

RAPORT ZBIORCZY: *raport z analizy potrzeb szkoleń przeprowadzanych w czasie pracy*



CURSOR: Wyznaczanie Ścieżek Kariery

Raport przygotowany przez P3: Uniwersytet w Pitești (UPIT)



Wyłącznie odpowiedzialność za treść tego dokumentu ponosi wydawca. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie poniższych informacji.

SPIS TREŚCI

	Strona
Wstęp	3
1. Badania: cele i metodologia	4
2. Wyniki badań terenowych	5
3. Wyniki badań wtórnych	12
<i>3.1. Najlepsze praktyki projektowania, rozwoju i przeprowadzania szkoleń przeprowadzanych w czasie pracy</i>	12
<i>3.2. Problematyka poruszana w proponowanym Podręczniku CURSOR</i>	16
<i>3.3. Prototypowe narzędzia wspierające Planowanie Kariery</i>	18
<i>3.4. Najlepsze praktyki projektowania programu szkoleń wykorzystujących mieszane metody uczenia (blended learning) i e-learning w doradztwie zawodowym dla młodych ludzi, zwłaszcza tych z ograniczonymi sposobnościami</i>	20
Wnioski	24

Wstęp

Poniższy raport z badań o nazwie „Raport z analizy potrzeb szkoleń przeprowadzanych w czasie pracy (Raport Zbiorczy)” został opracowany w ramach projektu CURSOR.

“CURSOR: Wyznaczanie Ścieżek Kariery” to projekt w zakresie Kooperacji dla Innowacji i Wymiany Najlepszych Praktyk / Partnerstwa Strategicznego dla Młodzieży, o numerze referencyjnym 2017-3-CY02-KA205-001117. Projekt sfinansowany został przez Komisję Europejską poprzez program Erasmus+.

Niniejszy raport, oparty o podsumowanie wyników raportów badań w poszczególnych państwach, stanowi bieżący stan wiedzy w swojej dziedzinie. Wskazuje on najlepsze praktyki do uwzględnienia przy projektowaniu szkoleń przeprowadzanych w czasie pracy oraz identyfikuje najlepsze praktyki w zakresie ich przeprowadzania. Raport ten umożliwi młodym profesjonalistom i innym interesariuszom dostęp do danych i analiz w dziedzinie, która nie była do tej pory badana ze względu na niską priorytetowość doradztwa zawodowego w pracy z młodymi ludźmi.

Niniejszy raport został sporządzony z zamierzeniem wsparcia kolejnych faz projektu CURSOR, mianowicie pomocy konsorcjum projektowemu w utworzeniu zupełnie nowych ram planowania kariery, na które składać się będą: podręcznik programu szkoleń przeprowadzanych w czasie pracy, zestaw narzędzi wspierających planowanie kariery oraz portal e-learningowy.

Partnerami projektu CURSOR są:

1. SEAL CYPRUS – CYPRYJSKA ORGANIZACJA NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO KSZTAŁCENIA I AKTYWNEJ NAUKI (KOORDYNATOR)
2. FIP- FUTURE IN PERSPECTIVE (IRLANDIA)
3. TOMORROW (POLSKA)
4. UNIWERSYTET W PITEȘTI (RUMUNIA)

Niniejszy raport podsumowuje wyniki badań na skalę krajową przeprowadzanych w poszczególnych państwach partnerskich – Cyprze, Irlandii, Polsce i Rumunii.

Na badania te składały się badania pierwotne (badania terenowe przeprowadzone poprzez kwestionariusz ankietowy) i wtórne (przeprowadzone na podstawie dostępnych informacji). Cele i metodologia badań zaprezentowane są w kolejnej sekcji tego raportu.

1. Badania: cele i metodologia

Konsorcjum projektowe przeprowadziło badania zgodnie z przyjętymi wytycznymi i narzędziami badawczymi między połową maja a końcem lipca 2018 r. Badania przeprowadzone zostały we wszystkich czterech państwach partnerskich: Cyprze, Irlandii, Polsce i Rumunii. W naszych **badaniach jakościowych** wzięło udział łącznie 34 interesariuszy (spośród różnych kategorii osób pracujących zawodowo z młodymi ludźmi).

Cele badania uwzględniały identyfikację najlepszych praktyk w zakresie projektowania, rozwoju i przeprowadzania szkoleń dla osób pracujących z młodymi ludźmi przeprowadzanych w czasie pracy. Umożliwi to określenie problematyki do poruszenia w proponowanym Podręczniku, zidentyfikowanie możliwych narzędzi prototypowych, które posłużyć by mogły planowaniu kariery oraz projektowaniu programów nauczania mieszanego i środowisk e-learningowych w zakresie doradztwa zawodowego dla młodych ludzi, w szczególności tych o ograniczonych sposobnościach.

Za **założenia badania** przyjęto:

- *niewystarczalność bieżących szkoleń zawodowych dla profesjonalistów pracujących z młodymi ludźmi;*
- *niedobór odpowiednich szkoleń doskonalenia zawodowego dla osób pracujących z młodymi ludźmi znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji społecznej.*

Jak wspomniano we wstępie, wykorzystaliśmy **metodologię** złożoną zarówno z badań pierwotnych (badań terenowych przeprowadzanych poprzez kwestionariusz ankietowy) i wtórnych (przeprowadzanych na podstawie dostępnych informacji). Na potrzeby **badania terenowych**, każdy z partnerów przeprowadził badania na 6-12 interesariuszach za pomocą kwestionariusza ankietowego (na spotkaniach, poprzez telefon, email lub inne środki elektroniczne, zależnie od lokalnego kontekstu).

Badania wtórne miały w założeniu:

- *zidentyfikować najlepsze praktyki w poszczególnych krajach partnerskich w zakresie projektowania, rozwoju i przeprowadzania szkoleń dla osób pracujących z młodymi ludźmi przeprowadzanych w czasie pracy;*
- *wyszczególnić po jednym kluczowym problemie na każdy kraj partnerski, z celem uwzględnienia w proponowanym Podręczniku;*
- *zidentyfikować po jednym prototypowym narzędziu na każdy kraj partnerski, które posłuży wspieraniu planowania kariery;*
- *zidentyfikować po jednej najlepszej praktyce na każdy kraj partnerski w zakresie projektowania programów nauczania mieszanego i środowisk e-learningowych na potrzeby doradztwa zawodowego dla młodych ludzi, zwłaszcza tych o ograniczonych sposobnościach.*

Wytyczne badań, wzorce kwestionariuszy ankietowych oraz badania wtórne zostały zapewnione przez UPIT przed rozpoczęciem badań na szczeblu narodowym.

Podczas fazy badań, partnerzy zaangażowali lokalne platformy porozumienia interesariuszy i zorganizowali serię spotkań interesariuszy, aby omówić i przedyskutować ich potrzeby, na które odpowiedzi znajdują się w proponowanym Podręczniku. Następnie, każdy z partnerów sporządził krajowy raport z badań, w którym zawarł zidentyfikowane potrzeby szkoleniowe. Wzorec dla

krajowych raportów z badań zapewniony został przez UPIT. Po zakończeniu badań na szczeblu krajowym, wszyscy partnerzy przekazali krajowe raporty z badań (po angielsku) do Uniwersytetu w Pitești (UPIT), poprzez email.

Na podstawie rzeczonych raportów krajowych¹, UPIT opracował bieżący Raport z analizy potrzeb szkoleń przeprowadzanych w czasie pracy (Raport Zbiorczy) i Macierz Wyników Nauczania (LOM), dotyczącą wyników nauczania, które osiągnięte być mają w ramach szkoleń przeprowadzanych w miejscu pracy. Oba dokumenty sporządzone zostały w języku angielskim.

2. Wyniki badań terenowych

Aby spełnić wymogi analizy potrzeb szkoleń przeprowadzanych w czasie pracy w krajach partnerskich, badacze przeprowadzili wywiady telefoniczne i/lub przeprowadzili ankietowanie zgodne ze kwestionariuszem poprzez telefon, email lub na spotkaniu. W ten sposób przedyskutowano tematy badawcze z pracownikami różnych kategorii w obszarze pracy z młodymi ludźmi. Wyniki tych badań przedstawiono poniżej.

Podział respondentów (łącznie 34 osób) na kategorie zawodowe, płciowe i wiekowe ukazano w tabelach 2.1, 2.2 i 2.3:

Tabela 2.1.: Podział respondentów pod kątem kategorii zawodowych

Kategorie zawodowe	Cypr	Irlandia	Polska	Rumunia	Łącznie w kategorii
Osoba pracująca z młodymi ludźmi	2	2	0	0	4
Trener pracujący z młodymi ludźmi	3	0	2	1	6
Pracownik społeczny pracujący z młodymi ludźmi i	0	0	0	2	2
Nauczyciel	0	3	7	2	12
Mentor	0	0	0	1	1
Doradca zawodowy	5	1	3	0	9
ŁĄCZNIE	10	6	12	6	34

Tabela 2.2.: Podział respondentów na płcie

	Cypr	Irlandia	Polska	Rumunia	Łącznie danej płci
Mężczyźni	5	2	3	0	10
Kobiety	5	4	9	6	24
ŁĄCZNIE	34				

¹ Raporty krajowe zawierające wyniki badań przeprowadzonych przez partnerów projektu na Cyprze, w Irlandii, Polsce i Rumunii, a także Macierz Wyników Nauczania (LOM), dostępne są na witrynie internetowej projektu CURSOR - www.CursorCareer.eu.

Tabela 2.3.: Podział respondentów pod kątem grup wiekowych osób uczestniczących w ich programach

Grupa wiekowa młodych ludzi, z którymi pracują respondenci	Cypr	Irlandia	Polska	Rumunia	łącznie w danej grupie wiekowej
13-18 lat	0	3	7	4	14
19-24 lata	5	3	5	4	17
24-29 lat	5	0	4	-	9
30-35 lat	0	0	1	-	1

Badania obejmowały wiele **kategorii zawodowych osób pracujących z młodymi ludźmi**, jak podano w Tabeli 2.1. Z tego powodu, udzielone odpowiedzi (a za tym i wyniki naszych badań) są wysoce relewantne dla celów badań. W dodatku, ponieważ przeprowadziliśmy ankietowanie kwestionariuszowe zarówno na **kobietach i mężczyznach pracujących z młodymi ludźmi** (jak podano w Tabeli 2.2), wierzymy, że udało nam się zgromadzić stosowne opinie i punkty widzenia odzwierciedlające bieżące praktyki i podejścia, zależne od płci.

Tabela 2.3 podkreśla, że nasi respondenci pracują z młodymi ludźmi ze **wszystkich kategorii wiekowych**, co stanowi kolejną z zalet naszych badań, ze względu na zróżnicowanie umiejętności i potrzeb młodych ludzi w zależności od ich wieku.

73.5% respondentów **pracuje z młodymi ludźmi ze środowisk o niekorzystnej sytuacji społecznej** i/lub ograniczonych możliwościach (tabela 2.4), pozostającymi poza zakresem kompetencji struktur formalnej edukacji, potrzebujących umiejętności planowania kariery. Był to dla nas kluczowy aspekt przy identyfikacji niezbędnych umiejętności planowania kariery dla tej grupy docelowej.

Tabela 2.4.: Podział respondentów w zależności od tego, czy pracują z młodymi osobami ze środowisk o niekorzystnej sytuacji społecznej

	Cypr	Irlandia	Polska	Rumunia	ŁĄCZNIE
Tak	9	6	4	6	25
Nie	0	0	8	0	8

Odpowiedzi naszych respondentów dotyczące **przeszkód, z którymi zmagają się młodzi ludzie** z którymi pracują (Tabela 2.5) **w zakresie planowania kariery** wykazały, że najczęstszymi z trudności są te o charakterze **społecznym** (25%) i **ekonomicznym** (21.5%). Zaraz po nich znalazły się różnice **kulturowe** (14.1%) i **edukacyjne** (13%). Do mniej powszechnych przeszkód należały te związane z **geografią** (5.4%) i **nowymi technologiami** (2.1%). Choć są to trendy ponadnarodowe, różnice mogą być zauważone również na szczeblu narodowym (patrz: Tabela 2.5, w której najczęściej spotykane przeszkody zaznaczono na czerwono, a mniej powszechne na zielono).

Niepełnosprawność należy to rzadszych przeszkód w 3 z 4 badanych państw (Cyprze, Irlandii i Polsce). Do najrzadziej występujących problemów należały również te związane ze **zdrowiem** (Cypr, Rumunia), **kulturą** (Polska) i **nowymi technologiami** (Polska). Problemy **społeczne** okazały się być najczęstszymi we wszystkich badanych krajach, zarówno na poziomie narodowym, jak i ponadnarodowym!

Tabela 2.5.: Przeszkody w planowaniu kariery, z którymi stykają się młodzi ludzie

PRZESZKODA	Cypr	Irlandia	Polska	Rumunia	ŁĄCZNIE
Niepełnosprawność	2	1	1	5	9
Trudności edukacyjne	0	6	2	4	12
Trudności ekonomiczne	6	6	3	5	20
Różnice kulturowe	3	5	1	4	13
Problemy zdrowotne	2	3	0	3	8
Przeszkody społeczne	8	6	3	6	23
Przeszkody geograficzne	0	5	0	0	5
Nowe technologie	0	0	2	0	2
ŁĄCZNIE	21	32	12	27	92

Aby zidentyfikować jak istotne są dla młodych ludzi **poszczególne umiejętności i kompetencje kluczowe w zakresie planowania kariery** (Tabela 2.6), zapytaliśmy o to profesjonalistów pracujących z młodymi ludźmi.

Tabela 2.6.: Umiejętności i kompetencje młodych ludzi w zakresie planowania kariery

Temat 1: JA (kompetencje umożliwiające rozwijać swoje poczucie tożsamości w społeczeństwie)	Temat 2: ZALETY (kompetencje umożliwiające zdobywanie i rozwijanie zalet oraz wykorzystywanie sposobności w zakresie nauki i pracy)
Rozwijanie i utrzymywanie pozytywnej samooceny	Bycie świadomym swoich zalet, osiągnięć i umiejętności
Utrzymywanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym, pracą i nauką	Wykorzystywanie swoich dotychczasowych zalet, osiągnięć i umiejętności
Dostosowywanie swojego zachowania do różnych kontekstów	Bycie pewnym siebie, wytrzymałym i zdolnym do wyciągania wniosków, gdy sytuacja idzie nie po myśli
Bycie świadomym swojego rozwoju i zmian w życiu	Wykorzystywanie swoich doświadczeń i wiedzy – formalnej i nieformalnej – w podejmowaniu wyborów w zakresie rozwoju kariery
Podejmowanie pozytywnych wyborów w zakresie rozwoju kariery	
Temat 3: HORYZONTY (kompetencje umożliwiające zwizualizować, zaplanować i osiągnąć swoje aspiracje zawodowe w ciągu życia)	Temat 4: SIECI (kompetencje umożliwiające rozwój relacji i sieci wsparcia)
Świadomość istnienia szerokiego wyboru sposobności edukacyjnych i zawodowych, z których można skorzystać	Umiejętność pewnej siebie i efektywnej interakcji z innymi osobami w celu budowy relacji
Umiejętność odnalezienia i oceny informacji oraz wsparcia przydatnych w rozwoju kariery	Wykorzystywanie informacji i relacji w celu zdobywania, tworzenia i utrzymywania

	stanowisk zawodowych
Pewność siebie we wprowadzaniu zmian i odpowiadaniu na nie w swoich rolach życiowych i zawodowych	Rozwijanie i utrzymywanie zróżnicowanych relacji istotnych dla rozwoju kariery
Kreatywność i przedsiębiorczość w zakresie podejścia do rozwoju kariery	
Rozumienie interakcji pomiędzy życiem prywatnym, zawodowym, społecznością i społeczeństwem	
POZOSTAŁE UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE ZWIĄZANE Z ROZWOJEM KARIERY	
Umiejętności komunikacyjne	
Umiejętności podejmowania decyzji	
Umiejętności podejmowania działań	
Umiejętności pozyskiwania dalszych umiejętności	
Kompetencje społeczne i obywatelskie	
Umiejętności motywacyjne	
Umiejętności cyfrowe	
Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczości	

Temat 1 **JA** (kompetencje umożliwiające rozwijać swoje poczucie tożsamości w społeczeństwie) oraz temat 2 **ZALETY** (kompetencje umożliwiające zdobywanie i rozwijanie zalet oraz wykorzystywanie sposobności w zakresie nauki i pracy) zostały określone jako *bardzo istotne* przez niemal większość respondentów (za wyjątkiem kilku respondentów w Polsce i Rumunii, którzy uznali je za *przeciętnie istotne*). Uzasadniali oni swoją opinię, wskazując że umiejętności te nie umożliwiają pełnego rozwoju i wdrożenia tematów 3, 4 i 5 (Perspektywy, Relacje i Pozostałe kompetencje związane z rozwojem kariery).

Co do tematu 3 **HORYZONTY** (kompetencje umożliwiające zwiualizować, zaplanować i osiągnąć swoje aspiracje zawodowe w ciągu życia), umiejętności te postrzegane są jako ogólnie istotne i niezbędne, lecz szczegółowe ujęcia tego tematu są zróżnicowane – różnie oceniane są składające się na niego poszczególne umiejętności: (a) świadomość istnienia szerokiego wyboru możliwości nauki i pracy, z których można skorzystać, (b) umiejętność odnalezienia i oceny informacji oraz wsparcia przydatnych w rozwoju kariery, (c) pewność siebie we wprowadzaniu i odpowiadaniu na zmiany w swoich rolach życiowych i zawodowych są *bardzo istotne* na Cyprze, w Polsce i Rumunii, a *przeciętnie istotne* w Irlandii. Natomiast (d) kreatywność i przedsiębiorczość w zakresie podejścia do rozwoju kariery są *wysoce istotne* w Polsce i Rumunii, lecz tylko *przeciętnie istotne* na Cyprze i w Irlandii. (e) Rozumienie interakcji pomiędzy życiem prywatnym, zawodowym, społecznością i społeczeństwem jest *wysoce istotne* tylko w Rumunii, a *przeciętnie istotne* w Polsce, Irlandii i na Cyprze.

Choć tylko jeden czy dwóch respondentów na Cyprze doceniło kompetencje zawarte w Temacie 4 **SIECI** (kompetencje umożliwiające rozwój relacji i sieci wsparcia), wszyscy pozostali uczestnicy z Cypru, Polski i Rumunii uznali je za *wysoce istotne*. Opinie w Irlandii były nieco odmienne – respondenci określili te kompetencje jako *przeciętnie istotne* wskazując, że są one ‘drugorzędne’ wobec kompetencji zawartych w tematach takich jak Ja czy Zalety w zakresie krótkoterminowego rozwoju młodych ludzi chcących zwiększyć swoje umiejętności rozwoju kariery.

Należy zaznaczyć, że w przypadku żadnej z kompetencji zawartych w powyższych czterech tematach nie zaznaczono odpowiedzi „*nieistotne*”! Pokazuje to, że respondenci uznali te kompetencje za

kluczowe do umieszczenia w Podręczniku programu szkoleń przeprowadzanych w czasie pracy CURSOR!

Wszyscy respondenci z Cypru, Polski i Rumunii uznali umiejętności komunikacyjne, podejmowania decyzji oraz społeczne i obywatelskie zawarte temacie **POZOSTAŁE UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE ZWIĄZANE Z ROZWOJEM KARIERY** za *wysoce istotne*. Umiejętności podejmowania działań i pozyskiwania dalszych umiejętności najczęściej uznawane były za *'wysoce istotne'* na Cyprze, w Polsce i Rumunii (kilka odpowiedzi *'przeciętnie istotne'* pojawiło się na Cyprze i w Rumunii), natomiast respondenci z Irlandii skłaniali się ku wyborowi *'przeciętnie istotne'*. Około połowy respondentów z Cypru i Rumunii uznało umiejętności motywacyjne, kompetencje cyfrowe oraz poczucie inicjatywy i przedsiębiorczości za *wysoce istotne*, podobnie jak wszyscy respondenci z Polski. W przypadku planowania kariery dla młodych ludzi w Irlandii, kompetencje cyfrowe okazały się być już rozwinięte, umiejętności motywacyjne uznane zostały za *przeciętnie istotne* przez wszystkich respondentów, a poczucie inicjatywy i przedsiębiorczości nie było ewaluowane. Niemniej, umiejętności motywacyjne, kompetencje cyfrowe oraz poczucie inicjatywy i przedsiębiorczości stanowiły w badanych państwach pewną kontrowersję, gdyż poza osobami uznającymi je za *wysoce istotne*, były również oceniane jako *przeciętnie istotne* (Cypr, Irlandia, Rumunia), a nawet jako nieistotne (Cypr) przez odsetek respondentów wahający się od 10 do 60% na Cyprze i od 33,5 do 50% w Rumunii.

Odpowiedzi dotyczące **konkretnych metod, technik i zasobów**, wykorzystywanych przez respondentów do wspierania doradztwa i planowania karier członków swoich grup docelowych ukazano w Tabeli 2.7 (w kolejności malejącej).

Tabela 2.7.: *Metody, techniki i zasoby wykorzystywane we wspieraniu doradztwa kariery młodych ludzi*

		Cypr (%)	Irlandia (%)	Polska (%)	Rumunia (%)
1	Narzędzia cyfrowe, sprzęt lub oprogramowanie	30	50	100	100
2	Testy osobowości	50	33.3		100
3	Artykuły dot. doradztwa zawodowego		16.6	100	16.6.
4	Testy zainteresowań zawodowych	50	16.6		50
5	Analizy przypadku		33.3		83.3
6	Gry decyzyjne				100
7	Debaty				83.3
8	Jednoosobowe interwencje		16.6		50
9	Układanie kart z wartościami zawodowymi				50
10	Układanie kart z zainteresowaniami zawodowymi				50
11	Układanie kart z umiejętnościami				33.3
12	Środowiska e-learningowe	30			
13	Programy nauczania mieszanego	20			
14	Układanie kart dotyczących rekreacji i emerytury				

Polscy respondenci wskazywali również kursy kompetencyjne, indywidualne i grupowe spotkania (najczęściej w szkołach) oraz gotowe przykłady dla najmłodszych uczniów (potrzebujących jedynie wprowadzenia modyfikacji lub nawet tylko przedstawienia dobrego przykładu) jako wykorzystywane już narzędzia. Niemniej, narzekali oni na brak pojedynczego, konkretnego narzędzia, które wskazałoby im wzorzec, algorytm postępowania, czy formułę do uzupełnienia praktycznymi treściami opartymi o stopień zaawansowania poszczególnych przypadków z własnego obszaru aktywności.

Przykładowymi narzędziami cyfrowymi (sprzętowymi i oprogramowaniem) były OneNote, Edmodo i Google Classroom (wykorzystywane przez irlandzkich respondentów) oraz E-zamek i młodzieżowy kwestionariusz zainteresowań zawodowych MŁOKOZZ (wykorzystywane przez polskich respondentów).

20 respondentów (58,8%) odpowiedziało, że **brało udział w programach szkolenia trenerów**, aby zdobyć/zwiększyć umiejętności niezbędne w obszarze doradztwa młodzieżowego i wsparcia w planowaniu kariery. Natomiast 14 osób (41,1%) stwierdziło, że zdobyło już niezbędne umiejętności tego typu poprzez samokształcenie. Niemniej, znacząca większość respondentów (85,2%, 29 osób) zgodziło się, że **potrzebuje wziąć udział w programie szkolenia trenerów**, aby zdobyć lub rozwinąć już posiadane umiejętności. Za wyjątkiem trzech respondentów z Irlandii, którzy wyrazili brak zainteresowania ukończeniem tego typu szkolenia (ze względu na niską rolę dalszego kształcenia dla ich roli jako nauczyciela, zarówno ze względu na posiadanie już wystarczającej wiedzy, jak i regularne uczęszczanie na akredytowane kursy utrzymywania umiejętności) wszyscy pozostali uczestnicy – na Cyprze, w Irlandii, Polsce i Rumunii – uzasadniali swoje potrzeby uczestnictwa w tego typu programach. Wśród przedstawianych przez nich powodów znalazły się:

- „*Innowacyjne metody doradztwa kariery pomogą mi oferować lepsze usługi i programy edukacyjne.*”
- „*Chcę się nauczyć, jak wspierać młodych ludzi w określaniu celów prywatnych i zawodowych.*”
- „*Młodzi ludzie często przychodzą prosić mnie o rady, jakie studia lub zawód wybrać. Chciałbym być gotowy z nimi o tym rozmawiać.*”

Innymi wymienionymi powodami były oczekiwania poprawy umiejętności w określonym zakresie, zdobycia nowych umiejętności, własnego rozwoju zawodowego, czy odpowiedzialność za swoją pracę.

Obszarami, w których osoby pracujące z młodymi ludźmi wykazały **najniższe poziomy kompetencji, a za tym najbardziej potrzebowały przeszkolenia**, były:

- raportowanie swoich interwencji – edukacyjnych i innych – w zakresie planowania karier młodych ludzi;
- wykorzystywanie programów nauczania mieszanego i środowisk e-learningowych we wspieraniu kariery młodych ludzi;
- projektowanie interwencji – edukacyjnych i innych – w zakresie planowania karier młodych ludzi ORAZ, na tym samym poziomie, wybór, adaptacja, lub kreacja odpowiednich metod i narzędzi, by odpowiedzieć na potrzeby młodych ludzi i planowania przez nich karier.

Następujące obszary zostały również docenione jako istotne potrzeby treningowe (choć osiągnęły one niższe wyniki):

- implementacja interwencji – edukacyjnych i innych – w zakresie planowania karier młodych ludzi;
- ewaluacja interwencji – edukacyjnych i innych – w zakresie planowania karier młodych ludzi.

W Polsce, respondenci podkreślali również brak konkretnych narzędzi, instrukcji, czy proceduralnych wzorców we wskazanych obszarach, a zatem Program i Podręcznik CURSOR powinny zawrzeć w sobie przygotowanie odpowiedniego narzędzia, instrukcji i przewodnika, harmonizujących program rozwoju zawodowego dla ekspertów pracujących z młodymi ludźmi.

Rumuńscy respondenci, którzy odpowiedzieli na tę ankietę, uważają, że ich dotychczasowe umiejętności są całkiem solidne – żaden z nich nie przyznał się do ani jednej słabości w działalności zawodowej (niemniej, czterech z sześciu respondentów zadeklarowało zainteresowanie Szkoleniem przeprowadzanym w czasie pracy dotyczącym wykorzystywania i integrowania nowych podejść i narzędzi do planowania kariery z codziennymi działaniami w zakresie wspierania kariery).

70,5% respondentów zadeklarowało ***zainteresowanie przynależnością do krajowych grup roboczych projektu CURSOR.***

73,5% uczestników ankiety zadeklarowało ***zainteresowanie udziałem w szkoleniu przeprowadzanym w czasie pracy*** dotyczącym wykorzystania i integracji nowych podejść i narzędzi do planowania kariery z codziennymi działaniami w zakresie wspierania kariery.

3. Wyniki badań wtórnych

3.1. Najlepsze praktyki (NP) w zakresie projektowania, rozwijania i przeprowadzania szkoleń przeprowadzanych w miejscu pracy dla osób pracujących zawodowo z młodymi ludźmi

	CYPR	IRLANDIA	POLSKA	RUMUNIA
Nazwa NP:	Program szkolenia trenerów ARTSQUAD	Program szkolenia trenerów <i>Digital Latin Quarter</i>	E-zamek – internetowy program dla uczniów i nauczycieli	Projekt PEH 018 “Strategie dla jutra, strategie dla młodzieży” („Strategies for the future, strategies for youth”)
Link do NP:	www.artsquad.eu	www.digital-latin-quarter.eu	www.e-zamek.pl/	http://strategiipentruviitorsitineri.com/descriere-proiect/
Krótki opis NP:	<p>ARTSQUAD to skrót od nazwy projektu “Competence development of youth workers & youth trainers who work towards the social inclusion of young people with fewer opportunities” (“Rozwój kompetencji trenerów i osób pracujących z młodymi ludźmi, z celem włączenia społecznego młodych ludzi o ograniczonych sposobnościach”). Projekt ten stworzył praktyczne narzędzia dla profesjonalistów pracujących z młodymi ludźmi, którzy chcieli wykorzystać twórczość artystyczną jako narzędzie dla rozwoju kompetencji osób o ograniczonych możliwościach. Narzędzia te skupiają się na czterech dziedzinach: cyfrowe media, tworzenie opowieści, drama i muzyka.</p> <p>Program szkolenia trenerów ARTSQUAD ma na celu dostarczenie profesjonalistom pracującym z młodymi ludźmi narzędzi do użycia w codziennej</p>	<p>Digital Latin Quarter (DLQ) był projektem europejskim sfinansowanym w ramach poddziałania Grundtvig projektu Lifelong Learning Programme, opracowanym i dostarczonym przez konsorcjum w latach 2011-2013. Projekt stanowił pilotaż nowego podejścia, wykorzystującego kreację multimediów cyfrowych do budowania kompetencji kluczowych młodych ludzi, zwłaszcza młodzieży, która przedwcześnie zakończyła naukę szkolną, lub jest zagrożona jej porzuceniem. Projekt miał na celu zachęcić młodzież do powrotu do nauki wykorzystując medium produkcji filmowej, która zapewniałaby nieformalną przestrzeń kreatywną do nauki.</p> <p>Jednym z kluczowych zadań projektu było opracowanie programu szkoleń dla trenerów, zaplanowanych z myślą o zwiększeniu kompetencji osób doświadczonych w pracy z młodzieżą - tak, aby mogli zaoferować młodzieży w</p>	<p>e-zamek.pl – narzędzie uwzględniające badanie predyspozycji zawodowych, potrzeb i celów uczniów oraz poszukujących pracy. Na jego podstawie określana jest proponowana ścieżka kariery, wraz z sugestiami co do kierunku dalszego jej rozwoju.</p> <p>Diagnoza przeprowadzona jest za pomocą platformy zdalnego nauczania i diagnozowania, za pomocą której uczeń/poszukujący pracy mogą niezależnie określić punkt początkowy i kierunek profesjonalnego rozwoju.</p> <p>Diagnoza i kreacja ścieżki rozwoju mogą zatem być realizowane indywidualnie lub z pomocą doradcy zawodowego.</p> <p>Narzędzie to jest szeroko dostępne, bez ograniczeń związanych z położeniem zainteresowanych, czy</p>	<p><u>Cel główny:</u> rozwój opartych na sporcie metodologii i strategii mających na celu zwiększenie włączenia społecznego i uzyskania kontroli nad problemem wykluczenia młodych osób zagrożonych ze względu na niepełnosprawność lub status ekonomiczny.</p> <p><u>Kluczowe działania i rezultaty:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ocena wymogów Grupy Docelowej • Badanie wydajności programów motywacyjnych zaprojektowanych, by uzyskać kontrolę nad problemem wykluczenia społecznego • Kampanie informacyjne dotyczące wymogów Grupy Docelowej i implementacji strategii włączenia społecznego, w tym środowiska wirtualnego - ryzyka wykluczenia, sposobności • Profesjonalne doradztwo, szkolenie i kierowanie członkami pierwotnej i wtórnej Grupy Docelowej • Ustanowienie i testy programu oceny dla osób niepełnosprawnych

	<p>pracy z młodzieżą pochodzącą ze środowisk o niekorzystnej sytuacji społecznej. Wspiera on również pracę w niekonwencjonalnych środowiskach, zwiększając ich zatrudnialność, reputację, profesjonalizm i status - nawet jeśli obecnie pracują w zupełnie innym środowisku nauczania. Projekt współfinansowany jest z programu unijnego Erasmus+, kluczowa akcja: współpraca na rzecz innowacji i wymiany dobrych praktyk, działanie: partnerstwa strategiczne, obszar: partnerstwa strategiczne dla młodych osób, priorytet: rozwój innowacji.</p>	<p>niekorzystnej sytuacji program produkcji filmowej. Poza nauką obsługi urządzeń i oprogramowania związanych z produkcją filmową, pracownicy dowiedzieli się także, jak używać metod nauczania opartych na własnych dociekaniach, by rozwijać umiejętności czytania i pisanie, liczenia, czy kompetencji społecznych i obywatelskich wśród młodych ludzi pochodzących ze środowisk o niekorzystnej sytuacji społecznej. Program nauczania został opracowany jako trzy sekwencyjne moduły dotyczące poszczególnych etapów produkcji filmowej: pre-produkcji, produkcji, post-produkcji i dystrybucji. Osoby pracujące z młodymi ludźmi zostały również poinstruowane, jak pracować z młodymi uczniami w bardziej nieformalnych środowiskach: przekazując wiedzę przez organizację "ekipy filmowej", a nie bardziej konwencjonalny proces nauczania.</p>	<p>dostępności ich czasu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ustanowienie i testy strategii włączenia społecznego poprzez sport • Ustanowienie i testy określonej metodologii pracy przeznaczonej dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym • Ustanowienie i testy planu działań związanych z implementacją utworzonej strategii • Interaktywne sesje z rodzicami młodych osób należących do pierwotnej Grupy Docelowej <p><u>Opracowane programy, strategie i metodologie:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programy oceny dla młodych osób pochodzących z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, wydawnictwo Discobolul, ISBN 978-606-8603-92-6; 2. Strategia integracji społecznej z wykorzystaniem sportu, wydawnictwo Discobolul, ISBN 978-606-8603-91-9; 3. Metodologia wykorzystania środków pedagogicznych i psychologicznych w celu rozwinięcia przestrzeni integracji młodych ludzi zagrożonych wykluczeniem społecznym, wydawnictwo Discobolul, ISBN 978-606-8603-93-3; 4. Metodologia robocza dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym - KOSZYKÓWKA, wydawnictwo Discobolul, ISBN 978-606-8603-94-0; 5. Metodologia robocza dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym - PIŁKA NOŻNA, wydawnictwo Discobolul, ISBN 978-606-8603-95-7; 6. Metodologia robocza dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym - GIMNASTYKA, wydawnictwo Discobolul, ISBN 978-606-8603-96-4; 7. Plan działań związanych z implementacją strategii opracowanej w ramach programu
--	--	---	-------------------------------	--

				<p>strategie dla przyszłości, strategie dla młodzieży, wydawnictwo Discobolul, ISBN 978-606-8603-97-1.</p> <p>Projekt zwiększył poziom profesjonalizmu ekspertów w sektorze, poszerzył metody działania zintegrowanego na poziomie beneficjentów i doprowadził do włączenia społecznego 245 młodych ludzi, powiększając sposobności dla długoterminowego włączenia społecznego i zawodowego.</p>
Lista partnerów związanych z NP:	<p>SEAL CYPRUS – Cypryjska Organizacja na rzecz Zrównoważonego Kształcenia i Aktywnej Nauki - Cypr – partner koordynujący</p> <p>YSBF – Fundacja Młodzież w Nauce i Biznesie (Youth in Science and Business Foundation) - Estonia</p> <p>FIP - Future In Perspective - Irlandia</p> <p>Salvati Copiii - Filiala Arges (Rumunia)</p>	<p>Meath Partnership - Irlandia - koordynator</p> <p>Timesnap - Irlandia</p> <p>Kolping-Bildungswerk - Niemcy</p> <p>Ideju Centras - Litwa</p> <p>Centrum Rozwoju Badań i Technologii Edukacyjnych (Centre for the Advancement of Research and Development in Educational Technology) - Cypr</p> <p>Innoventum - Finlandia</p>	<p>Wojewódzkie Ośrodki Doskonalenia Nauczycieli</p> <p>Pro-szkolenia.pl</p> <p>Instytut Rozwoju Kompetencji Cyfrowych</p> <p>Nowa Era</p> <p>Unia Europejska EFS</p> <p>Stowarzyszenie I LOVE MATH</p> <p>Szkoły krajowe</p> <p>JST</p>	<p>Promotor projektu: narodowy Uniwersytet Wychowania Fizycznego i Sportu (Universitatea Națională de Educație Fizică și Sport)</p> <p>Partner projektu: Fundacja dla Edukacji (Fundatia pentru Învățământ)</p>
Dlaczego jest to NP?	<p>Profesjoniści pracujący z młodzieżą, którzy brali udział w implementacji programu szkolenia trenerów na Cyprze, raportowali że w rezultacie programu zwiększyła się ich pewność siebie w roli wsparcia włączenia społecznego młodzieży w niekorzystnej</p>	<p>Program szkolenia trenerów DLQ został wybrany jako przykład najlepszych praktyk. Uznano go za wyjątkowo relewantny dla projektu CURSOR ze względu na:</p> <ul style="list-style-type: none"> Efektywność w zapewnianiu szkoleń rozwoju zawodowego dla osób 	<p>Narzędzie wykorzystuje sprawdzony model wymagający jedynie umiarkowanego zaangażowania fizycznego i merytorycznego przygotowania od poszukujących pracy. Jego uczestnicy mogą wykorzystywać</p>	<p>Projekt odniósł się do problemów włączenia społecznego młodych ludzi dotkniętych trudnościami ekonomicznymi i niepełnosprawnością, tworząc strategie działania i metodologie nakierowane na ich rozwiązanie. Strategie te implementowane były z udziałem ekspertów i organizacji pracujących bezpośrednio</p>

	<p>sytuacji społecznej. Wyniki wszystkich prac intelektualnych wykonanych w ramach projektu ARTSQUAD są dostępne dla osób i organizacji pracujących z młodymi ludźmi.</p>	<p>pracujących z młodymi ludźmi o trudnej sytuacji społecznej;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sukcesy w przekazywaniu osobom pracującym z młodymi ludźmi wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych w celu dostarczenia im programów nauczania w obszarach, w których nie mieli wcześniej kompetencji - w związku z tym, możemy nauczyć się wiele o podejściu DLQ i tym, jak można zaaplikować je do rozwijania umiejętności osób pracujących z młodymi ludźmi w celu oferowania im doradztwa zawodowego; • Sukcesy we wspieraniu osób pracujących z młodymi ludźmi w pracy w środowiskach online i nauki mieszanej - w ten sposób zaprezentowane i przeprowadzone zostały programy szkolenia trenerów i produkcji filmowej; • Wykazanie, że nowe podejścia mogą być przyjęte i zaimplementowane, aby zachęcić zniechęconą i bierną młodzież do powrotu do systemu formalnej edukacji. 	<p>zasoby i materiały szkoleniowe w dowolnej chwili, bez ograniczeń czasowych czy przestrzennych. Narzędzie jest elastyczne i wygodne w obsłudze. "Popycha" ono uczestników do samodzielnego zaangażowania w działania mające na celu podjęcie pracy/nauki w dowolnym czasie lub miejscu, które wybiorą. Wspierany jest w tym przez materiały diagnostyczne i propozycje szkoleniowe, przygotowane z dbałością o zarówno estetykę, jak i interaktywność. W dodatku, dzielenie się własnymi doświadczeniami i obserwacjami z innymi uczestnikami szkolenia (co umożliwione zostało w sposób asynchroniczny) aktywizuje i mobilizuje użytkowników.</p>	<p>z zagrożonymi grupami. Co więcej, poza problematyką włączenia społecznego, projekt poruszał także kwestię włączenia zawodowego.</p>
--	---	--	--	--

3.2. Problematyka do poruszenia w Podręczniku CURSOR

	CYPR	IRLANDIA	POLSKA	RUMUNIA
Nazwa problemu/tematu:	Wykorzystanie programów nauczania mieszanego i środowisk e-learningowych we doradztwie zawodowym dla młodych ludzi.	Jak wykorzystać platformę e-learningową CURSOR i Zasoby Wspierające Zarządzanie Karierą, by pomagać młodym ludziom w rozwijaniu kompetencji w zakresie planowania i zarządzania swoimi karierami.	Jak wykorzystać platformę e-learningową CURSOR i Zasoby Wspierające Zarządzanie Karierą, by likwidować bariery i awersję do doradztwa zawodowego wśród trenerów doradztwa zawodowego.	Umiejętności 'samopoznania'
Krótki opis problemu/tematu:	<p>Profesjoniści pracujący z młodymi ludźmi na Cyprze ocenili swoje umiejętności pracy z programami nauczania mieszanego i środowiskami e-learningowymi w zakresie doradztwa zawodowego dla młodych ludzi.</p> <p>Podręcznik CURSOR powinien być napisany w sposób prosty i klarowny, a zarazem zawierać szeroki wybór modeli i narzędzi wspierających profesjonalistów w pracy z e-learningiem. Eksperti powinni mieć możliwość skompletować szeroki zestaw narzędzi, które wykorzystać będą mogli ze swoimi grupami docelowymi. Omówione być powinno efektywne użycie każdego z tych narzędzi.</p>	<p>W toku rozmów z osobami pracującymi z młodymi ludźmi, które wzięły udział w ćwiczeniu TNA w Irlandii, dowiedzieliśmy się, że chociaż są zainteresowane wykorzystaniem zasobów CURSOR i przychylny naszemu projektowi (który zapewniłby dodatkowe środki dla bardzo istotnego tematu dla młodych Irlandczyków, jako że nauczyciele i inne osoby z nimi pracujące nie posiadają doświadczenia w wykorzystaniu zasobów multimedialnych tego rodzaju w celu zapewnienia wsparcia w planowaniu kariery). W większej mierze okazali się też niezaznajomieni ze Szkockimi Ramami Zarządzania Karierą, wobec których są porównywani. Z tego powodu, istotnym jest, by Podręcznik CURSOR pobieżnie przedstawił odbiorcom te ramy, omawiając je w klarowny i przystępny sposób.</p> <p>Na podstawie tych informacji, stwierdzić można, że Podręcznik potrzebuje zapewnić profesjonalistom pracującym z młodymi ludźmi wsparcie</p>	<p>Młodzi ludzie, zwłaszcza na początku swoich karier, mają trudności ze szkoleniem się, zdobywaniem nowych kompetencji i odnajdywaniem dla siebie miejsca na wymagającym rynku pracy. Związane jest to z posiadaniem określonych kompetencji w zakresie jednego modułu kompetencyjnego i braku wiedzy o tym, gdzie i jak poszerzyć i zwiększyć swoje kwalifikacje. Młodzi ludzie wkraczający na ścieżkę kariery zmuszeni są zdobywać dodatkową wiedzę przez różnorodne, elastyczne metody - w tym e-learning i nauczanie mieszane. Trenerzy w obszarze doradztwa kariery często wykorzystywać muszą do diagnozy potrzeb młodych ludzi nieprecyzyjne i przestarzałe wzorce, stworzone i ustandaryzowane zgodnie z wymogami określonymi ok. 20 lat temu. Brak jest specjalistycznie przeszkolonych i przygotowanych doradców zawodowych na poziomie edukacji. Najczęściej, rolę tę spełniają nauczyciele innych zagadnień, którzy</p>	<p><i>Kim jestem? W jaki sposób odróżniam się od innych? Jakie mam silne i słabe strony? Jakie mam możliwości? W jaki sposób mogę rozwinąć swoje zalety i przezwyciężyć słabości?</i></p> <p>Odpowiedzi na tego typu pytania związane są z wiedzą o definiowaniu swojej osobowości, umiejętności, motywacji i wartości, samooceny, pewności siebie, rozwoju kreatywności, samokontroli, umiejętności komunikacyjnych i interpersonalnych, kontroli nad emocjami, etc. Z tego powodu, dobre doradztwo zawodowe nie może się obejść bez samopoznania, na które składają się dwa aspekty: samoocena i pewność siebie. Samoświadomość uwzględnia również świadomość własnych umiejętności. Gdy mówimy, że ktoś jest uzdolniony w danej dziedzinie, mamy na myśli, że jest w stanie osiągnąć w niej ponadprzeciętne rezultaty. Faktyczne rezultaty zależą natomiast od wielu innych czynników: motywacji, wykształcenia, praktyki, postaw</p>

		<p>w wykorzystywaniu Zasobów Wspierających Zarządzanie Karierą, opracowanych przez zespół CURSOR i wskazać sposoby wykorzystania ich w danym środowisku nauczania. Treści tego typu powinny skupiać się przede wszystkim na wprowadzaniu osób pracujących z młodymi ludźmi w platformę e-learningową CURSOR, uczeniu ich nawigacji wewnątrz platformy i uzyskiwania dostępu do zasobów we wszelkich dostępnych formatach. Ta sekcja Podręcznika powinna zawierać porady dla młodych profesjonalistów i pokierować ich w zakresie wykorzystania zasobów CURSOR w różnego rodzaju sesjach edukacyjnych, w tym klasach szkolnych, spotkaniach indywidualnych, a także wspierania młodych ludzi do samodzielnego ich wykorzystania. Może to oznaczać na przykład omówienie danego zasobu w klasie i wyznaczenie pracy domowej do wykonania z wykorzystaniem Zasobów przeznaczonych do Zarządzania Karierą. Aby zagwarantować, że profesjonalisci pracujący z młodymi ludźmi czują się pewnie z wykorzystywaniem zasobów CURSOR w tak zróżnicowanych kontekstach, istotne jest by Podręcznik przedstawiał im konkretne wytyczne i wskazówki dotyczące wykorzystania poszczególnych zasobów oraz oceniania osiągnięcia przez uczniów odpowiednich wyników nauczania dla każdego z zasobów.</p>	<p>zdobyli kompetencje w zakresie doradztwa zawodowego przez odbywanie prostych i krótkich kursów. Ze względu na nadmiar obowiązków, nauczyciele pracujący w szkołach nie mają ochoty ani czasu rozwijać swoich umiejętności i wiedzy w zakresie doradztwa zawodowego dla młodych ludzi. Doradcy zawodowi nie posiadają adekwatnego doświadczenia i umiejętności, by wykorzystywać zasoby multimedialne i informatyczne. W związku z tym, brakuje im łatwo dostępnych i precyzyjnych narzędzi, które wspierałyby ich pracę bez konieczności poświęcania swojego czasu wolnego, czy wykonywania dodatkowej pracy w obszarze projektowania programów rozwoju zawodowego. Zauważalny jest brak zaufania co do jakości szkoleń oferowanych drogą cyfrową. Organizacje rządowe i pozarządowe na co dzień wprowadzają nowe szkolenia, by wzmocnić kwalifikacje młodych ludzi w odpowiedzi na potrzeby rynku pracy. Niemniej, brakuje gotowych, szeroko dostępnych przewodników, promocji i informacji oraz ścieżek rozwoju, które można zaproponować w odpowiedzi na potrzeby ankietowanych grup. W skrócie - choć współczesne implementacje istnieją, brak im etapu przejściowego pomiędzy przeszkoleniem zespołu doradczego co do tego jak je znaleźć, a tym jak je wykorzystać. Podsumowując, brakuje przestrzeni, w której respondenci byłiby pewni, że są</p>	<p>rodziców i nauczycieli, sytuacji materialnej, stanu zdrowia, itd. Dlatego, oceniając daną karierę, musimy brać je wszystkie pod uwagę. Co więcej, pracując z młodymi ludźmi o niekorzystnej sytuacji społecznej, identyfikacja zalet i umiejętności jest tym bardziej istotna, by móc je wykorzystać i zbudować na ich bazie karierę. Z tego powodu, Podręcznik CURSOR powinien wspierać osoby pracujące z młodymi ludźmi w zdobyciu niezbędnych umiejętności w zakresie wspierania młodych ludzi w procesie samopoznawania i efektywnie zintegrować ten proces z doradztwem zawodowym.</p>
--	--	--	--	--

			w stanie odnaleźć informacje o tym, co i gdzie powinni zrobić, by zwiększyć swoje umiejętności i kwalifikacje odpowiadające wymogom rynku pracy i ich wcześniejszego wykształcenia.	
--	--	--	---	--

3.3. Możliwe narzędzia prototypowe wspierające planowanie kariery

	CYPR	IRLANDIA	POLSKA	RUMUNIA
Nazwa narzędzia prototypowego:	Walizka, mapa i podróż osoby pracującej z młodymi ludźmi („The suitcase, the map and the voyage of a youth worker”)	Witryna internetowa Careers Portal	Kariera na maksa	Metoda “Kim jestem?”
Link do narzędzia prototypowego:	http://thevoyage.eu	www.careersportal.ie	www.e-zamek.pl	Mileu Zlate, <i>The Self and the Personality</i> , 2002, ISBN: 973-8291-30-5 https://www.scribd.com/document/7911909/Mielu-Zlate-Eul-Si-Personalitatea
Krótki opis narzędzia prototypowego:	Platforma oferująca narzędzia wspierające planowanie kariery. Narzędzia te mogą być używane by przygotować do przyszłego zatrudnienia, np. przez uświadomienie wewnętrznych preferencji lub przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej. Narzędzia uwzględniają podręczniki online, ocenę wzajemną, wyzwania - misje, krótkie gry (takie jak "pudełko kariery", "pudełko symulujące zawód"), krótkie filmy, dodatkowe lektury, quizy i inne. Wszystkie powyższe narzędzia udostępnione są online i wymagają jedynie bezpłatnej rejestracji. Osoby pracujące z młodymi ludźmi mogą odnaleźć materiały i lektury	Witryna internetowa ‘Careers Portal’ to repozytorium zawierające bieżące i relewantne informacje i zasoby dla osób potrzebujących doradztwa zawodowego lub zapewniających je. Strona ta zawiera szereg wzorców, narzędzi i porad dla poszukujących pracy i dorosłych uczniów; jednakże znaleźć na niej można również testy i ćwiczenia wspierające samopoznawanie, które mogą okazać się użyteczne przy definiowaniu pożądanego kierunku dla Zasobów wspierających Zarządzanie Karierą CURSOR. Witryna internetowa zawiera sekcje z zasobami dla zawodowych doradców i porady dla rodziców i	Portal e-zamek to witryna zaprojektowana dla osób, które nie zdecydowały się jeszcze, jaką ścieżkę kariery wybiorą i które chciałyby rozpoznać swoje predyspozycje zawodowe. Zakładamy, że dostęp do wszystkich zasobów opublikowanych na portalu wymaga aktywnego konta użytkownika. Witryna umożliwia rozwiązywanie specjalistycznych testów predyspozycji zawodowych, które mogą być przeanalizowane przez nauczycieli lub doradców. Portal podzielony został na dwie części merytoryczne. Pierwsza z nich zawiera słownik terminów użytych przy tworzeniu planformy i listę profesji. Do każdego z zawodów	Metoda ta oparta jest na teście znanym w literaturze specjalistycznej jako TST (Test Dwudziestu Stwierdzeń) lub WAY (Kim Jesteś?). To opracowana/zaadaptowana 2 1988 roku przez rumuńskiego psychologa Mielu Zlate metoda badania siebie i osobowości. Ze względu na metodę interpretacji wyników (analiza treści) należy do jakościowych próbek biograficznych, mających na celu zbadanie ludzkiej osobowości. Metoda ta zakłada skomponowanie przez pacjenta wypowiedzi na temat "kim jestem?". Może ona być napisana w dowolnym momencie - w szkole lub w domu, podpisując się lub nie, a nawet mogąc odmówić wykonania tego zadania. W dodatku, są poproszeni o zanotowanie pierwszej reakcji na to pytanie, zanim zainicjują się do spisywania swojej odpowiedzi. Analiza treści wypowiedzi pozwala na identyfikację tematów samopoznawczych i ich ewaluację na podstawie konkretnych kryteriów. W badaniu, Mielu

	<p>związane z planowaniem karier młodych ludzi.</p> <p>Partnerzy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Predict CSD Consulting (Rumunia), • Schultz Development (Rumunia), • Uniwersytet im. Aurel Vlaicu w Aradzie (Rumunia), • Millennium Center Association (Rumunia), • Dacorum Council for Voluntary Service (Wielka Brytania), • Asociacion Cultural Integra (Hiszpania), • Fundacja Centrum Aktywnosci Tworczej (Polska), • Organization for Promotion of European Issues (Cypr) • EURO – NET (Włochy). 	<p>opiekunów młodych ludzi, które mogą okazać się użyteczne przy określaniu treści Podręcznika szkoleń przeprowadzanych w czasie pracy CURSOR.</p> <p>Wszystkie zasoby dostępne w tym momencie na portalu mogą zostać zbadane i zaadaptowane do pracy z młodymi uczniami o niekorzystnej sytuacji społecznej, którzy wymagają dodatkowego wsparcia w planowaniu kariery.</p> <p>W zakresie planowania kariery, witryna 'Careers Portal' zapewnia porady i wskazuje ścieżkę postępowania młodym uczniom w następujących obszarach:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czym jest Kariera? • Jak wybieram Karierę? • Wstępowanie na Ścieżkę Kariery • Jak to jest być... (przedstawienie różnych wyborów zawodowych poprzez materiały wideo) • Profile Zawodowe • Wywiad o zawodzie... (przedstawienie różnych wyborów zawodowych poprzez wywiady) • Linki do dostępnych programów nauczania i szkoleń dla każdej z prezentowanych profesji 	<p>dodano definicję i animacja (lub komiks) prezentującą główne cechy danej profesji (zadania na danym stanowisku, kompetencje i kwalifikacje wymagane od kandydatów, opis środowiska pracy). W drugiej części platformy znajduje się interaktywna aplikacja z testem predyspozycji zawodowych. Wypełnienie kwestionariusza (zawierającego niemal 200 pytań) stanowi element diagnozy. Po ukończeniu testu (wyborze stwierdzeń najlepiej odpowiadających opinion użytkownika), aplikacja zadaje pytania dotyczące scenariuszy sytuacyjnych. Następnie, portal przeanalizuje odpowiedzi i przedstawia "najlepsze" kierunki rozwoju ścieżki kariery. Zadaniem aplikacji umieszczonej na portalu jest wykonanie analizy, do której zazwyczaj niezbędny byłby doradca zawodowy, pracujący w oparciu o testy przygotowane przez psychologów.</p> <p>Kolejnym elementem portalu będzie możliwość umieszczania informacji szkoleniowych przez firmy zajmujące się rozwojem zawodowym - opcja ta pojawi się w późniejszych etapach funkcjonowania platformy.</p>	<p>Złote zidentyfikował 27 takich tematów (i 52 podtematów): 1) tożsamość (imię, wiek, płeć, zawód); 2) wygląd fizyczny; 3) cechy psychiczne (temperament, skłonności, tendencje psychoneurotyczne); 4) osiągnięcia zawodowe lub edukacyjne; 5) preferencje, pragnienia (zawodowe, rekreacyjne, drobne, znaczące); 6) system relacji (rodzice, koledzy, przyjaciele); 7) opinie i doświadczenia (pierwsza miłość, małżeństwo); 8) poszukiwania siebie; 9) jednostka osobowości; 10) wyjątkowość danej osoby; 11) izolacja i zamykanie się; 12) adaptacja i integracja społeczna (efektywne angażowanie się w społeczność i partycypacja w niej, trudności adaptacyjne i integracyjne); 13) podejście do życia i problemów; 14) wartość samopoznania, reakcje nim spowodowane; 15) formowanie się osobowości; 16) potrzeba samorozwoju; 17) podejście do siebie samego; 18) filtrowanie własnych pomysłów, działań, zdarzeń; 19) potrzeba autentyczności; 20) system wartości indykatorynych (przekonania i przeświadczenia); 21) kluczowe pytania i obawy związane z danym wiekiem lub osobą; 22) konflikty i sprzeczności; 23) ideał siebie samego; 24) system obrazów dotyczący innych (odbicie siebie); 25) status danej osoby w świecie; 26) ja (definicja; umiejscowienie w strukturze osobowości; funkcje; aspekty i relacje między nimi; formowanie się tożsamości; wiedza i jej znaczenie); 27) rodzaje osobowości (zintegrowana i harmonijnie rozwinięta, niestabilna, podwójna, akcentowana). Inny wariant tej metody nakazuje pacjentowi dokończyć następujące zdania:</p> <p><i>Osoby, na których najbardziej mi zależy to</i> <i>Jestem z siebie dumny(/a), ponieważ</i> <i>Osoby, które najbardziej podziwiam to</i> <i>Najbardziej lubię</i> </p>
--	--	---	--	--

				<p><i>Chciał(a)bym</i> <i>Jedna z najlepszych rzeczy, które zrobiłem(/am) to</i> <i>I would love to become.....</i> <i>Proponuję</i> <i>Wolę żebyniż</i> Metoda ta jest szczególnie użyteczna w wieku dojrzwania, w którym u młodych ludzi wyraźnie manifestuje się potrzeba samopoznania. Z tego powodu, jest ona bardzo adekwatna dla osób pracujących z młodymi ludźmi (zagrożonymi, wrażliwymi, szukającymi pracy, etc.).</p>
--	--	--	--	---

3.4. Relewantne najlepsze praktyki (NP.) w projektowaniu programów mieszanego nauczania i środowisk e-learningowych w zakresie doradztwa kariery dla młodych ludzi, szczególnie tych o ograniczonych możliwościach

	CYPR	IRLANDIA	POLSKA	RUMUNIA
Nazwa NP:	Narzędzia prototypowe ARTSQUAD	Digital Latin Quarter – Cyfrowa Mapa Możliwości	Programujemy Kieleckie	Orientarea carierei – perspective europene – ghid metodologic pentru cadre didactice (Kierowanie karierą - perspektywy europejskie - poradnik metodologiczny dla nauczycieli)
Link do NP:	www.artsquad.eu	http://digital-latin-quarter.eu/dorm.php	www.programujemy.edu.pl	http://www.isijasi.ro/documente/RED/special/GHID%20CARIERA_PERSPECTIVE%20%20%20EUROPENE.pdf
Krótki opis NP:	Badania przeprowadzone w czasie projektu ARTSQUAD w czterech państwach (Cypr, Estonia, Irlandia i Rumunia) wykryły, że profesjonaliści pracujący z młodymi ludźmi realizują stały rozwój zawodowy poprzez samonauczanie. Fakt, że osoby pracujące z młodymi ludźmi zwracają się ku internetowym zasobom edukacyjnym i	Cyfrowa Mapa Możliwości opracowana została przez partnerów projektu na podstawie zasobów pedagogicznych stworzonych przez zespół projektowy DLQ. Mapa ta stworzona została na potrzeby planowania kariery dla młodych uczniów w niekorzystnej sytuacji społecznej, który ukończyli Kurs produkcji filmowej DLQ. Jej celem było	Program adresowany jest do nauczycieli i edukatorów, w temacie programowania i animacji dla dzieci i młodzieży, a także wyrównywania kompetencji cyfrowych uczestników projektu. Proces nauki składał się z dwóch połączonych części: w pierwszej części projektu przekazywano wiedzę teoretyczną poprzez materiały dostępne na platformie e-learningowej, a w drugiej	“Career Guidance - European Perspectives” (Doradztwo Zawodowe - Europejskie Perspektywy) to wyraz doświadczeń psychopedagogicznych, wspartych przez specjalistyczną wiedzę, sugerujący możliwe rozwiązania, modele lub zachęcający do refleksji. Przewodnik ma na celu przede wszystkim stać się użytecznym

	<p>korzystają z materiałów wideo w celu samonauczania stanowił bazę, na podstawie której zbudowano Narzędzia Prototypowe projektu ARTSQUAD. Zestaw narzędzi prototypowych składa się z ośmiu narzędzi zaprojektowanych zgodnie z metodologiami nauczania opartego na własnych dociekaniach i mieszanego. Ich celem jest wspieranie zdobywania kompetencji kluczowych. Narzędzia te dostępne są pod adresem www.artsquad.eu</p>	<p>sprofilowanie szeregu profesji w sektorach mediów cyfrowych i produkcji filmowej oraz prezentacja możliwych ścieżek kariery dla młodych uczniów w niekorzystnej sytuacji społecznej, którymi mogą podążać, by zdobyć dane stanowisko.</p> <p>Cyfrowa Mapa Możliwości odzwierciedlona była w strukturze Kursu produkcji filmowej, dzielącego proces produkcji filmowej na Administracyjne, Kreatywne i Techniczne role (ACT). Młodzi uczniowie, którzy podejmowali się różnych ról w programie ACT, byli później zachęceni do wypełnienia kwestionariusza samooceny (Re-ACT Assessment, dostępnego do ściągnięcia jako plik w formacie programu Excel) aby zidentyfikować role, które najbardziej przypadły im do gustu. Kwestionariusze zostały ocenione przez osobę prowadzącą kurs.</p> <p>Prowadzący również przedstawiali swoją opinię na temat tego, w jakim obszarze dany uczeń wykazał największe kompetencje i zainteresowanie. W przypadkach, w których opinie ucznia i prowadzącego okazały się zgodne, młodzi ludzie zachęceni byli do zapoznania się z Cyfrową Mapą Możliwości, by zbadać możliwości zawodowe w danym sektorze i zrozumieć dostępną dla nich ścieżkę kariery.</p> <p>Cyfrowa Mapa Możliwości obejmowała ścieżki do 18 zawodów w tym sektorze. Wszystkie z nich rozpoczynają się od stanowisk o niższych wymowach (poziom EQF 2/3), aby zapewnić, że wszystkie ścieżki dostępne są dla uczniów w niekorzystnej sytuacji, którym brakuje</p>	<p>uczestnicy mieli możliwość przedyskutowania z ekspertami problemów, na które natknęli się podczas samonauki, otrzymać od nich porady i wykonać praktyczne ćwiczenia w omawianych obszarach.</p>	<p>narzędziem dla starszych nauczycieli w okresie licznych transformacji oraz stanowić wyraz nowej polityki w obszarze edukacji.</p> <p>Jednocześnie, przewodnik ten ma na celu objaśnić rolę doradztwa dla wszystkich podmiotów obecnych w szkole. Elementy składające się na projekt "Career Guidance - European Perspectives" to: podejście komparatywne na szczeblu unijnym, promocja integracji europejskiej, mobilność edukacyjna, promowanie najlepszych praktyk i równych szans. Przewodnik zapewnia nauczycielom informacje, metodologie i narzędzia (np. Paszport do Kariery, Co wiem o zawodach?, Uczę się budować swoją przyszłość, etc.) dzięki którym będą mogli wesprzeć uczniów z obszarów wiejskich - i nie tylko. Przewodnik skłania czytelnika do zastanowienia nad rolą nauczyciela, który wspierać powinien uczniów w identyfikowaniu, rozwijaniu, wykorzystywaniu i promowaniu swoich zalet i umiejętności, aby móc na stałe zintegrować się ze swoją społecznością. Z tej perspektywy, projekt ten stanowi prawdziwy kamień milowy w temacie rozwoju zawodowego, ukazując szereg obszarów priorytetowych wymagających nowych umiejętności. Opiera się on na założeniu, że na poziomie społeczeństwa inwestycja w ludzi stanowi najbardziej zrównoważony jej rodzaj, a inwestycje w edukację są najbardziej efektywne, zapewniając długotrwałe</p>
--	---	---	--	--

		wcześniejszych kwalifikacji - zwłaszcza w tym sektorze.		efekty. Ciągły rozwój zawodowy nauczycieli i dostęp do współczesnych, elastycznych, niedrogich narzędzi powiązanych ze zmianami społecznymi są gwarantami wartości dodanej w edukacji.
Lista partnerów związanych z NP:	SEAL CYPRUS – Cypryjska Organizacja na rzecz Zrównoważonego Kształcenia i Aktywnej Nauki - Cypr – partner koordynujący YSBF – Fundacja Młodzież w Nauce i Biznesie (Youth in Science and Business Foundation) - Estonia FIP - Future In Perspective - Irlandia Salvati Copiii - Filiala Arges (Rumunia)	<ul style="list-style-type: none"> • Meath Partnership - Irlandia - koordynator • Timesnap - Irlandia • Kolping-Bildungswerk - Niemcy • Ideju Centras - Litwa • entrum Rozwoju Badań i Technologii Edukacyjnych (Centre for the Advancement of Research and Development in Educational Technology) - Cypr • Innoventum - Finlandia 	Colegium Masovia Europejski Fundusz Rozwoju Wsi, Tomorrow Sp. Z o.o. Pro-szkolenia	Inspektorat szkolny okręgu Jassy (Iași) Okręgowe Centra Wsparcia Psychopedagogicznego Kadry szkolne – nauczyciele, doradcy edukacyjni, trenerzy
Dlaczego uważasz, że jest to NP? Uzasadnij swój wybór.	Projekt oparto na wynikach konkretnych badań. Co więcej, prototypowe narzędzia wykorzystwały trzy różne rodzaje mediów: wideo, prezentacje slajdów i tekst. Dzięki temu, są one relewantne dla osób o różnych preferencjach edukacyjnych. Narzędzia prototypowe są dostępne online i zapewniają osobom pracującym z młodymi ludźmi elastyczność - są one dostępne z dowolnego miejsca, o dowolnym czasie.	Projekt ten wybrany został w tym badaniu jako najlepsza praktyka ponieważ demonstruje jak cyfrowe zasoby mogą zostać wykorzystane w realizacji nauczania mieszanego, aby zapewnić usługi doradztwa zawodowego młodym ludziom o niekorzystnej sytuacji społecznej. Model użyty w kwestionariuszu samooceny Re-ACT i jego ocena przez profesjonalistę pracującego z młodymi ludźmi były pilotowane przez obie grupy docelowe projektu CURSOR i okazały się skuteczne w zachęcaniu młodych ludzi o niekorzystnej sytuacji społecznej do planowania swoich karier i zarządzania nimi. Z tego powodu, model ten może zostać zaadaptowany i wykorzystany do oceny Zasobów związanych z Zarządzaniem Karierą CURSOR przeznaczonych dla młodych	Przygotowanie teoretyczne uczniów przed spotkaniem z trenerem/nauczycielem ma na celu zwiększenie efektywności nauczania. Z drugiej strony, przekazanie części zadań aktywisty środowisku wirtualnemu znacząco zmniejsza koszty i umożliwia przekazywanie większej części materiału w porach dogodnych dla uczestników. "Programujemy Kieleckie" to program sfinansowany przez Unię Europejską, wyposażony w elastyczną platformę e-learningową łączącą możliwości nauczania mieszanego z synchronicznymi i asynchronicznymi formami nauczania. Uczestnicy programu wzięli udział w specjalnych spotkaniach edukacyjnych podczas szkolenia z ekspertami, dotyczących poszczególnych bloków tematycznych. Na konferencjach zapoznali się z możliwościami oferowanymi przez platformy e-learningowe	Przewodnik ten jest dość kompleksowy. Rozpoczyna się od prezentacji poszczególnych aspektów mających wpływ na przebieg kariery, a następnie prezentuje przykłady działań użytecznych dla planowania kariery. Ponadto, opisuje wiele najlepszych praktyk w zakresie doradztwa zawodowego oraz aspektów związanych z integracją europejską i podejść do doradztwa zawodowego na poziomie unijnym. Wskazane działania tworzą ramy programu doradztwa zawodowego dla szkół.

		ludzi.	<p>oraz wykorzystaniem produktu i jego produktów dla dalszego samodzielnego uczenia się. Dalsze materiały teoretyczne udostępniane są użytkownikom w postaci częściowych materiałów merytorycznych - scenariuszy na platformie. Kolejnym krokiem jest wykorzystanie i zweryfikowanie zdobytej wiedzy poprzez rozwiązywanie ćwiczeń, testów i innych zadań umieszczonych na platformie. Po zapoznaniu się z treściami i wykonaniu zadań ewaluacyjnych, uczestnicy mogą jednocześnie wykorzystać i odnieść zdobytą wiedzę do wykonywanej przez siebie praktycznej pracy. W ten sposób wzbogaca się ich warsztat. Poszczególne bloki treningowe, zawierające testy sprawdzające, umożliwiają użytkownikom wgląd w status kursu i jego dokumentację oraz certyfikowanie zdobytych kompetencji.</p> <p>Dzięki temu, trenerzy/nauczyciele sami uzyskują korzyści w postaci edukacji - wykorzystania platformy e-learningowej i zdobycia nowych umiejętności i wiedzy merytorycznej, które wykorzystać mogą później w pracy ze swoimi uczniami. Obejmują w posiadanie proste narzędzie, które uczy ich wykorzystania urządzeń elektronicznych i zastosowania ich w pracy. Proponowane narzędzie prototypowe wydaje się być idealnym rozwiązaniem dla - między innymi - nauczycieli w systemie edukacji i procesu budowy ścieżek rozwoju zawodowego już na etapie szkół podstawowych. Narzędzie powinno być rozszerzone, by umożliwić wykorzystanie go nie tylko przez nauczycieli - i poza systemem ciągłej edukacji. Wśród trenerów zajmujących się wspieraniem i rozwojem ścieżek edukacyjnych znalazły się osoby, które już same je ukończyły.</p>	
--	--	--------	--	--

Wnioski

Z badań pierwotnych i wtórnych wynika, że praca z młodymi ludźmi znajduje się na różnych stopniach rozwoju w poszczególnych krajach partnerskich – lecz jednocześnie zaobserwować można między nimi więcej podobieństw, niż różnic. Oznacza to, że jedno, wspólne podejście do zagadnień planowania kariery młodych osób, szczególnie rozwoju umiejętności planowania kariery wśród grup docelowych pochodzących ze środowisk o niekorzystnej sytuacji społecznej, wykorzystujące nowe, zaadaptowane lub stworzone specjalnie na ich potrzeby narzędzia i rozwiązania – takie jak te, które oferuje projekt CURSOR – były by odpowiednie i wydajne.

Heterogeniczność grup młodych osób w różnych środowiskach kształcenia (zwłaszcza w szkołach lub instytucjach edukacyjnych) determinuje dużą ilość zróżnicowanych trudności i przeszkód, z którymi zmagają się młodzi ludzie – dlatego, trenerzy/nauczyciele/osoby pracujące z młodymi ludźmi muszą być odpowiednio przeszkoleni, by móc efektywnie radzić sobie z różnymi sytuacjami, rodzajami i ścieżkami związanymi z planowaniem kariery młodych ludzi.

Profesjoniści pracujący z młodymi ludźmi są świadomi, że młodzi ludzie potrzebują rozwinąć określone umiejętności i kompetencje kluczowe związane z planowaniem kariery: umożliwiające jednostkom rozwinąć swoje poczucie tożsamości w społeczeństwie (należące do tematu „Ja”) oraz pozwalające im zdobywać i rozwijać umiejętności na podstawie posiadanych zalet, czy podążać za satysfakcjonującymi możliwościami w zakresie nauki i pracy (należące do tematu „Zalety”).

W pracy dotyczące doradztwa i planowania kariery dla młodych ludzi (w tym osób pochodzących ze środowisk o niekorzystnej sytuacji społecznej), profesjoniści wykorzystują określone metody, techniki i zasoby (z których najbardziej rozpowszechnione są narzędzia cyfrowe, urządzenia i oprogramowanie; testy osobowości; artykuły dot. doradztwa zawodowego; testy zainteresowań zawodowych; analizy przypadku).

Choć wielu ekspertów pracujących z młodymi ludźmi brało już wcześniej udział w programach szkolenia trenerów w zakresie pracy z młodymi ludźmi i wsparcia w planowaniu kariery, istnieje wśród nimi konsensus, że dodatkowe szkolenia tego typu są konieczne. Do wymienionych zagadnień wymagających takiego przeszkolenia należą: raportowanie z przebiegu interwencji – edukacyjnych i innych – w zakresie planowania kariery młodych ludzi; wykorzystywanie programów nauczania mieszanego i środowisk e-learningowych; projektowanie interwencji – edukacyjnych i innych; wybieranie, adaptowanie lub tworzenie odpowiednich metod i narzędzi, by odpowiedzieć na potrzeby planowania kariery przez młodych ludzi.

Ze względu na duże znaczenie dla zagadnienia i atrakcyjność projektu CURSOR, zainteresowanie profesjonalistów pracujących z młodymi ludźmi dołączeniem do krajowych grup roboczych projektu i udziałem w szkoleniu CURSOR jest wysokie.