczenie zawodowe
- zainteresowania

3. Kontrakt grupowy - (10 min.)

Prowadzący rozdaje uczestnikom kolorowe karteczki samoprzylepne i zadaje pytanie : „Aby razem czuć się dobrze i bezpiecznie potrzebuje” Daje uczestnikom ok. 3 minut.

Przykład:

„Aby razem czuć się dobrze i bezpiecznie oczekuję”

- Szacunku od innych
- Ciszy, kiedy mówię
- Niekrytykowania
- Życzliwości
- Decydowania, czy chcę brać udział w ćwiczeniu lub udzielać odpowiedzi na postawione pytanie

Prowadzący zbiera karteczki , czyta je na głos, pyta czy wszyscy zgadzają się na przedstawione zasady, jeśli tak przykleja je na arkuszu flipchart. Po odczytaniu wszystkich karteczek, prowadzący zadaje pytanie czy jest jeszcze jakaś zasada, która powinna się znaleźć na kartce (jeśli uczestnicy zgłaszają mają jeszcze propozycje dopisujemy ją na karteczce i przyklejamy).

4. Oczekiwania uczestników i ich weryfikacja - (5 min)

Prowadzący rozdaje uczestnikom po jednej karteczce samoprzylepnej i prosi o wypisanie oczekiwań w stosunku do programu BE SMART . Daje na to uczestnikom 3 minuty. Następnie zbiera karteczki, czyta pytania / stwierdzenia i omawia je.

5. Garaż - (5 min.)

Prowadzący wyciąga wcześniej przygotowaną kartkę flipchart z napisem „GARAŻ” oraz marker i informuje uczestników czym jest garaż: „garaż- podczas przerw w garażu każdy z Was może zapisać anonimowo pytanie dotyczące treści i przebiegu warsztatów. Będziemy na nie odpowiadać po przerwie”.

Wstęp

Mini Wykład

Środowisko szkolne to miejsce, w którym dzieci, młodzież w różnym wieku oraz nauczyciele, pedagodzy spędzają znaczną część swojego życia. Tam zaczyna się często budowanie poczucia własnej wartości, budowanie pewności siebie, umiejętność logicznego myślenia, sztuka zadawania pytań, debat, konwersacji, zdrowego myślenia. Uczęszczanie do szkoły jest uwarunkowane przepisami prawnymi i często zarówno rodzice jak i uczniowie muszą zaakceptować szkołę, którą dostaną z przydziału z powodu rejonizacji. Nie ma problemu, kiedy mamy tam znajomych, kolegów czy koleżanki z osiedla i szkoła staje się miejscem, do którego idziemy z uśmiechem każdego dnia. Trudniej jest, gdy szkoła i nauczyciele nie spełniają oczekiwań uczniów, a sama nowa sytuacja może budzić lęk w nowym człowieku. Może to skutkować utratą poczucia własnej wartości czy pewności siebie, jeśli nie zostało to zbudowane na zdrowym i stabilnym poziomie w domu.

Szkoła to jeden z ważniejszych etapów w życiu młodego człowieka. Właśnie w tym czasie rozwój następuje najszybciej i kreowane są nasze postawy. Edukacja, szczególnie ta wczesna, ma wpływ na całe nasze życie, na decyzje, które podejmiemy w przyszłości, na przyjaźnie, które zostaną zawarte, na zainteresowania, hobby, rzeczy lubiane i nie lubiane, na to, jakimi będziemy ludźmi. Oprócz przekazywania wiedzy, nauki pisania, czytania i wszystkiego, co z tym związane, szkoła, nauczyciele, pedagodzy, wychowawcy, pracownicy wspierający młodzież, wychowawcy w domach dziecka czy placówkach wychowawczych prowadzą również edukację zawodową. Przygotowanie młodego człowieka do zawodu leży w kompetencjach nauczycieli, doradców zawodowych ale niezwykle ważnym aspektem są również wpływy osób bliskich w tym rodziców, rodzeństwa a także znajomych, koleżanek, kolegów i przyjaciół. Te wszystkie osoby nie tylko nauczają, ale także motywują młodego człowieka do podejmowania decyzji. W obecnych czasach coraz więcej młodych osób rezygnuje z dalszego kształcenia po osiągnięciu pełnoletności, by podjąć pracę zawodową by stać się niezależnym finansowo. Wiele osób też wyjeżdża za granicę w celu podjęcia pracy. Spójrzmy na problem tak: widzimy 14- 16 latka, od którego oczekuje się, że podejmie ważną, życiową decyzję, której skutki będzie odczuwał przez następne lata. Tymczasem jego predyspozycje zawodowe dopiero się kształtują, da się je jednoznacznie ustalić, mniej więcej wtedy, gdy osiągnie pełnoletność. Z drugiej strony, mamy szkołę podstawową, do której obowiązków należy zapewnienie uczniom wsparcia doradcy zawodowego (różnie jest to realizowane, najczęściej jedna osoba łączy zadania pedagoga i doradcy zawodowego), tyle że młody człowiek musi czuć potrzebę pójścia do doradcy i porozmawiania o swojej sytuacji, by miało to sens. Czasem tej szansy nie otrzymuje. Rodzicom też przydałaby się rozmowa z doradcą zawodowym. Nie wszyscy czują się kompetentni do tego, by angażować się w wybór ścieżki zawodowej swojego dziecka - wielu z nich woli zatem asekuracyjnie podpowiedzieć mu, by poszło do liceum i zyskać 3-4 lata do namysłu. Inni nie mają czasu na to, by zagłębić się w oferty szkół, pochylić się nad zainteresowaniami dziecka i dopasować je do pracy w konkretnych zawodach. Jeszcze inni - w dobrej wierze - podsuwają dziecku gotowe rozwiązania, bo wydaje im się, że predyspozycje zawodowe są dziedziczne i skoro oni dobrze radzą sobie w określonym zawodzie, ich dziecko też jest do niego stworzone. To tak nie działa.

Od czego zatem się zaczyna?

Od ustalenia predyspozycji zawodowej młodego człowieka . Często zapytany nastolatek czym się interesuje, odpowiada: niczym. Kiedy pytania są coraz bardziej szczegółowe jakoś musi spędzać wolny czas, jak? Czytasz?



Co czytasz? Lubisz piłkę? Jaką drużynę? Co o niej wiesz? Skąd to wiesz? Grasz na komputerze? W co? Na jakim sprzęcie? W takiej rozmowie bardzo często okazuje się, że młody człowiek ma już na starcie wiele cennych, czasem unikatowych umiejętności, które przydadzą się w określonym zawodzie. Wydawałoby się, że ten fan piłki całymi dniami siedzi tylko i gapi się w ekran. A on wyszperał ciekawostki o ulubionej drużynie na zagranicznych stronach, które sam przetłumaczył. To pokazuje cały wachlarz kompetencji. Patrzę na ucznia jak na lejek, ale od wąskiej strony: on opowiada o sobie, a ja określam, w czym jest naprawdę dobry i jak można to wykorzystać na rynku pracy. Co zatem hamuje młodych? Ciągłe mówi się, że zawodu uczą się ci, którzy nie daliby sobie rady w liceum i na studiach. Zatem przede wszystkim: stereotypy i nastawienie dorosłych. Ale i pewien schematyzm. Od dłuższego czasu nazwy zawodów, nazwy programów nauczania są niezmiennie, a język pracodawców ewoluuje. Nie przeczytacie w ogłoszeniu: szukam sprzedawcy po szkole handlowej. Takie sztywne ramy wpływają na spojrzenie młodych, którzy niekiedy nie umieją myśleć abstrakcyjnie, ogniskują się na konkretnym zawodzie: skoro pójdę do „samochodówki”, całe życie będę naprawiał auta - myślą. To wynika też z tego, że nie mają wiedzy o tym, jak wygląda praca w danym zawodzie. Nie mają wyobrażenia, punktu odniesienia. Bez wiedzy o tym, jak w praktyce wygląda praca w danym zawodzie, uczeń nie zaplanuje swojego rozwoju, nie będzie miał chęci zdobywania nowych kompetencji także po szkole. Bez szerszego oglądu rynku pracy nie wpadnie na to, że nauka w klasie o profilu: mechanik samochodowy może mu dać solidne podstawy do rozwoju, np. w branży: handel luksusowymi autami albo... ich projektowanie. Tym bardziej, że zmieniony system edukacji jest tak pomyślany, że nauka w szkole branżowej nie zamyka drogi do zrobienia matury i zdobycia wyższego wykształcenia. Pracodawcy są otwarci na pracę z uczniami. Niemal każda szkoła branżowa współpracuje ściśle z lokalnymi przedsiębiorcami, którzy działają w danej branży. Dzięki temu młodzi uczą się na nowym, zaawansowanym technicznie sprzęcie. Pracodawcy nie boją się tego, że przyjdzie młody i nie będzie umiał go obsłużyć - w końcu przyjdzie, by się uczyć. Obawiają się za to, że uczeń nie przestawi się łatwo na tryb: pracownik. Praca doradcy zawodowego kończy się w podstawówce? Nie, spotykają się z uczniami ostatnich klas techników i liceum branżówek, czyli z ludźmi, którzy już podjęli decyzję dotyczącą zawodowego życia. Często na pytanie: ilu z was nie chce pracować w wyuczonym zawodzie? Zgłasza się mniej więcej połowa klasy. Dlaczego? Słyszysz się: bo nas to nie interesuje, wybraliśmy tę szkołę, bo było blisko, bo kumpel też tu siedział... Najważniejsze jest, by wskazać predyspozycje zawodowe młodzieży, określić, jakie umiejętności już zdobyli, które z nich będą cenne na rynku pracy. Np. podczas studiów politologicznych zdobędzie szeroką wiedzę i kompetencje, które przydadzą się w wielu innych zawodach. I nie jest prawdą, że nie ma pracy dla np. politologów czy filozofów a każdy, żeby żyć musi wyjechać za granicę. Należy pamiętać o ryzyku jakie czeka w nieznanym kraju przy nieznajomości języka. Kompetencje, kwalifikacje, potrzeby i przekonania w kontekście rozmowy kwalifikacyjnej oraz przekonania będą tematem tego scenariusza.

III Merytoryka

Zadanie 1 Ice breaker – Kula wiedzy (10 min.)

Prowadzący zaprasza uczestników na środek Sali i prosi o ustawienie w kręgu. Podaje swoje imię i mówi: „Imię, lubię..., nie lubię...” następnie rzuca papierową kulę do któregoś z uczestników, który również podaje swoje imię oraz informacje na temat tego co lubi a czego nie lubi. Następnie sprawdzamy czy informacje, które udzieliła nam poprzednia osoba zostały przez nas zapamiętane. Każda osoba z kręgu podaje imiona wszystkich uczestników. Prowadzący po zakończeniu zabawy podsumowuje mówiąc że zabawa przybliży uczestników po przez ujawnienie ich preferencji i kieruje uwagę na drugą osobę.

Zadanie 2 Co za stres (10 min.)

Prowadzący rozdaje uczestnikom karty pracy z objawy stresu podczas ekspozycji jaką może być dla młodego człowieka rozmowa kwalifikacyjna. Zadaniem uczestników jest umieszczenie liczby procentów jaka dotyczy objawu stresowego, który się u nich aktywuje. Uczestnicy dysponują sumą 100%. na każdy objaw.

Karta pracy nr 1

Objawy	0 do 100%
Suchość w ustach	
Drżenie ciała	
Drżenie rąk	
Chrząkanie	
Tiki ruchowe	
Uderzenia gorąca	
Tańczenie (nietypowe ruchy całego ciała)	
Poprawianie włosów	
Zaniki pamięci (zapominanie co się chciało powiedzieć)	
Poprawianie ubrania	

Po zakończeniu zadania prowadzący zaprasza uczestników do podzielenia się wnioskami. Informuje uczestników, że dla każdego człowieka, nawet doświadczonego bycie poddanym ocenie podczas rozmowy kwalifikacyjnej jest stresujące natomiast dobre przygotowanie się do rozmowy może zneutralizować objawy w dużym stopniu.



Zadanie 3. Rozmowa kwalifikacyjna (20 min)

Prowadzący dzieli grupę na 3-osobowe grupy. Każdy z grupy dostaje kartę pracy nr.2 na której są wypisane najpopularniejsze pytania zadawane przez rekruterów podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Każda z osób w grupie zadaniowej ma rolę: osoba 1 – rekruter, osoba 2- rekrutujący się , osoba 3- obserwator . Zadaniem obserwatora jest obserwowanie i słuchanie osoby rekrutującej się. Zadaniem rekrutera jest zadawanie pytań zgodnie z instrukcją . Zadaniem osoby rekrutującej się jest odpowiadanie na pytania rekrutera krótko i szczerze.

Karta pracy nr 2

ROZMOWA REKRUTACYJNA – ZESTAW PYTAŃ
Co chciałbyś robić za 10 lat?
Co Ci najbardziej nie odpowiadało w poprzedniej pracy?
Co Ci najbardziej odpowiadało w poprzedniej pracy?
Co Ci się podobało, a co nie podobało w poprzedniej pracy / na studiach?
Co Cię interesuje najbardziej, a co najmniej w naszej ofercie?
Co Cię motywuje w pracy?
Co daje Ci najwięcej satysfakcji z pracy?
Co decyduje o sukcesie?
Co dla Ciebie znaczy „dobry pracodawca / dobry szef”?
Co dla Ciebie znaczy „dobry pracownik”?
Co jest dla Ciebie najważniejsze w pracy?
Co jest dla Ciebie ważniejsze – satysfakcja czy awans?
Czy gdybyś mógł wybierać, wybrałbyś nudną, ale dobrze płatną pracę, czy kiepsko płatną, ale niezwykle pasjonującą?
Co jest Twoim zdaniem najważniejszym czynnikiem wpływającym na atmosferę w pracy? Od czego ona zależy?
Co jest Twoją najmocniejszą stroną?
Co jest Twoją najsłabszą stroną?
Co jest Twoją największą zaletą, a co – wadą?
Co możesz powiedzieć mi o sobie?
Co możesz wnieść do firmy?
Co najbardziej lubisz?
Co oznacza dla Ciebie „sukces”?
Co najmniej interesuje Cię w tej pracy?
Co postrzegasz, jako swoją największą porażkę?
Co powiedziałby o Tobie poprzedni przełożony / promotor, gdybym do niego / nich zadzwonił/a? (może być np. nauczyciel)

Co robisz, kiedy nie zgadzasz się ze swoim szefem? / Czy potrafisz wyrazić swoje zdanie wtedy, gdy różni się ono od zdania szefa?
Co rozumiesz pod pojęciami: krytyka, dobra komunikacja, współpraca, praca zespołowa?
Co sądzisz o swoich obecnych / poprzednich współpracownikach?
Co sądzisz o swoim obecnym / poprzednim szefie?
Co uważasz za swój największy sukces?
Co w dotychczasowej pracy było dla Ciebie najciekawsze? Dlaczego?
Co w pracy zawodowej sprawia Ci największą trudność?
Co w Tobie, jako pracowniku, jest najcenniejsze?
Co w Twojej pracy / pracy, którą chciałbyś wykonywać / wybranym stanowisku pracy jest, Twoim zdaniem, najważniejsze?
Co wiesz o naszej firmie?

Po zakończeniu zadania prowadzący zaprasza uczestników do podzielenia się wnioskami i obserwacjami. Informuje uczestników, mogą skorzystać z wzorcowych rozmów na kanale youtube. Najlepiej obejrzyć klika z nich i trenować przed lustrem żeby nabrać pewności siebie i zapanować nad stresem temu towarzyszącym.

Zadanie 4. Moje plany zawodowe (20 min.)

Prowadzący rozdaje uczestnikom karty pracy do analizy umiejętności i deficytów zawodowych. Zadaniem uczestników jest wypełnienie karty zgodnie z wiedzą jaką o sobie posiadają. Prowadzącemu można zadawać pytania w trakcie pracy z kartą.

Karta pracy nr. 3

Jakie są moje umiejętności zawodowe?	Jakie są moje deficyty zawodowe?
Jakie umiejętności zawodowe chciałbym/ chciałabym doskonalić?	Mój plan - co zrobię ,żeby to zrealizować ?

Jaką masz refleksję po wykonaniu tego zadania:

Po zakończeniu zadania prowadzący zaprasza uczestników do podzielenia się wnioskami. Informuje uczestników, że szukanie zasobów w umiejętnościach zawodowych jest cenną umiejętnością pozwalającą dostrzec słabe i mocne strony, żeby skutecznie zaplanować strategię wejścia na rynek pracy.

Zadanie 5. Mocne i słabe strony (20 min.)

Prowadzący rozdaje uczestnikom karty pracy do analizy mocnych i słabych stron.

Zadaniem uczestników jest wypełnienie karty zgodnie z wiedzą jaką o sobie posiadają. Prowadzącemu można zadawać pytania w trakcie pracy z kartą.

Karta pracy nr.4

Jakie są moje mocne strony?	Jakie są moje słabe strony
Potrafię	Nauczę się

Po zakończeniu zadania prowadzący zaprasza uczestników do podzielenia się wnioskami. Informuje uczestników, że szukanie mocnych i słabych stron w sobie oraz tego co potrafimy na bazie mocnych stron i tego co możemy się nauczyć znając swoje słabe strony, pomaga w budowaniu celów zawodowych. Samoświadomość i samowiedza na własny temat, pomaga w zdobywaniu kolejnych sukcesów nie tylko na ścieżce zawodowej .

Wnioski po wykonaniu zadania :

Zadanie 6. Trening wyobraźniowy (15 min.)

Prowadzący mówi do grupy : "Jeśli sądzisz, że potrafisz to masz rację. Jeśli sądzisz, że nie potrafisz - również masz rację." Te słowa Henry'ego Forda idealnie opisują wiele życiowych sytuacji. Coraz więcej mówi się o tym, że nie tylko nogi biegają w kontekście budowania siły i wytrzymałości mięśni korpusu czy ramion. Często też widzimy motywujące słowa dotyczące tego by się nie poddawać, przeć do celu, działać z rozsądkiem. Takie motywujące słowa można uznać za część treningu mentalnego. Wpajamy sobie wartości, którymi kierując się podczas podejmowania decyzji i działania, łatwiej możemy osiągać kolejne cele . Głowa naprawdę może nam pomóc, ale też zepsuć przygotowania do zdania np. rozmowy kwalifikacyjnej.

Prosi uczestników aby przeczytali w ciszy 3 razy tekst z karty pracy



Karta pracy nr 5

„Przygotowuję się do mojej walki jaką jest rozmowa
Wiem, że jestem dobrze przygotowany/a
Dobrze znam siebie i swoje umiejętności
okres przygotowań to nauka jaką przeszedłem /am
I teraz przyjdą tego wyniki
Zrobię swoje, tak jak to robię na treningu
lub podczas robienia tego co lubię
Za chwilę wejść do środka
W tle odgłosy, a ja jestem skupiony/a na sobie i swoich zadaniach i celach
Czuję chęć i pozytywny dreszcz
Wchodzę
Swobodnie i normalnie
Dam radę!
Dam z siebie wszystko !
Rozpoczyna się rozmowa
Swobodnie i normalnie
Narzucam swój rytm
Jestem aktywny, mówię to co wiem o sobie
O firmie o tym czego pragnę
Czuję to
Spokojnie i czujnie
Myślę podczas rozmowy
Trzymam postawę
Luźne i długie zdania
Wierzę w siebie
Ufam sobie
W trudnych momentach – spokój!
Ostatnia minuta
Cały czas wierzę w swój sukces !
Ostatnie pytanie
Uśmiech
Wychodzę zadowolony/a z siebie
Jestem zadowolony/a z rozmowy
I tak będę również walczył/a o siebie w przyszłości
Wierząc w siebie
Myśląc podczas działania
Swobodnie i normalnie”

Po zakończeniu zadania prowadzący zaprasza uczestników do podzielenia się odczuciami. Informuje uczestników, że trening wyobraźniowy jest rodzajem treningu motywującego. Pomaga w poradzeniu sobie z towarzyszącym stresem. Poczucie siły jest niezmiernie ważne podczas nowych sytuacji. Ćwiczenie tekstu tego lub na własne potrzeby stworzonego w myślach dla siebie spowoduje, że pozytywne wzmocnienie będzie się uruchamiało automatycznie, nawet w sytuacji ekspozycji na stresor.

IV. Zakończenie (20 min.)

Prowadzący prosi, aby uczestnicy usiedli w kręgu i każdy odpowiedział na pytanie:

- Z czym wychodzisz? Jaki masz plan?
- Czy chciałbyś komuś za coś podziękować
- Rozdanie dyplomów
- Ankiety ewaluacyjne

Po zakończeniu wypowiedzi uczestników prowadzący dziękuje za udział w warsztatach. Po zakończeniu wszystkich zdań za zakończenie programu prowadzący prosi o wypełnienie ankiet ewaluacyjnych. Po zabraniu ankiet prowadzący rozdaje dyplomy.

ANKIETA EWALUACYJNA

„Rozmowa kwalifikacyjna” „Poznaj samego siebie”

Droga uczestniczko/ Drogi uczestniku,

Mamy nadzieję, że warsztaty były dla Ciebie interesujące i mogłeś/mogłaś dowiedzieć się wielu ciekawych rzeczy. Zależy nam na otrzymaniu od Ciebie informacji zwrotnej, dlatego będziemy bardzo wdzięczni za poświęcony czas i wypełnienie poniższej ankiety.

Ankieta jest anonimowa.

1. Czy warsztaty pozwoliły Ci uzyskać odpowiedzi na pytania, które pojawiły się w Twoim życiu ?

Zdecydowanie tak Raczej tak Raczej nie Zdecydowanie nie

2. Czy warsztaty dostarczyły Ci użytecznych wskazówek i technik dotyczących sposobów radzenia sobie oraz analizy sytuacji związanej z podejmowaniem decyzji dotyczących Twojego życia zawodowego i jego etapów ?

Zdecydowanie tak Raczej tak Raczej nie Zdecydowanie nie

3. Czy warsztaty dostarczyły Ci pomocnych wskazówek dotyczących umiejętności niezbędnych do przebycia drogi zawodowej ?

Zdecydowanie tak Raczej tak Raczej nie Zdecydowanie nie

4. Która część warsztatów podobała Ci się najbardziej i dlaczego ?

.....

5. Czy chciałabyś/ chciałbyś wziąć udział w innych warsztatach tematycznych?

TAK NIE

6. Jeśli TAK, prosimy o wypisanie tematów, które byłyby dla Ciebie interesujące.

.....

7. Dodatkowy komentarz

.....

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!





Competences and framework for social system youth workers.

DYPLOM

Zaświadcza się, że

(imię i nazwisko uczestnika)

Wziął / wzięła udział w warsztatach pt:
Rozmowa kwalifikacyjna - „Poznaj samego siebie”

GROW IT UP - COMPETENCES AND FRAMEWORK FOR SOCIAL SYSTEM YOUTH WORKERS” –
metoda BE SMART

Projekt nr 2018-1-PL01-KA205-050049

Placówka/ Szkoła:

Prowadzący warsztaty:

Data:

Miejscowość:

Program dofinansowany przez Erasmus+



Erasmus+