

Kandydaci

1-4 graczy
30-60 minut

Instrukcja obsługi

Jak korzystać z tej instrukcji?

Na tej stronie znajdziesz cztery główne sekcje:

1. **O grze w skrócie** – dla kogo jest „Kandydaci” i po co w ogóle w nią grać.
2. **Jak czytać karty** – co oznaczają napisy na kartach i jak działa polski / angielski.
3. **Tryby gry** – trzy sposoby grania:
 - Tryb testu (symulacja rozmowy rekrutacyjnej),
 - Tryb dyskusji (dyskusja i rywalizacja),
 - Tryb indywidualny (samotne ćwiczenie).
4. **Karta oceny** – jak liczyć punkty i jak wyciągać wnioski po grze.

Jeśli chcesz **zacząć grać od razu** – przeczytaj sekcje:

O grze w skrócie → Jak czytać karty → Tryb gry, który Cię interesuje.

Do Karty oceny możesz wrócić po pierwszej rozgrywce.

O grze w skrócie

„**Kandydaci**” to szkoleniowa gra karciana o rozmowie rekrutacyjnej.

Pomaga ćwiczyć m.in.:

- mówienie o swoim doświadczeniu,
- komunikację i argumentację,
- zachowanie w sytuacjach stresowych,
- rozmowę po polsku i po angielsku.

Gra sprawdzi się:

- na warsztatach dla HR, coachów, trenerów,
- na zajęciach z komunikacji i autoprezentacji,
- do samodzielnego przygotowania się do rozmowy o pracę.

Jak czytać karty

Na **rewersie** (tylnej stronie karty) znajdziesz:

- **Set [1-5]** – numer stosu / poziom trudności (1 – najłatwiejsze, 5 – najtrudniejsze),
- **Question [1-10]** – numer pytania w danym stosie.

Na **awersie** (przedniej stronie karty) jest:

- pytanie po **polsku** – czytane w jednym ułożeniu karty,
- to samo pytanie po **angielsku** – widoczne po obróceniu karty o 180°.

Dzięki temu możesz:

- prowadzić rozmowę po polsku **albo** po angielsku,
 - uczyć się odpowiedzi i jednocześnie ćwiczyć język.
-

Tryby gry

1. Tryb testu (symulacja rozmowy)

Dla kogo: rekruter + kandydat

Cel: możliwie realistyczna symulacja rozmowy o pracę.

Czas: ok. 30 minut

Przygotowanie

1. Ustalcie **stanowisko / rolę**, na które aplikuje kandydat.
2. Rozłóżcie talię na **5 stosów** zgodnie z oznaczeniem **Set 1-5** na rewersie.

Przebieg

1. Rekruter dobiera po **1 karcie z każdego stosu** (Set 1, 2, 3, 4, 5).
2. Zadaje pytania po kolei – zwykle od Set 1 do Set 5.
3. Po każdej odpowiedzi rekruter zaznacza punkty na **Karcie oceny**:
 - oceniane są odpowiedzi ze stosów **Set 1-4**,
 - pytania z **Set 5** służą raczej obserwacji zachowania w trudniejszych sytuacjach (bez punktów).

Po grze

- podsumujcie wynik punktowy,
 - omówcie, co poszło dobrze,
 - wypiszcie 2–3 obszary do rozwoju kandydata.
-

2. Tryb dyskusji

Dla kogo: dwie osoby (np. dwóch kandydatów, dwóch trenerów)

Cel: ćwiczenie rozmowy, argumentacji i słuchania.

Czas: ok. 30 minut

Przygotowanie

1. Rozłóżcie talię na **5 stosów** (Set 1–5).
2. Każda osoba dobiera po **2 karty z każdego stosu**.

Przebieg

1. Osoba A zadaje pytanie z jednej ze swoich kart – osoba B odpowiada.
2. Potem osoba B zadaje pytanie – odpowiada osoba A.
3. Gracie tak, aż wykorzystacie wszystkie dobrane karty.
4. Możecie oceniać się nawzajem przy pomocy **Karty oceny** (np. w skali 1–5).

Po grze

- porównajcie swoje odpowiedzi,
- zaznaczcie na Karcie oceny najmocniejsze wypowiedzi i te, które chcecie dopracować.

3. Tryb indywidualny

Dla kogo: jedna osoba

Cel: samodzielne przygotowanie się do rozmowy lub wystąpienia.

Czas: ok. 30 minut

Przygotowanie

1. Rozłóż talię na 5 stosów (Set 1–5).
2. Dobierz po **2 karty z każdego stosu**.

Przebieg

1. Wyciągaj po kolei karty z różnych stosów.
2. Czytaj **pytanie na głos** (po polsku lub po angielsku).
3. Odpowiadaj **na głos**, jak na prawdziwej rozmowie.
4. Po sesji zaznacz na **Karcie oceny**:
 - pytania, na które odpowiadało Ci się łatwo,
 - te, które były trudne lub sprawiały dyskomfort.

*Mówienie na głos uruchamia inne mechanizmy niż „układanie odpowiedzi w głowie” – dlatego ten tryb jest dużo bardziej skuteczny niż samo czytanie.

Karta oceny – jak liczyć punkty i wyciągać wnioski

[Pobierz](#)

Karta oceny pomaga:

- uporządkować wrażenia po grze,
- zobaczyć mocne strony kandydata,
- wskazać konkretne obszary do treningu.

Co oceniamy?

- Punktujemy odpowiedzi na pytania z **Set 1–4**.
- **Set 5** obserwujemy bez przyznawania punktów – to pytania „trudniejsze”, często zahaczające o stres, bezpieczeństwo czy kryzys.

Skala punktowa (propozycja)

- **0–1 punkt** – odpowiedź bardzo słaba / nie na temat, wymaga dużej pracy.
- **2 punkty** – odpowiedź poprawna, ale chaotyczna lub mało konkretna.
- **3 punkty** – odpowiedź dobra, zrozumiała, z kilkoma przykładami.
- **4 punkty** – odpowiedź bardzo dobra, logiczna, z konkretnymi historiami.
- **5 punktów** – odpowiedź świetna: spokojna, konkretna, dobrze uargumentowana.

Jak liczyć wynik?

1. Policz, ile pytań oceniliście (np. 8 pytań x 4 stopy = **32 możliwe punkty**).
2. Zsumuj przyznane punkty (np. kandydat zdobył 26 punktów).
3. Przelicz wynik na procent – w wielu sesjach:
 - **75% lub więcej** traktujemy jako poziom „jestem gotowy / gotowa do rozmowy”,
 - niższy wynik pokazuje, nad którymi obszarami warto jeszcze popracować.

Największa wartość Karty oceny to **rozmowa po grze** – przejdźcie wspólnie pytania z najniższą punktacją i zastanówcie się, co można powiedzieć inaczej lub dodać, żeby odpowiedź była bardziej przekonująca.