



Dofinansowane przez
Unię Europejską

RAPORT Z GRUP ROBOCZYCH DOTYCZĄCYCH DORADZTWA
ZAWODOWEGO DLA OSÓB NEET
Polska
2024

“Career eMerge: Integracja doradztwa cyfrowego z rozwojem zawodowym”

Projekt numer: **2023-2-PL01-KA210-VET-000171223**
Program Erasmus+, sektor Kształcenie i szkolenia zawodowe.

Partnerzy projektu:

Lider: Fundacja Rozwoju i Innowacji WIR (Poland)

Partner: AESS (Portugal)

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





Spis treści

Wstęp	3
1.1. Cel i zakres raportu	3
1.2. Kontekst projektu Career eMerge w zakresie doradztwa zawodowego w Polsce	4
1.3. Rola doradztwa cyfrowego w aktywizacji zawodowej młodzieży NEET w Polsce	6
Organizacja grup roboczych w Polsce	7
2.1. Miejsce, czas i uczestnicy	7
2.2. Struktura i program warsztatów	8
2.3. Opis wizyt studyjnych	8
2.4. Małe partnerstwa	9
2.5. Metodyka pracy w grupach roboczych	10
Podstawa do opracowania Narzędzia online Career eMerge	11
3.1. Zdefiniowane cele i funkcjonalności narzędzia	11
3.2. Propozycje rozwiązań technologicznych i strukturalnych	13
3.3. Wstępna koncepcja prototypu	14
3.4. Rekomendacje do dalszego rozwoju	15
Podstawa do opracowania Programu mentoringowego dla doradców zawodowych wspierających młodzież NEET	15
4.1. Kluczowe założenia programowe	16
4.2. Propozycje modułów i treści programowych	17
4.3. Dobre praktyki i innowacyjne podejścia w mentoringu w Polsce	18
Wyniki pracy grup roboczych w Polsce jako podstawa do opracowania narzędzi	20
5.1. Kluczowe wnioski i rekomendacje wspólne dla obu narzędzi	20
5.2. Identyfikacja potrzeb użytkowników końcowych	21
5.3. Główne wyzwania i potencjalne rozwiązania	23



Wstęp

Niniejszy raport stanowi podsumowanie prac grup roboczych, które zostały powołane w ramach projektu „Career eMaerge: Integracja doradztwa cyfrowego rozwojem zawodowym” w ramach programu ERASMUS+ Kształcenie i szkolenie zawodowe skierowanego do osób z kategorii NEET. W obliczu rosnących wyzwań społecznych i gospodarczych, skuteczne wsparcie tej grupy staje się jednym z kluczowych elementów polityki rynku pracy oraz systemu edukacyjno-zawodowego.

Prace grup roboczych prowadzone były w 2024 roku i objęły przedstawicieli różnych instytucji oraz ekspertów zajmujących się doradztwem zawodowym, edukacją, pomocą społeczną i rynkiem pracy. Wspólnym celem była analiza obecnej sytuacji, identyfikacja barier i potrzeb osób NEET, a także opracowanie rekomendacji dotyczących skutecznych form wsparcia, metod pracy doradczej oraz rozwiązań systemowych, które mogłyby przyczynić się do zwiększenia aktywności zawodowej i edukacyjnej tej grupy.

Raport zawiera podsumowanie kluczowych wniosków z prac grup roboczych, rekomendacje oraz propozycje działań, które mogą wspierać efektywne planowanie i realizację polityk publicznych ukierunkowanych na osoby NEET

1.1. Cel i zakres raportu

Celem niniejszego raportu jest przedstawienie wyników prac grup roboczych doradców zawodowych z Polski i Portugalii w Polsce, poświęconych wymianie doświadczeń, wypracowywaniu rekomendacji i wniosków do rezultatów w postaci narzędzia online dla doradców zawodowych Career eMerge oraz „Programu mentoringowego dla doradców zawodowych z zakresu aktywizacji zawodowej NEET”, skierowanych do osób z grupy NEET w Polsce. Raport ma na celu:

- Wypracowanie rekomendacji do zakresu i treści zawartych w narzędziu online dla doradców zawodowych Career eMerge, które będzie dedykowane osobom z kategorii NEET
- Wypracowaniu rekomendacji do Programu mentoringowego dla doradców zawodowych w zakresie aktywizacji zawodowej NEET
- Określenie dobrych praktyk oraz innowacyjnych rozwiązań wspierających doradztwo zawodowe w zakresie pracy z osobami z kategorii NEET
- Zidentyfikowanie barier utrudniających młodym osobom spoza systemu edukacji, zatrudnienia i szkoleń (NEET) skuteczne wejście na rynek pracy.
- Zaproponowanie działań systemowych i narzędzi doradczych odpowiadających na realne potrzeby osób NEET.
- Wskazanie roli doradców zawodowych, instytucji rynku pracy, pracodawców oraz organizacji pozarządowych w budowaniu skutecznego systemu wsparcia.
- Wypracowanie wniosków i rekomendacji, które mogą zostać wykorzystane do dalszego kształtowania polityki publicznej w obszarze aktywizacji zawodowej młodzieży NEET.

Raport powstał w wyniku współpracy ekspertów, praktyków rynku pracy, doradców zawodowych oraz uwzględnia opinie przedstawicieli instytucji publicznych i organizacji pozarządowych, co gwarantuje jego interdyscyplinarny charakter i praktyczne ujęcie zagadnienia.



1.2. Kontekst projektu Career eMerge w zakresie doradztwa zawodowego w Polsce

Osoby z kategorii NEET (ang. Not in Education, Employment or Training) to kategoria osób w wieku 15-29 lat, które:

- Nie uczą się (nie są uczestnikami formalnego systemu edukacji, np. szkoły, studiów, kursów zawodowych),
- Nie pracują (nie są zatrudnione ani na umowę o pracę, ani w ramach pracy dorywczej),
- Nie uczestniczą w szkoleniach (formalnych ani nieformalnych, które mogłyby zwiększyć ich kwalifikacje zawodowe).

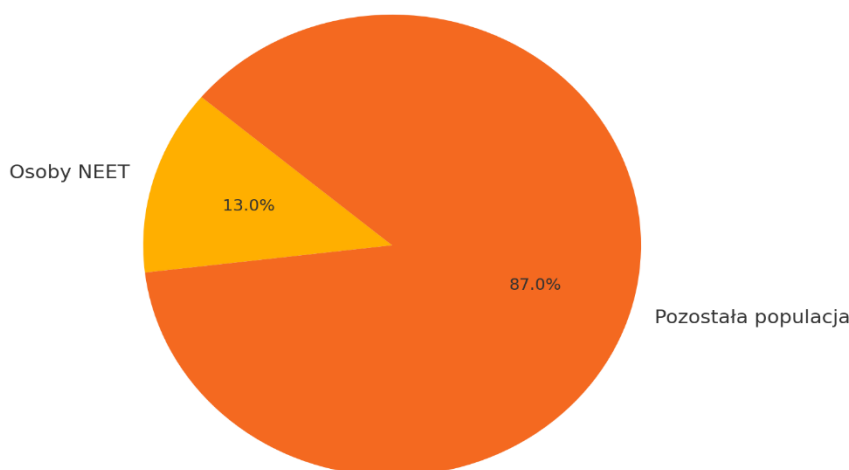
Do kategorii NEET możemy zaliczyć następujące osoby zarówno w Polsce jak i na terenie całej Unii Europejskiej, obejmuje m.in.:

- Absolwentów szkół i uczelni, którzy nie znaleźli pracy – często bez doświadczenia zawodowego.
- Młode osoby z terenów wiejskich i małych miast – ograniczony dostęp do ofert pracy, doradztwa i edukacji pozaszkolnej.
- Osoby z problemami zdrowotnymi lub niepełnosprawnościami.
- Młode matki – osoby, które zrezygnowały z pracy lub nauki z powodu obowiązków rodzinnych.
- Osoby zniechęcone – które doświadczyły niepowodzeń edukacyjnych lub zawodowych, mają negatywne doświadczenia z instytucjami rynku pracy.
- Osoby z wykształceniem zawodowym – w niektórych przypadkach ich kwalifikacje nie odpowiadają aktualnym potrzebom rynku pracy.

Udział NEET w populacji młodych (15-29 lat):

- Polska (2023): ok. 13% osób w wieku 15-29 lat znajduje się w kategorii NEET.
- UE-27 (średnia): ok. 13-14% – Polska plasuje się blisko średniej unijnej

Udział osób NEET w populacji młodych (15-29 lat) - Polska 2023





Porównanie Polski względem Unii Europejskiej:

Rok	Polska - udział NEET	Średnia UE - udział NEET
2015	18,6%	15,9%
2020	14,4%	13,7%
2023	13%	13-14%

W ciągu ostatniej dekady Polska obniżyła wskaźnik NEET, zbliżając się do średniej unijnej, co jest wynikiem m.in. programów aktywizacyjnych ukierunkowanych na osoby młode z kategorii NEET. Struktura osób NEET w Polsce (dane GUS i Eurostat):

- Kobiety stanowią większą część NEET – ok. 60%.
- Wiek: największy odsetek NEET przypada na grupę 25-29 lat (tzw. starsi NEET, często po zakończeniu nauki, ale bez stabilnego zatrudnienia).
- Miejsce zamieszkania: większy udział NEET obserwuje się na wsi i w małych miastach, gdzie dostęp do ofert pracy i edukacji jest ograniczony.
- Wykształcenie: wśród NEET przeważają osoby z wykształceniem średnim lub zawodowym – absolwenci szkół branżowych i techników, którzy nie kontynuują nauki i mają trudności ze znalezieniem pracy.

Porównanie Polski do średniej Unii Europejskiej w kontekście społeczno-ekonomicznym:

Czynnik	Polska	Średnia UE
Bezrobocie młodzieży (15-24 lata)	ok. 10% (2023)	ok. 15%
Aktywność zawodowa młodych (15-29 lat)	ok. 58%	ok. 56%
Udział młodych w edukacji (18-24 lata)	ok. 70%	ok. 63%

Na podstawie powyższych danych Polska wypada lepiej w zakresie aktywności zawodowej młodych i ich udziału w edukacji – co ogranicza skalę zjawiska NEET w porównaniu do krajów południowej Europy (np. Grecja, Włochy – gdzie NEET to ponad 20%), jednak jest to wskaźnik nadal wysoki i w porównaniu do Portugalii gdzie wynosi 9% staje się obszarem do podejmowania wszelkich działań zmierzających do zachęcenia młodych osób do podejmowania aktywizacji zawodowej.

W Polsce jednym z głównych czynników NEET jest niska mobilność zawodowa oraz brak dostosowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy w tym kontekście opracowywanie rozwiązań online ułatwiających prace doradcy zawodowego na odległość a i zachęcający młodego człowieka do podejmowania aktywności bez wychodzenia z domu staje się koniecznością w kontekście czynników decydujących o „wpadnięciu” do kategorii NEET młodego człowieka.

Na podstawie powyższych danych można jednoznacznie stwierdzić potrzebę opracowania narzędzia online dla doradców zawodowych do prowadzenia poradnictwa i opracowywania Indywidualnego Planu Działania na odległość, z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych oraz programu mentoringowego dla doradców zawodowych w zakresie aktywizacji zawodowej NEET.



1.3. Rola doradztwa cyfrowego w aktywizacji zawodowej młodzieży NEET w Polsce

Doradztwo cyfrowe jest to nowoczesna forma wsparcia w planowaniu kariery zawodowej, która wykorzystuje narzędzia cyfrowe i technologie online do diagnozy kompetencji, prowadzenia konsultacji zawodowych, a także dostarczania informacji o rynku pracy, zawodach, szkoleniach czy możliwościach rozwoju. Jest to szczególnie ważne w pracy z młodzieżą NEET, która często unika kontaktu z instytucjami publicznymi, ale aktywnie korzysta z internetu i mediów społecznościowych i należy dostosować formy pracy do potrzeb i oczekiwań młodych osób.

Osoby NEET, czyli młodzi ludzie nieuczestniczący w edukacji, niepracujący i niezscolący się, stanowią grupę, która wymaga elastycznych, nowoczesnych i atrakcyjnych metod wsparcia. Tradycyjne formy doradztwa (wizyty w urzędach pracy, papierowe broszury) często są dla nich zbyt formalne, nieatrakcyjne lub budzą nieufność.

Doradztwo cyfrowe:

- dociera do nich w naturalnym środowisku (internet, aplikacje mobilne, media społecznościowe),
- pozwala na kontakt bez wychodzenia z domu, co jest istotne dla osób wykluczonych komunikacyjnie lub z barierami psychologicznymi,
- daje dostęp do szerokiej gamy testów kompetencyjnych, e-learningów, wirtualnych targów pracy, gier symulacyjnych czy interaktywnych baz zawodów.

Narzędzia doradztwa cyfrowego wykorzystywane w Polsce:

- Platformy doradztwa zawodowego (np. mapakarier.org) – oferują testy kompetencji, opisy zawodów, ścieżki kariery.
- Aplikacje mobilne do samooceny kompetencji i wyszukiwania ofert pracy/szkoleń.
- E-konsultacje z doradcami zawodowymi – czaty, wideokonferencje, webinary.
- Portale ofert pracy (np. praca.gov.pl, zielonalinia.gov.pl) z funkcją wsparcia doradczego online.
- Wirtualne dni kariery i targi pracy online.
- Serwisy społecznościowe (TikTok, Instagram) – kampanie doradcze dla młodzieży w atrakcyjnej formie (filmy, posty, storytelling).
- Wirtualna rzeczywistość (VR) – symulacje zawodowe, np. „przymierzanie się” do pracy w danym zawodzie w środowisku VR.

Jednak na podstawie powyższych danych brakuje narzędzia online w postaci gotowego Indywidualnego Planu Działania tj. narzędzia połączonego i składającego się z testów diagnostycznych wraz z wynikami i ich interpretacją, konsultacji online podczas których doradca zawodowy czasem psycholog dokona profesjonalnej interpretacji wyników testów oraz określi cele i kierunki rozwoju kariery zawodowej młodego człowieka.



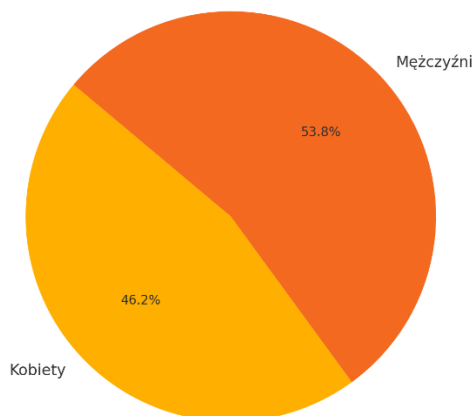
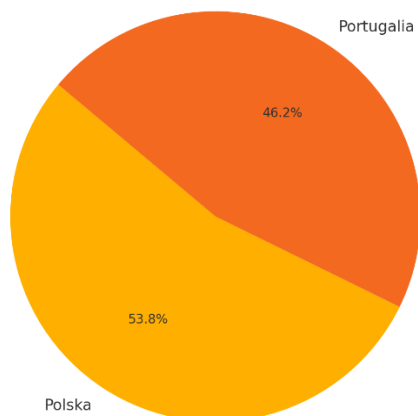
Kluczowe funkcje doradztwa cyfrowego dla NEET

Funkcja	Opis
Diagnoza kompetencji i zainteresowań	Testy online, automatyczna analiza wyników, indywidualne ścieżki kariery.
Edukacja i rozwój kompetencji	E-learningi, szkolenia online, poradniki video.
Informacja o rynku pracy	Aktualne oferty pracy, prognozy zawodowe, informacje o zawodach przyszłości.
Wsparcie psychologiczne i motywacyjne	Webinary, czaty z psychologami kariery, grupy wsparcia online.
Monitorowanie postępów	Tworzenie profilu zawodowego, śledzenie wyników i działań doradczych.

Organizacja grup roboczych w Polsce

2.1. Miejsce, czas i uczestnicy

Grupy robocze dla doradców zawodowych były przeprowadzone w Radomiu dla przedstawicieli obu instytucji partnerskich uczestniczyło w nich 13 doradców zawodowych w tym 6 kobiet i 7 mężczyzn. Polskę reprezentowało 7 doradców zawodowych 4 kobiety i 3 mężczyzn w tym trzech psychologów posiadających uprawnienia doradcy zawodowego. Ze strony partnera Portugalskiego w spotkaniach uczestniczyło 6 doradców zawodowych 2 kobiety i 4 mężczyzn. Spotkania odbyły się w dniach 02.07.2024 do 05.07.2024 w postaci spotkań roboczych dyskusji nad planowanymi założeniami pracy, wymianą doświadczeń przygotowaniem wstępnych założeń do wypracowywanych narzędzi.



2.2. Struktura i program warsztatów

Wizyta przedstawicieli partnera portugalskiego była zaplanowana na 4 dni podczas których odbyły się:

1. Trzy spotkania robocze podczas których doradcy zawodowi: zapoznali się z założeniami projektu, poznali wstępną koncepcję narzędzia online Career eMerge oraz Programu mentoringowego dla doradców zawodowych z zakresu aktywizacji zawodowej NEET, wymienili się doświadczeniami w pracy z osobami z kategorii NEET, poznali metody pracy zarówno w Polsce jak i w Portugalii oraz zostały utworzone „małe” partnerstwa składające się z jednego doradcy zawodowego z Polski i jednego doradcy zawodowego z Portugalii.
2. Cztery wizyty studyjne w następujących instytucjach:
 - Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Radomiu
 - Uniwersytetu Radomskiego
 - Sieć Badawcza Łukasiewicz- Radom
 - Branżowe Centrum Umiejętności przy Zespole Szkół Budowlanych w Radomiu.

2.3. Opis wizyt studyjnych

Podczas wizyty portugalskich doradców zawodowych Cztery wizyty studyjne w następujących instytucjach:

- Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Radomiu – zrzeszające doradców zawodowych i prowadzące sieć doradców zawodowych w ramach której prowadzone są warsztaty, szkolenia i wsparcie – podczas wizyty uczestnicy mieli możliwość zapoznania się z potrzebami i oczekiwaniami doradców zawodowych



- Uniwersytetu Radomskiego – podczas spotkania uczestnicy mieli okazję zapoznać się z potrzebami młodych osób, poznać metody aktywizacji zawodowej jaką prowadzi Biuro Kariery na uczelni, pracownicy przedstawili atrakcyjne formy dotarcia do młodych osób jak również potrzeby młodego pokolenia.
- Sieć Badawcza Łukasiewicz- Radom – podczas spotkania doradcy zawodowi mieli okazję zapoznać się z najnowszymi trendami w doradztwie zawodowym, wypracowywanymi w ramach innowacyjnych projektów narzędziami dla doradców zawodowych i aktywizacji zawodowej młodych osób, ponadto uczestnicy mieli okazję zapoznać się z planami i kierunkami rozwoju doradztwa zawodowego w Polsce.
- Branżowe Centrum Umiejętności przy Zespole Szkół Budowlanych w Radomiu – podczas spotkania uczestnicy zapoznali się z nowopowstałą jednostką edukacyjną, której zadaniem jest dostosowanie kwalifikacji i kompetencji m.in. młodych osób do potrzeb rynku pracy.

2.4. Małe partnerstwa

W ramach kluczowych założeń projektu zaplanowano utworzenie „małych” partnerstw składających się z dwuosobowego zespołu, w którym jeden przedstawiciel będzie pochodził z Portugalii a drugi z Polski.

Celem utworzonych „małych” partnerstw, składających się z dwuosobowych zespołów, w których jeden przedstawiciel pochodzi z Portugalii, a drugi z Polski, jest wymiana doświadczeń, wiedzy i dobrych praktyk dotyczących działań z zakresu doradztwa zawodowego skierowanego do młodzieży NEET. Partnerstwa mają za zadanie wspólne wypracowanie praktycznych rekomendacji do narzędzi, które będą uwzględniać zarówno lokalne uwarunkowania, jak i perspektywę międzynarodową, co pozwoli na stworzenie innowacyjnych rozwiązań wspierających skuteczne doradztwo zawodowe dla młodzieży wykluczonej z rynku pracy i edukacji.

Założenia pracy w partnerstwach:

1. Dwustronna współpraca
Każde partnerstwo działa w modelu bilateralnym – współpraca opiera się na równym wkładzie obu stron, czyli portugalskiego i polskiego eksperta/doradcy. Partnerzy dzielą się wiedzą na temat krajowych systemów doradztwa zawodowego, metod pracy z NEET oraz narzędzi stosowanych w obu krajach.
2. Wymiana dobrych praktyk
Partnerzy mają za zadanie porównanie podejść, metod i programów funkcjonujących w Polsce i Portugalii. Na tej podstawie wspólnie wybierają i adaptują najbardziej efektywne rozwiązania, które mogą zostać zastosowane w dalszych działaniach projektu.
3. Praca nad wspólnymi rozwiązaniami
Każde partnerstwo pracuje nad jednym zakresem tematycznym, które zostały wspólnie uzgodnione w całym zespole, które będzie wykorzystane w przyszłych działaniach doradczych skierowanych do młodzieży NEET.
4. Spotkania robocze
Praca partnerstw obejmuje spotkania online oraz przynajmniej jedno spotkanie stacjonarne (grupy robocze w Portugalii), podczas którego partnerzy wspólnie pracują nad zakresem



- uzgodnionych prac programu i narzędzia.
5. Uwzględnienie kontekstu lokalnego i międzynarodowego
Partnerstwa analizują wyzwania w pracy z NEET zarówno w Polsce, jak i w Portugalii. Efektem pracy ma być praktyczne rozwiązanie możliwe do zastosowania w obu krajach, ale także wskazanie specyficznych różnic systemowych, które wpływają na skuteczność doradztwa.
 6. Dokumentowanie pracy
Każde partnerstwo prowadzi bieżącą dokumentację działań, efekty pracy w postaci pogramu mentoringowego i propozycje rekomendacji do narzędzia online.
 7. Innowacyjność i kreatywność
Zachęca się partnerów do tworzenia nowatorskich rozwiązań – np. wykorzystanie narzędzi cyfrowych.
 8. Ewaluacja współpracy
Każde partnerstwo dokona na zakończenie autoewaluacji swojej pracy, wskazując mocne strony współpracy, trudności napotkane podczas realizacji zadań oraz rekomendacje dla przyszłych projektów opartych o model małych partnerstw.

2.5. Metodyka pracy w grupach roboczych

Grupy robocze, składające się z doradców zawodowych z Polski i Portugalii, mają za zadanie wspólne wypracowanie rozwiązań, które przyczynią się do podniesienia skuteczności doradztwa zawodowego kierowanego do młodzieży NEET i pracą nad narzędziami zaplanowanymi w projekcie. Praca w grupach pozwala na wymianę doświadczeń, porównanie systemów doradztwa w obu krajach oraz opracowanie innowacyjnych, praktycznych narzędzi i rekomendacji, możliwych do wdrożenia zarówno w Polsce, jak i w Portugalii.

W ramach grupy roboczej zostały utworzone „małe” partnerstwa składa się z doradców zawodowych – po jednym przedstawicielu z Polski i z Portugalii. Taki skład zapewnia perspektywę międzykulturową, a także łączy różne podejścia, wynikające z odmiennych systemów doradztwa zawodowego w obu krajach.

Etapy pracy grup roboczych

Etap	Opis działań
1. Diagnoza sytuacji NEET w Polsce i Portugalii	Wspólna analiza danych, dokumentów strategicznych oraz istniejących badań dotyczących sytuacji młodzieży NEET w obu krajach. Porównanie uwarunkowań systemowych i społecznych.
2. Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk	Każdy z doradców przedstawia narzędzia, metody i programy stosowane w swoim kraju. Grupa dokonuje analizy, które z nich mogą być adaptowane do realiów międzynarodowych.
3. Identyfikacja wyzwań i barier	Doradcy wspólnie określają najważniejsze problemy i trudności, jakie napotykają w codziennej pracy z osobami NEET.
4. Tworzenie wspólnych narzędzi i rekomendacji	Na podstawie analizy i wymiany wiedzy, grupa wypracowuje konkretne propozycje działań, scenariuszy doradczych, narzędzi diagnostycznych lub metod pracy.
5. Testowanie rozwiązań	W miarę możliwości, wypracowane narzędzia są testowane w praktyce



Etap	Opis działań
	przez doradców podczas pracy z młodzieżą NEET, a następnie omawiane i udoskonalane.
6. Podsumowanie i dokumentacja	Każda grupa przygotowuje raport końcowy zawierający wnioski, rekomendacje i opracowane materiały.

Metody pracy grup roboczych

Metoda warsztatowa – podczas spotkań (zarówno online, jak i stacjonarnych) doradcy wspólnie pracują nad określonymi zagadnieniami, stosując techniki burzy mózgów, dyskusji moderowanej i pracy nad dokumentami.

Analiza porównawcza – grupy opracowują zestawienia „dobre praktyki Polska vs Portugalia”, wskazując różnice, podobieństwa i potencjał adaptacyjny.

Case study – doradcy analizują rzeczywiste przypadki młodzieży NEET, na których testują różne metody pracy.

Praca online – większość spotkań realizowana jest w formule zdalnej (np. Zoom, Teams), co ułatwia częsty kontakt i bieżącą wymianę informacji.

Praca w parach – oprócz spotkań grupowych, pary polsko-portugalskie realizują zadania indywidualnie, np. wspólne tworzenie dokumentów czy opracowywanie narzędzi.

Ewaluacja i samoocena – na zakończenie pracy każda grupa ocenia przebieg współpracy, wskazuje trudności i dobre praktyki w pracy międzynarodowej.

Narzędzia wspierające pracę grup roboczych

- Platforma wymiany dokumentów (np. Google Drive) – umożliwia bieżący dostęp do wspólnie tworzonych materiałów.
- Zestaw wspólnych narzędzi diagnostycznych – testy, kwestionariusze, arkusze.
- Karta pracy grupy – dokument porządkujący zakres zadań, terminy i odpowiedzialności.
- Wspólny słownik pojęć – dla ujednolicenia terminologii zawodowej używanej w Polsce i Portugalii.
- Ankieta końcowa – ocena efektów współpracy z perspektywy każdego uczestnika

Podstawa do opracowania Narzędzia online Career eMerge

3.1. Zdefiniowane cele i funkcjonalności narzędzia

Cele narzędzia Career eMerge

1. Wczesna identyfikacja ryzyka NEET
Narzędzie umożliwia szybkie określenie, czy dana osoba znajduje się w grupie NEET lub jest nią zagrożona. Dzięki temu doradcy mogą odpowiednio wcześniej podjąć działania wspierające.
2. Diagnoza kompetencji cyfrowych zgodnie z DigComp
Career eMerge ocenia poziom umiejętności cyfrowych uczestnika, co jest kluczowe w planowaniu dalszego rozwoju zawodowego, zwłaszcza w kontekście pracy w cyfrowym środowisku.



3. Opracowanie spersonalizowanego Indywidualnego Planu Działania (IPD)
Na podstawie wyników testu system automatycznie generuje IPD, które wskazuje rekomendowane ścieżki kariery, formy wsparcia oraz sugerowane szkolenia czy kursy.
4. Zwiększenie dostępności doradztwa zawodowego
Narzędzie działa online, co umożliwi młodym osobom wykonanie testu z dowolnego miejsca, o dowolnej porze, bez konieczności wizyty w instytucji, co niweluje bariery dostępu do doradztwa.
5. Wsparcie doradców zawodowych
Career eMerge dostarcza doradcom kompleksowych informacji o uczestniku jeszcze przed pierwszym kontaktem, co pozwala lepiej przygotować się do spotkania i dostosować metody pracy.
6. Motywowanie młodzieży do refleksji nad ścieżką kariery
Dzięki atrakcyjnej, cyfrowej formie narzędzie zachęca młodych ludzi do świadomego planowania swojej przyszłości zawodowej, a także umożliwia wielokrotny powrót do wyników i analizę swoich preferencji w różnych momentach życia.

Funkcje narzędzia Career eMerge

Funkcja	Opis
Profilowanie uczestnika	Narzędzie zbiera dane dotyczące sytuacji zawodowej, edukacyjnej, społecznej i osobistej uczestnika, co pozwala określić jego przynależność do grupy NEET lub ryzyko znalezienia się w tej grupie.
Ocena kompetencji cyfrowych (DigComp)	System bada, w jakim stopniu uczestnik posiada kluczowe kompetencje cyfrowe, takie jak wyszukiwanie informacji, praca z narzędziami online czy ochrona prywatności w sieci.
Automatyczne generowanie IPD	Po zakończeniu testu system tworzy Indywidualny Plan Działania w formie raportu PDF, który jest przesyłany do uczestnika oraz doradcy zawodowego.
Zdalny dostęp	Narzędzie dostępne jest online 24/7, co pozwala uczestnikom na samodzielne korzystanie z niego w dogodnym czasie i miejscu.
Wysyłanie danych ilościowych	System automatycznie przekazuje dane statystyczne (liczba użytkowników, czas i miejsce logowania) do instytucji monitorujących realizację projektu – WIR i AESS.
Powrót do wyników	Uczestnik może wielokrotnie wracać do swojego raportu IPD, analizować wyniki i śledzić swój rozwój.
Wsparcie doradcy zawodowego	Doradca otrzymuje gotowy raport, co pozwala na bardziej efektywną pracę podczas spotkań doradczych.
Całozyciowe doradztwo	Career eMerge uwzględnia również aspekty związane z życiem prywatnym, zainteresowaniami i stylem życia, co pozwala dopasować ścieżkę zawodową do preferencji i wartości uczestnika.



3.2. Propozycje rozwiązań technologicznych i strukturalnych

Propozycje rozwiązań technologicznych

Obszar	Propozycja rozwiązania
Platforma bazowa	Stworzenie narzędzia w formie aplikacji webowej działającej online – dostęp przez przeglądarkę internetową bez konieczności instalacji.
Zintegrowany test profilujący	Moduł testu online oparty na dynamicznych kwestionariuszach (z możliwością dostosowania pytań w zależności od wcześniejszych odpowiedzi – logika pytań warunkowych).
Moduł oceny kompetencji cyfrowych (DigComp)	Dedykowany blok testowy sprawdzający znajomość narzędzi cyfrowych, bezpieczeństwa w sieci, pracy zdalnej i narzędzi komunikacyjnych. Wyniki integrowane automatycznie z IPD.
Generator raportów PDF	System automatycznie tworzy Indywidualny Plan Działania (IPD) w formacie PDF, zawierający profil uczestnika, wyniki testów i rekomendacje doradcze. Raport wysyłany do uczestnika oraz doradcy.
Zarządzanie danymi	Dane ilościowe (kto, kiedy, skąd logował się do systemu) są automatycznie agregowane i przesyłane do systemów monitorujących (np. WIR, AESS) – w formie anonimowych statystyk.
Bezpieczeństwo danych	System spełnia wymogi RODO, a dane wrażliwe są szyfrowane i przechowywane na certyfikowanych serwerach (np. ISO 27001).
Integracja z kalendarzem doradcy	Po zakończeniu testu i wygenerowaniu IPD, system automatycznie proponuje termin e-konsultacji z doradcą zawodowym.
System analityczny	Wbudowane narzędzia analizy danych – pozwalające tworzyć raporty zbiorcze o wynikach testów, poziomie kompetencji cyfrowych uczestników, czy najczęstszych barierach zawodowych wśród NEET.

Propozycje rozwiązań strukturalnych (architektura narzędzia)

1. Moduł rejestracji i logowania: Tworzenie konta uczestnika, Tworzenie konta doradcy zawodowego, Panel administracyjny dla operatora systemu (np. WIR)
2. Profil uczestnika: Dane podstawowe (wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, status zawodowy), Historia edukacyjna i zawodowa, Deklarowane trudności i bariery, Preferencje zawodowe i zainteresowania
3. Moduł testu profilującego: Pytania dotyczące sytuacji zawodowej, edukacyjnej, społecznej, Automatyczne przypisanie do kategorii NEET / zagrożenie NEET.
4. Moduł DigComp – ocena kompetencji cyfrowych: Test znajomości narzędzi cyfrowych, Ocena umiejętności wyszukiwania informacji, tworzenia treści, ochrony danych osobowych, Indywidualny poziom DigComp (A, B, C)
5. Moduł generowania IPD: Automatyczne opracowanie dokumentu „Indywidualny Plan Działania”, Personalizowane rekomendacje zawodowe i edukacyjne, Możliwość uzupełnienia IPD przez doradcę
6. Panel doradcy zawodowego: Lista uczestników przypisanych do doradcy, Podgląd IPD i wyników



testów,

Notatki i dodatkowe rekomendacje

8. Moduł raportowania dla WIR/AESS: Automatyczne raporty zbiorcze, Dane ilościowe (liczba uczestników, logowania, wykonane testy), Anonimizacja danych wrażliwych

9. Moduł ewaluacji: Krótka ankieta oceniająca dla uczestnika po zakończeniu procesu doradczego, Ocena przydatności narzędzia, Zbieranie informacji zwrotnej dla dalszego rozwoju narzędzia

3.3. Wstępna koncepcja prototypu

Career eMerge to nowoczesne narzędzie online wspierające doradztwo zawodowe dla młodzieży, w szczególności osób z grupy NEET. Jego głównym zadaniem jest szybkie profilowanie uczestnika, określenie stopnia jego oddalenia od rynku pracy oraz opracowanie spersonalizowanego Indywidualnego Planu Działania (IPD).

Narzędzie ma działać w pełni online, umożliwiając samodzielne wykonanie testu przez uczestnika z dowolnego miejsca i w dowolnym czasie. Gotowy IPD jest automatycznie przesyłany do uczestnika oraz doradcy zawodowego, usprawniając proces doradczy i umożliwiając jego personalizację już od pierwszego kontaktu.

Główne funkcjonalności prototypu

Obszar funkcjonalny	Zakres działania
Test profilujący NEET	Zestaw pytań, które diagnozują sytuację edukacyjną, zawodową, społeczną i osobistą uczestnika oraz pozwalają określić, czy jest NEET lub nim zagrożony.
Test kompetencji cyfrowych DigComp	Moduł badający poziom kluczowych umiejętności cyfrowych, istotnych na rynku pracy.
Automatyczne generowanie IPD	Na podstawie wyników system generuje Indywidualny Plan Działania, zawierający wyniki diagnozy oraz rekomendacje dalszego rozwoju. IPD jest automatycznie przesyłane do uczestnika i doradcy.
Zdalna dostępność	Narzędzie działa w pełni online, bez konieczności instalacji dodatkowego oprogramowania, co ułatwia dostęp osobom z ograniczoną mobilnością lub z terenów wiejskich.
Monitorowanie danych ilościowych	System gromadzi dane ilościowe (kto, kiedy i się logował), przekazywane automatycznie do systemu monitorującego (np. WIR/AESS).
Powiadomienia i przypomnienia	System wysyła przypomnienia (SMS/e-mail) o konieczności wypełnienia testu, otrzymaniu raportu lub nadchodzącym spotkaniu z doradcą.
Możliwość wielokrotnego powrotu do IPD	Uczestnik może w każdej chwili wrócić do swojego raportu, przeanalizować wyniki lub uzupełnić dodatkowe informacje.
Panel doradcy zawodowego	Doradca zawodowy otrzymuje narzędzie do przeglądania wyników swoich klientów, uzupełniania IPD o własne rekomendacje i prowadzenia notatek.

Struktura prototypu

Strona startowa – opis narzędzia, korzyści dla uczestnika, zasady korzystania.

Profil uczestnika – podstawowe dane (wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania).

Test profilujący NEET – dynamiczny formularz z pytaniami (sytuacja zawodowa, edukacyjna,



społeczna).

Test DigComp – zestaw pytań sprawdzających kompetencje cyfrowe.

Podsumowanie wyników – automatyczne przypisanie uczestnika do jednej z kategorii:

Osoba z grupy NEET

Osoba zagrożona NEET

Osoba aktywna zawodowo

Indywidualny Plan Działania (IPD) – dokument PDF z wynikami testów i rekomendacjami (autogenerowany).

Panel administratora (WIR/AESS) – agregacja danych ilościowych, statystyki użycia narzędzia.

3.4. Rekomendacje do dalszego rozwoju

Stworzenie prototypu narzędzia Career eMerge to kluczowy krok w procesie modernizacji doradztwa zawodowego skierowanego do młodzieży, zwłaszcza osób z grupy NEET. Aby zapewnić jego trwałość, skuteczność i dopasowanie do zmieniających się realiów rynku pracy, rekomenduje się:

1. Stała aktualizacja treści i bazy danych

Regularna aktualizacja zestawu pytań w teście profilującym – dostosowanie do nowych trendów społecznych i sytuacji na rynku pracy.

Uwzględnianie nowych narzędzi i technologii cyfrowych w module oceny DigComp.

2. Personalizacja rekomendacji

Rozbudowa mechanizmu rekomendacji tak, aby brał pod uwagę:

- Indywidualne preferencje uczestnika (np. styl życia, zainteresowania, preferowany model pracy – stacjonarna, zdalna).
- Lokalny kontekst – oferty pracy i szkoleń dostępne w najbliższym otoczeniu uczestnika.
- Dynamiczną aktualizację na podstawie wyników testów oraz faktycznego zaangażowania uczestnika w działania doradcze (np. zrealizowane kursy, spotkania z doradcą).

3. Wsparcie doradców zawodowych

4. Udoskonalenie dostępności i wersji językowych

Stworzenie wersji wielojęzycznej, co umożliwi wykorzystanie narzędzia także w projektach międzynarodowych (np. współpraca z Portugalią, innymi krajami UE).

5. Analiza efektywności i feedback

Regularne badania satysfakcji użytkowników – zarówno młodzieży, jak i doradców zawodowych.

Monitorowanie realnych efektów – śledzenie losów uczestników po zakończeniu doradztwa (np. czy podjęli pracę lub edukację, w jakim czasie).

Organizowanie cyklicznych spotkań konsultacyjnych z doradcami zawodowymi, celem weryfikacji przydatności narzędzia w ich codziennej pracy.

6. Zwiększenie promocji i widoczności narzędzia

Kampanie promocyjne w mediach społecznościowych, skierowane do młodzieży NEET.

Promowanie Career eMerge jako dobrze działającego rozwiązania systemowego na poziomie krajowym i europejskim – udział w konferencjach, targach edukacyjnych.

Podstawa do opracowania Programu mentoringowego dla doradców zawodowych wspierających młodzież NEET



4.1. Kluczowe założenia programowe

Opracowany w ramach projektu program mentoringowy dla doradców zawodowych pracujących z młodzieżą NEET opiera się na kilku kluczowych założeniach, które zapewnią jego praktyczność, skuteczność oraz zgodność z realnymi wyzwaniami, przed którymi stoją doradcy. Poniżej przedstawione są najważniejsze filary i zasady, na których oparto koncepcję programu:

1. Dostosowanie programu do specyfiki pracy z młodzieżą NEET

Program mentoringowy koncentruje się na rozwijaniu takich kompetencji doradcy, które są kluczowe w pracy z osobami z grupy NEET – uwzględnia specyficzne bariery tej grupy, takie jak: brak motywacji, niskie poczucie własnej wartości, nieufność wobec instytucji, ograniczone kompetencje cyfrowe czy trudności w określeniu celów zawodowych.

2. Holistyczne podejście do procesu doradczego

Program zakłada, że skuteczna aktywizacja zawodowa osób NEET wymaga integracji życia zawodowego z prywatnym. Oznacza to, że doradca nie skupia się wyłącznie na wyborze zawodu czy poszukiwaniu pracy, ale bierze pod uwagę styl życia, zainteresowania, sytuację rodzinną i zdrowotną uczestnika, aby ścieżka zawodowa była spójna z jego całościowym funkcjonowaniem.

3. Wsparcie w budowaniu relacji opartej na zaufaniu

Program przygotowuje doradców do budowania partnerskiej, niehierarchicznej relacji z uczestnikiem. Relacja mentor – młoda osoba ma opierać się na wzajemnym zrozumieniu, otwartości i empatii, co zwiększa zaangażowanie uczestnika w proces doradczy.

4. Rozwój kompetencji cyfrowych doradców

Ze względu na rosnącą rolę technologii w doradztwie, program zawiera elementy dotyczące wykorzystania narzędzi cyfrowych, w tym platform online, aplikacji doradczych i zdalnych form kontaktu. Doradcy uczą się także, jak wspierać młodzież NEET w rozwijaniu kompetencji cyfrowych, niezbędnych na współczesnym rynku pracy.

5. Praktyczny charakter programu

Mentoring nie ogranicza się do teorii – program zawiera gotowe scenariusze zajęć, ćwiczenia, narzędzia diagnostyczne oraz materiały do wykorzystania podczas spotkań z młodzieżą. Doradcy otrzymują zestaw konkretnych metod pracy dostosowanych do różnych sytuacji (np. praca z osobą bierną zawodowo, z młodą matką, z osobą z niską samoocena).

6. Wsparcie psychologiczne dla doradców

Praca z osobami NEET, które często doświadczają frustracji, lęku czy poczucia porażki, jest wymagająca emocjonalnie również dla doradców. Program obejmuje moduł dotyczący radzenia sobie ze stresem zawodowym, pracy z trudnymi emocjami uczestników i dbania o własny dobrostan psychiczny doradcy.

7. Elastyczność i możliwość dostosowania

Program mentoringowy jest elastyczny – doradcy mogą dostosowywać wybrane elementy do specyfiki swojej instytucji, grupy docelowej czy lokalnych uwarunkowań (np. rynek pracy w regionie, specyfika problemów społecznych).

8. Współtworzenie przez praktyków

Program jest tworzony we współpracy z aktywnie działającymi doradcami zawodowymi, co gwarantuje, że odpowiada na ich realne potrzeby i wyzwania zawodowe. Uczestnicy programu będą mieli także możliwość wspólnego rozwijania jego kolejnych edycji w oparciu o doświadczenia z praktyki.

9. Trwałość i rozwój kompetencji po zakończeniu programu

Po zakończeniu mentoringu uczestnicy otrzymają dostęp do sieci wsparcia – grupy roboczej lub platformy wymiany doświadczeń, gdzie będą mogli dzielić się swoimi praktykami, konsultować



trudne przypadki i współpracować przy dalszym rozwoju metod pracy z NEET.

10. Włączenie perspektywy międzynarodowej

Dzięki współpracy Polski i Portugalii, program uwzględnia porównanie metod i narzędzi stosowanych w obu krajach, co wzbogaca doświadczenia uczestników i pozwala czerpać inspiracje z różnych kontekstów kulturowych i systemowych

4.2. Propozycje modułów i treści programowych

Program mentoringowy składa się z pięciu kluczowych modułów, odpowiadających najważniejszym kompetencjom i wyzwaniom w pracy z młodzieżą NEET. Każdy moduł zawiera zarówno część teoretyczną, jak i zestaw praktycznych narzędzi oraz scenariuszy do wykorzystania w pracy doradczej.

Moduł 1: Samoocena i planowanie kariery

Cele modułu:

- Wsparcie doradców w pracy nad samooceną i autorefleksją uczestników.
- Rozwój umiejętności doradców w zakresie diagnozowania potencjału i zasobów młodzieży NEET.
- Praca nad realistycznym planowaniem kariery, uwzględniającym życie prywatne i zainteresowania.

Treści programowe:

Metody diagnozy potencjału i zasobów uczestnika (testy, kwestionariusze).

Techniki pracy nad budowaniem samooceny u młodzieży.

Mapowanie zasobów osobistych i społecznych.

Tworzenie Indywidualnego Planu Działania (IPD) – krok po kroku.

Łączenie ścieżki zawodowej z wartościami, stylem życia i zainteresowaniami.

Moduł 2: Umiejętności poszukiwania pracy

Cele modułu:

- Wyposażenie doradców w praktyczne narzędzia do nauki aktywnego poszukiwania pracy.
- Praca nad budowaniem motywacji do samodzielnych działań ze strony uczestnika.

Treści programowe:

Metody poszukiwania pracy (tradycyjne i cyfrowe).

Tworzenie skutecznych dokumentów aplikacyjnych – nowoczesne CV i list motywacyjny.

Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej – symulacje rozmów.

Tworzenie i wykorzystanie sieci kontaktów zawodowych (networking).

Oswajanie z rynkiem pracy – wizyty studyjne, job shadowing, staże.

Moduł 3: Rozwój umiejętności miękkich

Cele modułu:

- Zwiększenie kompetencji doradców w pracy nad kompetencjami społecznymi i komunikacyjnymi uczestników.
- Przygotowanie narzędzi do pracy nad asertywnością, współpracą i autoprezentacją.

Treści programowe:

Znaczenie umiejętności miękkich na rynku pracy (kompetencje przyszłości).

Ćwiczenia rozwijające komunikację, współpracę, zarządzanie sobą w czasie.

Trening asertywności i umiejętności negocjacyjnych.



Praca nad autoprezentacją – jak mówić o swoich mocnych stronach.
Budowanie odporności na krytykę i konstruktywne przyjmowanie feedbacku.

Moduł 4: Wsparcie psychologiczne i radzenie sobie ze stresem

Cele modułu:

- Przygotowanie doradców do pracy z młodzieżą z niską samoocena i barierami psychologicznymi.
- Wyposażenie doradców w narzędzia pracy ze stresem, lękiem i obawami przed przyszłością.

Treści programowe:

Specyfika kryzysów psychicznych w grupie NEET.
Techniki pracy z osobami z obniżoną samoocena.
Proste narzędzia relaksacyjne i antystresowe dla młodzieży.
Znaczenie wsparcia emocjonalnego w procesie doradczym.
Jak rozpoznawać sygnały kryzysu emocjonalnego i kierować do specjalistów.
Wsparcie psychologiczne dla samych doradców – zapobieganie wypaleniu zawodowemu.

Moduł 5: Orientacja zawodowa i dokumenty aplikacyjne

Cele modułu:

Przygotowanie doradców do prowadzenia nowoczesnej orientacji zawodowej, uwzględniającej zmieniający się rynek pracy.
Wzmocnienie umiejętności doradców w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych wspólnie z uczestnikiem.

Treści programowe:

Analiza aktualnego rynku pracy – zawody przyszłości i zawody schyłkowe.
Nowoczesne podejście do wyboru zawodu – kompetencje kluczowe, elastyczność zawodowa.
Jak tworzyć atrakcyjne i profesjonalne CV – praktyczne szablony.
Tworzenie indywidualnego portfolio zawodowego.
Rola doradcy w kształtowaniu świadomej ścieżki kariery.

4.3. Dobre praktyki i innowacyjne podejścia w mentoringu w Polsce

1. Mentoring oparty na partnerskiej relacji i wzajemności

Coraz częściej w Polsce odchodzi się od hierarchicznego modelu doradztwa, w którym doradca zawodowy jest ekspertem, a uczestnik jedynie odbiorcą wiedzy. Zamiast tego rozwijany jest model mentoringu, w którym relacja ma partnerski charakter – doradca towarzyszy młodej osobie w odkrywaniu jej potencjału, a nie tylko przekazuje gotowe recepty.

Przykład dobrej praktyki:

Programy mentoringowe realizowane przez Ochotnicze Hufce Pracy (OHP), w których mentorami są również osoby z podobnych środowisk lub byli uczestnicy programów aktywizacyjnych, którzy osiągnęli sukces zawodowy. Taki model wzmacnia zaufanie i poczucie identyfikacji.

2. Mentoring z elementami grywalizacji i nowych technologii

Nowoczesne programy mentoringowe, szczególnie skierowane do młodzieży NEET, coraz częściej wykorzystują cyfrowe narzędzia i elementy grywalizacji, które zwiększają zaangażowanie uczestników.

Przykład dobrej praktyki:

Projekt „e-Mentor”, realizowany w ramach funduszy europejskich, gdzie mentoring zawodowy był prowadzony za pomocą platformy online, a uczestnicy zdobywali punkty i odznaki za kolejne



wykonane zadania (np. opracowanie CV, symulację rozmowy kwalifikacyjnej). To innowacyjne podejście pozwoliło zwiększyć motywację do aktywności.

3. Mentoring całościowy (lifelong guidance)

W Polsce coraz bardziej rozwija się podejście, w którym mentoring zawodowy nie jest jednorazowym wsparciem, ale procesem, który towarzyszy młodej osobie na różnych etapach życia – od wyboru szkoły, przez pierwszą pracę, aż po rozwój kompetencji zawodowych i przebranżowienie.

Przykład dobrej praktyki:

Wprowadzenie przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (działające przy WUP) narzędzi mentoringowych dla osób młodych, które po zakończeniu formalnego doradztwa mają możliwość powrotu do swojego doradcy/mentora w razie zmiany sytuacji zawodowej lub życiowej.

4. Mentoring środowiskowy i interdyscyplinarny

Skuteczny mentoring nie ogranicza się do pracy „biurowej” – dobre praktyki pokazują, że warto angażować lokalne środowiska (np. pracodawców, organizacje pozarządowe, instytucje kultury) do wspólnego wspierania młodzieży NEET.

Przykład dobrej praktyki:

Program „Lokalny Mentor Zawodowy” realizowany w niektórych powiatach, gdzie mentorzy prowadzą nie tylko sesje doradcze, ale również wizyty studyjne u pracodawców, angażują uczestników w wolontariat i projekty społeczne, które budują kompetencje i sieć kontaktów.

5. Mentoring uwzględniający wsparcie psychologiczne i wellbeing

Dobre programy mentoringowe w Polsce coraz częściej integrują elementy wsparcia psychologicznego, zwłaszcza dla osób z grupy NEET, które często zmagają się z obniżoną samooceną, lękiem przed przyszłością czy poczuciem porażki.

Przykład dobrej praktyki:

Projekty regionalne (np. „Aktywna Młodzież Warmii i Mazur”), gdzie mentoring zawodowy jest zintegrowany z cyklem spotkań z psychologiem oraz warsztatami budowania odporności psychicznej. To podejście pokazuje, że skuteczna aktywizacja zawodowa wymaga zadbania o całościowy dobrostan młodego człowieka.

6. Mentoring mobilny i „on the go”

W odpowiedzi na potrzeby młodzieży NEET, w Polsce rozwijane są programy mentoringowe, które wychodzą poza mury instytucji. Doradcy i mentorzy spotykają się z młodzieżą w ich środowisku – w kawiarniach, świetlicach, centrach młodzieżowych, a nawet w plenerze.

Przykład dobrej praktyki:

Pilotażowy projekt „Mentor na podwórku” realizowany w jednym z miast średniej wielkości, gdzie doradcy spotykali się z młodzieżą w ich naturalnym otoczeniu, co zmniejszało dystans i zwiększało skuteczność budowania relacji. To eliminowanie barier instytucjonalnych jest kluczowe w pracy z NEET.

7. Mentoring z wykorzystaniem realnych historii sukcesu (role models)

Dobre praktyki wskazują, że dla młodzieży NEET niezwykle motywujące są prawdziwe historie osób, które wyszły z podobnej sytuacji i dziś realizują się zawodowo. Programy mentoringowe angażujące tzw. role models cieszą się dużym uznaniem.

Przykład dobrej praktyki:

Wielkopolski program „Oni to zrobili – ty też możesz!”, gdzie w procesie mentoringu uczestniczyli młodzi ludzie, którzy wcześniej sami byli NEET, a dziś prowadzą własne firmy lub realizują ciekawe projekty zawodowe. Taki element inspiracyjny znacząco zwiększa motywację.



Wyniki pracy grup roboczych w Polsce jako podstawa do opracowania narzędzi

5.1. Kluczowe wnioski i rekomendacje wspólne dla obu narzędzi

Wnioski:

1. Polska zredukowała udział NEET w ostatnich latach, jednak problem dotyczy nadal około 1 na 8 młodych osób.

Kluczowe wyzwania to:

1. Brak praktycznego doświadczenia zawodowego wśród młodych.
2. Niewystarczające dostosowanie kształcenia zawodowego do realnych potrzeb pracodawców.
3. Problemy z dotarciem do tzw. „ukrytych NEET” – osób całkowicie poza systemem (brak rejestracji w urzędzie pracy, brak kontaktu z doradztwem zawodowym).

Wnioski

1. Doradztwo zawodowe dla młodzieży NEET wymaga innowacyjnych i elastycznych metod pracy
Zarówno narzędzie online Career eMerge, jak i Program Mentoringowy pokazują, że tradycyjne formy doradztwa (statyczne spotkania w urzędzie, sztywne formularze) są niewystarczające w pracy z młodzieżą NEET. Kluczowe jest zastosowanie cyfrowych, mobilnych i interaktywnych form wsparcia, które będą atrakcyjne i dostępne dla młodych osób.
2. Połączenie kompetencji zawodowych z obszarem wsparcia psychologicznego i życiowego
Oba narzędzia potwierdzają, że sukces doradcy w przypadku osób NEET nie zależy wyłącznie od wskazania ścieżki zawodowej czy kursu – konieczne jest uwzględnienie barier psychologicznych, trudności życiowych i pracy nad samooceną uczestników.
3. Partnerska relacja i indywidualne podejście kluczem do skuteczności
Zarówno narzędzie online, jak i program mentoringowy podkreślają wagę budowania zaufania i partnerskiej relacji między doradcą a uczestnikiem. Ustandaryzowane, „urzędowe” podejście nie sprawdza się w tej grupie – indywidualizacja procesu to klucz do sukcesu.
4. Nowoczesne technologie ułatwiają, ale nie zastępują kontaktu z doradcą
Career eMerge to silne wsparcie diagnostyczne i organizacyjne, ale nie zastępuje relacji osobistej. Oba narzędzia pokazują, że technologia powinna wspierać, a nie zastępować bezpośredni kontakt doradcy, który w pracy z młodzieżą NEET jest kluczowy.
5. Potrzeba ciągłego doskonalenia kompetencji doradców zawodowych
Program mentoringowy ujawnił, że doradcy zawodowi potrzebują ciągłego rozwoju – nie tylko



w zakresie metod doradczych, ale także w obszarach pracy z trudnym klientem, psychologii motywacji, cyfryzacji doradztwa oraz diagnozy kompetencji miękkich i cyfrowych.

6. Spójność narzędzi i współpraca instytucji kluczowa dla skuteczności systemu wsparcia. Oba narzędzia podkreślają, że rozproszenie systemu wsparcia dla NEET (urzędy pracy, szkoły, OHP, NGO) obniża jego skuteczność. Narzędzia powinny być zintegrowane i wspólnie wykorzystywane przez różne instytucje, co pozwala budować spójne ścieżki wsparcia.

Rekomendacje

Obszar	Rekomendacja
Dostępność i elastyczność	Zapewnić dostęp do Career eMerge i programu mentoringowego zarówno stacjonarnie, jak i online – dostosowując formy wsparcia do preferencji i możliwości młodzieży.
Łączenie narzędzi	Stosować Career eMerge i program mentoringowy komplementarnie – narzędzie online jako wsparcie diagnostyczne i organizacyjne, a mentoring jako pogłębiony proces budowania kompetencji i motywacji.
Indywidualizacja wsparcia	Zastosować podejście szyte na miarę – oba narzędzia powinny dawać doradcy możliwość modyfikowania treści i procesu pod konkretnego uczestnika.
Holistyczne podejście	Uwzględniać w doradztwie nie tylko potrzeby zawodowe, ale także sytuację osobistą, zdrowotną, rodzinną i emocjonalną uczestnika.
Wsparcie doradców	Zapewnić doradcom stały dostęp do aktualizacji narzędzi, szkoleń i platform wymiany doświadczeń – np. stworzyć wirtualną „Społeczność Praktyków Doradztwa NEET”.
Monitoring i ewaluacja	Wprowadzić system cyklicznej oceny skuteczności obu narzędzi, obejmujący zarówno opinie uczestników, jak i doradców zawodowych.
Promocja nowoczesnego doradztwa	Prowadzić kampanie informacyjne skierowane do młodzieży NEET, pokazujące doradztwo jako przyjazne, nowoczesne i dostępne wsparcie, a nie „urzędowy obowiązek”.
Integracja systemowa	Dążyć do tego, aby Career eMerge i program mentoringowy stały się stałym elementem systemu doradztwa zawodowego

5.2. Identyfikacja potrzeb użytkowników końcowych

Projektowane narzędzie online Career eMerge oraz program mentoringowy skierowane są do dwóch kluczowych grup użytkowników końcowych:

- Doradców zawodowych – osób pracujących bezpośrednio z młodzieżą NEET, prowadzących doradztwo indywidualne i grupowe, wspierających ich w planowaniu kariery i aktywizacji zawodowej.



- Młodzieży NEET – osób w wieku 15-29 lat, które nie uczą się, nie pracują i nie uczestniczą w szkoleniach, a które mogą korzystać z doradztwa zawodowego oraz wsparcia w planowaniu swojej przyszłości zawodowej.

Potrzeby doradców zawodowych

- Praca z młodzieżą NEET wymaga specjalistycznych narzędzi diagnostycznych dostosowanych do tej grupy.
- Brakuje spersonalizowanych narzędzi cyfrowych, które pozwalałyby szybko uzyskać profil uczestnika przed pierwszym spotkaniem.
- Potrzebna jest większa elastyczność w kontakcie z młodzieżą – narzędzia umożliwiające zdalną pracę, komunikację online oraz pracę asynchroniczną (np. młody uczestnik wykonuje zadanie online przed spotkaniem doradczym).
- Doradcy potrzebują gotowych scenariuszy spotkań i praktycznych narzędzi (formularze, karty pracy), które ułatwiają prowadzenie procesu doradczego krok po kroku.
- Kluczowe jest wsparcie doradców w pracy z osobami z niską motywacją, obniżoną samooceną i negatywnym nastawieniem do rynku pracy.
- Doradcy oczekują także szkoleń z zakresu mentoringu, komunikacji cyfrowej, pracy z trudnym klientem oraz aktualnych trendów rynku pracy.
- Wskazywana jest potrzeba automatyzacji procesu raportowania – narzędzie, które samo generuje IPD i statystyki, znacząco usprawniałoby pracę.
- Istnieje potrzeba stałej wymiany doświadczeń pomiędzy doradcami – tworzenie społeczności praktyków, bazy dobrych praktyk czy platformy wymiany materiałów.

Potrzeby młodzieży NEET

- Młodzi ludzie często unikają kontaktu z instytucjami, obawiają się oceny i mają negatywne doświadczenia związane z edukacją lub wcześniejszym doradztwem.
- Potrzebują narzędzi, które są przyjazne, proste w obsłudze, dostępne online – z poziomu telefonu, w dogodnym dla nich czasie.
- Chcą, by doradztwo zawodowe było praktyczne i skupione na realnych możliwościach, a nie na ogólnych teoriach.
- Zależy im na spersonalizowanym podejściu – doradca powinien widzieć ich mocne strony, pasje, a nie tylko braki i problemy.
- Część młodzieży NEET ma niskie kompetencje cyfrowe, dlatego potrzebują narzędzia, które jednocześnie będzie formą nauki nowych technologii.
- Kluczowe jest odbudowanie poczucia sprawczości – młodzież potrzebuje doświadczenia sukcesu, choćby w drobnych krokach (np. poprawnie wykonany test, uzyskanie pozytywnej informacji zwrotnej).
- Młodzi oczekują, że narzędzie pozwoli im wielokrotnie wracać do swoich wyników, planów i ścieżek – możliwość refleksji i korekty swoich decyzji jest dla nich ważna.
- Młodzież wskazuje, że doradztwo zawodowe powinno być zintegrowane z doradztwem życiowym – łączenie wyborów zawodowych z pasjami, stylem życia, sytuacją rodzinną czy zdrowotną.



- Uczestnicy chcą, by doradztwo dawało realną wartość – np. wskazanie konkretnych ofert pracy, praktyk, kursów dopasowanych do ich profilu.
- Młodzi wskazują także potrzebę kontaktu z rówieśnikami, którzy przeszli podobną drogę – role models, którzy mogą być inspiracją i wsparciem.

5.3. Główne wyzwania i potencjalne rozwiązania

Główne wyzwania i potencjalne rozwiązania w pracy doradczej z młodzieżą NEET oraz wdrażaniu programu mentoringowego

1. Niska motywacja i brak zaufania młodzieży NEET do instytucji

Wyzwanie:

Młodzież NEET bardzo często prezentuje niską motywację do współpracy z doradcami zawodowymi oraz nie ufa instytucjom publicznym. Wynika to z wcześniejszych negatywnych doświadczeń (np. nieudane próby zatrudnienia, brak skutecznej pomocy w urzędach) lub poczucia wykluczenia i niezrozumienia ich sytuacji.

Potencjalne rozwiązania:

Budowanie partnerskiej relacji doradca – uczestnik, opartej na empatii, uważnym słuchaniu i elastycznym podejściu.

Wykorzystanie metody mentoringu rówieśniczego – angażowanie osób, które same były NEET, a dziś aktywnie funkcjonują zawodowo.

Przeniesienie części doradztwa do przestrzeni cyfrowej i nieformalnej (social media, komunikatory, spotkania w neutralnych miejscach).

2. Zróżnicowane potrzeby i bariery młodzieży NEET

Wyzwanie:

Osoby NEET to bardzo niejednorodna grupa – znajdują się w niej zarówno osoby z wykształceniem wyższym, jak i osoby, które przerwały edukację na etapie szkoły podstawowej. Różne są też ich potrzeby: jedni potrzebują wsparcia psychologicznego, inni – pomocy w napisaniu CV czy dostępu do kursów zawodowych.

Potencjalne rozwiązania:

Stworzenie elastycznego i modułowego programu mentoringowego, który doradca może dostosować do indywidualnych potrzeb.

Wprowadzenie profilowania na wejściu (np. testy diagnostyczne w narzędziu Career eMerge), które ułatwią szybką ocenę sytuacji uczestnika.

Praca w duchu całościowego doradztwa – uwzględniającego zarówno kwestie zawodowe, jak i osobiste, rodzinne czy społeczne.

3. Niskie kompetencje cyfrowe niektórych uczestników

Wyzwanie:

Część młodzieży NEET, szczególnie z terenów wiejskich, posiada ograniczone kompetencje cyfrowe, co utrudnia im korzystanie z nowoczesnych form doradztwa online.

Potencjalne rozwiązania:

Włączenie do programu mentoringowego modułu wzmacniającego kompetencje cyfrowe.

Zapewnienie prostej, intuicyjnej platformy, dostosowanej do urządzeń mobilnych (smartfony).

Umożliwienie doradcom przeprowadzenia krótkiego szkolenia „obsługa narzędzi online” na początku współpracy.

4. Brak wiary w siebie i obawy przed porażką



Wyzwanie:

Młodzież NEET bardzo często zmagają się z niskim poczuciem własnej wartości i przekonaniem, że „nigdzie się nie nadają”. To z kolei powoduje unikanie działań aktywizacyjnych i wycofanie z rynku pracy.

Potencjalne rozwiązania:

Wprowadzenie do programu mentoringowego elementów wsparcia psychologicznego i pracy nad samooceną.

Promowanie historii sukcesu osób, które miały podobne doświadczenia, a dziś funkcjonują zawodowo.

Stosowanie metod małych kroków – stawianie realistycznych, możliwych do osiągnięcia celów.

5. Brak spójnej współpracy pomiędzy instytucjami wspierającymi młodzież

Wyzwanie:

System wsparcia młodzieży NEET w Polsce jest często rozproszony – doradcy w urzędach pracy, doradcy szkolni, pracownicy socjalni, NGO – działają równolegle, bez realnej współpracy i wymiany informacji. To powoduje powielanie działań lub brak kompleksowego wsparcia.

Potencjalne rozwiązania:

Stworzenie platformy wymiany informacji i wspólnych narzędzi (np. Career eMerge jako centralne narzędzie diagnostyczne).

Organizowanie interdyscyplinarnych zespołów wspierających (doradca zawodowy + psycholog + asystent rodziny).

Tworzenie lokalnych sieci wsparcia, gdzie każda instytucja zna rolę i zadania pozostałych.

6. Niedostateczne przygotowanie doradców do pracy z NEET

Wyzwanie:

Nie każdy doradca zawodowy posiada odpowiednie przygotowanie do pracy z młodzieżą z grupy NEET – brakuje wiedzy o specyfice tej grupy, metod motywacyjnych czy wsparcia psychologicznego.

Potencjalne rozwiązania:

Realizacja kompleksowego programu mentoringowego dla doradców, obejmującego m.in.:

Specyfikę pracy z NEET, Techniki budowania relacji i zaufania, Praca z osobami z niską samooceną,

Metody angażowania młodzieży w proces doradczy.

Stała superwizja i wymiana doświadczeń między doradcami – np. w formie spotkań sieciujących lub forów online.

7. Formalizm procedur jako bariera dla młodzieży

Wyzwanie:

Zbyt formalne i skomplikowane procedury administracyjne zniechęcają młodzież NEET do udziału w programach aktywizacyjnych.

Potencjalne rozwiązania:

Uproszczenie języka komunikacji – używanie prostych, zrozumiałych komunikatów.

Przeniesienie części procedur do narzędzia online, gdzie młodzi mogą wypełniać dokumenty w intuicyjnej formie (np. ankiety zamiast urzędowych formularzy).

Włączenie doradców w rolę „przewodnika po systemie” – wsparcie uczestników w załatwianiu formalności.

Główne wyzwania w pracy z młodzieżą NEET wymagają kompleksowych, nowoczesnych i elastycznych rozwiązań, które łączą:

1. Kompetentnego i empatycznego doradcę,



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

2. Nowoczesne narzędzia cyfrowe,
3. Indywidualne podejście do każdego uczestnika,
4. Współpracę wielu instytucji,
5. Wsparcie psychologiczne i budowanie samooceny,
6. Promowanie pozytywnych wzorców i pokazanie realnych możliwości rozwoju.

