



HIRE-FIRE

PRZEWODNIK DLA EDUKATORÓW

WPROWADZENIE



Co-funded by
the European Union

WSTĘP

Głównym celem materiałów dostępnych na platformie jest wspieranie młodych ludzi w budowaniu pewności siebie, samoświadomości oraz kompetencji niezbędnych do odważnego wejścia na dynamicznie zmieniający się rynek pracy. Materiały prowadzą młodych ludzi przez proces, który zaczyna się od wzmacniania odwagi i samoświadomości, następnie weryfikuje mity rynku pracy, a kończy się na praktycznych umiejętnościach rekrutacyjnych, w świecie zdominowanym przez nowe technologie i sztuczną inteligencję.

1. TWOJA ROLA JAKO EDUKATORA I ANIMATORA

Praca z młodzieżą w ramach projektu Hire-Fire opiera się na budowaniu bezpiecznej relacji i atmosfery zaufania. Jako pedagog powinieneś:

- **Oswajać strach i niepewność:** Przypomnij uczestnikom, że obawy o przyszłość są naturalnym elementem rozwoju.
- **Unikać schematycznych rozwiązań:** Zachęcaj do krytycznego myślenia i niezależnej weryfikacji informacji zamiast udzielania ostatecznych odpowiedzi.
- **Wzmacniać sprawczość:** Skup się na mocnych stronach uczestników i ich małych sukcesach.
- **Prezentować zrównoważone podejście:** Pokaż zarówno korzyści, jak i zagrożenia związane ze zjawiskami takimi jak sztuczna inteligencja czy nowe formy zatrudnienia.



2. JAK KORZYSTAĆ Z MATERIAŁÓW NA WWW.HIREFIREPROJECT.EU?

Strona internetowa projektu (www.hirefireproject.eu) zawiera sześć modułów tematycznych (Tematy 1–6), które tworzą spójną ścieżkę edukacyjną, od budowania pewności siebie po techniczne aspekty rekrutacji. Edukatorzy mogą realizować je jako kompletny kurs lub wybrać poszczególne komponenty dostosowane do potrzeb grupy. Każdy moduł składa się z następujących elementów:



Kontekst badawczy i teoretyczny: Dane dotyczące sytuacji młodych ludzi na rynku pracy uzyskano w wyniku spotkań z młodymi ludźmi oraz wywiadów z pracownikami działów HR. Dodatkowo materiały osadzone są w aktualnych danych o rynku pracy oraz raportach organizacji międzynarodowych, takich jak OECD, MOP, UNESCO i Eurofound. Dzięki temu edukatorzy mogą opierać się na dowodach, a nie opiniach, co jest kluczowe przy obalaniu mitów związanych z karierą zawodową.



Materiały merytoryczne: Kompleksowe analizy obejmujące:

- Trendy technologiczne: sztuczna inteligencja w rekrutacji (systemy ATS), praca zdalna i hybrydowa.
- Psychologia pracy: Koncepcje takie jak nastawienie na rozwój, przepływ (głębokie zaangażowanie) i odporność zawodowa.
- Struktury rynku pracy: różnice między zatrudnieniem w korporacjach, MŚP, start-upach i organizacjach pozarządowych oraz formy zatrudnienia (umowy B2B, umowy o pracę, umowy cywilnoprawne).



Narzędzia praktyczne: Materiały zawierają bezpośrednie linki do konkretnych narzędzi wspierających młodych ludzi, takich jak:

- Narzędzia do tworzenia CV i sztucznej inteligencji: Europass, Rezi, Kickresume, Teal.
- Symulatory i optymalizatory: Google Interview Warmup, Huru, wtyczki do optymalizacji profilu LinkedIn.
- Bazy wiedzy: EURES, ESCO, O*NET i lokalne portale pracy (np. Pracuj.pl, Jobs.bg).



Metody i ćwiczenia aktywizujące: Gotowe techniki grupowe i indywidualne, w tym „Wersja RPG” (określanie statystyk postaci), „Mapa strefy komfortu”, „Pięć wskazówek dotyczących talentów” i „Karuzela mitów”.

3. KLUCZOWE OBSZARY TEMATYCZNE DO PRACY Z MŁODZIEŻĄ

Poniżej znajduje się lista tematów, które za podstawy przygotowania młodych ludzi do wejścia na współczesny rynek pracy:

MODUŁ 1

Gotowość do wejścia na rynek pracy

Ten moduł koncentruje się na budowaniu ciekawości i otwartości wśród młodych ludzi oraz pomaga im radzić sobie z lękiem przed odrzuceniem i niepewnością zawodową. Uczestnicy poznają również podstawy funkcjonowania organizacji i poznają różne modele biznesowe.

MODUŁ 2

Oczekiwania kontra rzeczywistość na rynku pracy

Ćwiczenia w ramach tego tematu pomagają uczestnikom zrozumieć, skąd biorą się przekonania na temat pracy (wpływ rodziny, mediów społecznościowych i narracji pokoleniowych) oraz jak realistycznie zdefiniować „dobrą pracę”.



MODUŁ 3

Rozpoznawanie kompetencji i potencjału osobistego

Moduł skupiający się na samoświadomości, w ramach którego młodzi ludzie uczą się rozróżniać talenty, umiejętności i kompetencje oraz identyfikować swoje wartości jako podstawę decyzji zawodowych.

MODUŁ 4

Poszukiwanie pracy, aplikowanie i rozmowa kwalifikacyjna

Praktyczny przewodnik po procesie rekrutacji, zawierający wskazówki, jak czytać ogłoszenia o pracę (identyfikować tzw. sygnały ostrzegawcze), tworzyć CV i listy motywacyjne oraz przygotowywać się do rozmów kwalifikacyjnych.

MODUŁ 5

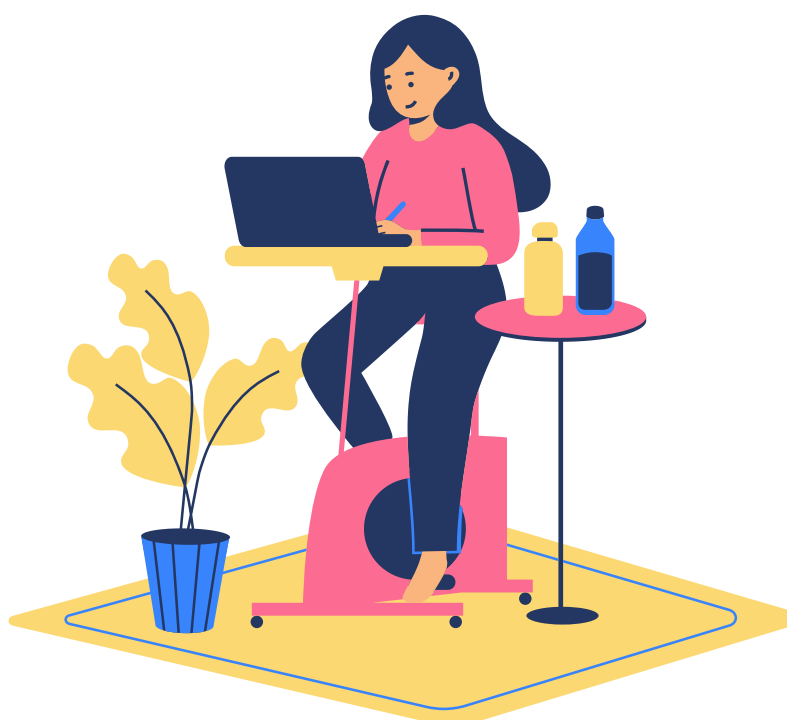
Mity na temat zawodów i form zatrudnienia

Moduł ten ma na celu obalanie stereotypów związanych z różnymi sektorami (np. pracą biurową, zawodami kreatywnymi czy rzemiosłem) oraz analizę współczesnych form pracy, takich jak freelancing i wolontariat.

MODUŁ 6

Sztuczna inteligencja, praca zdalna i przyszłość miejsc pracy

Wprowadzenie do dynamicznie zmieniającego się świata pracy, w którym technologie sztucznej inteligencji i praca zdalna zmieniają sposób poszukiwania pracy i wymagają rozwoju kompetencji cyfrowych oraz odporności.



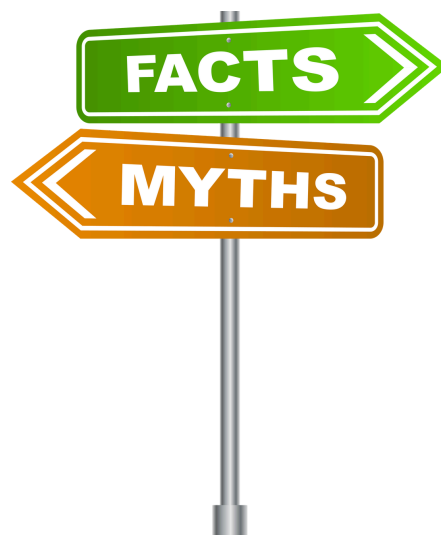
Każdy moduł oferuje inną treść merytoryczną i narzędzia do ćwiczeń:

A. Podstawy: Odwaga i samoświadomość (moduły 1 i 3)

- **Talent kontra umiejętność kontra kompetencja:** Naucz młodych ludzi odróżniać to, co wrodzone (talent), od tego, co rozwinięte (umiejętność).
- **Stan przepływu:** Pomóż im rozpoznawać momenty głębokiego zaangażowania jako drogowskazy do kariery.
- **Mapa strefy komfortu:** Praca nad radzeniem sobie ze strachem przed odrzuceniem i zmianą.
- **Wartości jako kompas:** Ćwiczenie „Mój kompas wartości” wspiera podejmowanie decyzji w zgodzie z osobistą integralnością.

B. Konfrontacja z rzeczywistością i mitami (moduły 2 i 5)

- **Narracje pokoleniowe i media społecznościowe:** analiza tego, w jaki sposób presja rodzicielska i „idealne życie” na Instagramie kształtują nierealistyczne oczekiwania.
- **Dekonstrukcja mitów:** Praca ze stereotypami dotyczącymi zawodów (np. „praca biurowa jest nudna”, „artyści nie mogą zarobić na życie”).
- **Matryca wartości rynkowej:** narzędzie umożliwiające obiektywną ocenę własnej wartości zawodowej przed negocjacjami płacowymi.



C. Skuteczne poszukiwanie pracy (moduł 4)

- **Analiza ogłoszeń o pracę:** nauka rozpoznawania sygnałów ostrzegawczych i niepokojących w ofertach pracy.
- **CV i list motywacyjny:** Korzystanie z kreatora Europass i techniki „10-minutowego CV”.
- **Cyfrowy ślad:** Zwiększanie świadomości, że pracodawcy będą szukać kandydatów w Internecie (ćwiczenie „Wyszukaj siebie w Google”).
- **Odporność:** Przygotowanie się na odrzucenie jako naturalna część procesu rekrutacji.

D. Przyszłość i technologia (moduł 6)

- **Sztuczna inteligencja w rekrutacji:** jak działają systemy ATS (skanowanie słów kluczowych) i chatboty rekrutacyjne.
- **Narzędzia AI dla kandydatów:** prezentacja narzędzi, takich jak Rezi (CV), Interview Warmup (symulacja rozmowy kwalifikacyjnej) i Teal (Śledzenie aplikacji).
- **Praca zdalna i hybrydowa:** Omówienie korzyści (elastyczność) i wyzwań (izolacja, granice między życiem zawodowym a prywatnym).
- **Kompetencje przyszłościowe:** Skupienie się na myśleniu krytycznym, empatii i kreatywności — umiejętnościach, których sztuczna inteligencja nie jest w stanie zastąpić.



4. UNIWERSALNA STRUKTURA SESJI WARSZTATOWEJ

Zaleca się, aby sesje trwały od 90 do 120 minut i przebiegały według poniższej struktury:



1. **Rozgrzewka (10 minut):** Integracja i wprowadzenie do tematu (np. „Kiedy ostatnio czułeś się odważny?” lub „Z jakich narzędzi AI korzystasz na co dzień?”).
2. **Wprowadzenie i dyskusja (20 minut):** Krótkie przedstawienie trendów lub koncepcji (np. różnica między talentem a kompetencją).
3. **Ćwiczenia praktyczne (20–30 minut):** Praca w grupach, symulacje lub testowanie narzędzi cyfrowych (np. tworzenie mapy strefy komfortu lub wykonanie ćwiczenia „10-minutowe CV”).
4. **Refleksja i podsumowanie (15–20 minut):** Wyciąganie wniosków i określanie małych kroków, które należy podjąć w przyszłości.

5. Metody ewaluacji i zakończenie sesji

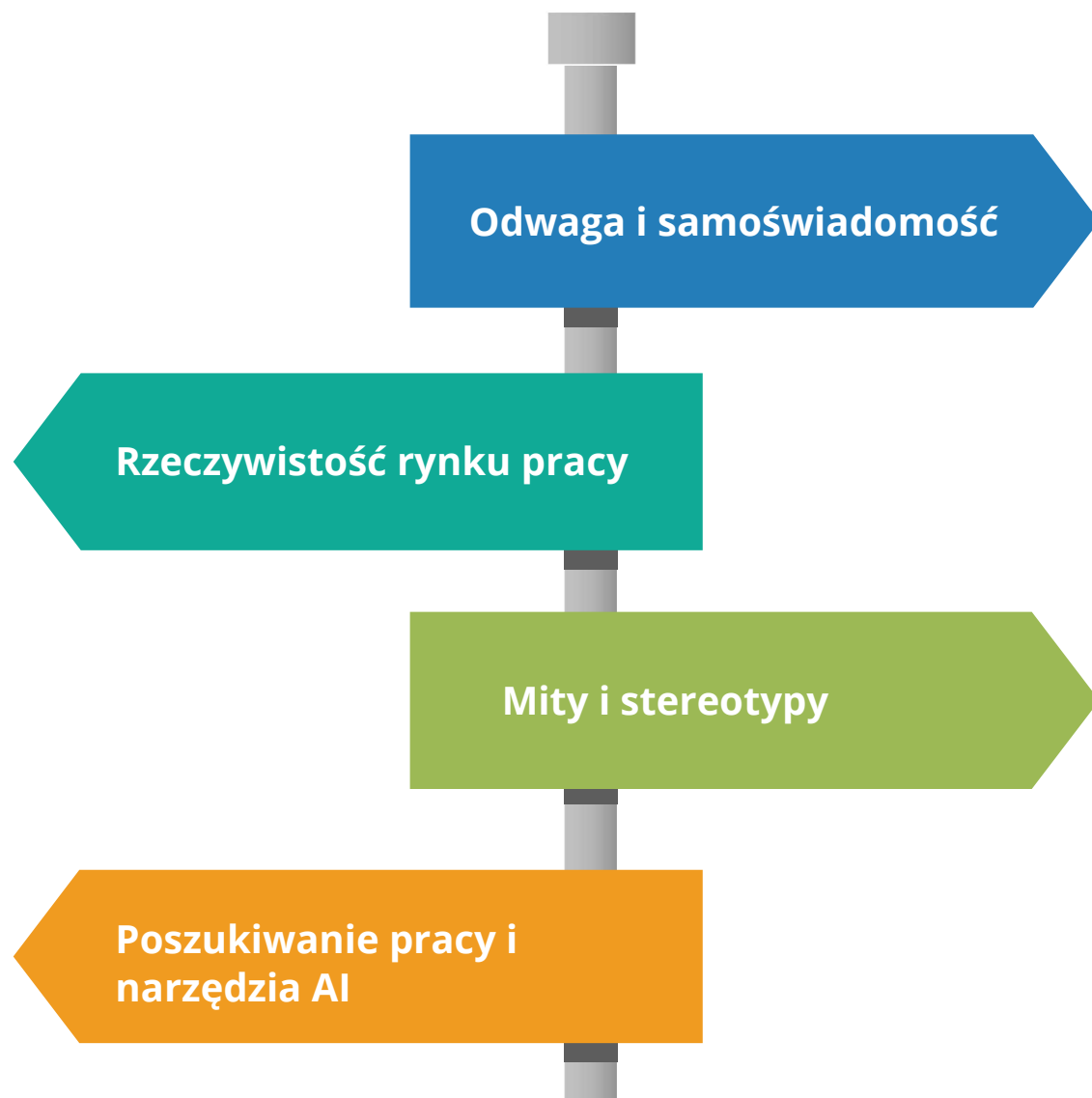
Zawsze uwzględniaj na zakończenie sesji element refleksyjny, który pomoże uczestnikom utrwalić wiedzę:

- **Bilet wyjściowy:** Uczestnicy uzupełniają zdanie „Dzisiaj dowiedziałem się, że...”. Możesz użyć do tego Kahoot lub Mentimeter
- **Planowanie mikrokroków:** Zachęcanie uczestników do podjęcia jednej konkretnej czynności w nadchodzącym tygodniu.
- **Quizy:** Krótkie testy wiedzy oparte na pytaniach zawartych w modułach.

Moduły na platformie oferują również quizy końcowe, które mogą być wykorzystane jako element ewaluacji. Możesz się zarejestrować, jako edukator i monitorować postępy uczniów!

PODSUMOWANIE

Praca z materiałami Hire-Fire przypomina rolę przewodnika górskiego. Twoim zadaniem nie jest zanieśienie uczestnika na szczyt (czyli znalezienie mu pracy), ale dostarczenie mu mapy (danych o rynku pracy), sprawdzenie jego sprzętu (identyfikacja talentów) i wspólne przetestowanie go (narzędzia sztucznej inteligencji i CV), aby mógł bezpiecznie i pewnie poruszać się po wybranych przez siebie trasach.



HIRE-FIRE. UNIKANIE BŁĘDÓW NA RYNKU PRACY

Projekt HIRE-FIRE został opracowany przez pracowników młodzieżowych, edukatorów, doradców zawodowych i młodych ludzi, którzy połączyli siły, aby pomóc Ci uniknąć typowych błędów na początku Twojej kariery zawodowej.

Aby móc wspierać młodzież oferujemy bezpłatne treści:

- **Platforma edukacyjna** oferująca kurs, jak unikać typowych błędów w poruszaniu się po rynku pracy, który możesz wykorzystać w codziennej pracy z młodzieżą
 - **Krótkie filmy informacyjne** oferujące rozwiązania głównych problemów problemy i błędy przedstawione w tym e-booku.
- Przewodniki dla pracowników młodzieżowych i doradców zawodowych dotyczące prowadzenia warsztatów
- **e-booki**
 - **przewodniki dla edukatorów**

Obserwuj naszą stronę internetową: <https://hirefireproject.eu>

Partnerzy projektu:



Brainstream



Ten e-book dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0). Pełny tekst licencji można znaleźć pod adresem:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

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