



HIRE-FIRE

PRZEWODNIK DLA EDUKATORÓW

MODULE 4

**SZUKANIE PRACY,
APLIKOWANIE I ROZMOWA
KWALIFIKACYJNA**



Co-funded by
the European Union

CEL I KONTEKST MODUŁU

Moduł poświęcony jest rozwijaniu kompetencji młodzieży w zakresie skutecznego poruszania się po rynku pracy, obejmując cały cykl procesu rekrutacyjnego: wyszukiwanie ofert, analizę ogłoszeń, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, digital footprint, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej oraz radzenie sobie z odrzuceniem.

Zgodnie z badaniami OECD (2021) kompetencje związane z planowaniem kariery i rozumieniem procesu rekrutacji w wieku 15–24 lat istotnie zwiększają szanse na późniejsze stabilne zatrudnienie. Badania UNESCO (2020) podkreślają konieczność budowania samoświadomości zawodowej młodych osób oraz ich umiejętności krytycznej analizy informacji o rynku pracy.

Moduł może być wykorzystywany przez edukatorów, coachów kariery, pracowników młodzieżowych oraz doradców edukacyjnych.



2. CELE EDUKACYJNE I KOMPETENCJE

Po ukończeniu modułu uczestnicy:

Cele edukacyjne

- rozumieją różne typy zatrudnienia oraz ich konsekwencje dla pracownika;
- potrafią zastosować strategie efektywnego wyszukiwania ofert pracy;
- potrafią analizować ogłoszenia rekrutacyjne, w tym rozpoznawać red flags i green flags;
- tworzą poprawne, przejrzyste CV i listy motywacyjne;
- analizują i optymalizują swój cyfrowy wizerunek zawodowy;
- przygotowują się do rozmowy kwalifikacyjnej w różnych formatach (online, telefoniczna, grupowa, F2F);
- rozumieją znaczenie rezyliencji zawodowej i potrafią konstruktywnie reagować na odrzucenie.

Rozwijane kompetencje (zgodne z ESCO / OECD Career Readiness)

- kompetencje cyfrowe (digital footprint management);
- komunikacja interpersonalna i autoprezentacja;
- samoświadomość i refleksyjność zawodowa;
- kompetencje analityczne i krytyczne myślenie;
- planowanie kariery;
- kompetencje emocjonalno-społeczne: rezyliencja, regulacja emocji, sprawczość.

•
Badania Bimrose & Brown (2019) potwierdzają, że rozwój poczucia sprawczości i rezyliencji jest jednym z kluczowych czynników sukcesu w przejściu do zatrudnienia u osób młodych.

2. STRUKTURA ZAJĘĆ KROK PO KROKU

Szacowany czas trwania: 130 minut

1. Wprowadzenie i ramowanie tematu (10 min)

- Krótka rozmowa o doświadczeniach uczestników z poszukiwaniem pracy.
- Prezentacja danych o rynku pracy młodzieży (np. Eurostat, OECD Youth Employment).

2. Typy pracy i strategie wyszukiwania ofert (20 min):

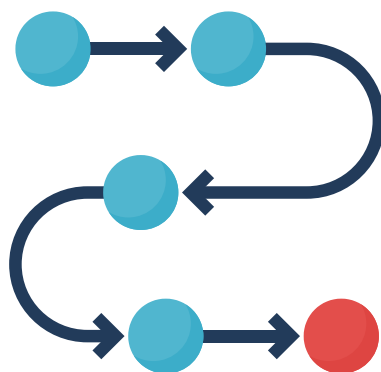
- Praca grupowa: analiza różnic między zatrudnieniem stałym, projektowym, stażami itp.
- Prezentacja kanałów szukania pracy (portale, social media, networking).
- Odwołanie do materiału modułowego (HIRE-FIRE TOPIC 4_Searching for a job..).

3. Czytanie ogłoszeń o pracę: jak rozpoznać jakość oferty (15 min)

- Miniwykład: struktura ogłoszenia.
- Analiza red flags/green flags (z modułu).
- Krótkie ćwiczenie: porównanie dwóch ogłoszeń.

4. Tworzenie CV i listu motywacyjnego (25 min)

- Omówienie struktury CV na bazie modułu i Europass.
- Elementy personalizacji listu motywacyjnego.
- Ćwiczenie: „CV w 10 minut”.



5. Digital footprint i komunikacja online (15 min)

- Czego szukają pracodawcy online?
- Samoocena – ćwiczenie: “Google yourself”.

6. Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej (30 min)

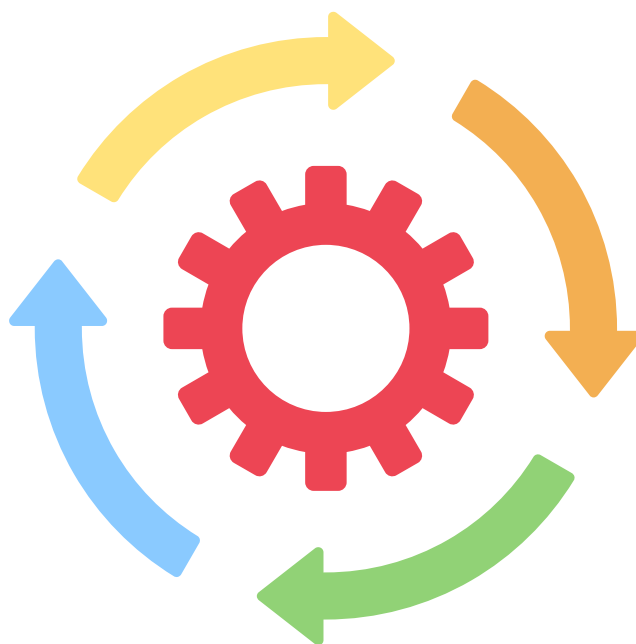
- Rodzaje rozmów (F2F, online, phone, group).
- Techniki odpowiedzi (STAR, behavioral).
- Symulacje w parach: 2–3 pytania trudne.

7. Odrzucenie i rezyliencja zawodowa (10 min)

- Normalizacja odrzucenia (potwierdzona badaniami – m.in. Young Minds, 2022).
- Techniki radzenia sobie.

8. Podsumowanie i wnioski (5 min)

- Wspólne wyciągnięcie lekcji.
- Zapowiedź ewaluacji.



3. PYTANIA DO DYSKUSJI I ĆWICZENIA

Dyskusja moderowana

- Co sprawia, że ogłoszenie wydaje się wiarygodne lub nie?
- Jakie bariery napotykają młodzi kandydaci?
- Czy pracodawcy powinni sprawdzać social media kandydatów? (dyskusja oparta na etyce i literaturze o digital identity).

Ćwiczenia praktyczne

1. Analiza ogłoszeń o pracę

Edukator przygotowuje 3 ogłoszenia: rzetelne, przeciętne i „podejrzane”.

Uczestnicy stosują kryteria z modułu (HIRE-FIRE TOPIC 4_Searching for...).

2. „10-minute CV”

Zadaniem uczestników jest przygotowanie szkicu CV według omówionej struktury.

3. Symulacja rozmowy

W parach: osoba A — kandydat, osoba B — rekruter.
Rotacja po 5 minutach.

4. Analiza digital footprint

Uczestnicy oceniają przykładowe profile (fikcyjne).
Dyskusja o wrażeniu i ryzykach.

5. Praca nad rezyliencją zawodową

Krótkie ćwiczenie: „Co mogę kontrolować — czego nie mogę?”.

4. ROLA EDUKATORA I WSKAZÓWKI METODYCZNE

Badania nad mentoringiem i wspieraniem młodzieży (DuBois et al., 2011) wskazują, że najważniejszym czynnikiem efektywnego procesu edukacyjnego jest bezpieczna relacja, dlatego kluczowe elementy roli edukatora to:

1. Tworzenie atmosfery bezpieczeństwa i zaufania

- normalizacja niewiedzy i błędów;
- wspierająca informacja zwrotna;
- wrażliwość na różnorodność i neuroróżnorodność (APA, 2020).

2. Transparentne ramowanie procesu

- dokładne wyjaśnianie celów każdego etapu;
- zapewnienie struktury i jasności działania.

3. Uwaga na indywidualne różnice

odwołanie do badań o zróżnicowanych trajektoriach wejścia na rynek pracy (ILO, 2022);

uwzględnianie różnic w stylach uczenia się i potencjalnych barierach.

4. Moderowanie refleksji

zadawanie pytań metapoznawczych (np. „Co skłoniło Cię do takiej odpowiedzi?”).

5. Wzmacnianie poczucia sprawczości

praca na przykładach mocnych stron;
korzystanie z mikro-sukcesów uczestników.

5. PODSUMOWANIE I EWALUACJA

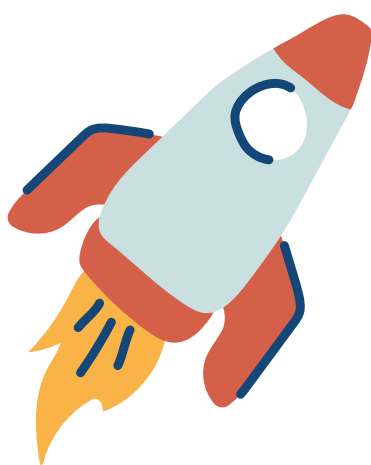
Moduł zapewnia młodzieży praktyczne narzędzia oraz wiedzę psychologiczną i społeczną niezbędną do przygotowania się do rynku pracy. Włączenie komponentów rezyliencji i autoświadomości jest zgodne z rekomendacjami OECD dotyczącymi Career Readiness (2021) i stanowi istotny czynnik minimalizujący wykluczenie zawodowe.

Wzmocnienie kompetencji takich jak: analiza informacji, komunikacja, autoprezentacja i regulacja emocji sprzyja zwiększeniu pewności siebie i efektywności w procesach rekrutacyjnych.

Ewaluacja

- **Mini-quiz** (np. 5 krótkich pytań z modułu).
- **Ankieta jakościowa** (co było najbardziej użyteczne, co trudne).
- **Refleksyjny exit ticket:** uczestnicy uzupełniają zdanie „Dziś nauczyłem/am się...”.
- **Obserwacja edukatora** — analiza aktywności uczestników i jakości interakcji.

Badania Kolba (2014) podkreślają, że ewaluacja refleksyjna zwiększa retencję materiału i transfer umiejętności do realnych sytuacji.





HIRE-FIRE. UNIKANIE PORAŻEK W ROZWOJU KARIERY

Projekt HIRE-FIRE został opracowany przez pracowników młodzięzowych, edukatorów kariery oraz młode osoby, które połączyły siły, aby pomóc Ci unikać typowych błędów na początku Twojej drogi zawodowej.

Aby lepiej wspierać młodzież, oferujemy bezpłatne materiały, w tym:

- **platformę e-learningową**, oferującą kursy pokazujące, jak unikać najczęstszych błędów w poruszaniu się po rynku pracy, które możesz realizować wspólnie z młodymi osobami;
- **krótkie filmy animowane** prezentujące rozwiązania problemów i błędów opisanych w e-bookach;
- **przewodniki dla osób pracujących z młodzieżą** i doradców kariery, jak prowadzić e-booki w pracy z młodymi ludźmi.
- **e-booki**

Odwiedź naszą stronę: <https://hirefireproject.eu>

Partnerzy projektu:



Brainstream



Ten e-book jest dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa – Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowa (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.