



Zestaw narzędzi szkoleniowych



Wsparcie Komisji Europejskiej przy tworzeniu niniejszej publikacji nie oznacza poparcia dla jej treści, które odzwierciedlają wyłącznie poglądy autorów, a Narodowa Agencja oraz Komisja nie ponoszą odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.

REZULTAT INTELEKTUALNY ZREALIZOWANY W RAMACH PROJEKTU:

Path to Success - Empowering youth for the future through career guidance

KA220-YOU - Partnerstwa współpracy w sektorze młodzieży

Nr projektu.: 2023-2-RO01-KA220-YOU-000184435

Strona projektu: <https://pathtosuccess.beyoueurope.eu>



**Co-funded by
the European Union**

KOORDYNATOR
Asocjacja Be You

ORGANIZACJE PARTNERSKIE

Youthfully Yours SK

Zavod za podjetništvo, turizem in mladino Brežice (ZPTM Brežice)

Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark

Zestaw narzędzi szkoleniowych jest dostępny jako zasób open source i może być bezpłatnie wykorzystywany jako materiał edukacyjny.

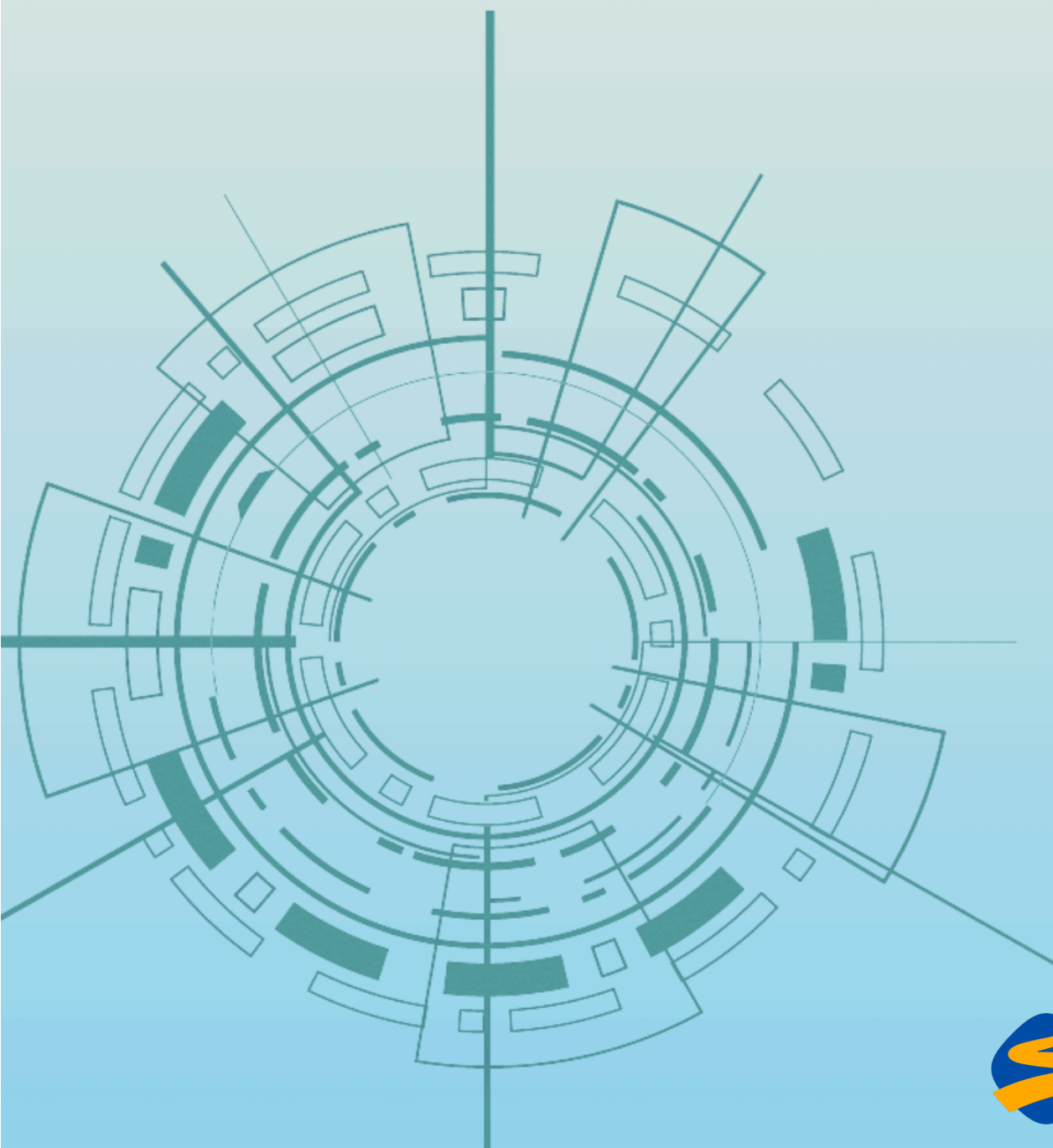



Spis treści

Wprowadzenie	4
Wprowadzenie do zestawu narzędzi	5
Cele i założenia. Ambicja wspierania wysokiej jakości doradztwa zawodowego	5
Jak ten zestaw narzędzi szkoleniowych wspiera pracowników młodzieżowych w doradztwie zawodowym	5
Moduł 1	7
Świadomość rynku pracy i eksploracja ścieżek kariery	8
Moduł 2	11
Metodologia programu szkoleniowego	12
Określenie grupy docelowej	12
Określenie celów uczenia się	12
Grupa uczestników	14
Moduł 3	15
Wybór uczestników kursu szkoleniowego z zakresu doradztwa zawodowego	16
Program szkoleniowy	16
Proponowana agenda kursu szkoleniowego	17
Moduł 4	23
Proces szkoleniowy	24
Sugestie metodyczne. Trener jako lider procesu szkoleniowego	24
Rola facylitatora	25
Trenerzy jako kluczowe źródło przekazywania wiedzy uczestnikom	25
Wskazówki dla trenerów dotyczące prowadzenia skutecznych sesji podsumowujących (debriefing)	26
Zakończenie	29
Zakończenie	30
Załącznik 1	31
Załącznik 2	
Załącznik 3	33



Wprowadzenie





Wprowadzenie

Wprowadzenie do zestawu narzędzi


Cele i założenia. Ambicja wspierania wysokiej jakości doradztwa zawodowego

„Path to Success” ma na celu przyczynienie się do wejścia na rynek pracy w wymagającym kontekście społeczno-ekonomicznym poprzez dostarczanie innowacyjnych zasobów do doradztwa zawodowego. W ten sposób projekt skierowany jest zarówno do młodzieży, jak i w szczególności do pracowników młodzieżowych, rozwijając narzędzia i rozwiązania, które mogą poprawić gotowość zawodową oraz kompetencje zwiększające zatrudnialność. Naszym założeniem jest, że wysokiej jakości doradztwo zawodowe powinno opierać się na nowych podejściach, testach i informacji zwrotnej, a także na wymianie dobrych praktyk, oferując zintegrowane rozwiązania, które mogą odpowiadać na różnorodne sytuacje i konteksty.

Dzięki wiedzy eksperckiej i badaniom organizacji partnerskich opracowano i przetestowano innowacyjne zasoby, które następnie udostępniono zarówno młodzieży, jak i pracownikom młodzieżowym. Opierając się o najnowszą metodologię doradztwa zawodowego oraz wykorzystując szerokie know-how organizacji partnerskich. Podręcznik dobrych praktyk gromadzi różnorodne doświadczenia i rozwiązania skutecznie wdrożone w różnych kontekstach. Gra karciana „Job Interview” wykorzystuje grywalizację, aby symulować sytuacje z życia codziennego i przygotować młodzież do rozmów kwalifikacyjnych. Program doradztwa zawodowego oferuje szeroką i zróżnicowaną listę działań, które mogą być stosowane w pracy z młodzieżą zgodnie z ich potrzebami i oczekiwaniami. Każde z tych narzędzi może być wykorzystywane samodzielnie lub łączone w zależności od indywidualnych potrzeb.

Jak ten zestaw narzędzi szkoleniowych wspiera pracowników młodzieżowych w doradztwie zawodowym

Ten zestaw narzędzi szkoleniowych jest skierowany w szczególności do pracowników młodzieżowych oraz osób multiplikujących (trenerów i edukatorów), oferując im elastyczny program szkoleniowy dotyczący rozwijania kompetencji oraz wykorzystania Programu Doradztwa Zawodowego. W wielu aspektach pełni on funkcję mapy drogowej, określając kolejne kroki i wyjaśniając poszczególne etapy, a także dostarczając narzędzi i instrumentów niezbędnych do skutecznej realizacji działań. Przewodnik ten prowadzi pracowników młodzieżowych przez złożony proces organizacji programu szkoleniowego, przewidując potrzeby i formułując odpowiednie rozwiązania.



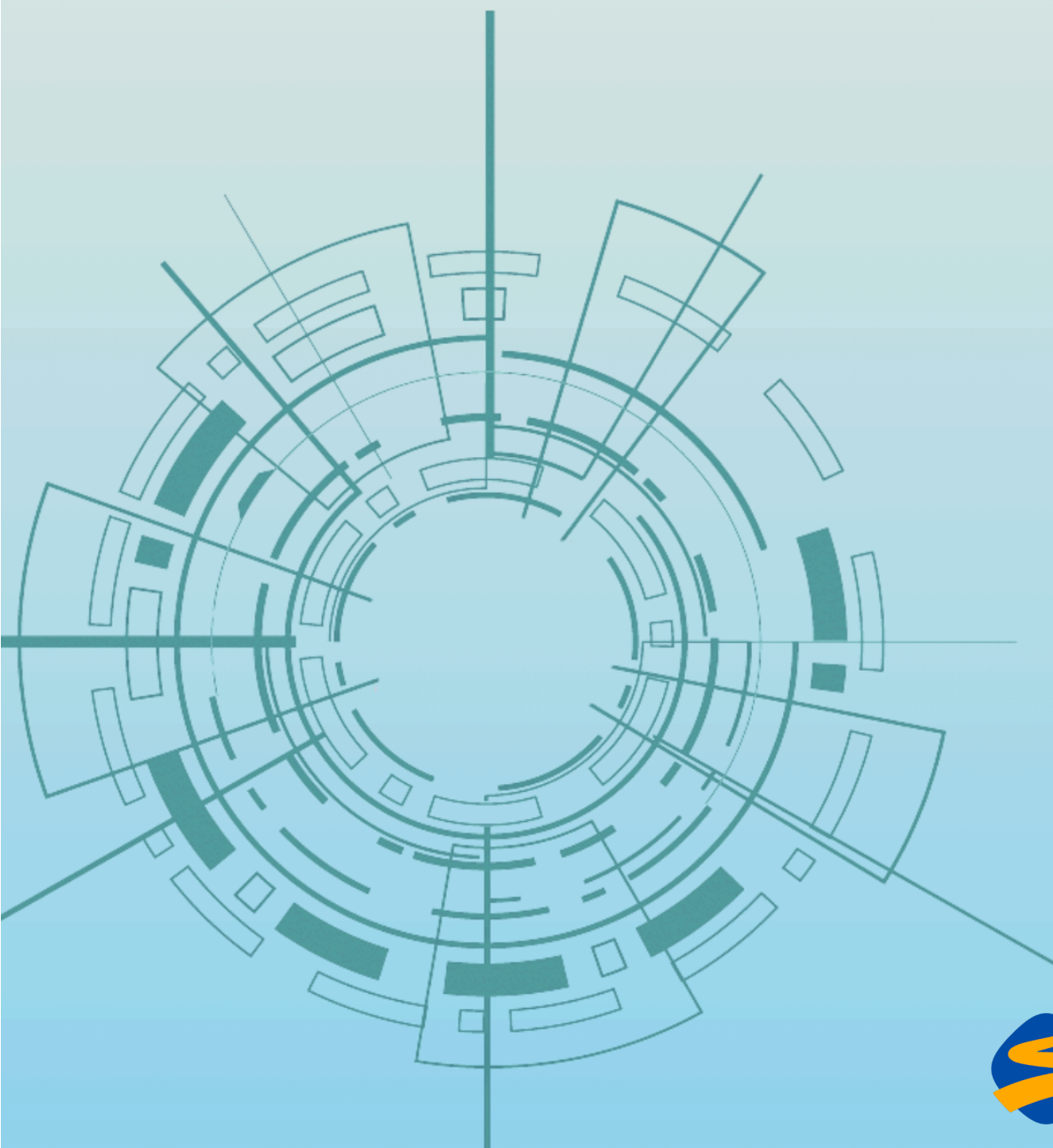
Zestaw narzędzi szkoleniowych został zorganizowany w moduły, które wyjaśniają metodologię, sposób doboru grupy docelowej oraz definiowanie celów, a także rolę trenera w procesie i wskazówki dotyczące działań podsumowujących (debriefing). Ponadto przedstawia on propozycję programu szkoleniowego do rozważenia. Zawiera wiele instrumentów, które są bardzo użyteczne przy realizacji tego typu zadań: ocenę przed i po szkoleniu, sugestie metodologiczne, przykłady aktywności, listy pytań i potencjalnych odpowiedzi, zwięzłe opisy aktualnych wyzwań na rynku pracy oraz sposobów ich rozwiązywania, narzędzia ewaluacji, a także listy otwartych zasobów dostępnych online. Najważniejszą korzyścią wynikającą z jego zastosowania jest to, że został on zweryfikowany w praktyce, a tym samym przeszedł test walidacji przez grupę docelową, uzyskując pozytywne opinie.


Doradztwo zawodowe może być wymagającym obszarem interwencji ze względu na szybko zmieniające się środowiska społeczne i zawodowe, które wymagają elastyczności i zdolności adaptacji. To, czego uczono lub co stosowano jeszcze kilka lat temu, dziś może już nie być aktualne – zarówno pod względem treści, jak i metodologii. Ponadto, rozwiązania skuteczne w pracy z jedną grupą młodych ludzi mogą nie sprawdzać się w innej. Różnorodność sytuacji, z jakimi spotykamy się w życiu, wymaga zwiększonej otwartości oraz zdolności do innowacji, jednak pracownicy młodzieży często są przeciążeni obowiązkami i nie mają możliwości samodzielnego wypracowania wszystkich rozwiązań. Dodatkowo, feedback, konsultacje, wymiana dobrych praktyk i porównywanie rozwiązań wymagają czasu i zasobów. Właśnie to zadanie przejął projekt „Path to Success”, aby ułatwić pracę i zaangażowanie pracowników młodzieżowych w całej Europie.

W tym sensie zestaw narzędzi został zaprojektowany jako część sekwencji zasobów, niezależnych, ale powiązanych w spójny system. Zapewnia on wsparcie metodyczne w organizacji programu szkoleniowego oraz proponuje w jakie sposoby i formy mogą być integrowane inne komponenty (Podręcznik dobrych praktyk, gra karciana „Job Interview”, Program Doradztwa Zawodowego), tak aby maksymalizować rezultaty i odpowiadać na potrzeby oraz oczekiwania każdej konkretnej grupy docelowej. Uważamy, że wysokiej jakości doradztwo zawodowe nie wynika z katechetycznego stosowania z góry ustalonych rozwiązań, lecz raczej z prowadzenia dialogu z odbiorcami i kształtowania podejść w oparciu o zasady wzajemnie korzystnego partnerstwa. Dlatego udostępniamy pracownikom młodzieżowym zestaw różnorodnych zasobów, które pozwolą wykazywać się kreatywnością w wielu scenariuszach oraz oferować szeroki wachlarz możliwości uczestnikom grupy docelowej.



Moduł 1





Moduł 1


Świadomość rynku pracy i eksploracja ścieżek kariery

Zwięzłe opisy aktualnych wyzwań na rynku pracy oraz sposoby ich rozwiązywania

Współczesny, dynamicznie zmieniający się świat sprawia, że rynek pracy staje się coraz bardziej złożony i nieprzewidywalny. Powoduje to trudności w planowaniu kariery, szczególnie wśród młodych osób rozpoczynających życie zawodowe. Globalizacja, cyfryzacja, transformacja klimatyczna oraz zmiany gospodarcze przekształciły sposób rozumienia rozwoju zawodowego. Wiele tradycyjnych zawodów zanika lub ulega znaczącym zmianom, podczas gdy nowe zawody pojawiają się w różnych sektorach. Dla młodych ludzi często oznacza to trudności w wyborze odpowiedniej ścieżki kariery, niepewność oraz konieczność ciągłej adaptacji do zmian. W tym kontekście pracownicy młodzieży oraz doradcy zawodowi odgrywają bardzo ważną rolę, wspierając młodzież w poruszaniu się w tym środowisku w sposób świadomy, pewny i proaktywny.

Wielu młodych ludzi zmaga się z niepewnością zawodową, szczególnie w odniesieniu do tego, które umiejętności i kompetencje pozostaną istotne mimo zachodzących zmian. Coraz trudniejsze staje się określenie, które zawody są stabilne oraz jak dopasować edukację do potrzeb rynku pracy. Pracownicy młodzieży mogą odpowiadać na te wyzwania poprzez prowadzenie młodych ludzi przez uporządkowane działania związane z eksploracją kariery. Pomagają im zrozumieć, czego obecnie oczekują pracodawcy oraz przewidywać, co może się zmienić w przyszłości. Zachęcają również młodzież do poszukiwania ofert pracy w lokalnym środowisku, uczestnictwa w rozmowach kwalifikacyjnych oraz analizowania możliwych scenariuszy rozwoju kariery.

Jednym z najważniejszych czynników zmian we współczesnym świecie są cyfryzacja, automatyzacja oraz rozwój sztucznej inteligencji. Technologie AI przekształcają całe sektory gospodarki – od produkcji i logistyki po edukację, marketing i ochronę zdrowia. Część zadań jest zastępowana lub wspierana przez inteligentne systemy, jednocześnie pojawiają się nowe możliwości, na przykład w obszarach analizy danych czy tworzenia treści tekstowych i wizualnych. Dla pracowników młodzieżowych i doradców zawodowych oznacza to nie tylko wspieranie młodych ludzi w znalezieniu pracy, ale także przygotowanie ich do funkcjonowania w środowisku technologicznym. Umiejętności cyfrowe stały się szczególnie istotne, podobnie jak gotowość do uczenia się przez całe życie oraz zdolność do adaptacji do zmian (Cedefop, 2025).



Obecnie umiejętności miękkie również odgrywają kluczową rolę. Często stanowią one fundament zatrudnienia lub awansu. Wiedza techniczna i kompetencje cyfrowe nadal pozostają ważne, jednak to właśnie umiejętności takie jak komunikacja, praca zespołowa czy rozwiązywanie problemów są niezwykle cenione przez pracodawców w całej Europie.

Aby przeciwdziałać bezrobociu młodzieży i niepewności na rynku pracy, ważne jest skupienie się na kilku głównych obszarach:

- Po pierwsze, kluczowe jest dopasowanie kompetencji do rynku pracy oraz pomoc młodym ludziom w łączeniu ich indywidualnych umiejętności i mocnych stron z pojawiającymi się trendami na rynku pracy;
- Po drugie, istotne jest zapewnienie dostępu, włączenia i równości. Narzędzia i metody powinny być dostępne dla wszystkich młodych ludzi, w tym osób z grup defaworyzowanych oraz osób nieuczących się, niepracujących i nieszkolących się (NEET);
- Po trzecie, wszystkie działania powinny wspierać zdolność adaptacji oraz nieliniowy charakter ścieżek kariery. Młodzi ludzie powinni być wspierani w postrzeganiu kariery jako procesu, który może przebiegać wieloma różnymi ścieżkami.

Pracownicy młodzieżowi oraz facylitatorzy zainteresowani wdrożeniem tego programu znajdują wsparcie i inspirację w wyżej wymienionych narzędziach i rozwiązaniach. Ich celem jest pomoc młodym ludziom w przewyżnianiu niepewności oraz w adaptacji do zmian i wyzwań poprzez utrzymywanie pewnej siebie i proaktywnej postawy wobec dynamiki rynku pracy. Jednak aby skutecznie wdrożyć program szkoleniowy, niezbędne jest wsparcie metodyczne. Kolejna sekcja podejmuje ten temat, przedstawiając sugestie i rekomendacje, które mogą okazać się pomocne podczas planowania pracy.

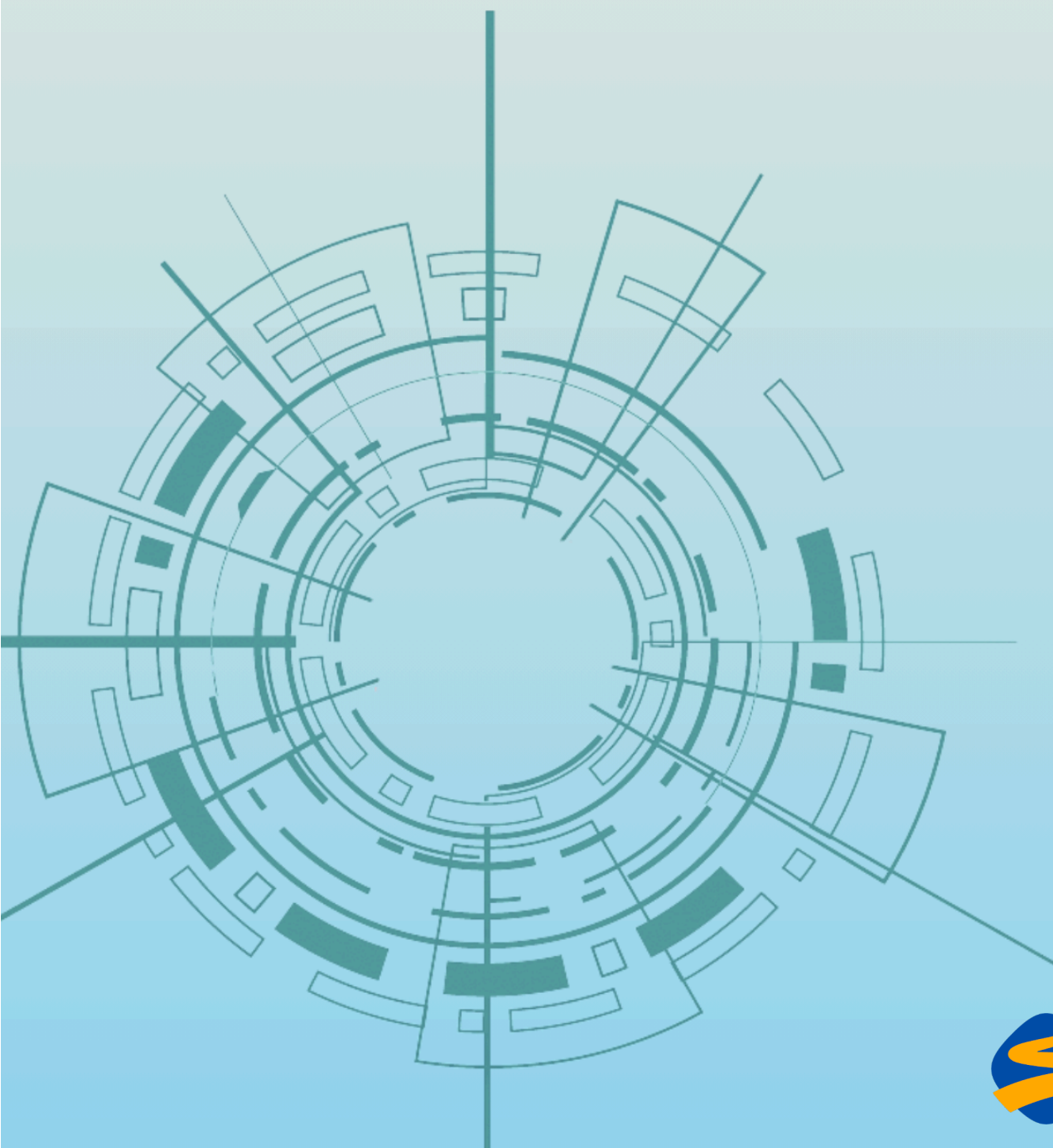


Bibliografia:

1. Cedefop. (2025). Shaping learning and skills for Europe: a time for commitment. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/2783450>
2. AlAfnan, M. A., Dishari, S., & Siti Fatimah Mohd Zuki. (2024). Developing Soft Skills in the Artificial Intelligence Era: Communication, Business Writing, and Composition Skills. *Journal of Artificial Intelligence and Technology*, 4(4), 305–317. <https://doi.org/10.37965/jait.2024.0496>



Moduł 2





Moduł 2

Metodologia programu szkoleniowego

Ta sekcja wyjaśnia, w jaki sposób należy podejść do doboru grupy docelowej oraz jak uwzględniać jej potrzeby i oczekiwania podczas projektowania programu. Należy pamiętać, że pracownicy młodzieżowi nie tylko przekazują wiedzę, ale również zapewniają młodym ludziom stałe wsparcie w kontekstach edukacji pozaformalnej. Następnie moduł ten pomaga w określeniu celów uczenia się zgodnie ze specyfiką grupy docelowej, a także udostępnia narzędzia do oceny przed i po szkoleniu, które mogą być przydatne podczas pracy z konkretną grupą.


Definiowanie grupy docelowej

Grupa docelowa szkolenia obejmuje przede wszystkim pracowników młodzieżowych zainteresowanych poszerzeniem wiedzy z zakresu doradztwa zawodowego oraz rozwijaniem kompetencji wspierających zatrudnialność młodych ludzi. Specjaliści ci pracują z różnorodnymi grupami młodzieży, takimi jak uczniowie, osoby NEET oraz młodzież z mniejszymi szansami. Pomagają oni młodym ludziom identyfikować ich mocne strony, odkrywać ścieżki kariery oraz rozwijać kompetencje zwiększające szanse na rynku pracy, wykorzystując innowacyjne i kreatywne metody, takie jak grywalizacja, warsztaty interaktywne oraz angażujące sesje doradcze.

Co więcej, rola pracowników młodzieżowych wykracza poza udzielanie podstawowych porad. Dążą oni do wzmocnienia młodych ludzi, aby mogli podejmować świadome decyzje zawodowe, rozwijać różnorodne kompetencje oraz budować pewność siebie na współczesnym europejskim rynku pracy. Wybierając pracowników młodzieżowych jako grupę docelową szkolenia z zakresu doradztwa zawodowego, projekt ma na celu przygotowanie specjalistów zdolnych do oferowania innowacyjnych, skutecznych i inkluzywnych usług oraz programów doradztwa zawodowego w całej Europie, z długofalowym pozytywnym wpływem poprzez przyszłą replikację i skalowanie działań.

Określenie celów uczenia się

Cele uczenia się programu szkoleniowego mają na celu poprawę jakości i skuteczności pracy z młodzieżą w obszarze doradztwa zawodowego. Celem ogólnym jest wyposażenie pracowników młodzieżowych w wiedzę, narzędzia oraz praktyczne umiejętności niezbędne do prowadzenia innowacyjnych i angażujących działań z zakresu doradztwa zawodowego, które zwiększają zatrudnialność młodych ludzi oraz wspierają ich integrację społeczną w całej Europie.



Cele te są dodatkowo podkreślone poprzez szczegółowe założenia skoncentrowane na:

- rozwijaniu kompetencji pracowników młodzieżowych w zakresie metodologii doradztwa zawodowego oraz technik doradczych;
- wprowadzeniu grywalizacji jako angażującej i skutecznej metody nauczania umiejętności zwiększających zatrudnialność oraz kompetencji miękkich;
- wzmacnianiu rozumienia przez pracowników młodzieżowych współczesnych trendów na rynku pracy, jego wyzwań oraz możliwości dostępnych dla młodzieży;
- promowaniu włączenia społecznego poprzez zapewnienie, że działania i podejścia w doradztwie zawodowym są dostępne oraz odpowiadają na potrzeby młodych ludzi z różnych środowisk i o różnym statusie społecznym;
- wspieraniu tworzenia europejskiej sieci pracowników młodzieżowych specjalizujących się w doradztwie zawodowym, umożliwiającej współpracę oraz wymianę dobrych praktyk.

W związku z tym, dzięki temu programowi szkoleniowemu, pracownicy młodzieźowi zyskają praktyczne narzędzia, takie jak Podręcznik „Career Guidance in Action” dla pracowników młodzieżowych, Program Doradztwa Zawodowego, gra karciana „Job Interview” oraz Zestaw narzędzi szkoleniowych. Ponadto nauczą się, jak stosować te metody i narzędzia w swoich lokalnych społecznościach poprzez różnorodne działania dostosowane do konkretnych potrzeb młodzieży. Łącznie, ostatecznym rezultatem uczenia się jest bardziej kompetentna i lepiej powiązana sieć specjalistów, którzy mogą inspirować młodych ludzi do aktywnej pracy nad własnymi ścieżkami kariery we współczesnej Europie.

Narzędzie do analizy potrzeb: ocena przed i po szkoleniu

Kompleksowa analiza potrzeb jest kluczowa dla dostosowania programu szkoleniowego do potrzeb uczestników. Projekt wykorzystuje zarówno narzędzia oceny wstępnej (pre-assessment), jak i końcowej (post-assessment), aby ocenić postępy, zapewnić adekwatność oraz mierzyć wpływ szkolenia.

[Ocena wstępna \(pre-assessment\):](#)

Przed rozpoczęciem szkolenia uczestnicy wypełniają ankiety, kwestionariusze oraz formularze samooceny, których celem jest określenie ich aktualnego poziomu wiedzy, umiejętności i doświadczenia w zakresie doradztwa zawodowego. Narzędzia te pomagają trenerom zrozumieć oczekiwania uczestników, zidentyfikować obszary wymagające poprawy oraz odpowiednio dostosować treści szkolenia.

[Ocena końcowa \(post-assessment\):](#)

Po zakończeniu szkolenia uczestnicy wypełniają formularze samooceny, biorą udział w działaniach refleksyjnych oraz sesjach feedbackowych. Oceny te pozwalają zmierzyć zdobyte wiedzę i umiejętności, ocenić poziom satysfakcji z treści i metod szkoleniowych oraz zebrać sugestie dotyczące ulepszeń. Ocena końcowa analizuje również, w jaki sposób uczestnicy zamierzają zastosować nowo nabyte narzędzia i metodologie w codziennej pracy z młodzieżą.

Dane zebrane w obu etapach oceny zostaną wykorzystane do ulepszenia programu oraz do wykazania skuteczności szkolenia pracowników młodzieżowych w obszarze doradztwa zawodowego dla młodzieży w całej Europie.



Grupa uczestników

Grupa uczestników w ramach działania Learning, Teaching and Training Activity (LTTA) projektu „Path to Success” składała się z zmotywowanych pracowników młodzieżowych z całej Unii Europejskiej, którzy są zaangażowani w rozwijanie swoich kompetencji w zakresie doradztwa zawodowego. Pochodzili oni z różnych środowisk zawodowych, takich jak organizacje pozarządowe, centra młodzieżowe, instytucje edukacyjne oraz projekty społeczne. Łączył ich wspólny cel wspierania młodych ludzi w rozwijaniu kompetencji zwiększających zatrudnialność oraz w osiągnięciu ich celów zawodowych.

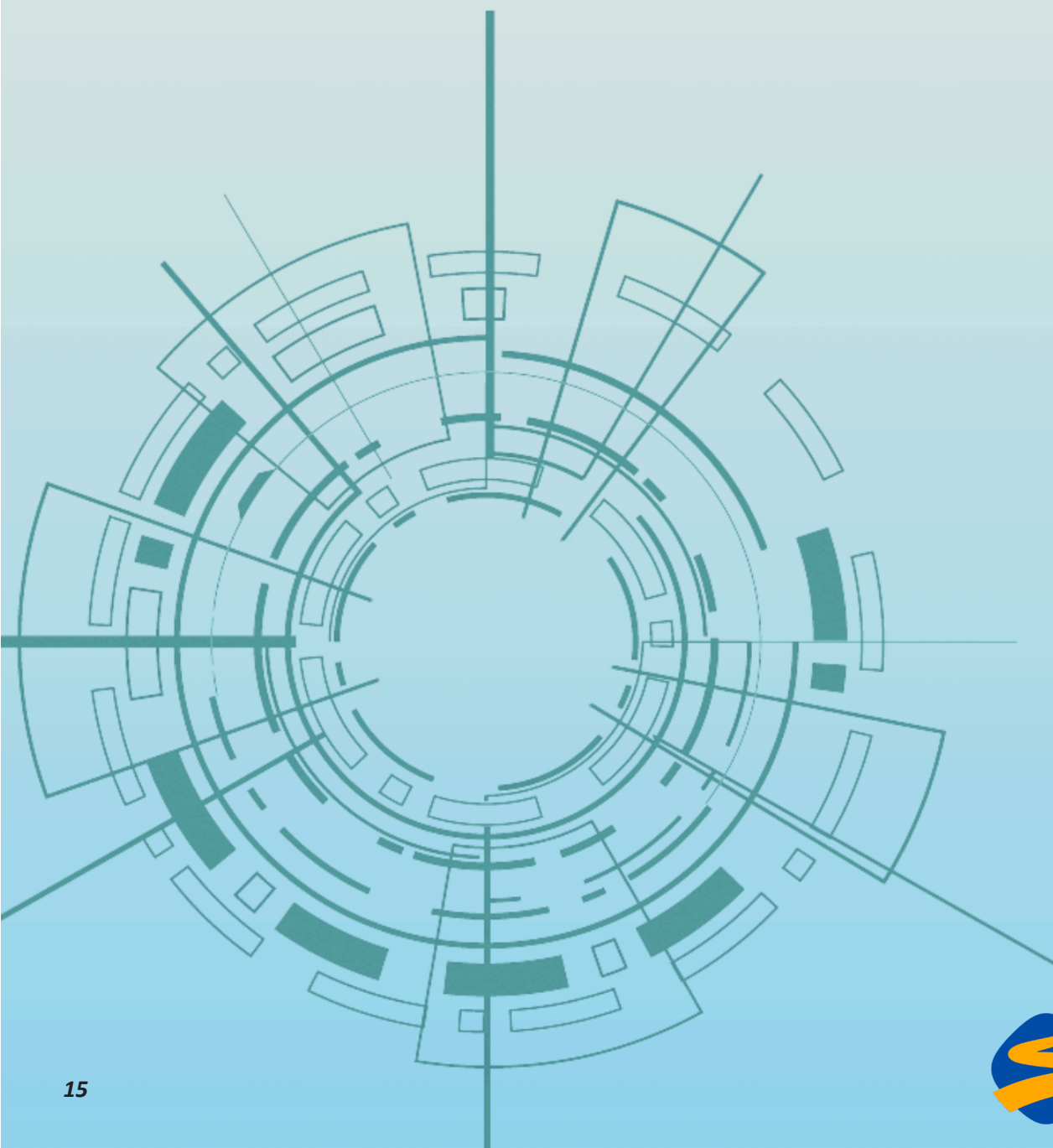
Podczas szkolenia uczestnicy brali udział w warsztatach opartych na współpracy, symulacjach oraz interaktywnych ćwiczeniach skoncentrowanych na praktycznym zastosowaniu wiedzy. Uczyli się korzystania z kluczowych narzędzi projektu: Podręcznika „Career Guidance in Action” dla pracowników młodzieżowych, Programu Doradztwa Zawodowego, gry karcianej „Job Interview” oraz Zestawu narzędzi szkoleniowych. Zdobywali wiedzę na temat wdrażania tych narzędzi w swoich lokalnych społecznościach. LTTA szczególnie podkreślało znaczenie uczenia się od rówieśników oraz wymiany dobrych praktyk pomiędzy uczestnikami z różnych kontekstów narodowych, kulturowych i zawodowych. Sprzyjało to nawiązywaniu międzynarodowych partnerstw oraz budowaniu długoterminowych sieci współpracy w całej Europie.


Po szkoleniu pracownicy młodzieżowi organizowali lokalne warsztaty, sesje mentoringowe oraz działania związane z karierą zawodową dla młodzieży, wykorzystując nowo poznane narzędzia oraz wdrażając doświadczenia zdobyte podczas LTTA. Okres testowania pilotażowego, połączony z gromadzeniem i analizą informacji zwrotnej, stanowił istotny etap w doskonaleniu narzędzi i materiałów projektu „Path to Success”. W rezultacie grupa przeszkolonych pracowników młodzieżowych stała się kluczową siłą wspierającą promowanie zatrudnialności, inkluzji oraz równych szans dla młodych ludzi w całej Europie.

Najlepszym sposobem zrozumienia, jak takie warsztaty powinny być zaplanowane i realizowane, jest przeanalizowanie przykładu. Podobne działania były już wcześniej wdrażane, co umożliwiło identyfikację potencjalnych ryzyk i szans oraz opracowanie odpowiednich rekomendacji. Kolejna sekcja przedstawia proponowany program LTTA, który ma na celu ułatwienie organizacji tego typu aktywności.



Moduł 3





Moduł 3


Program szkoleniowy

Dobór uczestników kursu szkoleniowego z zakresu doradztwa zawodowego

Jakość i wpływ kursu szkoleniowego w obszarze doradztwa zawodowego w dużym stopniu zależą od właściwego doboru uczestników. Ponieważ celem szkolenia jest wyposażenie pracowników młodzieżowych w praktyczne kompetencje w zakresie doradztwa zawodowego, wspierania zatrudnialności oraz wykorzystania narzędzi projektowych, istotne jest zapewnienie, aby wybrani uczestnicy byli zmotywowani, adekwatni tematycznie oraz zdolni do przenoszenia efektów uczenia się do swojej codziennej pracy z młodzieżą.

Przy wyborze uczestników kursu szkoleniowego z zakresu doradztwa zawodowego należy uwzględnić następujące kryteria:

- **Relewantność zawodowa.** Uczestnicy powinni aktywnie pracować z młodzieżą w centrach młodzieżowych, organizacjach pozarządowych, szkołach, projektach społecznych lub instytucjach wsparcia zatrudnienia oraz mieć możliwość zastosowania zdobytej wiedzy po zakończeniu szkolenia.
- **Motywacja i zainteresowanie.** Kandydaci powinni wykazywać silne zainteresowanie doradztwem zawodowym, rozwijaniem kompetencji zwiększających zatrudnialność oraz innowacyjnymi metodami edukacyjnymi, takimi jak grywalizacja, uczenie przez doświadczenie oraz edukacja pozaformalna.
- **Zaangażowanie w działania następcze.** Priorytet powinni mieć uczestnicy gotowi do organizowania lokalnych warsztatów, działań pilotażowych lub sesji mentoringowych po zakończeniu szkolenia, z wykorzystaniem Programu Doradztwa Zawodowego, Podręcznika, gry karcianej oraz Zestawu narzędzi szkoleniowych.
- **Inkluzywność i różnorodność.** Dobór uczestników powinien zapewniać zrównoważony skład pod względem płci, pochodzenia, doświadczenia zawodowego oraz reprezentacji geograficznej, a także wspierać udział pracowników młodzieżowych pracujących z osobami z mniejszymi szansami.
- **Zdolność do pracy w środowisku międzynarodowym.** Ponieważ kurs szkoleniowy opiera się na współpracy i uczeniu się od rówieśników, uczestnicy powinni być gotowi do współpracy, dzielenia się doświadczeniami oraz współtworzenia ponadnarodowej sieci pracowników młodzieżowych specjalizujących się w doradztwie zawodowym.



Dobrze dobrana grupa zwiększa skuteczność procesu szkoleniowego, wspiera wartościową wymianę praktyk oraz zapewnia, że rezultaty projektu są dalej przekazywane młodym ludziom na poziomie lokalnym i krajowym.

Proponowana agenda kursu szkoleniowego

Poniższa agenda odzwierciedla program wdrożony podczas działania LTTA w ramach projektu „Path to Success” w Rumunii. Może ona być dostosowana do profilu uczestników, ich doświadczenia oraz wcześniejszej praktyki w zakresie doradztwa zawodowego dla młodzieży. Dodatkowo, czas trwania, harmonogram dzienny oraz kolejność aktywności mogą zostać zmodyfikowane w zależności od zidentyfikowanych potrzeb, dostępnych zasobów oraz uwarunkowań kontekstowych.

Dzień 1	
9:30	Rejestracja uczestników

10:00	<p>Powitanie i integracja uczestników</p> <p>Rola i znaczenie kursu szkoleniowego w ramach projektu</p> <p>Narzędzie oceny wstępnej</p>
11:00	Coffee Break
11:30	Narzędzia do autorefleksji. Wprowadzenie i cele.
12:00	<p>Test dwudziestu stwierdzeń. Ćwiczenie praktyczne z Podręcznika dobrych praktyk</p> <p>Refleksja i dyskusja na temat dostępności oraz użyteczności w doradztwie zawodowym dla młodzieży</p>
13:00	Przerwa obiadowa
14:30	<p>Drzewo Blob. Ćwiczenie praktyczne z Podręcznika dobrych praktyk</p> <p>Refleksja i dyskusja na temat dostępności oraz użyteczności w doradztwie zawodowym dla młodzieży</p>
16:00	Przerwa kawowa
16:30	Dyskusja dotycząca narzędzi autorefleksji oraz ich zastosowania w doradztwie zawodowym dla młodzieży
17:30	Refleksja nad procesem uczenia się. Zakończenie dnia
19:00	Kolacja

Dzień 2

9:30	Eksploracja umiejętności miękkich. Wprowadzenie tematyczne i cele.
10:00	Umiejętności miękkie – komunikacja. Ćwiczenie praktyczne z Programu Doradztwa Zawodowego.
11:30	Przerwa kawowa
12:00	Umiejętności miękkie – praca zespołowa i przywództwo. Ćwiczenie praktyczne z Programu Doradztwa Zawodowego Refleksja i dyskusja na temat dostępności oraz użyteczności w doradztwie zawodowym dla młodzieży
13:00	Przerwa obiadowa
14:30	Eksploracja umiejętności miękkich: rozwiązywanie problemów. Ćwiczenie praktyczne z Programu Doradztwa Zawodowego Refleksja i dyskusja na temat dostępności i użyteczności
16:00	Przerwa kawowa
16:30	Dyskusja na temat umiejętności miękkich. Dyskusja tematyczna dotycząca umiejętności miękkich i rynku pracy
17:30	Refleksja nad procesem uczenia się. Zakończenie dnia
19:00	Kolacja

Dzień 3

9:30	Wizyta tematyczna - „Ścieżka kariery i innowacji”
10:00	Temat „Wizjonerscy liderzy i innowacje w Europie”. Ćwiczenie praktyczne: Określenie własnej wizji kariery oraz wkładu w społeczność (dla młodych ludzi).
13:00	Przerwa obiadowa
14:30	Debata i dyskusje. Wyzwania współczesnego rynku pracy. Dyskusje na temat roli doradztwa zawodowego w pomaganiu młodym ludziom w budowaniu wizji przyszłej kariery.
16:30	Powrót z wizyty tematycznej
17:30	Refleksja nad procesem uczenia się. Zakończenie dnia
19:00	Kolacja

Dzień 4

9:30	Gra karciana „Job Interview”. Wprowadzenie i cele Prezentacja kart oraz zasad gry. Jaką rolę pełni gra karciana i w jaki sposób może pomóc młodym ludziom w oswojeniu się z rozmowami kwalifikacyjnymi?
------	---

10:00	Gra karciana „Job Interview”. Ćwiczenie praktyczne – rozgrywka w grupach.
11:30	Przerwa kawowa
12:00	Gra karciana „Job Interview”. Ćwiczenie praktyczne. Refleksja i dyskusja na temat dostępności oraz użyteczności w doradztwie zawodowym dla młodzieży.
13:00	Przerwa obiadowa
14:30	Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej. Ćwiczenie praktyczne z Programu Doradztwa Zawodowego.
16:00	Przerwa kawowa
16:30	Refleksja nad rozmową kwalifikacyjną. Wskazówki dotyczące skutecznego przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej.
17:30	Refleksja nad procesem uczenia się. Zakończenie dnia
19:00	Kolacja

Dzień 5


9:30	Narzędzia autorefleksji. Wprowadzenie i cele
10:00	Budowanie marki osobistej. Ćwiczenie praktyczne z Programu Doradztwa Zawodowego. Refleksja i dyskusja na temat dostępności oraz użyteczności w doradztwie zawodowym dla młodzieży.
11:30	Przerwa kawowa
12:00	Uczenie się społeczno-emocjonalne. Ćwiczenie praktyczne z Programu Doradztwa Zawodowego. Refleksja i dyskusja na temat dostępności oraz użyteczności w doradztwie zawodowym dla młodzieży.
13:00	Przerwa obiadowa
14:30	Informacja zwrotna i ewaluacja programu – narzędzie oceny końcowej (post-assessment).
16:00	Przerwa kawowa
17:00	Ceremonia zakończenia kursu szkoleniowego

Program ten daje wgląd w zachowanie równowagi pomiędzy poszczególnymi częściami szkolenia, sekwencją warsztatów oraz różnorodnością tematów, tak aby utrzymać wysokie zainteresowanie uczestników. Utrzymanie aktywności i zaangażowania grupy jest kluczowe dla osiągnięcia sukcesu. Odpowiednia równowaga jest zapewniona zarówno poprzez sam program, jak i poprzez kompetencje oraz zaangażowanie trenera, który stanowi gwarancję właściwego przebiegu procesu szkoleniowego i jego ukierunkowania we właściwą stronę.



Moduł 4





Moduł 4

Proces szkoleniowy

Ta sekcja opisuje rolę trenera/facilitatora w procesie jako kluczowego źródła przekazywania wiedzy uczestnikom, ale także jako przewodnika w ich drodze do zdobywania nowych umiejętności, który wskazuje kierunek działania zgodnie z potrzebami i oczekiwaniami każdego uczestnika. Ponadto sekcja ta zawiera zestaw wskazówek i rekomendacji dotyczących prowadzenia skutecznych działań podsumowujących (debriefing).

Sugestie metodyczne. Trener jako lider procesu szkoleniowego

Trener prowadzi szkolenie lub warsztat, kierując uczestników przez uporządkowane doświadczenia edukacyjne w trakcie kilku sesji lub dni. W pracy z młodzieżą trenerzy często pełnią wiele ról — facilitatora, mentora lub moderatora — jednocześnie zachowując ogólną odpowiedzialność za proces uczenia się.

Do ich głównych zadań należy projektowanie, przygotowanie i realizacja programu, komunikacja z organizacją, monitorowanie postępów oraz ewaluacja rezultatów. Trenerzy muszą być elastyczni, reagować na potrzeby uczestników i potrafić tworzyć motywujące środowisko uczenia się.

Szkolenie jest procesem ciągłym — przed, w trakcie i po wydarzeniu. Uczestnicy są odpowiedzialni za własne uczenie się, natomiast trenerzy umożliwiają je i wspierają poprzez skuteczne metody oraz zachętę.

Kompetentni trenerzy łączą silne umiejętności komunikacyjne i facilitacyjne z wiedzą metodologiczną oraz zdolnością pracy z grupami i jednostkami. Powinni również wykazywać uważność i inkluzywność wobec młodych ludzi z mniejszymi szansami, w tym osób o niskim poziomie wykształcenia, trudnych warunkach społeczno-ekonomicznych, niepełnosprawnościach, barierach kulturowych lub językowych, problemach zdrowotnych, przeszkodach społecznych czy niekorzystnych warunkach geograficznych. Świadomość tych uwarunkowań pomaga trenerom projektować działania włączające oraz tworzyć wspierające środowisko, w którym wszyscy uczestnicy czują się docenieni.

Rola facylitatora

Facylitator pomaga grupom i organizacjom działać skuteczniej, wspierając współpracę i tworząc synergię między członkami. Pełniąc rolę katalizatora procesu, facylitator zapewnia otwartą i bezpieczną komunikację, pozostając jednocześnie neutralny i obiektywny. Ta neutralność pozwala mu kierować grupę w stronę jej celów bez narzucania własnych opinii czy wpływania na treść dyskusji.

Facylitator wspiera procesy grupowe ukierunkowane na generowanie pomysłów lub podejmowanie decyzji. Trenerzy również mogą pełnić rolę facylitatorów, szczególnie gdy chcą, aby uczestnicy uczyli się poprzez własne doświadczenia. Metody facylitacji są równie przydatne w prowadzeniu spotkań organizacyjnych oraz uporządkowanych dialogów między młodzieżą a decydentami.

Wykwalifikowany facylitator aktywnie słucha, obserwuje potrzeby grupy, zarządza konfliktami, zachęca do refleksji oraz dostosowuje metody do dynamiki grupy. Szczególną uwagę poświęca inkluzywności i aktywnie wspiera młodych ludzi z mniejszymi szansami, zapewniając, że uczestnicy napotykający bariery edukacyjne, ekonomiczne, społeczne, kulturowe, zdrowotne lub geograficzne mogą w pełni uczestniczyć w procesie uczenia się i czerpać z niego korzyści. Do kluczowych kompetencji facylitatora należą empatia, elastyczność, wiarygodność oraz silne umiejętności komunikacyjne, a także zdolność do efektywnej pracy zarówno z jednostkami, jak i grupami.

Trenerzy jako kluczowe źródło przekazywania wiedzy uczestnikom

Trenerzy odgrywają kluczową rolę w przekształcaniu wiedzy teoretycznej w praktyczne doświadczenia edukacyjne. Stanowią pomost między informacją a jej zastosowaniem, kierując uczestnikami i motywując ich do wykorzystywania nowej wiedzy w sytuacjach z życia codziennego.

Przekazywanie wiedzy jest procesem interaktywnym i refleksyjnym. Trenerzy projektują angażujące doświadczenia edukacyjne, które uwzględniają aspekty poznawcze, emocjonalne oraz praktyczne. Wybierając odpowiednie metody — takie jak dyskusje, symulacje, studia przypadków czy działania oparte na doświadczeniu — pomagają uczestnikom nie tylko zrozumieć, co należy zrobić, ale także dlaczego i w jaki sposób to zrobić.

Elastyczność jest kluczowym elementem skutecznego szkolenia. Efektywni trenerzy dostosowują swoje metody do potrzeb uczestników, upraszczają złożone zagadnienia oraz tworzą bezpieczne środowisko, które sprzyja uczestnictwu i uczeniu się na błędach.

Poza przekazywaniem treści trenerzy inspirują i wzmacniają uczestników. Dzięki empatii, zachęce oraz silnym umiejętnościom komunikacyjnym budują pewność siebie, ciekawość oraz zaangażowanie w uczenie się przez całe życie. Ostatecznie trenerzy działają jako katalizatory rozwoju — przekształcając informację w zrozumienie, a naukę w trwałą rozwój osobisty i zawodowy.

Wskazówki dla trenerów dotyczące prowadzenia skutecznych sesji podsumowujących (debriefing)

Wstęp

Podsumowanie (debriefing) jest jednym z najważniejszych etapów uczenia się przez doświadczenie. Pomaga uczestnikom zrozumieć przebieg ich doświadczeń, zreflektować własne zachowania oraz zidentyfikować wnioski na przyszłość. Bez etapu podsumowania nawet najbardziej kreatywna aktywność pozostaje jedynie doświadczeniem - a nie procesem uczenia się. Skuteczny debriefing przekształca „to, co się wydarzyło” w „czego się nauczyłem” oraz „co zrobię inaczej w przyszłości”.

1. Przygotowanie gruntu

Ustawienie tonu: Stwórz wspierającą i pozbawioną ocen atmosferę. Poinformuj uczestników, że każda opinia jest cenna.

Wyjaśnienie celu: Podkreśl, że debriefing służy refleksji i uczeniu się, a nie ocenie wyników.

Wybór odpowiedniego momentu: Przeprowadź podsumowanie krótko po zakończeniu aktywności, gdy emocje i wspomnienia są jeszcze świeże.

2. Zadawanie właściwych pytań

Stosuj pytania otwarte i refleksyjne, aby prowadzić dyskusję. Unikaj pytań zamkniętych (tak/nie) oraz takich, które sugerują „poprawną” odpowiedź. Przykłady:

Co wydarzyło się podczas aktywności?

Jakie były Twoje pierwsze reakcje?

Jak się czułeś/czułaś, gdy grupa napotkała trudność?

Jakie decyzje podjąłeś/podjęłaś i dlaczego?

Co zrobił(a)byś inaczej następnym razem?

Jak to doświadczenie odnosi się do sytuacji z życia codziennego lub pracy?

3. Stosowanie uporządkowanego podejścia

Prostą, a jednocześnie skuteczną strukturą debriefingu jest model „What? – So What? – Now What?”:

Faza	Punkt skupienia	Przykładowe pytania
Co?	Fakty & wydarzenia	Co się stało? Co zaobserwowałeś/łaś?
Więc co?	Emocje & znaczenie	Co to oznacza? Czego się z tego nauczyłeś/łaś?
I co teraz?	Zastosowanie	Jak możesz wykorzystać tę wiedzę w przyszłości?

Model ten pomaga uczestnikom przejść od opisu doświadczenia, przez jego interpretację, aż do zastosowania wniosków w praktyce.

4. Zarządzaj dynamiką grupy

Daj każdemu możliwość wypowiedzi.

Stosuj małe grupy lub pary, aby umożliwić bardziej osobistą refleksję.

Zwracaj uwagę na reakcje emocjonalne — uznawaj je w sposób pełen szacunku.

Zachęcaj do aktywnego słuchania i wzajemnego szacunku.

5. Nawiązanie do celów uczenia się

Zawsze odnoś dyskusję do celów szkolenia. Podsumuj kluczowe wnioski i podkreśl, w jaki sposób zdobyte spostrzeżenia wspierają rozwój osobisty lub zawodowy uczestników.

6. Zakończ w pozytywny sposób

Zakończ, dziękując grupie za otwartość i zaangażowanie.

Poproś każdego uczestnika o jedno zdanie dotyczące tego, co wynosi z sesji.

Podkreśl, że uczenie się nie kończy się na zajęciach — trwa dalej poprzez praktykę i refleksję.

Lista kontrolna trenera dla skutecznego debriefingu

- Stworzenie bezpiecznego i wspierającego środowiska.
- Jasne wyjaśnienie celu debriefingu.
- Przygotowanie pytań otwartych z wyprzedzeniem.
- Zachęcanie do równomiernego udziału wszystkich uczestników.
- Powiązanie dyskusji z celami szkolenia.
- Podsumowanie i zapisanie kluczowych wniosków.
- Zapewnienie pozytywnego zakończenia.

Tekst opiera się na ideach zawartych w: Manual for Trainers, Youth Council Slovenia, 2014; Toolkit

Effective Debriefing Tools and Techniques;

<https://training-wheels.com/wp-content/uploads/2022/04/Effective-Debriefing-Tools-and-Techniques-pdf-for-website.pdf>

Manual for facilitators in non-formal education;

https://site-484428.mozfiles.com/files/484428/Manual_for_facilitators_in_NFE.pdf#:~:text=Facilitators%20in%20relation%20to%20%E2%80%9Cdebriefing%E2%80%9D%3A,exercise%20and%20doing%20a%20debriefing

Debriefing method / Learning cycle model;

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download_file-879/t-ACT%20-%20The%20Experiential%20Learning%20Debriefing%20Tool.pdf

Youthpass Unfolded - Practical tips and hands-on methods for making the most of the Youthpass proce;

https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3553/Publication_YPunfolded_online.pdf



Zakończenie

Zakończenie

Zestaw narzędzi szkoleniowych opracowany w ramach projektu „Path to Success” zapewnia pracownikom młodzieżowym, trenerom oraz doradcom zawodowym praktyczne wskazówki, metodologie i narzędzia wspierające młodych ludzi w poruszaniu się po współczesnym rynku pracy. W czasach szybkich zmian technologicznych, transformacji cyfrowej oraz rosnącej niepewności dotyczącej ścieżek kariery, ustrukturyzowane i dostępne doradztwo zawodowe staje się ważniejsze niż kiedykolwiek.


W całym zestawie narzędzi nacisk położono na wzmacnianie kompetencji pracowników młodzieżowych w zakresie prowadzenia młodych ludzi przez proces eksploracji kariery, rozwijania umiejętności oraz przygotowania do zatrudnienia. Poprzez połączenie wiedzy teoretycznej z praktycznymi ćwiczeniami i interaktywnymi metodami, zestaw promuje podejście oparte na uczeniu się poprzez uczestnictwo, refleksję oraz zastosowanie w realnych sytuacjach.

Moduły przedstawione w niniejszym dokumencie oferują kompleksowe ramy do realizacji skutecznego szkolenia z zakresu doradztwa zawodowego:

- Świadomość rynku pracy i eksploracja kariery przedstawia kluczowe wyzwania, z jakimi mierzą się młodzi ludzie, oraz podkreśla znaczenie rozumienia trendów rynku pracy, w tym cyfryzacji i sztucznej inteligencji.
- Metodologia programu szkoleniowego wyjaśnia, jak definiować grupę docelową, określać cele uczenia się oraz oceniać potrzeby i postępy uczestników.
- Program szkoleniowy zawiera praktyczną agendę wielodniowego kursu, z aktywnościami, które pracownicy młodzieżowi mogą później wdrażać w swoich społecznościach.
- Proces szkoleniowy podkreśla rolę trenerów i facylitatorów w tworzeniu inkluzyjnego środowiska uczenia się oraz wspieraniu refleksji poprzez debriefing.

Ważnym elementem zestawu narzędzi jest integracja innowacyjnych i interaktywnych materiałów, takich jak Podręcznik „Career Guidance in Action”, Program Doradztwa Zawodowego oraz gra karciana „Job Interview”. Zasoby te wspierają uczenie się przez doświadczenie oraz grywalizację, czyniąc działania z zakresu doradztwa zawodowego bardziej angażującymi i dostępnymi dla młodych ludzi o zróżnicowanych środowiskach i stylach uczenia się. Wszystkie zasoby są dostępne na: <https://pathtosuccess.beyoueurope.eu/>.

Ostatecznym celem tego zestawu narzędzi jest nie tylko rozwijanie kompetencji zawodowych pracowników młodzieżowych, ale także wzmacnianie młodych ludzi, aby stawali się aktywnymi uczestnikami w kształtowaniu własnych ścieżek kariery. Poprzez rozwijanie samoświadomości, umiejętności miękkich oraz zrozumienia dynamiki rynku pracy, młodzi ludzie mogą budować odporność i zdolność adaptacji w coraz bardziej złożonym środowisku zawodowym.



Ten zestaw narzędzi szkoleniowych został opracowany w ramach projektu „Path to Success” dzięki współpracy zaangażowanych organizacji partnerskich oraz specjalistów pracujących z młodzieżą. Serdecznie dziękujemy wszystkim partnerom, trenerom oraz uczestnikom, którzy wnieśli swoje doświadczenie i opinie do opracowania tych materiałów.

Szczególne podziękowania kierujemy do partnerów projektu:

Asociația Be You (Romania – Valea Voievozilor),
Fundacja Akcelerator Obywatelski Spark / Spark Foundation (Poland – Wrocław),
Youthfully Yours SK (Slovakia – Nižný Klátov),
ZPTM Brežice (Slovenia – Brežice).

Projekt „Path to Success” pokazuje, w jaki sposób współpraca pomiędzy organizacjami w całej Europie może przyczynić się do tworzenia silniejszych systemów wsparcia na rzecz zatrudnialności młodzieży oraz włączenia społecznego. Wiedza i praktyki przedstawione w niniejszym zestawie narzędzi są przeznaczone do adaptacji, powielania oraz dalszego rozwijania w różnych kontekstach lokalnych, co pozwala zapewnić trwały efekt wykraczający poza sam czas trwania projektu.

Authors who contributed to the creation of this guide:

Anja Krušnik Cirnski Žrlič, Cezar Ionut Stanciu, Dagmara Gazda, Dana Rosova, Eva Kuranova, Gabriela Plich, Ilona Balint, Ivan Rosa, Izabela Zbik, Jasmina Butara, Maria Larisa Giangkampozidou, Marius Adrian Miloiu, Michaela Fintorova, Mariusz Librowski, Paweł Góral, Roxana Irina Grigorescu, Sonia Georgiana Miloiu.

Załącznik 1


„Path to Success” – ankieta wstępna do szkolenia

Ta ankieta wstępna pomaga ocenić Twoje aktualne umiejętności związane z tematyką doradztwa zawodowego, a następnie wspiera w ocenie skuteczności szkolenia w zakresie ich rozwijania.

Biorąc udział w ankiecie, zapoznasz się z kluczowymi obszarami programu: doradztwem zawodowym dla młodzieży, narzędziami i praktykami wspierającymi zatrudnialność młodych ludzi, wyzwaniem współczesnego rynku pracy oraz wykorzystaniem grywalizacji w pracy z młodzieżą i doradztwie zawodowym. Dzięki temu zyskasz lepsze zrozumienie tego, czego możesz się spodziewać i co chcemy przekazać w trakcie szkolenia.

Twoje szczerze odpowiedzi będą bardzo ważne, ponieważ pozwolą dostosować zajęcia do Twoich potrzeb i zapewnić maksymalne korzyści z udziału w programie. Wszystkie odpowiedzi są poufne i będą wykorzystywane wyłącznie w celu poprawy jakości przyszłych działań.

Dziękujemy za udział i wkład w program szkoleniowy „Path to Success” dla pracowników młodzieżowych!



Imię i nazwisko
Adres e-mail
Kraj

Doradztwo zawodowe dla młodzieży

Jak bardzo pewnie czujesz się w prowadzeniu młodych ludzi w identyfikowaniu ich zainteresowań oraz celów zawodowych?

W ogóle niepewny/a 1 5 Bardzo pewny/a

Na ile komfortowo czujesz się, dostosowując swoje doradztwo do potrzeb zróżnicowanej młodzieży?

W ogóle niekomfortowo 1 5 Bardzo komfortowo

Jak skutecznie potrafisz wykorzystywać różne narzędzia i metody wspierające młodych ludzi w odkrywaniu ich potencjalnych ścieżek kariery?

W ogóle nieskutecznie 1 5 Bardzo skutecznie

Praktyki i narzędzia wspierające zatrudnialność młodzieży

Na ile jesteś zaznajomiony/a z aktualnymi wymaganiami, jakich pracodawcy oczekują od młodych ludzi?

W ogóle nieznanomy/a 1 5 Bardzo dobrze zaznajomiony/a

Czy masz doświadczenie w rozwijaniu narzędzi zwiększających zatrudnialność, takich jak CV, listy motywacyjne oraz umiejętności związane z rozmową kwalifikacyjną?

W ogóle brak doświadczenia 1 5 Bardzo duże doświadczenie

Czy czujesz się komfortowo, korzystając z narzędzi cyfrowych, mediów społecznościowych oraz platform networkingowych online w celu wspierania młodych ludzi w rozwijaniu ich kompetencji zawodowych?

W ogóle niekomfortowo 1 5 Bardzo komfortowo

Wyzwania współczesnego rynku pracy

Na ile jesteś świadomy/a głównych trendów i wyzwań, z jakimi mierzą się młodzi ludzie wchodzący na dzisiejszy rynek pracy?

W ogóle nieświadomy/a 1 5 Bardzo świadomy/a

Czy potrafisz pomagać młodym ludziom w radzeniu sobie z aktualnymi problemami rynku pracy, takimi jak bezrobocie czy brak możliwości w niektórych branżach i sektorach?

W ogóle niezdolny/a 1 5 W pełni zdolny/a

Jak często analizujesz rynek pracy i wykorzystujesz swoje wnioski w doradztwie zawodowym dla młodzieży?

Prawie nigdy 1 5 Bardzo często

Grywalizacja w pracy z młodzieżą i doradztwie zawodowym

Na ile jesteś zaznajomiony/a z koncepcją grywalizacji oraz jej potencjalnym zastosowaniem w pracy z młodzieżą lub doradztwie zawodowym?

W ogóle nieznamy/a 1 5 Bardzo dobrze zaznajomiony/a

Jakie masz doświadczenie w wykorzystywaniu narzędzi opartych na grywalizacji w pomaganiu młodym ludziom w odkrywaniu ich potencjalnych ścieżek kariery?

Brak doświadczenia 1 5 Bardzo duże doświadczenie

Czy odczuwasz potrzebę wprowadzania gier lub elementów grywalizacji do doradztwa zawodowego dla młodzieży w celu zwiększenia jego skuteczności?

W ogóle nie 1 5 Bardzo dużą potrzebę

Oczekiwania

1. Jakie umiejętności, wiedzę i kompetencje uważasz, że obecnie musisz wzmocnić, aby skutecznie prowadzić doradztwo zawodowe dla młodzieży?

2. Jakie są Twoje oczekiwania wobec tego kursu szkoleniowego i co chciał(a)byś osiągnąć lub poprawić do końca programu?

Załącznik 2

Ankieta końcowa (post-assessment) do szkolenia

Dziękujemy za ukończenie programu szkoleniowego „Path to Success”!

Ta ankieta końcowa pozwoli nam ocenić skuteczność treści szkoleniowych, które właśnie ukończyłeś/aś, oraz wpływ programu na Twoje kompetencje w zakresie doradztwa zawodowego. Biorąc udział w ankiecie, prosimy o refleksję nad swoim doświadczeniem oraz postępami w kluczowych obszarach programu: doradztwie zawodowym dla młodzieży, praktykach i narzędziach wspierających zatrudnialność, wyzwaniach współczesnego rynku pracy oraz wykorzystaniu grywalizacji w pracy z młodzieżą i doradztwie zawodowym. Dzięki temu będziesz mieć możliwość oceny swojego rozwoju po zakończeniu programu.

Twoje szczerze odpowiedzi pomogą nam zrozumieć, co się sprawdziło, oraz zidentyfikować obszary, które możemy ulepszyć w przyszłych szkoleniach i materiałach. Wszystkie odpowiedzi są poufne i będą wykorzystywane wyłącznie w celu poprawy jakości naszych przyszłych działań.

Dziękujemy za udział i wkład w program szkoleniowy „Path to Success” dla pracowników młodzieżowych!

Doradztwo zawodowe dla młodzieży

Czuję się pewnie w prowadzeniu młodych ludzi w identyfikowaniu ich zainteresowań oraz celów zawodowych.

W ogóle niepewny/a 1 5 Bardzo pewny/a

Czuję się komfortowo, dostosowując swoje doradztwo do potrzeb zróżnicowanej młodzieży.

W ogóle niekomfortowo 1 5 Bardzo komfortowo

Potrafię skutecznie wykorzystywać różne narzędzia i metody wspierające młodych ludzi w odkrywaniu ich potencjalnych ścieżek kariery.

Zdecydowanie się nie zgadzam 1 5 Zdecydowanie się zgadzam

Praktyki i narzędzia wspierające zatrudnialność młodzieży

Jestem zaznajomiony/a z aktualnymi wymaganiami, jakich pracodawcy oczekują od młodych ludzi.

W ogóle nieznanym/a 1 5 Bardzo dobrze zaznajomiony/a

Mam doświadczenie w rozwijaniu narzędzi zwiększających zatrudnialność, takich jak CV, listy motywacyjne oraz umiejętności związane z rozmową kwalifikacyjną.

Brak poprawy 1 5 Duża poprawa

Czuję się komfortowo, korzystając z narzędzi cyfrowych, mediów społecznościowych oraz platform networkingowych online w celu wspierania młodych ludzi w rozwijaniu ich kompetencji zawodowych.

Brak poprawy 1 5 Duża poprawa

Wyzwania współczesnego rynku pracy

Jestem dobrze poinformowany/a o głównych trendach i wyzwaniach, z jakimi mierzą się młodzi ludzie wchodzący na dzisiejszy rynek pracy.

Zdecydowanie się nie zgadzam 1 5 Zdecydowanie się zgadzam

Potrafię pomagać młodym ludziom w radzeniu sobie z aktualnymi problemami rynku pracy, takimi jak bezrobocie czy brak możliwości w niektórych branżach i sektorach.

W ogóle niezdolny/a 1 5 W pełni zdolny/a

Potrafię lepiej analizować rynek pracy i wykorzystywać swoje wnioski w doradztwie zawodowym dla młodzieży.

Zdecydowanie się nie zgadzam 1 5 Zdecydowanie się zgadzam



Grywalizacja w pracy z młodzieżą i doradztwie zawodowym

Jestem zaznajomiony/a z koncepcją grywalizacji oraz jej potencjalnym zastosowaniem w pracy z młodzieżą lub doradztwie zawodowym.
W ogóle nieznajomy/a 1 5 Bardzo dobrze zaznajomiony/a

Mam doświadczenie w wykorzystywaniu narzędzi grywalizacji w pomaganiu młodym ludziom w odkrywaniu ich potencjalnych ścieżek kariery.
Brak doświadczenia 1 5 Duże doświadczenie

Odczuwam potrzebę wprowadzania gier lub elementów grywalizacji do doradztwa zawodowego dla młodzieży w celu zwiększenia jego skuteczności.
Zdecydowanie się nie zgadzam 1 5 Zdecydowanie się zgadzam

Pytania otwarte:

Które narzędzie lub metoda poznana podczas tego szkolenia była dla Ciebie najbardziej użyteczna?

W jakich obszarach nadal chcesz się rozwijać w zakresie prowadzenia doradztwa zawodowego dla młodzieży?

W jaki sposób planujesz włączyć narzędzia i metody z tego szkolenia do swojej codziennej pracy z młodzieżą?

Załącznik 3

Oto najczęściej zadawane pytania (FAQ) podczas rozmów kwalifikacyjnych:

1. Opowiedz coś o sobie

Wskazówka: Mów krótko — kim jesteś, czego się uczysz / czym się zajmujesz oraz jakie są Twoje cele.

2. Dlaczego chcesz tę pracę?

Wskazówka: Pokaż zainteresowanie stanowiskiem i wyjaśnij, jak łączy się ono z Twoją przyszłością.

3. Jakie są Twoje mocne strony?

Wskazówka: Wybierz 2–3 mocne strony i podaj krótkie przykłady.

4. Jaka jest Twoja słabość, nad którą pracujesz?

Wskazówka: Bądź szczery/a, ale pokaż, że podejmujesz wysiłek i się rozwijasz.

5. Dlaczego powinniśmy Cię zatrudnić?

Wskazówka: Podkreśl, co Cię wyróżnia — umiejętności, podejście lub chęć nauki.

6. Opowiedz o sytuacji, w której pracowałeś/aś w zespole

Wskazówka: Użyj rzeczywistego przykładu (szkoła, sport, projekty).

7. Opisz wyzwanie, z którym się zmierzyłeś/aś, i jak sobie z nim poradziłeś/aś

Wskazówka: Skup się na rozwiązywaniu problemu i tym, czego się nauczyłeś/aś.

8. Jak radzisz sobie ze stresem lub presją?

Wskazówka: Podaj zdrowe sposoby radzenia sobie (planowanie, zachowanie spokoju, proszenie o pomoc).

9. Jakie są Twoje cele zawodowe?

Wskazówka: To w porządku, jeśli nie są jeszcze w pełni określone — pokaż kierunek i ciekawość.

10. Czy masz jakieś doświadczenie?


Wskazówka: Uwzględnij projekty szkolne, wolontariat, hobby — wszystko się liczy.

11. Jak zarządzasz swoim czasem?

Wskazówka: Opowiedz o organizowaniu zadań, terminach lub łączeniu szkoły z innymi aktywnościami.

12. Co Cię motywuje?

Wskazówka: Wspomnij o rozwoju osobistym, pomaganiu innym, osiągnięciu celów itp.



13. Opowiedz o sytuacji, w której popełniłeś/aś błąd

Wskazówka: Skup się na tym, czego się nauczyłeś/aś i jak się poprawiłeś/aś.

14. Jak radzisz sobie z informacją zwrotną lub krytyką?

Wskazówka: Pokaż otwartość i gotowość do rozwoju.

15. Czy masz do nas jakieś pytania?

Wskazówka: Zawsze odpowiedz twierdząco — zapytaj o możliwości nauki, kulturę zespołu lub rozwój.