

## Program umiejętności w doradztwie zawodowym

### PROJEKT STEP – EUROPEJSKIE RAMY KWALIFIKACJI (ERK) REZULTATY UCZENIA SIĘ W OBSZARZE WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJI

Odpowiednie poziomy ERK dla projektu STEP są następujące:

- W obszarze wiedzy: „L3 Znajomość faktów, zasad, procesów i koncepcji ogólnych w obszarze pracy lub nauki lub L4 Wiedza faktograficzna i teoretyczna w szerokich kontekstach w obszarze pracy lub nauki.”
- W obszarze umiejętności: „L6 Zaawansowane umiejętności świadczące o mistrzostwie i innowacyjności, wymagane, aby rozwiązywać skomplikowane i nieprzewidziane problemy w wyspecjalizowanym obszarze pracy lub nauki.”
- W obszarze kompetencji: „L4 Samozarządzanie w ramach wytycznych pracy lub w kontekstach nauki, które są zazwyczaj przewidywalne, ale ulegają zmianie; nadzór nad rutynową pracą innych osób, branie części odpowiedzialności za ewaluację i poprawę aktywności związanych z pracą lub nauką” lub „L5 Zarządzanie i nadzór w kontekstach aktywności związanych z pracą lub nauką w razie zaistnienia niemożliwej do przewidzenia zmiany; analiza i opracowywanie wyników swoich i innych osób.”

Wybór poziomu L6 w obszarze wiedzy spowodowałby, że wymagana wiedza do zdobycia wykraczałaby ponad poziom niezbędny do odpowiedniej realizacji profesjonalnych usług doradztwa zawodowego.

Wybór poziomu L3 lub L4 dla umiejętności spowodowałby, że umiejętności wymagane dla prawidłowej oceny byłyby poniżej poziomu wymaganego do realizacji profesjonalnych usług doradztwa zawodowego.

Poziom odpowiedzialności i samodzielności wymagany od doradców pracujących w ustrukturyzowanym i dobrze zarządzanym środowisku organizacyjnym dość dobrze oddaje L4. Doradcy pracujący z ustrukturyzowanym i etycznym wsparciem organizacyjnym lub realizujący pewną formę nadzoru dla innych potrzebują kwalifikacji na poziomie L5 lub wyższym.

Dla standardowego wdrożenia projektu STEP w ustrukturyzowanych i etycznych ramach organizacyjnych zalecamy poziom 4 ERK jako minimalny dla całego kursu. Jednak w praktyce zalecany poziom EQF dla przebiegu byłby L5 lub L6, ponieważ poziom ten jest najbardziej powszechny i odpowiedni do programów szkoleniowych w dziedzinie poradnictwa w krajowych systemach edukacyjnych.

Organizacje wdrażające projekt STEP w swoich ramach krajowych lub organizacyjnych powinny korzystać z własnej elastyczności, aby proponować plany w obszarze kwalifikacji i oceny odzwierciedlające równowagę wiedzy, umiejętności i kompetencji wymaganych od profesjonalnych doradców zawodowych.



<b>W kontekście ERK</b>	<b>Wiedza jest teoretyczna oraz/lub faktograficzna.</b>	<b>Umiejętności są poznawcze (z uwzględnieniem myślenia logicznego, intuicyjnego i twórczego) oraz praktyczne (z zastosowaniem metod, materiałów, narzędzi i instrumentów).</b>	<b>Kompetencje to odpowiedzialność i samodzielność.</b>
<b>Rozdział 1: Przekonania klienta o pracy</b>	<b>Wiedza</b>	<b>Umiejętności</b>	<b>Kompetencje</b>
	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. opowiadać się za wartością przekonania i pewnością dla wsparcia aktywności oraz z niej wynikającą;</li> <li>2. wykazywać zrozumienie czynników wpływających na przekonania klientów, w tym: <ul style="list-style-type: none"> <li>– świadczenia z opieki społecznej i aktywna polityka rynku pracy,</li> <li>– otoczenie społeczne,</li> <li>– dotychczasowa historia zatrudnienia,</li> <li>– pewność siebie umożliwiającą zdobycie pracy;</li> </ul> </li> <li>3. opisywać relacje pomiędzy niekorzystną sytuacją, zatrudnieniem a równością;</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. zadawać klientom „odpowiednie” pytania dotyczące ich przekonań, poglądów i postaw wobec pracy i możliwości zatrudnienia;</li> <li>2. odkrywać przekonania klientów na temat dostępności pracy i pomagać im w identyfikacji źródeł pracy lub informacji;</li> <li>3. zachęcać klientów do wyrażania korzyści, jakie osiągnęliby z pracy i do oceniania zmian, jakie zaszłyby w ich życiu pod wpływem zatrudnienia;</li> <li>4. odkrywać umiejętności i doświadczenia klientów;</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ponosić odpowiedzialność za zrozumienie przez klientów wartości zatrudnienia;</li> <li>2. ponosić odpowiedzialność za przeprowadzanie spotkań z doradcą zawodowym z różnymi klientami, aby: <ul style="list-style-type: none"> <li>– odkrywać ich przekonania,</li> <li>– zachęcać ich do zrozumienia, jak działa rynek pracy,</li> <li>– rozwijać przekonania i aspiracje, które są realistycznie możliwe do zrealizowania,</li> <li>– podnosić pewność siebie do</li> </ul> </li> </ol>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

<p>4. uznawać wpływ zdrowia i niepełnosprawności na zatrudnienie i odwrotnie;</p> <p>5. wymienić i opowiedzieć szczegółowo o obowiązujących zasadach zatrudnienia i opieki społecznej, programów zatrudnienia;</p> <p>6. wymienić osobiste korzyści społeczne i finansowe płynące z odpowiedniej pracy lokalnego lub odpowiedniego branżowego rynku pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– rotacja wakatów i stanowisk pracy oraz czynniki powiązane,</li> <li>– metody rekrutacji powszechnie stosowane przez pracodawców,</li> <li>– przykłady i rodzaje stanowisk oraz branż zatrudnienia i powiązane wymogi związane z kompetencjami pracowników.</li> </ul>	<p>5. pomagać klientom w podejmowaniu samodzielnych działań w zakresie odkrywania rynku pracy i alternatywnych propozycji w obszarze rynku pracy lub poza nim;</p> <p>6. przekazywać selektywne pozytywne informacje zwrotne na temat pracy;</p> <p>7. podważać nieoparte na faktach, błędne lub nieprzydatne przekonania w sposób wspierający;</p> <p>8. przedstawiać odpowiednie przykłady powodzenia w znalezieniu i utrzymaniu pracy;</p> <p>9. uwzględniać konflikt etyczny pomiędzy osobistym wyborem a potrzebami ustawodawstwa i programów w zakresie opieki społecznej;</p> <p>10. odróżniać plotki od faktów i podejmować decyzje oparte na rozsądnie dostępnym materiale dowodowym.</p>	<p>poziomu, na którym można pewnie podejmować konkretne działania;</p> <p>3. pracować samodzielnie z klientami celu świadczenia o i rozwijania pozytywnych przekonań klientów na temat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– dostępności pracy,</li> <li>– korzyści z pracy w odniesieniu do konkretnych okoliczności i dostępnego rynku pracy,</li> <li>– ich własnej zdolności do pracy,</li> <li>– wymogów (oficjalne zapotrzebowanie, osobiste potrzeby) i wyborów pomiędzy pomocą społeczną, bezrobociem i zatrudnieniem;</li> </ul> <p>4. pracować samodzielnie z klientami w celu pomocy im w dokonywaniu wyborów i wypracowywaniu pozytywnych przekonań z zastosowaniem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– rozmowy indywidualnej,</li> <li>– dyskusji w grupie,</li> <li>– wspierania klientów w analizie ich doświadczeń i priorytetów,</li> <li>– aktywności związanych z rynkiem pracy w celu zmiany sposobu</li> </ul>
---	--	---



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

			myślenia.
<b>Wymagana wiedza</b>	<p>Niniejszych elementów można się nauczyć dzięki ćwiczeniom mającym zastosowanie do tego rozdziału oraz rozdziałów wymienionych poniżej. Przed ćwiczeniem umiejętności lub w trakcie ich pokazywania osobom uczącym się warto zdobyć i zrozumieć odpowiednią wiedzę.</p> <p>Rozdział 6: Umiejętności komunikacji interpersonalnej.</p> <p>Rozdział 8: Rozwijanie własnej skuteczności klientów.</p> <p>Rozdział 9: Projektowanie i stosowanie szkoleń/ zajęć grupowych.</p> <p>Rozdział 11: Etyka.</p>		



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Rozdział 2: Wybór zawodu	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. opisać lokalny lub odpowiedni branżowy rynek pracy;</li> <li>2. wymienić różne rodzaje umowy o pracę;</li> <li>3. wyjaśnić wpływ osobistych pragnień i decyzji na wybór pracy;</li> <li>4. rozróżniać nazwy stanowisk pracy, opisy stanowisk pracy, wymogi zawodowe oraz zadania na danym stanowisku;</li> <li>5. opisać wpływ środowiska pracy na wybór stanowiska;</li> <li>6. opisać wpływ aspektów zatrudnienia niezwiązanych z pracą, takich jak podróże, strój itp. na wybór stanowiska;</li> <li>7. opisać odpowiednie zastosowania i zagrożenia w obszarze systemów i baz danych doradztwa zawodowego w zakresie informacji zastrzeżonych.</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pomagać klientom w omawianiu i odkrywaniu: <ul style="list-style-type: none"> <li>– dostępnych lub możliwych stanowisk pracy,</li> <li>– odpowiednich pracodawców,</li> <li>– odpowiednich zawodów, z porównaniem alternatyw,</li> <li>– samozatrudnienia i partnerstw, spółdzielni,</li> <li>– społecznego i fizycznego środowiska pracy, które by im pasowało,</li> <li>– charakteru możliwych umów o pracę, w tym płacy i warunków pracy;</li> </ul> </li> <li>2. pomagać klientom w rozpoznawaniu, ocenianiu i docenianiu swoich: <ul style="list-style-type: none"> <li>– doświadczeń,</li> <li>– kwalifikacji,</li> <li>– pragnień,</li> <li>– umiejętności, talentów,</li> </ul> </li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wziąć odpowiedzialność za:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. rozwój zdolności klienta do dokonywania realistycznych wyborów na rynku pracy;</li> <li>2. przeprowadzanie dyskusji i ćwiczeń, które: <ul style="list-style-type: none"> <li>– pomagają klientom w podejmowaniu wyborów w obszarze kariery i pracy,</li> <li>– zachęcać do porównywania alternatyw w odniesieniu do dostępności pracy na lokalnym rynku,</li> <li>– pomagać klientom w wyborze zawodów osiągalnych na danym rynku pracy,</li> <li>– pomagać klientom w realizowaniu aktywności ułatwiających wybór stanowiska pracy,</li> <li>– pomagać klientom w odkrywaniu ich osobistych zdolności, pragnień</li> </ul> </li> </ol>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– osobistych preferencji,</li> <li>– okoliczności;</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. pomagać klientom w myśleniu w perspektywie czasowej, celach długo- i krótkoterminowych;</li> <li>4. pomagać klientom w korzystaniu z własnych informacji, kontaktów i źródeł w celu oceny dostępności pracy na lokalnym rynku;</li> <li>5. rozwijać samoocenę klienta poprzez ocenę jego zdolności względem pracodawcy, obowiązków na danym stanowisku, środowiska pracy;</li> <li>6. zachęcać do porównywania alternatyw;</li> <li>7. przedstawiać pomysły lub informacje, które klienci mogą wziąć pod uwagę podczas podejmowania decyzji;</li> <li>8. realizować tylko takie badania formalne lub procedury oceny, za którymi stoi materiał dowodowy wysokiej jakości i co do których doradca ma kwalifikacje.</li> </ol>	<p>i doświadczeń w odniesieniu do wyboru stanowiska pracy,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wspierać klientów w braniu pod uwagę opcji zatrudnienia takich jak:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ praca krótkoterminowa lub tymczasowa,</li> <li>○ samozatrudnienie, przedsiębiorczość,</li> <li>○ praktyka zawodowa lub doświadczenie;</li> </ul> </li> <li>– stosować odpowiednie podejścia, aby pomóc klientom w podejmowaniu wyborów w obszarze kariery poprzez:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ przeprowadzanie rozmów indywidualnych,</li> <li>○ prowadzenie dyskusji w grupie,</li> <li>○ wspieranie klientów w analizie ich talentów, pragnień, doświadczeń i priorytetów,</li> <li>○ wspieranie klientów w rozwoju doświadczeń i informacji poprzez aktywności związane z rynkiem pracy,</li> <li>○ wspieranie klientów w poszukiwaniu informacji.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Wymagana wiedza</b>	Niniejszych elementów można się nauczyć dzięki ćwiczeniom mającym zastosowanie do tego rozdziału oraz rozdziałów wymienionych poniżej. Przed ćwiczeniem umiejętności lub w trakcie ich pokazywania osobom uczącym się warto zdobyć i zrozumieć odpowiednią		



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	wiedzę. Rozdział 6: Umiejętności komunikacji interpersonalnej. Rozdział 8: Rozwijanie własnej skuteczności klientów. Rozdział 9: Projektowanie i stosowanie szkoleń/ zajęć grupowych. Rozdział 11: Etyka.
--	---



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Rozdział 3: Znalezienie pracy	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. wykazać się wszechstronną wiedzą faktograficzną na temat rynku pracy w odniesieniu do: <ul style="list-style-type: none"> <li>– tworzenia sieci,</li> <li>– identyfikacji źródeł informacji,</li> <li>– wymieniania metod poszukiwania pracy,</li> <li>– badania lokalnego lub odpowiedniego branżowego rynku pracy,</li> <li>– zrozumienia rotacji wakatów i stanowisk pracy oraz czynników powiązanych,</li> <li>– wymieniania metod rekrutacji powszechnie stosowanych przez pracodawców,</li> <li>– wymieniania przykładów i rodzajów stanowisk pracy oraz branży zatrudnienia i powiązanych wymogów związanych z kompetencjami pracowników;</li> </ul> </li> <li>2. zdobywania wszechstronnej wiedzy</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pomagać klientowi w identyfikacji odpowiednich informacji na temat rynku pracy pod kątem wybranego stanowiska;</li> <li>2. zachęcać do rozwoju i korzystania z sieci kontaktów i źródeł informacji klienta; <ul style="list-style-type: none"> <li>– formalnych sieci zatrudnienia, takich jak stowarzyszenia branżowe, kluby,</li> <li>– nieformalnych sieci kontaktów, np. rodzina, przyjaciele;</li> </ul> </li> <li>3. pomagać klientowi w obsłudze systemu zarządzania poszukiwaniem pracy lub wprowadzania go, w tym w monitorowaniu: <ul style="list-style-type: none"> <li>– kontaktów,</li> <li>– podjętych prób i reakcji</li> <li>– źródeł informacji na temat wakatów,</li> <li>– szukanych stanowisk,</li> <li>– znalezionych ofert,</li> <li>– podjętych działań,</li> <li>– oceny odpowiedniości każdego</li> </ul> </li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wziąć odpowiedzialność za:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. rozwój umiejętności klienta w zakresie zbierania informacji, zarządzania własnymi źródłami i aktywnościami w obszarze znajdowania pracy na lokalnym rynku;</li> <li>2. przeprowadzanie dyskusji i ćwiczeń, które umożliwiają klientowi: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. identyfikację odpowiednich informacji na temat rynku pracy pod kątem dokonanego wyboru zawodowego oraz wspieranie jego aktywności realistyczną samooceną i oceną rynku pracy;</li> <li>b. znalezienie pracy, o którą można się starać: <ul style="list-style-type: none"> <li>– z wykorzystaniem różnych mediów,</li> <li>– z wykorzystaniem prywatnych kontaktów,</li> <li>– z wykorzystaniem sieci formalnych i nieformalnych;</li> </ul> </li> <li>c. uzyskanie informacji</li> </ol> </li> </ol>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



	<p>faktograficznej na temat metod poszukiwania pracy;</p> <p>3. wykazywać się wiedzą na temat sposobu i odpowiedniego momentu przedstawiania informacji faktograficznych, aby klienci dobrze je wykorzystali.</p>	<p>stanowiska;</p> <p>4. proponować aktywność, szkolenie lub doświadczenia, które pozwolą klientowi na skuteczne szukanie pracy z użyciem nowych mediów;</p> <p>5. pomagać klientowi poprzez przekazanie informacji i wskazówek na temat rynku pracy, które uzupełnią jego proces szukania;</p> <p>6. utrzymywać aktywną znajomość lokalnego rynku pracy;</p> <p>7. pomagać klientowi w przygotowaniu i realizacji planu rozwiązania wszelkich domowych, transportowych, zdrowotnych, finansowych lub innych prywatnych problemów przeszkadzających mu w podjęciu pracy.</p>	<p>o stanowisku pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– potrzebne kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie,</li> <li>– zadania do wykonania,</li> <li>– środowisko społeczne i fizyczne,</li> <li>– umowa i płaca,</li> <li>– procedury rekrutacji;</li> </ul> <p>d. rejestrowanie postępów i docenianie potrzeby wytrwałości, podejmowania wysiłku przez dłuższy czas;</p> <p>e. rozszerzanie wyborów i doświadczeń związanych z wiedzą i analizą;</p> <p>3. utrzymywanie relacji zawodowych z pracodawcami w celu uzyskania informacji o stanowiskach pracy i powiadomienia o wakatach, oraz</p> <p>4. dzielenie się informacjami z innymi członkami zespołu w celu lepszego rozumienia rynku pracy.</p>
<p><b>Wymagana wiedza</b></p>	<p>Niniejszych elementów można się nauczyć dzięki ćwiczeniom mającym zastosowanie do tego rozdziału oraz rozdziałów wymienionych poniżej. Przed ćwiczeniem umiejętności lub w trakcie ich pokazywania osobom uczącym się warto zdobyć i zrozumieć odpowiednią wiedzę.</p> <p>Rozdział 6: Umiejętności komunikacji interpersonalnej.</p> <p>Rozdział 7: Planowanie</p> <p>Rozdział 8: Rozwijanie własnej skuteczności klientów.</p> <p>Rozdział 9: Projektowanie i stosowanie szkoleń/ zajęć grupowych.</p>		



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	Rozdział 10: Rozwijanie własnych źródeł o rynku pracy przez doradcę. Rozdział 11: Etyka.
--	---



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Rozdział 4: Ubieganie się o pracę	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wykazać się:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. wszechstronną wiedzą na temat rynku pracy: <ul style="list-style-type: none"> <li>– metod rekrutacji,</li> <li>– tworzenia sieci,</li> <li>– źródeł informacji,</li> <li>– metod poszukiwania pracy,</li> <li>– lokalnego lub odpowiedniego branżowego rynku pracy;</li> </ul> </li> <li>2. świadomością sposobu, w jaki należy korzystać z próby poznawczej i praktyki w celu zmniejszenia poziomu stresu i przygotowania się do ewentualnej porażki;</li> <li>3. wiedzą na temat sposobu i odpowiedniego momentu przedstawiania informacji faktograficznych, aby klienci dobrze je wykorzystali;</li> <li>4. świadomością (podstawową wiedzą na temat) stosowania procedur testu</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. świadczyć różnorodne wsparcie na rzecz klientów, aby potrafili identyfikować metody, procedury i osoby zaangażowane w wybór stanowiska pracy, nawet w przypadku nieznanymi zawodów i branż;</li> <li>2. świadczyć różnorodne wsparcie na rzecz klientów, aby potrafili skutecznie się prezentować z użyciem różnych środków, np.: <ul style="list-style-type: none"> <li>– korespondencja,</li> <li>– przygotowanie CV,</li> <li>– rozmowy i spotkania formalne lub nieformalne,</li> <li>– tworzenie sieci,</li> <li>– wydarzenia społeczne</li> <li>– testy komputerowe, testy umiejętności zawodowych, profile psychologiczne,</li> </ul> </li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wziąć odpowiedzialność za:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. umożliwienie klientom opracowania osobistego planu działania skupionego na pracy, który obejmuje wszystkie obszary starania się o wybrane stanowisko i przygotowanie osobiste, które może być potrzebne;</li> <li>2. zapewnienie klientom umiejętności starania się o stanowisko poprzez praktykę i szkolenia, w tym szkolenie z aplikowania o pracę (rozmowa kwalifikacyjna itp.), przygotowanie, wsparcie i informacje zwrotne;</li> <li>3. pomoc klientom w uczeniu się, ćwiczeniu i zaangażowaniu w tworzenie sieci w ramach starania się o stanowisko;</li> <li>4. pomoc klientom w uczeniu się</li> </ol>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	<p>psychometrycznego i innych testów formalnych przez pracodawców;</p> <p>5. podstawową wiedzę na temat obowiązujących przepisów prawnych w obszarze rekrutacji i zatrudnienia;</p> <p>6. wiedzę na temat strategii uczenia się, aby wykształcić w klientach odpowiednie zachowanie konkurencyjne (np. tworzenie sieci, umiejętności przeprowadzania rozmowy kwalifikacyjnej, badanie kompetencji itp.);</p> <p>7. znajomością źródeł informacji o karierze, danych i informacji o rynku pracy.</p>	<p>przygotowane prezentacje, – dresscode i wygląd zewnętrzny;</p> <p>3. pomagać klientowi w przeprowadzaniu próby poznawczej konkretnych wydarzeń;</p> <p>4. pomagać klientowi w ćwiczeniu trudnych aspektów testu lub rywalizacji;</p> <p>5. przygotować klientów na niepowodzenia i długie starania;</p> <p>6. opracować analizę, samoocenę i plany rozwoju umiejętności, aby konkurować z klientami;</p> <p>7. zachęcać do wytrwałości w szukaniu pracy po poniesieniu porażki przez klienta.</p>	<p>i ćwiczeniu różnych rodzajów testów stosowanych w procesie aplikowania o pracę;</p> <p>5. zachęcanie do wytrwałości w szukaniu pracy po poniesieniu porażki przez klienta</p> <p>6. zachęcanie do proaktywności w obszarze tworzenia sieci z pracodawcami;</p> <p>7. zachęcanie do współpracy z pracodawcami.</p>
<p><b>Wymagana wiedza</b></p>	<p>Niniejszych elementów można się nauczyć dzięki ćwiczeniom mającym zastosowanie do tego rozdziału oraz rozdziałów wymienionych poniżej. Przed ćwiczeniem umiejętności lub w trakcie ich pokazywania osobom uczącym się warto zdobyć i zrozumieć odpowiednią wiedzę.</p> <p>Rozdział 3: Znalezienie pracy.</p> <p>Rozdział 6: Umiejętności komunikacji interpersonalnej.</p> <p>Rozdział 7: Planowanie</p> <p>Rozdział 8: Rozwijanie własnej skuteczności klientów.</p> <p>Rozdział 9: Projektowanie i stosowanie szkoleń/ zajęć grupowych.</p> <p>Rozdział 10: Rozwijanie własnych źródeł o rynku pracy przez doradcę.</p> <p>Rozdział 11: Etyka.</p>		



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Rozdział 5: Utrzymanie pracy	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. rozumieć czynniki osobiste, społeczne i zawodowe istotne dla przejścia od bezrobocia do zatrudnienia;</li> <li>2. wykazać się wiedzą na temat przepisów dotyczących zatrudnienia i praktyk wprowadzania do pracy;</li> <li>3. wykazać się praktyczną wiedzą na temat dostosowania pracy lub zadania;</li> <li>4. wykazać się świadomością na temat dostępnego wsparcia i usług szkoleniowych;</li> <li>5. wykazać się zrozumieniem istotności tempa pracy i wytrzymałości dla wydajności pracy oraz znajomością metod budowania wydajności pracy;</li> <li>6. wykazać się zrozumieniem istotności aspektów społecznych środowiska pracy i życia dla integracji, pewności i wydajności w pracy.</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pomagać klientowi w zdobywaniu informacji o danym stanowisku pracy i jego wymaganiach ;</li> <li>2. pomagać klientowi w przygotowaniu i realizacji planu rozwiązania wszelkich domowych, transportowych, zdrowotnych, finansowych lub innych prywatnych problemów przeszkadzających mu w podjęciu pracy;</li> <li>3. analizować postęp z pracodawcą i klientem podczas i po przejściu, w zależności od okoliczności, zapewniając niezbędne wsparcie;</li> <li>4. oceniać potrzebę dostosowania stanowiska pracy lub adaptacji z pracodawcą i klientem oraz organizować ich zapewnienie;</li> <li>5. zapewniać lub znajdować środki na świadczenie wsparcia stanowiskowego podczas nauki i praktyki w czasie pracy, przy</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wziąć odpowiedzialność za:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. pomoc klientowi w przygotowaniu i realizacji planu przejścia do pracy, który obejmuje: <ul style="list-style-type: none"> <li>– zarządzanie zmianami w życiu prywatnym, np. w kwestiach finansowych, transportowych, w wyglądzie, zachowaniu, trybie snu i odpoczynku, relacjach, kwestiach mieszkaniowych,</li> <li>– zdobywanie umiejętności lub kompetencji;</li> </ul> </li> <li>2. współpracę z pracodawcą i klientem podczas i po przejściu, w zależności od okoliczności, zapewniając niezbędne wsparcie poprzez: <ul style="list-style-type: none"> <li>– coaching,</li> <li>– negocjowanie modyfikacji stanowiska pracy,</li> <li>– przeprowadzenie menadżerom i kierownikom,</li> </ul> </li> </ol>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

		<p>ograniczonym lub nieograniczonym czasie, zgodnie z potrzebą;</p> <p>6. przewodzić klientom i w razie potrzeby wstawiać się za nimi u pracodawców.</p>	<p>– dostęp do innych form wsparcia lub usług szkoleniowych.</p>
<p><b>Wymagana wiedza</b></p>	<p>Niniejszych elementów można się nauczyć dzięki ćwiczeniom mającym zastosowanie do tego rozdziału oraz rozdziałów wymienionych poniżej. Przed ćwiczeniem umiejętności lub w trakcie ich pokazywania osobom uczącym się warto zdobyć i zrozumieć odpowiednią wiedzę.</p> <p>Rozdział 6: Umiejętności komunikacji interpersonalnej.</p> <p>Rozdział 7: Planowanie</p> <p>Rozdział 8: Rozwijanie własnej skuteczności klientów.</p> <p>Rozdział 9: Projektowanie i stosowanie szkoleń/ zajęć grupowych.</p> <p>Rozdział 10: Rozwijanie własnych źródeł o rynku pracy przez doradcę.</p> <p>Rozdział 11: Etyka.</p>		



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Rozdział 6: <u>Umiejętności komunikacji interpersonalnej</u>	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wykazać się świadomością i podstawami teoretycznymi odpowiednimi do wprowadzenia do codziennej praktyki w zakresie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. znaczenia szacunku i zaufania dla relacji;</li> <li>2. doradztwa skoncentrowanego na kliencie;</li> <li>3. aktywnego uczenia się;</li> <li>4. zastosowania narzędzi komunikacji w celu skutecznej i efektywnej interakcji, takich jak metody aktywnego słuchania, empatia i świadomość.</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. odpowiednio korzystać z umiejętności komunikacji             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. słuchać, doceniać, niezbyt dużo mówić;</li> <li>b. zadawać pytania otwarte;</li> <li>c. używać prostej, dwustronnej lub empatycznej refleksji, aby wzmocnić pozytywne:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>- umiejętności,</li> <li>- postawy i przekonania,</li> <li>- działania,</li> <li>- wiedzę;</li> </ul> </li> <li>d. podsumowywać, analizować;</li> <li>e. badać i odkrywać;</li> <li>f. przerabiać sytuacje negatywne tak, aby znaleźć w nich pozytywy;</li> <li>g. kłaść jednakowy nacisk na wysiłek i wyniki;</li> <li>h. objaśniać porażki jako praktykę i wysiłek;</li> <li>i. przekazywać konkretne i natychmiastowe informacje zwrotne</li> </ol> </li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wziąć odpowiedzialność za:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. przeprowadzanie skutecznych spotkań klientów z doradcą zawodowym:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- stosowanie zaawansowanych metod słuchania i odkrywania, aby zrozumieć sytuacje i potrzeby klientów,</li> <li>- wspieranie przygotowania klientów do działań skoncentrowanych na pracy i ich realizacji,</li> <li>- przekazywanie klientom informacji w sposób przydatny, akceptowalny i użyteczny,</li> <li>- radzenie sobie z zarzutami i problemami oraz pracę z trudnymi ludźmi,</li> </ul> </li> <li>2. zarządzanie niezbędnymi rejestrami sprawa / klient, poufnością i ujawnianiem;</li> <li>3. współpracę i współdziałanie z innymi pracownikami wsparcia i</li> </ol>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

		<p>oraz selektywne informacje zwrotne z koncentracją na pracy;</p> <p>j. przekazywać naprawcze informacje zwrotne z naciskiem na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wydarzenie / działanie,</li> <li>- a nie osobę,</li> <li>- przekazywanie informacji ,</li> <li>- bez krytykowania;</li> </ul> <p>2. komunikować się tak, aby stymulować własne przygotowania klientów, ich plany, pewność, zdolności i wytrwałość poprzez próbę poznawczą (myślenie przez działanie, opcje, reakcje na wydarzenia);</p> <p>3. przekazywać informacje w sposób przydatny i użyteczny, gdy klient jest na nie otwarty i potrafi je wykorzystywać;</p> <p>4. konstruktywnie radzić sobie z zarzutami i problemami oraz pracować z trudnymi ludźmi;</p> <p>5. stosować metody kontaktu twarzą w twarz lub telefoniczne;</p> <p>6. pracować ze specjalistami (np. służba zdrowia, pracownicy pomocy społecznej);</p> <p>7. stosować cykl przygotowania</p>	<p>specjalistami (np. służba zdrowia, pracownicy pomocy społecznej);</p> <p>4. jeżeli wymagają tego praktyki związane z pracą, opracowanie, prowadzenie grup klientów we współpracujących zespołach lub grupach pracowniczych.</p> <p>Osoba ucząca się będzie też potrafiła:</p> <p>5. koncentrować komunikację na zatrudnieniu i problemach związanych z zatrudnieniem, jednocześnie uznając istotność kwestii osobowych i zwrotów indywidualnych.</p>
--	--	--	---



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



		i planowania, rozmowy, celu, odkrywania, oceniania (PIGEEP) dla spotkań z doradcą zawodowym.	
<b>Wymagana wiedza</b>	<p>Niniejszych elementów można się nauczyć dzięki ćwiczeniom mającym zastosowanie do tego rozdziału oraz innych rozdziałów. Przed ćwiczeniem umiejętności lub w trakcie ich pokazywania osobom uczącym się warto zdobyć i zrozumieć odpowiednią wiedzę.</p> <p>Rozdział 8: Rozwijanie własnej skuteczności klientów.</p> <p>Należy zauważyć, że Rozdziały 8 i 6 są wzajemnie potrzebne: wiedzę teoretyczną i praktyczną można uzyskać podczas sesji uczenia się obejmujących oba rozdziały.</p> <p>Rozdział 9: Projektowanie i stosowanie szkoleń/ zajęć grupowych.</p> <p>Rozdział 11: Etyka.</p>		



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Rozdział 7: Planowanie	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wykazać się podstawową wiedzą odpowiednią do prowadzenia praktyki w zakresie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. powszechnie stosowanych narzędzi i metod planowania działania interpersonalnego;</li> <li>2. wartości wytyczania celów;</li> <li>3. zagrożeń płynących ze zbyt trudnych celów;</li> <li>4. weryfikacji;</li> <li>5. zastosowania możliwych do osiągnięcia i bezpośrednich celów;</li> <li>6. stosowania działań w zakresie wiary we własne możliwości, aby ocenić osiągalność i wysiłek;</li> <li>7. planowania celów typu SMART ze złożonymi, niepełnymi informacjami i niepewnością.</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. gromadzić i analizować informacje z klientami;</li> <li>2. koncentrować się na pracy i rynku pracy podczas odkrywania osobistych i społecznych oddziaływań na wybory klientów;</li> <li>3. rozwijać zaufanie i umożliwiać klientom analizę i rozwiązywanie problemów osobistych;</li> <li>4. dzielić problemy na dające się kontrolować elementy, rozwiązywać lub odkładać trudne problemy według potrzeby;</li> <li>5. zajmować się nieprzydatnymi lub błędnymi pomysłami i przekonaniami bez utraty zaufania i pewności;</li> <li>6. odkrywać opcje oraz realizować działania i cele krótkoterminowe;</li> <li>7. stopniować zadania planowe, aby zwiększać poziom pewności klienta;</li> <li>8. pomagać klientom w sprawdzaniu wykonalności lub osiągalności planów;</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wziąć odpowiedzialność za realizację spotkań z doradcą zawodowym lub pracy w grupie, wykorzystywanie umiejętności komunikacji interpersonalnej, aby pomóc klientowi w tworzeniu, realizacji i analizie prywatnych planów i wesprzeć dowolny aspekt rozwoju w zakresie poszukiwania pracy, w tym pomóc klientom w:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– rozpoznawaniu różnych oddziaływań i aspektów ich sytuacji,</li> <li>– podejmowaniu decyzji i decydowaniu o celach, które są realistyczne i osiągalne, analizując je względem życiowych potrzeb i okoliczności,</li> <li>– identyfikacji działań, które są możliwe do osiągnięcia i użyteczne dla ich celów,</li> <li>– planowaniu tego, co muszą zrobić, aby osiągnąć swoje cele,</li> <li>– podejmowaniu działań w celu odkrywania informacji niezbędnych do podejmowania decyzji,</li> </ul>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

		<p>9. pomagać klientom w wyborze celów;          10. pomagać klientom w radzeniu sobie z niepewnością;          11. przekazywać informacje, aby pomagać klientom w podejmowaniu decyzji;          12. pomagać klientom w opracowywaniu elastycznych planów typu SMART i przystosowaniu się do zmiany;          13. pomagać klientom w analizie postępu i dostosowaniu działań.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– koncentrowaniu myślenia i planowania na rezultacie zatrudnienia,</li> <li>– identyfikowaniu i rozwiązywaniu problemów w osiągnięciu celów,</li> <li>– rozwijaniu i dostosowywaniu swoich celów i strategii ich osiągnięcia w czasie i w miarę przybywania doświadczenia,</li> <li>– dostosowywaniu się do wymogów związanych z pracą i wsparcie w pracy.</li> </ul>
<p><b>Wymagana wiedza</b></p>	<p>Niniejszych elementów można się nauczyć dzięki ćwiczeniom mającym zastosowanie do tego rozdziału oraz innych rozdziałów. Przed ćwiczeniem umiejętności lub w trakcie ich pokazywania osobom uczącym się warto zdobyć i zrozumieć odpowiednią wiedzę.          Rozdział 6: Umiejętności komunikacji interpersonalnej.          Rozdział 8: Rozwijanie własnej skuteczności klientów.          Rozdział 11: Etyka.</p>		



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Rozdział 8: Rozwijanie własnej skuteczności klientów	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wykazać się podstawową świadomością:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>dowodów na wiarę we własne możliwości jako zapowiedzi dokonania wysiłku;</li> <li>różnicy pomiędzy wiarą we własne możliwości a innymi cechami, w tym pewnością siebie, poczuciem własnej wartości, poczuciem umiejscowienia kontroli, cechami osobowościowymi i innymi, które uczący się mogą przywołać;</li> <li>najważniejszych czynników wpływających na wiarę we własne możliwości;</li> <li>użycia Skali Likerta w rozmowie;</li> <li>użycia odpowiedzi poza skalą na pytania / propozycje w Skali Likerta;</li> <li>użycia ocen wiary we własne możliwości w celu rozróżnienia alternatywnego przebiegu działań lub określenia zadań,</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>oceniać obecną wiarę we własne możliwości klientów i osób uczących się dla stosownych zadań z wykorzystaniem Skali Likerta lub odpowiedzi konwersacyjnych;</li> <li>pomagać klientom w określaniu działań i celów, które są możliwe do osiągnięcia</li> <li>pomagać klientom w dzieleniu trudnych zadań na mniejsze, osiągalne zadania;</li> <li>umożliwiać przeprowadzanie prób w praktyce lub w myślach;</li> <li>zapewniać doświadczenia nauki zakończonej uzyskaniem dyplomu / stopniowego przybliżenia i aktywności zmierzające do osiągnięcia mistrzostwa i wykazania się nim;</li> <li>analizować ewaluacje wiary we własne możliwości przez klientów z odpowiednimi informacjami zwrotnymi;</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wziąć odpowiedzialność za:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>stosowanie metod budowania wiary we własne możliwości poprzez spotkania klientów i pracodawców z doradcą zawodowym w różnych okolicznościach: <ul style="list-style-type: none"> <li>– pomoc klientom w docenianiu ich zdolności i talentów,</li> <li>– pomoc klientom w doborze bezpośrednich celów i działań,</li> <li>– pomoc klientom w rozwijaniu swoich umiejętności,</li> <li>– przekazywanie klientom informacji zwrotnych i sugestii;</li> </ul> </li> <li>Osoba ucząca się będzie potrafiła realizować działania w zakresie wiary klientów i pracodawców (kierowników i menadżerów) we własne możliwości, aby zachęcać ich do samodzielności i pewności:</li> </ol>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	które są możliwe do osiągnięcia.	<p>7. dostarczać klientom modele, pokazy i przewodniki;</p> <p>8. dostarczać materiały wzmacniające przekonanie o istotności uczenia się lub aktywności klientów;</p> <p>9. rozpoznawać lub zapewniać klientom wspierające czynniki społeczne i środowiskowe.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– w obszarze praktyki poszukiwania pracy przez klientów,</li> <li>– w obszarze praktyki starania się o pracę przez klientów,</li> <li>– podczas planowania i analizy działania,</li> <li>– aby wzmocnić odporność na niepowodzenia i przeciwdziałać uprzedzeniom,</li> <li>– planowanie pracy i zachowania stanowiska przed przejściem i w jego trakcie,</li> <li>– aby wzmocnić zdolności i potencjał.</li> </ul>
<b>Wymagana wiedza</b>	<p>Niniejszych elementów można się nauczyć dzięki ćwiczeniom mającym zastosowanie do tego rozdziału oraz rozdziałów wymienionych poniżej. Przed ćwiczeniem umiejętności lub w trakcie ich pokazywania osobom uczącym się warto zdobyć i zrozumieć odpowiednią wiedzę.</p> <p>Rozdział 6: Umiejętności komunikacji interpersonalnej.</p> <p>Należy zauważyć, że Rozdziały 8 i 6 są wzajemnie potrzebne: wiedzę teoretyczną i praktyczną można uzyskać podczas sesji uczenia się obejmujących oba rozdziały.</p> <p>Rozdział 9: Projektowanie i stosowanie szkoleń/ zajęć grupowych.</p> <p>Rozdział 11: Etyka.</p>		



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Rozdział 9: Projektowanie i stosowanie szkoleń/ zajęć grupowych	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wykazać się:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>wiedzą na temat metod uczenia się, nauczania i informacji zwrotnych w przypadku nieformalnego uczenia się grupy, w tym: <ul style="list-style-type: none"> <li>– cel i stosowanie analizy potrzeb edukacyjnych,</li> <li>– uczenie się bez błędów,</li> <li>– grupowe informacje zwrotne,</li> <li>– zachęcanie do uczestnictwa i dyskusji,</li> <li>– wsparcie osób o mniejszej lub większej pewności siebie,</li> <li>– rozwój umiejętności praktycznych;</li> </ul> </li> <li>wiedza na temat prostego stosowania i korzystania z: <ul style="list-style-type: none"> <li>– analizy potrzeb edukacyjnych,</li> <li>– projektowanie wydarzeń w obszarze uczenia się i odkrywania dla grup klientów.</li> </ul> </li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>wybierać i angażować odpowiednich klientów;</li> <li>przeprowadzać podstawową analizę potrzeb edukacyjnych, która stanowi o uprzednich umiejętnościach i doświadczeniu;</li> <li>uwzględniać umiejętności i kompetencje w aktywnościach grupowych;</li> <li>przekazywać wskazówki na temat tego, dlaczego umiejętności i zadania są wymagane;</li> <li>stosować zasady uczenia się bez błędów</li> <li>przekazywać informacje zwrotne podczas wydarzeń grupowych i po nich, osobiście i w grupie;</li> <li>uwzględniać bezpośrednio doświadczenie zdobywanych umiejętności, obserwację umiejętności poprzez modele lub żywe przykłady</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wziąć odpowiedzialność za:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>tworzenie, planowanie i prowadzenie grup klientów w nastawionych na współpracę aktywnościach zawodowych, aby utworzyć: <ul style="list-style-type: none"> <li>– środowiska uczenia się lub pracy dla klientów lub</li> <li>– grupy zachęcania do wzajemnego wsparcia i motywacji;</li> </ul> </li> <li>stosowanie prostej analizy potrzeb edukacyjnych;</li> <li>projektowanie wydarzeń w obszarze uczenia się i odkrywania dla grup klientów;</li> <li>prowadzenie grupy w aktywnościach ustrukturyzowanych i nastawionych na wzajemne wsparcie, skupionych na zatrudnieniu;</li> </ol>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

		<p>docelowych zachowań, powody, argumenty i wsparcie społeczne;</p> <p>8. stosować ćwiczenie mikroumiejętności, aby budować umiejętności złożone, prowadzące do mistrzostwa w prawdziwym życiu;</p> <p>9. monitorować i reagować na pewność i osiągnięcia klientów;</p> <p>10. upewniać się, że klienci są aktywni w obszarze uczenia się indywidualnego i wspólnego;</p> <p>11. wspierać w grupie osoby o niskiej wierze we własne możliwości ;</p> <p>12. rozpoznawać w grupie i dbać o osoby o wysokiej wierze we własne możliwości;</p> <p>13. realizować nauczanie i doradztwo indywidualne;</p> <p>14. organizować i wspierać stałe lub półstałe środowiska uczenia się przez działanie;</p> <p>15. reagować na umiejętności grupy i poszczególnych osób oraz ich poziom wiedzy;</p> <p>16. uwzględniać doświadczenie, refleksję, budowanie teorii i odkrywanie podczas wydarzeń grupowych;</p>	<p>5. stosowanie różnych metod budowania umiejętności i pewności według potrzeb grupy;</p> <p>6. projektowanie i świadczenie usług dla grup o wyjątkowych wymaganiach (np. niepełnosprawni, migranci);</p> <p>7. analiza stosowania i skuteczności aktywności grupowych oraz podejmowanie działań.</p>
--	--	---	--



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

		<p>17. zachęcać do wykorzystywania zdobytych umiejętności lub planów w prawdziwym życiu;</p> <p>18. zapewniać pogrupowe wsparcie i monitoring;</p> <p>19. dostarczać dostępne zasoby środowiskowe i grupowe w odpowiedzi na potrzeby indywidualne i grupowe;</p> <p>20. włączać klientów w ewaluację i analizę;</p>	
<p><b>Wymagana wiedza</b></p>	<p>Niniejszych elementów można się nauczyć dzięki ćwiczeniom mającym zastosowanie do tego rozdziału oraz innych rozdziałów. Przed ćwiczeniem umiejętności lub w trakcie ich pokazywania osobom uczącym się warto zdobyć i zrozumieć odpowiednią wiedzę.</p> <p>Rozdział 6: Umiejętności komunikacji interpersonalnej.</p> <p>Rozdział 8: Rozwijanie własnej skuteczności klientów.</p> <p>Rozdział 11: Etyka.</p> <p>Ten program nauczania nie obejmuje tworzenia i korzystania z narzędzi i metod e-learningu.</p>		



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



Rozdział 10: Rozwijanie własnych źródeł o rynku pracy przez doradcę	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. wykazać się znajomością lokalnych lub branżowych kontaktów, firm, grup zawodowych i powiązanych sieci;</li> <li>2. zrozumieć różnorodność lokalnego lub branżowego rynku pracy i godne uwagi zmiany na nich;</li> <li>3. wykazać się świadomością ograniczeń źródeł danych statystycznych w wyszukiwaniu dokładnych informacji o lokalnym lub branżowym rynku pracy;</li> <li>4. rozpoznawać ograniczenia dokumentacji służbowej i prowadzonej przez pracodawców w zakresie stanowisk i faktycznych zadań zawodowych, aktywności;</li> <li>5. zrozumieć ograniczenia profili i klasyfikacji stanowisk pracy, baz danych</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. odwiedzać wiele miejsc pracy, aby obserwować i uczyć się;</li> <li>2. nawiązywać kontakty z pracodawcami;</li> <li>3. rozwijać swoją świadomość szans na znalezienie pracy, pracodawców, miejsc pracy;</li> <li>4. uczestniczyć w sieciach i społecznych grupach pracodawców;</li> <li>5. dowiadywać się o wymaganiach pracodawców, ich personelu i kwestiach powiązanych;</li> <li>6. korzystać z różnych źródeł informacji;</li> <li>7. pomagać pracodawcom w rekrutacji poprzez osobiste doradztwo;</li> <li>8. pomagać pracodawcom w rekrutacji poprzez rekrutację</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wziąć odpowiedzialność za samodzielną pracę zespołu doradców w zakresie:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. rozwijania kontaktów, wiedzy i zaangażowania w zakresie faktycznych firm;</li> <li>2. rozwijania i utrzymywania docenienia osób pracujących oraz różnorodności lokalnego rynku pracy;</li> <li>3. dowiadywania się o metodach rekrutacji stosowanych przez pracodawców w różnych branżach i zawodach;</li> <li>4. pracy z pracodawcami w celu zapewnienia klientom możliwości rekrutacji;</li> <li>5. znajdowania uzasadnienia biznesowego zatrudniania; klientów względem pracodawców</li> <li>6. oceniania stanowisk pracy</li> </ol>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	<p>oraz procedur doradztwa zawodowego lub pomocy i badania osobowości;</p> <p>6. wykazać się świadomością podstawowego ustawodawstwa w obszarze edukacji i zatrudnienia.</p>	<p>w grupie, szkolenia, przygotowanie do zatrudnienia i podobne projekty;</p> <p>9. oceniać dostępność pracy na lokalnym rynku według branży, zawodu i pracodawcy;</p> <p>10. analizować stanowiska pracy na podstawie bezpośrednich obserwacji i raportów z pierwszej ręki, jak również dokumentacji;</p> <p>11. porównywać zdolność i talenty danego klienta z ocenianym stanowiskiem pracy;</p> <p>12. doradzać pracodawcom w zakresie zatrudnienia, wsparcia w pracy i dostosowań;</p> <p>13. dowiadywać się i doradzać na temat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– dużych przedsiębiorstw,</li> <li>– usług publicznych,</li> <li>– małych przedsiębiorstw,</li> <li>– samozatrudnienia i zatrudnienia, nieformalnego,</li> <li>– różnych rodzajów umowy o pracę.</li> </ul>	<p>z klientami i pracodawcami;</p> <p>7. sugerowania praktycznych zmian stanowiska pracy i wsparcia zatrudnienia;</p> <p>8. zapewniania klientom i pracodawcom przejściowego i stałego wsparcia w pracy.</p>
<p><b>Wymagana wiedza</b></p>	<p>Niniejszych elementów można się nauczyć dzięki ćwiczeniom mającym zastosowanie do tego rozdziału oraz innych rozdziałów. Przed ćwiczeniem umiejętności lub w trakcie ich pokazywania osobom uczącym się warto zdobyć i zrozumieć odpowiednią wiedzę.</p> <p>Rozdział 6: Umiejętności komunikacji interpersonalnej</p> <p>Rozdział 9: Projektowanie i stosowanie szkoleń/ zajęć grupowych.</p>		



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Rozdział 11: <u>Etyka</u>	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wykazać się świadomością na temat następujących kwestii:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. powszechna deklaracja praw człowieka (UDHR);</li> <li>2. osobiste i demokratyczne prawa osób w obrębie danego kraju, w tym: <ul style="list-style-type: none"> <li>– prawa do dokonywania osobistych wyborów,</li> <li>– prawa do dostępu do informacji i doświadczenia, aby móc podejmować świadome wybory,</li> <li>– obowiązki osób prywatnych i pracodawców,</li> <li>– obowiązki doradców względem klientów i pracodawcy,</li> <li>– okoliczności konfliktu praw i obowiązków, co może ograniczać możliwość wyboru i działania,</li> <li>– wpływ czynników kulturowych i społecznych na pracodawców, doradców i klientów;</li> </ul> </li> <li>3. różne i pokrywające się grupy zawodowe, kwalifikacje</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. okazać szacunek i zrozumienie dla różnych kultur i poglądów;</li> <li>2. okazać szacunek i zainteresowanie względem poszczególnych praw człowieka;</li> <li>3. pracować w obszarze własnej kompetencji zawodowej;</li> <li>4. stosować praktykę opartą na dowodach;</li> <li>5. przedkładać interes i korzyść klienta ponad inne, w granicach bezpieczeństwa i szacunku;</li> <li>6. zachęcać do podejmowania świadomych decyzji i wyborów i w nich wspierać;</li> <li>7. unikać potencjalnie szkodliwych działań;</li> <li>8. radzić sobie z konfliktami interesów;</li> <li>9. zarządzać poufnością;</li> <li>10. zarządzać zagrożeniami bezpieczeństwa i własności osobistej;</li> <li>11. przestrzegać prawa własności w swoich działaniach i w kontaktach z innymi;</li> <li>12. oceniać standardy etyczne świadczonych</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wziąć odpowiedzialność za realizację usług doradztwa zawodowego, które:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. charakteryzują się szacunkiem i zaufaniem: <ul style="list-style-type: none"> <li>– dla osób prywatnych,</li> <li>– dla pracodawców,</li> <li>– w obszarze różnic społecznych, kulturowych, rasowych i in.,</li> <li>– szanują fundamentalne prawa człowieka;</li> </ul> </li> <li>2. poruszają się w granicach własnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych;</li> <li>3. przedkładają interes i korzyść klienta ponad inne;</li> <li>4. zachęcają do podejmowania świadomych decyzji i wyborów przez klienta i w nich wspierają;</li> <li>5. radzą sobie w sposób etyczny z konfliktami interesów;</li> <li>6. rozpoznają i radzą sobie w sposób etyczny z konfliktami celów klientów i organizacji lub usług;</li> <li>7. zarządzają poufnością;</li> </ol>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	<p>i praktyki, które można napotkać w ramach pracy jako doradztwa zawodowy;</p> <p>4. koncepcje skutecznej, nieskutecznej lub szkodliwej interwencji w życie klientów;</p> <p>5. charakter i własność władzy osobistej, społecznej i organizacyjnej lub legislacyjnej w relacji doradczej.</p>	<p>usług.</p>	<p>8. zarządzają zagrożeniami bezpieczeństwa i własności osobistej;</p> <p>9. stosują praktykę opartą na dowodach;</p> <p>10. oceniają i ulepszają świadczone usługi.</p>
<p><b>Wymagana wiedza</b></p>	<p>Niniejszych elementów można się nauczyć dzięki ćwiczeniom mającym zastosowanie do tego rozdziału oraz rozdziałów wymienionych poniżej. Przed ćwiczeniem umiejętności lub w trakcie ich pokazywania osobom uczącym się warto zdobyć i zrozumieć odpowiednią wiedzę.</p> <p>Rozdział 6: Umiejętności komunikacji interpersonalnej</p> <p>Rozdział 9: Projektowanie i stosowanie szkoleń/ zajęć grupowych.</p> <p>Rozdział 12: Teoria</p> <p>Należy zauważyć, że Rozdziały 11 i 12 są wzajemnie potrzebne: wiedzę można zdobyć podczas sesji uczenia się obejmujących oba rozdziały.</p>		



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

<b>Rozdział 12: Teoria niekorzystnej sytuacji i niepełnosprawności w obszarze zatrudnienia</b>	<b>Wiedza</b>	<b>Umiejętności</b>	<b>Kompetencje</b>
	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wykazać się świadomością na temat następujących kwestii:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. podstawowe dowody wiary we własne możliwości jako mechanizm wysiłku i osiągnięć oraz oddziaływania na wiarę we własne możliwości poszczególnych osób w okolicznościach poszukiwania zatrudnienia;</li> <li>2. krytyka istotna dla systemów profilowania psychologicznego i zawodowego oraz usług doradztwa zawodowego;</li> <li>3. koncepcje nieproduktywnych pracowników (ang. deadweight), substytucji, ustalania zawyżonej ceny danego produktu i wprowadzenia tańszego zamiennika (ang. creaming), „parkowania” (ang.</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. stosować przesłanki i możliwą do obrony, etyczną definicję niekorzystnej sytuacji do stosowania w ramach świadczonych usług;</li> <li>2. stosować rozumowanie oparte na koncepcji wiary we własne możliwości względem świadczenia usług na rzecz klientów;</li> <li>3. rozpoznawać wątpliwe wnioski z dowodów;</li> <li>4. stosować podstawowe myślenie statystyczne, aby oceniać i formułować krytykę dowodów;</li> <li>5. stosować myślenie krytyczne względem oświadczeń, analiz, polityk, dowodów i promocji;</li> <li>6. stosować praktykę opartą na dowodach i przystosowywać ją do nowych dowodów dobrej jakości;</li> </ol>	<p>Po ukończeniu tego rozdziału osoba ucząca się będzie potrafiła wykazać się umiejętnością:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. definiowania i omawiania koncepcji niepełnosprawności i niekorzystnej sytuacji w obszarze zatrudnienia;</li> <li>2. rozumienia społecznej natury niepełnosprawności i niekorzystnej sytuacji;</li> <li>3. rozumienia praktycznych aspektów niepełnosprawności i niekorzystnej sytuacji oraz tego, jak wpływają na możliwości rynku pracy;</li> <li>4. rozumienia i stosowania koncepcji praktyki opartej na dowodach oraz, w razie braku dowodów, tego, jak najlepiej korzystać z informacji;</li> <li>5. rozumienia i okazywania krytycznego lub sceptycznego docenienia wpływu i dowodowego statusu polityki,</li> </ol>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

	<p>parking) i powiązanie ich ze świadczonymi usługami;</p> <p>4. różnice pomiędzy dowodami, polityką, praktyką a teorią;</p> <p>5. różne poziomy jakości dowodów;</p> <p>6. przesłanki społeczne i polityczne świadczonych usług.</p>	<p>7. znajdować i korzystać z głównych oficjalnych źródeł danych statystycznych w myśleniu o świadczonych usługach i ich rozwoju, pozostając krytycznym i samodzielnym;</p> <p>8. wyrażać poglądy i brać udział w dyskusjach na temat zasad, konstrukcji i świadczenia usług zatrudnienia, używając dowodów i etyki w argumentowaniu za danym punktem widzenia.</p>	<p>programów, materiałów promocyjnych oraz opinii ekspertów lub bieżącej;</p> <p>6. krytycznej oceny odpowiednich danych statystycznych i polityk z oficjalnych źródeł;</p> <p>7. rozumienia i udzielania się w dyskusji na temat świadczenia usług zatrudnienia;</p> <p>8. zmiany lub dostosowania swojej praktyki w reakcji na nowe dowody, które mogą wpłynąć na:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– własne przekonania,</li> <li>– programy realizowane dla klientów,</li> <li>– prawodawstwo,</li> <li>– materiały i metody;</li> </ul> <p>9. rozumienie, jak nieprawidłowe interwencje względem klientów mogą im zaszkodzić.</p>
<p><b>Wymagana wiedza</b></p>	<p>Niniejszych elementów można się nauczyć dzięki ćwiczeniom mającym zastosowanie do tego rozdziału oraz rozdziałów wymienionych poniżej. Przed ćwiczeniem umiejętności lub w trakcie ich pokazywania osobom uczącym się warto zdobyć i zrozumieć odpowiednią wiedzę.</p> <p>Rozdział 6: Umiejętności komunikacji interpersonalnej</p> <p>Rozdział 9: Projektowanie i stosowanie szkoleń/ zajęć grupowych.</p> <p>Rozdział 11: Etyka</p> <p>Należy zauważyć, że Rozdziały 11 i 12 są wzajemnie potrzebne: wiedzę można zdobyć podczas sesji uczenia się obejmujących oba rozdziały.</p>		



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



Źródło: Opracowanie własne partnerów w projekcie STEP



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*



## Procedura oceny

### Ocena umiejętności

Program STEP dotyczy nabycia i demonstracji umiejętności, by służyć jako doradca dla klientów i pracodawców. Ocena kompetencji należy wykazać poprzez wykonanie wymaganych umiejętności. Uczący się/kandydaci przedstawiają konkretne dowody, aby oceniający ocenił ich kompetencje do pracy w sytuacjach doradczych w czasie rzeczywistym.

Wiedza, umiejętności i kompetencje w poszczególnych jednostkach dostarczą standardów stosowanych przy ocenie kompetencji.

Rozpoczęcie oceny programu STEP rozpoczyna się, gdy kandydat dostarczy pierwszy dowód i jest kompletny, gdy ostatni element został dostarczony, a oceniający wyciągnął wnioski dotyczące kompetencji w każdym z modułów i przekazał kandydatom informacje zwrotne.

Kandydaci nie muszą czekać na zebranie lub przedłożenie dowodów, choć mogą to uczynić po spełnieniu określonych przez program wymagań.

Oceniający w każdej chwili mogą poprosić kandydatów o przesłanie lub udostępnienie dowodów.

Kandydaci nie muszą uczestniczyć w szkoleniach w celu przedstawienia dowodów kompetencyjnych.

Program STEP nie ocenia zdolności do:

- zdawania egzaminów, na które składają się odpowiedzi na zadane pytania,
- przeprowadzania badań naukowych,
- oceniania badań lub innych dokumentów naukowych,
- uczestniczenia w szkoleniach przez określony czas,
- uczestniczenia przez określony czas w szkoleniu,
- pisania referatów czy sprawozdań, poza pisaniem niezbędnym do pracy: na przykład historia przypadku, dokumentacja przypadku itp.,
- manipulowania innymi niż bardzo podstawowymi statystykami;

a kryteria te, choć mogą pojawiać się w innych pokrewnych kwalifikacjach, nie powinny być brane pod uwagę przy ocenie kwalifikacji kandydata do nagrody STEP. Te umiejętności niewątpliwie pomogą słuchaczom nabywać umiejętności i wyrażać siebie. Ale nie są one przedmiotem oceny, a słuchaczom należy zapewnić każdą okazję do demonstrowania umiejętności docelowych bez utrudnień lub błędnych ocen.

Uczący się będą poproszeni o przedstawienie dowodów na ich zdolność, a więc będą musieli sporządzić wyciągi dowodowe, studia przypadków i będą musieli podjąć interakcję z oceniającym, a podejmowana jest krytyczna ocena ich zdolności. Uczniowie, którzy nie są zaznajomieni z takimi procedurami, mogą mieć trudności ze zorganizowaniem i przedstawieniem dowodów, ale nadal posiadają niezbędne umiejętności.

Nauczyciele i asesory powinni udzielać wsparcia i wskazówek, aby umożliwić uczniom przedstawienie ich najlepszych dowodów, a nie dostarczając dowodów, stosując procedurę oceny ani jako nauczanie zaradcze, ani jako substytut prawdziwych, wytworzonych przez siebie dowodów.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

## Metody oceny

Metodami oceny programu STEP są te, które najlepiej pozwalają oceniającemu ocenić zdolność kandydata do rzeczywistego życia. Będą zawierać:

### *Ocena in vivo*

Obserwacja kandydatów „w pracy” z pracodawcami i klientami jest najbardziej pożądaną formą oceny, ponieważ daje bezpośrednie dowody umiejętności w realnym życiu.

Oprócz obserwacji incydentu można używać nagrania wideo i audio wysokiej jakości.

Do oceny in vivo należy dołączyć pisemną zgodę klienta lub pracodawcy lub ich opiekuna prawnego, w zależności od przypadku. Informacje i formularze dotyczące uzyskania zgody muszą zawierać wyraźne gwarancje poufności.

### *Wykorzystanie symulacji*

Symulacja może być stosowana, jeśli obserwacja w warunkach rzeczywistych „in vivo” nie jest możliwa. Symulacja musi być możliwie jak najbliżej środowiska pracy, a zainteresowany uczestnik będzie musiał rozmawiać ze słuchaczami/kandydatami pod obserwacją przez oceniającego. Dostarcza się odpowiedniego scenariusza i wskazówek zachowania.

Symulacja może być wykorzystana do określenia konkretnych elementów w raporcie z wyników umiejętności i ramach zapewniania jakości, ale jeśli to nastąpi, należy również przeprowadzić przynajmniej jedną symulację złożonej lub kompleksowej demonstracji umiejętności w bardziej życiowym otoczeniu.

### *Studium przypadku*

Studia przypadków mogą być dostarczone przez kandydata w celu dostarczenia dodatkowych dowodów na praktykę oraz ich zrozumienia. Studia przypadków można oceniać podczas dyskusji lub prezentacji kandydata oceniającego.

### *Recenzja oceniającego*

Po zakończeniu przedstawienia materiału dowodowego oceniający może wybrać lub kandydat może zażądać oceny prezentacji. Oceniający i kandydat będą mogli:

- wyjaśnić zrozumienie dowodów,
- dodać wykładnię dowodów,
- sprawdzić przydatność dowodów do stosowania w różnych oświadczeniach
- dotyczących wiedzy, umiejętności i kompetencji,
- zdecydować, jakie dodatkowe dowody mogą być potrzebne.

## Obowiązki eksperta

Rzeczoznawcy muszą:

- zapewnić, że dowody, które oceniają, są oryginalne dla kandydata. Zwykle wystarcza podpis kandydata ze świadkiem ze strony kierownika lub innej osoby sprawującej władzę.
- Obserwować dowody osobiście.
- Stosować oświadczenia dotyczące wiedzy, umiejętności i kompetencji.
- Zapisać swoje wnioski w dostarczonych formularzach.
- Przedstawić swoje pisemne wnioski dotyczące formularzy dostarczonych kandydatom i na żądanie kandydata do ich opiekuna(ów).



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

- Przekazywać informacje zwrotne do kandydatów na każdym etapie oceny, aby im pomóc:
  - o w opracowaniu planów przewycięzania słabości (eliminacja słabych punktów),
  - o w rozpoznaniu sytuacji, która wymaga przedstawienia dodatkowych dowodów,
  - o w wypracowaniu jak najlepszego uzyskania i przedstawienia dowodów.
- Zapewnić ogólne, a nie indywidualne (chyba że o to prosi kandydat) informacje zwrotne dla nauczycieli i projektantów kursów.
- Unikać pokrywania się obowiązków w zakresie nauczania i oceny, a gdzie nieuchronnie występuje, musi istnieć:
  - o możliwość kandydowania kandydata do drugiej opinii niezależnej od opiekuna,
  - o przegląd pracy oceniających przez niezależną osobę.

### Stosowanie z innymi kwalifikacjami

W wielu krajach i w różnych systemach kwalifikacji zawodowych lub edukacyjnych istnieje wymóg prawny, aby:

- studiować przez określony minimalny okres,
- mieć pewien poziom frekwencji,
- zdać egzamin poprzez pisanie esejów, wypełnianie testu wielokrotnego wyboru pytania,
- osiągnąć ustalony standard edukacji, np. wyższego stopnia lub uznanej kwalifikacji zawodowej.

Wymogi te niekoniecznie wskazują na umiejętność stosowania umiejętności nauczanych w programie STEP, chyba że program i jego kryteria jakościowe są w pełni realizowane w ramach danego kursu.

Mając na uwadze szacunek do autonomii różnych systemów kwalifikacji, promotorzy kursów, które korzystają z programu STEP, powinni:

- wystawiać certyfikaty STEP uczestnikom, którzy zostali ocenieni w ramach kontroli jakości STEP, oprócz wymogów innych kwalifikacji lub
- stosować kontrole jakości STEP w ramach innych kwalifikacji lub

jak w obu przypadkach stosować prawidłową ocenę kompetencji mierzącą rzeczywiste wyniki w stosunku do celów uczenia się STEP.

### Wcześniejsze uczenie się i zdolność do nauki

Osoby, które są kompetentne w korzystaniu z umiejętności STEP, mogą być oceniane pod kątem certyfikatu STEP, zgodnie z powyższym opisem:

- oddzielnie od wszelkich innych kwalifikacji lub oceny,
- w ramach innej kwalifikacji lub oceny spełniono kryteria STEP,
- bez dodatkowych szkoleń, w których są w stanie przedstawić dowody oceny wykazujące, że posiadają już niezbędne umiejętności.

Posiadanie innej kwalifikacji nie zwalnia wnioskodawców z wymogów oceny STEP.

Utrzymanie określonego stanowiska lub zajęcia nie zwalnia wnioskodawców z wymogów oceny STEP.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Arkusze obserwacji STEP

Przedstawione dowody i uwagi			
Centrum szkoleniowe			
Data:		Miejsce	
Numer egzaminu		Egzaminator	
Kandydat:			
Tytuł	Imię		Nazwisko
Dane ogólne, data	Opis		Uwagi
	Obserwacja w rzeczywistym miejscu pracy		
	Symulacje/odegrane scenki (role play)		
	Studium przypadków (case-study)		
	Rozmowa z egzaminatorem		
	Inne		
	Wcześniejsza nauka i doświadczenie		
Uwagi ogólne			
Podpis egzaminatora		Data	



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

**Arkusz oceny STEP**

<b>Arkusz oceny kompetencji słuchacza w projekcie STEP</b>		
Imię i nazwisko kandydata:		
Jednostka	Komentarze	Data
1. Przekonania klienta o pracy		
2. Wybór zawodu		
3. Znalezienie pracy		
4. Ubieganie się o pracę (rywalizacja)		
5. Utrzymanie pracy		
6. Interpersonalne umiejętności		
7. Planowanie		
8. Rozwijanie własnej skuteczności klientów		
9. Projektowanie i stosowanie szkoleń grupowych/uczenia się		
10. Rozwijanie własnych źródeł o rynku pracy przez doradcę		
11. Etyka		
12. Teoria		
Podpis egzaminatora		Data

Źródło: opracowanie własne partnerów w projekcie STEP.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*