Reaching the STARS

2021-1-FI01-KA220-ADU-000026027

RISULTATI DELLA RICERCA

- Report: Questionario per adulti studenti
- Risultati delle interviste semistrutturate con educatori adulti e consulenti
- Risultati del questionario per educatori per adulti e consulenti

Cofinanziato dall'Unione europea

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

Organizzazioni partner:

TYÖVÄEN AKATEMIA

DEINDE SP. Z O.O

LJUDSKA UNIVERZA CELJE

EDUCATION IN PROGRESS

REPORT: QUESTIONARIO PER ADULTI STUDENTI

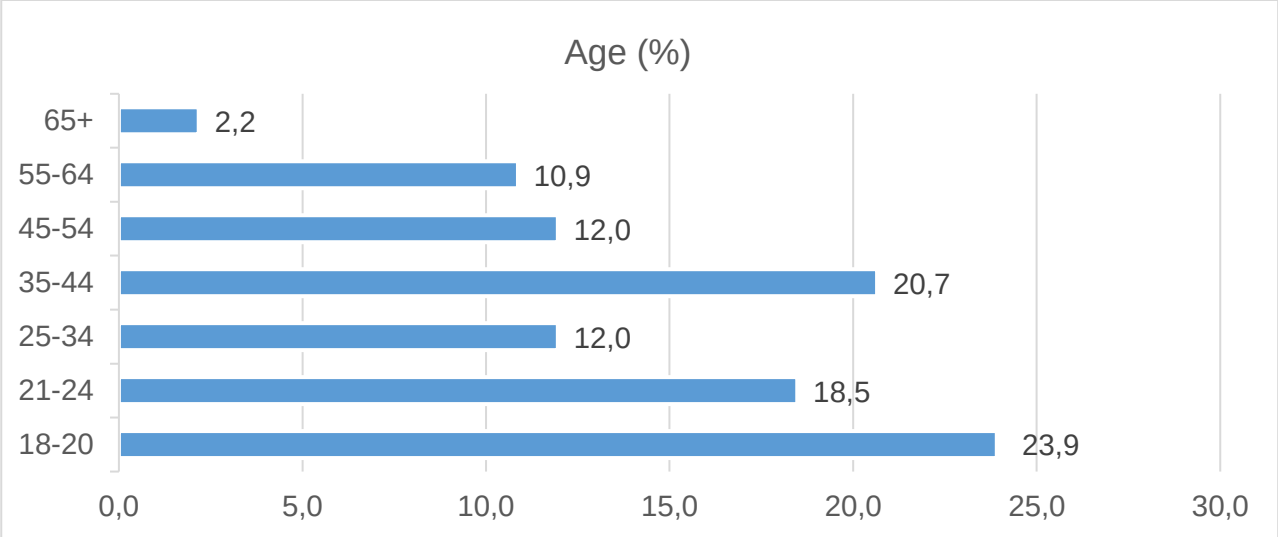
Come prima parte della fase di ricerca per lo sviluppo del manuale, le organizzazioni partecipanti a "Reaching the Stars" hanno condotto un questionario per almeno 20 adulti apprendenti da ciascuna organizzazione partecipante (80 in totale).

Il questionario ha adottato un approccio quantitativo nel raccogliere dati sulle necessità e le aspettative degli adulti apprendenti riguardo all'orientamento e alla consulenza. Oltre ad argomenti generali relativi alla consulenza, il questionario includeva domande specifiche riguardanti il background teorico del progetto, basato sul concetto di orientamento e consulenza basati sulla speranza.

INFORMAZIONI DI BASE

In totale, 92 adulti apprendenti hanno risposto al questionario.

Sebbene il gruppo più numeroso tra coloro che hanno risposto fosse costituito da adulti apprendenti di età compresa tra i 18 e i 20 anni, anche altri gruppi di età erano ben rappresentati. Ad esempio, circa un quinto di coloro che hanno risposto aveva un'età compresa tra i 35 e i 44 anni, e circa uno su cinque aveva un'età compresa tra i 45 e i 64 anni.

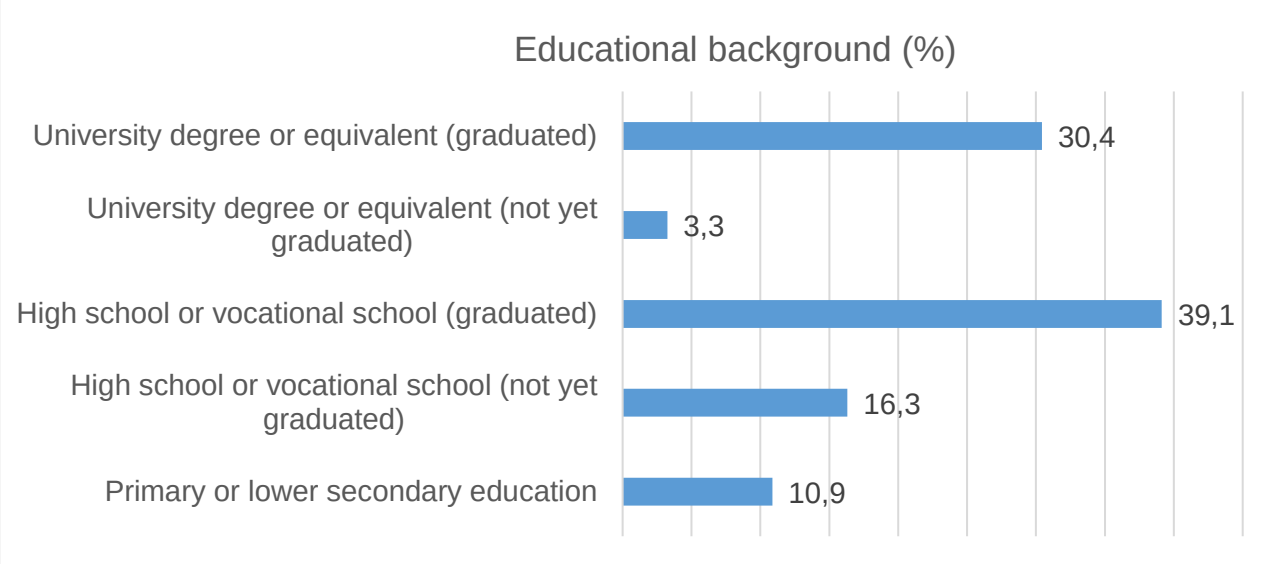


Tra coloro che hanno risposto dei più giovani, era una netta maggioranza studiava presso Työväen Akatemia e Ljudska univerza Celje. Al contrario, tutti coloro che hanno risposto di

età superiore ai 54 anni provenivano da Deinde Sp. z o.o., e coloro che avevano un'età compresa tra i 55 e i 64 anni costituivano quasi la metà di chi ha risposto.

Tra tutticoloro che hanno risposto, una netta maggioranza erano donne (quasi il 75%). Circa uno su quattro erano uomini.

La maggior parte di coloro che hanno risposto si era laureata al liceo o in scuole professionali (39%), o all'università (30%). Circa uno su dieci aveva citato l'istruzione primaria o quella secondaria inferiore come il loro livello di istruzione più alto. Le organizzazioni con la percentuale più alta di risposte da parte di laureati erano Ljudska univerza Celje (41%) ed Education In Progress (40%). Al contrario, tra le risposte provenienti da Työväen Akatemia, meno del 10% possedeva una laurea universitaria, con la maggior parte degli apprendenti (quasi l'80%) erano diplomati al liceo o a scuole professionali.



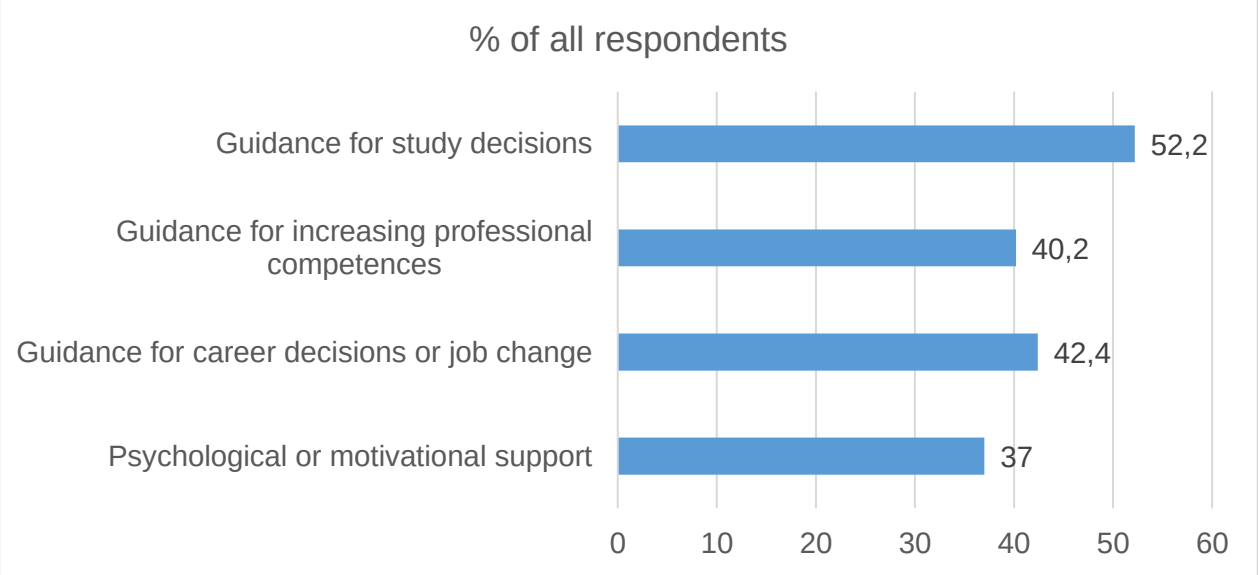
Molti di coloro che hanno risposto non avevano un'ampia esperienza lavorativa. Tra tutte le risposte, quasi il 40% aveva lavorato da 1 a 5 anni, mentre circa il 15% non aveva alcuna esperienza lavorativa. D'altra parte, quasi uno su cinque aveva tra 6 e 15 anni di esperienza lavorativa, e circa il 17% aveva tra 16 e 25 anni di esperienza lavorativa.

Nonostante fossero principalmente giovani adulti, la maggior parte delle risposte provenienti da Työväen Akatemia aveva già lavorato da 1 a 5 anni (circa il 75%). Tra le risposte provenienti da Ljudska univerza Celje, il 40% non aveva esperienza lavorativa. Al contrario, tutti coloro che hanno risposto provenienti da Deinde Sp. z o.o. avevano già esperienza lavorativa, e la metà di loro aveva lavorato da 16 a 35 anni.

I settori lavorativi più comuni tra tutti erano l'educazione (17%) e i servizi amministrativi (11%). Altri settori comuni erano le vendite e il commercio al dettaglio, il lavoro fisico e di costruzione, così come le arti e il tempo libero (tutti intorno all'8%).

OPINIONI GENERALI SULL'ORIENTAMENTO E LA CONSULENZA

A coloro che hanno risposto è stato chiesto che tipo di aiuto o supporto si aspettassero di ricevere durante l'orientamento e la consulenza. Il tipo di supporto più comune richiesto era l'orientamento nelle decisioni di studio (52%). D'altra parte, circa il 40% si aspettava di ricevere orientamento per le decisioni di carriera o per un cambio di lavoro, e una percentuale simile si aspettava un supporto per aumentare le proprie competenze professionali. Infine, sebbene fosse la risposta meno comune, oltre un terzo delle risposte si aspettava di ricevere sostegno psicologico o motivazionale nella consulenza.



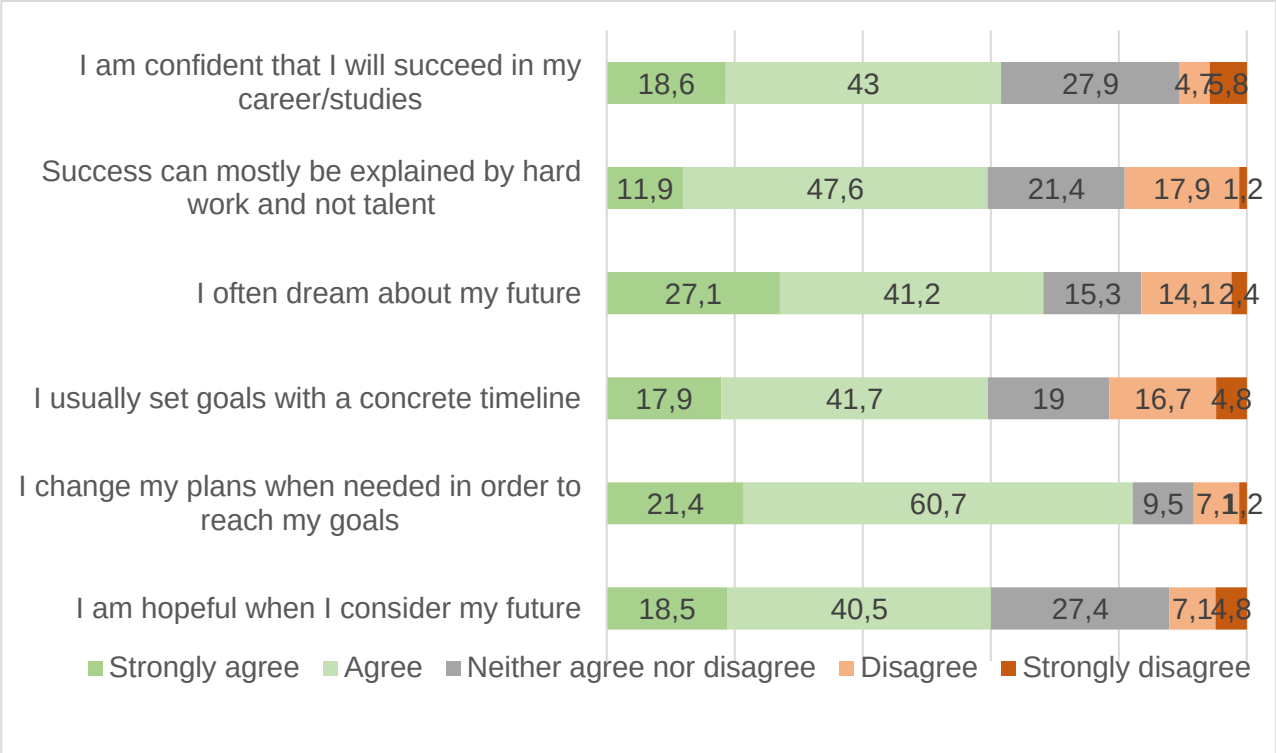
Sono emerse chiare differenze tra le organizzazioni per quanto riguarda le aspettative degli adulti apprendenti riguardo all'orientamento e alla consulenza. Da Työväen Akatemia, quasi l'80% ha dichiarato di aspettarsi un orientamento nelle decisioni di studio, con la risposta meno comune che era "orientamento per aumentare le competenze professionali" (meno del 40%). Al contrario, circa il 60% delle risposte provenienti da Deinde Sp. z o.o. ha risposto che si aspettava un orientamento per aumentare le proprie competenze professionali. I rispondenti di Education In Progress si aspettavano principalmente un orientamento per le decisioni di carriera o per un cambio di lavoro (circa

il 55%), ma molti di loro si aspettavano anche un orientamento per le decisioni di studio (appena sotto il 50%). Tra le risposte di In Progress e quelli di Ljudska univerza Celje, meno del 30% si aspettava un supporto motivazionale o psicologico, mentre questa percentuale era superiore al 40% sia per Työväen Akatemia che per Deinde Sp. z o.o. Infine, le risposte da Ljudska univerza Celje erano abbastanza equamente suddivise tra coloro che si aspettavano un orientamento per le decisioni di studio (circa il 40%) e coloro che si aspettavano un orientamento per aumentare le competenze professionali (poco più del 35%).

Quando sono state chieste le loro esperienze precedenti riguardo alla ricezione di consulenza, i rispondenti per lo più le hanno valutate in modo positivo (45%) o non avevano esperienze precedenti di consulenza (32%). Circa uno su dieci ha elogiato in modo particolare la consulenza ricevuta, con alcune risposte che hanno esplicitamente dichiarato che l'orientamento e la consulenza li ha aiutati a trovare una direzione professionale. D'altra parte, circa il 7% delle risposte ha espresso un'opinione esplicitamente negativa riguardo alla consulenza ricevuta.

ORIENTAMENTO E CONSULENZA BASATI SULLA SPERANZA

In linea con il quadro teorico di Reaching the Stars, agli apprendenti è stato chiesto di riflettere sulle proprie competenze e di indicare quanto fortemente concordassero o dissentissero da un insieme di affermazioni strettamente legate al concetto di orientamento e consulenza basati sulla speranza. Gli apprendenti erano per lo più d'accordo con l'affermazione "Cambio i miei piani quando necessario per raggiungere i miei obiettivi": Oltre l'80% concordava o concordava fortemente con l'affermazione. Allo stesso modo, molti apprendenti (poco meno del 70%) concordavano o concordavano fortemente sul fatto che spesso sognassero il loro futuro.



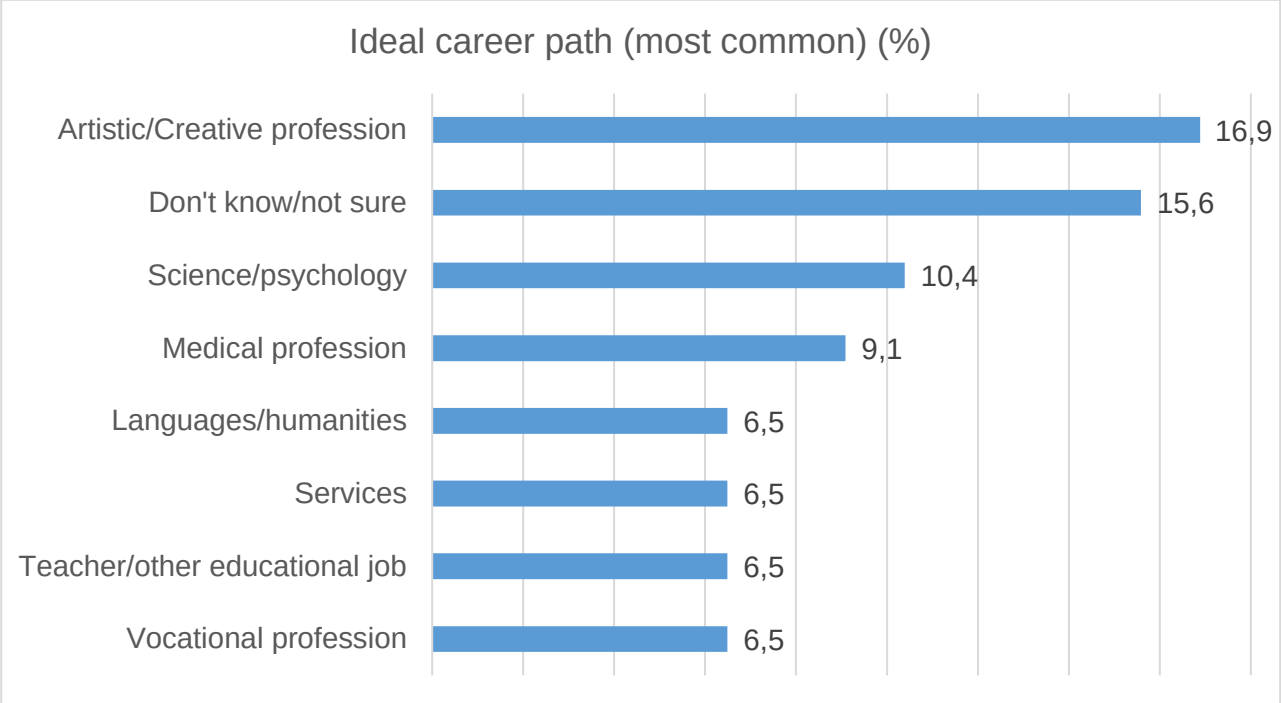
Al contrario, gli apprendenti erano per lo più in disaccordo con l'affermazione "Di solito stabilisco obiettivi con una tempistica concreta" (circa uno su cinque era in disaccordo o in forte disaccordo). Le opinioni degli apprendenti erano anche leggermente divise riguardo alla questione se il successo possa essere spiegato principalmente dal duro lavoro piuttosto che dal talento. Mentre più della metà concordava o concordava fortemente con l'affermazione, circa uno su cinque era in disaccordo o in forte disaccordo.

Gli apprendenti erano più indecisi sulle affermazioni "Sono sicuro/a di riuscire nella mia carriera/nello studio" e "Sono pieno/a di speranza quando considero il mio futuro". Più di un quarto ha dichiarato di non essere né d'accordo né in disaccordo con queste affermazioni. D'altra parte, il 60% concordava o concordava fortemente sul fatto di essere sicuri di riuscire nella propria carriera/nello studio, e esattamente il 60% era d'accordo o concordava fortemente nel sentirsi pieni di speranza quando consideravano il proprio futuro.

DOMANDE APERTE

Utilizzando domande aperte, agli apprendenti è stato chiesto quale fosse il percorso di carriera ideale secondo loro. Più comunemente, gli apprendenti hanno risposto con una

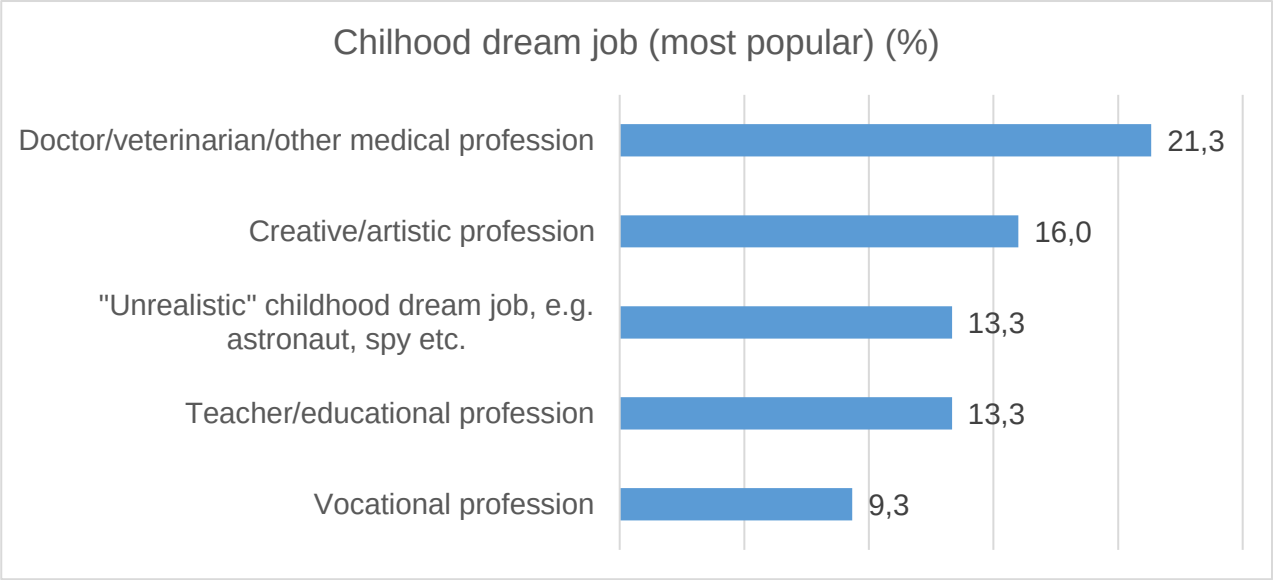
professione artistica o creativa (17%). Allo stesso tempo, molti apprendisti hanno risposto di non saperlo ancora o non erano sicuri del loro percorso di carriera preferito (16%).



Oltre al percorso di carriera ideale, agli apprendenti è stato chiesto quale fosse il loro lavoro dei sogni da bambini. In molti casi, le risposte sembravano riflettere il pensiero attuale dei partecipanti riguardo a una carriera ideale. Ad esempio, il 16% ha dichiarato che il loro lavoro dei sogni da bambini era una professione artistica o creativa, mentre quasi il 17% considerava ancora tale professione come un percorso ideale. Allo stesso modo, proprio come molti partecipanti avevano sognato di diventare medici, veterinari o intraprendere altre professioni mediche (21%), uno su dieci ancora considerava una professione medica come il percorso di carriera ideale. Molti apprendenti avevano anche sognato di diventare insegnanti o lavorare nell'ambito dell'istruzione (13%), mentre circa il 7% considerava ancora una carriera educativa come il percorso ideale.

Oltre ai percorsi di carriera "realistici" come quelli menzionati in precedenza, molti apprendenti avevano avuto lavori da sogno da bambini più "irrealistici" o avventurosi, come astronauta, spia, ecc. (13%). Prevedibilmente, questi non figuravano nell'elenco dei percorsi di carriera ideali attuali.

Al contrario dei loro lavori da sogno da bambini, una carriera nelle scienze, ad esempio in psicologia, era diventata uno dei percorsi di carriera ideali più comuni per i partecipanti (10%).



Infine, agli apprendenti è stato chiesto cosa si immaginavano di fare realisticamente tra cinque anni. Più comunemente, i partecipanti si vedevano lavorare (24%), anche se quasi nessuno ha specificato in quale professione. Il resto delle risposte era equamente diviso: circa il 13% si vedeva studiare (senza specializzazioni), mentre il 12% si vedeva appena laureato. Allo stesso modo, il 12% si vedeva in pensione o impegnato in attività di svago. Il 12% dei partecipanti ha dichiarato di non sapere cosa avrebbe fatto tra cinque anni. Infine, il 12% si vedeva raggiungere qualche obiettivo personale o sogno più specifico.

CONCLUSIONE

I partecipanti rappresentavano un gruppo diversificato di apprendenti, comprendente persone di diverse fasce d'età, nonché vari percorsi di istruzione ed esperienze professionali. Questo si rifletteva nelle diverse esigenze di orientamento degli apprendenti: alcuni erano principalmente alla ricerca di un percorso educativo, mentre altri erano orientati verso la ricerca di un nuovo impiego o lo sviluppo delle proprie competenze professionali. Per quanto riguarda le necessità e le aspettative degli apprendisti riguardo all'orientamento, queste erano spesso chiaramente divise in base all'organizzazione a cui partecipavano. Ad esempio, mentre gli apprendenti di Työväen Akatemia erano fortemente concentrati nell'ottenere orientamento per le decisioni di studio, gli apprendenti di Deinde Sp. z o.o. si aspettavano in generale orientamento per questioni legate all'impiego.

In generale, le risposte riflettevano un quadro positivo riguardo all'orientamento e all'orientamento che gli apprendenti avevano ricevuto finora. Tuttavia, allo stesso tempo, le risposte riflettevano anche la necessità di continuare a sviluppare l'orientamento. Tra gli apprendenti che hanno risposto al questionario, circa un terzo non aveva esperienza precedente di orientamento, e sebbene circa il 50% abbia specificato che le loro esperienze sono state positive o molto positive, i risultati suggerivano anche che c'era ancora lavoro da fare per rendere l'orientamento e l'orientamento più accessibili per gli apprendenti.

Inoltre, i partecipanti hanno espresso incertezza su alcune delle loro competenze legate alla speranza, come la capacità di stabilire scadenze concrete, la fiducia nel successo della propria carriera o degli studi, nonché l'ottimismo riguardo al futuro. Sebbene la maggior parte degli apprendenti adulti si sentisse ancora fiduciosa riguardo a queste competenze, un numero significativo era indeciso nelle loro risposte. Nel complesso, i risultati non hanno evidenziato carenze evidenti nelle pratiche attuali di orientamento e orientamento dal punto di vista degli apprendenti adulti. Tuttavia, hanno fornito un motivo per considerare se l'orientamento e l'orientamento potessero essere più orientati allo sviluppo delle competenze basate sulla speranza e se l'orientamento potesse raggiungere meglio alcuni degli apprendisti che ancora non avevano esperienza in merito.

RISULTATI DELLE INTERVISTE SEMISTRUTTURATE CON EDUCATORI ADULTI E CONSULENTI

Nella seconda parte della fase di ricerca per il Progetto Risultato 1, le organizzazioni partecipanti hanno condotto interviste semistrutturate con educatori per adulti e consulenti. Lo scopo di queste interviste era raccogliere informazioni approfondite sulle pratiche attuali di orientamento e consulenza nelle istituzioni partecipanti (in totale 20 educatori o consulenti). Ogni organizzazione ha intervistato cinque educatori per adulti o consulenti.

Le domande dell'intervista sono state suddivise in tre categorie: domande generali sulle esigenze di consulenza e sugli obiettivi della consulenza, domande riguardanti il quadro

teorico di "Reaching the Stars" e, infine, domande direttamente correlate ai risultati pianificati del progetto "Reaching the Stars".

OPINIONI GENERALI SULLA CONSULENZA E L'ORIENTAMENTO

Agli intervistati è stato chiesto quale fosse il principale obiettivo dell'orientamento e della consulenza. Emergono due gruppi distinti di educatori e consulenti: un gruppo ritiene che l'obiettivo principale dell'orientamento sia fornire agli apprendenti informazioni sufficienti per prendere le proprie decisioni di carriera o studio, mentre l'altro vede il ruolo dell'orientamento in modo molto più personale, cioè come possibilità per gli apprendenti di riflettere meglio sui loro interessi soggettivi, bisogni e competenze.

Ad esempio, tutti gli intervistati provenienti da Työväen Akatemia hanno sottolineato il ruolo dell'orientamento nell'aiutare gli apprendenti a sviluppare un'idea di ciò che desiderano fare in futuro, ma le loro risposte si dividevano tra coloro che comprendevano l'orientamento nel senso più "informativo" e coloro che lo consideravano una pratica più "riflessiva". Per la maggior parte degli intervistati provenienti da Deinde Sp. z o.o e Ljudska univerza Celje, l'obiettivo principale dell'orientamento sembrava essere la condivisione di informazioni, mentre i rispondenti provenienti da Education In Progress enfatizzavano chiaramente un ruolo più personale per la consulenza.

Inoltre, alcuni consulenti e educatori di Työväen Akatemia hanno evidenziato che, nei casi in cui un apprendente abbia già un'idea chiara di ciò che desidera fare in futuro, il consulente dovrebbe concentrarsi nel permettergli di raggiungere il proprio obiettivo anziché suggerire obiettivi alternativi solo per il gusto di farlo. Ciò suggeriva che, per molti consulenti, oltre a consentire agli apprendenti di scoprire nuove opzioni di carriera, un obiettivo altrettanto importante dell'orientamento dovrebbe essere quello di concretizzare gli obiettivi che l'apprendente ha già formato.

Quando è stato chiesto quali metodi utilizzassero di solito nell'orientamento, coloro che hanno risposto di tutte le istituzioni hanno espresso una preferenza per un approccio faccia a faccia e conversazionale. Sono stati menzionati anche alcuni metodi aggiuntivi. Gli intervistati di Ljudska univerza Celje hanno creato piani personali di educazione per i loro apprendenti, oltre ad utilizzare gruppi di orientamento e questionari per determinare le competenze degli apprendenti. Per gli intervistati di Deinde Sp. z o.o, oltre alle discussioni

e al brainstorming, un aspetto distintivo del processo di consulenza era l'uso della gamification. In Deinde Sp. z o.o, sembrava esserci una preferenza generale per metodi che miravano a coinvolgere attivamente l'apprendente, con gli intervistati che criticavano specificamente l'uso di presentazioni e lezioni nell'orientamento come troppo passivi.

Oltre ai metodi preferiti, è stato chiesto agli intervistati quali fossero le principali sfide nell'orientamento. Molti intervistati hanno affermato che i problemi della vita al di fuori dell'istituzione educativa influenzavano negativamente il processo di orientamento. Inoltre, gli intervistati hanno evidenziato la scarsa autostima, la mancanza di motivazione e la mancanza di fiducia nel processo di orientamento come sfide. In particolare, gli intervistati di Ljudska univerza Celje hanno evidenziato che una delle sfide importanti era coinvolgere attivamente gli apprendenti nel processo di orientamento. Gli intervistati di Education In Progress hanno anche notato che spesso l'autoriflessione per gli apprendenti è una sfida.

DOMANDE PROVENIENTI DAL QUADRO TEORICO

Durante le interviste, gli educatori per adulti e i consulenti sono stati interrogati su quattro fattori centrali del quadro teorico di "Reaching the Stars": riconoscere le barriere che ostacolano il percorso educativo degli apprendenti, aumentare il senso di agenzia e autostima degli apprendenti, motivare gli apprendenti e ampliare le loro visioni future. In particolare, ai partecipanti è stato chiesto se utilizzassero metodi per promuovere questi obiettivi nell'orientamento, e in tal caso, quali tipi di metodi utilizzassero.

Quando è stato chiesto se utilizzavassero metodi per consentire agli apprendenti di riconoscere le barriere ai loro percorsi educativi o professionali scelti, molti intervistati hanno ritenuto che la conversazione personale stessa funzionasse come tale metodo. Inoltre, alcuni intervistati di Deinde Sp. z o.o hanno menzionato l'uso di situazioni simulate come i colloqui di lavoro. Tuttavia, non tutti gli intervistati utilizzavano metodi specificamente volti a consentire agli apprendenti di riconoscere le barriere ai loro percorsi.

Quando è stato chiesto se utilizzassero metodi per aumentare il senso di autostima o agenzia degli apprendenti, gli intervistati sia di Deinde Sp. z o.o che di Education In Progress hanno citato l'uso dei giochi. Gli intervistati di Celje hanno anche sottolineato l'importanza di stabilire obiettivi concreti nel favorire gli apprendenti. In generale, la

maggior parte degli intervistati ha ritenuto che la conversazione personale e l'incoraggiamento semplice, ad esempio attraverso un focus su aggettivi positivi, fossero i metodi più efficaci per aumentare l'autostima degli apprendenti.

Gli intervistati sono stati anche interrogati se utilizzassero metodi specifici per motivare i loro apprendenti. Molti educatori e consulenti di Työväen Akatemia hanno sottolineato l'importanza di coinvolgere gli apprendenti nel processo di orientamento. Secondo alcuni intervistati, gli apprendenti dovrebbero poter influenzare l'organizzazione del processo di consulenza, creare i propri piani, obiettivi intermedi e calendari, anche se ciò potrebbe risultare impegnativo all'inizio. Gli intervistati di Deinde Sp. z o.o e Ljudska univerza Celje hanno sottolineato anche che agli apprendenti dovrebbe essere consentito stabilire i propri obiettivi. Gli educatori e i consulenti di entrambe le organizzazioni hanno evidenziato che, oltre alla motivazione basata sui risultati, la semplice conversazione, l'incoraggiamento e il feedback sono importanti fattori motivazionali. Inoltre, gli intervistati di Education In Progress hanno evidenziato che le attività extracurricolari svolgono un ruolo nel stimolare la curiosità degli apprendenti su specifici argomenti.

Infine, gli educatori per adulti e i consulenti sono stati interrogati se utilizzassero metodi per ampliare le visioni future degli apprendenti o generare nuove idee sui loro percorsi di studio o carriera. Le risposte sono state divise tra quelle che enfatizzavano un approccio più generale verso l'orientamento e quelle che riguardavano pratiche specifiche. Da un lato, gli intervistati di Työväen Akatemia hanno sottolineato l'importanza di concentrarsi sugli interessi e i valori dell'apprendente, invece di indirizzarlo semplicemente verso un obiettivo specifico. Allo stesso modo, gli educatori e i consulenti di Education In Progress hanno incoraggiato lo sviluppo del dialogo e dell'apertura con gli apprendenti, nonché il permettere loro di reagire dalla loro prospettiva personale. Dall'altro lato, altri intervistati hanno citato esempi più concreti di pratiche. Ad esempio, gli intervistati di Deinde Sp. z o.o hanno menzionato il brainstorming e la produzione di mappe mentali, oltre allo scambio di esperienze con altri apprendenti. Gli educatori di Ljudska univerza Celje hanno evidenziato l'esempio della creazione di un piano educativo personale e quelli di Education In Progress hanno menzionato la partecipazione a attività come Erasmus+.

DOMANDE RELATIVE AI RISULTATI DEL PROGETTO DI "REACHING THE STARS"

Nella parte finale dell'intervista, agli educatori per adulti e ai consulenti è stato chiesto di rispondere direttamente a domande riguardanti i risultati pianificati del progetto "Reaching the Stars". Gli output pianificati erano i seguenti: (1) materiale offline per i consulenti, sotto forma di un manuale di pratiche guida per adulti; (2) materiale offline per gli adulti in formazione, sotto forma di un gioco di carte da utilizzare nelle sessioni di consulenza; (3) materiale online, sotto forma di uno strumento digitale per supportare la consulenza.

Innanzitutto, è stato chiesto agli educatori per adulti e ai consulenti se avessero già utilizzato manuali o guide nella consulenza e, in caso affermativo, cosa ne pensassero di positivo o negativo. Tra tutti gli intervistati, la risposta più comune è stata che non avevano mai utilizzato manuali nella consulenza. Tra gli intervistati di Deinde Sp. z o.o e Ljudska univerza Celje, alcuni non avevano mai utilizzato manuali o guide, mentre tra quelli di Työväen Akatemia la maggior parte non aveva utilizzato manuali e tra quelli di Education In Progress nessuno aveva utilizzato manuali.

Focalizzandoci sulle risposte di coloro che avevano utilizzato manuali, le risposte erano varie e sono emerse alcune differenze di opinione tra gli intervistati. Ad esempio, per gli aspetti positivi dei manuali, gli educatori e i consulenti sia di Ljudska univerza Celje che di Työväen Akatemia hanno menzionato esempi di pratiche come moduli e questionari. Gli intervistati di Ljudska univerza Celje hanno anche sottolineato una solida base teorica e la brevità o concisione. D'altra parte, alcuni intervistati di Celje ritenevano che un manuale dovesse contenere più informazioni e hanno menzionato la mancanza di informazioni o esempi come aspetti negativi. Allo stesso modo, alcuni educatori e consulenti di Deinde Sp. z o.o hanno ritenuto che un aspetto positivo dei manuali precedenti fosse la capacità di raccogliere una varietà di informazioni pertinenti in un'unica posizione. Allo stesso tempo, gli intervistati di Deinde Sp. z o.o erano critici nei confronti dei contenuti non direttamente interessanti per gli apprendenti, nonché dei contenuti scaduti o obsoleti.

Per quanto riguarda la raccolta di dati per lo sviluppo del gioco di carte destinato agli adulti in formazione, agli educatori per adulti e ai consulenti è stato chiesto quali competenze chiave considerassero più importanti dal punto di vista dell'ingresso negli studi o della ricerca di un impiego. Gli intervistati di tutte le istituzioni hanno menzionato le competenze

sociali o le competenze comunicative come fattori importanti. Inoltre, gli intervistati di Education In Progress e Työväen Akatemia hanno sottolineato l'importanza delle competenze organizzative degli apprendenti nel trovare una carriera, con gli educatori e i consulenti della prima organizzazione che hanno evidenziato in particolare l'importanza delle soft skills per gli apprendenti. In confronto, gli intervistati di Deinde Sp. z o.o e Ljudska univerza Celje hanno posto l'accento sulle competenze digitali e sulla motivazione generale degli apprendenti nel perseguire una carriera di successo. Infine, molti intervistati hanno sottolineato l'importanza delle competenze di auto-riflessione.

Gli educatori per adulti e i consulenti sono stati chiesti quanto tempo ritenevano dovrebbe durare una sessione di gioco di carte. Il consenso generale tra gli intervistati era che la sessione non dovesse durare molto a lungo, forse 10–15 minuti, o al massimo 30 minuti. È importante notare che non tutti gli intervistati abbiano risposto alla domanda sulla durata di una sessione di gioco di carte, il che indica che in generale l'idea di utilizzare giochi di carte nella consulenza non era molto familiare agli educatori e ai consulenti.

Agli intervistati è stato chiesto se vedessero la possibilità di utilizzare strumenti digitali nella consulenza, durante una sessione, tra le sessioni o prima di una sessione. Tra tutti gli intervistati, quelli di Education In Progress erano i più entusiasti, poiché non solo vedevano la possibilità di utilizzare strumenti digitali nella consulenza, ma consideravano già gli strumenti digitali come parte significativa o addirittura essenziale del loro processo di orientamento e consulenza. Tra gli intervistati delle altre istituzioni, la maggior parte degli educatori e dei consulenti vedeva la possibilità di utilizzare strumenti digitali. Tuttavia, c'era poca concordanza riguardo alla questione se gli strumenti digitali dovessero essere utilizzati durante le sessioni, tra le sessioni o prima di esse. Gli intervistati di Työväen Akatemia hanno sollevato la possibilità di utilizzare moduli o questionari digitali come parte di un processo di screening dei bisogni di orientamento, condotto prima della consulenza faccia a faccia. D'altra parte, alcuni intervistati preferivano l'idea di utilizzare strumenti digitali tra le sessioni o durante una sessione.

Infine, agli educatori per adulti e ai consulenti è stato chiesto con quale frequenza si vedevano utilizzare gli strumenti digitali nella consulenza. Ancora una volta, gli intervistati di Education In Progress sembravano avere più esperienza quando si trattava di strumenti digitali, poiché tutti hanno affermato di utilizzarli spesso o con un alto livello di competenza. C'era più disaccordo tra gli intervistati delle altre istituzioni. Ad esempio, gli educatori e i consulenti di Deinde Sp. z o.o erano quasi unanimi nel preferire la

consulenza faccia a faccia ai metodi digitali. Allo stesso modo, gli intervistati di Työväen Akatemia hanno affermato che si vedrebbero utilizzare gli strumenti digitali solo un numero limitato di volte per semestre.

CONCLUSIONI

Le interviste con gli educatori per adulti e i consulenti hanno riflettuto due atteggiamenti distinti nei confronti dell'orientamento e della consulenza. Un gruppo di educatori e consulenti aveva l'idea che l'orientamento e la consulenza consistessero nel fornire informazioni adeguate agli apprendenti per prendere decisioni autonome, mentre un altro gruppo considerava l'orientamento e la consulenza come una pratica più personale che aiuta gli apprendenti a riflettere sui propri bisogni e obiettivi. Allo stesso tempo, gli educatori e i consulenti erano generalmente d'accordo sull'idea che l'orientamento e la consulenza fossero meglio condotti attraverso incontri personali faccia a faccia.

Quando è stato chiesto se avessero utilizzato metodi di consulenza correlati agli obiettivi delineati nel contesto teorico di RTS, gli educatori per adulti e i consulenti hanno spesso ritenuto che la conversazione personale in sé avesse soddisfatto la funzione di tali metodi, ad esempio consentendo agli apprendenti di riconoscere le barriere nei loro percorsi di studio o carriera scelti, aumentando l'autostima e il senso di agenzia o motivandoli. Inoltre, molti educatori e consulenti ritenevano che gli apprendenti stessi dovessero poter influenzare il modo in cui si svolge il processo di orientamento, il che evidenziava la loro visione dell'importanza della conversazione personale.

Non sorprendentemente, date le considerazioni sopra esposte, molti degli educatori per adulti e dei consulenti intervistati erano in qualche modo scettici sull'uso di strumenti aggiuntivi nell'orientamento e nella consulenza. Ad esempio, la maggior parte degli intervistati non aveva mai utilizzato manuali nella consulenza, mentre una grande parte degli educatori e dei consulenti non era familiare con l'uso di giochi di carte o altri strumenti simili a scopo ludico, né sentiva un forte bisogno di aggiungerli. Infine, sebbene gli intervistati di alcune istituzioni, in particolare Education In Progress, fossero più familiari con l'uso di strumenti digitali nella consulenza, altri hanno espresso una chiara preferenza per i metodi tradizionali, faccia a faccia.

Complessivamente, i risultati hanno riflettuto le sfide legate all'introduzione di nuove pratiche di orientamento e consulenza in organizzazioni che hanno già sviluppato modelli e metodi di lavoro consolidati. I risultati suggerivano che gli educatori per adulti e i consulenti intervistati non vedevano necessariamente la necessità di introdurre un gran numero di nuove pratiche. Al contrario, molti sembravano sentire che gli obiettivi del contesto teorico di Reaching the Stars venissero già promossi attraverso i metodi standard di orientamento basati sulla conversazione.

D'altra parte, i risultati dell'intervista non suggerivano che gli educatori per adulti e i consulenti fossero critici nei confronti dell'introduzione di nuovi metodi se potessero servire a uno scopo chiaro; e, quando stimolati a riflettere sui risultati del progetto pianificati, la maggior parte ha individuato modi per implementare manuali, giochi di carte e strumenti digitali. Gli educatori per adulti e i consulenti non hanno espresso dubbi sugli obiettivi delineati nel contesto teorico del progetto.

Per Reaching the Stars, la sfida principale sarebbe quindi quella di sviluppare metodi di orientamento e consulenza che, nonostante la loro relativa novità nelle organizzazioni partecipanti, apparissero immediatamente utilizzabili agli educatori per adulti e ai consulenti; cioè metodi che potessero essere implementati facilmente e senza l'uso di troppe risorse aggiuntive.

RISULTATI DEL QUESTIONARIO PER EDUCATORI PER ADULTI E CONSULENTI

Come terza e ultima parte della fase di ricerca per il Risultato del Progetto 1, le organizzazioni partecipanti hanno implementato un questionario online per educatori per adulti e consulenti. Lo scopo del questionario era duplice: (1) fornire dati corrispondenti agli indicatori quantitativi del progetto (almeno 40 risposte in totale), che potessero essere confrontati e utilizzati per confermare i risultati ottenuti attraverso le precedenti interviste con educatori per adulti e consulenti; (2) raccogliere dati pertinenti per lo sviluppo dei Risultati del Progetto 2 e 3. In linea con il secondo obiettivo, il questionario conteneva un focus aggiuntivo sulle competenze chiave.

Le quattro organizzazioni hanno raccolto un totale di 41 risposte, con 11 raccolte da Education In Progress e 10 ciascuna da Työväen Akatemia, Deinde Sp. z o.o e Ljudska univerza Celje, rispettivamente.

RISULTATI DEL QUESTIONARIO

Nella prima parte del questionario, agli educatori per adulti e ai consulenti è stato chiesto la loro opinione sugli obiettivi dell'orientamento e della consulenza, concentrandosi sul quadro teorico dell'orientamento e della consulenza basati sulla speranza. Nelle precedenti interviste, le risposte erano state equamente divise tra coloro che consideravano l'orientamento e la consulenza come una questione di fornire agli apprendenti informazioni e coloro che lo vedevano più come un modo per aiutarli a riflettere sui loro interessi personali. Nel questionario, tuttavia, quando agli educatori per adulti e ai consulenti è stato chiesto direttamente a quale di questi gruppi si sentissero appartenere, una netta maggioranza (63%) ha dichiarato di considerare il proprio ruolo come quello di discutere le idee dei loro apprendenti su base personale e di incoraggiarli alla riflessione personale. In confronto, poco meno di un terzo (29%) ha visto il proprio ruolo più in termini di fornire agli apprendenti informazioni sufficienti per prendere le proprie decisioni.

Anche altre risposte hanno suggerito una preferenza generale per un approccio più personale o riflessivo nella consulenza. Quando è stato chiesto di scegliere quali obiettivi dovrebbe sostenere l'orientamento e la consulenza, quattro educatori e consulenti su cinque (81%) hanno affermato che l'orientamento e la consulenza dovrebbero mirare a espandere le idee e le visioni future degli apprendenti. Allo stesso modo, il 71% pensava che l'orientamento e la consulenza dovrebbero consentire agli apprendenti di superare gli ostacoli ai loro percorsi educativi scelti. Tuttavia, non tutti gli obiettivi pertinenti al quadro dell'orientamento e della consulenza basati sulla speranza sono stati considerati altrettanto rilevanti dai partecipanti. Solo circa la metà degli educatori e dei consulenti pensava che l'orientamento e la consulenza dovrebbero mirare a motivare gli apprendenti (49%), e poco più di un terzo ha affermato che l'orientamento e la consulenza dovrebbero mirare a aumentare l'autostima o il senso di agenzia degli apprendenti (37%).

Nella seconda parte del questionario, agli educatori per adulti e ai consulenti è stato chiesto quali metodi utilizzassero regolarmente nell'orientamento e nella consulenza. Nelle interviste precedenti, era emerso che gli educatori e i consulenti delle organizzazioni partecipanti preferivano chiaramente la conversazione personale ad altri metodi. Per questo motivo, agli educatori e ai consulenti è stato chiesto se utilizzassero regolarmente altri metodi o strumenti nella consulenza oltre alla conversazione con gli apprendenti. In totale, circa il 70% di tutti i partecipanti ha dichiarato di utilizzare altri metodi oltre alla conversazione. Più comunemente, gli educatori per adulti e i consulenti hanno utilizzato vari moduli e questionari (34%). Circa uno su dieci ha menzionato la creazione di piani educativi personali con i loro apprendenti. Allo stesso modo, circa il 10% ha citato l'uso di vari strumenti visivi, diagrammi e liste.

> "Questionari, test, scala dei valori professionali, valutazione del tipo di personalità"
>
> "Moduli, auto-riflessione, questionari online"
>
> "Visualizzazione di materiali, siti web, ecc., questionari"

Secondo le risposte, gli esercizi di riscaldamento erano meno comunemente utilizzati. Oltre il 60% degli educatori per adulti e dei consulenti non utilizzava esercizi di riscaldamento nella consulenza o non ha risposto quando è stato chiesto se lo facessero. Quando utilizzavano esercizi di riscaldamento, questi consistevano più comunemente in varie forme di lavoro di gruppo (circa il 10%) o rompighiaccio (circa il 7%).

”Round table, role plays, group work.”

”We play the game of where you see yourself in 2, 5, 10 years.”

Dal momento che uno degli output da progettare durante il progetto era un gioco di carte per gli apprendenti adulti, agli educatori per adulti e ai consulenti è stato chiesto specificamente se avevano già esperienza nell'uso di giochi di carte nella consulenza. Una schiacciante maggioranza (88%) ha dichiarato di non averne esperienza, mentre solo il 12% ne aveva. Di conseguenza, quando è stato chiesto se avessero idee per giochi di carte da giocare durante le sessioni di consulenza, più di un terzo dei partecipanti (68%) ha dichiarato di non averne o non ha risposto alla domanda. Quando hanno espresso idee, queste riguardavano principalmente giochi intesi a determinare le competenze degli apprendenti, al fine di individuare un percorso di carriera adatto (12%), o giochi volti ad aiutare gli apprendenti a riflettere sui loro punti di forza e tratti personali (7%).

"Identificazione delle competenze, attributi positivi e negativi"

"Competenze chiave per raggiungere gli obiettivi [dell'apprendente]"

La parte finale del questionario ha riguardato le opinioni degli educatori per adulti e dei consulenti sulle competenze chiave. Lo scopo principale era raccogliere dati sulle competenze che potessero essere incluse nel gioco di carte prodotto come Risultato del Progetto 2.

Innanzitutto, è stato chiesto agli educatori per adulti e ai consulenti quali competenze chiave considerassero più importanti per trovare un impiego o accedere a un programma di studio (basandosi sulla raccomandazione del Consiglio dell'UE sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente). Le due risposte più comuni (entrambe al 71%) sono state le competenze linguistiche e le competenze interpersonali o la capacità di acquisire nuove competenze. Al contrario, le competenze di cittadinanza attiva (15%) e l'imprenditorialità (22%) sono state le meno comuni.

In secondo luogo, agli educatori per adulti e ai consulenti è stato chiesto quali competenze cognitive o interpersonali considerassero più importanti per avere una carriera di successo. La risposta più popolare è stata il pensiero creativo (78%). Le risposte più comuni sono state la risoluzione dei conflitti e l'intelligenza emotiva, entrambe intorno al 60%. Al contrario, la competenza che relativamente pochi insegnanti hanno considerato una delle più importanti è stata la capacità di concentrarsi sui clienti (circa il 20%).

CONCLUSIONE

In conclusione, i risultati del questionario hanno indicato che i partecipanti considerano l'orientamento e la consulenza come una questione di consentire agli apprendenti di riflettere sui loro obiettivi personali e ampliare le loro visioni future, anziché semplicemente fornire loro informazioni sufficienti per prendere le proprie decisioni. Questi risultati differiscono in parte dai risultati precedenti ottenuti dalle interviste semistrutturate con i consulenti e gli educatori, in cui sembrava che gli intervistati fossero più divisi tra i due approcci alla consulenza.

Un risultato significativo è che la maggior parte dei partecipanti non era chiaramente familiare con l'idea di utilizzare giochi di carte nell'orientamento e nella consulenza. D'altra parte, la maggior parte degli educatori per adulti e dei consulenti già utilizzava strumenti come questionari e moduli oltre alla conversazione personale, i risultati suggeriscono quindi che gli educatori e i consulenti per adulti non sarebbero contrari all'introduzione di nuovi metodi nell'orientamento e nella consulenza. Inoltre, i risultati hanno mostrato che, se progettati bene, l'introduzione di giochi di carte avrebbe il potenziale per sviluppare l'orientamento e la consulenza in nuovi modi nelle organizzazioni partecipanti.

Le opinioni degli educatori per adulti e dei consulenti sulle competenze chiave sono state molto incoraggianti dal punto di vista del quadro teorico della speranza. Oltre alle competenze linguistiche, i partecipanti hanno favorito le competenze interpersonali e la capacità di acquisire nuove competenze. Questo riflette chiaramente la necessità che l'orientamento e la consulenza offrano agli apprendenti l'opportunità di ampliare le loro idee per il futuro. La conclusione è stata ulteriormente rafforzata dal fatto che i partecipanti consideravano chiaramente il pensiero creativo come la competenza più importante tra le varie competenze cognitive e interpersonali elencate nell'ultima domanda.