



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Program mentoringowy dla doradców zawodowych w zakresie aktywizacji zawodowej NEET



Program mentoringowy Dla doradców zawodowych

Dofinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Rezultat wypracowany w ramach projektu:

„Career eMerge: Integracja doradztwa cyfrowego z rozwojem zawodowym”

Numer projektu: 2023-2-PL01-KA210-VET-000171223

Partnerzy projektu:

Lider: Fundacja Rozwoju i Innowacji WIR (Polska)

Partner: AESS - Associação para o Desenvolvimento de uma Economia Solidária e Sustentável (Portugalia)





Spis treści

STRESZCZENIE.....	4
1.WSTĘP	5
2. METODOLOGIA PROGRAMU	9
MODUŁ 1 – SAMOOCENA I PLANOWANIE KARIERY	11
MODUŁ 2 – UMIEJĘTNOŚCI POSZUKIWANIA PRACY	19
MODUŁ 3 – UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE (UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKIE).....	26
MODUŁ 4 – WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE I ZARZĄDZANIE STRESEM.....	33
MODUŁ 5 – DORADZTWO ZAWODOWE I PRZYGOTOWANIE APLIKACJI	39
MODUŁ 6 – NARZĘDZIA CYFROWE I OCENA	44
CZĘŚĆ KOŃCOWA – MONITOROWANIE, OCENA I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ....	50
ZAŁĄCZNIKI PRAKTYCZNE	55
ZAŁĄCZNIK 1 – Szablon Indywidualnego Planu Działań (IPD)	55
ZAŁĄCZNIK 2 – Siatka samooceny kompetencji.....	56
ZAŁĄCZNIK 3 – Formularz sesji mentoringowej.....	57
ZAŁĄCZNIK 4 – Formularz oceny sesji.....	58
Załącznik 5 – Lista przydatnych narzędzi cyfrowych	59
.....	59
ZAŁĄCZNIK 6 – Szablon raportu postępu.....	60
Załącznik 7 – Odniesienia i dodatkowe zasoby.....	61
ZAŁĄCZNIK 8 – Krajowe Badania Referencyjne	63



STRESZCZENIE

Program mentoringu dla doradców zawodowych jest częścią europejskiego projektu „Career eMerge: Integracja doradztwa cyfrowego z rozwojem zawodowym” realizowanego wspólnie przez Portugalię i Polskę w celu wzmocnienia umiejętności doradców zawodowych pracujących z młodzieżą NEET (nieuczącą się, niepracującą ani niekształcącej się).

W podręczniku tym zaprezentowano innowacyjne podejście pedagogiczne oparte na sześciu modułach szkolenia praktycznego i refleksyjnego, które łączą w sobie samoświadomość, umiejętności interpersonalne, wsparcie psychologiczne i umiejętności cyfrowe.

Niniejszy dokument jest przewodnikiem informacyjnym i praktycznym dla doradców zawodowych, trenerów i specjalistów ds. zatrudnienia. Można z niego korzystać zarówno podczas spotkań stacjonarnych, jak i online.

Program został zaprojektowany w celu:

- wzmocnienia potencjału doradców zawodowych w zakresie wspierania młodzieży NEET;
- opracowywania zrównoważonych metodologii mentoringu i doradztwa zawodowego;
- promowania włączenia społecznego, dobrego samopoczucia emocjonalnego i zatrudnialności cyfrowej.

Podręcznik stanowi uzupełnienie cyfrowego narzędzia Career eMerge Online, wspólnie tworząc Europejski Zestaw Doradztwa Mentorskiego i Kariery dla doradców zawodowych pracujących z młodzieżą NEET.





1. WSTĘP

1.1 Kontekst projektu

Program mentoringu doradców zawodowych jest częścią projektu Career eMerge, finansowanego przez Unię Europejską w ramach programu Erasmus+ KA210-VET – Małe partnerstwa w kształceniu i szkoleniu zawodowym, nr umowy 2023-2-PL01-KA210-VET-000171223.

Projekt ten jest wynikiem partnerstwa pomiędzy Fundacją Rozwoju i Innowacji Rozwoju WIR (Polska) i AESS – Associação de Educação Social e Solidária (Portugalia), mającego na celu opracowanie innowacyjnych narzędzi i metodologii doradztwa zawodowego skierowanych do młodych ludzi znajdujących się w trudnej sytuacji, a mianowicie do grupy NEET (Not in Education, Employment or Training – młodych ludzi, którzy nie uczą się, nie pracują ani nie uczestniczą w szkoleniach).

Wspólna praca doradców zawodowych z Polski i Portugalii nad opracowaniem narzędzi w ramach projektu umożliwiła wymianę doświadczeń, perspektyw oraz dobrych praktyk w zakresie wsparcia młodzieży NEET. Międzynarodowa współpraca pozwoliła na połączenie różnych podejść do doradztwa zawodowego, uwzględniających zarówno kontekst edukacyjny, jak i społeczno-kulturowy obu krajów.

Wypracowane w projekcie narzędzia stanowią efekt wspólnych działań zespołów polskich i portugalskich i zostały zaprojektowane z myślą o ich praktycznym wykorzystaniu w codziennej pracy doradców zawodowych. W przyszłości narzędzia te będą wspierać doradców w diagnozowaniu potrzeb młodzieży NEET, planowaniu indywidualnych ścieżek rozwoju oraz wzmacnianiu kompetencji niezbędnych do wejścia na rynek pracy lub powrotu do edukacji.

Współpraca międzynarodowa przyczyniła się również do zwiększenia jakości opracowanych rozwiązań poprzez ich testowanie, analizę i dostosowanie do różnych realiów pracy z młodzieżą. Dzięki temu narzędzia mają charakter uniwersalny, elastyczny i mogą być wykorzystywane zarówno w Polsce, jak i w Portugalii, a także adaptowane w innych krajach europejskich.

1.2 Określenie problem NEET

Zjawisko NEET (Not in Employment, Education or Training) stanowi wyzwanie o charakterze przekrojowym dla krajów europejskich. Odnosi się ono do młodych ludzi, którzy nie pracują, nie uczą się i nie uczestniczą w żadnej formie szkolenia, a tym samym pozostają poza głównymi systemami edukacji i rynku pracy. Młodzież, która wcześniej zakończyła naukę lub napotyka trudności w integracji zawodowej, ma tendencję do dystansowania się od formalnych instytucji, co w dłuższej perspektywie negatywnie wpływa zarówno na spójność społeczną, jak i rozwój gospodarczy.





Według danych Eurostatu, w 2023 roku średni wskaźnik NEET w Unii Europejskiej wyniósł 12,4%, co oznacza, że ponad jedna na dziesięć młodych osób w wieku 15–29 lat znajdowała się poza edukacją, zatrudnieniem i szkoleniami. W tym samym roku wskaźnik ten wyniósł około 9,5% w Portugalii oraz 10,1% w Polsce. Dane te potwierdzają, że choć skala zjawiska różni się pomiędzy państwami członkowskimi, problem NEET pozostaje istotny również w krajach o relatywnie stabilnej sytuacji na rynku pracy.

Pomimo odmiennych kontekstów społeczno-ekonomicznych, czynniki przyczyniające się do występowania zjawiska NEET w Polsce i Portugalii są w dużej mierze zbliżone. Należą do nich m.in.: niska samoocena młodych ludzi, niedostateczne umiejętności zawodowe, brak motywacji do podejmowania aktywności edukacyjnej lub zawodowej, ograniczone sieci wsparcia społecznego oraz trudności emocjonalne, które często prowadzą do wycofania się z dalszych prób integracji z rynkiem pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe uwarunkowania, rola doradcy zawodowego nabiera szczególnego znaczenia. Doradca pełni funkcję mediatora pomiędzy młodymi ludźmi a światem edukacji i pracy, wspierając ich w procesie samopoznania, identyfikacji kompetencji, planowania ścieżki kariery oraz nawiązywania kontaktu z dostępnymi możliwościami rozwoju. Skuteczne doradztwo zawodowe, oparte na indywidualnym podejściu i odpowiednich narzędziach, może stanowić kluczowy element przeciwdziałania zjawisku NEET i wspierania trwałej aktywizacji młodzieży.

1.3 Cele programu mentoringowego

Program mentoringu dla doradców zawodowych ma na celu dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.

Cele szczegółowe:

- wspieranie rozwoju umiejętności samooceny, diagnozy i planowania kariery;
- wyposażenie doradców zawodowych w narzędzia umożliwiające nauczanie technik aktywnego poszukiwania pracy;
- wzmocnienie umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych i emocjonalnych;
- integracja wsparcia psychologicznego i praktyki radzenia sobie ze stresem z procesem doradztwa;
- zapewnienie umiejętności doradztwa zawodowego i przygotowywania skutecznych podań o pracę;
- wprowadzenie narzędzia cyfrowego ułatwiającego indywidualny monitoring i działania następcze.

Celem programu jest również stworzenie międzynarodowej społeczności doradców zawodowych, która będzie stanowić platformę wymiany doświadczeń, wiedzy i dobrych praktyk w obszarze pracy





z młodzieżą NEET. Wspólnota ta ma sprzyjać wzajemnemu uczeniu się, pozwalając doradcom z różnych krajów europejskich na poznanie odmiennych podejść, narzędzi oraz rozwiązań stosowanych w pracy doradczej w różnych kontekstach społeczno-kulturowych i instytucjonalnych. Tworzenie międzynarodowej społeczności praktyków umożliwia konfrontację doświadczeń teoretycznych z praktyką, wspiera rozwój kompetencji zawodowych doradców oraz przyczynia się do podnoszenia jakości świadczonych usług doradczych. Regularny kontakt, współpraca i dialog pomiędzy doradcami sprzyjają refleksji nad skutecznością stosowanych metod, a także adaptowaniu opracowanych narzędzi do zmieniających się potrzeb młodzieży oraz warunków lokalnych.

Istotnym elementem tej społeczności jest również zapewnienie trwałości opracowywanej metodologii. Dzięki zaangażowaniu doradców z różnych krajów, metodologia nie pozostaje jedynie rezultatem projektu, lecz staje się żywym narzędziem, które może być dalej rozwijane, testowane i doskonalone także po zakończeniu finansowania. Wspólna odpowiedzialność za rozwój i aktualizację narzędzi wzmacnia ich użyteczność oraz zwiększa potencjał ich długofalowego wykorzystania w codziennej pracy doradców zawodowych.

Międzynarodowa społeczność doradców zawodowych sprzyja ponadto upowszechnianiu rezultatów projektu, zwiększając ich zasięg oraz wpływ na praktykę doradztwa zawodowego na poziomie europejskim. Współpraca transnarodowa umożliwia lepsze reagowanie na wyzwania związane z aktywizacją młodzieży NEET, a także wspiera budowanie spójnych, innowacyjnych i trwałych rozwiązań w obszarze doradztwa zawodowego w Europie.

1.4 Struktura podręcznika

Podręcznik podzielony jest na sześć głównych modułów, odpowiadających obszarom interwencji doradcy zawodowego współpracującego z NEET:

1. Samoocena i planowanie kariery NEET.
2. Umiejętności poszukiwania pracy.
3. Umiejętności interpersonalne (umiejętności miękkie).
4. Wsparcie psychologiczne i zarządzanie stresem.
5. Doradztwo zawodowe i przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych.
6. Narzędzia cyfrowe i ocena.

Każdy moduł zawiera:

- zwięzłe wprowadzenie teoretyczne;
- cele edukacyjne;
- narzędzia i wskazówki do praktycznego zastosowania;
- ćwiczenia i działania szkoleniowe;
- sugestie dotyczące oceny i działań następczych.





Podręcznik opracowano jako otwarte źródło informacji dla doradców zawodowych, z którego można korzystać w kontekstach formalnych (szkoły zawodowe, IEFP, organizacje pozarządowe) i nieformalnych (doradztwo zawodowe, mentoring, coaching, programy reintegracyjne).

1.5 Internetowe narzędziem Career eMerge

Niniejszy podręcznik został zaprojektowany do współpracy z narzędziem internetowym Career eMerge, opracowanym w ramach tego samego projektu.

Podczas gdy podręcznik zapewnia ramy teoretyczne i metodologiczne, narzędzie online zapewnia:

- zasoby interaktywne (testy, formularze);
- automatyczne siatki samooceny;
- cyfrowy dostęp do Indywidualnego Planu Działania (IPD);
- Przestrzeń współpracy doradców i młodzieży.

Taka integracja zapewnia elastyczność, hybrydowość i dostępność procesu mentoringu, wspierając doradców zawodowych w różnych kontekstach pracy z młodzieżą NEET. Narzędzie Career eMerge dostępne Online wzmacnia europejski wymiar projektu, promując transnarodowe dzielenie się metodami doradztwa i zwiększanie szans na zatrudnienie NETT-ów.





2. METODOLOGIA PROGRAMU

2.1 Założenia

Metodologia opiera się na trzech podstawowych filarach:

1. Aktywna nauka - mentor uczy się poprzez praktykę, refleksję i dzielenie się doświadczeniami z życia wziętymi z pracy z młodzieżą NEET.
2. Spersonalizowany mentoring – każdy doradca zawodowy pracuje w zespole ponadnarodowym, co stwarza realną możliwość wymiany doświadczeń, perspektyw i dobrych praktyk. Taka forma współpracy wspiera ukierunkowany rozwój kompetencji zawodowych oraz emocjonalnych doradców, niezbędnych w skutecznej pracy z młodzieżą NEET, a także sprzyja refleksji nad stosowanymi metodami i narzędziami doradczymi.
3. Zintegrowane podejście - łączy w sobie wymiar psychologiczny, edukacyjny i zawodowy, integrując narzędzia cyfrowe i umiejętności osobiste.

2.2 Struktura pedagogiczna

Program opiera się na modułowej logice rozwoju, począwszy od diagnozy i planowania kariery, aż po integrację zawodową osób zaliczanych do grupy NEET.

Każdy moduł zawiera:

- cele edukacyjne;
- ustrukturyzowaną treść (konceptję, narzędzia, praktyki);
- zajęcia praktyczne (symulacje, dynamika, studia przypadków);
- narzędzia oceny (samoocena, opinia mentora i wskaźniki postępu).

Zajęcia realizowane są w formule nauczania mieszanego, łączącego samodzielne uczenie się z udziałem w szkoleniu online, z wykorzystaniem interaktywnej platformy cyfrowej.

2.3 Ocena i oczekiwane wyniki

Ocenianie ma charakter ciągły i kształtujący, koncentruje się na rozwijaniu umiejętności, a nie tylko na zdobywaniu wiedzy przez doradców zawodowych.

Oczekiwane wyniki obejmują:

- lepsze przygotowanie doradców zawodowych do wspierania młodzieży NEET;
- poprawę jakości i innowacyjności usług doradztwa zawodowego;
- integrację narzędzi opracowanych w szkołach, ośrodkach zatrudnienia i jednostkach szkoleniowych;
- utworzenie Szkoły Trenerów Doradztwa Zawodowego w organizacjach partnerskich, zapewniającej ciągłość projektu.



2.4 Zasady etyczne mentoringu

Proces mentoringu opiera się na następujących zasadach etycznych:

- poufności i szacunku dla indywidualności każdej młodej osoby;
- empatii i aktywnym słuchaniu;
- włączeniu, równości płci i niedyskryminacji;
- promowaniu autonomii i wzmocnieniu pozycji.

Podsumowanie metodologii:

„Ucz się, prowadź i zmieniaj” to myśl przewodnia programu Career eMerge, który wzmacnia rolę doradcy zawodowego jako agenta zmiany. Doradca aktywnie wspiera młodzież NEET w procesie przechodzenia do dalszego kształcenia, podjęcia zatrudnienia oraz pełniejszego uczestnictwa w życiu społecznym.





MODUŁ 1 – SAMOOCENA I PLANOWANIE KARIERY

Autorzy: Vanda Santos, Tomasz Magnowski

1. Wprowadzenie

Samooceana stanowi punkt wyjścia każdego procesu doradztwa zawodowego. Zanim młodzi ludzie dokonają wyboru ścieżki kariery, muszą lepiej zrozumieć samych siebie — kim są, co jest dla nich ważne, jakie posiadają mocne strony oraz w jakich obszarach widzą możliwości dalszego rozwoju.

W przypadku młodzieży NEET (pozostającej poza edukacją, zatrudnieniem i szkoleniami) proces ten nabiera szczególnego znaczenia. Wielu młodych ludzi doświadcza obniżonej pewności siebie, braku motywacji lub poczucia celu. Rolą doradcy zawodowego jest wsparcie ich w odbudowywaniu relacji między tożsamością, motywacją a wizją przyszłości, a także pomoc w ponownym odkryciu własnego potencjału.

„Najlepszym sposobem na przewidzenie przyszłości jest jej stworzenie.”

Peter Drucker

Samooceana i planowanie kariery umożliwiają przekształcenie wątpliwości w konkretne działania, marzeń w realne plany, a planów - w wymierne rezultaty, prowadzące do aktywnego i świadomego kształtowania własnej drogi zawodowej.

2. Cele modułu

Cel główny to umożliwianie doradcom zawodowym przeprowadzania sesji samooceny i planowania kariery z młodzieżą NEET przy użyciu praktycznych narzędzi i metod partycypacyjnych.

Cele szczegółowe:

- Propagowanie samoświadomości wśród młodych ludzi poprzez techniki diagnostyki osobistej.
- Rozwijanie umiejętności stawiania sobie realistycznych i osiągalnych celów.
- Nauczyć, jak opracować i monitorować Indywidualny Plan Działań (IPD).
- Pobudzenie motywacji i poczucia celu.
- Wzmocnienie roli doradcy zawodowego jako osoby ułatwiającej współpracę, a nie osoby podejmującej decyzje.



3. Struktura i metodologia modułu

Moduł łączy w sobie chwile indywidualnej refleksji, ćwiczenia praktyczne i zajęcia grupowe.

Metodologia opiera się na czterech fazach:

1. Odkrywanie tego, kim jestem – zrozumieć tożsamość osobistą i zawodową.
2. Uświadamianie sobie, co wiem i co potrafię – mapowanie umiejętności i zasobów.
3. Określenie, dokąd chcę pójść – wyznaczanie celów i zadań.
4. Sporządzenie planu działania – wyznaczanie działań, terminów i strategii.

Doradca zawodowy jest zwierciadłem, które pomaga młodemu człowiekowi dostrzec swój potencjał „nowymi” oczami.

4. Narzędzia diagnostyczne

Doradca zawodowy może używać różnych narzędzi ułatwiających refleksję i gromadzenie informacji przez osoby młode NEET:

1. Test zainteresowań zawodowych – model RIASEC

Test zainteresowań zawodowych oparty na modelu RIASEC umożliwia identyfikację dominujących obszarów zainteresowań oraz preferencji zawodowych młodych osób. Model ten wyróżnia sześć typów osobowości i środowisk pracy: realistyczny (R), badawczy (I), artystyczny (A), społeczny (S), przedsiębiorczy (E) oraz konwencjonalny (C).

Zastosowanie testu RIASEC w pracy z młodzieżą NEET pozwala doradcy zawodowemu lepiej zrozumieć naturalne predyspozycje, motywacje oraz styl działania uczestnika. Wyniki testu stanowią punkt wyjścia do rozmowy doradczej, wspierają proces samooceny oraz pomagają w dopasowaniu potencjalnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych do indywidualnych zainteresowań, a nie wyłącznie do dostępnych ofert lub presji otoczenia.

Model preferencji zawodowych opisuje sześć głównych typów, których pierwsze litery w języku angielskim tworzą akronim **RIASEC**:

- **Realistyczny** - preferuje zajęcia praktyczne i manualne;
- **Badawczy** – lubi rozwiązywać problemy i zgłębiać idee;
- **Artystyczny** – ceni kreatywność i ekspresję;
- **Społeczny** – lubi pomagać i komunikować się;
- **Przedsiębiorczy** – lubi przewodzić i wpływać;
- **Konwencjonalny** – preferuje porządek, strukturę i szczegóły.



2. Analiza SWOT osoby

Analiza SWOT osoby to narzędzie służące **pogłębionej samoocenie**, które pomaga młodej osobie lepiej zrozumieć swoją aktualną sytuację, potencjał oraz bariery w kontekście planowania kariery zawodowej. Metoda ta umożliwia spojrzenie na siebie w sposób uporządkowany i realistyczny, bez oceniania, a jednocześnie z myślą o przyszłości. W ramach ćwiczenia uczestnik analizuje cztery obszary:

Mocne strony	Słabe strony	Szanse	Zagrożenia
Umiejętności, talenty, doświadczenia	Ograniczenia, negatywne nawyki	Trendy rynkowe, networking	Czynniki zewnętrzne, brak wsparcia

3. Ścieżka kariery

Ćwiczenie „Ścieżka kariery” ma na celu uświadomienie młodej osobie, że jej dotychczasowe doświadczenia — zarówno edukacyjne, zawodowe, jak i życiowe — mają wartość i znaczenie w procesie planowania przyszłości. Nawet jeśli ścieżka ta była nieciągła lub odbiegała od oczekiwań, każdy etap niesie ze sobą konkretne kompetencje, wnioski i zasoby.

W ramach ćwiczenia młoda osoba rysuje oś czasu, na której zaznacza najważniejsze momenty swojego życia, takie jak:

- okresy nauki (szkoła, kursy, studia),
- doświadczenia zawodowe (praca, staże, praktyki),
- istotne wydarzenia życiowe (wolontariat, projekty, przerwy, zmiany).

Następnie, indywidualnie lub w małej grupie, uczestnicy analizują poszczególne etapy ścieżki, zastanawiając się:

- czego nauczyli się w danym okresie,
- jakie umiejętności rozwinęli (także nieformalne),
- co było dla nich źródłem motywacji,
- które doświadczenia były satysfakcjonujące, a które trudne.

Kluczowym elementem ćwiczenia jest refleksja nad przyszłością, podczas której młoda osoba określa:

- co chciałaby powtórzyć w swojej dalszej drodze,
- z jakich doświadczeń chciałaby zrezygnować lub je zmienić,
- jakie elementy swojej historii może wykorzystać przy planowaniu kolejnych kroków edukacyjnych lub zawodowych.

Rola doradcy zawodowego polega na:

- wspieraniu uczestnika w bezpiecznej i otwartej refleksji,
- pomaganiu w nazwaniu kompetencji ukrytych w doświadczeniach,



- wzmacnianiu poczucia sprawczości i ciągłości rozwoju,
- łączeniu wniosków z ćwiczenia z możliwymi ścieżkami kariery i dalszymi działaniami. Ćwiczenie „Ścieżka kariery” sprzyja budowaniu pozytywnej narracji o własnym rozwoju, pomaga porządkować doświadczenia oraz wzmacnia przekonanie, że nawet trudne momenty mogą stać się punktem wyjścia do świadomego planowania przyszłości.

4. Koło Kariery

„Koło Kariery” to narzędzie służące całościowej ocenie satysfakcji życiowej i zawodowej, które pozwala uczestnikowi spojrzeć na swoją sytuację w sposób uporządkowany i wizualny. Ćwiczenie uświadamia, że rozwój zawodowy jest ściśle powiązany z innymi obszarami życia, takimi jak zdrowie, relacje czy dobrostan psychiczny.

W ramach ćwiczenia uczestnik otrzymuje schemat koła podzielonego na kilka obszarów, obejmujących m.in.:

- karierę zawodową,
- edukację i rozwój kompetencji,
- sytuację finansową,
- zdrowie fizyczne i psychiczne,
- relacje społeczne i rodzinne,
- wypoczynek i równowagę między życiem prywatnym a zawodowym,
- poczucie celu i sensu działań.

Następnie uczestnik ocenia poziom swojej satysfakcji w każdym obszarze w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza bardzo niski poziom satysfakcji, a 10 – pełne zadowolenie. Oceny zaznaczane są na kole, co pozwala stworzyć wizualny obraz aktualnej sytuacji życiowej.

Kolejnym etapem ćwiczenia jest analiza wyników, podczas której uczestnik:

- identyfikuje obszary wymagające poprawy,
- zastanawia się nad przyczynami niskiej satysfakcji,
- dostrzega obszary, które stanowią jego zasoby i źródło energii,
- określa, które sfery mają największy wpływ na jego motywację i gotowość do działania.

Na podstawie tej analizy uczestnik, przy wsparciu doradcy zawodowego, ustala priorytety rozwojowe oraz wybiera jeden lub dwa obszary, na których chce się skupić w najbliższym czasie. Ćwiczenie nie ma na celu jednoczesnej poprawy wszystkich sfer życia, lecz świadome i realistyczne planowanie zmian krok po kroku.

Rola doradcy zawodowego polega na:

- stworzeniu bezpiecznej przestrzeni do refleksji,



- pomocy w interpretacji wyników,
- wspieraniu uczestnika w przełożeniu wniosków na konkretne działania,
- powiązaniu wybranych obszarów z planem kariery i dostępnymi formami wsparcia (np. szkolenia, mentoring, mikroświadczania).

„Kółko Kariery” pomaga młodym osobom NEET zrozumieć, że zmiana w jednym obszarze może pozytywnie wpłynąć na inne, a rozwój zawodowy jest procesem holistycznym, wymagającym równowagi i dbałości o własne potrzeby.

5.Ustalanie celów

Cel jest przydatny tylko wtedy, gdy jest konkretny i osiągalny. Doradca zawodowy powinien nauczyć młodego człowieka stosowania modelu SMART przy formułowanie celu:

Kryterium	Opis	Opis
S - Konkretny	Co chcę osiągnąć?	„Aby zdobyć staż w dziale administracyjnym.”
M - Mierzalny	Skąd będę wiedział, że mi się udało?	„Złóż 10 dokumentów aplikacyjnych i otrzymaj 2 zaproszenia na rozmowy kwalifikacyjne”.
A - Osiągalny	Czy posiadam odpowiednie zasoby i umiejętności?	„Mam szkolenie i wsparcie doradcy zawodowego”
R - Istotny	Czy ten cel ma sens w kontekście mojej przyszłości?	„Doświadczenie pomaga mi wejść na rynek”.
T - Określony w czasie	Do kiedy?	„Do końca następnego kwartału”.

Doradca zawodowy pomaga młodemu człowiekowi przekształcić niejasne pragnienia („Chcę znaleźć pracę”) w konkretne i osiągalne cele („Chcę aplikować na trzy stanowiska tygodniowo”).

Indywidualny Plan Działania (IPD)

Indywidualny Plan Działania (IPD) jest centralnym dokumentem w procesie mentoringu. Umożliwia planowanie, monitorowanie i ocenę postępów młodej osoby NEET.

Zalecana struktura:

Cel	Działanie	Termin	Odpowiedzialny	Wskaźnik sukcesu



Poprawienie i wysłanie dokumentów aplikacyjnych	Poprawienie CV zgodnie z przyjętym wzorem	1 tydzień	Osoba młoda (NEET) + doradca zawodowy	Wysłane poprawione CV.
Określ dostępne formy kształcenia	Wyszukaj dostępne kursy	2 tygodnie	Osoba młoda (NEET)	Lista 3 kursów
Poprawienie efektywności komunikacji	Weź udział w szkoleniu	1 miesiąc	Osoba młoda (NEET)	Certyfikat uzyskany

Indywidualny Plan Działania, jako dokument zawierający dane osobowe, powinien być przetwarzany z zachowaniem szczególnej ostrożności oraz regularnie aktualizowany, tak aby odzwierciedlał aktualną sytuację osoby, której dotyczy, a także pozostawał dostosowany do zmieniających się wymagań rynku pracy i oczekiwań pracodawców.

6. Ćwiczenia praktyczne

Ćwiczenie 1 – „Kim jestem?”

Doradca zawodowy proponuje młodemu człowiekowi (NEET) przeprowadzenie refleksji w formie pisemnej:

Opisz siebie w trzech słowach i uzasadnij, dlaczego wybrałeś właśnie te.

Co motywuje Ciebie do wstawania każdego dnia?

Co chciałbyś osiągnąć za pięć lat?

Cel: promowanie samoświadomości i osobistej ekspresji.

Ćwiczenie 2 – „Mapa moich umiejętności”

Uczestnik wymienia swoje umiejętności techniczne (np. znajomość obsługi komputera, języków obcych, zarządzanie czasem) oraz interpersonalne (np. empatia, odporność psychiczna, praca zespołowa). Następnie ocenia je w skali od 1 do 5.

Wskazówka: aby uczynić ćwiczenie bardziej dynamicznym, doradca zawodowy może wykorzystać kolorowe karteczki samoprzylepne.



Ćwiczenie 3 – „Od pomysłu do działania”

Na podstawie Indywidualnego Planu Działania (IPD) młoda osoba wybiera cel i zapisuje pierwsze trzy konkretne działania, które podejmie.

Przykład:

1. Zaktualizuje swoje CV.
2. Skontaktuje się z dwiema firmami.
3. Zarejestruje się na szkoleniu online.

7.Przestrzeń do refleksji

Czego dowiedziałem się odnośnie możliwości doskonalenia się jako doradca zawodowy?

- ✓ Jakie umiejętności powinienem rozwinąć, aby skuteczniej wspierać młodą osobą w określeniu mocnych stron.
- ✓ Jakie umiejętności powinienem rozwinąć, aby skuteczniej wspierać młodą osobą w określeniu obszarów, w których chcę się doskonalić
- ✓ Jakie umiejętności powinienem rozwinąć, aby skuteczniej wspierać młodą osobą w określeniu następnych kroków, które podejmie.

(Miejsce na wpisanie osobistych refleksji przez mentora – doradcę zawodowego.)

8.Praktyczne sugestie dla mentora – doradcy zawodowego

- Stwórz bezpieczne i przyjazne środowisko.
- Potwierdź uczucia wątpliwości i niepewności.
- Zadawaj pytania otwarte („Jak się czułeś w tej sytuacji?”).
- Unikaj osądzania – każda podróż jest wyjątkowa.
- Doceniaj małe zwycięstwa i wzmacniaj postęp.
- W stosownych przypadkach uwzględnij rodzinę lub sieć wsparcia.
- Używaj prostego i pozytywnego języka.

„Dobry doradca zawodowy nie pokazuje uczestnikowi drogi, lecz pomaga mu wyznaczyć własną.”



9. Ocena modułu

Samooceena mentora – doradcy zawodowego

Kompetencja	Przed modulem	Po module	Dowód
Wiem, jak wspierać NEETa w określeniu swoich mocnych i słabych stron	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać NEETa w jasnym formułowaniu celów.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać NEETa w opracowywaniu i realizacji planu działania	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

10. Wnioski

Samooceena i planowanie kariery stanowią fundament całego procesu mentoringu. Kiedy młodzi ludzie rozumieją swoje mocne strony i wizualizują sobie możliwą ścieżkę rozwoju, będą w sobie wewnętrzną motywację, która prowadzi do zmiany.

Rolą doradcy zawodowego jest rzucić to światło – pomóc młodej osobie odkryć, że przyszłość to projekt, który buduje się krok po kroku.

**„Przyszłość należy do tych, którzy wierzą w piękno swoich marzeń.” –
Eleanor Roosevelt**





MODUŁ 2 – UMIEJĘTNOŚCI POSZUKIWANIA PRACY

Autorzy: Angelo Batista, Paulina Zajęc

1. Wprowadzenie

Poszukiwanie pracy jest jednym z kluczowych etapów na drodze do aktywizacji zawodowej młodzieży NEET, a jednocześnie jednym z najbardziej wymagających i obciążających emocjonalnie procesów. Dla wielu młodych osób kontakt z rynkiem pracy wiąże się z lękiem, niepewnością oraz wcześniejszymi doświadczeniami odrzucenia, które mogą skutecznie obniżać motywację i poczucie własnej wartości.

Moduł „Szkolenie z umiejętności poszukiwania pracy” został opracowany z myślą o wsparciu doradców zawodowych w prowadzeniu młodzieży NEET przez ten proces w sposób bezpieczny, stopniowy i dostosowany do indywidualnych potrzeb. Jego celem jest nie tylko przekazanie praktycznej wiedzy dotyczącej rynku pracy i narzędzi rekrutacyjnych, lecz także wzmocnienie kompetencji psychospołecznych, niezbędnych do aktywnego i wytrwałego poszukiwania zatrudnienia.

W module szczególny nacisk położono na:

- budowanie poczucia sprawczości i odpowiedzialności za własne decyzje,
- rozwijanie umiejętności autoprezentacji i komunikacji,
- normalizowanie trudności i porażek pojawiających się w procesie rekrutacji,
- uczenie systematycznego i realistycznego planowania działań.

Rola doradcy zawodowego w tym module wykracza poza funkcję instruktora. Doradca staje się towarzyszem procesu, który pomaga młodej osobie zrozumieć mechanizmy rynku pracy, nazwać własne kompetencje oraz przełożyć je na konkretne działania. Dzięki temu poszukiwanie pracy przestaje być źródłem frustracji, a staje się procesem uczenia się, rozwoju i budowania przyszłości zawodowej.

Moduł może być realizowany zarówno w formie pracy indywidualnej, jak i warsztatowej, a jego elastyczna struktura pozwala dostosować tempo i zakres działań do możliwości oraz gotowości młodzieży NEET

2. Cele modułu

Celem głównym modułu jest wzmocnienie zdolności młodzieży NEET do skutecznego, świadomego i samodzielnego poszukiwania pracy poprzez rozwój kompetencji praktycznych, komunikacyjnych oraz psychospołecznych, przy jednoczesnym wsparciu doradców zawodowych w prowadzeniu indywidualnego i dostosowanego procesu aktywizacji



zawodowej.

Cele szczegółowe modułu

Moduł realizuje następujące cele szczegółowe:

1. Zwiększenie wiedzy młodzieży NEET na temat rynku pracy – poprzez zapoznanie uczestników z aktualnymi realiami rynku pracy, formami zatrudnienia oraz możliwościami wejścia na rynek pracy.
2. Rozwój umiejętności skutecznego poszukiwania ofert pracy – poprzez naukę korzystania z różnych źródeł ofert, w tym narzędzi cyfrowych i sieci kontaktów.
3. Wzmocnienie kompetencji w zakresie przygotowywania dokumentów aplikacyjnych – poprzez rozwijanie umiejętności tworzenia CV i listu motywacyjnego dostosowanych do konkretnych ofert pracy.
4. Rozwój umiejętności autoprezentacji i komunikacji w procesie rekrutacji – poprzez przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych, symulacje oraz ćwiczenia praktyczne.
5. Budowanie odporności psychicznej i motywacji w procesie poszukiwania pracy – poprzez normalizowanie trudnych doświadczeń, wzmacnianie poczucia sprawczości oraz naukę radzenia sobie z odrzuceniem i stresem.
6. Rozwijanie umiejętności planowania i systematycznego działania – poprzez wspieranie uczestników w tworzeniu realistycznych planów poszukiwania pracy oraz monitorowaniu postępów.
7. Wspieranie indywidualnego podejścia do procesu aktywizacji zawodowej – poprzez dostosowanie działań do potrzeb, możliwości i gotowości młodej osoby, z uwzględnieniem jej sytuacji życiowej.

3.Struktura i metodologia

Moduł łączy naukę teoretyczną i praktyczną poprzez:

- sesje partycypacyjne z wymianą doświadczeń;
- symulacje rzeczywistych sytuacji poszukiwania pracy;
- studia przypadków i ćwiczenia grupowe;
- stopniowe tworzenie osobistego planu poszukiwania pracy.

Metodologia ta opiera się na następującym cyklu:

analiza sytuacji → zaplanowanie działań → realizacja → refleksja i wprowadzanie usprawnień.





4. Zrozumienie rynku pracy

Przed rozpoczęciem poszukiwań kluczowe jest zrozumienie kontekstu. Doradca zawodowy powinien pomóc młodemu człowiekowi:

- Zidentyfikować sektory, w których jest zapotrzebowanie na pracowników, np. technologia, turystyka, służba zdrowia, usługi czy zielona gospodarka.
- Sprawdzić portale pracy (IEFP, NetEmpregos, Expresso Emprego, EURES, LinkedIn, pracuj.pl, olx.pl).
- Poznać swoją sieć kontaktów osobistych i zawodowych, gdyż część szans na zatrudnienie pojawia się poza oficjalnymi kanałami ogłoszeń.
- Zrozumieć podstawowe prawa i obowiązki pracownicze (umowa, staż, szkolenie zawodowe).

Umiejętność wyszukiwania miejsc pracy to pierwszy krok w kierunku poszukiwania świadomego i stabilnego zatrudnienia.

5. Narzędzia z poszukiwania pracy

Skuteczne poszukiwanie pracy wymaga od młodych ludzi nie tylko chęci, ale także umiejętności, które można rozwijać i doskonalić poprzez odpowiednio dobrane narzędzia oraz szkolenia. W kontekście pracy z osobami NEET, kluczowe jest zastosowanie metod praktycznych, angażujących i możliwych do wdrożenia natychmiast w codziennym życiu zawodowym i osobistym.

1. Warsztaty tworzenia profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych

Praktyczne zajęcia, w których uczestnicy:

- poznają zasady tworzenia CV i listów motywacyjnych odpowiadających standardom rynkowym,
- uczą się dopasowywać dokumenty pod konkretne oferty pracy i profile zawodowe,
- pracują nad językiem korzyści i sposobami przedstawiania własnych doświadczeń,
- otrzymują indywidualne informacje zwrotne i korekty.

Takie warsztaty zwiększają pewność siebie młodych ludzi w kontekście prezentowania własnego potencjału.

2. Szkolenie z technik poszukiwania pracy online

W ramach modułu uczestnicy uczą się:

- nawigowania po platformach rekrutacyjnych (np. LinkedIn, Indeed, Pracuj.pl),
- zakładania i optymalizacji profili profesjonalnych,



- korzystania z filtrów i alertów ofert pracy,
- odpowiadania na ogłoszenia drogą elektroniczną.

To szkolenie pozwala osobom, które nie miały wcześniej kontaktu z cyfrowymi narzędziami rekrutacyjnymi, zyskać praktyczne umiejętności w zakresie poszukiwania ofert.

3. Symulacje i treningi rozmów kwalifikacyjnych

Ten element szkolenia daje młodym ludziom bezpieczne środowisko do:

- przeprowadzenia próbnej rozmowy z doradcą lub trenerem,
- analizy najczęściej zadawanych pytań rekrutacyjnych,
- ćwiczenia autoprezentacji, mowy ciała i odpowiedzi na trudne pytania,
- otrzymania informacji zwrotnej po każdej symulacji.

Regularne treningi pozwalają zredukować stres, zwiększyć kompetencje interpersonalne i śmiałość w kontaktach z potencjalnym pracodawcą.

4. Narzędzia samooceny i planowania kandydatury

Dostępne narzędzia obejmują:

- testy kompetencji i stylów pracy,
- kwestionariusze predyspozycji zawodowych,
- analizy mocnych stron i zainteresowań (np. model RIASEC),
- szablony planów poszukiwania pracy (lista działań, harmonogram aktywności).

Te narzędzia wspierają młodzież w zrozumieniu własnych możliwości i w planowaniu realistycznych celów zawodowych.

5. Programy coachingowe i mentoringowe

W ramach dłuższej współpracy doradca może:

- prowadzić cykliczne sesje coachingowo-mentoringowe z osobą NEET,
- monitorować efekty działań i wprowadzać korekty do planu poszukiwania pracy,
- modelować umiejętności asertywnej komunikacji, radzenia sobie z odrzuceniem i odbudowywania motywacji.

Programy te mają charakter indywidualny i wspierają osobę w realnym przechodzeniu przez proces poszukiwania pracy.

6. Grupy wsparcia i peer-learning

Dla młodych osób ważna jest poczucie wspólnoty i wsparcia. Grupy wsparcia umożliwiają:

- wymianę doświadczeń z rówieśnikami,
- modelowanie zachowań i pozytywnych wzorców działania,
- wspólne poszukiwanie ofert i ćwiczenie umiejętności aplikacyjnych.

Peer-learning (uczenie się od siebie nawzajem) zwiększa motywację i poczucie sprawczości.



6. Ćwiczenia praktyczne

Ćwiczenie 1 – „Mapa możliwości”

Młoda osoba identyfikuje 5 firm lub instytucji, które ją interesują, i analizuje je pod kątem profilu działalności, wymagań, wartości, pożądanых kompetencji oraz możliwych kontaktów. Doradca zawodowy wspiera uczestnika w uporządkowaniu informacji i przekształceniu ich w konkretny plan działania.

Cel: rozwijanie umiejętności analizowania rynku pracy, porównywania ofert oraz przekładania informacji na praktyczne kroki zawodowe.

Ćwiczenie 2 – „Od informacji do aplikacji”

Młoda osoba wybiera jedną firmę z „Mapy możliwości” i przygotowuje wstępną aplikację (CV lub krótką wiadomość aplikacyjną) dopasowaną do wybranego stanowiska. Doradca zawodowy pomaga zidentyfikować kluczowe kompetencje i dostosować treść do oczekiwań pracodawcy.

Cel: rozwijanie umiejętności aplikacyjnych, dopasowywania kompetencji do oferty oraz budowanie gotowości do kontaktu z pracodawcą.

Ćwiczenie 3 – „Moja historia zawodowa w 60 sekund”

Młoda osoba przygotowuje krótką, maksymalnie 60-sekundową autoprezentację, w której przedstawia swoje zainteresowania, kluczowe umiejętności (również nieformalne) oraz obszar, w którym chciałaby się rozwijać lub podjąć pracę. Doradca zawodowy wspiera uczestnika w uporządkowaniu treści i udziela informacji zwrotnej.

Cel: rozwijanie umiejętności autoprezentacji, komunikacji oraz budowania pewności siebie w kontaktach zawodowych.

7. Przestrzeń do refleksji

Czego dowiedziałem się odnośnie możliwości doskonalenia się jako doradca zawodowy we wspieranie młodych NEET-sów w poszukiwaniu pracy

- ✓ Jakie umiejętności powinienem rozwinąć, aby skuteczniej wspierać młodą osobą w poszukiwaniu pracy?
- ✓ Jakie największe trudności może spotkać młody człowiek i jak sobie z nimi poradzić?
- ✓ Jakie zobowiązania ma podjąć młoda osoba na nadchodzące tygodnie?

(Miejsce zarezerwowane na notatki i indywidualne przemyślenia.)



8. Samoocena mentora – doradcy zawodowego

Kompetencja	Przed modulem	Po module	Dowód
Wiem, jak wspierać NEETa w rozpoznawaniu oferty pracy.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać NEETa w tworzeniu przejrzystego i profesjonalnego CV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać NEETa w napisaniu skutecznego listu motywacyjnego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać NEETa w przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać NEETa w zachowaniu wytrwałości i motywacji w poszukiwaniach	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

9. Praktyczne sugestie dla doradcy zawodowego

Zachęcanie do autonomii: doradca zawodowy udziela wskazówek, ale to młody człowiek podejmuje działania.

Proste narzędzie do strukturyzowania odpowiedzi:

- **S – Sytuacja:** opisanie kontekstu, czyli podanie np. gdzie pracowałeś, co się działo, jaka była sytuacja wymagająca działania;
- **T – Zadanie:** wyjaśnienie swojego zadania lub celu: za co byłeś odpowiedzialny, co miałeś osiągnąć;
- **A – Działanie:** przedstawienie konkretnych kroków, które wykonał młody człowiek: co zrobiłeś, jak, jakimi metodami, jaką użyłeś strategię;
- **R – Rezultat:** pokazanie, czym to się zakończyło: efekty, liczby, usprawnienia, wnioski, czego się nauczyłeś.

Przykład przykładowego pytania:

„Opowiedz mi o sytuacji, w której musiałeś rozwiązać problem”. Młody mężczyzna odpowiada: „Podczas stażu zauważyłem błąd w raportach (S). Poprawiłem bazę danych (A),



udostępniłem ją zespołowi (T) i udało nam się dostarczyć ją na czas (R)”.

10.Wnioski

Sukces w poszukiwaniu pracy zależy mniej od szczęścia, a bardziej od przygotowania. Każdy młody człowiek ma potencjał, by wytyczyć własną ścieżkę, pod warunkiem, że nauczy się planować, komunikować i wierzyć w siebie.

Doradca zawodowy jest pośrednikiem w tym odkryciu – osobą, która przekształca niepewność w strategię, a nadzieję w konkretne działania.

„Nie ma żadnej gotowej ścieżki; są ścieżki, które powstają poprzez chodzenie (czyli działanie).”





MODUŁ 3 – UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE (UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKIE)

Autorzy: Dulce Forte, Jacek Kowalski

1. Wprowadzenie

Na rynku pracy coraz bardziej cenione są umiejętności interpersonalne - takie, których uczymy się nie tylko na szkoleniach, ale także w relacjach międzyludzkich, poprzez to jak się komunikujemy, współpracujemy i rozwiązujemy problemy.

Dla młodzieży NEET, która często doświadczyła odrzucenia, braku motywacji lub izolacji, rozwijanie tych umiejętności jest niezbędne do odbudowania pewności siebie i poczucia własnej wartości.

Umiejętności miękkie to „niewidzialny cement” kariery: łączą wiedzę techniczną i nastawienie. Bez nich szanse na zatrudnienie są niepełne.

Firmy zatrudniają pracowników na podstawie CV, ale zatrzymują talenty ze względu na nastawienie.

W tym module doradcy zawodowi uczą się, jak rozpoznawać, rozwijać i wzmacniać te umiejętności u młodych ludzi, promując pozytywne i oparte na współpracy zachowania.

2. Cele modułu

Celem głównym jest umożliwienie doradcom zawodowym rozwijania umiejętności interpersonalnych w pracy z młodzieżą NEET, w tym m.in. wzmacniania u nich komunikacji, empatii, pracy zespołowej, odpowiedzialności i odporności.

Cele szczegółowe:

- Promowanie u młodych ludzi rozwijania samoświadomości i zarządzania emocjami.
- Rozwijanie u młodych umiejętności asertywnej komunikacji i aktywnego słuchania.
- Zachęcanie młodych do pracy zespołowej i współpracy.
- Nauczanie młodych NEET zarządzania czasem i tworzenia strategii rozwiązywania problemów.
- Wspieranie w młodych odporności i nastawienia na rozwój.

3. Struktura i metodologia

Moduł przyjmuje podejście empiryczne oparte na aktywnym uczeniu się (uczeniu się przez





działanie). Zajęcia prowadzone przez doradców zawodowych z młodymi NEETami powinny mieć charakter partycypacyjny i koncentrować się na ich osobistej refleksji i praktyce grupowej.

Zalecane kroki:

- ✓ Wstępna ocena umiejętności interpersonalnych młodych NEETsów.
- ✓ Sesje tematyczne dotyczące komunikacji, współpracy i zarządzania emocjami.
- ✓ Ćwiczenia symulacyjne i kierowana refleksja.
- ✓ Ukierunkowanie działań na opracowanie planu rozwoju osobistego.

4. Kluczowe umiejętności interpersonalne

1. Skuteczna komunikacja

Umiejętność komunikowania się to coś więcej niż tylko mówienie – chodzi o rozumienie i bycie zrozumianym. Doradca zawodowy powinien pracować z młodym człowiekiem nad następującymi aspektami:

- jasność w wyrażaniu idei, myśli;
- aktywne słuchanie (słuchanie w celu zrozumienia, a nie tylko udzielenia odpowiedzi);
- komunikacja niewerbalna (zrozumienie znaczenia gestów, tonu głosu, postawy);
- konstruktywna informacja zwrotna (wyrażanie i przyjmowanie opinii w sposób pełen szacunku).

Wskazówka: Rekomendujemy zastosowanie ćwiczenia „lustrzanego odbicia”, w którym uczestnicy naśladują mimikę i emocje drugiej osoby. Aktywność ta wzmacnia empatię oraz umiejętność świadomego korzystania z komunikacji niewerbalnej.

2. Praca zespołowa

Praca zespołowa to jedna z najbardziej cenionych umiejętności w organizacjach. Wielu młodych ludzi z grupy NEET doświadczyło izolacji lub utraty zaufania. Doradca zawodowy powinien tworzyć doświadczenia grupowe, które wzmacniają:

- współpracę i pomoc wzajemną;
- rozpoznawanie ról każdego w grupie;
- umiejętność radzenia sobie z różnicami zdań;
- zaangażowanie w realizację wspólnych celów.

„Praca zespołowa oznacza łączenie różnic w celu zwielokrotnienia rezultatów”.



3. Zarządzanie czasem i organizacja osobista

Zarządzanie czasem to zarządzanie życiem. Młodzi ludzie powinni nauczyć się planować dzień, ustalać priorytety i unikać prokrastynacji, czyli ciągłego odkładania na później. Przydatne narzędzia:

- **Macierz Eisenhowera:** pomaga szybko zdecydować, które zadania są najważniejsze, a które można odłożyć na później.
- **Technika Pomodoro:** polega na pracy przez 25 minut i robieniu krótkiej, 5-minutowej przerwy, aby utrzymać koncentrację.
- **Harmonogram tygodniowy:** pozwala zaplanować zadania na cały tydzień i na bieżąco śledzić swoje postępy.

4. Rozwiązywanie problemów i myślenie krytyczne

Skuteczne rozwiązywanie problemów opiera się na umiejętności ich analizy oraz tworzenia realistycznych i możliwych do wdrożenia rozwiązań.

Doradca zawodowy może wykorzystać model IDEAL, który prowadzi przez kolejne etapy rozwiązywania problemów:

- I - zidentyfikuj problem;
- D - określ cel;
- E - rozważ możliwe rozwiązania;
- A - podejmij działania;
- L - wyciągnij wnioski na przyszłość.

Przykład:

Problem: Brak u młodego człowieka (NEET) motywacji do szukania pracy.

Rozwiązanie: naucz go jak ma wyznaczać sobie cotygodniowe cele, znaleźć sprzymierzeńca.

5. Odporność i zarządzanie emocjami

- Odporność psychiczna to zdolność adaptacji i rozwoju w obliczu trudności. Doradcy zawodowi mogą pomóc młodym ludziom rozpoznawać emocje i opracowywać strategie radzenia sobie z nimi, m.in.: techniki relaksacyjne i oddechowe;
- pisanie refleksyjne lub dziennik emocji;
- wzmocnienie pozytywne i współczucie dla samego siebie;
- określanie sieci wsparcia (rodzina, przyjaciele, mentorzy).

„Upadek jest nieunikniony; powstanie jest wyborem i doświadczeniem edukacyjnym”.



5. Ćwiczenia praktyczne

Ćwiczenie 1 – „Gra komunikacyjna”

Uczestnicy pracują w parach: jedna osoba opisuje obraz lub przedmiot, nie pokazując go, a druga próbuje go narysować wyłącznie na podstawie usłyszanych wskazówek.

Cel: rozwijanie umiejętności aktywnego słuchania oraz jasnego i precyzyjnego przekazywania informacji.

Ćwiczenie 2 – „Mój styl pracy”

Uczestnicy otrzymują opisy różnych ról zespołowych (np. lider, twórca, organizator, osoba wspierająca) i wybierają profil, który najlepiej odpowiada ich naturalnemu stylowi działania.

Cel: rozwijanie świadomości własnej roli w zespole i zrozumienie, w jaki sposób różne style mogą się wzajemnie uzupełniać.

Ćwiczenie 3 – „Wyzwanie rozwiązań”

Uczestnicy pracują w zespołach, analizując przedstawiony problem (np. „kolega nie dotrzymuje terminów”) i opracowują propozycje możliwych rozwiązań, a następnie wybierają i uzasadniają najbardziej skuteczną opcję.

Cel: rozwijanie myślenia krytycznego oraz umiejętności współpracy przy poszukiwaniu kreatywnych rozwiązań problemów.

Ćwiczenie 4 – „Linia odporności”

Uczestnicy zaznaczają na osi czasu trudne lub wymagające momenty ze swojego życia i dopisują, czego każda z tych sytuacji ich nauczyła; następnie, jeśli chcą, dzielą się refleksjami w grupie.

Cel: wzmacnianie świadomości własnej siły i docenianie osobistych osiągnięć w pokonywaniu trudności.

6. Przestrzeń do refleksji

Refleksja osobista – czego dowiedziałem się odnośnie możliwości doskonalenia się jako doradca zawodowy we wspieranie młodych NEETsów w zakresie rozwoju ich:

- mocnych strony w kontaktach interpersonalnych,
- poprawy komunikowania się i współpracy w zespole,
- emocji jakie odczuwają, gdy stają w obliczu wyzwania,
- strategii, które mogą zastosować, aby zachować spokój i koncentrację.





(Miejsce na pisanie i refleksję dla stażysty.)

7. Plan rozwoju osobistego

Doradca zawodowy może pomóc młodej osobie przygotować prosty wizualny plan rozwoju umiejętności interpersonalnych (kompetencji). Plan opiera się na samoocenie, określeniu celu, wyborze strategii działania oraz wskazaniu dowodów potwierdzających postęp.

Kompetencja	Aktualny poziom (1-5)	Cel	Strategia	Dowód postępu
Komunikacja	3	5	Udział w symulacjach rozmów i poproszenie o informację zwrotną	Nagranie rozmowy ćwiczeniowej
Praca zespołowa	2	4	Aktywne uczestnictwo w zadaniach grupowych	Raport z pracy zespołowej
Odporność	2	4	Prowadzenie tygodniowego dziennika emocji	Zapis w dzienniku

8. Samoocena mentora – doradcy zawodowego

Kompetencja	Przed modulem	Po module	Dowód
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w rozwijaniu jasnej i asertywnej komunikacji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w rozwijaniu umiejętności aktywnego i empatycznego słuchania.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w rozwijaniu umiejętności efektywnej współpracy w zespole.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w rozwijaniu umiejętności organizowania czasu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



i ustalania priorytetów			
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w rozwijaniu umiejętności konstruktywnego radzenia sobie ze stresem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

9. Praktyczne sugestie dla doradcy zawodowego

- Stosuj krótkie i angażujące aktywności na rozpoczęcie sesji (np. gry przełamujące lody lub proste ćwiczenia kooperacyjne), aby zbudować komfort i atmosferę współpracy.
- Wzmacniaj pozytywne zachowania, doceniając konkretne działania i widoczne postępy uczestników.
- Włączaj informację zwrotną od rówieśników, zachęcając grupę do wskazywania mocnych stron i obszarów do rozwoju w atmosferze wsparcia i szacunku.
- Posługuj się przykładami z życia wziętymi, które ilustrują skuteczną pracę zespołową, pokonywanie trudności i sposoby radzenia sobie z wyzwaniami.
- Ucz, że błędy są naturalnym elementem procesu uczenia się, podkreślając wartość prób, refleksji i poprawy.

Empatia pozostaje jednym z najskuteczniejszych narzędzi pracy doradcy zawodowego

10. Wnioski

Rozwijanie umiejętności miękkich to realna inwestycja w przyszłość. Młodzi ludzie, którzy budują pewność siebie, uczą się empatii i rozwijają skuteczną umiejętność komunikacji, chodzą w dorosłość lepiej przygotowani do współpracy, tworzenia innowacji i podejmowania roli liderów.

Rolą doradcy zawodowego jest wspieranie tego procesu poprzez tworzenie bezpiecznej przestrzeni, w której młodzi ludzie mogą eksperymentować, popełniać błędy, uczyć się na nich i stopniowo rozwijać swoje kompetencje.

„Umiejętności interpersonalne są podstawą zatrudnienia – i człowieczeństwa”.



11. Mentoring inkluzywny i uwzględniający kwestie płci

Równość płci i integracja społeczna stanowią kluczowe wartości programu Career eMerge. Wyniki badań bazowych pokazują, że kobiety z grupy NEET są szczególnie narażone na wykluczenie zawodowe i społeczne, dlatego mentoring powinien uwzględniać ich specyficzne potrzeby oraz bariery.

W mentoringu inkluzywnym istotne jest, aby mentor:

- stosował neutralny i niedyskryminujący język, wolny od uprzedzeń i stereotypów;
- był świadomy barier kulturowych i płciowych, które mogą ograniczać uczestnictwo młodych kobiet;
- przyjmował postawę empatyczną i uważnie słuchał, doceniając różnorodność doświadczeń;
- promował równowagę między pracą, życiem osobistym a obowiązkami rodzinnymi;
- wzmacniał pewność siebie kobiet, wspierając ich aktywny udział w życiu społecznym i zawodowym.

Zalecana praktyka: warto zapraszać do udziału w sesjach kobiety będące inspirującymi wzorcami, ekspertki lub mentorki oraz tworzyć przestrzeń, w której możliwy jest otwarty i bezpieczny dialog o równych szansach.

„Mentoring inkluzywny nie polega jedynie tylko na udzielaniu wsparcia – chodzi o to, aby każdy uczestnik miał głos, widoczność i realne możliwości wyboru”.





MODUŁ 4 – WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE I ZARZĄDZANIE STRESEM

Autorzy: Vanda Santos, Monika Mazur-Mitrowska

1. Wprowadzenie

Sukces zawodowy i osobisty zależy nie tylko od umiejętności technicznych, ale także od zdrowia psychicznego i emocjonalnego. Wielu młodych ludzi z grupy NEET zmaga się z lękiem, niską samooceną, frustracją, a nawet objawami depresji. Czynniki te osłabiają motywację, zdolność podejmowania decyzji i wytrwałość w poszukiwaniu możliwości.

Doradca zawodowy nie zastępuje psychologa, ale może odegrać kluczową rolę w aktywnym słuchaniu, wsparciu i wstępnym doradztwie. Celem tego modułu jest umożliwienie doradcy zawodowemu rozpoznawania oznak stresu, wspierania równowagi emocjonalnej i kierowania pacjentów do specjalistycznego wsparcia w razie potrzeby.

„Dbanie o umysł to przygotowanie gruntu, na którym będzie mogła rozwijać się przyszłość”.

2. Cele modułu

Celem głównym jest umożliwianie doradcom zawodowym udzielania wsparcia emocjonalnego młodzieży NEET, promując dobre samopoczucie, pewność siebie i zrównoważone radzenie sobie ze stresem.

Cele szczegółowe:

- Rozpoznawanie oznak niepokoju, stresu i braku motywacji u młodych ludzi.
- Stosować podstawowe techniki wsparcia psychologicznego młodych ludzi i aktywnego słuchania.
- Nauczanie młodych ludzi prostych strategii radzenia sobie ze stresem i dbania o siebie.
- Promowanie bezpiecznego i empatycznego środowiska podczas sesji mentoringowych.
- Wiedza o tym, kiedy i jak kierować młodych ludzi po profesjonalną pomoc.



3. Struktura i metodologia

Moduł łączy teorię z praktyką poprzez:

- ćwiczenia świadomości emocjonalnej;
- symulacje rozmów wspierających;
- techniki relaksacyjne i uważności;
- kierowane refleksje i dynamika grupy.

Metodologia koncentruje się na trzech wymiarach:

1. Rozpoznać co czuje młody człowiek;
2. Odpowiadać z empatią i aktywnym słuchaniem;
3. Wzmacniać dbanie o siebie i odporność psychiczną.

4. Typowe bariery psychologiczne u młodzieży NEET

U wielu młodych ludzi w tym stanie występują:

- niska samoocena - „Nie jestem wystarczająco dobry”;
- strach przed porażką - strach przed próbowaniem i odrzuceniem;
- lęk społeczny - dyskomfort w interakcjach i wywiadach;
- prokrastynacja (odkładanie na później) i apatia – trudności w podejmowaniu działań;
- zmęczenie emocjonalne – uczucie wyczerpania bez przyczyny fizycznej

Pierwszym krokiem doradcy zawodowego jest potwierdzenie uczuć młodej osoby, bez umniejszania ich.

5. Techniki wsparcia psychologicznego

1. Aktywne słuchanie

Polega ona na słuchaniu z prawdziwą uwagą, bez przerywania, wydawania osądów i spieszenia się z udzielaniem rad.

- Okazywanie zainteresowania wizualnego (kontakt wzrokowy, kiwanie głową, otwarta postawa);
- Powtórz lub sparafrazuj („Rozumiem, że czułeś się sfrustrowany...”);
- Potwierdź emocje („To naturalne, że w takiej sytuacji tak się czujesz”).

2. Wywiad motywacyjny

Technika oparta na empatii i badaniu wewnętrznej motywacji młodej osoby.

Pytania otwarte: Co pomogłoby Ci podjąć pierwszy krok?

Afirmacje pozytywne: „Widzę, że poczyniłeś już znaczne wysiłki.”



Słuchanie refleksyjne: aby wzmocnić to, co mówi młoda osoba, pomóc jej uporządkować myśli.

Streszczenie: podsumuj to, co zostało powiedziane na zakończenie każdej sesji.

3. Wzmocnienie pozytywne

Dostrzeganie postępów, nawet najmniejszych, zwiększa pewność siebie. Zamiast mówić: „W końcu ci się udało!”, powiedz: „Wspaniale, że ci się udało - krok po kroku robisz postępy”.

4. Dziennik emocjonalny

Proste i skuteczne narzędzie: młody człowiek zapisuje codzienne odczucia, wydarzenia i refleksje. Pozwala mu to identyfikować wzorce, bodźce i postępy.

5. Komunikacja empatyczna

Doradca zawodowy może zastosować model NVC (Porozumienie bez Przemocy) Marshalla Rosenberga, który opiera się na czterech krokach komunikacji:

1. Obserwuj bez oceniania – opisz sytuację tak, jak ją widzisz, bez interpretacji i etykiet.
2. Wyrażaj własne uczucia – mów, co czujesz w związku z tą sytuacją.
3. Określ potrzeby – nazwij to, czego potrzebujesz lub co jest dla Ciebie ważne.
4. Formułuj jasne prośby – powiedz konkretnie, o jakie działanie prosisz drugą osobę.

Przykład:

Młoda osoba regularnie spóźnia się na spotkania mentoringowe.

1. Obserwacja bez oceniania

Doradca zawodowy: „Zauważyłem, że podczas trzech ostatnich spotkań pojawiłeś się około 20 minut później.”

2. Wyrażenie uczuć

Doradca zawodowy: „Czuję się zaniepokojony i trochę bezradny w takich sytuacjach...”

3. Określenie potrzeb

Doradca zawodowy: „...bo zależy mi na tym, żeby nasze spotkania przebiegały spokojnie i w pełnym wymiarze czasu — wtedy naprawdę możemy pracować nad Twoimi celami.”

4. Jasna prośba

Doradca zawodowy: „Czy mógłbyś przychodzić punktualnie lub dać mi wcześniej znać, jeśli coś Cię zatrzyma?”

Reakcja uczestnika (przykład):

Doradca zawodowy: „Przepraszam, autobus mi często ucieka. Mogę pisać do Pana wcześniej, jeśli widzę, że się spóźnię.”



6. Techniki radzenia sobie ze stresem

1. Oddech 4-7-8

Oddychaj w rytmie: wdych przez 4 sekundy → zatrzymanie oddechu na 7 sekund → wydech przez 8 sekund.

Ta technika pomaga uspokoić układ nerwowy, zmniejszyć napięcie i obniżyć poziom lęku.

2. Progresywna relaksacja mięśni

Napinaj, a następnie rozluźniaj kolejne grupy mięśni, przechodząc od jednej części ciała do następnej. Ta technika pomaga stopniowo uwolnić nagromadzone napięcie i odprężyć organizm.

3. Uwaga

Uwaga polega na świadomym skupieniu się na chwili obecnej. Można ją praktykować poprzez skupienie się na oddechu lub wykonując krótką medytację z przewodnikiem (3 do 5 minut).

4. Rutyna dbania o siebie

Zachęcaj do prostych nawyków: wspierających dobrostan, takich jak regularny sen, zbilansowana dieta, czas spędzany na świeżym powietrzu, lekkie ćwiczenia oraz przerwy od urządzeń cyfrowych.

7. Ćwiczenia praktyczne

Ćwiczenie 1 – „Dziennik sukcesu”

Przez tydzień uczestnik – młody człowiek, zapisuje każdego dnia trzy małe osiągnięcia. Podczas kolejnej sesji dzieli się jednym z nich z grupą.

Cel: wzmocnienie koncentracji na pozytywnych doświadczeniach i budowanie poczucia postępu.

Ćwiczenie 2 – „Moja mentalna ostoja”

Poprowadź krótką wizualizację:

„Zamknij oczy, weź głęboki oddech. Wyobraź sobie miejsce, w którym czujesz spokój, ukojenie i bezpieczeństwo. Obserwuj dźwięki, kolory, zapachy...”

Cel: nauczenie prostej techniki relaksacji i kontrolowania lęku.

Ćwiczenie 3 – „Mapa emocji”

Doradca zawodowy rozdaje kartkę z emotikonami lub mimiką twarzy. Młody człowiek zaznacza emocje, które odczuwał w ciągu tygodnia.

Cel: zwiększenie świadomości emocjonalnej i ułatwienie dialogu na temat uczuć.



Ćwiczenie 4 – „Koło energii”

Podzielenie arkusza papieru na pół:

- Strona A – „Czynności, które wyczerpują moją energię”;
- Strona B – „Aktywności odnawiające moją energię”.

Dyskusja końcowa: Jak zachować równowagę między codziennym wysiłkiem a emocjonalnym odpoczynkiem.

Cel: zwiększanie świadomości źródeł obciążenia i regeneracji oraz kształtowanie umiejętności dbania o równowagę emocjonalną.

8.Przestrzeń do refleksji

Refleksja osobista – czego dowiedziałem się o możliwościach doskonalenia się jako doradca zawodowy we wspieraniu młodych osób z grupy NEET w obszarze rozwoju emocjonalnego i radzenia sobie ze stresem:

- Jakie oznaki stresu zauważam u młodych osób, z którymi pracuję, i w jaki sposób mogę je trafniej interpretować?
- Jakie strategie stosuję, aby pomóc młodym NEET-om uspokoić się i odzyskać równowagę emocjonalną w trudnych momentach?
- Jak moje własne reakcje emocjonalne wpływają na to, jak wspieram młodą osobę doświadczającą stresu?
- W jaki sposób mogę lepiej dbać o swój dobrostan, aby skuteczniej towarzyszyć młodym ludziom w ich napięciach i emocjach?

(Miejsce zarezerwowane na osobiste notatki i odpowiedzi.)

9.Samocena mentora – doradcy zawodowego

Kompetencja	Przed modulem	Po module	Dowód
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w rozpoznawaniu oznak stresu i niepokoju	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w stosowaniu prostych technik relaksacyjnych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w budowaniu pozytywnego podejścia do wyzwań	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w uczeniu się, kiedy i w jaki sposób prosić o pomoc oraz wsparcie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w kształtowaniu równowagi emocjonalnej w codziennym życiu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

10. Praktyczne sugestie dla doradcy zawodowego

- Unikaj diagnozowania - słuchaj uważnie, staraj się zrozumieć, ale nie przypisuj etykiet ani zaburzeń.
- Zapewnij poufność i szacunek podczas każdej rozmowy i udostępniania informacji.
- Potwierdź emocje uczestnika, pokazując, że są zrozumiałe i zasługują na uwagę („To, co czujesz, jest w porządku”).
- W sytuacjach kryzysu emocjonalnego używaj spokojnego, wyważonego tonu i jasnych komunikatów.
- Wzmacniaj nawyki dbania o siebie, podkreślając, że „nie można pomagać innym, mając pustą szklankę”.
- Miej pod ręką kontakty do specjalistów zdrowia psychicznego oraz lokalnych usług wsparcia, do których możesz skierować młodą osobę w razie potrzeby.

Doradca zawodowy nie jest terapeutą, ale może być punktem zwrotnym.

11. Wnioski

Równowaga emocjonalna jest fundamentem każdego procesu reintegracji zawodowej. Młody człowiek, który ma spokój ducha i pewność siebie, ma większą zdolność stawiania czoła wyzwaniom i wytrwałości w dążeniu do celów.

Doradca zawodowy pełni rolę pośrednika w zachowaniu tej równowagi – jest osobą, która słucha, wita i pomaga drugiej osobie na nowo odkryć jej wewnętrzną siłę.

„Największą odwagą jest dbanie o siebie, aby móc zacząć od nowa”.



MODUŁ 5 – DORADZTWO ZAWODOWE I PRZYGOTOWANIE APLIKACJI

Autorzy: Rosalia Pereira, Mirosław Żurek

1. Wprowadzenie

Doradztwo zawodowe to proces, który pomaga młodym ludziom odkryć swoje miejsce w świecie pracy – przestrzeń, w której ich umiejętności, wartości i zainteresowania spotykają się z potrzebami społeczeństwa.

Dla wielu młodych ludzi z grupy NEET ten etap to również droga do odbudowy tożsamości. Po doświadczeniach odrzucenia, bezrobocia lub porzucenia szkoły, niezwykle ważne jest odzyskanie wiary w możliwość realizacji sensownego projektu życiowego.

Doradca zawodowy pełni rolę pośrednika w tym procesie, wspierając młodych ludzi w określaniu swojego profilu, określaniu realistycznych celów i przygotowywaniu skutecznych dokumentów aplikacyjnych.

„Przewodniczyć znaczy pomagać drugiemu człowiekowi dostrzec horyzonty tam, gdzie wcześniej widział tylko mury”.

2. Cele modułu

Celem głównym jest Wzmocnienie pozycji doradców zawodowych w zakresie prowadzenia procesów doradztwa zawodowego i wspierania młodzieży NEET w przygotowywaniu skutecznych aplikacji na rynek pracy lub szkolenia.

Cele szczegółowe:

- Pomoc młodym ludziom w określeniu spójnej i motywującej ścieżki kariery.
- Stosować techniki doradztwa i poradnictwa zawodowego.
- Pomoc młodym ludziom w przygotowywaniu formalnych wniosków (o pracę, staż, szkolenie).
- Rozwijanie umiejętności prezentacji osobistych i zawodowych.
- Promowanie autonomii i wytrwałości w budowaniu swojej ścieżki kariery.

3. Struktura i metodologia

Moduł ten został opracowany w oparciu o podejście „nauka przez działanie”, łączące refleksję, planowanie i działanie.

Sugerowane kroki:

1. Samopoznanie i diagnoza zawodowa.





2. Eksploracja zawodów i możliwości rynkowych.
3. Wyznaczanie celów i opracowywanie planu kariery.
4. Przygotowywanie i składanie wniosków.
5. Bieżąca informacja zwrotna i monitoring.

4. Diagnoza zawodowa

Doradca zawodowy powinien pomóc młodemu człowiekowi zastanowić się nad:

- zainteresowaniami zawodowymi i osobistymi;
- umiejętnościami możliwymi do przeniesienia (z poprzednich doświadczeń);
- wartościami i oczekiwaniami dotyczące pracy;
- rzeczywistymi i postrzeganymi barierami utrudniającymi zatrudnienie.

Przydatne narzędzia:

1. Test RIASEC lub inwentaryzacja zainteresowań - pomagają określić preferencje zawodowe i obszary, w których młoda osoba czuje się najbardziej zmotywowana;
2. Wywiad narracyjny dotyczący doświadczeń życiowych – umożliwia poznanie historii uczestnika, jego wartości, mocnych stron i wcześniejszych wyborów;
3. Analiza SWOT osoby - służy do identyfikacji mocnych i słabych stron oraz określenia szans i zagrożeń związanych z rozwojem zawodowym;
4. Arkusz „Mapa marzeń zawodowych” - pozwala zwizualizować cele zawodowe w perspektywie 1, 3 i 5 lat oraz powiązać je z konkretnymi krokami
5. Teczka (portfolio): zbiór dowodów umiejętności, projektów i osiągniętych wyników.
6. Profesjonalny profil cyfrowy: np. LinkedIn lub Europass, aktualny i spójny z pozostałymi dokumentami.

1. Strategie różnicowania

- Personalizowanie każdej aplikacji, zamiast korzystania z ogólnych szablonów.
- Podkreślanie osiągnięć i efektów pracy, a nie jedynie wykonywanych zadań.
- Używanie słów kluczowych charakterystycznych dla danej branży.
- Zachowanie spójności między CV, listem motywacyjnym a przekazem podczas rozmowy kwalifikacyjnej.
- Dodawanie prostego i profesjonalnego podpisu cyfrowego.

2. Przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych i prezentacji

Doradca zawodowy powinien przygotować młodą osobę do wykazywania się pewnością siebie



i autentycznością.

3. Tematy szkoleń do przeprowadzenia z młodym człowiekiem (NEET):

- prezentacja osobista (prezentacja w windzie): np. opowiedz o sobie w ciągu 1 minuty;
- odpowiedzi na trudne pytania: „Dlaczego miałbym cię zatrudnić?”, „Opowiedz mi o porażce”;
- komunikacja niewerbalna: postawa, kontakt wzrokowy, ton głosu;
- jak radzić sobie z lękiem i stresem przed rozmową kwalifikacyjną.

4. Symulacja kierowana

Doradca zawodowy pełni rolę rekrutera, przeprowadzając symulację rozmowy kwalifikacyjnej. Po symulacji młody kandydat wypełnia formularz samooceny i otrzymuje konstruktywną informację zwrotną.

5. Ćwiczenia praktyczne

Ćwiczenie 1 – „Mapa możliwości”

Młoda osoba wyszukuje trzy rzeczywiste oferty pracy i analizuje wymagania, potrzebne umiejętności i warunki zatrudnienia. Następnie grupa wspólnie dyskutuje, która oferta najlepiej odpowiada jej profilowi.

Cel: rozwijanie umiejętności analizowania ofert pracy oraz dopasowywania własnego profilu do wymagań rynku.

Ćwiczenie 2 – „Mój projekt zawodowy”

Korzystając z siatki przedstawionej w punkcie 5.5, uczestnik opisuje swój projekt zawodowy w 5 pięciu krokach. Doradca zawodowy wspiera go w formułowaniu celów zgodnych z zasadą SMART oraz w identyfikowaniu niezbędnych zasobów.

Cel: kształtowanie umiejętności planowania rozwoju zawodowego oraz określania realistycznych i mierzalnych celów.

Ćwiczenie 3 – „List motywacyjny”

W czasie 20 minut młoda osoba przygotowuje krótki list motywacyjny na wybrane stanowisko, koncentrując się na trzech elementach: kim jest, co może zaoferować oraz dlaczego interesuje



ją dana możliwość.

Cel: doskonalenie umiejętności jasnego prezentowania siebie i motywacji w dokumentach aplikacyjnych.

Ćwiczenie 4 – „Informacja zwrotna 360°”

Uczestnicy zapoznają się nawzajem ze swoimi listami motywacyjnymi i CV, a następnie udzielają sobie konstruktywnej informacji zwrotnej, opierając się na kryteriach przejrzystości, struktury i skuteczności przekazu.

Cel: rozwijanie umiejętności dawania i przyjmowania informacji zwrotnej oraz doskonalenie jakości dokumentów aplikacyjnych.

6.Przestrzeń do refleksji

Refleksja osobista – czego dowiedziałem się o możliwościach doskonalenia się jako doradca zawodowy we wspieraniu młodych osób z grupy NEET w obszarze rozwoju zawodowego i planowania przyszłości:

- Jak mogę pomóc młodej osobie z grupy NEET lepiej zrozumieć siebie i realia współczesnego rynku pracy?
- W jaki sposób mogę wesprzeć młodą osobę w określaniu rodzaju pracy, który będzie zgodny z jej wartościami, predyspozycjami i stylem życia?
- Jakie konkretne działania mogę zaproponować, aby młoda osoba mogła już od jutra zrobić krok w stronę swojego celu zawodowego?

7.Samoocena mentora - doradcy zawodowego

Kompetencja	Przed modulem	Po module	Dowód
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w jasnym określaniu jej celu zawodowego.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w przygotowaniu kompletnego wniosku aplikacyjnego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



przygotowaniu się do rozmów kwalifikacyjnych			
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w budowaniu pewności siebie podczas mówienia o sobie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w rozwijaniu proaktywnego podejścia do poszukiwania możliwości	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

8. Praktyczne sugestie dla doradcy zawodowego

- Unikanie narzucania gotowych ścieżek — wskazywanie kierunków, ale nie podejmowanie decyzji za młodą osobę.
- Zachęcanie do optymistycznego realizmu, opartego na przekazie: „to nie jest łatwe, ale jest możliwe”.
- Świątowanie małych sukcesów, takich jak wysłanie aplikacji czy zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną.
- Pomaganie młodym osobom dostrzegać wartość ich nieformalnych doświadczeń i przekładać je na kompetencje zawodowe.
- Podawanie konkretnych przykładów osiągnięć i historii sukcesów, które mogą inspirować i wzmacniać motywację.

Doradztwo zawodowe jest najskuteczniejsze wtedy, gdy wzmacnia cel i buduje pewności siebie młodej osoby.

9. Wnioski

Doradztwo zawodowe to punkt styku samoświadomości z realnym światem. Kiedy młody człowiek uświadamia sobie, że ma coś wartościowego do zaoferowania i znajduje sposoby, by to wyrazić, zyskuje nie tylko pracę – zyskuje także kierunek.

Doradca zawodowy jest tym, kto ułatwia tę podróż: przekształca u młodego człowieka strach przed przyszłością w chęć działania, a tę chęć w konkretne plany.

„Powołanie to miejsce, w którym to, co kochamy robić najbardziej, spotyka się z tym, czego świat najbardziej potrzebuje”.



MODUŁ 6 – NARZĘDZIA CYFROWE I OCENA

Autorzy: André Nunes, Anna Piszczek

1. Wprowadzenie

Żyjemy w erze cyfrowej, w której dostęp do informacji, szkoleń i zatrudnienia w coraz większym stopniu zależy od umiejętności cyfrowych. Umiejętność produktywnego, bezpiecznego i strategicznego korzystania z technologii jest obecnie niezbędnym warunkiem integracji na rynku pracy.

Dla wielu młodych ludzi z grupy NEET świat cyfrowy może być zarówno barierą, jak i szansą. Brak umiejętności obsługi komputera, brak sprzętu czy brak bezpieczeństwa w sieci to częste wyzwania. Zadaniem doradcy zawodowego jest wspieranie u młodych rozwoju tych umiejętności, pokazując, jak technologia może być narzędziem autonomii, uczenia się i zwiększania szans na ich zatrudnienie.

„Technologia powinna wzmacniać, a nie wykluczać”.

2. Cele modułu

Celem głównym jest umożliwienie doradcom zawodowym i młodzieży NEET korzystania z narzędzi cyfrowych, które usprawniają komunikację, produktywność i aktywne poszukiwanie pracy.

Cele szczegółowe:

- Promowanie odpowiedzialnego i etycznego korzystania z technologii cyfrowych.
- Nauczenie jak tworzyć i zarządzać profesjonalnymi profilami w Internecie.
- Korzystanie z narzędzi cyfrowych do celów badawczych, edukacyjnych i nawiązywania kontaktów.
- Wzmocnienie bezpieczeństwa i prywatności w Internecie.
- Stosowanie narzędzi cyfrowych do oceny postępów i wyników.

3. Struktura i metodologia

Moduł ma charakter praktyczny i eksploracyjny, z demonstracjami i ćwiczeniami z przewodnikiem. Podczas sesji zaleca się korzystanie z komputerów, tabletów lub smartfonów.



Zalecania:

1. Diagnozowanie poziomu kompetencji cyfrowych uczestnika.
2. Wprowadzanie do podstawowych narzędzi pracy i komunikacji cyfrowej.
3. Tworzenie profesjonalnych profili oraz dokumentów aplikacyjnych w formie cyfrowej.
4. Ćwiczenie praktycznych umiejętności w symulacjach poszukiwania pracy online.
5. Przeprowadzanie oceny końcowej i udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej.

4. Podstawowe umiejętności cyfrowe

W oparciu o Europejskie Ramy Kompetencji Cyfrowych (DigComp) doradca zawodowy powinien wspierać młodą osobę w rozwijaniu umiejętności w następujących obszarach:

Obszar	Opis	Przykłady kompetencji
Informacja i kompetencje cyfrowe	Wyszukiwanie, ocenianie jakości i zarządzanie informacjami w Internecie	Skuteczne wyszukiwanie w Google, weryfikacja źródła
Komunikacja i współpraca	Interakcja, wymiana informacji i praca z innymi w środowiskach cyfrowych	Profesjonalna poczta e-mail, wideokonferencje, media społecznościowe
Tworzenie treści cyfrowych	Opracowywanie, edytowanie i prezentowanie materiałów cyfrowych	Word, Canva, PowerPoint
Bezpieczeństwo cyfrowe	Ochrona danych osobowych i prywatności oraz bezpieczne korzystanie z sieci	Zarządzanie hasłami, rozpoznawanie prób oszustwa
Rozwiązywanie problemów	Wykorzystanie technologii do znajdowania rozwiązań i usprawniania pracy	Aplikacje zwiększające produktywność, narzędzia generatywnej sztucznej inteligencji

5. Zalecane narzędzia

1. Komunikacja i budowanie sieci kontaktów

- LinkedIn: tworzenie profesjonalnego profilu zawodowego, nawiązywanie kontaktów i wyszukiwanie ofert pracy;
- Zoom / Google Meet: prowadzenie wirtualnych spotkań i rozmów kwalifikacyjnych;
- Profesjonalny adres e-mail: korzystanie z odpowiedniego podpisu, stosowanie zasad etykiety cyfrowej i dobrych praktyk komunikacyjnych.

2. Organizacja i produktywność

- Dysk Google / OneDrive: przechowywanie, porządkowanie i udostępnianie dokumentów;





- Trello / Notion: planowanie zadań, organizowanie pracy i monitorowanie postępów;
- Kalendarz cyfrowy: zarządzanie spotkaniami oraz ustawianie automatycznych powiadomień.

3. Przygotowywanie dokumentów i wniosków

- Europass: tworzenie cyfrowego CV i portfolio;
- Canva: projektowanie CV, prezentacji i materiałów wizualnych;
- ChatGPT / Copilot / narzędzia generatywnej sztucznej inteligencji: wsparcie w pisaniu i redagowaniu dokumentów oraz w symulowaniu rozmów kwalifikacyjnych (z zachowaniem zasad etycznego i nadzorowanego wykorzystania).

4. Szkolenia online

- IEFP i EURES: portale z ofertami pracy oraz dostępem do szkoleń i kursów;
- Coursera, Udemy, LinkedIn Learning: portale z dostępem do szkoleń i kursów;
- YouTube Edu: samouczki i materiały do samodzielnej nauki.

5. Bezpieczeństwo cyfrowe

- Unikanie udostępniania danych osobowych na stronach internetowych, które nie są zweryfikowane lub budzą wątpliwości.
- Stosowanie silnych haseł i uwierzytelniania dwuskładnikowego w celu zwiększenia ochrony kont.
- Regularne aktualizowanie oprogramowania i programów antywirusowych, aby zapewnić bezpieczeństwo urządzeń.
- Rozpoznawanie prób phishingu i innych oszustw internetowych, poprzez zwracanie uwagi na podejrzane wiadomości i linki.

Umiejętność korzystania z technologii cyfrowych jest również formą kompetencji emocjonalnych – uczy autonomii, krytycznego myślenia i odpowiedzialności za siebie.

6. Ćwiczenia praktyczne

Ćwiczenie 1 – „Mój internetowy profil zawodowy”

Każdy uczestnik, pod opieką doradcy, tworzy lub aktualizuje swój profil zawodowy na LinkedIn lub w Europass.

Cel: budowanie spójnej i profesjonalnej tożsamości cyfrowej.



Ćwiczenie 2 – „Cyfrowa mapa zatrudnialności”

Grupa wspólnie identyfikuje przydatne strony internetowe, aplikacje i platformy, które pomagają znaleźć pracę, szkolenia oraz lokalne możliwości rozwojowe. Efektem pracy jest lista zasobów przygotowana w Arkuszach Google lub innym wspólnym dokumencie.

Cel: rozwijanie umiejętności korzystania z cyfrowych narzędzi do wyszukiwania ofert pracy i możliwości edukacyjnych oraz budowanie świadomości dostępnych źródeł wsparcia.

Ćwiczenie 3 – „Symulowana aplikacja cyfrowa”

Uczestnicy przygotowują i składają symulacyjny wniosek online, obejmujący CV, list motywacyjny oraz wiadomość e-mail. Doradca ocenia przejrzystość dokumentów, poprawność struktury oraz zgodność z zasadami etykiety cyfrowej.

Cel: doskonalenie praktycznych umiejętności przygotowywania i przesyłania aplikacji online zgodnie ze standardami profesjonalnej komunikacji cyfrowej.

Ćwiczenie 4 – „Bezpieczeństwo w sieci w 10 krokach”

Grupa uczestniczy w dyskusji kierowanej na temat dobrych praktyk dotyczących bezpieczeństwa i prywatności w Internecie. Każdy młody uczestnik wybiera jedno konkretne działanie, które wdroży natychmiast – na przykład zmianę hasła lub uruchomienie weryfikacji dwuetapowej.

Cel: zwiększanie świadomości zagrożeń cyfrowych oraz rozwijanie umiejętności natychmiastowego stosowania podstawowych zasad bezpieczeństwa w sieci.

7. Ocena cyfrowa

Ocena może być przeprowadzana z wykorzystaniem interaktywnych narzędzi, które angażują uczestnika i dostarczają natychmiastowej informacji zwrotnej.

Przykłady narzędzi:

- Formularze Google: kwestionariusze samooceny kompetencji cyfrowych;
- Kahoot / Mentimeter: quizy sprawdzające wiedzę z danego modułu;
- Trello / Notion: rejestrowanie postępu zadań w ramach Indywidualnego Planu Działania;
- Excel / Arkusze Google: monitorowanie wskaźników indywidualnych i grupowych.

8. Model oceny umiejętności cyfrowych

Obszar	Poziom wejściowy	Poziom końcowy	Dowód
Tworzenie dokumentów	2	4	Przygotowane cyfrowe CV



Komunikacja online	3	5	Aktywny i uzupełniony profil LinkedIn
Bezpieczeństwo cyfrowe	2	4	Włączona weryfikacja dwuetapowa
Wyszukiwanie informacji	3	5	Zidentyfikowane rzetelne zasoby online

9.Przestrzeń do refleksji

Refleksja osobista – czego dowiedziałem się o możliwościach doskonalenia się jako doradca zawodowy we wspieraniu młodych osób z grupy NEET w obszarze kompetencji cyfrowych:

- W jaki sposób mogę pomóc młodej osobie z grupy NEET pewnie i świadomie korzystać z podstawowych narzędzi cyfrowych?
- Jak mogę skuteczniej wspierać młodą osobę w pokonywaniu trudności, które napotyka w korzystaniu z technologii?
- W jaki sposób mogę wykorzystywać narzędzia cyfrowe, aby wspierać młodą osobę w osiąganiu jej celów zawodowych?

(Miejsce zarezerwowane na notatki i indywidualne przemyślenia.)

10.Samoocena mentora – doradcy zawodowego

Kompetencja	Przed modulem	Po module	Dowód
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w budowaniu pewności siebie w korzystaniu z podstawowych narzędzi cyfrowych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w tworzeniu i utrzymywaniu aktualnego, profesjonalnego profilu online	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w przygotowywaniu i składaniu kompletnych wniosków cyfrowych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w stosowaniu dobrych praktyk bezpieczeństwa cyfrowego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Wiem, jak wspierać młodą osobę z grupy NEET w wykorzystywaniu technologii do nauki i rozwijania umiejętności	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

11. Praktyczne sugestie dla doradcy zawodowego

- Ocenianie poziomu umiejętności cyfrowych młodej osoby bez oceniania jej kompetencji, zaczynając od tego, co już potrafi.
- Promowanie mentoringu rówieśniczego, w którym młodzi ludzie uczą się od siebie nawzajem.
- Pobudzanie ciekawości i zachęcanie do ciągłego uczenia się poprzez krótkie zadania i proste eksperymenty z technologią.
- Wprowadzanie niewielkich wyzwań cyfrowych, na przykład: „stworzenie wersji online CV do jutra”.
- Promowanie równowagi cyfrowej, czyli dbania o proporcję między czasem spędzonym przed ekranem a odpoczynkiem offline.

Technologia jest narzędziem, a nie celem. Powinna wspierać rozwój człowieka i społeczeństwa.

12. Wnioski

Włączenie cyfrowe to forma włączenia społecznego. Kiedy młody człowiek uczy się posługiwać narzędziami cyfrowymi, poszerza swoje horyzonty, odzyskuje pewność siebie i zyskuje kontrolę nad własną ścieżką kariery.

Doradca zawodowy jest mediatorem w tym procesie – osobą, która przekształca technologię cyfrową w narzędzie służące autonomii i zatrudnialności ludzi młodych.

„Przyszłość należy do tych, którzy potrafią się uczyć, oduczać i uczyć na nowo”.

Alvin Toffler





CZĘŚĆ KOŃCOWA – MONITOROWANIE, OCENA I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Autorzy: Dulce Forte, Paulina Zając

1. Wprowadzenie

Skuteczność programu mentoringowego zależy od jego zdolności do generowania realnych i mierzalnych efektów. Monitorowanie i ewaluacja działań pozwala zrozumieć, co działa, zidentyfikować usprawnienia i zapewnić długoterminową stabilność projektu.

W tej sekcji przedstawiono strategię monitorowania, oceny i ciągłości Programu Mentoringu Doradców Zawodowych, co gwarantuje, że inwestycja dokonana dzisiaj przyniesie trwałe rezultaty w przyszłości.

„Tego, czego nie da się zmierzyć, nie da się ulepszyć.” Peter Drucker

2. Zasady monitorowania

Monitorowanie to systematyczne śledzenie realizacji działań programu w oparciu o ustalone wskaźniki. Powinno mieć charakter partycypacyjny, odbywać się regularnie i opierać się na rzetelnych danych.

Kluczowe zasady:

- **Przejrzystość:** wykorzystywanie jasnych, obiektywnych i możliwych do zweryfikowania danych.
- **Regularność:** prowadzenie monitoringu w sposób ciągły (miesięczny, kwartalny i roczny).
- **Uczestnictwo:** aktywne zaangażowanie doradców zawodowych, młodych osób oraz partnerów programu.
- **Użyteczność:** ukierunkowanie wyników monitoringu na podejmowanie trafnych decyzji i doskonalenie działań.

3. Struktura systemu monitorowania

1. Poziomy monitorowania

1. Indywidualny: monitorowanie postępów każdej młodej osoby (Indywidualny Plan Działania – IPD, samoocena, wskaźniki osobiste).
2. Kształtujący: analiza efektów działań mentoringowych i szkoleniowych.
3. Instytucjonalny: ocena całościowej realizacji programu oraz jego wpływu społecznego.



2. Źródła informacji

- Raporty z sesji i arkusze kontrolne.
- Kwestionariusze satysfakcji i samooceny.
- Wywiady indywidualne i grupy fokusowe z doradcami zawodowymi oraz młodzieżą.
- Dane administracyjno-statystyczne (np. liczba rejestracji, ukończonych szkoleń itp.).
- Wskaźniki cyfrowe (aktywność na platformach, informacje zwrotne online).

4. Wskaźniki oceny

Wymiar	Wskaźnik	Źródło weryfikacji	Częstotliwość
Udział	Liczba monitorowanych młodych osób	Rejestry obecności	Miesięczna
Zatrudnialność	Liczba młodych osób wchodzących na rynek pracy	Raporty mentoringowe	Kwartalna
Szkolenie	Liczba młodych osób uczestniczących w programach szkoleniowych	Listy kursów i certyfikatów	Kwartalna
Zadowolenie	Poziom satysfakcji uczestników (1–5)	Kwestionariusze	Półroczna
Oddziaływanie	Doskonalenie umiejętności interpersonalnych i cyfrowych.	Samoocena oraz opinia doradców zawodowych	Coroczna

5. Ocena programu

Ocena programu polega na analizie wyników, skuteczności oraz wpływu działań, a także na sprawdzeniu, w jakim stopniu osiągnięto założone cele.

Rodzaje oceny:

- Kształtująca: prowadzona w trakcie realizacji programu, umożliwia wprowadzanie zmian w czasie rzeczywistym.
- Podsumowująca: przeprowadzana pod koniec każdego cyklu rocznego; mierzy wyniki oraz ogólny wpływ programu.
- Jakościowa: oparta na wywiadach, opiniach i narracjach uczestników.
- Ilościowa: oparta na wskaźnikach, danych liczbowych i statystykach.

Pytania oceniające:

1. W jakim stopniu program osiągnął zakładane cele?





2. Na ile skuteczne okazały się zastosowane metody i podejścia?
3. Jakie umiejętności rozwinęły młode osoby uczestniczące w programie?
4. Jakie zmiany zaobserwowano w funkcjonowaniu instytucji i zespołów realizujących program?
5. Jakie czynniki sprzyjały osiągnięciu wyników, a jakie stanowiły przeszkody?

6. Narzędzia monitorowania i ewaluacji

- Formularz sesji mentoringowej: rejestr działań, uczestników oraz najważniejszych obserwacji z każdej sesji.
- Siatka samooceny: narzędzie wypełniane przez młode osoby i doradców na początku oraz na końcu programu, pozwalające śledzić rozwój kompetencji.
- Raporty postępu: kwartalne sprawozdania przygotowywane przez mentorów, dokumentujące przebieg i efekty pracy.
- Ankiety satysfakcji: krótkie kwestionariusze stosowane po każdym module lub wydarzeniu, służące do oceny jakości działań.
- Panel wskaźników cyfrowych: automatyczne monitorowanie postępów i aktywności za pomocą Excela, Arkuszy Google lub platform zarządzania (np. Notion, Trello).

7. Plan zrównoważonego rozwoju

Aby zapewnić ciągłość programu, kluczowe jest zaplanowanie jego trwałości w trzech wymiarach: instytucjonalnym, finansowym i ludzkim.

1. Zrównoważony rozwój instytucjonalny

- Włączanie programu w polityki i plany strategiczne organizacji, tak aby stał się integralną częścią jej działań.
- Formalizowanie partnerstw z instytucjami publicznymi i prywatnymi, co wzmacnia stabilność i ułatwia współpracę.
- Upowszechnianie rezultatów programu, aby zwiększać jego wiarygodność oraz przyciągać nowych partnerów i formy wsparcia.

2. Stabilność finansowa

- Dywersyfikacja źródeł finansowania, np. fundusze europejskie, partnerstwa lokalne, inicjatywy z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu.
- Opracowywanie produktów uzupełniających, takich jak warsztaty, szkolenia czy usługi



doradcze.

- Tworzenie bazy danych absolwentów programu, która wspiera działania fundraisingowe oraz rekrutację wolontariuszy.

3. Zrównoważony rozwój człowieka

- Stałe docenianie, wzmacnianie i rozwój kompetencji doradców zawodowych.
- Budowanie sieci wsparcia pomiędzy mentorami, trenerami i partnerami programu.
- Wdrażanie programów typu „szkolenie trenerów”, zapewniających ciągłość wiedzy i umiejętności w zespole.
- Promowanie dobrostanu, motywacji i równowagi w pracy zespołu.

Program jest naprawdę zrównoważony wtedy, gdy jego efekty są widoczne i utrzymują się nawet po zakończeniu finansowania.

8. Komunikacja wyników

Skuteczna komunikacja rezultatów jest kluczowym elementem zrównoważonego rozwoju programu. Wyniki oraz dobre praktyki powinny być regularnie udostępniane za pomocą różnych kanałów, takich jak:

- Sprawozdania roczne i biuletyny informacyjne.
- Wydarzenia publiczne, fora, konferencje i seminaria.
- Media społecznościowe oraz oficjalna strona internetowa instytucji.
- Historie sukcesu i krótkie nagrania wideo z wypowiedziami uczestników.

„Wyniki mają wartość tylko wtedy, gdy inspirują innych do działania”

9. Wyciągnięte wnioski i ciągłe doskonalenie

Każdy cykl programu powinien kończyć się wspólną sesją refleksji z udziałem doradców zawodowych, młodzieży oraz partnerów. Jej celem jest określenie, które działania przyniosły najlepsze efekty, co wymaga poprawy oraz w jaki sposób dostosować program do zmieniających się potrzeb młodych osób i realiów rynku pracy.

Zalecane narzędzia:

- Analiza „Utrzymaj – Zatrzymaj – Uruchom” – identyfikacja działań, które warto kontynuować, które należy zakończyć oraz które warto wprowadzić.



- Macierz ciągłego doskonalenia (PDCA): Zaplanuj – Wykonaj – Sprawdź – Działaj, służąca systematycznemu ulepszaniu procesu.

10. Wskaźniki wpływu i oczekiwane rezultaty

Ocena wpływu programu mentoringowego Career eMerge ma na celu zmierzenie rzeczywistych efektów, jaki projekt wywiera na mentorów, młodych ludzi z grupy NEET i instytucje zaangażowane w jego realizację.

Wskaźniki wpływu – młodzież NEET

Wskaźnik	Opis / Cel	Źródło weryfikacji
Zwiększona pewność siebie	Wzrost średniego poziomu samoskuteczności o 30%	Kwestionariusze wejścia i wyjścia
Reintegracja edukacyjna	20% uczestników powraca do nauki	Rejestry szkoleniowe
Integracja zawodowa	25% młodych ludzi znajduje zatrudnienie lub odbywa staż	Raporty mentoringowe
Rozwój kompetencji cyfrowych	+40% w zakresie znajomości DigComp	Formularze samooceny

Wskaźniki wpływu – doradcy zawodowi

Wskaźnik	Opis / Cel	Źródło weryfikacji
Rozwój umiejętności mentorskich	80% doradców czuje się bardziej przygotowanych	Ankiety po szkoleniu
Wykorzystanie innowacyjnych metodologii	Wykorzystanie innowacyjnych metodologii	Raporty instytucjonalne
Współpraca transnarodowa	Wymiana najlepszych praktyk między Portugalią a Polską	Raporty partnerskie

11. Wnioski

Monitorowanie i ewaluacja to nie tylko procedury administracyjne – to narzędzia uczenia się i rozwoju instytucjonalnego. Gwarantują one, że Program Mentoringowy będzie się rozwijał, pozostając istotnym, skutecznym i inspirującym dla nowych pokoleń młodych ludzi.

„Najtrwalszy wpływ to taki, który odnawia się z każdym nowym cyklem uczenia się”.





ZAŁĄCZNIKI PRAKTYCZNE

ZAŁĄCZNIK 1 – Szablon Indywidualnego Planu Działań (IPD)

Imię młodej osoby:	Data rozpoczęcia:	Doradca zawodowy:

Cel ogólny:

Cele szczegółowe:

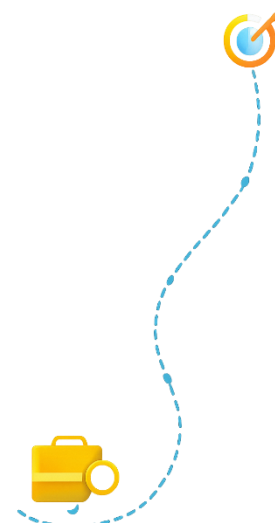
- 1.
- 2.
- 3.

Plan działania:

Cel	Zaplanowane działanie	Termin	Odpowiedzialny	Wskaźnik sukcesu	Postęp
					<input type="checkbox"/> Na początek <input type="checkbox"/> W toku <input type="checkbox"/> Zakończony

Refleksje młodej osoby:

Czego się nauczyłem i co osiągnąłem do tej pory?





ZAŁĄCZNIK 2 – Siatka samooceny kompetencji

Instrukcje: Oceń swój poziom w każdej z poniższych umiejętności, korzystając ze skali:

1 = bardzo niski poziom; 5 = bardzo wysoki poziom.

Tabelę należy wypełnić **na początku** oraz **po zakończeniu programu**, aby porównać postępy.

Kompetencja	Przed programem	Przed programem	Obserwacje / Dowody
Samopoznanie			
Określanie celów			
Komunikacja			
Praca zespołowa			
Zarządzanie emocjami			
Odporność			
Aktywne poszukiwanie pracy			
Umiejętności cyfrowe			





ZAŁĄCZNIK 3 – Formularz sesji mentoringowej

Data:	Lokalizacja:	Czas trwania:
Doradca:	Uczestnicy:	Liczba młodych ludzi:

Temat sesji:

Cele sesji:

- 1.
- 2.
- 3.

Wykonywane czynności:

Działalność, opis, czas trwania, obserwacje

Główne wyniki i refleksje:

Następne kroki/zalecenia:





ZAŁĄCZNIK 4 – Formularz oceny sesji

Cel: zebranie opinii na temat satysfakcji i przydatności sesji.

1 2 3 4 5

Aspekt oceniany

Przejrzystość i organizacja sesji

Istotność treści

Udział i zaangażowanie

Wsparcie i wskazówki od doradcy

Przydatne dla mojego rozwoju.

Sugestie ulepszeń:

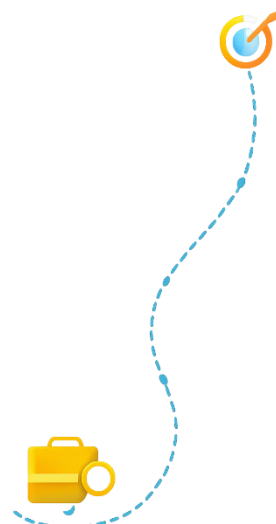
.....





Załącznik 5 – Lista przydatnych narzędzi cyfrowych

Kategoria	Narzędzie	Główne zastosowanie
Poszukiwanie pracy	IEFP, EURES, Indeed, NetEmpregos	Możliwości pracy i staży
Szkolenia online	Coursera, Udemy, LinkedIn Learning	Kursy i certyfikaty
Tworzenie CV	Europass, Canva	Modele i portfolio
Zarządzanie projektami	Trello, Notion, Arkusze Google	Planowanie i monitorowanie
Komunikacja	Gmail, Zoom, Google Meet, WhatsApp Web	Komunikacja i wywiady
Bezpieczeństwo	Google Authenticator, LastPass	Ochrona i uwierzytelnianie
Współpraca	Dysk Google, OneDrive	Udostępnienie i przechowywanie





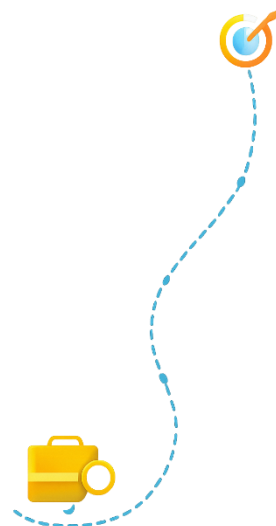
ZAŁĄCZNIK 6 – Szablon raportu postępu

Okres odniesienia:	Doradca zawodowy:
Liczba młodych ludzi objętych pomocą:	Łączna liczba odbytych sesji:

Podsumowanie wykonanych czynności:

1. Zidentyfikowane trudności:

Zalecenia i dalsze kroki:





Załącznik 7 – Odniesienia i dodatkowe zasoby

Europejskie podręczniki i przewodniki:

- Europejskie ramy mentoringu i doradztwa dla młodzieży (UE, 2022)
- DigComp 2.2 – Europejskie Ramy Kompetencji Cyfrowych
- Perspektywy umiejętności OECD 2024 – Umiejętności dla odpornego społeczeństwa

Zasoby narodowe Portugalii:

- IEFP – Instytut Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego
- ANQEP – Narodowa Agencja Kwalifikacji i Edukacji Zawodowej
- Punkt Kontaktowy EURES Portugalia

Zasoby narodowe Polski:

- Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ) – w szczególności Powiatowe i Wojewódzkie Urzędy Pracy
- Instytut Badań Edukacyjnych – Państwowy Instytut Badawczy (IBE PIB)
- EURES Polska – Europejskie Służby Zatrudnienia (Polska)

Zalecana bibliografia

Literatura międzynarodowa

- Goleman, D. (1995). *Inteligencja emocjonalna*.
- Seligman, M. E. P. (2018). *Flourish. Nowe rozumienie szczęścia i dobrego samopoczucia*.
- Dweck, C. S. (2016). *Nastawienie. Nowa psychologia sukcesu*.

Literatura polska

- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*.
- Bańka, A. (2016). *Zarządzanie karierą. Teoria i praktyka doradztwa zawodowego*.
- Czapiński, J. (2015). *Psychologia pozytywna*.
- Oleś, P. K. (2011). *Psychologia człowieka dorosłego*.
- Łaguna, M. (2010). *Samoregulacja w pracy i rozwoju zawodowym*.
- Kirenko, J., & Zubrzycka-Maciąg, T. (2013). *Wsparcie psychospołeczne w pracy z młodzieżą*.

Literatura portugalska

- Pociño, M., & Correia, A. (2017). *Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento de Carreira*.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2016). *Teoria Social Cognitiva da Carreira* (wyd. portugalskie).
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2012). *Orientação Profissional e de Carreira: Teoria e Prática*.
- Carvalho, M., & Abreu, M. V. (2014). *Desenvolvimento Pessoal e Competências*



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Socioemocionais.

- Ferreira, J. A., Santos, E., & Fonseca, A. C. (2016). *Psicologia Positiva e Bem-Estar.*





ZAŁĄCZNIK 8 – Krajowe Badania Referencyjne

Portugalia i Polska, 2024–2025

Wstęp

Niniejszy podręcznik opracowano w oparciu o badania i analizy krajowe przeprowadzone w Portugalii i Polsce w ramach europejskiego projektu Career eMerge – Program mentoringowy dla doradców zawodowych, finansowanego ze środków Erasmus+ KA210-VET.

Badania te stworzyły empiryczną i metodologiczną podstawę do opracowania programu mentoringowego, umożliwiając identyfikację potrzeb, luk i najlepszych praktyk w pracy doradców zawodowych, którzy pracują z młodzieżą NEET (nieuczącą się, niepracującą ani nieszkołącą się).

Badanie krajowe – Portugalia Ramy

Celem portugalskiego badania przeprowadzonego przez zespół AESS i lokalnych partnerów było zrozumienie wyzwań, z jakimi mierzą się doradcy zawodowi i młodzież NEET w procesie integracji społeczno-zawodowej.

Metodologia

Przeprowadzono analizę jakościową i dokumentacyjną, uzupełnioną wywiadami z trenerami, specjalistami ds. zatrudnienia i mentorami młodzieżowymi. Obserwowano również działania następcze w kontekście szkoleń zawodowych i programów reintegracji zawodowej.

- Potrzeba wzmocnienia umiejętności interpersonalnych i psychologicznych u doradców zawodowych;
- Brak spójnych metod zapewniania wsparcia emocjonalnego i motywacyjnego młodym ludziom;
- Młodzi ludzie mają trudności z określeniem realistycznych celów zawodowych;
- Znaczenie kompetencji cyfrowych i ciągłego kształcenia jako czynnika inkluzywności;
- Nacisk położony jest na podejście mentoringowe oparte na empatii, ścisłym monitorowaniu i spersonalizowanych planach działania (PIA).

Zalecenia

- Stwórz ustrukturyzowany podręcznik, który będzie wsparciem dla doradcy zawodowego;
- Opracowanie zintegrowanego modelu mentoringu ze szczególnym uwzględnieniem równowagi emocjonalnej, umiejętności interpersonalnych i zdolności do zatrudnienia





w środowisku cyfrowym;

- Promowanie wymiany praktyk między Portugalią i Polską.

Badanie krajowe – Polska

Kontekst

W badaniu polskim, koordynowanym przez WIR przy wsparciu partnerów projektu, przeanalizowano sytuację młodzieży NEET w Polsce oraz strategię doradztwa zawodowego wdrażane w ośrodkach szkoleniowych i służbach zatrudnienia.

Metodologia

W badaniu połączono wywiady z doradcami zawodowymi, trenerami i kierownikami programów pośrednictwa pracy ze zbieraniem danych wtórnych na temat polskiego rynku pracy i polityki wobec młodzieży.

- Utrzymywanie się nierówności terytorialnych i społeczno-ekonomicznych w integracji młodzieży;
- Brak praktycznych i ustrukturyzowanych narzędzi dla doradców zawodowych;
- Potrzeba włączenia wsparcia psychologicznego i zarządzania stresem do metodologii poradnictwa;
- Znaczenie wzmocnienia kompetencji miękkich i autonomii w procesie poszukiwania pracy;
- Znaczenie współpracy transnarodowej jako sposobu dzielenia się zasobami i innowacyjnymi metodologiami.

Zalecenia

- Adaptacja i powielanie najlepszych europejskich praktyk (takich jak model Career eMerge);
- Wzmocnienie kształcenia ustawicznego doradców zawodowych;
- Tworzenie dostępnych materiałów edukacyjnych, które można wykorzystać w różnych kontekstach.

Synteza porównawcza

Wymiar	Portugalia	Polska	Konwergencja
Główne wyzwania	Motywacja wśród młodych ludzi i brak kompetencji miękkich	Brak ustrukturyzowanych narzędzi i wsparcia psychologicznego.	Obydwa podkreślają potrzebę wzmocnienia emocjonalnego i metodologicznego
Priorytety	Rozwój	Ustrukturyzowane i	Uzupełniający



interwencji	interpersonalny i cyfrowy	praktyczne wskazówki	
Zalecana metodologia	Indywidualne i kształcące mentoring	Mentoring ze wsparciem emocjonalnym	Kariera eMerge model hybrydowy

Wnioski

Badania krajowe potwierdziły zasadność i pilną potrzebę stworzenia Europejskiego Programu Mentoringu dla Doradców Zawodowych, który łączyłby teorię, praktykę i narzędzia operacyjne. Potrzeby zidentyfikowane w obu krajach zaowocowały wspólnym modelem interwencji: integrującym umiejętności techniczne, interpersonalne i cyfrowe w ścieżkę kształcenia ukierunkowaną na dobrostan i zdolność do zatrudnienia młodych ludzi z grupy NEET.

Niniejszy podręcznik jest zatem bezpośrednim rezultatem badań stosowanych i współpracy zespołów portugalskich i polskich, stanowiąc europejski produkt intelektualny, który może być powielany i dostosowywany w innych kontekstach poradnictwa zawodowego i szkoleń

