



Dofinansowane przez  
Unię Europejską

RAPORT Z GRUP ROBOCZYCH DOTYCZĄCYCH DORADZTWA  
ZAWODOWEGO DLA OSÓB NEET  
Portugalia  
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 Portugalii .....	4
1.3. Rola doradztwa cyfrowego w aktywizacji zawodowej młodzieży NEET w Portugalii .....	7
CASE STUDIES .....	8
Organizacja grup roboczych w Portugalii .....	9
2.1. Miejsce, czas i uczestnicy .....	9
2.2. Struktura i program grup roboczych .....	10
2.3. Opis wizyt studyjnych .....	11
2.4. Małe partnerstwa .....	12
2.5. Metodyka pracy w grupach roboczych .....	13
Podstawa do opracowania Narzędzia online Career eMerge .....	14
3.1. Zdefiniowane cele i funkcjonalności narzędzia .....	14
3.2. Propozycje rozwiązań technologicznych i strukturalnych .....	16
3.3. Wstępna koncepcja prototypu .....	17
Podstawa do opracowania Programu mentoringowego dla doradców zawodowych wspierających młodzież NEET .....	18
4.1. Kluczowe założenia programowe .....	18
4.2. Propozycje modułów i treści programowych .....	18
4.3. Dobre praktyki i innowacyjne podejścia w mentoringu w Portugalii .....	19
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 .....	23
5.3. Główne wyzwania i potencjalne rozwiązania .....	24



## Wstęp

### 1.1. Cel i zakres raportu

Celem niniejszego raportu jest przedstawienie wyników prac grup roboczych oraz wizyt studyjnych zorganizowanych w ramach projektu Career eMerge: Integracja doradztwa cyfrowego z rozwojem zawodowym, dotyczącego doradztwa zawodowego dla osób NEET. Raport stanowi podsumowanie kluczowych wniosków, wyzwań oraz rekomendacji wypracowanych podczas spotkań eksperckich, a także prezentuje kierunki dalszego rozwoju narzędzi wspierających aktywizację zawodową młodzieży NEET.

Efektom prac grup roboczych ma być opracowanie dwóch kluczowych rezultatów:

- **Narzędzie online Career eMerge** – Indywidualny Plan Działania dla osób NEET, wspierający ich ścieżkę rozwoju zawodowego oraz dostarczający doradcom zawodowym efektywne narzędzie diagnostyczne.
- **Program mentoringowy dla doradców zawodowych** – kompleksowe wsparcie edukacyjne dla specjalistów zajmujących się aktywizacją osób NEET, obejmujące kluczowe aspekty doradztwa i mentoringu.

Raport dokumentuje także proces współpracy partnerów projektu, analizuje potrzeby i bariery w aktywizacji NEET oraz określa kierunki dalszego rozwoju innowacyjnych narzędzi wsparcia.

Zakres raportu obejmuje analizę działań zrealizowanych w okresie **05.08.2024 – 10.08.2024** podczas grup roboczych oraz wizyt studyjnych w Lizbonie, które odbyły się w następujących ośrodkach:

**CENFIC** – Centrum Kształcenia Zawodowego w Budownictwie, Lizbona, Portugalia.

**CINEL** – Centrum Kształcenia Zawodowego dla Przemysłu Elektroniki, Energii, Telekomunikacji i Technologii Informacyjnych, Lizbona, Portugalia.



## 1.2. Kontekst projektu Career eMerge w zakresie doradztwa zawodowego w Portugalii

Wskaźnik NEET (ang. *Not in Employment, Education, or Training*) odnosi się do odsetka młodych osób, które nie pracują, nie uczą się ani nie uczestniczą w szkoleniach. Poniżej przedstawiono szczegółowe dane dotyczące NEET w Portugalii:

### 1. Ogólny wskaźnik NEET w Portugalii:

- W 2018 roku odsetek młodych osób w wieku 20–34 lata zaliczanych do grupy NEET wyniósł 11,9%.

### 2. Wskaźnik NEET w podziale na grupy wiekowe:

- W 2015 roku w Portugalii było około 272 000 młodych osób zaliczanych do grupy NEET, z czego:
  - 198 000 było bezrobotnych.
  - 74 000 było biernych zawodowo.
- W 2022 roku wskaźnik NEET dla osób w wieku 25–29 lat wyniósł 12,1%, podczas gdy dla grupy 20–24 lata wyniósł 10,1%.

### 3. Wskaźnik NEET w podziale ze względu na płeć:

- W 2018 roku wskaźnik NEET wśród kobiet w Portugalii wyniósł 20,9%, podczas gdy wśród mężczyzn 12,2%.

### 4. Porównanie z innymi krajami UE:

- W 2023 roku średni wskaźnik NEET w Unii Europejskiej dla osób w wieku 15–29 lat wyniósł 11,2%. W Portugalii wskaźnik ten był niższy i wyniósł 10,9%.

### 5. Trendy w czasie:

- Od 2013 do 2023 roku wskaźnik NEET w Unii Europejskiej spadł o 4,9 punktu procentowego. W Portugalii odnotowano również spadek tego wskaźnika, co wskazuje na poprawę sytuacji młodych osób na rynku pracy i w systemie edukacji.

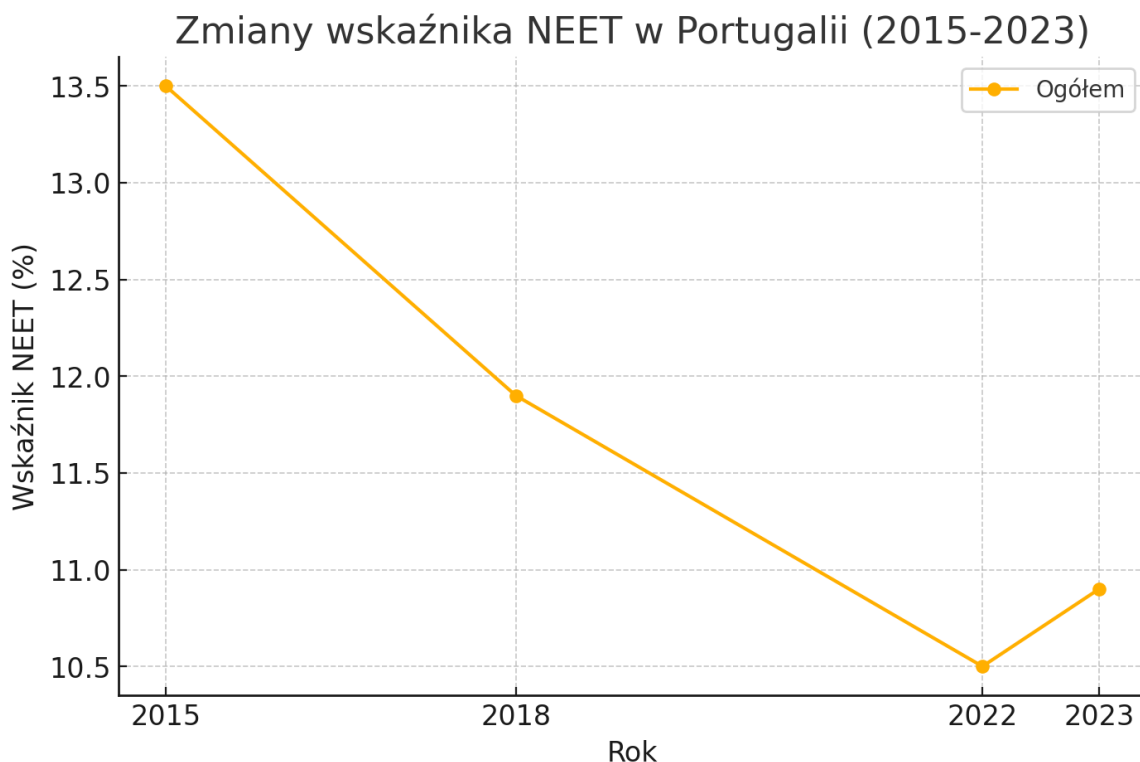
### 6. Czynniki wpływające na wskaźnik NEET:

Wysoki wskaźnik NEET wśród kobiet może być związany z trudniejszą sytuacją kobiet na rynku pracy, stereotypami płciowymi oraz większą presją społeczną na wypełnianie ról rodzinnych.

Podsumowując, choć Portugalia odnotowała spadek wskaźnika NEET w ostatnich latach, nadal istnieje potrzeba kontynuowania działań mających na celu integrację młodych osób z rynkiem pracy

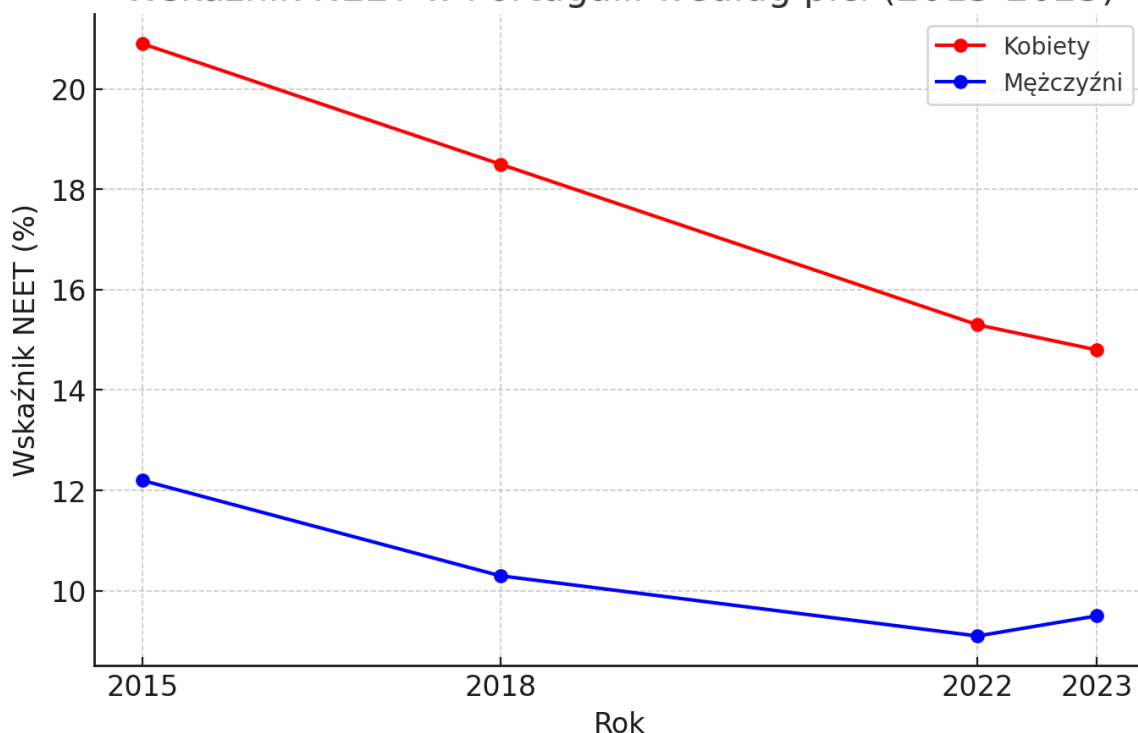


i systemem edukacji, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet. Powyższe dane i analizę prezentują wykresy. Zauważamy na nich, że pomimo znacznego spadku od 2015 roku zjawiska NEET, po 2023 roku krzywa nieznacznie zaczyna się wznosić w górę. Można też zauważyć znaczną dysproporcję pomiędzy kobietami i mężczyznami w tej grupie. Bez wątpienia dane te świadczą, że zjawisko nie wygasa i istnieje oczywiste podstawy do podejmowania działań w celu zapobieganiu temu zjawisku.





Wskaźnik NEET w Portugalii według płci (2015-2023)



Projekt Career eMerge został zainicjowany w odpowiedzi na wyzwania związane z integracją zawodową młodzieży należącej do kategorii NEET (*Not in Employment, Education, or Training*) w Portugalii. Celem projektu jest opracowanie narzędzi wspierających doradców zawodowych w efektywnym prowadzeniu działań aktywizacyjnych skierowanych do tej grupy.

### Sytuacja młodzieży NEET w Portugalii

Według danych Eurostatu, w 2023 roku w Portugalii odnotowano istotne zróżnicowanie wskaźników bezrobocia w zależności od regionu, przy czym najwyższe stopy bezrobocia występowały w regionach stołecznych, co wskazuje na potrzebę ukierunkowanych działań w tych obszarach (**Eurostat, 2023**).

W kontekście młodzieży, w grudniu 2024 roku stopa bezrobocia wśród osób poniżej 25. roku życia w Unii Europejskiej wyniosła 15,0%, podczas gdy w strefie euro była nieco niższa i wyniosła 14,8% (**Eurostat, 2024**). Chociaż brak jest szczegółowych danych dotyczących Portugalii w tym okresie, wcześniejsze analizy wskazują na podobne lub wyższe wskaźniki bezrobocia wśród młodzieży w porównaniu ze średnią unijną (**Eurostat, 2023**).

### Wyzwania w doradztwie zawodowym dla NEET



Doradztwo zawodowe odgrywa kluczową rolę w procesie integracji młodzieży NEET na rynku pracy. Jednakże efektywność tych działań jest często ograniczana przez brak dostosowanych narzędzi oraz programów szkoleniowych dla doradców zawodowych, które uwzględniałyby specyficzne potrzeby tej grupy (**Cedefop, 2022**). Ponadto, zróżnicowanie regionalne w poziomie bezrobocia wymaga indywidualnego podejścia, uwzględniającego lokalne uwarunkowania rynku pracy (**European Commission, 2023**).

### 1.3. Rola doradztwa cyfrowego w aktywizacji zawodowej młodzieży NEET w Portugalii

W obliczu dynamicznych zmian na rynku pracy oraz postępującej cyfryzacji, doradztwo zawodowe musi dostosować się do nowych realiów, aby skutecznie wspierać młodzież, zwłaszcza tę należącą do kategorii NEET (*Not in Employment, Education, or Training*). W Portugalii, podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej, rola doradztwa cyfrowego staje się kluczowa w procesie aktywizacji zawodowej tej grupy.

#### Znaczenie doradztwa cyfrowego

Doradztwo cyfrowe obejmuje wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) w procesie wsparcia zawodowego. Umożliwia to:

- **Zwiększenie dostępności** – osoby z obszarów wiejskich lub o ograniczonej mobilności mogą korzystać z usług doradczych online (**EPALE, 2024**).
- **Elastyczność** – doradztwo dostępne jest w dogodnym dla użytkownika czasie, co sprzyja większemu zaangażowaniu (**Cedefop, 2023**).
- **Personalizacja** – dzięki narzędziom cyfrowym możliwe jest dostosowanie treści i formy wsparcia do indywidualnych potrzeb użytkownika (**European Commission, 2023**).
- Mimo licznych korzyści, wdrażanie doradztwa cyfrowego napotyka na pewne bariery:
- **Wykluczenie cyfrowe** – nie wszyscy młodzi ludzie mają dostęp do Internetu lub odpowiednich urządzeń, co może pogłębiać istniejące nierówności (**INCoDe.2030, 2024**).
- **Brak kompetencji cyfrowych** – niedostateczne umiejętności korzystania z technologii mogą ograniczać efektywność doradztwa online (**Portugal Digital Skills and Jobs Coalition, 2023**).
- **Zaufanie i bezpieczeństwo** – obawy dotyczące prywatności i bezpieczeństwa danych mogą zniechęcać do korzystania z usług cyfrowych (**Career Compass, 2023**).



### Przykłady inicjatyw w Portugalii

W Portugalii podejmowane są działania mające na celu integrację doradztwa cyfrowego w procesie aktywizacji zawodowej młodzieży NEET:

- **Programy szkoleniowe** – inicjatywy mające na celu podnoszenie kompetencji cyfrowych wśród młodzieży, aby przygotować ich do korzystania z narzędzi online w procesie poszukiwania pracy (**Career Compass Project, 2024**).
- **Platformy e-learningowe** – udostępnianie kursów i materiałów edukacyjnych online, które wspierają rozwój zawodowy i osobisty młodych ludzi (**EPALE, 2023**).
- **Współpraca z sektorem prywatnym** – firmy technologiczne angażują się w projekty mające na celu tworzenie aplikacji i platform wspierających doradztwo zawodowe (**Portugal Digital Skills and Jobs Coalition, 2023**).

W Portugalii, podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej, rola doradztwa cyfrowego staje się kluczowa w procesie aktywizacji zawodowej tej grupy (**Eurostat, 2023**).

### CASE STUDIES

Jednym z głównych programów wspierających cyfrowe doradztwo zawodowe jest **INCoDe.2030**, który integruje działania z zakresu edukacji, kwalifikacji i badań, aby podnieść poziom kompetencji cyfrowych wśród młodzieży i zwiększyć ich szanse na zatrudnienie (**digital-skills-jobs.europa.eu**). W ramach tego programu powstała **Portugalska Koalicja na rzecz Umiejętności Cyfrowych i Zatrudnienia** (*Portugal Digital Skills and Jobs Coalition*), która od 2015 roku skupia 37 podmiotów – instytucje rządowe, prywatne firmy, organizacje pozarządowe i środowiska akademickie – współpracujące na rzecz poprawy umiejętności cyfrowych i zwiększenia zatrudnienia młodych osób w tym sektorze (**digital-skills-jobs.europa.eu**).

W Portugalii realizowane są również projekty, które wspierają młodzież NEET poprzez cyfrowe doradztwo zawodowe. **Career Compass** to inicjatywa mająca na celu rozwijanie umiejętności zarządzania karierą i odporności na zmieniający się rynek pracy wśród młodych dorosłych. Program oferuje **zasoby mikro-learningowe** oraz promuje integrację usług doradztwa zawodowego z systemami uczenia się przez całe życie, co zwiększa możliwości młodzieży NEET w planowaniu ścieżki zawodowej (**careercompassproject.eu**).





## Dofinansowane przez Unię Europejską

Dodatkowo, platformy edukacyjne, takie jak **EPALE** (*Elektroniczna platforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie*), dostarczają informacji i narzędzi wspierających edukację dorosłych i młodzieży, podkreślając znaczenie umiejętności cyfrowych i doradztwa zawodowego dla grup zagrożonych wykluczeniem, w tym NEET ([epale.ec.europa.eu](http://epale.ec.europa.eu)).

## Organizacja grup roboczych w Portugalii

### 2.1. Miejsce, czas i uczestnicy

Grupy robocze zorganizowane w Portugalii (Lizbona) miały na celu zgłębienie problematyki doradztwa zawodowego dla młodzieży NEET oraz opracowanie feedbacku i założeń do narzędzi wspierających ich aktywizację zawodową. Spotkania były częścią projektu Career eMerge i miały na celu wymianę dobrych praktyk, testowanie metod doradztwa cyfrowego oraz identyfikację kluczowych wyzwań związanych z integracją NEET na rynku pracy. Kluczowym było ustalenie dalszych etapów prac, jego podziału, zasad pracy w małych partnerstwach nad wypracowaniem efektywnych i wydajnych narzędzi w ramach projektu.

Grupy robocze odbyły się w dniach **06.08.2024 – 10.08.2024** w Lizbonie, Portugalia.

Partnerem koordynującym grupy robocze była organizacja **AESS – Associação Economia Solidária e Sustentável**, która wspiera inicjatywy związane z doradztwem zawodowym i integracją społeczną.

Podczas grup roboczych byli obecni przedstawiciele obu instytucji partnerskich WIR i AESS będący doradcami zawodowymi i osobami działającymi na rzecz rynku pracy- 6 przedstawicieli z Polski(3K, 3M) oraz 7(3K, 4M) z Portugalii. Doradcy zawodowi pracowali w **ponadnarodowych tandemach** w ramach tzw. **małych partnerstw**, co umożliwiło wymianę doświadczeń między Polską a Portugalią oraz dostosowanie narzędzi do różnych kontekstów kulturowych i zawodowych.





## 2.2. Struktura i program grup roboczych

Grupy robocze podzielono na kilka kluczowych modułów:

- **Wprowadzenie do problematyki NEET** – omówienie danych statystycznych i analiz rynku pracy w Portugalii i Europie.
- **Doradztwo cyfrowe i jego rola w aktywizacji NEET** – prezentacja narzędzi online i rozwiązań cyfrowych stosowanych w doradztwie zawodowym w Portugalii, takich jak ementor.pt
- **Metody mentoringu dla doradców zawodowych** – praca nad zakresem merytorycznym „Programu mentoringowego z zakresu aktywizacji zawodowej NEET”.
- **Praca w grupach nad zawartością i funkcjonalnością narzędzi** – praca w tandemach ponadnarodowych nad programem mentoringowym, praca w formie hacathonu nad rozwiązaniami i zakresem merytorycznym narzędzia online
- **Prezentacja wyników i rekomendacje** – opracowanie wniosków oraz strategii implementacji narzędzi w różnych kontekstach doradztwa zawodowego.

Grupy robocze, organizowane przez AESS, skupiły się na opracowaniu założeń do **narzędzia online Career eMerge** (Indywidualny Plan Działania online), zawierającego:

- Test do **profilowania uczestników**, określający przynależność lub zagrożenie przynależnością do kategorii NEET,
- **Zastosowanie testu DigComp** do określenia poziomu kompetencji cyfrowych,
- **Generowanie raportu IPD w formie PDF**, wysyłanego do doradcy zawodowego oraz uczestnika,
- **Przesyłanie danych ilościowych** do WIR i AESS (bez danych osobowych), umożliwiających monitorowanie wykorzystania narzędzia.

Dzięki zastosowaniu technologii cyfrowych, narzędzie ułatwi doradcom zawodowym pracę, zwiększy **dostępność doradztwa dla młodzieży NEET** i pozwoli na **bardziej spersonalizowane podejście**. Uczestnicy doradztwa będą mogli wykonywać test w dowolnym miejscu i czasie, co zmniejszy stres i zwiększy autentyczność odpowiedzi.





### 2.3. Opis wizyt studyjnych

#### **Wizyta studyjna w CENFIC – Centrum Kształcenia Zawodowego w Budownictwie**

Wizyta studyjna w **CENFIC** miała na celu poznanie metod kształcenia zawodowego w sektorze budowlanym oraz omówienie możliwości integracji doradztwa zawodowego dla młodzieży NEET w ramach systemu kształcenia zawodowego. Uczestnicy mieli okazję zapoznać się z:

- Strukturą edukacyjną i systemem szkoleń zawodowych w sektorze budowlanym,
- Metodami nauczania opartymi na praktycznych warsztatach i symulacjach,
- Wykorzystaniem nowoczesnych technologii, w tym narzędzi cyfrowych i symulatorów w edukacji zawodowej,
- Możliwościami współpracy między doradcami zawodowymi a instytucjami kształcenia zawodowego,
- Programami wsparcia dla młodzieży NEET, mającymi na celu ułatwienie ich integracji na rynku pracy.

Podczas spotkania omówiono także, w jaki sposób narzędzie **Career eMerge** może zostać wdrożone jako wsparcie dla doradców zawodowych pracujących z młodzieżą w sektorze budowlanym.

#### **Wizyta studyjna w CINEL – Centrum Kształcenia Zawodowego dla Przemysłu Elektroniki, Energii, Telekomunikacji i Technologii Informacyjnych**

Wizyta w **CINEL** miała na celu analizę sposobów kształcenia zawodowego w sektorze technologicznym oraz określenie, w jaki sposób innowacyjne rozwiązania cyfrowe mogą wspierać doradztwo zawodowe. Główne punkty wizyty obejmowały:

- Prezentację programów kształcenia w obszarze elektroniki, energii odnawialnej, telekomunikacji i IT,
- Demonstrację narzędzi cyfrowych wykorzystywanych w procesie kształcenia zawodowego,
- Dyskusję na temat roli doradztwa zawodowego w zakresie nowoczesnych technologii,
- Omówienie wyzwań związanych z integracją młodzieży NEET w sektorze technologicznym,
- Możliwości współpracy między doradcami zawodowymi a instytucjami edukacyjnymi w kontekście zwiększenia dostępu młodzieży NEET do szkoleń technicznych.



Podczas wizyty uczestnicy mieli okazję zobaczyć nowoczesne laboratoria i symulacyjne środowiska edukacyjne oraz zapoznać się z podejściem CINEL do personalizowanej edukacji zawodowej i mentoringu.

### 2.4. Małe partnerstwa

W ramach **grup roboczych** w Portugalii kluczową metodą pracy były **małe partnerstwa**, czyli ponadnarodowe tandemy doradców zawodowych z Polski i Portugalii. Ta forma współpracy miała na celu wymianę doświadczeń, dostosowanie opracowywanych narzędzi doradztwa zawodowego do różnych kontekstów krajowych oraz wypracowanie skutecznych rozwiązań w zakresie aktywizacji młodzieży NEET.

Małe partnerstwa składały się z **6 doradców zawodowych z Polski i 7 doradców z Portugalii**. Ich zadaniem było:

- **Analiza potrzeb doradców zawodowych** pracujących z młodzieżą NEET w obu krajach,
- **Wspólne opracowanie narzędzia Career eMerge**, w tym funkcji profilowania uczestników,
- **Tworzenie założeń programu mentoringowego**, który będzie wspierać doradców zawodowych,
- **Dostosowanie narzędzi do specyfiki lokalnych rynków pracy**, poprzez identyfikację barier i możliwości ich wdrażania,
- **Wymiana dobrych praktyk w zakresie doradztwa cyfrowego**, z uwzględnieniem metodologii stosowanych w Portugalii i Polsce.
- Prace w małych partnerstwach odbywały się w ramach **grup roboczych** i obejmowały:
- **Sesje analityczne** – doradcy omawiali wyzwania i potrzeby związane z pracą z NEET oraz wymieniali się doświadczeniami dotyczącymi skutecznych metod doradztwa.
- **Projektowanie narzędzia Career eMerge** – zespoły pracowały nad koncepcją i funkcjonalnościami narzędzia, testując różne podejścia do jego konstrukcji.
- **Praca nad programem mentoringowym** – zespoły opracowywały moduły szkoleniowe dla doradców zawodowych, uwzględniając kluczowe kompetencje potrzebne w pracy z NEET.



- **Dyskusje nad wdrażaniem narzędzia** – doradcy zastanawiali się nad praktycznym zastosowaniem narzędzia w realnym środowisku pracy i nad sposobami jego implementacji w instytucjach doradczych.
- **Podsumowanie i rekomendacje** – każda grupa przedstawiała wnioski dotyczące usprawnienia narzędzia i dostosowania go do specyfiki doradztwa w swoich krajach.

### 2.5. Metodyka pracy w grupach roboczych

W ramach **grup roboczych** w Portugalii kluczową metodą pracy były **małe partnerstwa**, czyli ponadnarodowe tandemy doradców zawodowych z Polski i Portugalii. Ta forma współpracy miała na celu wymianę doświadczeń, dostosowanie opracowywanych narzędzi doradztwa zawodowego do różnych kontekstów krajowych oraz wypracowanie skutecznych rozwiązań w zakresie aktywizacji młodzieży NEET.

#### 1. Podejście metodyczne

Prace w grupach opierały się na podejściu **interdyscyplinarnym i partycypacyjnym**, co oznaczało:

- **Łączenie wiedzy i doświadczenia doradców zawodowych** z Polski i Portugalii w celu identyfikacji najlepszych praktyk,
- **Wspólne projektowanie narzędzi cyfrowych** z uwzględnieniem specyfiki różnych systemów doradztwa zawodowego,
- **Pracę w zespołach dwu- i trzyosobowych** (małych partnerstwach), co ułatwiało wymianę wiedzy i elastyczne podejście do problemów,
- **Stosowanie metody iteracyjnej** – stopniowe tworzenie i testowanie poszczególnych elementów narzędzia w oparciu o bieżące wnioski grupy roboczej.

#### 2. Struktura spotkań grup roboczych

Każda sesja grup roboczych miała **określoną strukturę**, składającą się z kilku kluczowych etapów:

1. **Wprowadzenie i analiza problemu**
  - Omówienie wyzwań związanych z doradztwem zawodowym dla NEET,
  - Przegląd danych statystycznych i badań dotyczących tej grupy,
  - Dyskusja nad najważniejszymi potrzebami doradców zawodowych i ich klientów.



## **2. Tworzenie i testowanie narzędzia Career eMerge**

- Projektowanie funkcji narzędzia, w tym **profilowania uczestników** i **testu DigComp** do oceny kompetencji cyfrowych,
- Praca nad automatycznym generowaniem raportów w formacie **PDF**,
- Opracowywanie systemu gromadzenia **danych ilościowych** dla monitoringu i oceny skuteczności narzędzia.

## **3. Prace nad programem mentoringowym dla doradców zawodowych**

- Opracowanie modułów szkoleniowych dotyczących pracy z młodzieżą NEET,
- Tworzenie strategii motywacyjnych i metod angażowania uczestników,
- Identyfikacja kluczowych umiejętności doradców niezbędnych w pracy z osobami z grupy NEET.

## **4. Ewaluacja i modyfikacje**

- Podsumowanie wyników każdej sesji,
- Analiza feedbacku od uczestników grup roboczych,
- Wprowadzanie poprawek do opracowywanych narzędzi i metod.

# Podstawa do opracowania Narzędzia online Career eMerge

## 3.1. Zdefiniowane cele i funkcjonalności narzędzia

Narzędzie Career eMerge zostało opracowane w ramach grup roboczych jako cyfrowa platforma wspierająca doradców zawodowych i młodzież NEET w procesie planowania kariery oraz aktywizacji zawodowej. Jego głównym celem jest dostarczenie nowoczesnego, łatwo dostępnego i intuicyjnego rozwiązania, które pozwoli na diagnozowanie potrzeb młodych osób, profilowanie ich kompetencji oraz opracowanie Indywidualnego Planu Działania (IPD) w formie cyfrowej.

### **Cele narzędzia Career eMerge**

#### **1. Identyfikacja młodzieży zagrożonej przynależnością do kategorii NEET**





- Umożliwienie szybkiego określenia stopnia ryzyka wykluczenia zawodowego i edukacyjnego poprzez **profilowanie uczestników** na podstawie wstępnej ankiety diagnostycznej.

### 2. Wspieranie doradców zawodowych w efektywnym doradztwie

- Usprawnienie pracy doradców poprzez dostarczenie zautomatyzowanego narzędzia do analizy sytuacji młodej osoby oraz zaproponowanie dopasowanych ścieżek rozwoju.

### 3. Podniesienie poziomu kompetencji cyfrowych młodzieży NEET

- Zastosowanie **testu DigComp** do oceny kompetencji cyfrowych uczestników oraz rekomendowanie ścieżek ich rozwijania w kontekście zwiększenia szans na zatrudnienie.

### 4. Personalizacja doradztwa zawodowego

- Generowanie Indywidualnego Planu Działania (**IPD**) w formacie **PDF**, zawierającego rekomendacje dotyczące kariery, edukacji oraz rozwoju zawodowego, które będą dostępne zarówno dla doradcy zawodowego, jak i dla uczestnika.

### 5. Monitorowanie wykorzystania narzędzia i efektywności doradztwa

- Gromadzenie **danych ilościowych** (kto, kiedy i skąd używał narzędzia) w sposób anonimowy, co umożliwi **instytucjom rynku pracy i doradcom ocenę efektywności działań aktywizacyjnych**.

### 6. Wsparcie doradców w pracy z grupami o mniejszych szansach

- Zapewnienie narzędzia dostępnego **w różnych językach** (polskim, portugalskim, angielskim) oraz umożliwiającego korzystanie w trybie **online**, co pozwoli dotrzeć do osób z ograniczonym dostępem do tradycyjnych form doradztwa.

### 7. Minimalizacja barier w dostępie do doradztwa zawodowego

- Możliwość **samodzielnego korzystania z narzędzia przez uczestników**, co zmniejsza stres związany z bezpośrednim kontaktem z doradcą oraz pozwala na wielokrotne analizowanie wyników diagnozy i zaleceń zawodowych.

## Funkcjonalności narzędzia Career eMerge

### 1. Profilowanie uczestnika

- Ankieta wstępna, uwzględniająca **czynniki społeczne, zawodowe i edukacyjne**, pozwalająca określić stopień zagrożenia NEET.

### 2. Test kompetencji cyfrowych DigComp





- Automatyczna ocena poziomu kompetencji cyfrowych użytkownika na podstawie standardów **Digital Competence Framework for Citizens (DigComp)**.
- 3. Generowanie Indywidualnego Planu Działania (IPD)**
  - Raport PDF zawierający analizę sytuacji zawodowej i edukacyjnej uczestnika, jego mocnych stron, obszarów do rozwoju oraz propozycje działań aktywizacyjnych.
- 4. System monitorowania wykorzystania narzędzia**
  - Przesyłanie **anonimowych danych ilościowych** do instytucji partnerskich (AESS i WIR), umożliwiającą analizę skuteczności doradztwa.
- 5. Online dostępność**
  - Narzędzie dostępne **online**
- 6. Wielojęzyczność i dostępność dla różnych grup użytkowników**
  - Możliwość korzystania z narzędzia w języku polskim, portugalskim i angielskim, co zwiększa jego międzynarodową użyteczność.
- 7. Samodzielność użytkownika**
  - Możliwość **powrotu do wyników diagnozy w dowolnym momencie**, co sprzyja refleksji nad ścieżką zawodową i umożliwia dostosowanie planu działania do aktualnych potrzeb użytkownika.

### 3.2. Propozycje rozwiązań technologicznych i strukturalnych

#### Rozwiązania technologiczne:

- **Narzędzie Career eMerge** – dostępne w formie cyfrowej, umożliwiające samodzielne profilowanie i generowanie IPD.
- **Moduł testowy DigComp** – ocena poziomu kompetencji cyfrowych użytkownika z automatycznym generowaniem wyników.
- **System raportowania** – automatyczne generowanie IPD w formacie PDF i wysyłka do doradcy zawodowego oraz uczestnika.
- **Anonimowe zbieranie danych ilościowych** – monitoring użytkowania narzędzia w celach statystycznych i ewaluacyjnych.
- **Wielojęzyczność** – dostępność narzędzia w języku polskim, portugalskim i angielskim.



Rozwiązania strukturalne:

- **Integracja z instytucjami rynku pracy** – narzędzie dostępne dla doradców zawodowych, szkół i agencji zatrudnienia poprzez możliwość wysyłania IPD na maila użytkownika.
- **Elastyczność użytkowania** – możliwość korzystania samodzielnie lub z pomocą doradcy.
- **Sieciowanie doradców zawodowych** – międzynarodowa współpraca nad rozwojem i wdrażaniem narzędzia.
- **Personalizacja doradztwa** – dostosowanie wyników do indywidualnych potrzeb użytkownika.
- **Dostosowanie do grup o mniejszych szansach** – umożliwienie pracy zdalnej i dostępu do doradztwa w dowolnym czasie i miejscu.

### 3.3. Wstępna koncepcja prototypu

Prototyp **Career eMerge** to **cyfrowe narzędzie do doradztwa zawodowego** dla młodzieży NEET i doradców zawodowych. Kluczowe elementy obejmują:

- **Moduł profilowania uczestnika** – wstępna ankieta identyfikująca stopień zagrożenia NEET.
- **Test DigComp** – ocena kompetencji cyfrowych użytkownika.
- **Indywidualny Plan Działania (IPD)** – automatyczne generowanie raportu PDF z rekomendacjami zawodowymi.
- **System monitorowania** – anonimowa analiza danych ilościowych o użytkownikach.
- **Interaktywna platforma online** – dostępna na komputerach i urządzeniach mobilnych, umożliwiająca samodzielne korzystanie lub współpracę z doradcą.
- **Wielojęzyczność i elastyczność** – narzędzie dostępne w języku polskim, portugalskim i angielskim, z możliwością powrotu do wyników diagnozy w dowolnym czasie.

Prototyp zostanie opracowany w formie **wersji testowej**, poddanej ewaluacji wśród doradców zawodowych i młodzieży NEET.





## Podstawa do opracowania Programu mentoringowego dla doradców zawodowych wspierających młodzież NEET

### 4.1. Kluczowe założenia programowe

Program mentoringowy zostanie opracowany w celu **wzmocnienia kompetencji doradców zawodowych** pracujących z młodzieżą NEET poprzez dostarczenie im skutecznych narzędzi i metod wsparcia.

Kluczowe założenia programowe:

✓ **Holistyczne podejście do doradztwa**

Połączenie wsparcia zawodowego, psychologicznego i społecznego w procesie aktywizacji młodzieży NEET.

✓ **Modularna struktura szkolenia**

5 kluczowych modułów obejmujących samoocenę, poszukiwanie pracy, rozwój umiejętności miękkich, wsparcie psychologiczne i przygotowanie dokumentów aplikacyjnych.

✓ **Dostosowanie do indywidualnych potrzeb doradców i młodzieży**

Możliwość personalizacji metod i narzędzi w zależności od sytuacji uczestników.

✓ **Integracja narzędzi cyfrowych**

Wykorzystanie platformy **Career eMerge** do monitorowania postępów i dostosowania planu działania.

✓ **Międzynarodowa perspektywa i wymiana doświadczeń**

Uwzględnienie dobrych praktyk z Polski i Portugalii w kontekście pracy z młodzieżą NEET.

Program ma na celu **podniesienie jakości doradztwa zawodowego**, wspierając doradców w efektywnej pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem zawodowym i edukacyjnym.

### 4.2. Propozycje modułów i treści programowych

Program mentoringowy został podzielony na **pięć kluczowych modułów**, które obejmują wsparcie doradców zawodowych w pracy z młodzieżą NEET, koncentrując się na ich aktywizacji i integracji na rynku pracy.





### 1. Self-Assessment and Career Planning (Samoocena i Planowanie Kariery)

- Metody diagnozowania potencjału zawodowego młodzieży NEET.
- Identyfikacja mocnych stron, zainteresowań i wartości w kontekście kariery.
- Tworzenie **Indywidualnego Planu Działania (IPD)** jako strategii rozwoju zawodowego.

### 2. Job Search Skills Training (Szkolenie z Umiejętności Poszukiwania Pracy)

- Strategie skutecznego poszukiwania pracy i analizowania ofert.
- Wykorzystanie narzędzi cyfrowych w rekrutacji (LinkedIn, portale pracy, networking).
- Przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych i autoprezentacja.

### 3. Soft Skills Development (Rozwój Umiejętności Miękkich)

- Komunikacja interpersonalna i budowanie relacji w miejscu pracy.
- Asertywność, praca w zespole i umiejętność rozwiązywania problemów.
- Rozwój elastyczności i adaptacji do zmieniających się warunków zawodowych.

### 4. Psychological Support and Stress Management (Wsparcie Psychologiczne i Zarządzanie Stresem)

- Techniki radzenia sobie ze stresem i presją związaną z poszukiwaniem pracy.
- Budowanie motywacji i pewności siebie u młodzieży NEET.
- Strategie pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi i z grup o mniejszych szansach.

### 5. Career Orientation and Application Document Preparation (Orientacja Zawodowa i Opracowanie Dokumentów Aplikacyjnych)

- Tworzenie skutecznych CV i listów motywacyjnych dostosowanych do wymagań rynku pracy.
- Wykorzystanie cyfrowych narzędzi do budowy profesjonalnego wizerunku zawodowego.
- Przygotowanie młodzieży do podejmowania świadomych decyzji dotyczących kariery i ścieżek edukacyjnych.

Każdy z modułów dostarcza doradcom zawodowym **praktyczne narzędzia i techniki**, które mogą być wykorzystywane w pracy z młodzieżą NEET, wspierając ich rozwój, aktywizację zawodową i integrację społeczną.

#### 4.3. Dobre praktyki i innowacyjne podejścia w mentoringu w Portugalii

Portugalia wdraża różne innowacyjne podejścia w mentoringu zawodowym, wspierające młodzież NEET w aktywizacji zawodowej i społecznej. Kluczowe **dobre praktyki** obejmują:





1. **"Garantia Jovem" (Gwarancja dla Młodzieży)** – krajowy program mentoringowy, który łączy doradztwo zawodowe z ofertami pracy, staży i edukacji, zapewniając młodym osobom wsparcie w podejmowaniu decyzji zawodowych.
2. **Mentoring oparty na technologii** – wykorzystanie cyfrowych narzędzi doradczych, takich jak **platformy e-learningowe, chatboty doradcze i aplikacje mobilne**, umożliwiające indywidualne ścieżki mentoringowe dostosowane do potrzeb uczestników.
3. **Tandemy mentoringowe** – model łączenia doradców zawodowych z mentorami-przedsiębiorcami, którzy pomagają młodzieży NEET w rozwijaniu umiejętności przedsiębiorczych i podejmowaniu pierwszych kroków na rynku pracy.
4. **Projekt "Empreende Já"** – mentoring dla młodych osób zainteresowanych **zakładaniem własnej działalności gospodarczej**, obejmujący wsparcie doradcze, szkolenia i dostęp do funduszy na rozwój startupów.
5. **Personalizowane ścieżki mentoringowe** – podejście uwzględniające **indywidualne potrzeby psychologiczne i społeczne** młodzieży NEET, skupiające się nie tylko na rozwoju zawodowym, ale także na budowaniu odporności psychicznej i umiejętności życiowych.

Te **innowacyjne praktyki mentoringowe** pomagają młodzieży NEET w skutecznej integracji na rynku pracy i zwiększają ich motywację do rozwoju zawodowego.

## Wyniki pracy grup roboczych w Polsce jako podstawa do opracowania narzędzi

### 5.1. Kluczowe wnioski i rekomendacje wspólne dla obu narzędzi

Podczas prac grup roboczych nad **Career eMerge** i **Programem Mentoringowym dla Doradców Zawodowych** zidentyfikowano **kluczowe wnioski** oraz wspólne rekomendacje dotyczące skutecznego wsparcia młodzieży NEET.

Kluczowe wnioski:

1. **Konieczność integracji narzędzi cyfrowych z doradztwem zawodowym** – nowoczesne technologie zwiększają dostępność i efektywność doradztwa, szczególnie dla osób z ograniczonymi możliwościami mobilności.





2. **Indywidualne podejście do młodzieży NEET** – zarówno narzędzie Career eMerge, jak i program mentoringowy powinny być dostosowane do **indywidualnych potrzeb, kompetencji i motywacji uczestników**.
3. **Brak kompetencji cyfrowych jako bariera** – wielu młodych ludzi NEET ma niski poziom umiejętności cyfrowych, co wymaga uwzględnienia **szkoleń i modułów wspierających rozwój cyfrowy**.
4. **Potrzeba wsparcia psychologicznego i budowania motywacji** – mentoring powinien uwzględniać **zarządzanie stresem i rozwój umiejętności miękkich**, by skutecznie przygotować młodzież do wejścia na rynek pracy.
5. **Znaczenie monitorowania postępów** – zarówno doradcy, jak i uczestnicy powinni mieć możliwość **śledzenia wyników i postępów**, co zwiększy efektywność wsparcia.

Rekomendacje:

1. **Integracja Career eMerge z programem mentoringowym** – cyfrowe narzędzie powinno wspierać proces mentoringu, np. poprzez automatyczne generowanie IPD i personalizację wsparcia.
2. **Elastyczność i wieloplatformowość** – narzędzia powinny być dostępne online, na różnych urządzeniach, z możliwością samodzielnego korzystania i wsparcia doradcy.
3. **Dalsze testowanie i optymalizacja** – przed pełnym wdrożeniem konieczne jest **pilotażowe testowanie** narzędzi i ich dostosowanie na podstawie opinii doradców i użytkowników.
4. **Dostosowanie do różnych grup NEET** – uwzględnienie **specyfiki kobiet, osób z niepełnosprawnościami i mieszkańców obszarów wiejskich** poprzez personalizację treści i form wsparcia.

Wspólne podejście do wdrażania obu narzędzi pozwoli na **kompleksowe wsparcie doradców i młodzieży NEET**, łącząc innowacyjne technologie z profesjonalnym mentoringiem.

Grupy robocze zaowocowały:

- **Doprecyzowaniem funkcjonalności narzędzia online Career eMerge,**
- **Zebraniem opinii doradców zawodowych i uczestników na temat skuteczności narzędzia,**
- **Opracowaniem wniosków dotyczących wdrożenia programu mentoringowego w doradztwie zawodowym,**





- **Wymianą doświadczeń i nawiązaniem współpracy między portugalskimi i polskimi organizacjami.**

Dzięki zastosowaniu technologii cyfrowych, narzędzie ułatwi doradcom zawodowym pracę, zwiększy **dostępność doradztwa dla młodzieży NEET** i pozwoli na **bardziej spersonalizowane podejście**. Uczestnicy doradztwa będą mogli wykonywać test w dowolnym miejscu i czasie, co zmniejszy stres i zwiększy autentyczność odpowiedzi.

Realizacja grup roboczych i opracowanie narzędzi przyniesie korzyści dla szerokiej grupy odbiorców:

- 1. Bezpośrednio – doradcy zawodowi, psycholodzy i specjaliści rynku pracy**, którzy uzyskają nowe narzędzia usprawniające ich pracę i zwiększające skuteczność doradztwa.
- 2. Pośrednio – młodzież NEET**, dla której opracowane narzędzia umożliwią ocenę zagrożenia przynależności do tej grupy i pomogą w wyborze ścieżki zawodowej.
- 3. Instytucje rynku pracy, szkoły i agencje zatrudnienia**, które otrzymają gotowe rozwiązania wspomagające wsparcie młodzieży NEET.

Wyniki grup roboczych posłużą do finalizacji narzędzia Career eMerge oraz dostosowania programu mentoringowego do rzeczywistych potrzeb doradców i młodzieży NEET. Kolejne etapy projektu obejmują:

- **Testowanie narzędzia w rzeczywistych warunkach,**
- **Wdrażanie w instytucjach doradztwa zawodowego w Portugalii i Polsce,**
- **Opracowanie strategii upowszechniania rezultatów projektu** na poziomie lokalnym i międzynarodowym.

Dzięki współpracy międzynarodowej oraz zastosowaniu innowacyjnych narzędzi cyfrowych, projekt Career eMerge przyczyni się do **zwiększenia skuteczności doradztwa zawodowego i aktywizacji młodzieży NEET** w Europie.

Korzyści wynikające z małych partnerstw

- **Lepsze dostosowanie opracowywanego narzędzia Career eMerge do realnych potrzeb doradców zawodowych**, dzięki wymianie doświadczeń między uczestnikami projektu.
- **Sieciowanie doradców zawodowych** – nawiązanie współpracy umożliwiającej dalsze testowanie i wdrażanie opracowywanych narzędzi.





- **Usprawnienie procesu tworzenia narzędzi cyfrowych** – wspólna praca pozwoliła na wstępną ocenę funkcjonalności IPD (Indywidualnego Planu Działania) oraz opracowanie metod jego implementacji.
- **Dostosowanie narzędzi do różnych grup docelowych** – doradcy analizowali, w jaki sposób można skutecznie wdrożyć narzędzie zarówno w instytucjach miejskich, jak i w mniejszych ośrodkach.

Małe partnerstwa stanowiły kluczowy element prac nad narzędziami w ramach grup roboczych, umożliwiając ich lepsze dopasowanie do realnych wyzwań w doradztwie zawodowym oraz wzmacniając współpracę międzynarodową na rzecz aktywizacji młodzieży NEET.

Korzyści wynikające z małych partnerstw

- **Lepsze dostosowanie opracowywanego narzędzia Career eMerge do realnych potrzeb doradców zawodowych**, dzięki wymianie doświadczeń między uczestnikami projektu.
- **Sieciovanie doradców zawodowych** – nawiązanie współpracy umożliwiającej dalsze testowanie i wdrażanie opracowywanych narzędzi.
- **Usprawnienie procesu tworzenia narzędzi cyfrowych** – wspólna praca pozwoliła na wstępną ocenę funkcjonalności IPD (Indywidualnego Planu Działania) oraz opracowanie metod jego implementacji.
- **Dostosowanie narzędzi do różnych grup docelowych** – doradcy analizowali, w jaki sposób można skutecznie wdrożyć narzędzie zarówno w instytucjach miejskich, jak i w mniejszych ośrodkach.

Małe partnerstwa stanowiły kluczowy element prac nad narzędziami w ramach grup roboczych, umożliwiając ich lepsze dopasowanie do realnych wyzwań w doradztwie zawodowym oraz wzmacniając współpracę międzynarodową na rzecz aktywizacji młodzieży NEET.

## 5.2. Identyfikacja potrzeb użytkowników końcowych

Proces identyfikacji potrzeb użytkowników końcowych (**doradców zawodowych i młodzieży NEET**) koncentruje się na dostosowaniu narzędzi do ich realnych oczekiwań i wyzwań.

Kluczowe potrzeby doradców zawodowych:





1. **Efektywne narzędzie diagnostyczne** – możliwość szybkiego profilowania uczestników i oceny ich sytuacji zawodowej.
2. **Automatyzacja procesów** – generowanie **Indywidualnego Planu Działania (IPD)** w formacie cyfrowym.
3. **Elastyczność i dostępność** – możliwość korzystania z narzędzia online, także w pracy zdalnej.
4. **Wsparcie w mentoringu** – gotowe materiały i moduły szkoleniowe do pracy z młodzieżą NEET.

Kluczowe potrzeby młodzieży NEET:

1. **Łatwy dostęp do doradztwa** – możliwość samodzielnego korzystania z narzędzia **bez presji czasu i miejsca**.
2. **Personalizacja wsparcia** – dopasowanie rekomendacji do zainteresowań, kompetencji i sytuacji życiowej.
3. **Rozwój kompetencji cyfrowych i zawodowych** – szkolenia i testy pomagające zwiększyć szanse na zatrudnienie.
4. **Wsparcie psychologiczne** – motywacja i narzędzia pomagające radzić sobie ze stresem i brakiem pewności siebie.

### 5.3. Główne wyzwania i potencjalne rozwiązania

#### 1. Niski poziom zaangażowania młodzieży NEET w doradztwo zawodowe

**Wyzwanie:** Młodzi ludzie z grupy NEET często wykazują brak motywacji do aktywnego uczestnictwa w doradztwie zawodowym.

**Rozwiązanie:**

Wprowadzenie **interaktywnych, cyfrowych narzędzi doradczych**, które umożliwiają samodzielne korzystanie w dogodnym czasie.

Integracja **elementów grywalizacji** i dynamicznych wyzwań zawodowych, aby zwiększyć atrakcyjność platformy.

#### 2. Brak kompetencji cyfrowych wśród młodzieży NEET



**Wyzwanie:** Ograniczona znajomość narzędzi cyfrowych utrudnia korzystanie z platform doradztwa online.

**Rozwiązanie:**

Włączenie **modułów szkoleniowych** rozwijających kompetencje cyfrowe w narzędziu Career eMerge.

Możliwość wsparcia doradcy zawodowego w pierwszych etapach korzystania z narzędzia.

### **3. Ograniczony dostęp do doradztwa w małych miejscowościach i na obszarach wiejskich**

**Wyzwanie:** Brak infrastruktury oraz ograniczona liczba doradców utrudniają dostęp do doradztwa zawodowego.

**Rozwiązanie:**

Udostępnienie **narzędzia Career eMerge w wersji mobilnej**, aby umożliwić korzystanie na smartfonach.

Stworzenie **zdalnych konsultacji online** z doradcami zawodowymi.

### **4. Trudności w utrzymaniu motywacji uczestników**

**Wyzwanie:** Brak motywacji do długoterminowej pracy nad własnym rozwojem zawodowym.

**Rozwiązanie:**

Personalizacja doradztwa poprzez **Indywidualny Plan Działania (IPD)** dostosowany do zainteresowań i celów użytkownika.

Włączenie modułu **mentoringowego**, który zapewni regularne wsparcie doradców zawodowych.

### **5. Trudność w monitorowaniu efektów doradztwa zawodowego**

**Wyzwanie:** Brak systematycznego śledzenia postępów i efektywności doradztwa.

**Rozwiązanie:**

Automatyczne generowanie raportów IPD w **formacie PDF** dostępnych dla doradców i uczestników.

System monitorowania aktywności i postępów użytkownika na platformie.

Dzięki wdrożeniu tych rozwiązań **Career eMerge i program mentoringowy** mogą skutecznie zwiększyć efektywność doradztwa zawodowego i aktywizacji młodzieży NEET.