

**READY
TO
START**



**PORADNIK DLA DORADCÓW
ZAWODOWYCH**

Budowanie ścieżki kariery młodych ludzi






READY TO START



Projekt jest współfinansowany ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską. Wszystkie rezultaty wypracowane w ramach projektu „READY TO START” udostępniane są na zasadzie otwartych licencji (CC BY-SA 4.0 DEED). Można z nich korzystać bezpłatnie i bez ograniczeń. Kopiowanie lub przetwarzanie tych materiałów w całości lub w części bez zgody autora jest zabronione. W przypadku wykorzystania rezultatów niezbędne jest podanie źródła finansowania oraz jego autorów.



Spis treści

WSTĘP 4

ROZDZIAŁ 1

KOMPETENCJE DORADCY ZAWODOWEGO 11

1. Metodologie doradztwa zawodowego 12
2. Rozwój umiejętności doradcy 14
3. Zrozumienie rynku pracy 17
4. Wpływ technologii i globalizacji 18

ROZDZIAŁ 2

PRZYSZŁE KOMPETENCJE I KONTEKST RYNKU PRACY 21

1. Śledzenie trendów na rynku pracy 22
2. Kluczowe umiejętności i kompetencje według raportów Światowego Forum Ekonomicznego i Cedefop 28
3. Rola umiejętności miękkich i technologicznych 30
4. Metody identyfikacji i rozwoju kompetencji u młodych ludzi 34

ROZDZIAŁ 3

CYKL DORADZTWA ZAWODOWEGO 39

1. Rozróżnienia pojęciowe 40
2. Planowanie kariery i celów zawodowych 42

3. Samoocena i analiza predyspozycji zawodowych 44
4. Podejmowanie decyzji 47

ROZDZIAŁ 4

WSPÓŁPRACA Z MŁODZIEŻĄ 51

1. Podejścia do pracy z młodzieżą 52
2. Komunikowanie się z młodymi ludźmi i budowanie relacji 35
3. Uwzględnienie specyficznych potrzeb różnych grup młodzieży 57
4. Angażowanie młodych ludzi w aktywne planowanie ścieżki kariery 62
5. Tworzenie indywidualnych planów rozwoju kariery 79
6. Adaptacja do zmieniających się wymagań rynku pracy 72

ROZDZIAŁ 5

PROWADZENIE WARSZTATÓW I SZKOLEŃ ZAWODOWYCH 73

1. Projektowanie i organizacja warsztatów kariery 74
2. Aktywne techniki i metody 77
3. Materiały edukacyjne i multimedialne 79
4. Przykładowe scenariusze warsztatów 81



Wstep



Obecnie zmiany na rynku pracy zachodzą bardzo szybko, a sytuacja geopolityczna ma znaczący wpływ na globalne rynki. Lata pandemii Covid-19, wojna na Ukrainie i kryzys gospodarczy wymuszają na młodych ludziach nie tylko posiadanie odpowiednich kwalifikacji, ale także umiejętność budowania kariery w dynamicznym środowisku.

Wpływ pandemii COVID-19 na decyzje zawodowe młodych ludzi był znaczący i wieloaspektowy:

1. Zakłócona edukacja i szkolenie:

Wielu młodych ludzi doświadczyło przerw w edukacji i szkoleniach z powodu zamknięcia szkół, przejścia na naukę online oraz ograniczeń w zakresie praktycznych doświadczeń, takich jak staże lub szkolenia praktyczne. Te zakłócenia mogą prowadzić do opóźnienia w rozwoju umiejętności i wpływać na gotowość zawodową.

2. Niepewność na rynku pracy:

Ekonomiczne skutki pandemii doprowadziły do zwiększonej niepewności na rynku pracy. Wiele branż doświadczyło zwolnień, zamrożenia zatrudnienia lub ograniczonych możliwości, co utrudniło młodym ludziom znalezienie zatrudnienia lub zaplanowanie ścieżki kariery.

2. Zmiana priorytetów zawodowych:

Pandemia COVID-19 skłoniła wiele młodych osób do zmiany priorytetów zawodowych. Niektórzy ponownie rozważyli swoje wybory zawodowe, kierując się stabilnością zatrudnienia, możliwością pracy zdalnej oraz odpornością niektórych branż na przyszłe kryzysy.

3. Nacisk na kompetencje cyfrowe:

Pandemia przyspieszyła zapotrzebowanie na kompetencje cyfrowe w różnych sektorach. Młodzi ludzie dostrzegli ich znaczenie i szukali możliwości ich rozwijania, aby pozostać konkurencyjnymi na zmieniającym się rynku pracy.

4. Zwiększone zainteresowanie opieką zdrowotną i podstawowymi usługami:

Kryzys uwydatnił znaczenie opieki zdrowotnej i usług podstawowych. Wielu młodych ludzi wyraziło zainteresowanie karierą w służbie zdrowia, zdrowiu publicznym lub innych kluczowych sektorach, które znajdowały się w czołówce działań podejmowanych w odpowiedzi na pandemię.

5. Wpływ na zdrowie psychiczne i samopoczucie:

Skutki pandemii dla zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia wpłynęły na decyzje zawodowe. Niektóre młode osoby przy rozważaniu przyszłych ścieżek kariery priorytetowo traktowały równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, wsparcie zdrowia psychicznego i satysfakcję z pracy.

6. Adaptacja do pracy zdalnej i nowych środowisk pracy:

Przejście na pracę zdalną i współpracę wirtualną wpłynęło na decyzje dotyczące kariery zawodowej. Młodzi ludzie rozważali elastyczność pracy zdalnej i dostosowali się do nowych środowisk pracy, co wpłynęło na ich preferencje dotyczące przyszłego zatrudnienia.

7. Zwiększona przedsiębiorczość i innowacyjność:

Pomimo wyzwań, COVID-19 pobudził również kre-



atywność i innowacyjność wśród młodych przedsiębiorców. Niektóre osoby badały przedsiębiorczość jako odpowiedź na niepewność gospodarczą lub w celu zaspokojenia pojawiających się potrzeb rynkowych.

Ogólnie rzecz biorąc, wpływ COVID-19 na decyzje zawodowe młodych ludzi podkreślił potrzebę zdolności adaptacyjnych, odporności i proaktywnego podejścia do rozwoju umiejętności oraz planowania kariery w odpowiedzi na szybko zmieniające się okoliczności.

Raport Future of Jobs 2020 przygotowany przez Światowe Forum Ekonomiczne wskazuje, że w ciągu najbliższych 5 lat kluczowymi umiejętnościami przyszłych pracowników będą: analiza i rozwiązywanie problemów, kreatywność, przywództwo i wprowadzanie zmian, umiejętności cyfrowe i miękkie. Potwierdza to Cedefop w raporcie Skills Forecast 2030. Adecco Poland (2021) wskazuje, że najważniejszymi umiejętnościami młodych pracowników są: umiejętność pracy w zespole, kreatywność i innowacyjność, komunikacja i negocjacje, umiejętności technologiczne oraz umiejętność uczenia się przez całe życie.

Narzędzia dla doradców zawodowych pomogą młodym ludziom zdobyć umiejętności nie tylko pożądane przez pracodawców, ale także przydatne w codziennym życiu. Dzięki temu młodzi ludzie będą chętniej uczestniczyć w szkoleniach i kształceniu zawodowym, co zwiększy atrakcyjność tych działań. W kontekście drugiego priorytetu programu narzędzia te będą elastyczne, ponieważ doradcy zawodowi będą mogli z nich korzystać w różnych kontekstach i wobec różnych grup docelowych. Dzięki temu będą one dostępne dla

każdego, niezależnie od poziomu wykształcenia, wieku czy umiejętności.

Ten przewodnik jest przeznaczony głównie dla profesjonalistów, nauczycieli, mentorów i instruktorów, którzy na co dzień pracują z młodymi ludźmi na poziomie szkolenia zawodowego. Wyposażenie specjalistów w niezbędne narzędzia adekwatne do potrzeb rynku pracy jest integralną częścią budowania umiejętności, postaw i wiedzy zawodowej przyszłych pracowników w Polsce, Macedonii i całej Unii Europejskiej.

Doradztwo zawodowe to kluczowa usługa, która wypełnia lukę między edukacją a zatrudnieniem, wspierając osoby w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących ich przyszłości zawodowej. Niniejszy przewodnik ma na celu wyposażenie doradców zawodowych w niezbędne umiejętności i wiedzę, aby skutecznie prowadzić klientów przez złożoność nowoczesnych ścieżek kariery.

Cel przewodnika

Głównym celem tego przewodnika jest doskonalenie umiejętności doradców zawodowych w pracy z klientami. Przedstawia on kluczowe umiejętności konieczne do tego, by doradcy doskonalili się w swoich rolach, bada podstawy doradztwa zawodowego i podkreśla kluczowe znaczenie poradnictwa zawodowego w dzisiejszym krajobrazie rynku pracy.

Rozpoczęcie kariery zawodowej to dla młodych ludzi zarówno najważniejszy, jak i najbardziej stresujący moment w życiu. Dokładna diagnoza kompetencji i poten-

cjału stanowi nieocenioną wskazówkę. Posiadanie niezbędnej wiedzy na początku procesu pozwala uniknąć wielu potencjalnych niepowodzeń i lepiej przygotować się na nieprzewidziane sytuacje. Budowanie kariery przypomina naukę przez całe życie – to procesy, które są ze sobą ściśle powiązane i wymagają ciągłego wzmocnienia oraz aktualizacji.

Aby rozpocząć świadczenie usług młodym ludziom, doradcy zawodowi muszą upewnić się, że:

- Są kompetentni w zakresie podstawowych umiejętności pomagania i wykorzystują te umiejętności w interakcjach z klientami.
- Rozumieją rynek pracy oraz informacje i trendy zawodowe.
- Pomagają klientom w znajdowaniu i korzystaniu z bieżących zasobów.
- Rozumieją i korzystają z komputerowych narzędzi służących rozwojowi kariery.
- Praktykują narzędzia diagnostyczne i edukacyjne.
- Przestrzegają standardów etycznych dla doradców zawodowych.
- Przygotowują i dostarczają materiały do programów szkoleniowych i prezentacji na temat tego, jak uzyskać dostęp do informacji dotyczących kariery i jak skutecznie prowadzić rozmowy kwalifikacyjne.
- Rozumieją programy rozwoju kariery.

Niniejszy przewodnik koncentruje się na rozwijaniu kluczowych kompetencji w zakresie doradztwa zawodowego dla młodych ludzi.

Wprowadzenie do doradztwa zawodowego

Kariera to szczególne zjawisko, które jest kształtowane zgodnie z wyborami każdego człowieka. Jest to dynamiczny konstrukt, który rozciąga się na całe życie i obejmuje nie tylko zawody, ale także harmonijnie integruje pracę i inne role społeczne, takie jak rodzina, społeczność i czas wolny.

Biorąc pod uwagę wszystkie analizowane koncepcje i dynamikę relacji między klientem a doradcą zawodowym (lub instytucją oferującą usługi doradztwa zawodowego), możemy mówić o interwencji zawodowej jako o celowym działaniu. Działanie to jest podejmowane w celu udoskonalenia lub rozwinięcia określonego aspektu kariery, w oparciu o kontrolowany proces decyzyjny.

Doradztwo zawodowe odnosi się do usług mających na celu pomoc ludziom, w każdym wieku i na każdym etapie ich życia, w dokonywaniu wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych oraz w zarządzaniu ich karierą. Doradztwo zawodowe pomaga ludziom zastanowić się nad swoimi ambicjami, zainteresowaniami, kwalifikacjami i umiejętnościami. Pomaga im zrozumieć rynek pracy i systemy edukacji oraz powiązać je z tym, co wiedzą o sobie samych¹.

Edukacja zawodowa polega na podejmowaniu systematycznych wysiłków mających na celu wpływanie na proces rozwoju kariery uczniów lub dorosłych poprzez wprowadzanie określonych pojęć z rynku pracy do szkolnego programu nauczania, organizowanie spe-

¹ Source: Hiebert, Borgen, Schober 2010, Career Development: The Role of Guidance and Counselling in Fostering an Increased Range of Educational and Career Alternatives



cyjnych zajęć poświęconych informacjom zawodowym, zapraszanie specjalistów jako prelegentów, organizowanie tematycznych wizyt i wycieczek oraz praktyk lub staży w różnych instytucjach.

Informacja o rynku pracy jest działaniem zwykle włączanym do bardziej złożonego poradnictwa i doradztwa zawodowego oraz planowania kariery. Zwykle obejmuje analizę i prezentację trendów na rynku pracy oraz analizę konkretnych zawodów i miejsc pracy w niektórych sektorach przemysłu.

Doradztwo zawodowe / poradnictwo to usługa skierowana zarówno do osób indywidualnych, jak i grup, które próbują podjąć decyzję dotyczącą kariery, dostosowania bądź poprawy swojego życia zawodowego (w związku z życiem osobistym). Jest to proces rozłożony na kilka etapów: nawiązanie relacji między klientem a doradcą, ocena sytuacji wymagającej porady oraz ustalenie celów, interwencje i wyciągnięcie wniosków.

Doradztwo zawodowe polega na zapewnieniu kompleksowego wsparcia osobom, które podążają swoją ścieżką kariery. Obejmuje to pomoc klientom w zidentyfikowaniu ich mocnych stron, zainteresowań i celów, zbadaniu opcji kariery i opracowaniu strategii osiągnięcia sukcesu zawodowego.

Świadczenie usług takich jak informacje zawodowe, edukacja zawodowa, doradztwo i poradnictwo ma na celu wspieranie ludzi w każdym wieku i w każdym punkcie życia w podejmowaniu decyzji dotyczących edukacji, szkoleń i wyborów zawodowych oraz zarządzania ich karierami².

Znaczenie doradztwa zawodowego w kontekście współczesnych wyzwań na rynku pracy

W kontekście współczesnych wyzwań rynku pracy, doradztwo zawodowe odgrywa kluczową rolę w pomaganiu jednostkom w dostosowywaniu się do zmieniających się trendów branżowych, postępu technologicznego i globalnych zmian gospodarczych. Umożliwia im podejmowanie strategicznych decyzji dotyczących kariery, dostosowanych do wymagań rynku i osobistych aspiracji.

Branże stale się rozwijają ze względu na postęp technologiczny, zmiany demograficzne i dynamikę rynku. Doradztwo zawodowe pomaga jednostkom być na bieżąco z pojawiającymi się trendami, wymaganiami dotyczącymi umiejętności i nowymi możliwościami zatrudnienia w rozwijających się sektorach. Pozwala to młodym ludziom na dostosowanie swoich ścieżek kariery do obiecujących trajektorii branżowych.

Technologia przekształca rynek pracy, tworząc zapotrzebowanie na nowe umiejętności, jednocześnie sprawiając, że niektóre role stają się przestarzałe. Doradcy zawodowi zapewniają wgląd w trendy technologiczne i doradzają w zakresie zdobywania odpowiednich umiejętności cyfrowych, aby pozostać konkurencyjnym w sektorach zorientowanych na technologię. Prowadzą osoby w zakresie wykorzystywania technologii w celu zwiększenia produktywności i perspektyw zawodowych.

Globalne wydarzenia gospodarcze, takie jak recesje lub zmiany geopolityczne, mają wpływ na rynki pracy na całym świecie. Doradztwo zawodowe wyposaża mło-

² Source: TESDA (Philippines), TVET glossary of terms (online), (accessed 12/2022)



dych ludzi w strategii radzenia sobie z niepewnością gospodarczą, w tym dywersyfikację umiejętności, badanie międzynarodowych rynków pracy lub dostosowywanie się do zmian w podaży i popycie na określone zawody. Doradca zawodowy wypełnia lukę między wymaganiami rynku a osobistymi aspiracjami klienta. Doradcy korzystają z narzędzi oceny, aby wspierać młodych ludzi w ocenie ich mocnych stron, zainteresowań, wartości i celów w celu zidentyfikowania odpowiednich ścieżek kariery, które są zgodne zarówno z trendami rynkowymi, jak i osobistym spełnieniem. Dzięki temu decyzje dotyczące kariery są nie tylko strategiczne, ale także mają znaczenie dla danej osoby.

Doradztwo zawodowe jest niezbędne dla osób stojących w obliczu wyzwań współczesnego rynku pracy. Wyposaża młodych ludzi w wiedzę, umiejętności i odporność potrzebne do rozwoju w dynamicznych branżach, adaptacji do zmian technologicznych oraz podejmowania strategicznych decyzji zawodowych zgodnych zarówno z wymaganiami rynku, jak i osobistymi aspiracjami. Dzięki skutecznemu prowadzeniu przez ścieżki kariery, doradztwo zawodowe przyczynia się do powstania wykwalifikowanej, elastycznej i odpornej siły roboczej, zdolnej sprostać wymaganiom dzisiejszego rynku pracy.





ROZDZIAŁ 1

Kompetencje doradcy zawodowego



1.1

METODOLOGIA DORADZTWA ZAWODOWEGO

Doradcy zawodowi wykorzystują różnorodne metodyki, aby wspierać klientów, w tym indywidualne porady, warsztaty, oceny oraz możliwości networkingowe. Te podejścia są dostosowane, aby zaspokoić unikalne potrzeby i preferencje każdej osoby.

Doradztwo indywidualne to podstawowa metodologia w doradztwie zawodowym, która koncentruje się na zapewnieniu spersonalizowanych wskazówek i wsparcia dla osób w ich ścieżce rozwoju kariery. Oto kluczowe informacje na temat doradztwa indywidualnego jako metodologii doradztwa zawodowego:

- ✿ **Indywidualne podejście:** Indywidualne doradztwo pozwala doradcom zawodowym dostosować swoje podejście do konkretnych potrzeb, zainteresowań i celów każdego klienta. Rozumiejąc wyjątkowe okoliczności i aspiracje klienta, doradcy mogą dostosować swój styl i zaoferować ukierunkowane wskazówki i zasoby.
- ✿ **Ocena i eksploracja:** Poprzez indywidualne sesje doradcze doradcy przeprowadzają kompleksowe oceny, aby wesprzeć klienta w identyfikacji własnych mocnych stron, umiejętności, cech osobowości i zainteresowań zawodowych. Ta eksploracja pomaga sprecyzować cele zawodowe i potencjalne ścieżki kariery.
- ✿ **Wyznaczanie celów i planowanie działań:** Indywidualne doradztwo ułatwia opracowanie jasnych celów zawodowych i planów działania. Doradcy współpracują z klientami w celu zdefiniowania krótko- i długoterminowych celów, określając możliwe do podjęcia kroki w celu ich osiągnięcia.
- ✿ **Rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji:** Doradcy zawodowi pomagają klientom w radzeniu sobie z wyzwaniami związanymi z karierą oraz podejmowaniu świadomych decyzji. Zapewniają narzędzia i ramy do rozwiązywania problemów, oceniania opcji oraz ważenia za i przeciw, aby klient mógł podejmować pewne wybory.
- ✿ **Autorefleksja i samoświadomość:** Indywidualne doradztwo promuje autorefleksję i samoświadomość. Doradcy pomagają klientom w zrozumieniu ich wartości, zainteresowań i motywacji, umożliwiając im podejmowanie decyzji zawodowych zgodnych z nimi samymi.
- ✿ **Rozwój i doskonalenie umiejętności:** Doradcy pomagają klientom zidentyfikować luki w umiejętnościach i strategię rozwoju umiejętności. Prowadzą klientów w zdobywaniu odpowiednich kompetencji poprzez szkolenia, edukację, certyfikaty lub możliwości uczenia się przez doświadczenie.
- ✿ **Wsparcie emocjonalne i motywacja:** Doradztwo zawodowe często wiąże się z zapewnieniem wsparcia emocjonalnego i motywacji klientom stojącym w obliczu zmian w karierze, niepowodzeń lub niepewności. Doradcy pomagają klientom budować odporność, kontrolować stres i koncentrować się na swoich celach zawodowych.
- ✿ **Monitorowanie i ocena:** W trakcie całego procesu doradztwa doradcy monitorują postępy i oceniają wyniki. Dostosowują strategię w oparciu o informacje zwrotne od klientów i zmieniające się okoliczności, aby zapewnić ciągłe doskonalenie i skuteczność.
- ✿ **Poufność i zaufanie:** Indywidualne sesje doradcze są poufne, sprzyjając bezpiecznemu i wspierającemu

środowisku, w którym klienci mogą otwarcie omawiać swoje aspiracje zawodowe, obawy i wyzwania. Ta oparta na zaufaniu relacja zwiększa skuteczność procesu doradztwa.

Doradztwo indywidualne jako metodologia doradztwa zawodowego umożliwia klientom odkrywanie, planowanie i osiągnięcie celów zawodowych poprzez spersonalizowane wsparcie, ocenę, wyznaczanie celów, rozwiązywanie problemów, rozwój umiejętności, doradztwo emocjonalne i ciągłą ocenę. Jest to holistyczne podejście, które sprzyja samopoznaniu, odporności i pewności siebie w nawigowaniu po zawitościach rozwoju kariery.

Warsztaty to dynamiczna i interaktywna metodologia doradztwa zawodowego, która oferuje cenne możliwości uczenia się w grupie, rozwijania umiejętności i zgłębiania tematów związanych z karierą. Warsztaty:

- Zwiększają grupowe zaangażowanie i współpracę między uczestnikami. Stanowią one platformę do nawiązywania kontaktów, dzielenia się doświadczeniami i uczenia się od rówieśników z różnych środowisk i perspektyw.
- motywują i wzmacniają uczestników poprzez tworzenie wspierającego i motywującego środowiska. Inspirują osoby do wyznaczania ambitnych celów zawodowych, pokonywania wyzwań i podążania satysfakcjonującymi ścieżkami zawodowymi.
- koncentrują się na budowaniu umiejętności i szkoleniach w określonych obszarach związanych z rozwojem kariery. Oferują one sesje praktyczne, ćwiczenia i działania mające na celu zwiększenie kompetencji zawodowych uczestników, takich jak pisanie CV,

umiejętności rozmowy kwalifikacyjnej, techniki nawiązywania kontaktów lub kompetencje cyfrowe. Warsztaty, które są interaktywne i wykorzystują techniki uczenia się dorosłych, takie jak dyskusje grupowe, studia przypadków, odgrywanie ról i zajęcia praktyczne, zachęcają do aktywnego uczestnictwa, zwiększają retencję uczenia się i promują krytyczne myślenie na tematy związane z karierą.

- służą jako platforma do rozpowszechniania cennych informacji na temat trendów branżowych, spostrzeżeń na temat rynku pracy, pojawiających się ścieżek kariery i możliwości edukacyjnych. Uczestnicy zdobywają aktualną wiedzę i spostrzeżenia, które wpływają na ich decyzje zawodowe.
- Poruszają zagadnienia związane z poszukiwaniem ścieżki kariery i podejmowaniem decyzji. Zapewniają one narzędzia, oceny i zasoby, które pomagają uczestnikom sprecyzować ich cele zawodowe, zidentyfikować odpowiednie branże lub zawody, podejmować świadome decyzje i opracowywać praktyczne plany kariery. Moderatorzy warsztatów zapewniają uczestnikom spersonalizowane wskazówki i informacje zwrotne. Oferują spostrzeżenia, porady i konstruktywne informacje zwrotne, aby pomóc w doskonaleniu umiejętności i strategii związanych z karierą zawodową.
- stwarzają możliwości nawiązywania kontaktów, łącząc profesjonalistów, ekspertów branżowych, mówców motywacyjnych i osoby o podobnych poglądach. Uczestnicy budują kontakty, poszerzają swoje sieci zawodowe, badają potencjalne możliwości mentoringu lub współpracy i motywują się do wdrażania swoich strategii zatrudnienia.
- często obejmują sesje uzupełniające lub stałe wsparcie w celu wzmocnienia efektów uczenia się i pomocy uczestnikom we wdrażaniu planów działania. Taka



ciągłość zwiększa skuteczność warsztatów i promuje stały rozwój kariery.

Warsztaty to skuteczna metodologia doradztwa zawodowego, która promuje uczenie się w grupie, rozwój umiejętności, badanie kariery i tworzenie sieci kontaktów zawodowych. Oferując interaktywne i angażujące doświadczenia, warsztaty umożliwiają osobom podejmowanie świadomych decyzji zawodowych, zwiększają ich szanse na zatrudnienie i pewnie poruszają się po złożoności dzisiejszego rynku pracy.

Metodologie te często łączą się ze sobą, tworząc holistyczne podejście do doradztwa zawodowego. Młodzi ludzie czerpią korzyści z angażujących warsztatów i możliwości nawiązywania kontaktów, które uzupełniają spersonalizowane wskazówki i wsparcie w podejmowaniu decyzji zapewniane podczas indywidualnych sesji doradczych. To zintegrowane podejście pozwala osobom aktywnie uczestniczyć w warsztatach, poszerzać swoje sieci zawodowe, a następnie wykorzystywać zebrane spostrzeżenia do podejmowania świadomych decyzji dotyczących ich ścieżek kariery podczas indywidualnych sesji doradczych.

1.2

ROZWÓJ UMIEJĘTNOŚCI DORADCY

Skuteczni doradcy zawodowi stale rozwijają swoje umiejętności, aby być na bieżąco z trendami branżowymi i najlepszymi praktykami. Kluczowe umiejętności obejmują skuteczną komunikację, aktywne słuchanie,

empatię, rozwiązywanie problemów i umiejętność radzenia sobie ze złożonymi wyzwaniami zawodowymi.

Skuteczna komunikacja składa się z niewerbalnych i werbalnych umiejętności komunikacyjnych.

Mark L. Young, ekspert w dziedzinie komunikacji, przedstawia kilka kluczowych umiejętności **komunikacji niewerbalnej**, które są niezbędne do skutecznych interakcji międzyludzkich. Oto lista niektórych takich umiejętności zaproponowanych przez Marka Younga:

- ✿ **Kontakt wzrokowy:** Umiejętność utrzymywania właściwego kontaktu wzrokowego świadczy o uważności, pewności siebie i zaangażowaniu podczas rozmowy.
- ✿ **Mimika twarzy:** Ekspresyjne gesty twarzy mogą komunikować emocje, takie jak szczęście, smutek, zaskoczenie lub troska, wzbogacając interakcję.
- ✿ **Gesty:** Celowe ruchy rąk i gesty mogą podkreślać kluczowe punkty, wyrażać entuzjazm oraz ułatwiać zrozumienie przekazywanych informacji.
- ✿ **Postawa:** Postawa ciała może komunikować otwartość, pewność siebie lub dyskomfort. Poprawna postawa zwiększa wiarygodność i świadczy o profesjonalizmie.
- ✿ **Bliskość:** Odpowiednia przestrzeń osobista i dystans podczas interakcji są kluczowe dla budowania komfortu i relacji.
- ✿ **Dotyk:** Odpowiedni dotyk (np. uścisk dłoni, poklepanie po plecach) może wyrażać ciepło, życzliwość i więź.
- ✿ **Ton i natężenie głosu:** Ton, wysokość i natężenie głosu mogą wyrażać emocje i wpływać na ogólny wydźwięk komunikatu.

- ✿ **Tempo i czas:** Świadomość tempa i czasu w komunikacji może zwiększyć klarowność i zaangażowanie.
- ✿ **Wygląd zewnętrzny:** Ubiór odpowiedni do różnych sytuacji oraz zachowywanie standardów dotyczących higieny osobistej może wpływać na to jak jest się postrzegany i na wiarygodność.
- ✿ **Umiejętność słuchania:** Wskazówki niewerbalne, takie jak kiwanie głową, utrzymywanie kontaktu wzrokowego i wykorzystywanie mimiki twarzy podczas słuchania, świadczą o aktywnym zaangażowaniu i zrozumieniu.

Te **niewerbalne umiejętności komunikacyjne** są integralną częścią skutecznej komunikacji interpersonalnej i mogą znacząco wpływać na jakość interakcji i relacji. Rozwijanie świadomości i biegłości w tych obszarach może zwiększyć ogólną skuteczność komunikacji i dynamikę interpersonalną.

Aktywne słuchanie to umiejętność **komunikacji werbalnej**, którą muszą posiadać doradcy zawodowi. Aktywne słuchanie jest podstawową umiejętnością komunikacyjną niezbędną w doradztwie zawodowym. Obejmuje ono nie tylko słuchanie słów wypowiedzianych przez klienta, ale także zrozumienie emocji, obaw i intencji kryjących się za przekazem. W kontekście doradztwa zawodowego aktywne słuchanie odgrywa kluczową rolę w budowaniu relacji, uzyskiwaniu wglądu w aspiracje i wyzwania klienta oraz budowaniu wspierającego i empatycznego środowiska. Oto jak aktywne słuchanie funkcjonuje jako umiejętność komunikacyjna w doradztwie zawodowym:

- ✿ **Budowanie zaufania i relacji:** Aktywne słuchanie pomaga doradcom zawodowym w budowaniu zaufania i relacji z klientami. Poprzez uważne słuchanie myśli i uczuć klienta bez przerywania lub osądzania, doradcy okazują empatię i zrozumienie, tworząc bezpieczną przestrzeń dla otwartej komunikacji.
- ✿ **Zrozumienie potrzeb i celów klienta:** Poprzez aktywne słuchanie doradcy zyskują głębsze zrozumienie potrzeb, celów i obaw klienta związanych z karierą. Zwracając szczególną uwagę na sygnały werbalne, ton głosu i wyrażenia niewerbalne, doradcy mogą zidentyfikować podstawowe motywacje i odpowiednio dostosować swoje wskazówki.
- ✿ **Wyjaśnianie i odzwierciedlanie:** Aktywne słuchanie obejmuje wyjaśnianie i odzwierciedlanie wypowiedzi klienta w celu zapewnienia wzajemnego zrozumienia. Technika ta pomaga potwierdzić dokładność informacji i pozwala doradcom zagłębić się w konkretne tematy lub kwestie poruszone przez klienta.
- ✿ **Empatia i zapewnianie wsparcia emocjonalnego:** Doradztwo zawodowe często wiąże się z osobistymi i emocjonalnymi aspektami związanymi z decyzjami dotyczącymi kariery. Aktywne słuchanie umożliwia doradcom współodczuwanie emocji klienta i zapewnienie odpowiedniego wsparcia emocjonalnego podczas trudnych zmian lub procesów decyzyjnych.
- ✿ **Zachęcanie do samodzielnego odkrywania i rozwiązywania problemów:** Poprzez aktywne słuchanie doradcy zachęcają klientów do odkrywania własnych myśli, wartości i preferencji. Takie samopoznanie promuje samoświadomość i wspiera klientów w identyfikowaniu rozwiązań i dokonywaniu świadomych wyborów zawodowych w oparciu o ich indywidualne mocne strony i aspiracje.
- ✿ **Budowanie skutecznej komunikacji:** Aktywne słuchanie modeluje skuteczne umiejętności komunikacyjne u klientów, ucząc ich znaczenia uważnego słu-



chania i promowania dialogu opartego na szacunku. Umiejętność ta jest zbywalna i korzystna w różnych kontekstach zawodowych i interpersonalnych poza doradztwem zawodowym.

- ✿ **Okazywanie szacunku i uznania:** Aktywne słuchanie klientów świadczy o szacunku dla ich perspektywy i waliduje ich doświadczenia. Ta forma walidacji buduje zaufanie i zachęca klientów do aktywnego uczestnictwa w procesie doradztwa.
- ✿ **Ułatwianie współpracy i wyznaczania celów:** Aktywne słuchanie ułatwia wspólne wyznaczanie celów przez doradców i klientów. Rozumiejąc cele i obawy klienta, doradcy mogą pomóc w wyznaczaniu realistycznych celów i opracowywaniu planów działania, aby je osiągnąć.

Aktywne słuchanie stanowi kluczową umiejętność w doradztwie zawodowym, poprawiającą interakcje między klientem a doradcą, promującą wzajemne zrozumienie i istotnie wpływającą na postęp w osiąganiu celów zawodowych. Poprzez opanowanie technik aktywnego słuchania, doradcy zawodowi mogą tworzyć wspierające i stymulujące środowisko, sprzyjające rozwojowi osobistemu oraz zawodowemu, co prowadzi do osiągnięcia sukcesów zawodowych przez klientów.

Najczęstsze przeszkody na drodze do efektywnego słuchania to:

- ✿ **Pseudo-słuchanie:** Jest to imitacja słuchania. Możemy udawać, że słuchamy, utrzymując kontakt wzrokowy i kiwając głową, gdy się zgadzamy, mówiąc „tak”, „och” lub „rozumiem”.
- ✿ **Selektywna uwaga:** Pojawia się, gdy wykazujemy zainteresowanie tylko niektórymi informacjami spo-

śród szeregu oferowanych przez klienta.

- ✿ **Przyjmowanie założeń:** Czasami możemy spieszyć się z wyciąganiem wniosków, nie czekając na poznanie wszystkich szczegółów, jakie może przedstawić klient. Założenia mogą uniemożliwić nam poświęcenie klientowi wystarczającej uwagi.
- ✿ **Obawa o to, co powiedzieć dalej:** Jest to problem, przed jakim stają przeważnie początkujący pomocnicy. Skupianie się na strategii, scenariuszu zadawania pytań itp. może sprawić, że przeoczą oni istotne szczegóły rozmowy. Co więcej, osoby pomagające, zaniepokojone tym, co powiedzieć dalej, mogą mieć trudności z używaniem pytań wyjaśniających i deorientować klienta.



Doradcy zawodowi mogą skutecznie pokonać te bariery, zdając sobie sprawę, że ich główną rolą jest wspieranie klientów w zrozumieniu samych siebie. Wiąże się to z używaniem **otwartych pytań** w celu ułatwienia auto-refleksji i eksploracji.

Biegły doradca zawodowy rozumie znaczenie **uczenia się przez całe życie** i aktywnie inwestuje w programy rozwoju osobistego, w szczególności koncentrując się na śledzeniu trendów na rynku pracy, postępu technologicznego oraz wpływu sztucznej inteligencji (AI) i uczenia maszynowego (ML) na pojawiające się możliwości zatrudnienia i programy edukacyjne.

Inwestowanie w programy rozwoju osobistego skoncentrowane na dynamice rynku pracy, trendach technologicznych i wpływie AI/ML gwarantuje, że doradcy zawodowi pozostaną zwinni, kompetentni i będą reagować na zmieniające się potrzeby klientów w szybko zmieniającym się krajobrazie zawodowym. Uosabiając zaangażowanie w ciągłe uczenie się, doradcy zawodowi mogą inspirować i umożliwiać jednostkom osiągnięcie trwałego sukcesu zawodowego w erze zdefiniowanej przez innowacje i zakłócenia.

1.3

ZROZUMIENIE RYNKU PRACY

Kompleksowe zrozumienie rynku pracy jest kluczowe dla doradców zawodowych. Muszą oni posiadać aktualne informacje na temat trendów zawodowych w poszczególnych branżach, pojawiających się technologii, wymagań dotyczących umiejętności oraz wpływu globalizacji na możliwości zatrudnienia.

Doradcy zawodowi odgrywają istotną rolę w udzielaniu pomocy ludziom w nawigowaniu po zawiłościach rynku pracy. Aby skutecznie wypełniać tę rolę, muszą posiadać dogłębną i aktualną wiedzę na temat różnych aspektów rynku pracy:

- ✿ **Branżowe trendy na rynku pracy:** Doradcy zawodowi muszą być na bieżąco z trendami zawodowymi specyficznymi dla różnych branż. Obejmuje to identyfikację rozwijających się sektorów, upadających zawodów i pojawiających się ról zawodowych napędzanych popytem rynkowym i zmianami gospodarczymi. Zrozumienie branżowych trendów zawodowych pozwala doradcom na udzielanie klientom porad i rekomendacji dostosowanych do ich zainteresowań i aspiracji.
- ✿ **Nowe technologie:** Znajomość nowych technologii ma kluczowe znaczenie dla doradców zawodowych. Powinni oni być świadomi tego, w jaki sposób postępy w obszarach takich jak sztuczna inteligencja, automatyzacja, analiza danych i blockchain przekształcają branże i tworzą nowe możliwości zatrudnienia. Zrozumienie tego umożliwi doradcom prowadzenie



klientów w zdobywaniu odpowiednich umiejętności technicznych i przygotowywaniu ich do kariery w dziedzinach opartych na technologii.

- ✿ **Wymagania i rozwój umiejętności:** Doradcy zawodowi muszą znać zmieniające się wymagania dotyczące umiejętności na rynku pracy. Obejmuje to zarówno umiejętności techniczne (np. języki programowania, marketing cyfrowy, cyberbezpieczeństwo), jak i umiejętności miękkie (np. komunikacja, rozwiązywanie problemów, zdolność adaptacji). Zrozumienie wymagań dotyczących umiejętności pomaga doradcom zidentyfikować luki w kompetencjach klientów i zalecić odpowiednie szkolenia lub programy rozwojowe.
- ✿ **Globalizacja i międzynarodowe możliwości:** Globalizacja zmieniła dynamikę zatrudnienia, otwierając międzynarodowe rynki pracy i tworząc możliwości globalnej współpracy. Doradcy zawodowi muszą rozumieć wpływ globalizacji na trendy w zatrudnieniu, takie jak outsourcing, praca zdalna i zatrudnienie transgraniczne. Wiedza ta umożliwia im prowadzenie klientów zainteresowanych odkrywaniem międzynarodowych ścieżek kariery lub możliwości pracy zdalnej.
- ✿ **Regulacje i polityka rynku pracy:** Doradcy powinni być świadomi regulacji rynku pracy, polityk i przepisów dotyczących zatrudnienia, które mają wpływ na osoby poszukujące pracy i pracodawców. Wiedza ta pomaga doradcom w dostarczaniu dokładnych informacji na temat praw pracowniczych, świadczeń i kwestii prawnych związanych z planowaniem kariery zawodowej.
- ✿ **Warunki ekonomiczne i rynkowe:** Zrozumienie szerszych trendów gospodarczych i warunków rynkowych jest niezbędne dla doradców zawodowych. Obejmuje to monitorowanie czynników takich jak wzrost gospodarczy, stopy bezrobocia, zakłócenia w branży

i zmienność rynku. Analizując wskaźniki ekonomiczne, doradcy mogą przewidywać wahania na rynku pracy i zapewniać klientom proaktywne wskazówki.

Dzięki wszechstronnemu zrozumieniu rynku pracy, doradcy zawodowi umożliwiają klientom podejmowanie świadomych decyzji zawodowych, które są zgodne z aktualnymi trendami branżowymi, postępem technologicznym i globalnymi możliwościami. Posiadając tę wiedzę, doradcy są w stanie dostarczać strategiczne porady, wspierać rozwój umiejętności oraz pomagać klientom w osiągnięciu ich zawodowych celów w dynamicznie zmieniającym się krajobrazie zatrudnienia.

1.4

WPŁYW TECHNOLOGII I GLOBALIZACJI

Technologia i globalizacja znacząco zmieniły charakter pracy, stwarzając zarówno wyzwania, jak i możliwości dla osób poszukujących pracy w czasach po pandemii COVID-19, gdzie praca zdalna i współpraca wirtualna stają się coraz bardziej powszechne. Doradcy zawodowi odgrywają kluczową rolę w edukowaniu klientów na temat tych transformacji i przygotowywaniu ich do rozwoju w szybko zmieniającym się krajobrazie zatrudnienia.

Rola technologii w branżach

Doradcy zawodowi muszą edukować klientów na temat wszechobecnej roli technologii w poszczególnych bran-

żach. Obejmuje to zrozumienie, w jaki sposób automatyzacja, sztuczna inteligencja, przetwarzanie w chmurze i inne technologie przekształcają tradycyjne role zawodowe i tworzą nowe ścieżki kariery. Przekazując tę wiedzę, doradcy pomagają klientom przewidywać zmieniające się wymagania dotyczące umiejętności i kompetencji technologicznych wymaganych przez pracodawców.

Globalne trendy w zatrudnieniu

Globalizacja ułatwiła współpracę transgraniczną, rozszerzyła rynki pracy i zróżnicowała możliwości zatrudnienia. Doradcy zawodowi powinni informować klientów o globalnych trendach w zatrudnieniu, w tym o międzynarodowych ofertach pracy, opcjach pracy zdalnej i dynamice wirtualnych zespołów. Zrozumienie tych trendów umożliwi klientom zbadanie elastycznych warunków pracy i uzyskanie dostępu do ofert pracy poza granicami kraju.

W następstwie COVID-19 trendy w pracy zdalnej przyspieszyły zapotrzebowanie na umiejętności adaptacyjne. Doradcy zawodowi podkreślają znaczenie nabywania umiejętności transferowalnych, takich jak umiejętności cyfrowe, współpraca zdalna, zarządzanie czasem i odporność. Umiejętności te pozwalają jednostkom rozwijać się w środowiskach pracy zdalnej i radzić sobie z przyszłą niepewnością na rynku pracy.

Doradcy zawodowi pomagają klientom w radzeniu sobie z wyzwaniami związanymi z pracą zdalną, takimi jak utrzymanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zwalczanie izolacji i skuteczne wykorzystywanie wirtualnych narzędzi komunikacyjnych. Zapewniają strategie optymalizacji produktywności,

zarządzania wirtualnymi zespołami i wspierania znaczących relacji zawodowych w zdalnych warunkach.

Biorąc pod uwagę szybkie tempo postępu technologicznego i globalizacji, doradcy zawodowi opowiadają się za ciągłym uczeniem się i rozwojem zawodowym. Zachęcają klientów do uczestnictwa w kursach online, webinarach i certyfikacjach, które zwiększają umiejętności techniczne i poszerzają wiedzę branżową. Wspierając kulturę uczenia się przez całe życie, doradcy przygotowują klientów do dostosowania się do zmieniających się wymagań rynku pracy i pozostania konkurencyjnymi w swoich dziedzinach.

Doradcy zawodowi pomagają klientom dostosować swoje strategie kariery do nowych trendów na rynku pracy po pandemii COVID-19. Może to obejmować badanie elastycznych opcji pracy, wykorzystywanie platform cyfrowych do nawiązywania kontaktów i poszukiwania pracy oraz przechodzenie do branż, które promują praktyki pracy zdalnej. Doradcy dostarczają spersonalizowane porady i zasoby, aby wspierać klientów w podejmowaniu strategicznych decyzji dotyczących kariery, które są zgodne z aktualnymi realiami zatrudnienia.

Integrując wiedzę na temat technologii, globalizacji i trendów w pracy zdalnej z sesjami doradztwa zawodowego, doradcy umożliwiają klientom poruszanie się po zmieniającym się rynku pracy z pewnością siebie i odpornością. To proaktywne podejście wyposaża jednostki w wiedzę i umiejętności potrzebne do odniesienia sukcesu w dynamicznym i wzajemnie ze sobą powiązanym świecie, w którym innowacje technologiczne i globalna łączność nadal kształtują przyszłość pracy.



EMPLOYMENT AGREEMENT

Employee: the teacher

Date of Hire

Employer: the institute

Position

Salary

Benefits

Term of Agreement

Signature

Date

Accepted by

Signature

Date



ROZDZIAŁ 2

Przyszłe kompetencje i kontekst rynku pracy



2.1

ŚLEDZENIE TRENDÓW NA RYNKU PRACY

Przegląd zmian i prognoz na globalnym rynku pracy.

W obliczu szybkiego postępu technologicznego, przemiany na rynku pracy stają się nieuniknione. Eksperti Światowego Forum Ekonomicznego (World Economic Forum, WEF) wskazują, że tempo wdrażania nowych technologii w najbliższych latach pozostanie wysokie, a w niektórych branżach nawet wzrośnie. Szacuje się, że do 2025 roku na całym świecie nawet 85 milionów miejsc pracy może zostać zautomatyzowanych lub zastąpionych przez maszyny, podczas gdy równocześnie powstanie 97 milionów nowych ról zawodowych. To oznacza konieczność przekwalifikowania lub całkowitej zmiany branży dla wielu pracowników.

Z kolei Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) przewiduje, że 65% dzieci, które obecnie rozpoczynają edukację, znajdzie zatrudnienie w zawodach, które jeszcze nie istnieją. Z tego wynika potrzeba adaptacji systemów edukacyjnych do kształcenia umiejętności przyszłości, takich jak elastyczność, kreatywność i umiejętność uczenia się. Instytut badawczy McKinsey Global Institute dodaje, że dostępne już dziś lub opracowywane w laboratoriach badawczo-rozwojowych technologie mogą do roku 2055 umożliwić zautomatyzowanie około 49% czynności obecnie wykonywanych przez pracowników. W długoterminowej perspektywie naukowcy z Uniwersytetu Oksfordzkiego przewidują, że

sztuczna inteligencja zdominuje rynek pracy do 2061 roku, ale pełne zastąpienie ludzi przez maszyny może nastąpić dopiero około roku 2136. To dynamiczne środowisko wymaga od pracodawców, pracowników oraz instytucji edukacyjnych ciągłego monitorowania trendów i dostosowywania się do szybko zmieniającej się rzeczywistości zawodowej. Wzrost znaczenia technologii w miejscu pracy nie tylko przekształca istniejące zawody, ale także tworzy zupełnie nowe kategorie zatrudnienia, które będą wymagały od pracowników nowych umiejętności i kompetencji.

Globalny rynek pracy przechodzi znaczące przemiany spowodowane różnymi czynnikami, w tym postępowaniem technologicznym, zmianami demograficznymi, globalizacją i ewoluującym krajobrazem ekonomicznym. Te zmiany wpływają na zapotrzebowanie na pracę, charakter zawodów i wymagane umiejętności dla przyszłych pracowników. Zrozumienie tych procesów jest kluczowe dla skutecznego kierowania karierą młodych ludzi. Trendy rozwoju gospodarki są drogowskazem dla przyszłych możliwości zatrudnienia. Ta wiedza pozwoli doradcom zawodowym wspierać młodych ludzi w wyborze ścieżek kariery ze świadomością przyszłych wymagań globalnego rynku pracy:

• Postęp technologiczny

Szybkie tempo innowacji technologicznych, w tym automatyzacja, sztuczna inteligencja (AI) i cyfryzacja, zasadniczo zmienia profile zawodów i wymagane umiejętności. Technologia tworzy nowe możliwości, wypiera również niektóre tradycyjne role, prowadząc do zapotrzebowania na pracowników, którzy są przystosowani i biegli w kompetencjach cyfrowych. Ekspansja pracy zdalnej i elastycznych form zatrud-

nienia, przyspieszona przez pandemię COVID-19, to kolejny trend przekształcający rynek pracy.

✿ **Zmiany demograficzne**

Starzejące się populacje w krajach rozwiniętych i młode społeczeństwa w regionach rozwijających się powodują dynamiczne zmiany na globalnym rynku pracy. W krajach o starzejącej się populacji rośnie zapotrzebowanie na usługi i profesjonalistów z sektora opieki zdrowotnej, podczas gdy w młodszych społeczeństwach wyzwaniem stanowi stworzenie wystarczającej oferty zatrudnienia dla ludzi poszukujących pracy. Wzorce migracji również wpływają na rynek pracy, przy czym międzynarodowa mobilność pracowników odgrywa kluczową rolę w wypełnianiu luk kompetencyjnych.

✿ **Globalizacja i zmiany ekonomiczne**

Globalizacja doprowadziła do zacieśnienia więzów w gospodarce światowej, w której miejsca pracy mogą być outsourcowane lub przenoszone za granicę. Stworzyło to globalną konkurencję w ubieganiu się o wysoko wykwalifikowanych pracowników i zwiększyło zapotrzebowanie na fachowców, którzy potrafią poruszać się w wielokulturowych środowiskach i posiadają międzynarodowe doświadczenie.

✿ **Sektory wschodzące i branże upadające**

Przejście na gospodarkę ekologiczną, skupiającą się na zrównoważonym rozwoju i energii odnawialnej, przyspiesza rozwój nowych sektorów. Także w sektorach opieki zdrowotnej, technologii i handlu elektronicznego odnotowuje się znaczny postęp. Z drugiej strony w tradycyjnych gałęziach przemysłu, takich jak: produkcja i rolnictwo, obserwuje się względny spadek udziału zatrudnienia, na co wpływa automatyzacja i zmieniające się priorytety gospodarcze.

✿ **Umiejętności na przyszłość**

Na rynku pracy coraz ważniejsze stają się zdolności adaptacyjne, uczenie się przez całe życie i umiejętność pracy z wykorzystaniem technologii. Niezbędne są również umiejętności miękkie, takie jak krytyczne myślenie, kreatywność i komunikacja, które uzupełniają umiejętności techniczne pracowników na szybko zmieniającym się rynku pracy.

Globalny rynek pracy nadal będzie ewoluował, co będzie miało istotne konsekwencje dla planowania i rozwoju kariery zawodowej. Doradcy zawodowi muszą być na bieżąco informowani o tych tendencjach, żeby pomóc młodym ludziom radzić sobie ze złożonością przyszłego środowiska pracy, zapewniając im przygotowanie do osiągnięcia sukcesu w dynamicznej i niepewnej przyszłości. Zrozumienie tych zmian i prognoz na globalnym rynku pracy jest kluczem do opracowania skutecznych strategii poradnictwa zawodowego, reagujących na zmieniający się krajobraz pracy.

Analiza trendów branżowych, sektorów wschodzących i branż upadających.

Wraz z ewolucją gospodarki światowej zmienia się także krajobraz branżowy – niektóre sektory odnotowują szybki, a inne – upadek. Na rynku globalnym obserwujemy znaczące zmiany spowodowane transformacją cyfrową, priorytetami zrównoważonego rozwoju i zmianami w zachowaniach konsumentów. Branże takie, jak: technologia, opieka zdrowotna i energia odnawialna należą do najlepiej rozwijających się, głównie ze względu na postęp technologiczny, starzenie



się światowej populacji i dążenie do zrównoważonego stylu życia.

A oto sektory wschodzące:

1. Energia odnawialna

Wraz z coraz większym naciskiem na walkę ze zmianami klimatycznymi, szybko rozwijają się odnawialne źródła energii – takie, jak: energia słoneczna, wiatrowa i wodna. Rozwojowi tego sektora sprzyja polityką rządu, postęp technologiczny i inwestycje w zieloną infrastrukturę.

2. Technologia i cyberbezpieczeństwo

Gospodarka cyfrowa stale się rozwija, a sztuczna inteligencja, uczenie maszynowe, blockchain i cyberbezpieczeństwo stają się coraz ważniejsze. W miarę jak przedsiębiorstwa i rządy starają się chronić dane i infrastrukturę, rośnie zapotrzebowanie na ekspertów do spraw cyberbezpieczeństwa.

3. Opieka zdrowotna i biotechnologia

W związku ze starzeniem się społeczeństwa i zwiększoną świadomością zdrowotną sektor opieki zdrowotnej, w szczególności biotechnologia i telemedycyna, odnotowuje znaczny rozwój. Innowacje w technologiach medycznych i medycynie spersonalizowanej tworzą nowe możliwości kariery.

4. Handel elektroniczny i logistyka

Rozwój zakupów online doprowadził do rozkwitu sektora handlu elektronicznego, w tym logistyki i zarządzania łańcuchem dostaw, w celu wspierania zwiększonego przepływu towarów.

Do branż upadających należą:

1. Produkcja

Tradycyjna produkcja, zwłaszcza w krajach z wysokimi płacacami, zanika z powodu automatyzacji, postępu technologicznego i przenoszenia baz produkcyjnych do regionów o niższych kosztach pracy.

2. Węgiel i energia tradycyjna

W miarę jak świat zmierza w stronę odnawialnych źródeł energii, w tradycyjnym przemyśle wydobywczym, dostarczającym węgiel i paliwa kopalne notuje się pogorszenie koniunktury, na co wpływają kwestie ochrony środowiska i zmiany regulacyjne.

3. Handel detaliczny

Sektor sprzedaży detalicznej stoi przed wyzwaniem spowodowanymi boomem handlu elektronicznego – wiele sklepów stacjonarnych skazanych jest na mocną konkurencję odpowiedników internetowych.

Zrozumienie dynamiki wschodzących i upadających branż ma kluczowe znaczenie dla doradców zawodowych, których zadaniem jest przekazanie młodym osobom odpowiednich, aktualnych wskazówek. Analizując nowe trendy, doradcy mogą pomóc przyszłym pracownikom w dostosowaniu się do zmieniającego się krajobrazu gospodarczego, a także wyposażyć ich w umiejętności i wiedzę niezbędną do prosperowania w sektorach o dużym potencjale rozwoju ze świadomością kurczenia się innych sektorów. To świadome podejście umożliwi młodym ludziom dokonywanie strategicznych wyborów zawodowych, dostosowanych do przyszłych trendów na rynku pracy.

Sektory dynamicznie rozwijające się

Kilka sektorów przeżywa obecnie znaczny rozwój ze względu na różne światowe trendy, postęp technologiczny i zmieniające się preferencje konsumentów. Do kluczowych sektorów, w których występuje znaczny wzrost, należą:

1. Technologia i technologie informacyjne (IT)

Sektor ten przeżywa rozkwit, a do jego rozwoju przyczyniają się: sztuczna inteligencja (AI), uczenie maszynowe, analiza dużych zbiorów danych, przetwarzanie w chmurze i cyberbezpieczeństwo. Rozwój ten potęguje rosnąca zależność wszystkich sektorów od technologii cyfrowych.

2. Energia odnawialna i zrównoważony rozwój

Wraz z globalnym wyborem zrównoważonej i zielonej energii szybko rozwijają się takie sektory, jak: energia słoneczna, wiatrowa, hydroelektryczna i energia z biomasy. Obejmuje to również branże zajmujące się pojazdami elektrycznymi (EV) i technologią akumulatorów, które są kluczowymi elementami przejścia na gospodarkę niskoemisyjną.

3. Opieka zdrowotna i biotechnologia

Sektor opieki zdrowotnej rozwija się w następstwie starzenia się światowej populacji, zwiększonej świadomości zdrowotnej oraz innowacji technologicznych zastosowanych w urządzeniach medycznych, telemedycynie i biotechnologii. Pandemia COVID-19 uwydatniła również znaczenie infrastruktury opieki zdrowotnej i badań medycznych.

4. Handel elektroniczny i cyfrowy handel detaliczny

Pandemia przyspieszyła zmianę zachowań konsu-

mentów ukierunkowanych na zakupy online, co doprowadziło do znacznego wzrostu liczby platform handlu elektronicznego i cyfrowych platform detalicznych, w tym rozwiązań w zakresie logistyki i łańcucha dostaw wspierających tę zmianę.

5. Fintech i usługi finansowe

Technologia finansowa, czyli fintech, przekształca tradycyjne usługi bankowe i finansowe. Obejmuje to rozwój technologii blockchain, walut cyfrowych, systemów płatności online, automatycznego doradztwa i narzędzi do zarządzania finansami osobistymi.

6. Technologia edukacyjna (EdTech)

Sektor edukacji przechodzi transformację cyfrową wraz z rozwojem internetowych platform edukacyjnych, wirtualnych klas i zasobów cyfrowych, której motorem jest potrzeba rozwiązań w zakresie edukacji zdalnej.

7. Zielone budownictwo i zrównoważone materiały budowlane

Świat w większym stopniu koncentruje się na zrównoważonym rozwoju, rośnie zapotrzebowanie na praktyki zielonego budownictwa, budynki energooszczędne i zrównoważone materiały, co powoduje rozkwit tego sektora.

8. AgriTech i technologia żywności

Postęp technologiczny w rolnictwie, w tym rolnictwo precyzyjne, hydroponika, rolnictwo wertykalne i uprawy genetycznie modyfikowane, rewolucjonizują produkcję żywności. Również technologia żywności ewoluuje wraz z nowymi trendami w zakresie alter-



natywnych białek, bezpieczeństwa żywności i zrównoważonych opakowań.

9. Telekomunikacja i technologia 5G

Wdrożenie technologii 5G ułatwia szybki rozwój sektora telekomunikacyjnego, wspierając rozwój urządzeń Internetu rzeczy (IoT), inteligentnych miast i ulepszonej łączności mobilnej.

10. Motoryzacja i inteligentna mobilność

W sektorze motoryzacyjnym następuje zwrot w kierunku produkcji pojazdów elektrycznych i autonomicznych, spowodowany zapotrzebowaniem na czystsze, inteligentniejsze i bardziej wydajne środki transportu.

Wymienione wyżej sektory nie tylko szybko się rozwijają, ale – jak się oczekuje – w nadchodzących latach będą kontynuowały swoją strategię rozwoju, wspieraną innowacjami, zmianami regulacyjnymi i zmieniającymi się preferencjami konsumentów.

Wpływ transformacji cyfrowej i globalizacji na zatrudnienie.

W XXI wieku dwie potężne siły: transformacja cyfrowa i globalizacja zmieniły krajobraz zatrudnienia. Zjawiska te zrewolucjonizowały sposób działania przedsiębiorstw, miejsca inwestycji i rodzaje umiejętności, wymaganych od pracowników, co doprowadziło do znaczących zmian na rynkach pracy na całym świecie.

1. Transformacja cyfrowa – miecz obosieczny

Transformacja cyfrowa obejmuje integrację technologii cyfrowej we wszystkich obszarach działalności, za-

sadniczo zmieniając sposób, w jaki firmy odpowiadają na potrzeby klientów i zarządzają swoją działalnością. Zmiana ta doprowadziła wprawdzie do zwiększenia wydajności oraz powstania nowych produktów i usług, ale zakłóciła także tradycyjne modele zatrudnienia.

Pozytywne skutki transformacji cyfrowej, to:

* Tworzenie miejsc pracy

Pojawiły się nowe sektory technologii – takie, jak: sztuczna inteligencja, analiza dużych zbiorów danych i cyberbezpieczeństwo, tworząc liczne możliwości zatrudnienia, wymagające od pracowników wysokich kwalifikacji.

* Zwiększona produktywność

Automatyzacja i inteligentna technologia zwiększyły produktywność w różnych gałęziach przemysłu – od produkcji po usługi, co potencjalnie prowadzi do wzrostu gospodarczego i zwiększenia zatrudnienia w dłuższej perspektywie.



- ✿ **Elastyczność pracy**

Narzędzia cyfrowe umożliwiły pracę zdalną, oferując pracownikom większą elastyczność i ułatwiające im osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

Negatywne skutki transformacji cyfrowej to:

- ✿ **Zmiana miejsca pracy**

Automatyzacja i sztuczna inteligencja doprowadziły do spadku liczby niektórych stanowisk pracy, szczególnie na stanowiskach produkcyjnych i administracyjnych, na których rutynowe zadania można łatwo zautomatyzować.

- ✿ **Luka w umiejętnościach**

Szybkie tempo zmian technologicznych spowodowało niedopasowanie umiejętności dostępnych na rynku pracy do umiejętności wymaganych przez pracodawców, co prowadzi do niedoborów umiejętności w szybko rozwijających się sektorach.

2. Globalizacja – łączenie rynków i siły roboczej

Globalizacja – proces, w wyniku którego przedsiębiorstwa lub inne organizacje rozwijają wpływy międzynarodowe lub rozpoczynają działalność na skalę międzynarodową – ma silny wpływ na zatrudnienie.

Pozytywne skutki globalizacji to:

- ✿ **Globalna pula talentów**

Firmy mogą pozyskiwać talenty z globalnej puli, korzystając z różnorodnych umiejętności i perspektyw.

- ✿ **Wzrost gospodarczy**

Wchodząc na nowe rynki, przedsiębiorstwa mogą osiągnąć wzrost, co prowadzi do tworzenia miejsc pracy – zarówno w kraju, jak i za granicą.

Negatywne skutki globalizacji to:

- ✿ **Offshoring i outsourcing**

Żeby obniżyć koszty, niektóre firmy przeniósł miejsca pracy do krajów o niższych kosztach pracy, co wpływa na zatrudnienie w ich krajach pochodzenia.

- ✿ **Nierówność dochodów**

Chociaż w niektórych regionach globalizacja doprowadziła do tworzenia bogactwa, w innych przyczyniła się do stagnacji płac i niepewności zatrudnienia – szczególnie dotyczy to pracowników o niższych kwalifikacjach.

Przebieg transformacji cyfrowej i globalizacji stwarza zarówno możliwości, jak i wyzwania dla pracowników. Żeby prosperować w tym zmieniającym się środowisku, jednostki muszą się dostosować, zdobywając nowe umiejętności, szczególnie w zakresie umiejętności cyfrowych, krytycznego myślenia i komunikacji międzykulturowej. Tymczasem rządy i instytucje edukacyjne muszą wspierać tę transformację, inwestując w programy edukacyjne i szkoleniowe, dostosowane do wymagań globalnej gospodarki cyfrowej.

Podsumowując, transformacja cyfrowa i globalizacja zasadniczo zmieniły krajobraz zatrudnienia, oferując nowe możliwości, a jednocześnie stwarzając wyzwania. Przyszły rynek pracy będzie kształtowany przez to, jak skutecznie jednostki, firmy i decydenci zareagują na te zmiany, zapewniając pracownikom przygoto-



wanie do sprostania wymaganiom zdigitalizowanego, zglobalizowanego świata.

2.2

KLUCZOWE UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE

Podsumowanie wniosków z raportów Światowego Forum Ekonomicznego i Cedefop na temat poszukiwanych umiejętności i kompetencji.

Przegląd kluczowych umiejętności i kompetencji wg Światowego Forum Ekonomicznego „Raport o przyszłości miejsc pracy” (05.2023)

1. Analityczne myślenie i innowacje

Umiejętność krytycznego myślenia, analizowania złożonych sytuacji i znajdowania innowacyjnych rozwiązań.

2. Aktywne uczenie się i strategie uczenia się

Zdolność do uczenia się przez całe życie i zdolność dostosowywania zestawu umiejętności w odpowiedzi na zmieniające się wymagania pracy.

3. Kompleksowe rozwiązywanie problemów

Kompetencja do rozwiązywania skomplikowanych i złożonych problemów pojawiających się w miejscu pracy.

4. Wykorzystanie i rozwój technologii

Umiejętności w zakresie korzystania z technologii, za-

ządzania nią i jej rozwijania mają kluczowe znaczenie, zwłaszcza w obliczu przyspieszającej transformacji cyfrowej.

5. Przywództwo i wpływ społeczny

Umiejętność skutecznego przewodzenia, inspirowania zespołów i wywierania wpływu w różnych scenariuszach społecznych i zawodowych.

6. Inteligencja emocjonalna

Zdolność bycia świadomym, kontrolowania i wyrażania swoich emocji oraz rozsądnego i empatycznego radzenia sobie z relacjami międzyludzkimi.

Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) koncentruje się na wymienionych poniżej umiejętnościach i kompetencjach niezbędnych dla kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie, w tym przede wszystkim na umiejętnościach zawodowych (specyficzne umiejętności związane z różnymi branżami i zawodami), które łączą zarówno umiejętności techniczne, jak i miękkie.

1. Umiejętności cyfrowe

Kompetencje w zakresie umiejętności cyfrowych są niezbędne we wszystkich sektorach – od podstawowych umiejętności obsługi komputera po bardziej zaawansowane możliwości informatyczne.

2. Umiejętności ekologiczne

W miarę jak Europa zmierza w kierunku bardziej zrównoważonej gospodarki, rośnie zapotrzebowanie na umiejętności związane ze zrównoważonym rozwojem środowiska i zielonymi technologiami.

3. Umiejętności przedsiębiorcze

Umiejętności, które umożliwiają jednostkom zakładanie i rozwijanie przedsiębiorstw oraz zarządzanie nimi, wspierając innowacje i wzrost gospodarczy.

4. Umiejętność czytania, pisania i liczenia

Podstawowe umiejętności czytania, pisania i arytmetyki są kluczowe dla skutecznego uczestnictwa w rynku pracy.

5. Umiejętności przekrojowe

Te obejmują umiejętności miękkie, takie jak praca zespołowa, komunikacja, rozwiązywanie problemów i zdolność adaptacji, które mają zastosowanie w różnych sektorach i na różnych stanowiskach.

Zarówno WEF, jak i Cedefop podkreślają rosnące znaczenie umiejętności, które spełniają wymogi gospodarki cyfrowej, zrównoważonego rozwoju i zmieniających się potrzeb rynku pracy. WEF i Cedefop podkreślają też potrzebę dostosowania systemów kształcenia i szkolenia, umożliwiających uczniom zdobycie umiejętności niezbędnych w zawodach przyszłości.

Identyfikacja najważniejszych umiejętności potrzebnych przyszłej sile roboczej, w tym rozwiązywania problemów, krytycznego myślenia i adaptacji.

W świetle przyspieszającej transformacji cyfrowej, zrównoważonego rozwoju i zmieniających się potrzeb rynku pracy, identyfikacja kluczowych umiejętności i kompetencji przyszłej siły roboczej staje się coraz bardziej istotna.

W oparciu o analizę raportów Światowego Forum Ekonomicznego i Cedefop, można wywnioskować, że wśród najważniejszych umiejętności potrzebnych przyszłej sile roboczej znajdują się:

1. Umiejętności rozwiązywania problemów:

- ✿ Umiejętność identyfikowania, analizowania i rozwiązywania złożonych problemów w sposób kreatywny i innowacyjny.
- ✿ Wykorzystywanie różnych metod i narzędzi do zbierania i analizowania danych, generowania pomysłów i oceny potencjalnych rozwiązań.
- ✿ Umiejętność formułowania i testowania hipotez, podejmowania decyzji i radzenia sobie z niepewnością.
- ✿ Efektywna komunikacja ustna i pisemna w celu prezentacji wyników i współpracy z innymi.

2. Krytyczne myślenie:

- ✿ Umiejętność oceny informacji z różnych źródeł i identyfikowania wiarygodnych danych.
- ✿ Analizowanie założeń, stronniczości i potencjalnych błędów w logicznym rozumowaniu.
- ✿ Formułowanie własnych opinii i wniosków opartych na dowodach i argumentacji.
- ✿ Rozpoznawanie uprzedzeń poznawczych i pułapek myślowych, które mogą wpływać na osąd.

3. Umiejętność adaptacji:

- ✿ Szybkie przyswajanie nowych informacji i umiejętności w odpowiedzi na zmieniające się wymagania rynku pracy.



- ✿ Elastyczność i otwartość na nowe idee i podejścia.
- ✿ Umiejętność pracy w niepewności i radzenia sobie z ciągłymi zmianami.
- ✿ Wykorzystywanie technologii do nauki i rozwoju zawodowego.

Oprócz wymienionych powyżej umiejętności, kluczowe znaczenie dla przyszłej siły roboczej będą miały również:

- ✿ **Kreatywność i innowacyjność:** Umiejętność generowania nowych pomysłów i rozwiązań problemów w sposób nietradycyjny.
- ✿ **Inteligencja emocjonalna:** Umiejętność rozpoznawania, rozumienia i zarządzania własnymi emocjami oraz emocjami innych osób.
- ✿ **Współpraca i praca zespołowa:** Umiejętność efektywnej współpracy z innymi w celu osiągnięcia wspólnych celów.
- ✿ **Komunikacja:** Umiejętność jasnego i rzeczowego przekazywania informacji ustnie i pisemnie.
- ✿ **Etyka i odpowiedzialność społeczna:** Umiejętność podejmowania etycznych decyzji i działania w sposób odpowiedzialny społecznie.

Należy podkreślić, że umiejętności te nie są wyczerpującą listą i ich względne znaczenie może się zmieniać w zależności od konkretnej branży i stanowiska pracy. Istotne jest, aby systemy edukacji i szkolenia były dostosowane do zapewniania przyszłym pracownikom możliwości rozwijania umiejętności i kompetencji niezbędnych do odniesienia sukcesu w dynamicznym i stale ewoluującym świecie pracy.

2.3

ROLA UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH I TECHNOLOGICZNYCH

Rozróżnienie między umiejętnościami miękkimi (np. komunikacja, praca zespołowa, inteligencja emocjonalna) i umiejętnościami technologicznymi (np. umiejętność korzystania z danych, wiedza o AI, programowanie).

Dostrzegana współcześnie dychotomia pomiędzy umiejętnościami miękkimi i technologicznymi stanowi o przyszłości rynku pracy. Obydwa zestawy umiejętności są coraz częściej uznawane za istotne elementy wszechstronnego profilu pracownika, które decydują o sukcesie zawodowym i wynikach organizacji w epoce cyfrowej.

1. Zrozumienie umiejętności miękkich

Umiejętności miękkie, często określane jako umiejętności interpersonalne lub „ludzkie”, obejmują zakres zachowań i inteligencji emocjonalnej, które ułatwiają skuteczną interakcję i komunikację z innymi. Obejmują one:

- ✿ **Umiejętności komunikacyjne**
Umiejętność jasnego przekazywania informacji i pomysłów, zarówno w mowie, jak i na piśmie, różnym odbiorcom.
- ✿ **Praca zespołowa i współpraca**
Efektywna praca z innymi, wykorzystanie mocnych

stron członków zespołu do osiągnięcia wspólnych celów.

- ✿ **Zdolność do adaptacji**

Zdolność do szybkiego i skutecznego dostosowania się do nowych warunków, wyzwań i środowisk.

- ✿ **Rozwiązywanie problemów**

Umiejętność identyfikowania, analizowania i rozwiązywania problemów w sposób kreatywny i systematyczny.

- ✿ **Przywództwo**

Inspirowanie i prowadzenie osób lub zespołów w kierunku osiągnięcia celów oraz wspieranie pozytywnego środowiska pracy. Umiejętności te umożliwiają jednostkom skuteczne poruszanie się w miejscu pracy, budowanie silnych relacji i tworzenie wartości w wypełnianiu swoich ról.

2. Znaczenie umiejętności technologicznych

Umiejętności technologiczne to umiejętności i wiedza związana z cyfrowymi narzędziami, platformami i procesami. Są one coraz ważniejsze w świecie, w którym technologia przenika wszystkie aspekty działalności biznesowej. Kluczowe kompetencje technologiczne obejmują:

- ✿ **Umiejętność korzystania z technologii cyfrowych**

Zrozumienie i sprawne wykorzystanie systemów, narzędzi i aplikacji cyfrowych.

- ✿ **Analiza danych**

Umiejętność gromadzenia, analizowania i interpretowania danych w celu podejmowania decyzji i strategii biznesowych.

- ✿ **Świadomość cyberbezpieczeństwa**

Zrozumienie zasad ochrony sieci, systemów i danych przed atakami cyfrowymi.

- ✿ **Biegłość w oprogramowaniu**

Umiejętność korzystania z oprogramowania i aplikacji specyficznych dla danej branży w celu zwiększenia produktywności i wydajności.

- ✿ **Rozwiązywanie problemów technicznych**

Zdolność do skutecznego diagnozowania i rozwiązywania problemów technicznych. W dzisiejszej gospodarce cyfrowej umiejętności technologiczne mają kluczowe znaczenie dla zwiększania efektywności operacyjnej, wspierania innowacji i utrzymania przewagi konkurencyjnej.

3. Wzajemne oddziaływanie umiejętności miękkich i technologicznych.

Wzajemne oddziaływanie umiejętności miękkich i technologicznych zdobywają sobie poczesne miejsce w centrum zainteresowania pracodawców. Podczas gdy umiejętności technologiczne mogą zwiększać wydajność i innowacyjność, umiejętności miękkie są niezbędne do zarządzania ludzkimi aspektami pracy, w tym przywództwa, współpracy i etycznego podejmowania decyzji. Razem tworzą kompleksowy zestaw umiejętności, który można dostosować do szybko zmieniających się wymagań współczesnego miejsca pracy. Na przykład analityk danych potrzebuje silnych umiejętności technologicznych, aby manipulować dużymi zbiorami danych i analizować je (umiejętności technologiczne), ale musi także skutecznie przekazywać swoje ustalenia zainteresowanym stronom nietechnicznym (umiejętności



miękkie). Podobnie kierownik projektu może używać zaawansowanego oprogramowania do zarządzania projektami do śledzenia postępów (umiejętności technologiczne), a jednocześnie do prowadzenia negocjacji z interesariuszami projektu i motywowania członków zespołu (umiejętności miękkie).

Reasumując, w miarę ewolucji miejsca pracy różnica między umiejętnościami miękkimi i technologicznymi staje się mniej wyraźna, a profesjonaliści odnoszący największe sukcesy mają opanowane obie umiejętności w stopniu bardzo dobrym. Programy edukacyjne i szkoleniowe muszą dostosować się do tej rzeczywistości, zapewniając uczniom możliwości rozwijania zrównoważonego zestawu umiejętności, które odpowiadają dynamicznym potrzebom współczesnego rynku pracy. Również pracodawcy muszą rozpoznać i pielęgnować środowisko, w którym ceni się i rozwija oba rodzaje umiejętności, dbając o pracowników nie tylko biegłych technicznie, ale także potrafiących się dostosować, współpracujących i inteligentnych emocjonalnie.

Znaczenie integracji umiejętności miękkich i technicznych w celu zwiększenia zatrudnialności i rozwoju kariery.

1. Zwiększone znaczenie umiejętności miękkich

Chociaż umiejętności techniczne są niezbędne, rosnąca złożoność miejsca pracy i postawienie na środowiska pracy bazujące na współdziałaniu (zdalne i multidyscyplinarne) zwiększyły znaczenie umiejętności miękkich. Umiejętności takie, jak: komunikacja, praca zespołowa, rozwiązywanie problemów i inte-

ligencja emocjonalna są coraz bardziej poszukiwane. Doradcy zawodowi muszą podkreślać znaczenie tych umiejętności i pomagać poszczególnym osobom w ich rozwijaniu.

2. Globalizacja rynku pracy

W miarę jak firmy działają w skali globalnej, rynek pracy stał się bardziej międzynarodowy. Doradcy zawodowi muszą wziąć pod uwagę tę globalną perspektywę, doradzając przyszłym pracownikom w zakresie możliwości i wyzwań związanych z pracą za granicą, zrozumieniem różnych kontekstów kulturowych i ewentualnie nauką nowych języków.

3. Zrównoważony rozwój i względy etyczne

Wraz z rosnącym naciskiem na zrównoważony rozwój i społeczną odpowiedzialność biznesu, doradcy zawodowi muszą uwzględniać te wartości w swoich wytycznych. Powinni informować młodych ludzi o wpływie różnych branż na środowisko i społeczeństwo, pomagając im w dokonywaniu wyborów zawodowych, zgodnych z wyznawanymi przez nich wartościami i szerszymi potrzebami globalnymi.

4. Radzenie sobie z niepewnością

Szybkie zmiany w branżach mogą prowadzić do zmienności i niepewności na rynku pracy. Doradcy zawodowi odgrywają kluczową rolę w pomaganiu jednostkom w radzeniu sobie z niepewnością, zapewniając wsparcie w zakresie odporności zawodowej i strategii zdolności adaptacyjnych.

Podsumowując, zmiany w branży wymagają od doradców zawodowych ciągłego aktualizowania swojej wiedzy, przyjęcia holistycznego i przyszłościowego po-

dejsia oraz dostosowywania swoich praktyk tak, żeby skutecznie prowadzić jednostki przez coraz bardziej złożony i dynamiczny krajobraz kariery.

Dzisiejsze potrzeby przemysłu są coraz bardziej złożone i zróżnicowane, co odzwierciedla szybkie tempo postępu technologicznego, globalizację oraz zmiany w krajobrazie gospodarczym i społecznym. Kluczowe kompetencje i atrybuty, oczekiwane obecnie od pracowników przez pracodawców, to:

✿ **Biegłość techniczna**

W zależności od sektora istnieje duże zapotrzebowanie na określone umiejętności techniczne. Na przykład w sektorze technologii bardzo poszukiwane są umiejętności w zakresie sztucznej inteligencji, uczenia maszynowego, analizy danych, cyberbezpieczeństwa i przetwarzania w chmurze. W sektorze inżynieryjnym w centrum uwagi znajdują się energia odnawialna, zrównoważone projektowanie i zaawansowane technologie produkcyjne.

✿ **Umiejętność korzystania z technologii cyfrowych**

We wszystkich branżach istnieje zapotrzebowanie na pracowników, którzy znają się na narzędziach i platformach cyfrowych. Obejmuje to nie tylko umiejętność korzystania z tych narzędzi, ale także rozumienie i wykorzystywanie danych cyfrowych, angażowanie się w marketing cyfrowy oraz uczestnictwo w handlu elektronicznym i komunikacji online.

✿ **Rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie**

Wysoko ceniona jest umiejętność analizowania sytuacji, krytycznego myślenia i znajdowania skutecznych rozwiązań. Firmy szukają osób, które potrafią podejść do problemów kreatywnie i strategicznie, żeby stymulować innowacje i ulepszenia.

✿ **Adaptacyjność i elastyczność**

Szybko zmieniające się środowisko biznesowe wymaga pracowników, którzy potrafią szybko dostosowywać się do nowych sytuacji, w razie potrzeby uczyć się nowych umiejętności oraz wykazywać się elastycznością w podejściu do pracy i rozwiązywania problemów.

✿ **Komunikacja i współpraca**

Silne umiejętności komunikacyjne są niezbędne w dzisiejszych globalnych i często zdalnych środowiskach pracy. Pracownicy muszą skutecznie współpracować z zespołami, często znajdującymi się w różnych lokalizacjach i kulturach, co wymaga jasnych i skutecznych umiejętności komunikacji werbalnej i pisemnej.

✿ **Inteligencja emocjonalna (IE)**

Zdolność rozumienia własnych emocji i zarządzania nimi, a także empatii wobec innych, jest coraz częściej uznawana za kluczową w miejscu pracy. Wyższe IE poprawia pracę zespołową, przywództwo i relacje z klientami.

✿ **Umiejętności przywódcze i zarządcze**

W miarę jak organizacje stają się mniej hierarchiczne i bardziej oparte na projektach, umiejętności przywódcze stają się ważne nie tylko dla osób pełniących tradycyjne role kierownicze, ale na wszystkich poziomach firmy. Obejmuje to umiejętność motywowania, inspirowania i prowadzenia zespołów w kierunku osiągnięcia celów.

✿ **Przedsiębiorcze nastawienie**

Firmy cenią pracowników, którzy mają ducha przedsiębiorczości, czyli są proaktywni, podejmują inicjatywę i potrafią działać z poczuciem własności i odpowiedzialności za swoją pracę.

✿ **Zrównoważony rozwój i ocena etyczna**

Przy coraz większym nacisku na społeczną odpowie-



działność biznesu, zrównoważony rozwój i etykę, firmy poszukują pracowników, którzy mogą przyczynić się do osiągnięcia tych celów i podejmować decyzje odzwierciedlające względy etyczne i praktyki zrównoważonego rozwoju.

* **Kompetencje kulturowe**

Ponieważ przedsiębiorstwa działają na rynku globalnym, wysoko ceniona jest świadomość kulturowa i zdolność do skutecznej pracy w różnych kulturach i na różnych rynkach.

Podsumowując, dzisiejsze branże wymagają połączenia umiejętności technicznych i miękkich – z naciskiem na kompetencje cyfrowe, zdolność adaptacji, rozwiązywanie problemów i komunikację interpersonalną. Pracownicy, którzy potrafią połączyć te umiejętności z przyszłościowym podejściem do nauki, będą prawdopodobnie bardzo poszukiwani.

2.4

METODY IDENTYFIKACJI I ROZWOJU KOMPETENCJI U MŁODYCH LUDZI

Techniki oceny mocnych stron i zainteresowań młodych osób, aby prowadzić ich w planowaniu kariery.

Rozpoznawanie i rozwijanie kompetencji u młodych ludzi to działania wieloaspektowe, wymagające umiejęt-

nego połączenia strategii i metod. Dobre praktyki w tej dziedzinie pomagają nie tylko poznać istniejące umiejętności młodych osób, ale także pielęgnować i poszerzać ich potencjalne możliwości, by mogli sprostać przyszłym wyzwaniom.

Przykładowe metody:

- 1. Ocena umiejętności i narzędzia samooceny** za pomocą różnych narzędzi oceny – takich, jak: testy osobowości, inwentarze umiejętności i testy uzdolnień, pomocnych w określeniu wrodzonych mocnych i słabych stron młodych osób. Kwestionariusze samooceny mogą też rozbudzić w nich samoświadomość, umożliwiając refleksję na temat osobistych zainteresowań, wartości i możliwości.



- 2. Doradztwo i poradnictwo zawodowe w profesjonalnym wykonaniu** mogą odegrać znaczącą rolę w pomaganiu młodym ludziom w zrozumieniu ich potencjału i odkrywaniu różnych ścieżek kariery zgodnych z ich umiejętnościami i zainteresowaniami. Doradcy zawodowi mogą wspomóc ten proces podczas rozmów kwalifikacyjnych, sesji doradczych i warsztatów poświęconych planowaniu kariery.
- 3. Programy mentorskie** prowadzone przez doświadczonych specjalistów, przybliżających młodym osobom specyfikę różnych branż i potencjalne możliwości zawodowej kariery. Mentorzy mogą dzielić się wskazówkami i swoimi doświadczeniami, pomagać podopiecznym w ustalaniu realistycznych celów zawodowych i rozwijaniu odpowiednich umiejętności.
- 4. Uczestnictwo w stażach i praktykach zawodowych** pozwala młodym ludziom zdobyć praktyczne doświadczenie, zrozumieć charakter miejsca pracy i zastosować swoją wiedzę w rzeczywistych warunkach, co może mieć kluczowe znaczenie w rozwijaniu kompetencji zawodowych i budowaniu sieci zawodowej.
- 5. Nauka oparta na projektach (PBL)** zapewnia praktyczne doświadczenia edukacyjne. Dzięki projektom uczniowie mogą pracować nad rzeczywistymi problemami, rozwijać umiejętności krytycznego myślenia, rozwiązywania problemów, pracy zespołowej i zarządzania projektami.
- 6. Pozalekcyjne zajęcia sportowe, artystyczne i wolontariat** mogą pomóc w rozwinięciu wielu umiejętności: przywódczych, pracy zespołowej, zarządzania czasem i komunikowania się. Zajęcia te często zapewniają nieformalne, ale cenne doświadczenia edukacyjne.
- 7. Programy ciągłego uczenia się i podnoszenia kwalifikacji** za pośrednictwem kursów online, warsztatów, seminariów, w tym seminariów internetowych, może pomóc młodym ludziom w podtrzymaniu aktualnych umiejętności, rozwijaniu nowych i dostosowaniu ich do trendów branżowych. Jest to szczególnie ważne, jeśli chce się nadążyć za szybko rozwijającymi technologiami i mediami cyfrowymi.
- 8. Warsztaty rozwoju kompetencji miękkich i sesje szkoleniowe** skupiające się na rozwijaniu umiejętności miękkich – takich, jak: komunikacja, inteligencja emocjonalna, zdolność adaptacji i współpraca, mogą być niezwykle korzystne, ponieważ dla zrobienia kariery umiejętności te są często tak samo ważne jak zdolności techniczne.
- 9. Informacje zwrotne i refleksje**, zwłaszcza regularne informacje zwrotne od nauczycieli, mentorów, rówieśników i przełożonych mogą pomóc młodym osobom zrozumieć ich aktualny stan wiedzy oraz umiejętności i braki w tej dziedzinie. Zachęcanie do praktyk refleksyjnych – takich, jak: pisanie dziennika lub sesje podsumowujące, może jeszcze bardziej usprawnić uczenie się na podstawie doświadczeń.
- 10. Wykorzystanie technologii i platform e-learningowych**, polegające na wykorzystaniu technologii – takich, jak: platformy e-learningowe, wirtualne symulacje i grywalizacja, może sprawić, że uczenie się stanie się bardziej wciągające i przystępne, umożliwiając młodym ludziom rozwijanie i sprawdzanie



swoich umiejętności w interaktywnym i przyjaznym dla użytkownika środowisku.

Włączenie wymienionych wyżej metod do programów edukacyjnych, szkoleń w miejscu pracy i planów rozwoju osobistego może otworzyć przed młodym ludźmi nowe możliwości i niezbędne wsparcie w skutecznym identyfikowaniu i rozwijaniu osobistych kompetencji, przygotowując ich do udanej kariery zawodowej w przyszłości.

Dobre praktyki zachęcające do samokształcenia oraz uczenia się przez całe życie.

Nauka przez zdobywanie doświadczenia zawodowego: staże, mentoring i uczenie się oparte na projektach.

W dzisiejszym dynamicznym świecie pracy, kluczowe znaczenie ma nie tylko rozpoznanie i rozwijanie kompetencji u młodych osób, ale również inspirowanie ich do samokształcenia i uczenia się przez całe życie. W tym celu należy stosować różnorodne metody, które nie tylko pomogą im odkryć swoje mocne strony i zainteresowania, ale również ułatwią zdobywanie praktycznych umiejętności i doświadczenia.

1. Nauka przez doświadczenie: staże, mentoring i uczenie się oparte na projektach

- ✿ **Staż i praktyki zawodowe:** Zapewniają one młodym ludziom możliwość zdobycia praktycznego doświadczenia w realnym środowisku pracy. Pozwala to na zastosowanie wiedzy teoretycznej w praktyce, poznanie specyfiki różnych branż i zawodów, a także budowanie sieci kontaktów zawodowych.

- ✿ **Programy mentoringowe:** Doświadczeni mentorzy mogą służyć młodym osobom radą i wsparciem, dzieląc się swoim doświadczeniem i wiedzą na temat różnych ścieżek kariery. Mentoring może pomóc w ustalaniu realistycznych celów zawodowych, rozwijaniu umiejętności miękkich i budowaniu pewności siebie.

- ✿ **Uczenie się oparte na projektach (PBL):** Ta metoda edukacyjna pozwala na zdobywanie wiedzy i umiejętności poprzez pracę nad rzeczywistymi problemami. Uczniowie rozwijają umiejętności krytycznego myślenia, rozwiązywania problemów, pracy zespołowej i zarządzania projektami, co jest niezwykle cenne w przyszłej pracy.

2. Wsparcie samokształcenia i uczenia się przez całe życie

- ✿ **Narzędzia samooceny i testy osobowości:** Pomagają młodym osobom w odkryciu swoich mocnych stron, słabych stron, wartości i zainteresowań. To z kolei ułatwia im podejmowanie świadomych decyzji dotyczących dalszej edukacji i kariery.

- ✿ **Doradztwo i poradnictwo zawodowe:** Doświadczeni doradcy zawodowi mogą pomóc młodym osobom w zrozumieniu ich potencjału i odkryciu różnych ścieżek kariery zgodnych z ich umiejętnościami i zainteresowaniami.

- ✿ **Programy ciągłego uczenia się i podnoszenia kwalifikacji:** Dostępne kursy online, warsztaty, seminaria i szkolenia umożliwiają młodym ludziom aktualizowanie swoich umiejętności, zdobywanie nowych kwalifikacji i dostosowywanie ich do trendów rynkowych.

- ✿ **Warsztaty rozwoju kompetencji miękkich:** Skupiają się na rozwijaniu umiejętności takich jak komunikacja, inteligencja emocjonalna, zdolność adaptacji i współpraca. Te umiejętności są często tak samo ważne jak zdolności techniczne i mogą mieć kluczowe znaczenie dla sukcesu zawodowego.

3. Pozostałe metody zachęcające do samokształcenia

- ✿ **Zajęcia pozalekcyjne:** Udział w sporcie, sztuce, muzyce, wolontariacie może pomóc w rozwinięciu wielu cennych umiejętności, takich jak przywództwo, praca zespołowa, zarządzanie czasem i komunikacja.
- ✿ **Czytelnictwo i korzystanie z różnych źródeł informacji:** Dostęp do książek, artykułów, blogów i innych materiałów edukacyjnych może pomóc młodym osobom w poszerzaniu wiedzy, rozwijaniu umiejętności krytycznego myślenia i odkrywaniu nowych pasji.
- ✿ **Udział w konferencjach i wydarzeniach branżowych:** Pozwala to na zdobycie aktualnej wiedzy na temat trendów rynkowych, poznanie ekspertów i nawiązywanie kontaktów zawodowych.

Włączenie wyżej wymienionych metod do programów edukacyjnych, szkoleń w miejscu pracy i planów rozwoju osobistego może znacząco przyczynić się do rozwoju umiejętności i kompetencji u młodych osób, inspirując ich do samokształcenia i uczenia się przez całe życie. To z kolei otworzy przed nimi nowe możliwości i zwiększy ich szanse na sukces w przyszłej karierze zawodowej.







ROZDZIAŁ 3

Cykl doradztwa zawodowego



3.1

ROZRÓŻNIENIA POJĘCIOWE

Niektórzy doradcy i psychologowie określają **kariere** jako zawód/profesję. Inni jednak nie akceptują tego znaczenia i twierdzą, że zawód/profesja obejmuje również predestynację, przeznaczenie i bierność. Psychologowie twierdzą, że dokonywanie wyboru i podejmowanie decyzji to najbezpieczniejsze sposoby na osiągnięcie optymalnego poziomu spełnienia zawodowego.

Terminy takie jak **miejsce pracy, zatrudnienie, stanowisko, praca i zawód** mają podobne znaczenie w pewnym kontekście, choć technicznie rzecz biorąc, nie są synonimami. Koncepcja pracy była analizowana przez ostatnie dekady – od czasów purytanów, którzy postrzegali pracę jako jedyny cel człowieka jako istoty społecznej, po współczesnych humanistów, dla których praca jest środkiem osobistego spełnienia. Jest ona często kojarzona z terminem **kariera zawodowa**.

Obecnie **praca** jest uważana za każdą czynność lub aktywność (płatną lub bezpłatną), która jest wykonywana w celu stworzenia produktu lub usługi dla nas samych bądź dla społeczeństwa. Może być wykonywana w ramach określonego harmonogramu lub w czasie wolnym.

Pozycja zawodowa jest bezpośrednio związana z szeregiem zadań powierzonych danej osobie. W związku z tym istnieje tyle stanowisk zawodowych, ile pracujących osób. Termin **zawód** odnosi się do grupy podobnych usług w różnych dziedzinach zawodowych.

Znaczenie terminu **kariera** zmieniało się wielokrotnie na przestrzeni lat. W latach 70. kariera była pojęciem związanym wyłącznie z zawodowymi aspektami życia danej osoby. Następnie do tego terminu dodano nowe znaczenia związane z aspektami osobistymi, społecznością czy gospodarką.

Z ekonomicznego punktu widzenia kariera reprezentuje sekwencję pozycji zawodowych jednostki, wynikających z jej szkolenia i wyników zawodowych (związanych z procesem rozwoju zawodowego). **Z socjologicznego punktu widzenia kariera** reprezentuje sekwencję ról pełnionych przez jednostkę w ciągu całego życia.

Rola jest pozycją przyjmowaną tymczasowo i funkcjonalnie. Chociaż dana osoba pełni daną rolę w danym przedziale czasowym (np. macierzyństwo), rola ta nie reprezentuje w pełni osobowości tej osoby. Każdy ma szereg różnych ról, które odpowiadają działaniom, jakie podejmuje w danym czasie.

Sears (1982) definiuje karierę jako całokształt pracy danej osoby w ciągu jej życia. McDaniels (1989) uważa karierę za sumę aktywności zawodowych i czasu wolnego danej osoby. Jedna z najbardziej szczegółowych definicji została podana przez Herr i Cramer w 1996 roku:

Kariera jest unikalnym zjawiskiem, które jest kształtowane przez wybory jednostki. Jest to dynamiczny konstrukt, który obejmuje całe życie i harmonijnie integruje nie tylko zawody, ale także inne role społeczne, takie jak rodzina, społeczność i czas wolny.

3.1

PLANOWANIE KARIERY I WYZNACZANIE CELÓW ZAWODOWYCH.

Planowanie kariery rozpoczyna się od wizji lub definicji celu zawodowego.

Zacznijmy od znakomitej powieści „Alicja w Krainie Czarów” i dialogu Alicji z Kotem z Cheshire:

Alicja: „Chciałabym zapytać, proszę pana, w którym kierunku powinnam pójść?”

Kot z Cheshire: „To, w którym kierunku powinnaś pójść, w dużej mierze zależy od tego, dokąd chcesz dojść.”

Alicja: „Właściwie, wszystko mi jedno.”

Kot z Cheshire: „W takim razie, również wszystko jedno, w którym kierunku pójdziesz.”

Niezwykła gra słów w dialogu między Alicją a Kotem z Cheshire ujawnia bardzo prostą prawdę. Jeśli chcesz wiedzieć, w jakim kierunku powinieneś się udać, zanim zajmiesz się wszystkim innym, powinieneś wiedzieć, **DO KĄD** chcesz iść. W przeciwnym razie marnujemy czas, potencjał i życie, kręcąc się w kółko bez celu. Nie mamy kierunku, nie mamy celu, a mimo to zastanawiamy się, dlaczego nigdy niczego w życiu nie osiągamy.

Zanim młoda osoba zdecyduje, w jakim kierunku będzie podążać w swojej karierze, musi najpierw określić cel zawodowy. Kariera jest unikalnym zjawiskiem, które

jest budowane w oparciu o wybór jednostki.

Planowanie kariery to proces wyznaczania celów zawodowych i tworzenia ścieżki pozwalającej na ich osiągnięcie. Obejmuje on zrozumienie swoich umiejętności, zainteresowań, wartości i preferencji w celu podejmowania świadomych decyzji dotyczących przebiegu kariery zawodowej.

.....

Rola doradcy zawodowego polega na nauczaniu klienta, jak korzystać z dodatkowej metodologii SMART i kontynuować jej stosowanie. Skrót SMART oznacza Konkretnie (Specific), Mierzalne (Measurable), Osiągalne (Attainable), Istotne (Relevant) i Określone czasowo (Time-bound). Ta metodyka definiuje cele zawodowe, które są:

Konkretnie: Klient jasno określa, czego chce dokonać.

Mierzalne: Cele powinny być tak zdefiniowane, aby można było je monitorować i mierzyć.

Osiągalne: Wyznaczone cele powinny być realistyczne i możliwe do osiągnięcia.

Istotne: Cele powinny być zgodne z wybraną ścieżką kariery.

Określone czasowo: Klient powinien ustalić terminy osiągnięcia celów.

.....

Metodologia SMART jest potężnym narzędziem wykorzystywanym do wyznaczania celów, aby zagwarantować, że są one jasne, osiągalne i możliwe do śledzenia.



Podejście to zwiększa prawdopodobieństwo osiągnięcia celów poprzez zapewnienie ustrukturyzowanych i jasnych ram. Oto szczegółowe wyjaśnienie każdego elementu i jego znaczenia:

Konkretny: Cel powinien być jasny i konkretny, abyś mógł skoncentrować swoje wysiłki i czuć się naprawdę zmotywowany do jego osiągnięcia.

Jest to ważne, ponieważ gwarantuje:

Klarowność: Konkretne cele eliminują niejednoznaczność, ułatwiając zrozumienie tego, co należy osiągnąć.

Skupienie: Pomaga skoncentrować wysiłki na tym, co ważne.

Kierunek: Zapewnia jasny kierunek, w którym należy kierować swoją energię i zasoby.

Przykład: *Zamiast mówić: „Chcę poprawić swoje umiejętności”, konkretnym celem byłoby: „Chcę poprawić swoje umiejętności wystąpień publicznych poprzez udział w profesjonalnym kursie komunikacji”.*

.....

Mierzalny: Cel powinien posiadać kryteria pomiaru postępu oraz wyznaczyć moment, w którym zostanie osiągnięty.

Jest to ważne, ponieważ gwarantuje:

Śledzenie postępów: Mierzalne cele pozwalają śledzić postępy i utrzymać motywację.

Odpowiedzialność: Pomaga w utrzymaniu odpowiedzialności poprzez dostarczanie konkretnych dowodów postępu.

Ocena: Ułatwia ocenę, czy cel został osiągnięty lub czy potrzebne są korekty.

Przykład: *„Chcę poprawić swoje umiejętności wystąpień publicznych, uczestnicząc w profesjonalnym kursie komunikacji i prowadząc co najmniej jedną prezentację miesięcznie przez następne sześć miesięcy”.*

.....

Osiągalny: Cel powinien być realistyczny i osiągalny, biorąc pod uwagę zasoby i ograniczenia.

Jest to ważne, ponieważ gwarantuje:

Realizm: Zapewnia, że wyznaczone cele są osiągalne, biorąc pod uwagę obecne zasoby i ograniczenia.

Motywacja: Osiągalne cele utrzymują motywację na wysokim poziomie, ponieważ stanowią wyzwanie, ale nie są niemożliwe do osiągnięcia.

Wykonalność: Pomaga w planowaniu i wykonywaniu kroków, które są praktyczne i wykonalne.

Przykład: *„Chcę poprawić swoje umiejętności wystąpień publicznych, uczęszczając na profesjonalny kurs komunikacji, na który mnie stać, i wygłaszając co najmniej jedną prezentację miesięcznie przez następne sześć miesięcy”.*

.....

Istotny: Cel powinien mieć dla ciebie znaczenie i być zgodny z innymi istotnymi celami.

Jest to ważne, ponieważ gwarantuje:

Dopasowanie: Zapewnia, że cel jest zgodny z Twoimi ogólnymi celami zawodowymi lub życiowymi.

Priorytetyzacja: Pomaga w ustalaniu priorytetów dla celów, które są najważniejsze i będą miały największy wpływ.

Motywacja: Utrzymuje motywację poprzez zapewnienie, że cele są zgodne z wartościami osobistymi i zawodowymi.

Przykład: „Chcę poprawić swoje umiejętności wystąpienia publicznych, ponieważ skuteczna komunikacja ma kluczowe znaczenie dla rozwoju mojej kariery na stanowiskach kierowniczych”.

.....

Określony czasowo: Cel powinien mieć określony termin lub ramy czasowe, w których musi zostać osiągnięty.

Jest to ważne, ponieważ gwarantuje:

Pilność: Tworzy poczucie pilności, skłaniając do działania.

Zarządzanie czasem: Pomaga w efektywnym planowaniu i alokacji czasu na pracę w kierunku osiągnięcia celu.

Kamienie milowe: Zapewnia ramy czasowe umożliwiające świętowanie kamieni milowych i ocenę postępów.

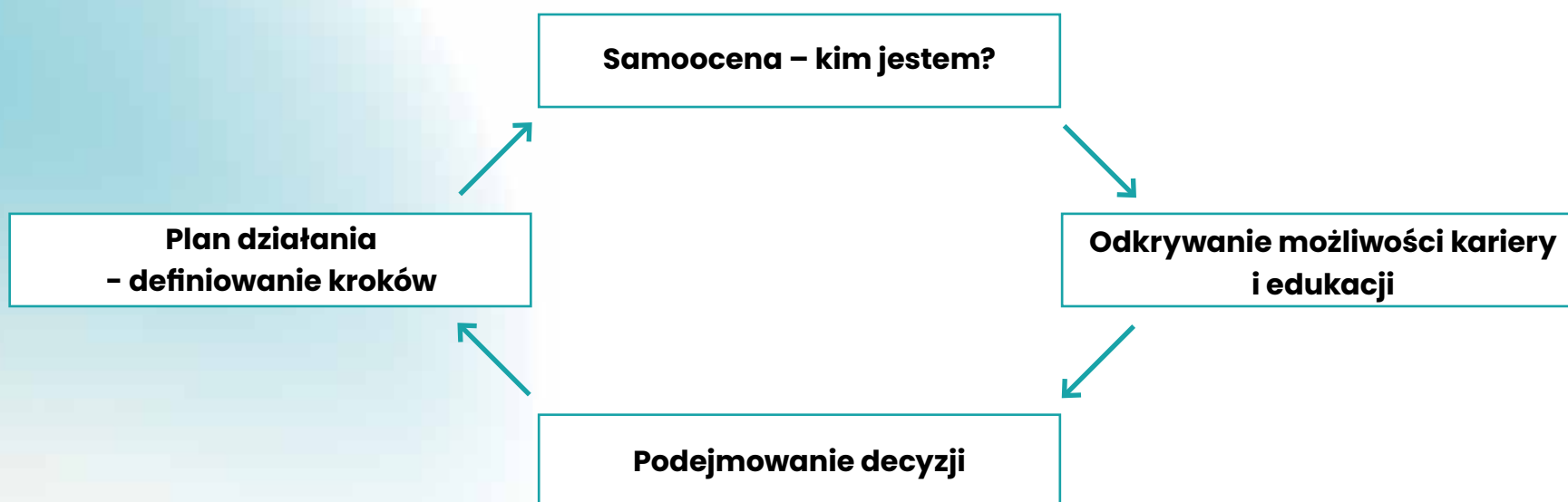
Przykład: „Chcę poprawić swoje umiejętności wystąpienia publicznych, uczestnicząc w profesjonalnym kursie komunikacji i prowadząc co najmniej jedną prezentację miesięcznie przez następne sześć miesięcy, zaczynając od 1 czerwca i kończąc do 30 listopada”.





3.3

SAMOOCENA I ANALIZA PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH



GRAPH: CYKL DORADZTWA ZAWODOWEGO

Cykl doradztwa zawodowego rozpoczyna się od **fazy samooceny** klienta.

Jednym z głównych etapów procesu doradztwa zawodowego jest dokonanie oceny osoby bezrobotnej. Na tym etapie doradca ma do dyspozycji różne instrumenty oceny.

Doradca zawodowy powinien stale badać różnorodne i nowe instrumenty oceny, które są modelowane przez międzynarodowych ekspertów i instytucje w tej dziedzi-

nie na całym świecie. Doradca zawodowy, opierając się na własnej wiedzy, umiejętnościach i postawach, ma prawo do samodzielnego decydowania, kiedy samoocena jest potrzebna w procesie dla konkretnego klienta i jakich instrumentów użyć.

Mówiąc o samoocenie, używa się kilku terminów i pojęć: pomiar, ewaluacja, ocena i testowanie, a w większości przypadków mają one to samo znaczenie. Obecnie trendem jest używanie terminu „testowanie”, który obejmuje wszystkie wyżej wymienione terminy.

Podczas przeprowadzania samooceny i stosowania instrumentów oceny podejmuje się następujące kroki:

- ✿ Wybór odpowiednich instrumentów przez doradcę zawodowego.
- ✿ Przygotowanie klienta do procesu oceny.
- ✿ Przeprowadzanie testów lub stosowanie instrumentów samooceny.
- ✿ Zbieranie i interpretacja wyników zastosowanych instrumentów samooceny.
- ✿ Przygotowanie pisemnego raportu na temat interpretacji wyników.
- ✿ Udostępnianie wyników klientowi.
- ✿ Wykorzystywanie wyników razem z klientem w celu opracowania indywidualnego planu kariery.

W celu uzyskania wystarczającej ilości informacji, aby dokładnie zrozumieć klienta, głównymi obszarami, na których doradca zawodowy się skupi, są umiejętności, zdolności, osobowość i zainteresowania. Oczywiście, w zależności od specyfiki każdego indywidualnego przypadku, zakres ten można łatwo zwiększyć. W rzeczywistości ich wybór zależy od samego klienta i działań, które doradca z nim podejmuje.

W sytuacjach, w których klient samodzielnie wybrał narzędzie do samooceny spośród opcji oferowanych online, doradca przejdzie bezpośrednio do interpretacji wyników w kontekście celów klienta.

Analiza predyspozycji zawodowych jest kluczowym elementem procesu samooceny. Obejmuje ona naturalne skłonności, zainteresowania, umiejętności i cechy osobowości, które wpływają na odpowiedniość określonych zawodów dla danej osoby. Poprzez analizę tych

predyspozycji jednostki mogą zidentyfikować ścieżki kariery, w których prawdopodobnie odniosą sukces i będą odczuwać satysfakcję.

Kluczowe czynniki w zakresie predyspozycji zawodowych są następujące:

- 1. Zainteresowania:** Zainteresowania to czynności i zagadnienia, które w naturalny sposób przyciągają daną osobę. Dostosowanie kariery do osobistych zainteresowań zapewnia długoterminowe zaangażowanie i satysfakcję. Test, który pomaga klientowi zdefiniować zainteresowania, znajduje się tutaj.
- 2. Umiejętności i zdolności:** Umiejętności to rozwinięte kompetencje, które dana osoba posiada, podczas gdy zdolności to wrodzone talenty. Kariery, które są zgodne z umiejętnościami i zdolnościami danej osoby, mogą być bardziej satysfakcjonujące i udane. Test, który pomaga klientowi zdefiniować umiejętności, znajduje się tutaj.
- 3. Cechy osobowości:** Cechy osobowości, takie jak introwersja a ekstrawersja lub myślenie a odczuwanie, wpływają na sposób, w jaki jednostki wchodzą w interakcje ze swoim środowiskiem pracy i współpracownikami. Kariera dopasowana do cech osobowości może skutkować lepszym dopasowaniem i satysfakcją z pracy. Test na typ osobowości można znaleźć pod następującym linkiem <https://www.humanmetrics.com/personality>.
- 4. Wartości:** Wartości to głęboko zakorzenione przekonania na temat tego, co jest ważne w życiu i pracy, takie jak równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, bezpieczeństwo pracy lub niesienie pomocy innym. Dostosowanie wyborów zawodowych do osobistych wartości zapewnia, że praca ma



sens i jest zgodna z celami życiowymi. Test, który pomaga klientowi zdefiniować wartości w pracy, znajduje się tutaj.

Analiza predyspozycji zawodowych jest kluczowym krokiem w procesie planowania kariery. Poprzez zrozumienie swoich zainteresowań, umiejętności, cech osobowości i wartości, jednostki mogą dokonywać świadomych wyborów zawodowych, które prowadzą do większej satysfakcji z pracy, produktywności i długowieczności kariery. Korzystanie z narzędzi samooceny, poszukiwanie doradztwa zawodowego, zdobywanie doświadczenia i angażowanie się w refleksyjne praktyki to skuteczne metody odkrywania predyspozycji zawodowych. Ostatecznie dostosowanie wyborów zawodowych do tych predyspozycji nie tylko przynosi korzyści jednostce, ale także przyczynia się do bardziej zmotywowanej i efektywnej siły roboczej.

Faza eksploracji możliwości edukacyjnych i zawodowych zmierza w kierunku zbadania możliwości zdobycia dodatkowych kompetencji, zmiany kwalifikacji lub przeszkolenia bądź zbadania rynku pracy.

Podkreślamy tutaj rolę doradcy zawodowego, która powinna być oddzielona od roli pośrednika w zatrudnieniu. Zamiast wskazywać klientowi, w czym jest dobry, jakie są jego uzdolnienia, czy powinien kontynuować szkolenie, tj. jaki rodzaj pracy powinien być dobry w życiu, doradca zawodowy powinien informować o warunkach rynku pracy i trendach, które narzucają, jakich profili będą poszukiwać pracodawcy w najbliższej przyszłości.

Badanie możliwości rozwoju kariery to proces identyfikowania potencjalnie obiecujących ścieżek kariery, a także konkretnych zawodów w ich obrębie. Przypomina to budowanie pomostów (przejścia) między obecną a kolejną karierą/etapem życia. Klienci stają się świadomi siebie i świata pracy.

Odkrywanie możliwości edukacyjnych zazwyczaj obejmuje:

- Eksploracja zawodowych zainteresowań, głównie poprzez rzeczywiste doświadczenia praktyczne, staże, wolontariat itp.
- Badania nad możliwymi programami edukacyjnymi
- Zapoznanie się z kursami, szkoleniami, akademiami, dzięki którym nabywa się umiejętności zawodowe
- Badania nad branżami/zawodami
- Zrozumienie wymagań, które należy spełnić, aby rozpocząć pożądaną karierę zawodową
- Zrozumienie wymagań pracodawców w zakresie wymaganych kompetencji

Odkrywanie możliwości kariery:

- Wyjaśnia, w jaki sposób edukacja i uczenie się przez całe życie wpływają na wybór pracy;
- Lokalizuje, interpretuje i wykorzystuje różne informacje i źródła przy wyborze zawodu, edukacji lub miejsca pracy (doradztwo, Internet, przewodniki, media, informacje z rynku pracy);
- Analizuje opisy stanowisk i porównuje je z własnymi cechami, wiedzą i umiejętnościami.

Badanie możliwości zawodowych może odbywać się w grupach i indywidualnie, przy użyciu narzędzi internetowych. Kluczowe jest, aby klienci zorientowali się, ja-

kie oferty pracy są dla nich dostępne w organizacjach i firmach, aby mogli połączyć te dane z danymi z poprzedniej fazy.

Etap podejmowania decyzji i sposób, w jaki doradca pomaga klientowi, wyjaśniono bardziej szczegółowo w sekcji zatytułowanej (Modele podejmowania decyzji).

Faza planowania działań, czyli definiowanie kroków, dzięki którym klient osiągnie większe umiejętności zatrudnienia i lepsze stanowisko pracy, jest obowiązkową częścią cyklu doradztwa zawodowego.

W tej fazie doradca wspiera klienta w ustaleniu działań, które podejmie w dokładnych ramach czasowych, aby mieć pewność, że osiągnie pożądane miejsce pracy.

Tutaj doradca pracuje również z pytaniami, które dostarczą informacji o tym, jak bardzo klient będzie zmotywowany i oddany pracy, aby zrealizować działania, które sobie wyznaczył, a tym samym osiągnąć cel.

Niektóre z przydatnych pytań w tej fazie to:

- ✿ W skali od 1 do 10, jak silny jest twój zamiar zrobienia pierwszego kroku?
- ✿ W skali od 1 do 10, jak silny jest twój entuzjazm do zrobienia pierwszego kroku?
- ✿ W skali od 1 do 10, jak bardzo jesteś zaangażowany w zrobienie pierwszego kroku?

Na podstawie doświadczenia można wnioskować, że zaangażowanie na poziomie 7 lub niższym wskazuje na brak chęci klienta do rozpoczęcia działań. W takim przypadku doradca powinien zapytać klienta, czego jeszcze potrzebuje, aby osiągnąć poziom 8. Często

klienci wymieniają wiele czynników zewnętrznych, które muszą zostać spełnione. Należy skupić klienta na tym, co może zrobić sam i czego mu jeszcze brakuje, aby podjąć pierwszy krok, wykorzystując własne wewnętrzne zasoby. Jeśli to również nie przyniesie rezultatów, warto wrócić do początku procesu. Być może cel jest zbyt ambitny lub nierealistyczny.

3.4

MODELE PODEJMOWANIA DECYZJI

Proces podejmowania decyzji

Proces podejmowania decyzji jest uważany za podstawową umiejętność życiową i jest ważnym i trudnym zadaniem doradców zawodowych lub innych specjalistów ds. kariery. Podejmowanie decyzji to proces gromadzenia informacji, który następnie prowadzi do dokonania wyboru poprzez przyjęcie osobistej odpowiedzialności.

W literaturze fachowej rozróżnia się **podejmowanie decyzji i rozwiązywanie problemów**. Rozwiązywanie problemów wiąże się z rozwiązaniem, które nie ma cech subiektywnych. Podejmowanie decyzji jest znacznie bardziej złożonym procesem, obejmującym osobiste wartości, zainteresowania i umiejętności.

Niezależnie od kontekstu, proces doradztwa zawodowego nie może być rozpatrywany bez uwzględnienia elementu podejmowania decyzji. Podczas podejmowania



ryzyka lub kluczowych decyzji, indywidualna reakcja zależy od stopnia emocjonalnego rozumowania. Niektórzy ludzie w procesie decyzyjnym opierają się wyłącznie na faktach i dostępnych danych, inni z kolei pozwalają, by ich uczucia wzięły górę. Sukces procesu decyzyjnego wynika z równowagi między faktami a emocjami, które klient musi zrozumieć i przetworzyć. Ostatecznie klient powinien podjąć decyzję, która jest dla niego najlepsza w danym momencie i w określonej sytuacji (podaż i popyt na rynku pracy w odniesieniu do zainteresowań i umiejętności klienta).

Jedną z najważniejszych ról doradcy zawodowego jest informowanie i przygotowywanie klientów do korzystania z efektywnych strategii podejmowania decyzji. Klienci mogą wykorzystywać te umiejętności w życiu osobistym i zawodowym jeszcze długo po zakończeniu procesu doradztwa zawodowego.

Ostateczną decyzję w ramach procesu doradztwa zawodowego powinien podjąć sam klient. Doradca zawodowy jest jedynie przewodnikiem, dostarczającym klientowi zasobów potrzebnych do podjęcia decyzji. Często przez zasoby rozumiemy informacje o trendach na rynku pracy, informacje o wolnych miejscach pracy, informacje o najbardziej poszukiwanych zawodach, informacje o możliwościach zdobycia dodatkowych kompetencji, zmiany kwalifikacji, przeszkolenia itp.

Istnieje wiele czynników, które mogą wpływać na skuteczne podejmowanie decyzji. Niektóre z nich mogą budzić niepokój, co obniża pewność, że wybrane zostanie najlepsze rozwiązanie. Czynniki te mogą wpływać na sposób postrzegania siebie przez klienta i jego samopoczucie. Może mu brakować pewności siebie, może nie

rozumieć procesu podejmowania decyzji lub mieć nie-realistyczne oczekiwania. Doradca zawodowy ma za zadanie pomóc klientowi przezwyciężyć obie bariery, aby mógł on podejmować dobre decyzje dotyczące kariery.

Inne przeszkody, które mogą pojawić się na etapie podejmowania decyzji to:

- ✿ Czynniki związane ze świadomością: brak informacji, nieodpowiednie lub nieprecyzyjne informacje, zbyt wiele informacji.
- ✿ Czynniki osobiste i społeczne: brak doświadczenia w podejmowaniu decyzji, brak wiedzy lub brak zaufania do umiejętności podejmowania decyzji, niepokój; sprzeczne wartości, zainteresowania i umiejętności; brak pewności siebie; brak umiejętności potrzebnych do realizacji planu; zbyt skomplikowany system ról społecznych, zbyt wiele lub zbyt mało zainteresowań zawodowych.

Rodzaje modeli podejmowania decyzji

Podejmowanie decyzji oznacza dokonywanie wyboru między kilkoma dostępnymi alternatywami, biorąc pod uwagę pozytywne i negatywne aspekty każdej z nich. Na każdą decyzję mogą mieć wpływ osobiste umiejętności (co klient potrafi zrobić), motywacja (co klient chce zrobić) i kontekst.

W doradztwie zawodowym znane są następujące modele:

5. Modele normatywne:

Modele te są dominującymi teoriami podejmowania

decyzji od dziesięcioleci. Mają one na celu opracowanie procedur dokonywania optymalnych wyborów w oparciu o założenie, że ludzie są racjonalnymi decydentami. Dowody empiryczne pokazują, że założenie to jest zazwyczaj błędne, zwłaszcza gdy liczba potencjalnych alternatyw jest duża. Modele normatywne są zatem zbyt racjonalne, zbyt abstrakcyjne i zbyt ilościowe dla codziennych decyzji, a także dla doradztwa decyzyjnego.

6. Modele opisowe

Zbadanie sposobu, w jaki ludzie faktycznie podejmują decyzje; ujawnienie uprzedzeń, niespójności i ograniczonej racjonalności, prowadzących do nieoptymalnych decyzji. Ponieważ modele opisowe nie mogą służyć jako punkt odniesienia dla uzasadnionych decyzji, nie mogą być wykorzystywane jako podstawa do odpowiedniego prowadzenia klientów w procesie podejmowania decyzji.

7. Modele wspomaganego podejmowania decyzji

mają na celu podkreślenie ram dla podejmowania lepszych decyzji, przy jednoczesnym uznaniu ludzkich ograniczeń. Odpowiadają one intuicyjnym sposobom podejmowania decyzji przez jednostki. W kontekście decyzji dotyczących kariery, zapewniają systematyczne ramy, które pomagają w podejmowaniu bardziej przemyślanych decyzji zawodowych, zamiast skupiać się wyłącznie na racjonalnym podejmowaniu decyzji. Kluczową wadą tych modeli może być potencjalna strata wynikająca z niewyczerpującego procesu wyszukiwania opcji oraz oferowanie wielowarstwowej złożoności, co może utrudniać podjęcie ostatecznej decyzji.

Model DECIDES

Proces podejmowania decyzji według modelu DECIDES, autorstwa Krumboltza i Hamela (1977), składa się z następujących siedmiu kroków:

- ✱ (Define the problem). **Zdefiniuj problem** = Jaką decyzję należy podjąć?
- ✱ (Establish an action plan). **Określ plan działania** = W jaki sposób klient podejmie decyzję?
- ✱ (Clarify values) **Sprecyzuj wartości** = Co jest najważniejsze dla klienta?
- ✱ (Identify alternatives). **Określ alternatywne rozwiązania** (przynajmniej dwa) = Przed jakim wyborem stoi klient?
- ✱ (Discover probable outcomes) **Dowiedz się, jakie są możliwe konsekwencje** = Jakie jest prawdopodobieństwo wystąpienia konsekwencji wynikających z zastosowania każdej z tych alternatyw?
- ✱ (Eliminate options systematically) **Systematycznie eliminuj opcje** = Które alternatywy nie będą pasować do wartości klienta lub konkretnej sytuacji? Która z nich ma najmniejsze szanse powodzenia?
- ✱ (Start action) **Rozpocznij działanie** = Co klient zobowiązuje się zrobić, aby zrealizować plan, tj. wdrożyć podjętą decyzję?

Model PIC

W XXI wieku pojawił się model PIC (2001) Gati i Ashera dotyczący podejmowania decyzji zawodowych. Model PIC obejmuje cały proces podejmowania decyzji dotyczących kariery. Klienci mogą rozpocząć proces od dowolnego z etapów, zgodnie z ich postępami w procesie



podejmowania decyzji. Proces podejmowania decyzji jest dynamiczny i elastyczny. Zachęca on klientów do poruszania się tam i z powrotem pomiędzy etapami w celu ponownego przeanalizowania i wzmocnienia swoich wcześniejszych reakcji.

Przed rozpoczęciem procesu decyzyjnego doradca zawodowy ocenia i podnosi gotowość klienta, ocenia ogólny poziom niezdecydowania klienta co do kariery, bada jego specyficzne trudności w podjęciu decyzji, dokonuje oceny lęku przed wyborem kariery, identyfikuje dysfunkcyjne przekonania i wyjaśnia klientowi etapy procesu decyzyjnego.

Trzy etapy tego modelu to:

1. (Prescreening) **Wstępna ocena,**
2. (In-depth exploration) **Szczegółowa analiza,**
3. (Choice) **Wybór.**

Wstępna ocena

1. **Cel:** Zlokalizowanie niewielkiego zestawu (około 7) obiecujących alternatyw, które zasługują na przeprowadzenie dalszych, dogłębnych badań.
2. **Metoda:** Sekwencyjna eliminacja (bazująca na strategii eliminacji przez aspekt, zgodnej z faktycznymi sposobami podejmowania decyzji przez ludzi),
3. **Wynik:** Lista zweryfikowanych obiecujących alternatyw wartych dalszych dogłębnych badań.

Szczegółowa analiza

1. **Cel:** Znalezienie alternatyw, które są nie tylko obiecujące, ale także odpowiednie dla klienta.
2. **Metoda:** „Zbliżanie się” do obiecujących alternatyw

jedna po drugiej, zbierając dodatkowe, szczegółowe informacje na ich temat, takie jak: czy ten zawód/ta praca jest dla mnie naprawdę odpowiednia? W tym etapie sprawdzana jest zgodność z preferencjami pod kątem najważniejszych aspektów, a dla mniej istotnych aspektów sprawdzane jest, czy klient chce spełniać wymagania związane z tym zawodem/pracą. Następne pytanie brzmi: Czy ja nadaję się do tego zawodu/tej pracy? Tutaj sprawdzana jest prawdopodobieństwo przyjęcia pracy oraz to, jak bardzo klient spełnia kluczowe wymagania tego stanowiska.

3. **Wynik:** Kilka najbardziej odpowiednich alternatyw (około 3-4)

Wybór

1. **Cel:** Wybór najbardziej odpowiedniej alternatywy i dodatkowo ustalenie rankingu innych najlepszych alternatyw.
2. **Metoda:** Szczegółowe, precyzyjne porównanie odpowiednich alternatyw, koncentrując się na różnicach między nimi, wskazujące na najodpowiedniejszą alternatywę. Jakie jest prawdopodobieństwo, że będę mógł ją zrealizować? Jeśli nie: wybór drugiej najlepszej alternatywy. Jeśli tak: Czy jestem pewien swojego wyboru? Jeśli nie: Powrót do etapu szczegółowych badań. Jeśli tak: Zrobione!
3. **Wynik:** Alternatywa lub ranking alternatyw

Techniki te, stosowane we właściwy i skuteczny sposób, pomagają rozwinąć wartościowy sposób myślenia w każdej sytuacji życiowej. Więcej o technikach podejmowania decyzji na www.mindtools.com, stronie poświęconej podejmowaniu decyzji.



ROZDZIAŁ 4

Współpraca z młodzieżą



4.1

PODEJŚCIA DO PRACY Z MŁODZIEŻĄ

Podjęcia do pracy z młodzieżą. Znaczenie zrozumienia zmieniających się oczekiwań młodzieży oraz rynku pracy.

Doradztwo zawodowe jest dziedziną dynamicznie rozwijającą się w odpowiedzi na błyskawiczne zmiany rynkowe i technologiczne. W dzisiejszych czasach, kiedy globalizacja i cyfryzacja kreują zupełnie nowe modele pracy, kluczowe staje się dostosowanie metod doradztwa zawodowego do tych trendów. Nowoczesne podejścia, które koncentrują się na pracy z młodzieżą, muszą uwzględniać nie tylko lokalne, ale i globalne konteksty rynku pracy, rozumiejąc, że młodzi ludzie na całym świecie stają przed podobnymi wyzwaniami. Jak zauważa Clark N. Quinn w książce "Millennials, Goldfish & Other Training Misconceptions", młodzież wymaga doradztwa, które jest równie zróżnicowane i zintegrowane z nowoczesnymi technologiami jak świat, w którym żyją.

Zrozumienie oczekiwań młodzieży oraz zmian na rynku pracy ma fundamentalne znaczenie dla efektywnego doradztwa zawodowego. W dobie globalizacji i postępującej cyfryzacji, młodzi ludzie na całym świecie poszukują nie tylko pracy, która zapewni im stabilność finansową, ale również możliwości rozwoju osobistego i zawodowego. Trend ten jest obserwowany zarówno w Europie, Azji, jak i Ameryce, co potwierdzają badania prowadzone przez Organizację Współpracy Gospodar-

czej i Rozwoju (OECD). Ponadto, jak podkreśla Steven D. Brown i Robert W. Lent w dziele "Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work", coraz większego znaczenia nabiera holistyczne podejście do kariery, które uwzględnia nie tylko aspiracje zawodowe, ale także osobiste wartości i cele życiowe młodych osób.

To holistyczne podejście do kariery ma na celu stworzenie środowiska, w którym młodzi ludzie mogą nie tylko osiągnąć sukces zawodowy, ale również zrealizować swoje pasje i marzenia. Wspiera to nie tylko ich rozwój osobisty, ale także przyczynia się do ich ogólnego dobrostanu. W tym kontekście, doradcy zawodowi są nie tylko informatorami, ale przede wszystkim mentorami i coachami, którzy pomagają młodzieży nawigować przez skomplikowany świat możliwości zawodowych w sposób, który jest zgodny z ich indywidualnymi potrzebami i oczekiwaniami. Jak wskazuje Marek W. Grzywa w "Psychologia kariery. Teoria i praktyka", odpowiednie zrozumienie tych aspektów jest kluczem do skutecznego doradztwa, które będzie odpowiadać na wyzwania współczesnego świata.

Rozdział „Współpraca z młodzieżą” ma na celu przedstawienie nowoczesnych strategii doradztwa zawodowego, które są odpowiedzią na zmieniające się potrzeby. Skupimy się na technikach komunikacji z młodzieżą, metodach angażowania ich w procesy decyzyjne, a także na sposobach, dzięki którym młodzi ludzie mogą skutecznie kształtować swoją przyszłość zawodową w harmonii z osobistymi wartościami i aspiracjami.

4.2

KOMUNIKACJA Z MŁODZIEŻĄ – STRATEGIE I NARZĘDZIA

Techniki komunikacyjne dostosowane do różnych grup młodzieżowych. Wykorzystanie technologii i mediów społecznościowych do efektywnej komunikacji.

Współczesne doradztwo zawodowe to przede wszystkim efektywna komunikacja z różnorodnymi grupami młodzieży, które różnią się nie tylko wiekiem, ale również pochodzeniem kulturowym, dostępem do technologii, oraz wartościami i oczekiwaniami. Rozróżnienie tych grup i dostosowanie strategii komunikacyjnych jest kluczowe dla skutecznego angażowania ich w proces doradztwa zawodowego.

Pokolenie Z: Znani jako "digital natives", członkowie tego pokolenia urodzili się i dorastali w środowisku wszechobecnych technologii cyfrowych. Wpływ tego na ich sposób komunikacji jest znaczący; preferują szybkie, wizualne i interaktywne formy komunikacji. Strategie angażujące takie narzędzia jak aplikacje mobilne, media społecznościowe, a nawet gry wideo mogą być skuteczne. Jak sugeruje raport "Global Generation Z Study" przeprowadzony przez firmę McKinsey, dla tego pokolenia istotna jest nie tylko treść, ale i kontekst komunikacji, który powinien być autentyczny i etyczny.

"Yo, dla mnie najważniejsze jest to, żeby wszystko było szybkie i na punkcie. Nie mam czasu na przewijanie przez niekończące się teksty. Wole konkrety, najlepiej w formie krótkiego wideo czy story na Insta. Cenię też szczerą i prawdziwość – nie lubię, gdy firmy czy doradcy próbują na siłę sprzedać mi swoją ofertę bez pokazania, jakie to ma realne korzyści dla mnie. Jeśli coś jest fake lub zbyt 'na pokaz', od razu to czuję. Aha, i super ważne jest, żeby była interakcja. Lubię, gdy mogę coś skomentować, dać feedback i poczuć, że to, co mówię, ma znaczenie."

(przedstawiciel pokolenia Z)

Millenials: Choć są równie biegli w technologiach co Pokolenie Z, millenials cenią również głębsze, bardziej treściwe formy komunikacji. Warto z nich korzystać organizując webinary, szkolenia online czy też korzystając z platform takich jak LinkedIn dla bardziej profesjonalnych interakcji. Według badania przeprowadzonego przez Pew Research Center, millenials oczekują, że marki i instytucje będą komunikować się z nimi w sposób, który odzwierciedla ich wartości społeczne i etyczne.

Ja naprawdę doceniam, gdy komunikacja ma osobisty akcent i jest dopasowana do moich indywidualnych potrzeb. Dla mnie ważne jest, aby informacje były głębokie i miały wartość merytoryczną, nie tylko błyskawiczne odpowiedzi. Cenię też transparentność i uczciwość – chcę wiedzieć, kim są ludzie po drugiej stronie i co mogą mi zaoferować na prawdę, bez nadmiernego marketingu. Interesują mnie także treści, które angażują mnie jako odbiorcę, takie, które pozwalają na dialog i wymianę myśli, a nie tylko jednostronną komunikację. Lubię, gdy mogę uczestniczyć w webinarach, gdzie można zadawać pytania i uzyskiwać odpowiedzi na żywo, co sprawia, że czuję się bar-



dziej zaangażowana i wartościowa."

(Przedstawicielka Milenialsów)

Różnice kulturowe: W kontekście globalnym, różnice kulturowe odgrywają kluczową rolę w komunikacji. Doradcy zawodowi muszą rozumieć, jak kulturowe tło wpływa na oczekiwania młodzieży i ich reakcje na różne style komunikacji. Na przykład, młodzież z kultur kolektywistycznych może lepiej reagować na komunikację grupową i wartościować relacje osobiste, podczas gdy w kulturach indywidualistycznych bardziej ceniona może być autonomiczność i osobiste osiągnięcia. To zrozumienie jest niezbędne do tworzenia skutecznych, spersonalizowanych strategii doradztwa.

Dlatego wypowiedź przedstawiciela młodzieży wywodzącego się z kultury kolektywistycznej będzie stawiała na następujące wartości:

"U nas w społeczności, dużo się rozmawia i wspólnie decyduje. Czuję się bardziej zaangażowany i komfortowy, gdy mogę omówić swoje plany zawodowe z grupą – rodzina, przyjaciele, a nawet koledzy z klasy mają wpływ na moje decyzje. W naszej kulturze ważne jest, żeby każdy miał szansę wyrazić swoje zdanie, a decyzje są często podejmowane konsensualnie. Dlatego w doradztwie zawodowym cenię sobie, gdy doradca rozumie tę dynamikę i pomaga mi zintegrować moje cele z oczekiwaniami społeczności."

przedstawiciel kultury indywidualistycznej natomiast wyrazi swoje potrzeby tymi słowami:

"W mojej kulturze najważniejsza jest niezależność i możliwość samodzielnego kształtowania swojej przy-

szłości. Lubię, gdy doradztwo zawodowe koncentruje się na moich indywidualnych talentach i ambicjach, a nie na oczekiwaniach grupy. Ceniony jest tu sukces osobisty, dlatego preferuję jedno-na-jedno spotkania z doradcą, gdzie mogę szczegółowo omówić moje plany i strategię bez zewnętrznego wpływu. Dla mnie liczy się to, że mogę samodzielnie decydować o swojej drodze zawodowej."

Zmiany w środowisku technologicznym i kulturowym

Dynamiczne zmiany w technologii i kulturze mają głęboki wpływ na sposób, w jaki młodzież wchodzi w interakcje ze światem, co z kolei kształtuje ich oczekiwania zawodowe i komunikacyjne. Rozwój technologii cyfrowych, takich jak sztuczna inteligencja, machine learning, i rosnące zastosowanie mediów społecznościowych, nie tylko zmieniają krajobraz pracy, ale również sposób, w jaki młodzież uczy się i komunikuje.

Technologia: Wprowadzenie technologii do każdego aspektu życia młodzieży stworzyło pokolenie, które jest bardziej niż kiedykolwiek wcześniej zintegrowane z cyfrowym światem. Doradcy zawodowi muszą wykorzystywać te technologie nie tylko do przekazywania informacji, ale także do budowania relacji i angażowania młodzieży w sposób, który jest dla nich naturalny i intuicyjny.

Kultura: Globalizacja przyczyniła się do większej świadomości i tolerancji różnorodności kulturowej, co młodzież manifestuje zarówno w życiu codziennym, jak i w oczekiwaniach zawodowych. Doradcy zawodowi muszą być świadomi tych różnorodności i wrażliwi

na różnice kulturowe, co jest niezbędne w skutecznym przekazywaniu wartości zawodowych i kierunków rozwoju, które są relewantne i respektujące dla każdej grupy młodzieży.

Przykłady skutecznych narzędzi i metod w doradztwie zawodowym.

Młodzież w wieku 16–25 lat, szczególnie z pokolenia Z, wykazuje niezwykle wysoki poziom zaangażowania w cyfrowym świecie, co potwierdzają dane z badań przeprowadzonych przez Komisję Europejską. Według raportu "Digital Economy and Society Index (DESI)" z 2020r., około 94% młodych Europejczyków regularnie korzysta z internetu, z czego większość przyznaje, że media społecznościowe oraz inne platformy online są ich głównym źródłem informacji, w tym informacji o edukacji i karierze. Z kolei badanie przeprowadzone przez Pew Research Center wskazuje, że ponad 90% młodych osób w wieku od 18 do 24 lat aktywnie korzysta z co najmniej jednej platformy społecznościowej.

Taka dynamika zmienia tradycyjne podejścia do doradztwa zawodowego, promując metody, które są bardziej interaktywne, dostępne i zindywidualizowane. Ta tendencja wskazuje na konieczność adaptacji metod doradztwa zawodowego do zmieniającego się środowiska, gdzie mobilność, dostępność i personalizacja treści są kluczowe.

Rola technologii w doradztwie zawodowym jest nie do przecenienia, szczególnie w kontekście komunikacji z pokoleniami takimi jak millenials i pokolenie Z, które wyrastają w środowisku cyfrowym. Młodzież często

zwraca się do mediów społecznościowych w poszukiwaniu inspiracji oraz informacji o karierze. Na przykład, raport "Getting to Work on Summer Learning" wydany przez RAND Corporation w 2018 roku wskazuje, że uczniowie i młodzi dorośli coraz częściej korzystają z platform takich jak LinkedIn, YouTube czy Instagram, aby eksplorować różne ścieżki kariery i zdobywać wiedzę na temat umiejętności potrzebnych w przyszłej pracy.

Warto zwrócić uwagę, że mimo iż młodzież może samodzielnie znajdować informacje dotyczące kariery w świecie technologii, rola doradztwa zawodowego pozostaje kluczowa. Jak wskazuje Social Cognitive Career Theory (SCCT), samoefektywność – czyli wiara w własne możliwości do osiągnięcia określonych celów – jest zasadnicza dla rozwoju kariery. Doradcy zawodowi nie tylko dostarczają informacje, ale także wspierają w budowaniu tej samoefektywności poprzez mentoring, coaching i dostosowywanie ścieżek kariery do indywidualnych potrzeb i umiejętności każdej osoby.

Rola doradztwa zawodowego w formie bardziej tradycyjnej, jak i wspomaganej technologią, pozostaje niezastąpiona. Doradcy mogą działać jako przewodnicy, którzy nie tylko dostarczają informacji, ale także pomagają młodym ludziom w analizie tych danych, rozwijaniu umiejętności i budowaniu pewności siebie niezbędnej do skutecznego zarządzania własną karierą. Współpraca z młodzieżą w środowisku cyfrowym wymaga ciągłego dostosowywania strategii i podejść, ale przynosi również możliwości dotarcia do nich na nowych, innowacyjnych płaszczyznach.

Działania na platformach społecznościowych, takie jak kampanie na Instagramie czy serie filmów edukacyj-



nych na YouTube, które prowadzą do interaktywnych sesji Q&A, są świetnym przykładem, jak doradcy zawodowi mogą efektywnie wykorzystywać media społecznościowe. Na przykład, seria „Career Path Chats” na YouTube, gdzie profesjonaliści z różnych branż dzielą się swoimi doświadczeniami i radami, może znacząco pomóc młodzieży w zrozumieniu różnorodnych aspektów pracy w danej dziedzinie.

Zmiany w sposobach korzystania z technologii w kontekście planowania kariery, zaczęły się nasilać na początku XXI wieku z rozwojem internetu, a następnie z pojawieniem się mediów społecznościowych. Te platformy zmieniły nie tylko sposób, w jaki ludzie komunikują się na co dzień, ale także jak szukają informacji zawodowych i edukacyjnych.

Aplikacje i platformy społecznościowe

1. LinkedIn – Ta platforma jest nie tylko miejscem do sieciowania dla profesjonalistów, ale również doskonałym zasobem dla doradców zawodowych, którzy mogą używać jej do prowadzenia grup tematycznych, publikowania artykułów oraz organizowania webinarów. W Polsce LinkedIn zyskuje na popularności także wśród młodszej populacji, która szuka pierwszych czy kolejnych kroków w swojej karierze.

Doradcy mogą dołączać do istniejących grup branżowych lub zakładać własne, co pozwala na prowadzenie dyskusji i wymianę doświadczeń związanych z różnymi aspektami kariery.

Organizowanie webinarów i warsztatów pozwala na prowadzenie interaktywnych sesji, które przyciągają szeroką publiczność. Dzięki tym możliwościom, Linke-

dn staje się nieocenionym narzędziem, które pozwala doradcom zawodowym na budowanie trwałych i efektywnych relacji, wspierających młodzież w osiągnięciu ich celów zawodowych.

2. Instagram i TikTok: niezwykle popularne wśród młodzieży. Doradcy zawodowi mogą wykorzystywać te platformy do publikowania inspirujących historii zawodowych, edukacyjnych treści video czy prowadzenia sesji Q&A na żywo, co pozwala na budowanie angażującej i interaktywnej komunikacji z młodymi ludźmi.

3. YouTube: Platforma ta nie tylko służy do rozrywki, ale staje się ważnym narzędziem w edukacji zawodowej. Seria filmów takich jak "Day in the Life" pozwala młodym osobom zrozumieć codzienne obowiązki w różnych profesjach, co może wpłynąć na ich decyzje zawodowe.

4. Facebook: Grupy zawodowe i fora na Facebooku umożliwiają młodzieży dostęp do sieci profesjonalistów i ekspertów w różnych branżach, co może służyć jako źródło cennych wskazówek i mentoringu.

Aplikacje mobilne i platformy do prowadzenia webinarów i kursów

1. Zoom i Microsoft Teams – Te narzędzia umożliwiające organizowanie webinarów i warsztatów, które są łatwo dostępne dla młodzieży z dowolnego miejsca. Pozwalają na interakcje w czasie rzeczywistym, co jest kluczowe dla efektywnego doradztwa.

2. Coursera i Udemy – Platformy te oferują kursy online, które mogą być wykorzystywane przez doradców zawodowych do budowania programów szkoleniowych skierowanych do młodych osób, pomagając

im w zdobywaniu nowych umiejętności i kwalifikacji wymaganych na rynku pracy.

Inne możliwości wykorzystania nowych technologii

1. **Rzeczywistość rozszerzona (AR) i wirtualna (VR)** – Technologie te mogą być wykorzystywane do tworzenia symulacji zawodowych, które pozwalają młodym osobom na 'przetestowanie' różnych środowisk pracy, co może pomóc im w lepszym zrozumieniu potencjalnych ścieżek kariery.
2. **Chatboty oparte na AI** – Sztuczna inteligencja może wspierać doradztwo zawodowe przez automatyzację odpowiedzi na często zadawane pytania, oferowanie personalizowanych sugestii dotyczących kariery czy prowadzenie użytkownika przez proces poszukiwania informacji zawodowych.
3. **Grywalizacja:** Wykorzystanie elementów gier w procesie doradztwa zawodowego, np. poprzez aplikacje, które oferują nagrody za ukończenie kursów zawodowych lub osiągnięcie określonych celów edukacyjnych.
4. **Big Data i analiza predykcyjna:** Narzędzia analityczne wykorzystujące duże zbiory danych mogą pomóc doradcom w identyfikowaniu trendów i prognozowaniu przyszłych potrzeb rynku pracy, co z kolei umożliwia dostosowanie doradztwa do aktualnych i przyszłych wymagań.

Nowoczesne technologie znacząco wpływają na metody i narzędzia stosowane w doradztwie zawodowym, umożliwiając doradcom lepsze zrozumienie potrzeb młodzieży, personalizację podejścia oraz oferowanie interaktywnych i angażujących form wsparcia. Korzysta-

nie z aplikacji mobilnych, mediów społecznościowych, platform edukacyjnych, a także innowacyjnych rozwiązań takich jak AR czy VR, otwiera nowe możliwości dla efektywnego doradztwa, które odpowiada na wyzwania współczesnego rynku pracy. Dzięki tym narzędziom doradcy zawodowi mogą skutecznie wspierać młodzież w planowaniu ich edukacji i kariery zawodowej w dynamicznie zmieniającym się świecie.

4.3

BUDOWANIE RELACJI Z MŁODZIEŻĄ

Budowanie skutecznych **relacji z młodzieżą** stanowi fundament pracy doradców zawodowych. Odpowiednio skonstruowane i pielęgnowane relacje mogą znacząco wpłynąć na sposób, w jaki młodzi ludzie postrzegają i planują swoją przyszłość zawodową. Doradcy, którzy efektywnie komunikują się z młodzieżą i odpowiadają na ich zmieniające się potrzeby, mogą odegrać kluczową rolę w ich rozwoju osobistym i zawodowym. Przyjazne, otwarte i oparte na wzajemnym szacunku relacje pomiędzy doradcami a młodzieżą tworzą środowisko, w którym młodzi ludzie czują się wartościowi i zmotywowani do dążenia do realizacji swoich celów.

W dzisiejszym zglobalizowanym świecie doradcy zawodowi stoją przed wyzwaniem, jakim jest **zrozumienie** i odpowiednie **reagowanie** na różnorodność kulturową. Młodzież z różnych środowisk może mieć odmienne oczekiwania i potrzeby, co wymaga od doradców za-



wodowych nie tylko wiedzy fachowej, ale także kompetencji międzykulturowych i empatii.

W obliczu tych wyzwań, kluczowe staje się oparcie praktyk doradczych na solidnych **fundamentach naukowych**. Bieżące badania i dostosowywanie praktyk do zmieniających się realiów oraz oczekiwań młodzieży to nie tylko obowiązek, ale i konieczność, by doradztwo zawodowe było skuteczne i adekwatne do potrzeb młodych ludzi, którzy stawiają pierwsze kroki na rynku pracy. Tym samym, podejście to musi być elastyczne, nowoczesne i całościowo skoncentrowane na indywidualnym rozwoju każdej osoby.

Personalizacja doradztwa to klucz do zwiększenia jego efektywności. Indywidualne podejście do potrzeb i oczekiwań młodzieży znacząco poprawia percepcję doradztwa zawodowego.

Wpływ relacji mentorskich na rozwój zawodowy młodzieży. Metody budowania zaufania i otwartości w relacjach z młodzieżą.

Relacje mentorskie stanowią fundament do przekazywania wiedzy, doświadczenia oraz umiejętności międzypokoleniowych. Mentorzy, jako osoby bardziej doświadczone, służą wsparciem, orientacją i inspiracją dla młodszych osób, które stawiają pierwsze kroki w świecie edukacji i pracy zawodowej.

Mentorstwo oferuje unikalną możliwość uczenia się poprzez obserwację, praktykę i feedback, co jest nieosiągalne w tradycyjnych metodach nauczania. Mentorzy mogą przekazywać wiedzę specjalistyczną, ucząc jed-

nocześnie, jak radzić sobie z problemami i wyzwaniami zawodowymi, co bezpośrednio przekłada się na szybsze zdobywanie kompetencji przez młodzież.

Przekracza granice czysto zawodowego doradztwa, obejmując także wsparcie emocjonalne i pomoc w rozwoju osobistym. Relacja z mentorem oferuje młodzieży bezpieczne środowisko, w którym mogą oni otwarcie dyskutować o swoich obawach, planach i marzeniach. Mentorowanie znacząco wpływa na wzrost samooceny oraz motywacji wśród młodzieży, co jest kluczowe dla ich rozwoju zarówno osobistego, jak i zawodowego.

Aspekt pokoleniowy w relacjach mentorskich

Aspekt pokoleniowy odgrywa istotną rolę w kształtowaniu i efektywności relacji mentorskich. **Różnice pokoleniowe** między mentorami a ich młodszymi protegowanymi mogą wpływać zarówno na dynamikę relacji, jak i na sposób przekazywania wiedzy, wartości i umiejętności.

Różnice w wartościach i oczekiwaniach mogą stanowić wyzwanie w takich relacjach. Mentorzy z pokolenia Baby Boomers czy Generation X często kładą nacisk na ciężką pracę, lojalność i hierarchię, podczas gdy młodsze pokolenia, takie jak Millenials i Generation Z, cenią sobie elastyczność, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i płaską strukturę organizacyjną. **Zrozumienie tych różnic** jest kluczowe dla budowania wzajemnego szacunku i efektywnej współpracy międzypokoleniowej.

Praktyczne rozwiązanie:

Programy szkoleniowe dla mentorów, które podnoszą świadomość na temat różnic pokoleniowych i uczą, jak dostosować styl mentorowania do potrzeb i wartości młodszych pokoleń.

Adaptacja do technologii i komunikacji

Różnice pokoleniowe są również widoczne w adaptacji do nowych technologii. Młodsze pokolenia dorasta w erze cyfrowej, jest bardziej skłonne do wykorzystywania technologii w nauce i komunikacji. Dla starszych mentorów może to stanowić wyzwanie, ale również okazję do nauki i rozwoju. Efektywne wykorzystanie narzędzi cyfrowych w procesie mentorowania zwiększa zaangażowanie i efektywność nauki.

Praktyczne rozwiązanie:

Wprowadzenie platform i narzędzi online, które ułatwiają komunikację i współpracę między mentorami a ich protegowanymi, pomagając przełamać bariery technologiczne.

Różnorodność pokoleniowa

Mimo wyzwań, różnorodność pokoleniowa w relacjach mentorskich może przynieść liczne korzyści. Wymiana doświadczeń między różnymi pokoleniami może prowadzić do innowacji i kreatywnego rozwiązywania problemów. Starsi mentorzy mogą przekazać młodszym osobom cenne lekcje z ich bogatego doświadczenia zawodowego, natomiast młodszy protegowani

mogą wprowadzić świeże perspektywy i nowoczesne podejścia.

Praktyczne rozwiązanie:

Organizacja warsztatów i sesji networkingowych, które promują międzypokoleniową współpracę i wymianę doświadczeń, wzmacniając relacje mentorskie i sprzyjając innowacyjności.

Metody budowania zaufania i otwartości w relacjach z młodzieżą.

Budowanie zaufania i otwartości jest jedną z najistotniejszych wartości w tworzeniu efektywnych relacji z młodzieżą. Można na nich skutecznie budować rozwój osobisty i zawodowy młodych osób. Są to nie tylko pojęcia psychologiczne, ale również ważne narzędzia w kreowaniu zdrowego społeczeństwa, które sprzyja integracji, współpracy i wzajemnemu zrozumieniu.

Otwartość w kontekście relacji z młodzieżą oznacza gotowość do słuchania, akceptacji różnych perspektyw oraz elastyczność w dostosowywaniu metod i podejść edukacyjnych. Jest to cecha umożliwiająca otwarte komunikowanie się bez obawy przed oceną, co sprzyja swobodnemu wyrażaniu myśli i uczuć przez młode osoby.

Zaufanie z kolei buduje się na wiarygodności, konsekwencji i uczciwości. W relacjach z młodzieżą, zaufanie manifestuje się poprzez konsekwentne wsparcie, zrozumienie oraz szacunek dla ich autonomii i decyzji. To także przekonanie młodzieży, że mogą liczyć na dorosłych w trudnych momentach oraz że ich problemy zostaną potraktowane poważnie i z empatią.



Budowanie otwartości i zaufania ma kluczowe znaczenie dla rozwoju społecznego, co jest potwierdzone przez liczne badania w dziedzinie psychologii i socjologii.

Szwajcarski psycholog rozwojowy **Jean Piaget**, pokazuje, jak otwartość na nowe doświadczenia jest kluczowa w procesie adaptacji intelektualnej dzieci i młodzieży. Zdaniem Piageta, zdolność do adaptacji, czyli równoważenia asymilacji i akomodacji, zależy od otwartości jednostki na nowe informacje.

Teoria rozwoju psychospołecznego **Erika Eriksona** identyfikuje zaufanie jako fundament pierwszego etapu rozwoju człowieka. **Erikson** argumentował, że zaufanie zdobyte w niemowlęctwie kształtuje podstawowe podejście do świata jako bezpiecznego i przewidywalnego miejsca, co jest niezbędne do zdrowego rozwoju psychicznego. **Robert Putnam** W swojej pracy "Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community" bada, jak spadek zaufania społecznego wpływa na społeczne i polityczne życie w Ameryce. Zaufanie, jak twierdzi, jest kluczowym składnikiem społecznego kapitału, który umożliwia ludziom współpracę dla wspólnego dobra. Francuski socjolog **Pierre Bourdieu**, który w swojej teorii pola, habitusu i kapitału społecznego podkreślał rolę zaufania i otwartości jako elementów tworzących kapitał społeczny. Dzięki zaufaniu, które funkcjonuje jako "kredyt", jednostki i grupy mogą efektywniej współdziałać i rozwijać społeczne więzi.

Otwartość i zaufanie nie są tylko wartościami pożądanymi w relacjach międzyludzkich, ale fundamentalnymi składnikami zdrowego funkcjonowania społeczeństwa. Promowanie tych wartości w edukacji i wychowaniu

młodzieży może mieć długofalowe pozytywne skutki dla społecznej kohezji i współpracy.

W raporcie OECD dotyczącym gotowości do kariery zawodowej, zwrócono uwagę na znaczenie zaufania i otwartości w relacjach z doradcami zawodowymi, które są kluczowe dla efektywnego wspierania młodych osób w kształtowaniu ich ścieżek kariery. Umożliwia to młodzieży lepsze zrozumienie swoich możliwości i aspiracji oraz sprzyja skuteczniejszemu planowaniu kariery.

Oprócz wartości indywidualnych, takich jak zaufanie i otwartość, raporty OECD podkreślają także znaczenie kompetencji interpersonalnych i zdolności adaptacyjnych, które są ważne zarówno w kontekście edukacyjnym, jak i zawodowym. Takie umiejętności pomagają młodym ludziom lepiej radzić sobie z wyzwaniami na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy.

Naukowe opracowania wskazują na konkretne metody i praktyki, które mogą pomóc w osiągnięciu tych celów.

Konsekwentne i autentyczne działanie

Konsekwencja w działaniach i autentyczność są kluczowe w budowaniu zaufania. Młodzież ceni sobie doradców i mentorów, którzy są spójni w swoich wartościach i zachowaniach. Pokazanie prawdziwego zainteresowania życiem i wyzwaniami, przed którymi stoi młodzież, pomaga w tworzeniu głębokich i znaczących relacji. Regularne, otwarte rozmowy na temat celów, oczekiwań i obaw młodzieży. Wyrażanie autentycznego zainteresowania ich doświadczeniami i uczuciami, co pokazuje, że ich opinie są ważne i szanowane.

Aktywne słuchanie

Aktywne słuchanie to więcej niż tylko odbieranie słów – to proces, w którym mentor pokazuje, że jest w pełni zaangażowany w rozmowę. Aktywne słuchanie obejmuje zadawanie otwartych pytań, parafrazowanie, i empatyczne reagowanie, co utwierdza młodzież, że są słyszani i rozumiani.

Stosowanie technik aktywnego słuchania, takich jak zachęcanie do dalszego rozwijania myśli, okazywanie zrozumienia poprzez odpowiednie gesty i mimikę, oraz podsumowywanie tego, co młodzież wyraziła, aby potwierdzić zrozumienie ich punktu widzenia.

Tworzenie bezpiecznego środowiska

Zapewnienie młodzieży bezpiecznego środowiska, w którym mogą wyrażać swoje myśli i uczucia bez oba-

wy o krytykę, jest niezbędne dla budowania otwartości. Młodzi ludzie są bardziej skłonni do otwarcia się i uczestniczenia w dialogu, gdy czują się bezpieczni. Stworzenie wyraźnych zasad zachowania poufności i szacunku w trakcie wszystkich interakcji, co może obejmować zarówno sesje indywidualne, jak i grupowe spotkania.

Utrzymywanie spójności i przewidywalności

Stabilność i przewidywalność w relacjach są ważne dla młodzieży, której życie często charakteryzuje się zmiennością i niepewnością. Regularne spotkania i konsekwentne wsparcie sprzyjają budowaniu zaufania.

Ustalanie regularnych spotkań i przestrzeganie ustalonych terminów. Zapewnienie, że każde spotkanie ma jasny cel i strukturę, co również pomaga w utrzymaniu zaangażowania.





4.4

ANGAŻOWANIE MŁODZIEŻY W AKTYWNE PLANOWANIE ŚCIEŻKI KARIERY

Aby zrozumieć w jaki sposób można angażować młodzież w aktywne planowanie ścieżki kariery, warto w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na zalecenia i badania przeprowadzone przez międzynarodowe organizacje takie jak OECD i ONZ. Raporty te podkreślają znaczenie aktywnego uczestnictwa młodzieży w kształtowaniu ich przyszłości zawodowej.

Zgodnie z raportem OECD, angażowanie młodzieży w planowanie kariery jest kluczowe dla ich sukcesów zawodowych w dorosłym życiu. Programy przygotowawcze do kariery, które są projektowane z uwzględnieniem międzynarodowych danych i praktyk, oferują młodym ludziom narzędzia do rozwoju umiejętności oraz zrozumienia rynku pracy. OECD zaleca również zaangażowanie różnych interesariuszy, w tym szkół i pracodawców, aby zapewnić młodzieży kompleksowe wsparcie.

Równie ważne są badania ONZ, które w swoim "World Youth Report" z 2018 roku zwracają uwagę na rolę młodzieży jako nosicieli zmian w realizacji Agendy 2030. Raport podkreśla, jak ważne jest włączenie młodzieży w procesy decyzyjne i ich aktywny udział w życiu społecznym i politycznym. Przykłady takie jak projekty społecznościowe czy inicjatywy pokojowe pokazują, że młodzi ludzie mogą efektywnie wpływać na rozwój społeczny i ekonomiczny.

Techniki i narzędzia do motywowania młodzieży do samodzielnego planowania kariery.

Jak wskazują Steven D. Brown i Robert W. Lent w swojej książce "Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work", teoretyczne podejścia i badania mogą zostać efektywnie zastosowane w praktyce doradczej. Autorzy podkreślają znaczenie integracji teorii rozwoju kariery z indywidualnymi doświadczeniami klientów, co umożliwia tworzenie bardziej celowanych i skutecznych programów doradczych. Według Brown i Lenta, zrozumienie teoretycznych podstaw rozwoju zawodowego pozwala doradcom lepiej dostosować swoje metody do potrzeb młodzieży, co jest kluczowe w ich zaangażowaniu i aktywnym uczestnictwie w planowaniu przyszłości zawodowej.

Efektywne programy doradcze, które biorą pod uwagę te aspekty, często wykorzystują takie metody jak warsztaty rozwoju umiejętności, sesje mentoringowe, oraz zintegrowane platformy online, które umożliwiają młodzieży eksplorację różnorodnych ścieżek kariery.

Przykłady dobrych praktyk i rozwiązań:

✿ Programy stażowe i praktyki zawodowe:

Jeden z kluczowych sposobów na zaangażowanie młodzieży w aktywne planowanie kariery to umożliwienie im zdobywania bezpośrednich doświadczeń zawodowych. Przykłady takie jak programy stażowe w firmach technologicznych, organizacjach pozarządowych czy w administracji publicznej pozwa-

lają młodym ludziom na zrozumienie praktycznych aspektów różnych zawodów, co ułatwia im dokonywanie przemyślanych wyborów kariery.

✿ **Mentoring i coaching:**

Programy mentoringowe, w których doświadczeni profesjonaliści dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem, są nieocenione. Na przykład, inicjatywy takie jak sieć mentoringowa stworzona przez globalne korporacje, które łączą młodych pracowników z liderami branży, mogą znacząco wpłynąć na rozwój zawodowy młodzieży.

✿ **Warsztaty i seminaria:**

Organizowanie interaktywnych warsztatów, które koncentrują się na rozwoju umiejętności miękkich i technicznych, jest równie ważne. Takie warsztaty mogą obejmować symulacje rozmów kwalifikacyjnych, warsztaty pisania CV, a także sesje na temat strategii kariery i zarządzania czasem, które przygotowują młodzież do realiów rynku pracy.

✿ **Narzędzia online i aplikacje do planowania kariery:**

Wykorzystanie technologii w procesie doradztwa kariery jest coraz bardziej popularne. Platformy takie jak LinkedIn Learning oferują kursy i szkolenia, które pomagają młodzieży rozwijać konieczne umiejętności. Aplikacje do planowania kariery, które umożliwiają młodym ludziom eksplorację różnych ścieżek zawodowych i ustawianie osobistych celów zawodowych, to kolejne przykłady efektywnego wykorzystania technologii.

✿ **Doradztwo grupowe i sesje informacyjne:**

Organizowanie sesji, w których młodzież może dowiedzieć się więcej o różnych sektorach i trendach rynkowych, a także wymieniać się doświadczeniami z rówieśnikami. Takie spotkania mogą być prowadzone zarówno online, jak i osobiście, co umożliwia

łatwiejsze dostosowanie do potrzeb różnych grup młodzieży.

Komisja Europejska podkreśla, że aktywne zaangażowanie młodzieży w proces planowania kariery przyczynia się nie tylko do ich indywidualnego rozwoju, ale także wpływa pozytywnie na gospodarkę przez lepsze dostosowanie kwalifikacji młodych ludzi do potrzeb rynku pracy. Dostępne online raporty i rekomendacje od Komisji Europejskiej dostarczają kompleksowych wytycznych dotyczących metod i praktyk angażowania młodzieży w procesy decyzyjne związane z ich karierą zawodową.

Metody wspierania młodzieży w identyfikacji własnych zainteresowań i kompetencji. Przykłady strategii angażujących młodzież w procesy decyzyjne.

W swojej publikacji "Doradztwo zawodowe i personalne", Maria Podgórska i Józef Kargul szczegółowo omawiają metody i techniki, które są kluczowe w procesie identyfikacji zainteresowań i kompetencji młodzieży. Autorzy podkreślają, że efektywne doradztwo wymaga zastosowania zarówno narzędzi diagnostycznych, jak i osobistego podejścia, które pozwala na głębsze zrozumienie indywidualnych predyspozycji oraz aspiracji zawodowych klienta. Podgórska i Kargul wskazują, że kluczowym elementem jest stworzenie przestrzeni, w której młodzi ludzie mogą bez obaw wyrażać swoje myśli i odczucia dotyczące przyszłości zawodowej. Dzięki temu możliwe jest nie tylko zrozumienie ich obecnych kompetencji, ale również identyfikacja obszarów, które wymagają rozwoju. Jest to szczególnie ważne, gdyż, jak



zauważają autorzy, młodzież często nie jest świadoma całego spektrum swoich zdolności i zainteresowań, co może ograniczać ich potencjał zawodowy.

Doradcy, korzystając z metod opisanych przez Podgórską i Kargula, mogą efektywnie wspierać młodzież w odkrywaniu tych kompetencji, które są kluczowe w wybranych przez nich ścieżkach kariery. To podejście, oparte na solidnych podstawach teoretycznych i praktycznych, jest nieocenione w pomaganiu młodym ludziom w przejściu od edukacji do świata pracy, co jest także zgodne z zaleceniami Komisji Europejskiej dotyczącymi aktywnego zaangażowania młodzieży w planowanie kariery.

Narzędzia do samooceny i ich przykłady

Metody samooceny są kluczowe w procesie doradztwa zawodowego, pomagając osobom, szczególnie młodzieży, w identyfikacji ich zainteresowań i kompetencji. Właściwie skonstruowane narzędzia samooceny powinny być przystępne, wiarygodne i dostosowane do potrzeb oraz kontekstu kulturowego użytkowników powinna ich cechować:

- ✿ **Przystępność:** Narzędzia do samooceny powinny być łatwe w użyciu dla osób w różnym wieku, co oznacza jasne instrukcje i proste, zrozumiałe językowo pytania. Ważne jest, aby narzędzia te były dostępne w różnych formatach, zarówno papierowych, jak i elektronicznych, aby maksymalnie zwiększyć ich dostępność.
- ✿ **Wiarygodność i trafność:** Powinny być opracowane na podstawie solidnych podstaw teoretycznych i badawczych, co zapewnia ich wiarygodność. Testy i kwestionariusze powinny być regularnie weryfiko-

wane pod kątem ich trafności, czyli zdolności do mierzenia tego, co mają mierzyć, oraz rzetelności, czyli spójności wyników przy różnych zastosowaniach.

- ✿ **Dostosowanie kulturowe:** Narzędzia samooceny powinny być dostosowane do kontekstu kulturowego, w którym będą stosowane, co oznacza uwzględnienie specyfiki językowej, kulturowej i społeczno-ekonomicznej grupy docelowej. W Polsce narzędzia takie powinny być zgodne z polskim kontekstem edukacyjnym i rynkiem pracy.

Tak opracowane narzędzia samooceny pomagają w identyfikacji silnych stron, zainteresowań oraz potencjalnych obszarów rozwoju. Dzięki temu osoby mogą dokonywać bardziej świadomych wyborów edukacyjnych i zawodowych. Umożliwiają lepsze zaplanowanie kariery poprzez dopasowanie zainteresowań i kompetencji do odpowiednich ścieżek edukacyjnych i zawodowych. Stymulują refleksję nad własnymi możliwościami i aspiracjami, co jest kluczowe w dążeniu do ciągłego rozwoju osobistego i zawodowego.

Przykłady narzędzi samooceny

1. Test Gallupa zwany inaczej CliftonStrengths

Jeden z najpopularniejszych testów samooceny. To narzędzie samooceny, które cieszy się dużą popularnością na całym świecie. Do tej pory z tego narzędzia skorzystało ponad 25 milionów osób, co świadczy o jego szerokim zastosowaniu i uznaniu zarówno wśród indywidualnych użytkowników, jak i w organizacjach korporacyjnych. CliftonStrengths jest wykorzystywany do identyfikacji dominujących talentów osoby, co ma kluczowe znaczenie dla jej rozwoju

osobistego i zawodowego. Test CliftonStrengths jest stosowany zarówno w kontekście osobistym, jak i zawodowym, przez osoby poszukujące głębszego zrozumienia swoich predyspozycji, a także przez organizacje dążące do optymalizacji pracy zespołowej i zwiększenia ogólnej efektywności. Jest to narzędzie oparte na badaniach i danych, które oferuje solidne podstawy do dalszego rozwoju osobistego i zawodowego.

2. Kwestionariusz Kompetencji Zawodowych

narzędzie, które pozwala ocenić poziom kompetencji zawodowych i jest przydatne w planowaniu dalszej ścieżki edukacji i rozwoju zawodowego.

3. Testy zainteresowań zawodowych

dostosowane do polskiego rynku pracy, pozwalają młodzieży na identyfikację zawodów, które mogą odpowiadać ich zainteresowaniom.

4. Ankiety samooceny

stosowane w polskich szkołach i uczelniach, umożliwiają uczniom i studentom ocenę własnych umiejętności i predyspozycji w różnych dziedzinach.

5. Holland's Self-Directed Search (SDS)

pozwała użytkownikom ocenić swoje preferencje w sześciu obszarach zawodowych, co może wskazać na potencjalne ścieżki kariery zgodne z ich naturalnymi predyspozycjami.

6. Strong Interest Inventory® (SII)

kwestionariusz, który pomaga uczniom w identyfikacji specyficznych obszarów zainteresowań, które są związane z różnymi zawodami.

7. Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

mogą pomóc zrozumieć, jak osobiste preferencje wpływają na interakcje zawodowe i jakie rodzaje zadań mogą przynosić najwięcej satysfakcji.

W ramach UE istnieje również platforma Europass, która umożliwia tworzenie cyfrowego portfolio zawierającego szczegółowe informacje o umiejętnościach, kwalifikacjach i doświadczeniach. Narzędzie to jest dostępne dla obywateli wszystkich krajów członkowskich i pomaga w łatwym dokumentowaniu i prezentowaniu swoich kompetencji potencjalnym pracodawcom w różnych krajach. Każde z tych narzędzi jest przykładem, jak różnorodne podejścia do samooceny mogą wspierać młodzież w efektywnym planowaniu ich edukacji i kariery, dostosowując się do lokalnych warunków rynkowych i edukacyjnych.

Narzędzia samooceny są szeroko stosowane w różnych krajach aby wspierać młodzież w identyfikacji ich zainteresowań zawodowych i kompetencji. Oto kilka przykładów takich narzędzi:

1. MACEDONIA

programy doradztwa zawodowego często korzystają z narzędzi do samooceny umiejętności językowych i kompetencji technicznych, które są szczególnie przydatne w kontekście rosnącego sektora usług i technologii informacyjnych.

2. IRLANDIA

narzędzie Career Directions pozwala użytkownikom na identyfikację zainteresowań i umiejętności, które mogą być przydatne przy wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Użytkownicy mogą eksplorować



zawody zgodne z ich profilami kompetencji i zainteresowań.

3. WIELKA BRYTANIA

National Careers Service oferuje szeroki zakres narzędzi do samooceny, które pomagają w identyfikacji umiejętności, zainteresowań oraz możliwości kariery. Narzędzie to jest dostępne online i oferuje spersonalizowane porady oraz informacje o szkoleniach i kursach.

4. ISLANDIA

programy takie jak Vocational Training and Education używają narzędzi do samooceny, które pomagają młodzieży w rozpoznawaniu ich predyspozycji do różnych rodzajów pracy fizycznej i umysłowej, co jest istotne w kontekście silnie rozwiniętego sektora usług i rybołówstwa.

Implementacja tych narzędzi w polskim systemie edukacji i doradztwie zawodowym może znacząco przyczynić się do efektywniejszego zarządzania karierą przez młodzież.

Warsztaty i seminaria wraz z przykładami

Warsztaty i seminaria wspierają młodzież w procesie identyfikacji własnych zainteresowań i kompetencji. Są to interaktywne formy edukacji, które angażują uczestników w aktywne uczenie się, dyskusje grupowe, a często również praktyczne zadania. Sprzyjają one:

- **Aktywnemu zaangażowaniu:** pozwalają na aktywny udział, co sprzyja lepszemu przyswajaniu wiedzy

i umiejętności. Takie metody uczą przez doświadczenie, co jest często bardziej skuteczne niż tradycyjne metody nauczania.

- **Rozwojowi umiejętności społecznych:** Poprzez prace grupowe i interakcje, rozwijają umiejętności komunikacyjne i współpracy, które są kluczowe na rynku pracy.
- **Dostosowaniu do indywidualnych potrzeb:** Warsztaty można łatwo dostosować do specyficznych potrzeb i zainteresowań grupy, co zwiększa ich skuteczność i atrakcyjność dla uczestników.

Konstrukcja warsztatów i seminariów

- **Określenie celów:** Każdy warsztat czy seminarium powinno mieć jasno określone cele, które odpowiadają na konkretne potrzeby uczestników. Cele te powinny być mierzalne i realistyczne.
- **Zróżnicowane metody nauczania:** Użycie różnorodnych metod (dyskusje, gry, projekty, prezentacje, itp.) pomaga utrzymać zainteresowanie uczestników i dostosować się do różnych stylów uczenia.
- **Interaktywność:** Kluczowym elementem jest zapewnienie, że warsztaty i seminaria są interaktywne. Uczestnicy powinni mieć możliwość wyrażania swoich opinii, zadawania pytań i współpracy z innymi.
- **Feedback i refleksja:** Ważne jest, aby po każdej aktywności uczestnicy mieli czas na refleksję i otrzymywali feedback, co pozwala na głębsze zrozumienie i lepsze przyswojenie nowych umiejętności.

Interaktywne warsztaty i seminaria są skutecznymi metodami, które pomagają młodzieży eksplorować i rozwijać swoje zainteresowania poprzez bezpośrednią partycypację.

Przykłady:

1. Warsztaty kreatywnego myślenia

Warsztaty takie jak "Design Your Life", które używają technik projektowania do myślenia o życiowych i zawodowych ścieżkach. Uczestnicy uczą się definiować swoje wartości, zainteresowania oraz potencjalne kariery, a następnie projektować plany, które mogą przekształcić te idee w konkretne cele.

2. Seminaria eksploracyjne

Seminaria skoncentrowane na konkretnych branżach, takich jak technologia, sztuka czy nauki społeczne, które oferują prelekcje, dyskusje grupowe i panele z ekspertami. Takie sesje pomagają uczestnikom lepiej zrozumieć różnorodność ścieżek zawodowych i edukacyjnych dostępnych w danym sektorze.

3. Warsztaty praktyczne

Warsztaty, które umożliwiają młodzieży pracę nad realnymi projektami, np. kodowanie aplikacji, tworzenie filmów czy prowadzenie kampanii marketingowych. Takie doświadczenia są szczególnie wartościowe, gdyż pozwalają uczestnikom na praktyczne wykorzystanie i rozwijanie swoich umiejętności oraz ocenę, czy dana dziedzina jest dla nich odpowiednia.

Warsztaty i seminaria kreatywne stanowią istotną część programów rozwoju osobistego i zawodowego na terenie Unii Europejskiej.

1. NIEMCY

Warsztaty "Znajdź Swoją Drogę". W Niemczech organizowane są warsztaty "Znajdź Swoją Drogę" (Finde Deinen Weg), które koncentrują się na wykorzystaniu technik projektowania życiowego. Uczestnicy tych

warsztatów uczą się, jak analizować swoje doświadczenia życiowe i zawodowe, aby zdefiniować, co jest dla nich najważniejsze i jakie kroki powinni podjąć, aby osiągnąć swoje cele zawodowe.

2. FRANCJA

Seminaria eksploracyjne "Kariery w Sztuce i Kulturze". We Francji popularne są seminaria eksploracyjne skupione na branży kulturalnej i artystycznej, takie jak "Kariery w Sztuce i Kulturze" (Carrières en Art et Culture). Seminaria te oferują uczestnikom możliwość spotkania z profesjonalistami z muzeów, galerii sztuki oraz instytucji kulturalnych, dzięki czemu mogą lepiej zrozumieć różnorodność ścieżek zawodowych w tej branży.

3. HISZPANIA

Warsztaty praktyczne "Startup Your Life". W Hiszpanii, szczególnie wśród młodzieży zainteresowanej przedsiębiorczością, popularne są warsztaty "Startup Your Life". Uczestnicy pracują nad realnymi projektami biznesowymi, ucząc się podstaw zakładania start-upów, planowania biznesowego, a także marketingu cyfrowego i strategii biznesowych.

4. WŁOCHY

Seminaria "Tech Future". Włochy oferują seminaria "Tech Future", które koncentrują się na technologiach przyszłości, takich jak sztuczna inteligencja, robotyka czy biotechnologia. Te seminaria zapewniają wgląd w najnowsze trendy technologiczne i dyskusje na temat tego, jak te technologie zmieniają różne sektory.

5. POLSKA

Warsztaty "Filmowe Eksperymenty". W Polsce można znaleźć warsztaty "Filmowe Eksperymenty", które po-



zwalają młodzieży na praktyczne wykorzystanie swoich umiejętności w zakresie produkcji filmowej i mediów cyfrowych. Uczestnicy uczą się wszystkiego, od scenariusza po montaż, co pozwala im na lepsze zrozumienie i ocenę, czy kariera w branży filmowej jest dla nich odpowiednia.

Te przykłady pokazują, jak różnorodne i dostosowane do specyficznych potrzeb i zainteresowań mogą być warsztaty i seminaria w poszczególnych krajach UE. Dzięki nim młodzież ma szansę na rozwój osobisty i zawodowy, który jest dostosowany do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

Kombinacja narzędzi samooceny oraz interaktywnych warsztatów i seminariów stanowi kompleksowe podejście do identyfikacji zainteresowań i kompetencji, które jest szczególnie skuteczne w przypadku młodzieży stojącej przed wyborami edukacyjnymi i zawodowymi.

OECD podkreśla w swoim raporcie "Skills Strategy Implementation Guidance for Slovenia", że angażowanie młodzieży w procesy decyzyjne jest nie tylko korzystne dla ich osobistego rozwoju, ale także stanowi klucz do kształtowania umiejętności potrzebnych na współczesnym rynku pracy. Rozwój tych umiejętności ma kluczowe znaczenie w przygotowywaniu młodych ludzi do elastycznego i skutecznego funkcjonowania w różnorodnym środowisku zawodowym. Ich kształtowanie w ramach procesów decyzyjnych, przez praktyczne angażowanie młodzieży w różnorodne projekty i inicjatywy, nie tylko zwiększa ich szanse na rynku pracy, ale także przyczynia się do ich osobistego rozwoju, budowania samooceny i poczucia spełnienia. Dlatego też tak ważne jest, aby systemy edukacyjne i programy rozwojowe skupiały się na inte-

gracji młodzieży w procesy, które wymagają aktywnego uczestnictwa i samodzielnych decyzji.

Komisja Europejska zachęca do tworzenia platform konsultacyjnych, organizowania forum młodzieżowych, a także wdrażania projektów pilotażowych, które umożliwiają młodzieży realny wpływ na kształtowanie polityk edukacyjnych i zawodowych. Przykłady takich inicjatyw obejmują panele dyskusyjne, warsztaty z udziałem decydentów oraz symulacje procesów decyzyjnych, które pozwalają młodzieży na praktyczne doświadczenie w zakresie zarządzania i planowania.

Warsztaty Rozwoju Umiejętności Zawodowych

Warsztaty te skupiają się na praktycznym nauczaniu umiejętności, które są kluczowe na współczesnym rynku pracy. Powinny one obejmować zarówno umiejętności twarde (np. obsługa nowoczesnych narzędzi informatycznych, programowanie, analiza danych) jak i miękkie (np. komunikacja, praca zespołowa, zarządzanie czasem). Przykładem takich warsztatów mogą być kursy "Effective Communication Skills", które uczą, jak skutecznie komunikować swoje pomysły, czy "Project Management Basics", które wprowadzają uczestników w świat zarządzania projektami.

Planowanie Ścieżki Kariery z Mentorem

Programy mentoringowe łączą młodych ludzi z doświadczonymi profesjonalistami, którzy służą radą i wsparciem w planowaniu kariery. Mentorzy mogą pomagać w identyfikacji mocnych stron i zainteresowań młodzieży, a także w wyznaczaniu celów zawodowych

i strategii ich osiągnięcia. Przykładem takiego programu może być "Career Path Guidance", gdzie mentorzy pomagają uczestnikom zrozumieć różne ścieżki kariery w branżach, które ich interesują.

Symulacje i Gry Decyzyjne

Te narzędzia uczą poprzez zabawę i praktyczne doświadczenie, pozwalając młodzieży na próbowanie różnych ról zawodowych i scenariuszy w kontrolowanym środowisku. Gry takie jak "Business Simulator" pozwalają uczestnikom prowadzić wirtualne firmy, podejmować decyzje strategiczne i obserwować ich konsekwencje. To doskonały sposób na naukę umiejętności zarządzania, planowania i podejmowania decyzji.

Projekty Zawodowe

Inicjowanie i prowadzenie przez młodzież projektów, które odpowiadają ich zainteresowaniom, to świetna metoda na rozwijanie inicjatywy i umiejętności projektowych. Projekty mogą być różnorodne, od tworzenia aplikacji mobilnych, przez organizację wydarzeń kulturalnych, po projekty badawcze w zakresie nauk ścisłych. Na przykład, projekt "Community Event Planning" może polegać na zorganizowaniu lokalnego festiwalu kultury, co uczy planowania, zarządzania zasobami i współpracy z różnymi grupami społecznymi.

Udział w Radach Programowych

Zachęcanie młodzieży do udziału w radach programowych swoich szkół lub lokalnych wspólnot daje im realny

wpływ na kształtowanie programów edukacyjnych i innych inicjatyw. Może to obejmować udział w planowaniu programów nauczania, wybór kursów dodatkowych czy propozycje zmian w szkole. Taka odpowiedzialność przygotowuje młodzież do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym. Implementacja tych strategii wymaga zaangażowania ze strony nauczycieli, doradców zawodowych oraz innych dorosłych, ale ich efekty mogą znacząco wpłynąć na rozwój osobisty i zawodowy młodzieży.

4.5

TWORZENIE INDYWIDUALNYCH PLANÓW ROZWOJU KARIERY

Badania przeprowadzone przez OECD wykazują, że indywidualne plany rozwoju mogą skutecznie połączyć aspiracje edukacyjne i zawodowe młodzieży z realiami rynku pracy, co przyczynia się do zmniejszenia luki kompetencyjnej. W szczególności raporty takie jak "Education at a Glance" i "Skills Outlook" oferują analizę, jak programy dostosowane do indywidualnych potrzeb uczniów mogą poprawić ich wyniki i przyszłą zatrudnialność. Według badań przeprowadzonych przez Instytut Badań Edukacyjnych, uczniowie, którzy otrzymali pomoc w opracowaniu indywidualnych planów rozwoju kariery, częściej dokonują przemyślanych i zgodnych z ich zainteresowaniami wyborów edukacyjnych i zawodowych. Takie podejście umożliwia lepsze zrozumienie własnych predyspozycji i preferencji. Publikacje w dzie-



dzinie psychologii edukacyjnej, takie jak prace Carol S. Dweck, wskazują, że uczniowie, którzy rozumieją związek między ich edukacją a przyszłymi celami zawodowymi, wykazują wyższe zaangażowanie i motywację do nauki.

Indywidualne plany rozwoju pomagają w uświadamianiu młodym ludziom, jak konkretne umiejętności i wiedza przekładają się na sukces zawodowy.

Proces tworzenia indywidualnych planów kariery. Uwzględnianie potrzeb, umiejętności i aspiracji młodych osób.

Na podstawie przeglądu literatury oraz wyników badań, eksperci rekomendują, aby w procesie tworzenia indywidualnych planów rozwoju kariery:

- Aktywnie angażować młodzież w proces planowania, dając im możliwość wyrażenia własnych oczekiwań i zainteresowań.
- Wykorzystywać narzędzia oceny predyspozycji zawodowych, które mogą pomóc w identyfikacji umiejętności i talentów.
- Regularnie aktualizować plany w odpowiedzi na zmieniające się warunki rynkowe i osobiste aspiracje uczniów.

Tworzenie indywidualnych planów kariery, jak sugerują Maria Podgórska i Józef Kargul w publikacji „Doradztwo zawodowe i personalne”, powinno być procesem starannie dostosowanym do indywidualnych potrzeb, umiejętności i aspiracji młodych osób. Oto bardziej szczegółowy i kompleksowy plan, jak można zbudować efektywny indywidualny plan kariery:

Ocena osobista

Rozpoczęcie od szczegółowej oceny osobistej, która obejmuje analizę predyspozycji, zainteresowań, umiejętności oraz wartości. Narzędzia takie jak testy osobowości (np. MBTI, Big Five) czy kwestionariusze kompetencji mogą pomóc w zidentyfikowaniu kluczowych cech osobowości oraz umiejętności. Jest to fundament, na którym będzie opierać się dalsze planowanie.

Określenie celów zawodowych

Na podstawie wyników oceny osobistej, należy wspólnie z młodą osobą określić krótko- i długoterminowe cele zawodowe. Cele te powinny być formułowane zgodnie z zasadami SMART, co oznacza, że muszą być:

- Specyficzne
- Mierzalne
- Osiągalne
- Realistyczne
- Ograniczone czasowo

Analiza ścieżek edukacyjnych i zawodowych

Następnie przeprowadzana jest analiza różnych opcji edukacyjnych i ścieżek kariery, które najlepiej odpowiadają ustalonym celom i predyspozycjom. W tym etapie warto skorzystać z porad zawodowych, baz danych o zawodach, a także informacji z uczelni i instytucji szkoleniowych. Rozważenie różnych ścieżek może również obejmować analizę rynku pracy.



Planowanie działań

Opracowanie szczegółowego planu działań, które są niezbędne do osiągnięcia wyznaczonych celów. Plan powinien zawierać konkretne kroki, takie jak wybór odpowiednich kursów, zdobycie niezbędnych kwalifikacji, a także strategie zdobywania doświadczenia zawodowego poprzez staże czy praktyki. Ważne jest, aby plan był elastyczny i mógł być dostosowywany w miarę postępów i zmieniających się okoliczności.

Monitoring postępów

Regularne przeglądy postępów i dostosowywanie planu są kluczowe dla utrzymania motywacji i efektywności działań. Monitoring może obejmować regularne spotkania z doradcą zawodowym, a także samoocenę i refleksję nad dotychczasowymi osiągnięciami i wyzwaniem. Wprowadzanie korekt w planie pozwala na lepsze zarządzanie własnym rozwojem i reagowanie na zmieniające się warunki lub nowe możliwości. Przygotowanie takiego indywidualnego planu kariery, opartego na solidnych fundamentach i regularnie aktualizowanego, umożliwi młodym ludziom skuteczniejsze zarządzanie własnym rozwojem zawodowym, co w przyszłości może przekładać się na ich sukces zawodowy i osobiste spełnienie.



4.6

ADAPTACJA DO ZMIENIAJĄCYCH SIĘ WYMAGAŃ RYNKU PRACY

Niniejszy rozdział przedstawia zintegrowane strategie doradztwa zawodowego, które są niezbędne dla efektywnej pracy z młodymi ludźmi. Ich podstawą jest głębokie zrozumienie zmieniających się oczekiwań młodzieży oraz dynamicznego rynku pracy, które determinują potrzebę adaptacyjnego podejścia w doradztwie.

Komunikacja z młodzieżą odgrywa kluczową rolę, z naciskiem na wykorzystanie mediów społecznościowych i nowoczesnych technologii do przekazywania treści edukacyjnych i inspirujących. Dzięki takim platformom jak LinkedIn, Instagram, czy YouTube, doradcy mogą dotrzeć do młodzieży tam, gdzie spędza ona najwięcej czasu, oferując spersonalizowane i angażujące treści. Budowanie relacji jest istotne, aby stworzyć środowisko oparte na zaufaniu i otwartości. Relacje mentorskie, które sprzyjają rozwojowi zawodowemu, pomagają młodzieży czuć się wartościową i zrozumianą, co zwiększa ich zaangażowanie w proces doradztwa. Angażowanie młodzieży w planowanie kariery poprzez motywowanie do samodzielnego podejmowania decyzji oraz wsparcie w identyfikacji zainteresowań i kompetencji to klucz do ich sukcesu zawodowego. Doradcy powinni wykorzystywać innowacyjne narzędzia i metody, aby wspierać młodzież w aktywnym uczestnictwie w kształtowaniu własnej ścieżki zawodowej.

Indywidualne plany rozwoju kariery podkreślają konieczność dostosowania doradztwa do unikalnych po-

trzeb każdego młodego człowieka. Precyzyjnie skrojone plany, które uwzględniają osobiste aspiracje i możliwości, są fundamentem dla skutecznego doradztwa zawodowego.

Jak adaptować się do zmieniających się wymagań rynku pracy.

Edukacja ciągła: Doradcy zawodowi powinni nieustannie aktualizować swoją wiedzę o nowych trendach rynkowych i narzędziach technologicznych, aby być na bieżąco z narzędziami, które najbardziej rezonują z młodzieżą.

Elastyczność metod: Wprowadzanie zmiennych technik i narzędzi, takich jak grywalizacja, AR/VR w doradztwie, umożliwia lepsze zaangażowanie młodzieży i umożliwia realistyczne symulacje środowisk pracy.

Otwartość na zmiany: Adaptacja do szybko zmieniającego się rynku wymaga otwartości na eksperymentowanie z nowymi podejściami i technologiami, które mogą lepiej odpowiadać na potrzeby młodzieży.

Budowanie wspólnoty online: Wykorzystanie platform online do tworzenia społeczności, które wspierają młodzież w rozwoju zawodowym, zapewnia dostęp do grup wsparcia, wiedzy eksperckiej i inspiracji.

Podsumowując, adaptacja do wymagań zmieniającego się rynku pracy i efektywne wspieranie młodzieży w ich rozwoju zawodowym wymaga od doradców ciągłego rozwoju, wykorzystania nowoczesnych narzędzi i otwartości na zmiany, aby skutecznie odpowiadać na potrzeby młodego pokolenia.



ROZDZIAŁ 5

Prowadzenie warsztatów i szkoleń zawodowych



Prowadzenie skutecznych warsztatów i szkoleń zawodowych staje się kluczowym elementem wsparcia rozwoju zawodowego. Rozdział 5 poświęcony jest zagadnieniom związanym z projektowaniem, organizacją oraz skutecznym prowadzeniem warsztatów i szkoleń zawodowych. Obejmuje on praktyczne wskazówki dotyczące różnych aspektów tego procesu, poczynając od projektowania programów szkoleniowych, poprzez wykorzystanie aktywnych technik i metod pracy, aż po odpowiednie przygotowanie materiałów edukacyjnych i multimedialnych.

Projektowanie i organizacja warsztatów kariery to pierwszy krok w zapewnieniu skutecznego przekazu wiedzy i umiejętności zawodowych. W niniejszym rozdziale omówione zostaną kluczowe kroki i etapy procesu projektowania warsztatów, uwzględniając potrzeby grupy docelowej oraz cele, jakie chcemy osiągnąć. Następnie skupimy się na aktywnych technikach i metodach pracy, które pozwalają na interaktywne i angażujące uczestników prowadzenie zajęć, sprzyjając zdobywaniu praktycznych umiejętności i doświadczeń zawodowych.

Kolejnym istotnym elementem jest **przygotowanie odpowiednich materiałów edukacyjnych i multimedialnych**, które wspierają proces uczenia się i zapewniają efektywny przekaz informacji. W rozdziale omówione zostaną różnorodne formy materiałów edukacyjnych oraz sposoby ich wykorzystania w trakcie warsztatów i szkoleń zawodowych, uwzględniając narzędzia multimedialne, interaktywne prezentacje, czy też symulacje zawodowe.

Rozdział 5 stanowi kompleksowe źródło praktycznych wskazówek i inspiracji dla wszystkich osób zaangażowanych w prowadzenie warsztatów i szkoleń zawodo-

wych. Oferuje on narzędzia niezbędne do skutecznego planowania, organizacji i realizacji działań edukacyjnych, mających na celu wsparcie rozwoju zawodowego oraz podnoszenie kompetencji uczestników.

5.1

PROJEKTOWANIE I ORGANIZACJA WARSZTATÓW KARIERY

Warsztaty kariery są kluczowym elementem wspierania rozwoju zawodowego klientów. Efektywnie zaprojektowane i zorganizowane mogą przynieść duże korzyści, pomagając uczestnikom zdobyć nowe umiejętności, odkryć swoje talenty oraz lepiej zrozumieć rynek pracy. W tym artykule przedstawimy, jak skutecznie zaplanować i przeprowadzić warsztaty kariery oraz dlaczego jest to ważne.

Dlaczego warsztaty kariery są ważne?

Warsztaty kariery stanowią ważne narzędzie w pracy doradców zawodowych. Dają możliwość bezpośredniego kontaktu z uczestnikami i intensywnej pracy nad ich rozwojem zawodowym.

Głównymi korzyściami z organizowania warsztatów kariery jest zwiększenie świadomości zawodowej. Uczestnicy mogą poprzez aktywne uczestnictwo lepiej rozumieć swoje mocne strony i obszary do rozwoju. Dzięki dobrze zaprojektowanym warsztatom uczestnicy rozwiją umiejętności praktyczne. Warsztaty pozwalają na naukę i ćwiczenie umiejętności potrzebnych na rynku

pracy. Warto pamiętać, że każde spotkanie grupowe i nawiązywanie kontaktów zawodowych tzw. networking stanowi wartość dodaną każdego spotkania grupy ludzi.

Często podczas warsztatów słabiej zmotywowani uczestnicy mają bezpośredni kontakt z doradcami zawodowymi oraz innymi uczestnikami a to może stanowić motywację i inspirację do działania. Pierwszym krokiem w projektowaniu warsztatów kariery jest zrozumienie potrzeb uczestników. Można to osiągnąć przez zbieranie informacji o oczekiwaniach i potrzebach uczestników korzystając z ankiet i kwestionariuszy, wywiady i rozmowy z potencjalnymi uczestnikami. Ważne jest też badanie aktualnych trendów i wymagań pracodawców tzw. analiza rynku pracy. Kiedy potrzeby uczestników są już zidentyfikowane, konieczne jest określenie celów warsztatów. Cele powinny być konkretne, mierzalne, osiągalne, realistyczne i określone w czasie (SMART).

Przykładowe cele mogą obejmować np.

- ✿ naukę pisania efektywnego CV,
- ✿ zwiększenie umiejętności komunikacyjnych,
- ✿ przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych.

Tworzenie programu warsztatów wymaga przemyślenia każdego elementu spotkania. Zaczynamy od agendy, czyli spisania kolejności tematów i przeznaczonego na każdy z nich czasu. Kolejnym krokiem jest przygotowanie prezentacji, ćwiczeń i innych materiałów potrzebnych do przeprowadzenia warsztatu. Ważny jest dobór metod dydaktycznych - np. case studies, play&role, dyskusje grupowe, ćwiczenia grupowe i indywidualne. Po merytorycznym przygotowaniu materiału szkoleniowego przechodzimy do aspektów techniczne organiza-

cji warsztatów, czyli wybór odpowiedniej lokalizacji, sali szkoleniowej lub platformy online, ustalanie terminów dogodnych dla uczestników, przygotowanie potrzebnych materiałów i sprzętu. Każdemu prowadzącemu warsztaty zależy na tym, żeby warsztaty były efektywne, dlatego ważne jest dotarcie do właściwej grupy odbiorców. Tutaj warto wykorzystać media społecznościowe, listę mailingów, ogłoszenia, dostępne lub sprawdzone kanały dotarcia. Nazywamy to promocją. Kolejnym krokiem jest stworzenie systemu rejestracji i potwierdzania uczestnictwa. Można to do tego wykorzystać formularz google lub dedykowane temu platformy sprzedaży biletów.

Niezwykle istotne jest utrzymanie kontaktu z zapisanymi uczestnikami przed warsztatami.

Często pojawia się wiele pytań, na które należy odpowiedzieć, aby zapewnić uczestnikom komfort, poczucie bezpieczeństwa. W zależności od celów warsztatów, należy wybrać odpowiednie narzędzia i metody pracy. Wsparcie wizualne dla przekazywanych treści zapewni dobrze przygotowana prezentacja. Interaktywne ćwiczenia zaangażują uczestników w praktyczne zadania. Dyskusje i debaty będą stymulować wymianę opinii i doświadczeń. Kluczowym elementem skutecznych warsztatów jest aktywne zaangażowanie uczestników, dlatego warto, aby prowadzący zachęcał do zadawania pytań i udziału w dyskusjach tworząc tym samym interakcję pomiędzy uczestnikami. Można skorzystać z symulacji i case studies. To co domyka każde ćwiczenie to monitorowanie reakcji i dostosowywanie się do potrzeb grupy poprzez krótki, ale treściwy feedback. Po zakończeniu warsztatów ważne jest zebranie opinii od uczestników. Można ich poprosić o wypełnienie krótkich ankiet oceniających warsztaty, przeprowadzić krótkie



rozmowy z uczestnikami na temat ich wrażeń i sugestii.

Konieczne jest wyciągnięcie wniosków z warsztatu lub szkolenia i planowanie przyszłych działań na podstawie otrzymanych opinii. Projektowanie i organizacja warsztatów kariery to proces wymagający przemyślanej strategii i zaangażowania, dokładnego określenia celu i grupy docelowej. Przez dokładną identyfikację potrzeb uczestników, ustalanie jasnych celów, staranne planowanie logistyczne oraz aktywne prowadzenie zajęć, doradcy zawodowi mogą wspierać rozwój zawodowy swoich klientów w atrakcyjny sposób. Regularna ocena i adaptacja metod pracy pozwala na ciągłe doskonalenie warsztatów i dostosowywanie ich do zmieniających się wymagań rynku pracy. Rozwijanie umiejętności prowadzenia warsztatów jest kluczowe dla doradców zawodowych, ponieważ pozwala im skuteczniej wspierać rozwój swoich klientów. Dzięki temu mogą lepiej dostosować programy warsztatów do indywidualnych potrzeb uczestników, zwiększać ich zaangażowanie i efektywność nauki. Umiejętne prowadzenie warsztatów sprzyja także budowaniu profesjonalnego wizerunku doradcy oraz wzmocnieniu relacji z klientami. Dodatkowo, warsztaty to doskonała okazja do wymiany doświadczeń i nawiązywania wartościowych kontaktów zawodowych. Inwestowanie w te kompetencje przyczyni się w perspektywie do podniesienia jakości usług doradczych oraz zwiększenia satysfakcji uczestników.

Pamiętaj! Przygotowanie skutecznych warsztatów kariery jest procesem ciągłego uczenia się i adaptacji.

Podsumowując można wskazać pięć kluczowych wskaźników dla doradców zawodowych, które mogą pomóc w skutecznym przygotowaniu i prowadzeniu warsztatów:

1. Dokładne poznanie oczekiwań i potrzeb uczestników – zrozumienie grupy docelowej

Przeprowadź badanie lub sondę, aby lepiej zrozumieć, jakie są oczekiwania i potrzeby uczestników warsztatów. Wiedza na temat ich doświadczenia zawodowego, oczekiwań od kariery, oraz umiejętności, które chcieliby rozwinąć, pozwoli dostosować treść warsztatów tak, aby była jak najbardziej relevantna i użyteczna.

2. Wybór odpowiedniej metodologii i technik dydaktycznych – interaktywne metody nauczania

Użyj różnorodnych form aktywności, takich jak dyskusje grupowe, case study, role-playing czy gry symulacyjne. Takie metody zwiększają zaangażowanie i pomagają uczestnikom lepiej przyswoić wiedzę poprzez praktyczne jej zastosowanie.

3. Przygotowanie jasnego i strukturalnego planu warsztatów – szczegółowy harmonogram

Opracuj szczegółowy plan warsztatów, który zawiera cele każdej sesji, czas trwania, metody dydaktyczne oraz narzędzia potrzebne do przeprowadzenia aktywności. Upewnij się, że tempo warsztatów jest odpowiednie dla uczestników i pozostawia czas na pytania i dyskusje.

4. Zapewnienie elastyczności i adaptacji

Adaptacja do zmieniających się okoliczności: Bądź gotowy do modyfikacji planu warsztatów w odpowiedzi na feedback uczestników lub nieprzewidziane okoliczności. Elastyczność może być kluczowa w utrzymaniu zaangażowania i satysfakcji uczestników.

5. Ocena i refleksja po zakończeniu warsztatów – feedback i ocena skuteczności

Przeprowadź ankietę lub sesję feedbacku, aby zebrać opinie uczestników o warsztatach. Analiza opinii pomoże Ci zrozumieć, co działało dobrze, a co wymaga

poprawy. Wykorzystaj te informacje do udoskonalenia przyszłych warsztatów.

5.2

AKTYWNE TECHNIKI I METODY DORADCÓW ZAWODOWYCH

W pracy doradcy zawodowego kluczowe jest stosowanie różnorodnych technik i metod, które pozwolą jego klientom na osiągnięcie celów zawodowych. Aktywne podejście pozwala na lepsze zrozumienie potrzeb klientów, zwiększy ich zaangażowanie i skuteczność procesu doradczego a przy tym wpłynie na ich rozwój zawodowy i płynne poruszanie się po rynku pracy. W tym artykule przedstawimy najważniejsze aktywne techniki i metody, które doradcy zawodowi mogą wykorzystywać w swojej pracy doradczej z klientem.

Dlaczego aktywne techniki są ważne? Ponieważ angażują klientów w proces doradczy, zwiększają ich zaangażowanie i motywację. Dzięki temu doradcy mogą skuteczniej wspierać klientów w osiąganiu ich celów zawodowych, a same techniki pozwalają na lepsze zrozumienie indywidualnych potrzeb i aspiracji klienta.

Aktywne metody pomagają również w budowaniu zaufania i wzmacnianiu relacji między doradcą a klientem.

1. Pierwszą podstawową techniką jest **rozmowa doradcza**. Ważne jest, aby aktywnie słuchać klienta, skupić się na tym, co mówi klient, bez przerywania i ocenia. Zadawać otwarte pytania, które zachęcą go do

pełniejszych odpowiedzi i refleksji, wglądu w swoją aktualną sytuację zawodową i potrzeby zmiany lub rozwoju. Warto nie zapomnieć o okazywaniu zrozumienia i wsparcia dla uczuć i doświadczeń klienta co nazywamy empatycznym rozumieniem.

- 2.** Drugą ważną aktywną metodą pracy doradcy zawodowego jest **coaching**. Coaching to metoda wspierająca klientów w osiąganiu konkretnych celów zawodowych przez ustalanie celów, czyli pomoc w określeniu realistycznych i osiągalnych celów, planowaniu działań, które prowadzą do realizacji celów i motywowania, wspierania klientów w utrzymaniu motywacji i koncentracji na celach.
- 3.** Trzecią aktywną formą z jakiej korzystają doradcy zawodowi w pracy ze swoimi klientami jest **mentoring**. Polega on na długoterminowej współpracy z bardziej doświadczonym profesjonalistą, który dzieli się swoją wiedzą i doświadczeniem. Mentor przekazuje swoje doświadczenia i rady a także wspiera klienta w trudnych momentach jego kariery zawodowej. Pomaga klientowi w rozwijaniu umiejętności zawodowych. Można powiedzieć, że stanowi wsparcie merytoryczne i mentalne dla świadomego już klienta.
- 4.** Czwartą metodą aktywną w pracy doradcy zawodowego są **warsztaty i szkolenia**. To one pozwalają na grupową pracę nad umiejętnościami zawodowymi i poniekąd weryfikację umiejętności klientów. Doradca zawodowy korzysta z interaktywnych technik takich jak angażujące ćwiczenia praktyczne, dyskusje grupowe i wymiana doświadczeń oraz poglądów między uczestnikami.
- 5.** Warsztaty to nauka przez doświadczenie, czyli praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy. **Assessment Center** to kolejna kompleksowa metoda oceny umiejętności i potencjału zawodowego klienta. Ko-



rzysta z symulacji – realistycznych scenariuszy zawodowych, w których klienci muszą się wykazać. Zawiera różnorodne zadania oceniające kompetencje. Doradca zawodowy daje uczestnikowi informację zwrotną na temat jego skuteczności i poziomu wykonania zadania. Feedback zawiera informacje co było wykonane dobrze a co wymaga poprawy. Powoli przechodzimy do nowoczesnych metod wykorzystujących rzeczywistość wirtualną i rozszerzoną VR i AR w rozwoju umiejętności zawodowych. Technologie rzeczywistości wirtualnej (VR) i rzeczywistości rozszerzonej (AR) znalazły zastosowanie w wielu dziedzinach, od rozrywki po edukację i medycynę. Szczególnie interesującym aspektem jest ich wykorzystanie w rozwijaniu umiejętności, umożliwiając wykonywanie zadań, których ludzie obawiają się w rzeczywistym świecie. VR i AR może doradca zawodowy zaoferować, aby pomóc osobom w pokonywaniu lęków i barier. Rzeczywistość wirtualna to technologia, która pozwala na stworzenie immersyjnego, trójwymiarowego środowiska, w którym użytkownik może się zanurzyć.

VR pozwala na bezpieczne ekspozycje klientów na źródła ich lęków, takie jak wysokość, tłumy czy wystąpienia publiczne, w kontrolowanym środowisku. Umożliwia realistyczne treningi dla profesjonalistów, bez ryzyka związanego z rzeczywistymi sytuacjami. Rzeczywistość rozszerzona łączy elementy świata rzeczywistego z wirtualnymi, nakładając informacje lub obrazy na rzeczywiste widoki. AR jest stosowana w edukacji, przemyśle kreatywnym i innych dziedzinach. AR może wzbogacić proces nauki, dodając interaktywne elementy do tradycyjnych materiałów edukacyjnych.

Zadania oferowane przez doradcę zawodowego mogą być bardzo różne. Są one doświadczane przez klienta w sztucznym środowisku np. symulacje spotkań towarzyskich lub wystąpień publicznych, które pomagają budować pewność siebie. Wirtualne środowiska mogą pomóc w rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych i społecznych. Klient może przejść przez symulacje różnorodnych kwalifikacyjnych, symulacje sytuacji biznesowych, które pozwalają na praktykę umiejętności negocjacyjnych. VR może być wykorzystywane do symulowania trudnych sytuacji zawodowych, umożliwiając bezpieczne zdobywanie doświadczenia. Technologie VR i AR oferują szerokie możliwości w zakresie rozwoju umiejętności. Dzięki immersyjnym i interaktywnym środowiskom, osoby mogą pokonywać swoje lęki, rozwijać umiejętności interpersonalne i zdobywać doświadczenie zawodowe w bezpieczny sposób. Doradcy korzystający z tych technologii mogą skutecznie pomagać swoim klientom w przełamywaniu barier, które w świecie rzeczywistym mogą wydawać się nie do pokonania.

Każdy klient jest inny, dlatego ważne jest dostosowanie technik i metod do indywidualnych potrzeb. Ważne jest dokładne poznanie sytuacji i celów klienta, tworzenie z nim indywidualnych planów rozwoju zawodowego. Regularne monitorowanie postępów klienta pomaga doradcy zawodowemu w utrzymaniu motywacji i wprowadzaniu niezbędnych korekt. Aktywne techniki i metody są nieodzownym elementem skutecznego doradztwa zawodowego. Dzięki nim doradcy mogą lepiej wspierać swoich klientów, pomagając im osiągać cele zawodowe i rozwijać potrzebne umiejętności. Indywidualne podejście, regularne monitorowanie postępów oraz konstruktywny feedback to kluczowe elementy skutecznej pracy doradczej. Inwestowanie w rozwój tych

technik przyczynia się do podniesienia jakości usług doradczych oraz zwiększenia satysfakcji klientów.

5.3

MATERIAŁY EDUKACYJNE I MULTIMEDIALNE

Materiały edukacyjne stanowią fundament procesu uczenia się, odgrywając kluczową rolę w przekazywaniu wiedzy i umiejętności. Ich rola jest nieodzowna zarówno w tradycyjnych, jak i nowoczesnych formach edukacji. Definiując materiały edukacyjne, odnosimy się do różnorodnych narzędzi, dokumentów czy zasobów, które wspomagają proces nauczania i uczenia się, zapewniając strukturę, treści oraz wsparcie dla uczestników. Definicja materiałów edukacyjnych obejmuje różnorodne formy, takie jak podręczniki, prezentacje, ćwiczenia, gry edukacyjne, filmy, czy też narzędzia interaktywne. Materiały edukacyjne mają za zadanie nie tylko przekazywać informacje, ale także aktywizować uczestników, rozbudzać ich zainteresowanie tematem oraz wspomagać proces przyswajania wiedzy.

W kontekście dzisiejszych technologicznie zaawansowanych środowisk edukacyjnych, narzędzia multimedialne stają się niezwykle istotnym elementem w kreowaniu efektywnego przekazu informacji. Dzięki nim uczestnicy warsztatów i szkoleń mają możliwość interaktywnego uczestnictwa w procesie nauki, co sprzyja lepszemu zrozumieniu omawianych treści oraz bardziej zaangażowanemu podejściu do tematu. Wprowadzenie materiałów edukacyjnych i multimedialnych otwie-

ra przed uczestnikami nowe możliwości odkrywania i zgłębiania wiedzy, umożliwiając dynamiczne i interaktywne doświadczenia edukacyjne. Ich rosnące znaczenie w procesie kształcenia wskazuje na potrzebę ich efektywnego wykorzystania, zarówno w tradycyjnych, jak i wirtualnych przestrzeniach edukacyjnych.

Znaczenie materiałów edukacyjnych w procesie uczenia się jest niezwykle wielowymiarowe. Są one nie tylko źródłem wiedzy, ale również narzędziem umożliwiającym rozwijanie umiejętności poznawczych, kreatywności, samodzielności oraz współpracy. Dzięki nim możliwe jest także dostosowanie procesu nauczania do różnorodnych stylów uczenia się, co sprzyja efektywności i skuteczności przekazu edukacyjnego. Wprowadzenie do tematu materiałów edukacyjnych ukierunkowuje nasze spojrzenie na kluczowy element procesu nauczania, który ma istotny wpływ na efektywność edukacji i skuteczność przyswajania wiedzy przez uczestników.

Narzędzia multimedialne stają się nieodłącznym elementem procesu nauczania. Ich rola w wspieraniu przekazu informacji jest niezwykle istotna, ponieważ umożliwiają one wykorzystanie różnorodnych form i środków komunikacji, które mogą skutecznie angażować uczestników zajęć. Narzędzia multimedialne, takie jak prezentacje multimedialne, wideo, animacje, czy interaktywne aplikacje, posiadają kilka istotnych cech, które czynią je skutecznym środkiem przekazu informacji. Po pierwsze, są one atrakcyjne wizualnie i mogą przyciągać uwagę uczestników, co sprzyja zainteresowaniu tematem oraz lepszemu zapamiętywaniu przekazywanych treści. Po drugie, umożliwiają one prezentację treści w sposób dynamiczny i interaktywny, co sprzyja aktywizacji uczestników oraz angażowaniu ich w proces nauki. Po trzecie,



pozwalają one na wykorzystanie różnorodnych multimodalnych kanałów przekazu, takich jak obraz, dźwięk, tekst czy animacja, co może sprzyjać lepszemu zrozumieniu przekazywanych treści przez różne typy uczniów.

W kontekście prowadzenia warsztatów i szkoleń zawodowych, wykorzystanie narzędzi multimedialnych może być szczególnie korzystne. Pozwala ono na bardziej dynamiczne i interaktywne przekazywanie informacji, co może być atrakcyjne dla uczestników i skuteczniej wspierać proces uczenia się. Ponadto, umożliwiają one łatwiejsze demonstrowanie konkretnych zagadnień czy procedur, co może być istotne w przypadku szkoleń praktycznych czy warsztatów zawodowych.

Dobre materiały edukacyjne i multimedialne odgrywają kluczową rolę w prowadzeniu warsztatów dla młodych ludzi w obszarze doradztwa zawodowego. W procesie doradztwa pełnią one różne role, min:

1. Wizualizacja i zrozumienie

Dzięki materiałom multimedialnym można wizualizować abstrakcyjne koncepcje i procesy zawodowe, co ułatwia zrozumienie dla uczestników warsztatów, zwłaszcza dla osób uczących się wizualnie. Wizualizacja ścieżek kariery poprzez multimedialne prezentacje, filmy czy animacje pomagają obrazowo przedstawić różne ścieżki zawodowe, co pomaga uczestnikom lepiej zrozumieć, jakie są możliwości rozwoju ich kariery oraz jakie umiejętności są potrzebne w poszczególnych zawodach.

2. Urozmaicenie treści

Multimedialne prezentacje, filmy czy interaktywne aplikacje mogą urozmaicić treści warsztatów, uczynić je bardziej interesującymi i angażującymi dla młodych

ludzi, co zwiększa ich zaangażowanie i aktywność.

3. Symulacje zawodowe

Interaktywne symulacje zawodowe pozwalają uczestnikom warsztatów na praktyczne doświadczenie różnych zawodów, co może pomóc im lepiej zrozumieć, jak wygląda praca w danym zawodzie oraz czy pasuje do ich zainteresowań i umiejętności.

4. Wsparcie procesu decyzyjnego

Elementy multimedialne mogą pomóc uczestnikom w procesie podejmowania decyzji dotyczących ich przyszłej ścieżki zawodowej, prezentując różne opcje, analizując ich zalety i wady oraz sugerując możliwe kierunki rozwoju.

5. Dostępność informacji

Materiały edukacyjne i multimedialne mogą zawierać aktualne dane, statystyki, przykłady sukcesów zawodowych, informacje o trendach rynkowych czy możliwościach rozwoju kariery, co pozwala uczestnikom na dostęp do rzetelnych i aktualnych informacji, pomaga uczestnikom lepiej zrozumieć otoczenie zawodowe i podejmować bardziej świadome decyzje dotyczące swojej kariery.

6. Indywidualizacja i personalizacja

Poprzez zróżnicowane edukacyjne materiały multimedialne można dostosować warsztaty do różnych preferencji i potrzeb uczestników. Osoby uczące się w różny sposób (wizualnie, słuchowo, kinestetycznie) mogą korzystać z różnych form materiałów, co sprzyja indywidualnemu podejściu i personalizacji do procesu uczenia się. Elementy multimedialne mogą być dostosowane do indywidualnych potrzeb i zainteresowań uczestników, co pozwala na bardziej personalizowane podejście do procesu doradztwa zawodowego i lepsze dopasowanie do konkretnych celów i oczekiwań.

7. Zwiększenie zaangażowania

Interaktywne materiały multimedialne, tj: quizy, gry edukacyjne czy symulacje zawodowe, mogą zwiększyć zaangażowanie uczestników, sprawiając, że proces uczenia się staje się bardziej dynamiczny i atrakcyjny oraz motywację do poszukiwania informacji na temat swojej przyszłej kariery. Dzięki temu proces doradztwa staje się bardziej atrakcyjny i efektywny.

8. Pamięć i trwałość wiedzy

Korzystanie z różnorodnych materiałów multimedialnych może wspomagać proces zapamiętywania informacji i utrwalania wiedzy. Interaktywne elementy, powtórzenia czy prezentacje wizualne mogą pomóc uczestnikom w lepszym zrozumieniu i zapamiętaniu omawianych treści.

Materiały edukacyjne i multimedialne stanowią istotny element w prowadzeniu warsztatów dla młodych ludzi w obszarze doradztwa zawodowego, wspierając proces uczenia się, zwiększając zaangażowanie uczestników i ułatwiając przyswajanie wiedzy oraz umiejętności zawodowych. Jednocześnie motywując ich do poszukiwania odpowiednich ścieżek kariery oraz pomagając w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących przyszłości zawodowej.

Przykładowe scenariusze warsztatów

W ramach projektu opracowano 3 scenariusze warsztatów wraz z materiałami dydaktycznymi oraz multimedialnymi, które są dostępne w 3 językach: polskim, angielskim i macedońskim na platformie:

feriplatform.org.pl

Wypracowanie moduły warsztatowe:

1. „Wyznaczanie celów – narzędzia doradcy”
2. „Możliwości rozwoju osobistego oraz możliwości zatrudnienia”
3. „Poznaj siebie”

Każdy Moduł składa się z następujących elementów:

- ✿ scenariusza warsztatów dla prowadzącego
- ✿ prezentacji multimedialnej
- ✿ 10 kart pracy
- ✿ 4 ćwiczeń typu play-role
- ✿ 4 scenki komiksowe
- ✿ 4 podcasty – które można wykorzystać jako materiał dydaktyczny w trakcie warsztatu, lub wprowadzający udostępniając go uczestnikom przed spotkaniem, lub podsumowujący po odbytych warsztatach (forma follow up)
- ✿ ewentualne testy predyspozycji i inne materiały wspierające efektywność proponowanych warsztatów.

Zapraszamy do korzystania z wypracowanych materiałów w projekcie „Ready to start”.

WWW.FERI.ORG.PL

WWW.FERIPLATFORM.ORG.PL





Bibliography

Przyczyny zmian – pod wpływem jakich czynników zmieni się rynek pracy?, <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/przyczyny-zmian-pod-wplywem-jakich-czynnikow-zmieni-sie-rynek-pracy>, accessed 27.04.2024.

Toffler A. (2006), Trzecia fala, Wydawnictwo Kurpisz, Poznań; Toffler A. (2007), Szok przyszłości, Wydawnictwo Kurpisz, Poznań.

WEF (2020), The Future of Jobs Report 2020 https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf, accessed 29.03.2024.

OECD (2016) <https://www.oecd.org/forum/issues/forum-2016-issues-the-future-of-education.htm>, accessed 4.03.2024.

https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Prognozowane-zmiany-na-ryнку-pracy_przegld-scenariuszy.pdf, accessed 2.04.2024





Poradnik został opracowany w ramach projektu „**READY TO START**” (nr **2023-1-PL01-KA210-VET-000153013**). Projekt jest współfinansowany ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA).

Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności. Wszystkie rezultaty wypracowane w ramach projektu „**READY TO START**” udostępniane są na zasadzie otwartych licencji (CC BY-SA 4.0 DEED). Można z nich korzystać bezpłatnie i bez ograniczeń. Kopowanie lub przetwarzanie tych materiałów w całości lub w części bez zgody autora jest zabronione. W przypadku wykorzystania rezultatów niezbędne jest podanie źródła finansowania oraz jego autorów.