

---

## Rekomendacje i wskazówki dla trenerów i doradców zawodowych dotyczące wykorzystania materiałów projektu "Ready to Start".

Materiały dostępne na platformie FERI zostały opracowane w sposób umożliwiający wszechstronne wsparcie młodzieży i doradców w procesie planowania ścieżki kariery. Uzupełniająco prezentujemy rekomendacje i wskazówki do pracy z materiałami dla każdego modułu.

Każdy moduł składa się z następujących elementów:

- scenariusz dla doradcy
- karty pracy po 10 sztuk
- scenki: play role po 4 szt.
- komiksy: po 2 szt
- pre test i post test
- prezentację multimedialną
- podcastu - po 4 szt
- dodatkowe materiały: karty, testy, gry online, infografiki, film o doradztwie

### Moduł 1: Poznaj siebie

#### Opis modułu:

Moduł ten skupia się na samopoznaniu, identyfikacji predyspozycji zawodowych, wartości oraz mocnych stron uczestników. Jego celem jest wsparcie młodzieży w lepszym zrozumieniu siebie, co stanowi fundament do świadomego planowania kariery zawodowej.

#### Cele modułu:

1. Zwiększenie świadomości uczestników na temat własnych talentów, zainteresowań i wartości.
2. Rozwinięcie umiejętności analizy predyspozycji zawodowych w kontekście przyszłych wyborów edukacyjnych i zawodowych.
3. Ułatwienie uczestnikom identyfikacji potencjalnych ścieżek kariery zgodnych z ich mocnymi stronami i priorytetami życiowymi.

#### Efekty uczenia:

- Uczestnicy będą w stanie nazwać swoje mocne strony i obszary do rozwoju.

- Uczestnicy określą swoje kluczowe wartości, które będą kierunkowskazem w podejmowaniu decyzji zawodowych.
- Uczestnicy zrozumieją, jakie zawody mogą pasować do ich zainteresowań i umiejętności.

#### Zbiór narzędzi dostępnych w module:

1. **Test predyspozycji zawodowych:** Pomaga w identyfikacji talentów i preferencji zawodowych.
2. **Karty wartości:** Narzędzie wspierające refleksję nad tym, co jest dla uczestnika najważniejsze w życiu i pracy.
3. **Karty pracy:** Materiały wspomagające analizę wyników testów i wartości.
4. **Podcasty:** Inspirujące nagrania wprowadzające w tematykę samopoznania.
5. **Technika mapowania talentów:** Wizualne przedstawienie mocnych stron uczestnika.

#### Rekomendacje:

1. **Rozpocznij od testów i ćwiczeń** - zastosuj test predyspozycji zawodowych i kartę wartości jako punkt wyjścia. Dzięki nim uczestnicy odkryją swoje mocne strony oraz priorytety.
2. **Stosuj karty pracy indywidualnie i grupowo** - uczestnicy mogą pracować nad swoimi wynikami w grupach, co umożliwi wymianę doświadczeń i wzajemne wsparcie.
3. **Podsumuj warsztaty refleksją** - po zakończeniu ćwiczeń zachęć uczestników do zapisania swoich odkryć i wniosków. Możesz zasugerować prowadzenie dziennika rozwoju osobistego.

#### Wskazówki:

- Skorzystaj z dostępnych podcastów, aby wprowadzić uczestników w tematykę samopoznania.
- Zastosuj technikę mapowania talentów jako dodatkowe narzędzie, które może wspierać pracę z wynikami testów.

W trakcie wykładów i realizacji programu warto je ubarwić tzw. przykładami z życia czy anegdotami - propozycje:

1. „Kiedyś prowadziłem warsztaty z młodzieżą i jeden z uczestników powiedział: ‘Mam dwie lewe ręce, niczego nie potrafię’. Po wykonaniu testów i rozmowie okazało się, że ma świetne zdolności organizacyjne i był liderem w większości grupowych projektów szkolnych. Czasem nasze talenty są niewidoczne, dopóki ktoś nie pomoże nam ich dostrzec.”

**Historia Kamila:** Kamil był uczniem technikum, który uważał, że nie ma żadnych szczególnych zdolności. Po wykonaniu testu predyspozycji okazało się, że ma silne zdolności analityczne i dobrze radzi sobie w zadaniach wymagających precyzji. Dzięki tej wiedzy postanowił rozwijać się w kierunku inżynierii przemysłowej.

2. „Podczas jednych zajęć pewna uczestniczka stwierdziła: ‘Przecież wartości w pracy to tylko pensja’. Po pracy z kartą wartości zrozumiała, że dla niej równie ważne jest środowisko pracy i możliwość rozwoju osobistego. Dziś świadomie buduje swoją karierę w firmie z jasnymi ścieżkami awansu.”

„ **Historia jednej uczestniczki Ani:** Ania nie była pewna, jaką ścieżkę edukacyjną wybrać. Podczas pracy z kartą wartości odkryła, że najważniejsze dla niej są kreatywność i pomaganie innym. To popchnęło ją w kierunku psychologii z elementami arteterapii” - wówczas można przejść do karty wartości

#### Propozycje pytań do dyskusji z uczestnikami:

1. Jakie są Twoje największe mocne strony i jak możesz je wykorzystać w pracy?
2. Czy któreś z Twoich zainteresowań mogą przekształcić się w przyszłą ścieżkę kariery?
3. Co jest dla Ciebie najważniejsze w życiu zawodowym: stabilność, kreatywność, niezależność czy coś innego?
4. Jakie zawody uważasz za interesujące i dlaczego?
5. Czy wyniki Twojego testu predyspozycji zawodowych zgadzają się z tym, jak sam/sama siebie postrzegasz?
6. Jakie wyzwania napotkałeś/-aś w przeszłości i w jaki sposób sobie z nimi poradziłeś/-aś? Czy te doświadczenia mogą pomóc w Twojej karierze?
7. Gdybyś miał/-a wybrać jedną umiejętność, którą chcesz rozwijać w najbliższym czasie, co by to było i dlaczego?
8. Kto jest Twoim wzorem do naśladowania w życiu zawodowym? Jakie cechy tej osoby chciałbyś/-abyś u siebie rozwijać?

9. Jakie wartości są dla Ciebie kluczowe w pracy zespołowej i współpracy z innymi ludźmi?
10. Wyobraź sobie idealny dzień w pracy - co robisz, gdzie jesteś, z kim pracujesz? Co to mówi o Twoich preferencjach zawodowych?

## **Moduł 2: Narzędzia coachingowe**

### **Opis modułu:**

Moduł wprowadza podstawy coachingu i techniki wspierające rozwój osobisty oraz zawodowy młodzieży.

### **Rekomendacje:**

1. **Wprowadź model GROW** - omów etapy modelu (Goal, Reality, Options, Will) i przećwicz je z uczestnikami podczas warsztatów.
2. **Zastosuj techniki aktywnego słuchania** - pokaż uczestnikom, jak poprawnie zadawać pytania coachingowe, by samodzielnie dochodzili do rozwiązań.
3. **Skorzystaj z kart pytań coachingowych** - to narzędzie pozwala na prowadzenie angażujących sesji coachingowych, które rozwijają umiejętność podejmowania decyzji.

### **Wskazówki:**

- Użyj podcastów jako inspiracji do rozmowy o skutecznych metodach coachingu.
- Zorganizuj symulację sesji coachingowej, w której uczestnicy wcielą się w role coacha i klienta, aby lepiej zrozumieć proces.

## **Moduł 2: Narzędzia coachingowe**

### **Opis modułu:**

Moduł wprowadza uczestników w świat coachingu, prezentując podstawowe techniki wspierające rozwój osobisty i zawodowy. Dzięki niemu uczestnicy uczą się zadawać pytania, formułować cele i rozwijać strategie działania, co pozwala im budować swoją przyszłość w sposób świadomy i przemyślany.

### Cele modułu:

1. Wyposażenie uczestników w umiejętności coachingowe, takie jak aktywne słuchanie i formułowanie pytań.
2. Rozwinięcie zdolności planowania i podejmowania działań prowadzących do realizacji celów.
3. Wzmocnienie umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów i analizowania sytuacji.

### Efekty uczenia:

- Uczestnicy będą potrafili korzystać z modelu GROW do określania i realizacji celów.
- Uczestnicy nauczą się stosować techniki aktywnego słuchania w interakcjach zawodowych i osobistych.
- Uczestnicy rozwiną umiejętność zadawania pytań coachingowych, które wspierają proces podejmowania decyzji.

### Zbiór narzędzi dostępnych w module:

1. **Model GROW** - struktura wspierająca proces wyznaczania celów i ich realizacji.
2. **Karty pytań coachingowych** - narzędzie do prowadzenia angażujących sesji coachingowych.
3. **Podcasty** - materiały edukacyjne przybliżające techniki i filozofię coachingu.
4. **Scenariusze symulacji** - ćwiczenia pozwalające uczestnikom wcielić się w rolę coacha i klienta.

### Rekomendacje:

1. Wprowadź **model GROW**: Wyjaśnij uczestnikom etapy modelu i przećwicz je na przykładach z życia codziennego.
2. Stosuj **techniki aktywnego słuchania**: Naucz uczestników, jak zadawać pytania otwarte, parafrazować i budować relację z rozmówcą.
3. Korzystaj z **kart pytań coachingowych**: Ułatwiał uczestnikom rozwijanie umiejętności zadawania pytań wspierających samodzielne myślenie.

**W trakcie wykładów i realizacji programu warto je ubarwić tzw. przykładami z życia czy anegdotami - propozycje:**

#### **Anegdota 1: Moc zadanych pytań**

„Podczas warsztatów coachingowych jeden z uczestników, Tomek, powiedział: ‘Nie wiem, co chcę robić, wszystko wydaje się trudne’. Zamiast dawać gotowe odpowiedzi, zastosowałem pytania coachingowe: ‘Co sprawia Ci największą radość w codziennym życiu?’, ‘Co chciałbyś robić, gdybyś miał pełną swobodę wyboru?’ Po chwili zastanowienia Tomek odpowiedział: ‘Chyba chciałbym pracować z ludźmi i organizować wydarzenia’. Dzięki tak prostym pytaniom Tomek zidentyfikował swój potencjalny kierunek – pracę w branży eventowej.”

#### **Historia Karoliny: Jak coaching pomaga wyznaczać cele**

Karolina była studentką, która nie potrafiła zdefiniować swoich priorytetów zawodowych. Podczas warsztatu użyto modelu GROW, gdzie Karolina najpierw określiła swój cel (znalezienie pracy, która łączy kreatywność i naukę). Następnie przeanalizowano jej obecną sytuację (brak doświadczenia w branży kreatywnej). Po omówieniu dostępnych opcji Karolina postanowiła rozpocząć kurs grafiki komputerowej. Na zakończenie opracowała plan działania. Dziś pracuje jako junior graphic designer.

#### **Anegdota 2: Sztuka aktywnego słuchania**

„Podczas jednej z symulacji sesji coachingowej uczestnik wcielił się w rolę coacha. Po sesji przyznał: ‘Nigdy nie zdawałem sobie sprawy, że tak trudno jest nie przerywać i naprawdę słuchać’. To doświadczenie pokazało, jak kluczowe w coachingu jest słuchanie, które buduje zaufanie i pozwala klientowi znaleźć własne rozwiązania.”

#### **Propozycje pytań do dyskusji:**

1. Jakie pytania coachingowe mogą pomóc w podjęciu trudnych decyzji?
2. W jakich sytuacjach aktywne słuchanie może poprawić komunikację?
3. Jak można zastosować model GROW w planowaniu swojej kariery?
4. Jakie są różnice między daniem rad a stosowaniem technik coachingowych?
5. Jak aktywne słuchanie wpływa na budowanie zaufania w relacjach zawodowych?
6. Jakie pytania zadane przez coacha sprawiają, że łatwiej odkrywasz swoje mocne strony?

7. W jaki sposób aktywne słuchanie może pomóc w budowaniu lepszych relacji zawodowych?
8. Czy kiedykolwiek udało Ci się rozwiązać problem dzięki odpowiednio zadanyim pytaniom? Jakie to były pytania?
9. Jak myślisz, dlaczego ważne jest, aby samodzielnie dochodzić do rozwiązań, zamiast otrzymywać gotowe odpowiedzi?
10. Jakie różnice zauważasz między klasycznym doradztwem a podejściem coachingowym w pracy nad celami zawodowymi?

### **Moduł 3: Podejmowanie decyzji**

#### **Opis modułu:**

Ten moduł ma na celu rozwinięcie umiejętności świadomego podejmowania decyzji zawodowych poprzez analizę opcji, ocenę ich konsekwencji i wybór najlepszego rozwiązania. Uczestnicy uczą się analizować ryzyko, przewidywać skutki decyzji i planować dalsze kroki.

#### **Cele modułu:**

1. Wykształcenie u uczestników umiejętności oceny opcji zawodowych.
2. Nauka analizowania konsekwencji różnych decyzji zawodowych.
3. Wzmocnienie zdolności podejmowania świadomych i odpowiedzialnych decyzji.

#### **Efekty uczenia:**

- Uczestnicy będą umieli stosować analizę SWOT do oceny możliwości zawodowych.
- Uczestnicy poznają etapy procesu podejmowania decyzji i nauczą się ich praktycznego zastosowania.
- Uczestnicy zwiększą pewność siebie w podejmowaniu kluczowych decyzji zawodowych.

#### **Zbiór narzędzi dostępnych w module:**

1. **Gry decyzyjne** - interaktywne symulacje pomagające w ćwiczeniu podejmowania decyzji.

2. **Analiza SWOT** - strukturalne narzędzie do oceny mocnych i słabych stron, szans i zagrożeń.
3. **Karty pracy** - materiały do indywidualnej i grupowej analizy opcji zawodowych.
4. **Podcasty** - inspirujące treści o podejmowaniu decyzji w różnych sytuacjach zawodowych.

#### **Rekomendacje:**

1. **Rozpocznij od analizy SWOT** - naucz uczestników, jak oceniać swoje mocne i słabe strony oraz potencjalne zagrożenia i szanse.
2. **Stosuj gry decyzyjne** - angażuj uczestników w realistyczne scenariusze, aby ćwiczili podejmowanie decyzji w bezpiecznym środowisku.
3. **Podziel proces na etapy** - pokaż uczestnikom, jak krok po kroku podejmować świadome decyzje.

W trakcie wykładów i realizacji programu warto je ubarwić tzw. przykładami z życia czy anegdotami - propozycje:

#### **Przykłady z życia i anegdoty - Moduł 3: Podejmowanie decyzji**

##### **Anegdota 1: Gra decyzyjna w praktyce**

*„Podczas jednej z gier decyzyjnych uczestnik musiał wybrać między dwoma opcjami: stażem w małej firmie z elastycznymi godzinami pracy a ofertą z dużej korporacji z wyższą pensją, ale sztywnym harmonogramem. Po analizie SWOT zrozumiał, że elastyczność jest dla niego ważniejsza na obecnym etapie życia. Podjął decyzję o stażu w mniejszej firmie, która umożliwiła mu jednoczesne rozwijanie własnego projektu.”*

##### **Historia Adama: Konsekwencje odkładania decyzji**

*Adam, student ostatniego roku studiów, długo zwlekał z wyborem kierunku kariery. Nie był pewien, czy chce pracować w finansach czy marketingu. Podczas warsztatów zastosował proces podejmowania decyzji i uświadomił sobie, że finanse dają mu większe poczucie bezpieczeństwa i satysfakcji. Dziś pracuje w dziale analiz i jest zadowolony ze swojej decyzji.*

##### **Anegdota 2: Znalazienie odwagi do działania**

*„Podczas warsztatów jedna z uczestniczek, Monika, powiedziała: ‘Zawsze chciałam prowadzić własną kawiarnię, ale to zbyt ryzykowne’. Po wykonaniu analizy SWOT i rozmowie w grupie zrozumiała, że ma już niezbędne zasoby (oszczędności, wsparcie*



*rodziny i wiedzę gastronomiczną), a jedyną przeszkodą jest jej obawa przed porażką. Dziś Monika jest właścicielką małej, ale popularnej kawiarni.”*

**Propozycje pytań do dyskusji:**

1. Jakie są największe wyzwania w podejmowaniu decyzji zawodowych?
2. Jak analiza SWOT może pomóc w wyborze ścieżki kariery?
3. Czy podjęcie ryzyka w decyzjach zawodowych zawsze jest konieczne? Dlaczego?
4. Jak gry decyzyjne mogą odzwierciedlać rzeczywiste dylematy zawodowe?
5. Jakie konsekwencje może mieć odkładanie decyzji zawodowych na później?
6. Jakie kryteria są dla Ciebie najważniejsze przy podejmowaniu decyzji zawodowych? Dlaczego?
7. Czy kiedykolwiek żałowałaś/-aś decyzji zawodowej? Czego nauczyła Cię ta sytuacja?
8. Jak radzisz sobie z presją otoczenia podczas podejmowania ważnych decyzji?
9. Jak myślisz, jakie ryzyko warto podjąć przy wyborze ścieżki kariery, a jakie może być zbyt duże?
10. Jakie narzędzia lub strategie pomagają Ci analizować dostępne opcje przed podjęciem decyzji

**Ogólne wskazówki do realizacji 3 modułów:**

- Stale monitoruj postępy uczestników - oferuj regularne spotkania i wsparcie, by sprawdzić, jak wykorzystują wiedzę i umiejętności zdobyte podczas warsztatów.
- Zachęcaj do współpracy - twórz przestrzeń do wymiany doświadczeń między uczestnikami, np. grupy wsparcia czy fora dyskusyjne.
- Utrwalaj efekty - przygotuj materiały przypominające lub webinary pogłębiające wiedzę zdobytą podczas warsztatów.
- Dostosowuj podejście - każdy uczestnik jest inny, dlatego warto elastycznie podchodzić do potrzeb i preferencji grupy, wykorzystując różnorodne metody pracy.

**Powodzenia!**