Reaching the STARS

2021-1-FI01-KA220-ADU-000026027

WINIKI WYSZUKIWANIA

- Raport: kwestionariusz dla dorosłych słuchaczy
- Wyniki częściowo ustrukturyzowanych wywiadów z edukatorami i doradcami osób dorosłych
- Wyniki kwestionariusza dla edukatorów i doradców osób dorosłych

Dofinansowane przez Unię Europejską

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Organizacje partnerskie:

TYÖVÄEN AKATEMIA

DEINDE SP. Z O.O

LJUDSKA UNIVERZA CELJE

EDUCATION IN PROGRESS

RAPORT: KWESTIONARIUSZ DLA DOROSŁYCH SŁUCHACZY

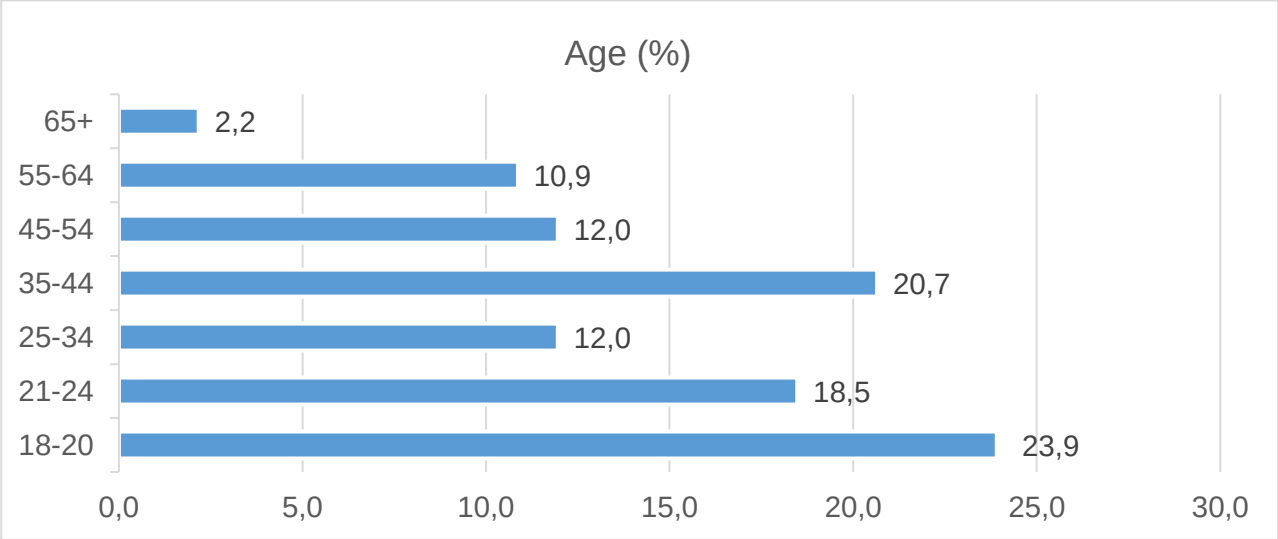
Organizacje uczestniczące w projekcie ”Reaching the Stars”, w celu opracowania podręcznika dla doradców, miały za zadanie przeprowadzić ankietę pośród minimum 20 dorosłych uczniów w każdej organizacji uczestniczącej (łącznie minimum 80 ankiet). Badania ankietowe stanowiły pierwszą część fazy badawczej projektu.

W kwestionariuszu ankiety zastosowano ilościowe podejście do gromadzenia danych na temat potrzeb i oczekiwań dorosłych uczniów w zakresie poradnictwa i doradztwa. Oprócz ogólnych tematów związanych z doradztwem kwestionariusz zawierał pytania odnoszące się konkretnie do teoretycznych założeń projektu, których podstawą była koncepcja poradnictwa i doradztwa opartego na nadziei (ang. hope-based guidance and counselling).

INFORMACJE OGÓLNE

W sumie 92 dorosłych słuchaczy wzięło udział w badaniu.

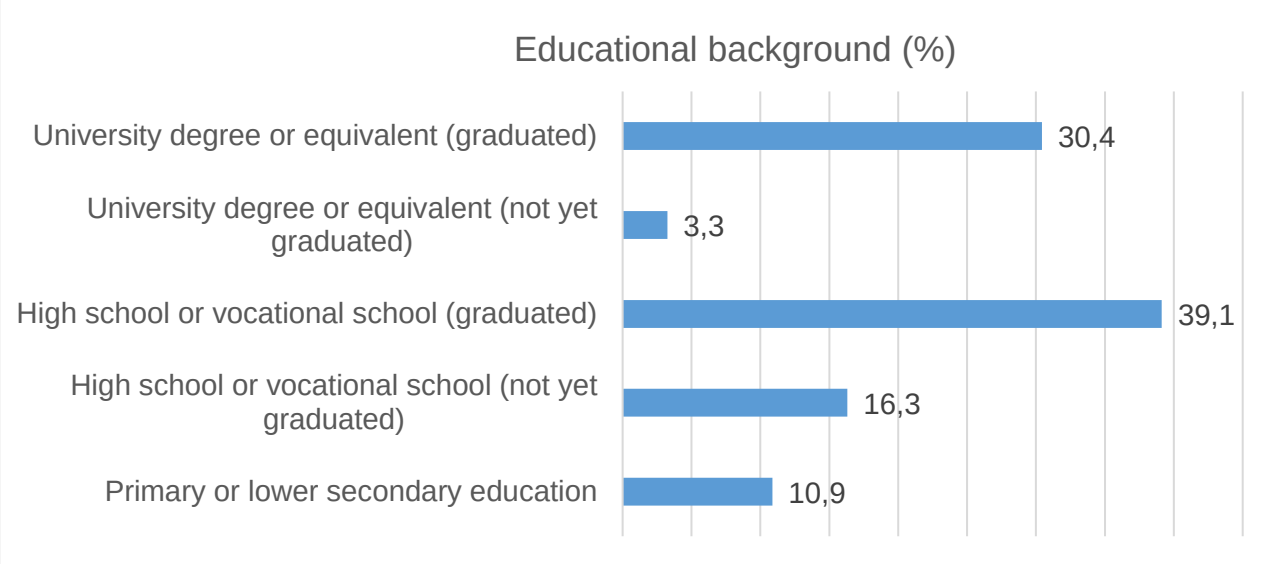
Podczas gdy największą grupę wśród respondentów stanowili dorośli słuchacze w wieku 18-20 lat, inne grupy wiekowe również były licznie reprezentowane. Na przykład, około jedna piąta respondentów znajdowała się w przedziale wiekowym 35-44 lat, a około jedna piąta była w przedziale wiekowym 45-64 lat.



Wśród młodszych respondentów zdecydowana większość studiowała w Työväen Akatemia i Ljudska univerza Celje. Natomiast wszyscy respondenci w wieku powyżej 54 lat stanowili grupę z Deinde sp. z o.o., przy czym osoby w wieku 55-64 lat stanowiły prawie połowę tych respondentów.

Spośród wszystkich respondentów zdecydowaną większość stanowiły kobiety (blisko 75%). Około co czwarta osoba była mężczyzną.

Większość respondentów ukończyła szkołę średnią lub zawodową (39%) lub uniwersytet (30%). Około jedna na dziesięć osób podała wykształcenie podstawowe lub średnie I stopnia. Organizacje z najwyższym odsetkiem respondentów posiadających wykształcenie wyższe to Ljudska univerza Celje (41%) i Education In Progress (40%). Z kolei wśród respondentów z Työväen Akatemia mniej niż 10% miało wykształcenie wyższe, a większość uczniów (prawie 80%) to absolwenci szkół średnich lub zawodowych.



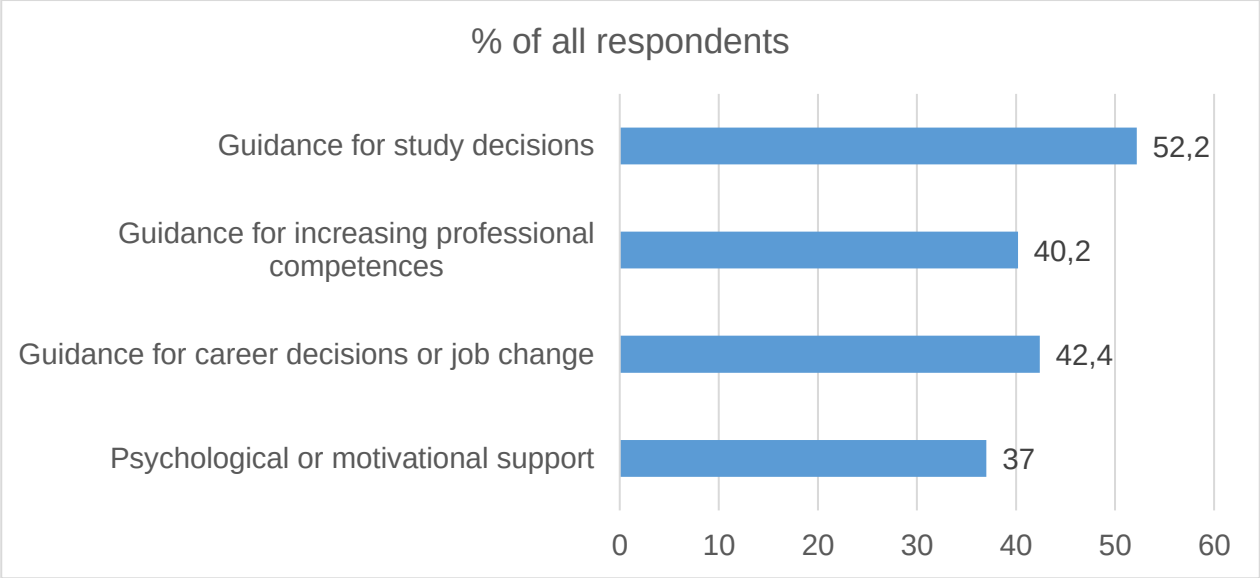
Wielu respondentów nie miało bogatego doświadczenia zawodowego. Spośród wszystkich respondentów blisko 40% przepracowało od 1 do 5 lat, podczas gdy około 15% nie miało żadnego doświadczenia zawodowego. Z drugiej strony co piąta osoba miała 6-15 lat doświadczenia, a około 17% badanych miało 16-25 lat stażu zawodowego.

Większość respondentów z Työväen Akatemia, choć byli to głównie młodzi dorośli, przepracowała już od 1 do 5 lat (około 75%). Spośród respondentów z Ljudska univerza Celje 40% badanych nie miało doświadczenia zawodowego. Z kolei wszyscy respondenci z Deinde sp. z o.o. mieli już doświadczenie zawodowe, a połowa z nich pracowała od 16 do 35 lat.

Najpopularniejszymi sektorami pracy wśród wszystkich respondentów były edukacja (17%) i usługi administracyjne (11%). Inne wystepujace w badaniu dziedziny to sprzedaż i handel detaliczny, prace fizyczne i budowlane, a także sztuka i rekreacja (wszystkie na poziomie około 8%).

OGÓLNE POGLĄDY NA TEMAT PORADNICTWA I DORADZTWA

Respondentów zapytano, jakiego rodzaju pomocy lub wsparcia oczekują podczas poradnictwa i doradztwa. Najczęściej respondenci oczekiwali wskazówek dotyczących decyzji związanych ze studiami (52%). Z drugiej strony około 40% oczekiwało wskazówek dotyczących decyzji zawodowych lub zmiany pracy, a podobna liczba oczekiwała wskazówek dotyczących zwiększenia ich kompetencji zawodowych. Wreszcie, choć była to najrzadziej wybierana odpowiedź, ponad jedna trzecia respondentów oczekiwała wsparcia psychologicznego lub motywacyjnego w ramach doradztwa.



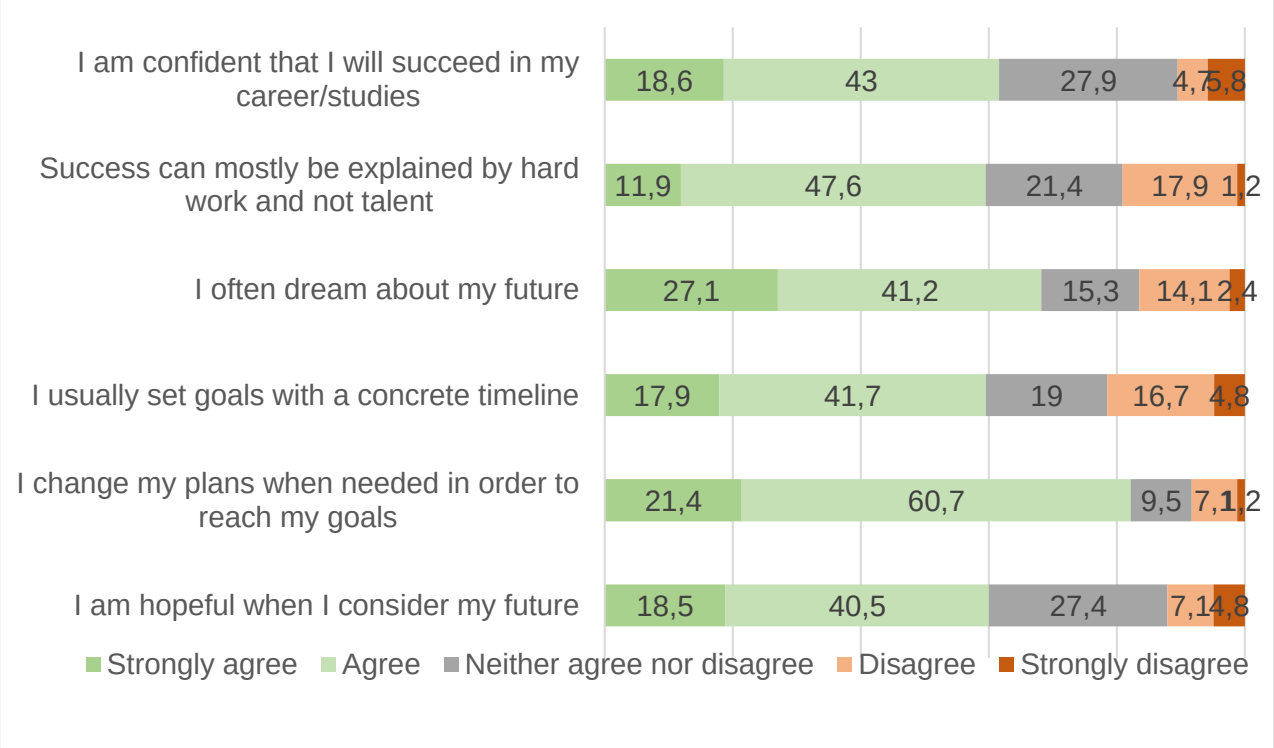
Istniały wyraźne różnice pomiędzy organizacjami, jeśli chodzi o oczekiwania dorosłych słuchaczy dotyczące poradnictwa i doradztwa. W Työväen Akatemia prawie 80% stwierdziło, że oczekuje wskazówek dotyczących decyzji związanych ze studiowaniem, a najrzadziej udzielaną odpowiedzią było "doradztwo w zakresie zwiększania kompetencji zawodowych" (mniej niż 40%). Z kolei blisko 60% respondentów z Deinde sp. z o.o.

odpowiedziało, że oczekuje wskazówek dotyczących podnoszenia kompetencji zawodowych. Respondenci z Education In Progress najczęściej oczekiwali doradztwa w zakresie decyzji dotyczących kariery lub zmiany pracy (około 55%), ale wielu z nich oczekiwało również doradztwa w zakresie decyzji dotyczących studiów (nieco poniżej 50%). Wśród respondentów z In Progress, a także tych z Ljduska univerza Celje, mniej niż 30% oczekiwało wsparcia motywacyjnego lub psychologicznego, podczas gdy liczba ta wynosiła ponad 40% zarówno dla Työväen Akatemia, jak i Deinde sp. z o.o. Wreszcie, odpowiedzi z Ljduska univerza Celje były dość równomiernie podzielone między oczekiwanie doradztwa w zakresie decyzji dotyczących studiów (około 40%) i oczekiwanie doradztwa w zakresie zwiększania kompetencji zawodowych (nieco ponad 35%).

Zapytani o swoje wcześniejsze doświadczenia z poradnictwem, respondenci w większości uznali je za pozytywne (45%) lub nie mieli wcześniejszych doświadczeń z poradnictwem (32%). Około jedna na dziesięć osób bardzo chwaliła otrzymane doradztwo, a niektórzy respondenci wyraźnie stwierdzili, że poradnictwo i doradztwo pomogły im znaleźć ścieżkę kariery. Z drugiej strony około 7% respondentów miało jednoznacznie negatywną opinię na temat otrzymanego doradztwa.

PORADNICTWO I DORADZTWO OPARTE NA NADZIEI

Zgodnie z ramami teoretycznymi proejktu ”Reaching the Stars” uczestnicy zostali poproszeni o zastanowienie się nad własnymi kompetencjami i określenie, w jakim stopniu zgadzają się lub nie zgadzają z zestawem stwierdzeń ściśle związanych z koncepcją poradnictwa i doradztwa opartego na nadziei. Uczestnicy najczęściej zgadzali się ze stwierdzeniem "w razie potrzeby zmieniam swoje plany, aby osiągnąć swoje cele": ponad 80% z nich zgodziło się lub zdecydowanie zgodziło się z tym stwierdzeniem. Podobnie, wielu uczniów (nieco poniżej 70%) zgodziło się lub zdecydowanie zgodziło się, że często wyobrażali sobie swoją przyszłość.



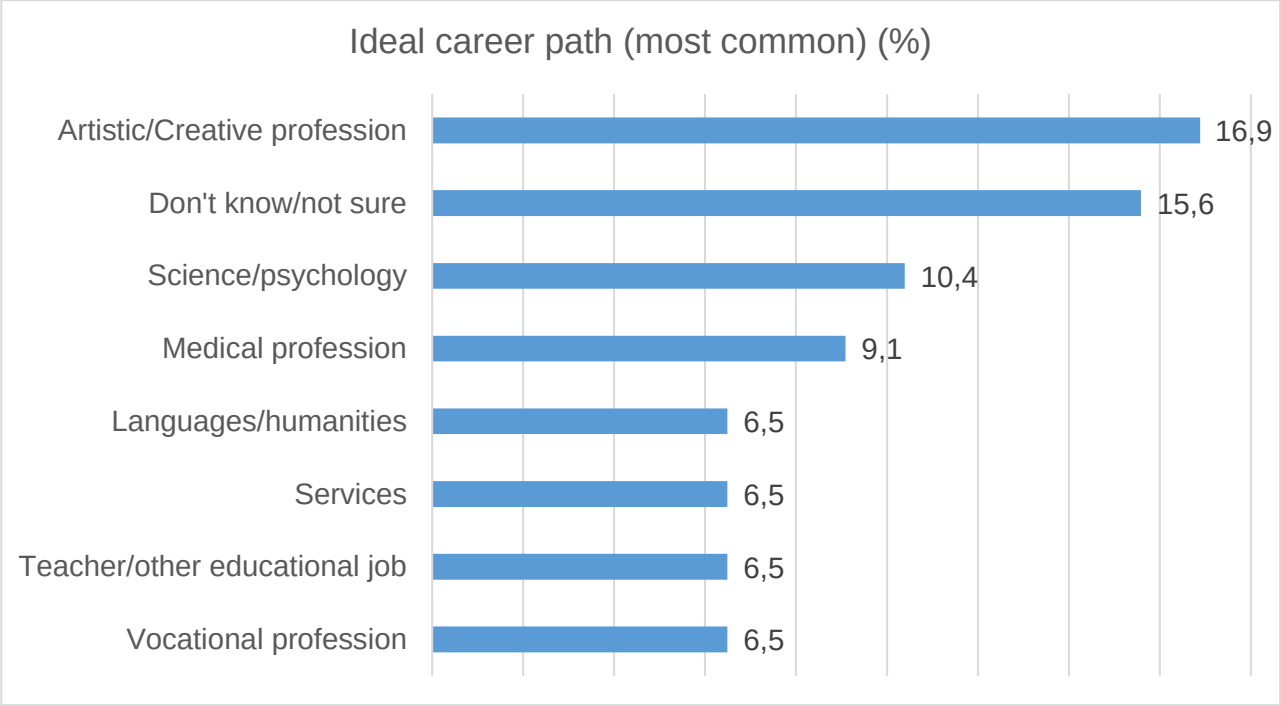
Z kolei uczestnicy najczęściej nie zgadzali się ze stwierdzeniem "zwykle wyznaczam cele z konkretnym harmonogramem" (około co piąty z nich nie zgadzał się lub zdecydowanie się nie zgadzał). Opinie uczniów były również nieco podzielone w kwestii tego, czy sukces można przypisać głównie ciężkiej pracy, a nie talentowi. Podczas gdy ponad połowa zgodziła się lub zdecydowanie zgodziła się z tym stwierdzeniem, około jedna na pięć osób nie zgodziła się lub zdecydowanie nie zgodziła się z tym stwierdzeniem.

Uczestnicy byli najbardziej niezdecydowani co do stwierdzeń "jestem przekonany/a, że odniosę sukces w mojej karierze/studiach" i "jestem pełen nadziei, kiedy myślę o mojej

przyszłości". Ponad jedna czwarta stwierdziła, że nie ma zdania. Z drugiej strony 60% respondentów zgodziło się lub zdecydowanie zgodziło się, że są pewni, że odniosą sukces w swojej karierze/studiach, a dokładnie 60% zgodziło się lub zdecydowanie zgodziło się, że sa pełni nadziei, gdy myślą o swojej przyszłości.

PYTANIA OTWARTE

Korzystając z pytań otwartych, uczestnicy badania zostali zapytani o to, co uważają za swoją idealną ścieżkę kariery. Najczęściej uczniowie odpowiadali, że jest to zawód artystyczny lub kreatywny (17%). Jednocześnie wielu respondentów odpowiedziało, że jeszcze nie wiedzą lub nie są pewni swojej preferowanej ścieżki kariery (16%).

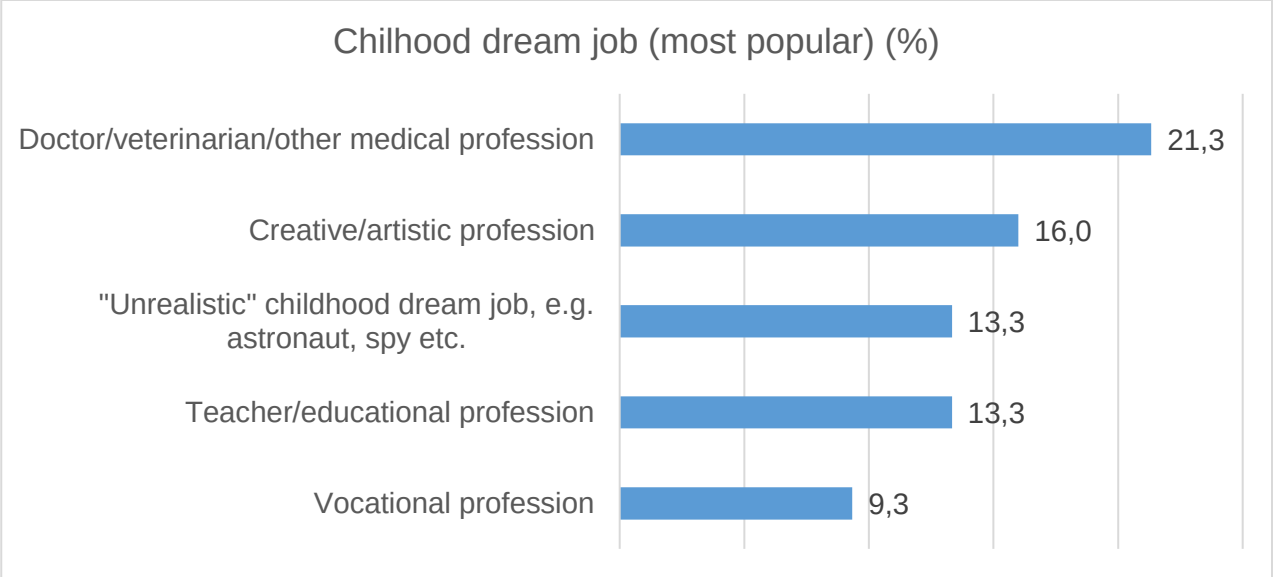


Oprócz pytania o idealną ścieżkę kariery uczestnicy zostali również zapytani, jak wyobrażali sobie swoją wymarzoną pracę w dzieciństwie. W wielu przypadkach odpowiedzi zdawały się odzwierciedlać obecne przemyślenia respondentów na temat idealnej kariery. Na przykład 16% stwierdziło, że ich wymarzoną pracą z dzieciństwa był artystyczny lub kreatywny zawód, podczas gdy obecnie prawie 17% postrzega taki zawód jako idealną ścieżkę kariery. Podobnie, tak samo wielu respondentów marzyło o byciu lekarzem, weterynarzem lub wykonywaniu innego zawodu medycznego (21%), a co dziesiąty nadal uważa zawód medyczny za swoją idealną ścieżkę kariery. Wielu

uczestników marzyło również o byciu nauczycielem lub pracy w edukacji (13%), podczas gdy około 7% nadal uważa karierę edukacyjną za swoją idealną ścieżkę zawodową.

Oprócz "realistycznych" ścieżek kariery, takich jak te wymienione powyżej, wielu uczestników miało bardziej "nierealistyczne" lub pełne przygód wymarzone zawody z dzieciństwa, takie jak bycie astronautą, szpiegiem itp. Jak można się spodziewać, nie pojawiły się one na liście obecnych idealnych ścieżek kariery.

W przeciwieństwie do wymarzonych zawodów z dzieciństwa, kariera naukowa, na przykład w psychologii, stała się jedną z bardziej powszechnych idealnych ścieżek kariery dla respondentów (10%).



Na koniec zapytano uczniów, w jakim zawodzie realnie widzieliby się za pięć lat. Najczęściej respondenci widzieli siebie w pracy (24%), choć prawie nikt nie określił, w jakim zawodzie. Pozostałe odpowiedzi były równomiernie podzielone: około 13% widziało siebie studiujących (bez szczegółów), podczas gdy 12% widziało siebie jako osoby, które właśnie ukończyły studia. Znów 12% postrzegało siebie jako emerytów lub osoby zaangażowane w zajęcia rekreacyjne. 12% respondentów stwierdziło, że nie wie, co będzie robić za pięć lat. Wreszcie 12% osób uznało, że do tego czasu osiągnie jakiś bardziej konkretny osobisty cel lub marzenie.

PODSUMOWANIE

Respondenci reprezentowali zróżnicowaną grupę obejmującą osoby z bardzo różnych grup wiekowych, osób uczących się, a także przedstawicieli różnych ścieżek kariery edukacyjnej i zawodowej. Znalazło to odzwierciedlenie w różnych potrzebach respondentów w zakresie doradztwa: niektórzy z badanych szukali przede wszystkim ścieżki edukacyjnej, podczas gdy inni byli bardziej zorientowani na znalezienie nowego zatrudnienia lub rozwijanie swoich kompetencji zawodowych. Jeśli chodzi o potrzeby i oczekiwania uczniów w zakresie doradztwa, często były one wyraźnie podzielone w zależności od organizacji, do której uczęszczali. Na przykład podczas gdy uczniowie z Työväen Akatemia byli silnie skoncentrowani na otrzymywaniu doradztwa w zakresie decyzji dotyczących studiów, respondenci z Deinde sp. z o.o. ogólnie oczekiwali doradztwa w sprawach związanych z zatrudnieniem.

Ogólnie rzecz biorąc, odpowiedzi nakreśliły pozytywny obraz poradnictwa i doradztwa, które uczniowie otrzymali do tej pory. Jednocześnie jednak odpowiedzi odzwierciedlały potrzebę dalszego rozwoju poradnictwa. Wśród osób, które odpowiedziały na kwestionariusz, około jedna trzecia nie miała wcześniejszego doświadczenia z poradnictwem i doradztwem, a podczas gdy około 50% stwierdziło, że ich doświadczenia były pozytywne lub bardzo pozytywne, wyniki sugerowały również, że nadal pozostaje wiele do zrobienia, aby poradnictwo i doradztwo były bardziej przystępne dla tych osób.

Co więcej, respondenci wyrazili niepewność co do niektórych swoich kompetencji związanych z nadzieją, takich jak zdolność do ustalania konkretnych ram czasowych, wiara w sukces w karierze lub na studiach, a także zdolność do patrzenia z nadzieją na swoją przyszłość. Podczas gdy większość dorosłych słuchaczy nadal czuła się pewnie co do tych kompetencji, znaczna liczba była niezdecydowana w swoich odpowiedziach. Podsumowując, wyniki nie odzwierciedlają oczywistych niedociągnięć w obecnych praktykach poradnictwa i doradztwa z punktu widzenia dorosłych uczniów. Dostarczyły jednak powodów do zastanowienia się, czy poradnictwo i doradztwo mogłyby być bardziej ukierunkowane na rozwój kompetencji opartych na nadziei i czy doradztwo mogłoby lepiej dotrzeć do niektórych uczniów, którzy jeszcze nie mieli z nim do czynienia.

WYNIKI CZĘŚCIOWO USTRUKTURYZOWANYCH WYWIADÓW Z EDUKATORAMI I DORADCAMI OSÓB DOROSŁYCH

W drugiej części fazy badawczej prac nad rezultatem projektu nr 1, organizacje uczestniczące przeprowadziły częściowo ustrukturyzowane wywiady z edukatorami i doradcami osób dorosłych. Celem tych wywiadów było zebranie dogłębnych informacji na temat aktualnych praktyk w zakresie poradnictwa i doradztwa w instytucjach uczestniczących w projekcie. Każda organizacja przeprowadziła wywiady z pięcioma dorosłymi nauczycielami lub doradcami (łącznie 20 edukatorów / doradców wzięło udział w badaniu).

Pytania do wywiadów zostały podzielone na trzy kategorie: ogólne pytania dotyczące potrzeb i celów doradztwa, pytania dotyczące ram teoretycznych projektu ”Reaching the Stars”, a także pytania bezpośrednio związane z planowanymi rezultatami projektu ”Reaching the Stars”.

OGÓLNE OPINIE NA TEMAT PORADNICTWA I DORADZTWA

Respondentów zapytano, co uważają za główny cel poradnictwa i doradztwa. Wyróżniały się dwie odrębne grupy edukatorów i doradców: jedna grupa uważała, że głównym celem poradnictwa jest zapewnienie uczniom wystarczających informacji do podejmowania własnych wyborów dotyczących kariery lub studiów, podczas gdy druga grupa postrzegała rolę poradnictwa w znacznie bardziej osobisty sposób, tj. jako umożliwienie uczestnikom lepszego zastanowienia się nad ich subiektywnymi zainteresowaniami, potrzebami i kompetencjami.

Na przykład wszyscy uczestnicy wywiadów z Työväen Akatemia podkreślali rolę poradnictwa w pomaganiu uczniom w rozwijaniu idei tego, co chcieliby robić w późniejszym życiu, ale ich odpowiedzi były podzielone między tych edukatorów i doradców, którzy rozumieli poradnictwo w bardziej "informacyjnym" sensie, a tych, którzy postrzegali je jako bardziej "refleksyjną" praktykę. Dla większości respondentów z Deinde

sp. z o.o. i Ljudksa univerza Celje głównym celem poradnictwa i doradztwa wydawała się wymiana informacji, podczas gdy respondenci z Education In Progress wyraźnie podkreślali bardziej osobistą rolę doradztwa.

Ponadto niektórzy doradcy i nauczyciele z Työväen Akatemia podnieśli kwestię, że w przypadkach, gdy uczestnik ma już jasne wyobrażenie o tym, co chce robić w przyszłości, doradca powinien skupić się na umożliwieniu mu osiągnięcia celu, a nie sugerować alternatywne cele tylko dla wypełnienia tego zadania. Sugerowało to, że dla wielu doradców, oprócz umożliwienia uczestnikom odkrycia nowych opcji kariery, równie ważnym celem poradnictwa powinno być skonkretyzowanie celów, które uczestnik już sformułował.

Zapytani o to, jakie metody zazwyczaj stosują w poradnictwie i doradztwie, respondenci ze wszystkich instytucji wyrazili preferencję dla bezpośredniego, konwersacyjnego podejścia. Wspomniano o kilku dodatkowych metodach. Uczestnicy wywiadów z Ljudska univerza Celje stworzyli osobiste plany edukacyjne dla swoich uczniów, a także korzystali z doradztwa grupowego i kwestionariuszy w celu określenia kompetencji uczniów. Dla respondentów z Deinde sp. z o.o., oprócz swobodniejszych dyskusji i burzy mózgów, charakterystycznym aspektem procesu doradztwa było wykorzystanie grywalizacji. Wydaje się, że w Deinde sp. z o.o. istnieje ogólna preferencja dla metod, które mają na celu aktywne zaangażowanie uczestnika, a respondenci szczególnie krytykują wykorzystanie prezentacji i wykładów w poradnictwie i doradztwie jako metod zbyt pasywnych.

Oprócz preferowanych metod respondenci zostali zapytani o to, co uważają za główne wyzwania związane z poradnictwem i doradztwem. Wielu respondentów stwierdziło, że kwestie związane z życiem uczestników poza instytucją edukacyjną czasami negatywnie wpływały na proces poradnictwa. Ponadto rozmówcy podkreślali niską samoocenę, brak motywacji i brak zaufania do procesu poradnictwa jako potencjalne wyzwania. W szczególności respondenci z Ljudska univerza Celje podkreślili, że jednym z ważnych wyzwań było aktywne zaangażowanie uczestników w proces doradztwa. Ankietowani z Education In Progress również zauważyli, że skłonienie uczestników do zaangażowania się w autorefleksję może czasami stanowić wyzwanie.

QUESTIONS FROM THE THEORETICAL FRAMEWORK

Podczas wywiadów edukatorzy i doradcy osób dorosłych zostali zapytani o cztery czynniki kluczowe dla teoretycznych ram projektu ”Reaching the Stars”: uznanie barier na ścieżkach edukacyjnych uczestników, zwiększenie poczucia sprawczości i samooceny, motywowanie i poszerzanie wizji przyszłości uczestników. W szczególności zapytano respondentów, czy stosowali metody promujące te cele w poradnictwie i doradztwie, a jeśli tak, to jakiego rodzaju metod używali.

Wielu respondentów zapytanych o to, czy stosowali metody pozwalające uczestnikom na uznanie barier na drodze do wybranej przez nich ścieżki edukacyjnej lub zawodowej, uznało, że jako taka metoda funkcjonowała rozmowa z uczestnikiem. Ponadto niektórzy respondenci z Deinde sp. z o.o. wspomnieli o wykorzystaniu symulowanych sytuacji, takich jak rozmowy kwalifikacyjne. Jednak nie wszyscy respondenci stosowali metody ukierunkowane na umożliwienie uczestnikom rozpoznania barier na ich ścieżkach.

Uczestnicy wywiadów z Deinde sp. z o.o. i Education In Progress, zapytani o to, czy stosowali metody zwiększające poczucie własnej wartości lub sprawczości, wspomnieli o wykorzystaniu gier. Respondenci z Celje podkreślili również znaczenie wyznaczania konkretnych celów w zachęcaniu uczestników. Ogólnie rzecz biorąc, większość respondentów uważała, że osobiste rozmowy i proste zachęty, na przykład poprzez skupienie się na pozytywnych przymiotnikach, najlepiej zwiększają poczucie własnej wartości uczestników.

Uczestnicy wywiadów zostali również zapytani o to, czy stosowali konkretne metody motywowania swoich uczniów. Wielu nauczycieli i doradców z Työväen Akatemia podkreślało znaczenie zaangażowania uczestnika w proces poradnictwa. Według niektórych uczestników wywiadów uczniowie powinni mieć możliwość wpływania na sposób organizacji procesu doradztwa oraz tworzenia własnych planów i celów pośrednich, a także harmonogramów, nawet jeśli na początku może się to okazać wyzwaniem. Uczestnicy wywiadów z Deinde sp. z o.o. i Ljudska unvierza Celje również podkreślali, że uczestnicy powinni mieć możliwość wyznaczania własnych celów. Nauczyciele i doradcy z obu organizacji wskazali, że oprócz motywacji opartej na wynikach, zwykła rozmowa, zachęta i informacja zwrotna funkcjonowały jako ważne czynniki motywacyjne. Ponadto uczestnicy programu Education In Progress podkreślali,

że zajęcia pozalekcyjne odgrywają rolę w stymulowaniu ciekawości uczestników w zakresie konkretnych tematów.

Na koniec zapytano edukatorów i doradców osób dorosłych, czy stosowali metody mające na celu poszerzenie wizji przyszłości swoich uczestników lub wygenerowanie nowych pomysłów dotyczących ich studiów lub ścieżek kariery. Odpowiedzi podzielono na te, które podkreślały bardziej ogólne podejście do doradztwa, oraz te, które dotyczyły konkretnych praktyk. Z jednej strony uczestnicy wywiadów z Työväen Akatemia podkreślali znaczenie skupienia się na zainteresowaniach i wartościach ucznia zamiast jedynie kierować go w stronę określonego celu. Podobnie nauczyciele i doradcy z Education In Progress zachęcali do rozwijania dialogu i otwartości z uczestnikami, a także pozwalali im reagować z własnej, osobistej perspektywy. Z drugiej strony inni respondenci podawali bardziej konkretne przykłady praktyk. Na przykład ankietowani z Deinde sp. z o.o. wspomnieli o burzy mózgów i tworzeniu map myśli, a także o wymianie doświadczeń z innymi uczestnikami. Edukatorzy osób dorosłych z Ljudska univerza Celje zwrócili uwagę na przykład tworzenia osobistego planu edukacyjnego, a ci z Education In Progress na udział w działaniach takich jak Erasmus+.

PYTANIA ZWIĄZANE Z WYNIKAMI PROJEKTU REACHING THE STARS

W ostatniej części wywiadu edukatorzy i doradcy osób dorosłych zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytania dotyczące planowanych rezultatów projektu ”Reaching the Stars”. Planowane rezultaty były następujące: (1) materiały offline w formie podręcznika praktyk doradczych do wykorzystania w pracy z osobami dorosłymi, (2) materiały offline w formie gry karcianej oraz (3) materiały online w formie narzędzia cyfrowego wspierającego poradnictwo.

Po pierwsze, edukatorzy i doradcy osób dorosłych zostali zapytani, czy korzystali już z podręczników lub instrukcji w doradztwie, a jeśli tak, to co ich zdaniem było w tych materiałach dobre, a co złe. Wśród wszystkich respondentów najczęstszą odpowiedzią było to, że nie korzystali z podręczników w doradztwie. Spośród respondentów z Deinde sp. z o.o. i Ljudska univerza Celje niektórzy nie korzystali z podręczników lub instrukcji, z Työväen Akatemia większość nie korzystała z podręczników, a z Education In Progress nikt nie korzystał z podręczników.

Koncentrując się na odpowiedziach osób, które korzystały z podręczników, odpowiedzi były zróżnicowane, a wśród respondentów pojawiły się pewne różnice zdań. Na przykład, jako pozytywne strony podręczników, nauczyciele i doradcy zarówno z Ljudska univerza Celje, jak i Työväen Akatemia wymieniali przykłady praktyk, takich jak formularze i kwestionariusze. Respondenci z Ljudska univerza Celje wspomnieli również o solidnych podstawach teoretycznych i zwięzłości. Z drugiej strony niektórzy respondenci z Celje uważali, że podręcznik powinien zawierać więcej informacji i wymieniali brak informacji lub przykładów jako negatywny aspekt. Podobnie niektórzy nauczyciele i doradcy z Deinde sp. z o.o. uważali, że pozytywnym aspektem poprzednich podręczników była możliwość zebrania różnych istotnych informacji w jednym miejscu. Jednocześnie uczestnicy wywiadów z Deinde sp. z o.o. krytycznie odnosili się do treści, które nie były bezpośrednio interesujące dla uczestników, a także do treści, które straciły ważność lub były nieaktualne.

W celu zebrania danych do opracowania gry karcianej dla uczących się dorosłych, edukatorzy i doradcy osób dorosłych zostali zapytani o kluczowe kompetencje, które uważają za najważniejsze z punktu widzenia rozpoczęcia studiów lub znalezienia zatrudnienia. Rozmówcy ze wszystkich instytucji wskazali umiejętności społeczne lub komunikacyjne jako ważne czynniki. Ponadto ankietowani z Education In Progress i Työväen Akatemia podkreślali znaczenie umiejętności organizacyjnych uczniów w znalezieniu ścieżki kariery, a nauczyciele i doradcy z pierwszej organizacji w szczególności podkreślali znaczenie umiejętności miękkich dla uczniów. Dla porównania, uczestnicy wywiadów z Deinde Sp. z o.o. i Ljudska univerza Celje położyli nacisk na umiejętności cyfrowe, a także ogólną motywację uczniów do rozwoju udanej kariery. Wreszcie, wielu rozmówców podkreślało znaczenie umiejętności autorefleksji.

Edukatorzy i doradcy osób dorosłych zostali zapytani, jak długo trwałaby sesja doradztwa w zakresie gier karcianych. Wśród ankietowanych panowała zgoda co do tego, że sesja nie powinna trwać zbyt długo, być może 10-15 minut lub maksymalnie 30 minut. Należy zauważyć, że nie wszyscy respondenci odpowiedzieli na pytanie o długość sesji gry karcianej, co wskazuje, że ogólnie pomysł wykorzystania gier karcianych w doradztwie nie był zbyt dobrze znany edukatorom i doradcom.

Rozmówców zapytano, czy widzą możliwość wykorzystania narzędzi cyfrowych w doradztwie, zarówno podczas sesji, między sesjami doradztwa, jak i przed sesją. Spośród wszystkich respondentów najbardziej entuzjastyczni byli ci z Education In Progress, którzy

nie tylko widzieli możliwość wykorzystania narzędzi cyfrowych w doradztwie, ale także uważali, że narzędzia cyfrowe już stanowią istotną lub nawet niezbędną część ich procesu poradnictwa i doradztwa. Spośród respondentów z innych instytucji większość pedagogów i doradców widziała możliwość korzystania z narzędzi cyfrowych. Nie było jednak zgody co do tego, czy narzędzia cyfrowe byłyby najlepiej wykorzystywane przed sesjami, pomiędzy czy podczas sesji. Rozmówcy z Työväen Akatemia wskazywali na możliwość korzystania z cyfrowych formularzy lub kwestionariuszy w ramach procesu przesiewania potrzeb w zakresie doradztwa. Z drugiej strony niektórzy respondenci woleli korzystać z narzędzi cyfrowych między sesjami lub w ich trakcie.

Wreszcie, edukatorzy i doradcy osób dorosłych zostali zapytani o częstotliwość wykorzystania narzędzi cyfrowych w doradztwie. Ponownie respondenci z Education In Progress wydawali się mieć największe doświadczenie, jeśli chodzi o narzędzia cyfrowe, przy czym wszyscy zauważyli, że używali ich już często lub na wysokim poziomie kompetencji. Wśród respondentów z innych instytucji edukacyjnych panowała większa rozbieżność zdań. Na przykład edukatorzy i doradcy z Deinde sp. z o.o. niemal jednogłośnie preferowali bezpośrednie doradztwo od metod cyfrowych. Podobnie respondenci z Työväen Akatemia stwierdzili, że będą korzystać z narzędzi cyfrowych tylko kilka razy w semestrze.

WNIOSKI

Wywiady z edukatorami i doradcami osób dorosłych odzwierciedlały dwie różne postawy wobec poradnictwa i doradztwa. Jedna grupa edukatorów i doradców postrzegała poradnictwo i doradztwo jako kwestię dostarczania uczestnikom odpowiednich informacji do podejmowania własnych decyzji, podczas gdy druga grupa uważała te zagadnienia za bardziej osobiste praktyki pomagające uczestnikom zastanowić się nad własnymi potrzebami i celami. Jednocześnie edukatorzy i doradcy byli w dużej mierze zgodni co do tego, że poradnictwo i doradztwo najlepiej prowadzić w formie bezpośrednich, osobistych spotkań.

Zapytani o to, czy korzystali z metod doradztwa związanych z celami nakreślonymi w teoretycznych ramach RTS, edukatorzy i doradcy osób dorosłych często uważali, że sama osobista rozmowa spełniała funkcję takiej metody, na przykład pozwalając uczestnikom na

uznanie barier w wybranej przez nich ścieżce nauki lub kariery, zwiększając ich samoocenę i poczucie sprawczości lub motywując ich. Ponadto wielu edukatorów i doradców uważało, że sami uczestnicy powinni mieć wpływ na to, jak przebiega proces poradnictwa, co podkreślało ich poglądy na temat znaczenia osobistej rozmowy.

Biorąc pod uwagę powyższe, nic dziwnego, że, wielu edukatorów i doradców osób dorosłych, z którymi przeprowadzono wywiady, miało pewne wątpliwości co do wykorzystania dodatkowych narzędzi w poradnictwie i doradztwie. Na przykład większość rozmówców nigdy nie korzystała z podręczników doradztwa, podczas gdy duża część edukatorów i doradców nie była zaznajomiona z wykorzystaniem gier karcianych lub innych tego typu narzędzi grywalizacyjnych, ani nie odczuwała silnej potrzeby ich wykorzystania. Wreszcie, podczas gdy respondenci z niektórych instytucji, zwłaszcza Education In Progress, mieli większą wiedzę na temat korzystania z narzędzi cyfrowych w doradztwie, inni wyrazili wyraźną preferencję dla tradycyjnych metod bezpośrednich.

Podsumowując, wyniki odzwierciedlają wyzwania związane z wprowadzaniem nowych praktyk w zakresie poradnictwa i doradztwa w organizacjach, które wypracowały już ustalone wzorce i metody pracy. Wyniki sugerowały, że edukatorzy i doradcy osób dorosłych, z którymi przeprowadzono wywiady, niekoniecznie widzieli potrzebę wprowadzania dużej ilości nowych praktyk. Przeciwnie – wielu z nich wydawało się uważać, że cele teoretyczne projektu „Reaching the Stars” są już realizowane za pomocą standardowych metod poradnictwa konwersacyjnego.

Z drugiej strony wyniki wywiadów nie sugerowały, że edukatorzy i doradcy osób dorosłych byliby krytyczni wobec wprowadzania nowych metod, gdyby mogły one służyć jasnemu celowi; a gdy poproszono ich o zastanowienie się nad planowanymi rezultatami projektu, większość z nich widziała sposoby na wdrażanie podręczników, gier karcianych i narzędzi cyfrowych. Edukatorzy i doradcy osób dorosłych nie wyrażali też wątpliwości co do celów nakreślonych w teoretycznych podstawach projektu.

Głównym wyzwaniem dla projektu „Reaching the Stars” było zatem opracowanie takich metod poradnictwa i doradztwa, które pomimo ich względnej nowości w organizacjach uczestniczących w projekcie, od razu wydawałyby się użyteczne dla edukatorów i doradców osób dorosłych, czyli takich, które można wdrożyć łatwo i bez użycia zbyt wielu dodatkowych zasobów.

WYNIKI KWESTIONARIUSZA DLA EDUKATORÓW I DORADCÓW OSÓB DOROSŁYCH

Jako trzecią i ostatnią część fazy badawczej dla rezultatu projektu 1 organizacje uczestniczące przeprowadziły kwestionariusz online dla edukatorów i doradców osób dorosłych. Cel kwestionariusza był dwojaki: (1) dostarczenie danych odpowiadających wskaźnikom ilościowym projektu (łącznie co najmniej 40 odpowiedzi), które można porównać i wykorzystać do potwierdzenia wyników uzyskanych w ramach wcześniej przeprowadzonych wywiadów z edukatorami i doradcami osób dorosłych; (2) zebranie danych istotnych dla opracowania rezultatów projektu 2 i 3. Zgodnie z drugim celem kwestionariusz zawierał dodatkowy nacisk na kompetencje kluczowe.

Cztery organizacje zebrały łącznie 41 odpowiedzi, z czego 11 zostało zebranych przez Education In Progress, a 10 odpowiednio przez Työväen Akatemia, Deinde sp. z o.o i Ljudska univerza Celje.

WYNIKI KWESTIONARIUSZA

W pierwszej części kwestionariusza edukatorzy i doradcy osób dorosłych zostali zapytani o ich poglądy na temat celów poradnictwa i doradztwa, przy czym pytania koncentrowały się na teoretycznych ramach poradnictwa i doradztwa opartego na nadziei. W poprzednich wywiadach odpowiedzi były równo podzielone między tych edukatorów i doradców, którzy postrzegali ten temat jako kwestię dostarczania uczestnikom informacji, a tych, którzy postrzegali go bardziej jako sposób pomagania im w refleksji nad ich osobistymi zainteresowaniami. Jednak w kwestionariuszu, gdy edukatorzy i doradcy zostali bezpośrednio zapytani, do której z tych grup czują się przynależni, zdecydowana większość (63%) stwierdziła, że postrzegają swoją rolę w kategoriach omawiania pomysłów swoich uczestników na zasadzie osobistej i zachęcania ich do angażowania się w autorefleksję. Dla porównania, nieco mniej niż jedna trzecia (29%) postrzegała swoją rolę bardziej w kategoriach dostarczania uczestnikom informacji pozwalających na dokonywanie własnych wyborów.

Inne odpowiedzi również sugerowały ogólną preferencję dla bardziej osobistego lub refleksyjnego podejścia do doradztwa. Poproszeni o wybranie celów, które poradnictwo i doradztwo powinno wspierać, czterech na pięciu (81%) edukatorów i doradców stwierdziło, że poradnictwo i doradztwo powinny mieć na celu poszerzanie pomysłów i wizji uczestników na przyszłość. Podobnie 71% uznało, że poradnictwo i doradztwo powinny umożliwiać uczestnikom pokonywanie barier na drodze do wybranych przez nich ścieżek edukacyjnych. Jednak nie wszystkie cele związane z ramami poradnictwa i doradztwa opartego na nadziei zostały uznane przez respondentów za równie istotne. Tylko około połowa edukatorów i doradców uważała, że poradnictwo i doradztwo powinny mieć na celu motywowanie uczestników (49%), a nieco ponad jedna trzecia stwierdziła, że poradnictwo i doradztwo powinny mieć na celu podniesienie samooceny lub poczucia sprawczości uczestników (37%).

W drugiej części kwestionariusza edukatorzy i doradcy zostali zapytani o metody, które regularnie stosują w poradnictwie i doradztwie. W poprzednich wywiadach okazało się, że edukatorzy i doradcy pracujący w uczestniczących organizacjach wyraźnie preferowali osobistą rozmowę od innych metod. Z tego powodu edukatorzy i doradcy zostali zapytani, czy regularnie stosują inne metody lub narzędzia w doradztwie poza rozmowami z uczestnikami. W sumie około 70% wszystkich respondentów stwierdziło, że stosowało inne metody poza rozmową. Najczęściej edukatorzy i doradcy osób dorosłych korzystali z różnorodnych formularzy i kwestionariuszy (34%). Około co dziesiąty edukator wspomniał o tworzeniu osobistych planów edukacyjnych ze swoimi uczestnikami. Podobnie około 10% wspomniało o wykorzystaniu różnorodnych narzędzi wizualnych, diagramów i list.

> "Kwestionariusze, testy, skala wartości zawodowych, ocena typu osobowości"
>
> "Formularze, autorefleksja, kwestionariusze online"
>
> "Wyświetlanie materiałów, stron internetowych itp., kwestionariusze".

Zgodnie z odpowiedziami ćwiczenia rozgrzewkowe były rzadziej stosowane. Ponad 60% edukatorów i doradców nie stosowało ćwiczeń na rozgrzewkę w doradztwie lub nie odpowiedziało na pytanie, czy takie ćwiczenia stosowało. Jeśli wykorzystywali ćwiczenia rozgrzewkowe, składały się one najczęściej z różnorodnych form pracy grupowej (około 10%) lub przełamywania lodów (około 7%).

> "Okrągły stół, odgrywanie ról, praca w grupach".

"Gramy w grę o tym, gdzie widzisz siebie za 2, 5, 10 lat".

Ponieważ jednym z rezultatów projektu była gra karciana dla dorosłych uczniów, edukatorzy i doradcy zostali zapytani w szczególności o to, czy mieli już doświadczenie w korzystaniu z gier karcianych w doradztwie. Zdecydowana większość (88%) stwierdziła, że nie, a tylko 12% miało doświadczenie w ich stosowaniu. Zgodnie z oczekiwaniami, na pytanie, czy mają jakieś pomysły na gry karciane, w które można by grać podczas sesji doradztwa, ponad jedna trzecia respondentów (68%) stwierdziła, że nie lub nie odpowiedziała na to pytanie. Kiedy uczestnicy zgłaszali pomysły, dotyczyły one albo gier mających na celu określenie kompetencji uczestników, w celu znalezienia odpowiedniej ścieżki kariery (12%), albo gier mających pomóc uczestnikom zastanowić się nad ich mocnymi stronami i cechami osobistymi (7%).

"Identyfikacja kompetencji, cech pozytywnych i negatywnych"

"Kompetencje kluczowe dla osiągnięcia celów [uczestnika]".

Ostatnia część kwestionariusza dotyczyła poglądów edukatorów i doradców na temat kompetencji kluczowych. Głównym celem było zebranie danych dotyczących kompetencji, które mogłyby zostać uwzględnione w grze karcianej opracowanej jako rezultat projektu nr 2.

Po pierwsze, edukatorzy i doradcy zostali zapytani, które kluczowe kompetencje uważają za najważniejsze dla zdobycia zatrudnienia lub podjęcia studiów (w oparciu o zalecenie Rady UE w sprawie kluczowych kompetencji w uczeniu się przez całe życie). Dwie najczęstsze odpowiedzi (każda na poziomie 71%) to umiejętności językowe i interpersonalne lub zdolność do przyjmowania nowych kompetencji. Z kolei najrzadziej wskazywano na aktywne obywatelstwo (15%) i przedsiębiorczość (22%).

Po drugie, edukatorów i doradców zapytano, które kompetencje poznawcze lub interpersonalne uważają za najważniejsze dla udanej kariery. Spośród nich najpopularniejszą odpowiedzią było kreatywne myślenie (78%). Drugimi najczęstszymi odpowiedziami były rozwiązywanie konfliktów i inteligencja emocjonalna, odpowiednio po około 60%. Z kolei kompetencją, którą stosunkowo niewielu trenerów uznało za jedną z najważniejszych, była umiejętność skupienia się na kliencie (około 20%).

PODSUMOWANIE

Wyniki kwestionariusza wskazały, że respondenci postrzegali poradnictwo i doradztwo jako kwestię umożliwiającą uczestnikom zastanowienie się nad ich osobistymi celami i rozszerzenie ich przyszłych wizji, w przeciwieństwie do zwykłego dostarczania informacji wystarczających do dokonywania własnych wyborów. Wyniki te różniły się w pewnym stopniu od wcześniejszych wyników uzyskanych z częściowo ustrukturyzowanych wywiadów z doradcami i nauczycielami, w których rozmówcy wydawali się być bardziej podzieleni co do dwóch podejść do doradztwa.

Istotnym wynikiem było to, że większość respondentów nie była zaznajomiona z pomysłem wykorzystania gier karcianych w poradnictwie i doradztwie. Z drugiej strony większość edukatorów osób dorosłych i doradców korzystała już z narzędzi takich jak kwestionariusze i formularze oprócz osobistej rozmowy, co sugeruje, że edukatorzy i doradcy nie byliby przeciwni wprowadzeniu nowych metod w poradnictwie i doradztwie. Co więcej, wyniki pokazały, że przy dobrym zaprojektowaniu, wprowadzenie gier karcianych miałoby potencjał do rozwoju poradnictwa i doradztwa w nowy sposób w organizacjach uczestniczących.

Poglądy edukatorów osób dorosłych i doradców dotyczące kluczowych kompetencji były bardzo zachęcające z punktu widzenia ram teoretycznych RTS. Oprócz umiejętności językowych respondenci preferowali umiejętności interpersonalne i zdolność do przyjmowania nowych kompetencji. Wyraźnie odzwierciedlało to potrzebę poradnictwa i doradztwa w celu zapewnienia uczestnikom możliwości rozszerzenia swoich pomysłów na przyszłość. Wniosek ten został dodatkowo wzmocniony przez fakt, że respondenci wyraźnie uważali, że kreatywne myślenie jest najważniejszą z różnorodnych umiejętności poznawczych i interpersonalnych wymienionych w ostatnim pytaniu.