

Potrzeby szkoleniowe współczesnego doradcy zawodowego w nowoczesnej szkole

Badanie potrzeb edukacyjno-szkoleniowych doradców zawodowych oraz osób koordynujących działania w obszarze doradztwa zawodowego w zakresie oferty doskonalenia zawodowego przygotowywanej przez Wydział Doradztwa Zawodowego Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie



Praca zbiorowa pod redakcją

Roksany Neczaj-Świdorskiej, Marty Koch-Kozioł, Aleksandry Mięczakowskiej

Nadzór merytoryczny

Wydział Doradztwa Zawodowego

Roksana Neczaj-Świdorska

Redakcja i korekta

Danuta Kownacka

Projekt okładki, layout,

redakcja techniczna i skład

Barbara Jechalska

© Ośrodek Rozwoju Edukacji

Warszawa 2024

Wydanie I

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Aleje Ujazdowskie 28

00-478 Warszawa

www.ore.edu.pl

Spis treści

Wprowadzenie	4
Analiza potrzeb szkoleniowych współczesnego doradcy zawodowego	4
Charakterystyka respondentów badania ankietowego	4
Ocena oferty edukacyjno-szkoleniowej WDZ w roku szkolnym 2023/2024	6
Potrzeby szkoleniowe doradców zawodowych – preferowana tematyka szkoleń	7
Preferencje respondentów dotyczące formy i czasu trwania doskonalenia zawodowego	11
Ankiety ewaluacyjne ze szkoleń w roku szkolnym 2023/2024	13
Podsumowanie	15

Wprowadzenie

Głównym celem ogólnopolskiego badania ankietowego przeprowadzonego przez Wydział Doradztwa Zawodowego (WDZ) Ośrodka Rozwoju Edukacji (ORE) jest analiza i identyfikacja potrzeb edukacyjno-szkoleniowych doradców zawodowych i osób koordynujących działania z zakresu doradztwa zawodowego w placówkach oświatowych.

Jako technikę badawczą zastosowano autorski kwestionariusz ankiety, który został opracowany przez WDZ. Zaproszenie do wypełnienia kwestionariusza ankiety skierowano do użytkowników sieci wsparcia *Doradca zawodowy* na platformie Moodle, a ponadto umieszczono na stronie głównej ORE, w zakładce *Aktualności*.

Przed przystąpieniem do wypełnienia kwestionariusza ankiety uczestnicy badania zostali poinformowani o jego anonimowości i dobrowolności, a także o celu badania. Sondaż internetowy został przeprowadzony w maju 2024 roku.

Analiza potrzeb edukacyjno-szkoleniowych ma na celu organizowanie skutecznego wsparcia w zakresie doskonalenia procesów doradczych dla doradców zawodowych i osób koordynujących działania z zakresu doradztwa zawodowego – poprzez ofertę szkoleniową właściwie dopasowaną do ich potrzeb. Nadrzędnym celem działań WDZ jest poprawa jakości pracy szkoły i innych placówek oświatowych, m.in. w organizacji Wewnętrzny Szkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego.

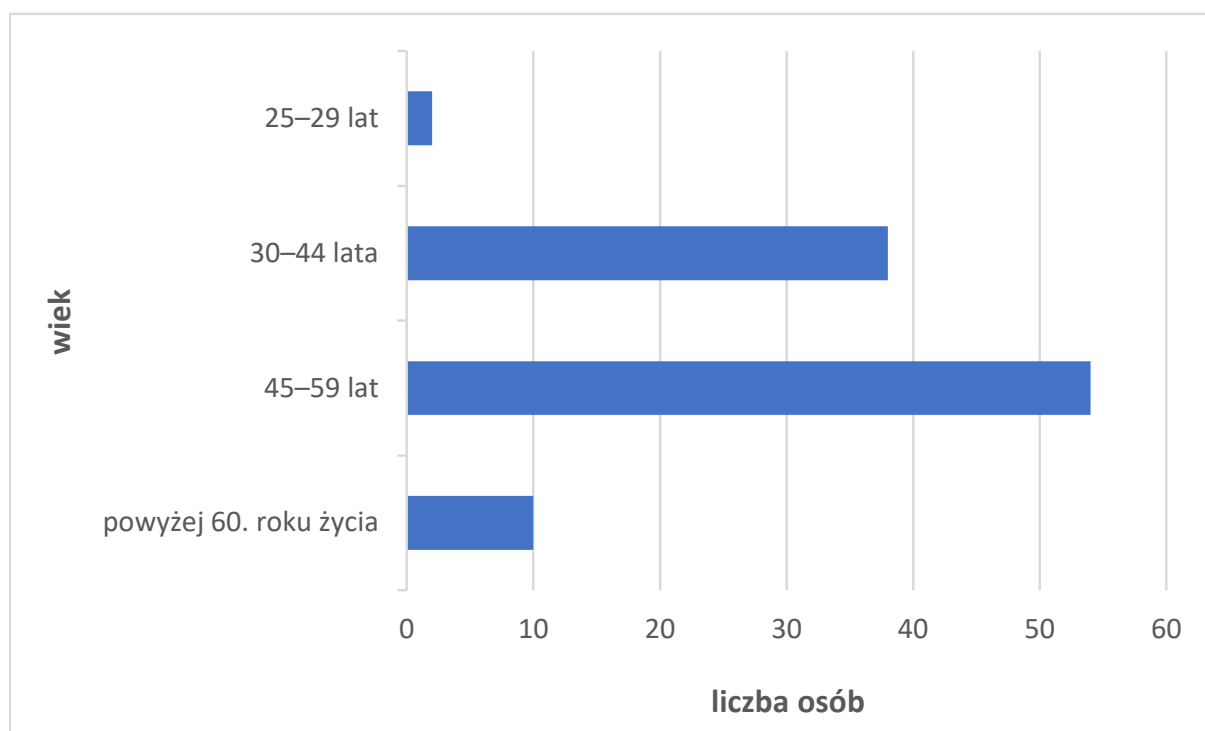
Celem uzyskania całościowego obrazu potrzeb szkoleniowych doradców zawodowych uwzględniono również odpowiedzi z ankiet ewaluacyjnych, przeprowadzonych po szkoleniach organizowanych przez WDZ w roku szkolnym 2023/2024.

Analiza potrzeb szkoleniowych współczesnego doradcy zawodowego

Charakterystyka respondentów badania ankietowego

Badanie zostało przeprowadzone w maju 2024 roku na grupie 104 nauczycieli doradztwa zawodowego, specjalistów doradców zawodowych oraz koordynatorów w zakresie doradztwa zawodowego. Ankietę internetową wypełniło 100 kobiet i 4 mężczyzn. Nadreprezentacja kobiet jest wynikiem faktycznej przewagi kobiet w strukturze zatrudnienia w placówkach edukacyjnych w Polsce¹. Większość wśród respondentów stanowiły osoby w przedziale wiekowym 45–59 lat – było ich 54 (51,9%). Druga pod względem liczebności grupa badanych to 38 osób (36,5%) w wieku 30–44 lata. Pozostali ankietowani mieścili się w przedziale wiekowym 25–29 lat – 2 osoby (1,9%), a także powyżej 60. roku życia – 10 osób (9,6%). Podział respondentów ze względu na wiek przedstawia wykres 1.

¹ GUS, (2024), *Edukacja w roku szkolnym 2023/2024 (wyniki wstępne)*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/edukacja-w-roku-szkolnym-20232024-wyniki-wstepne,21,2.html> [dostęp: 08.07.2024].

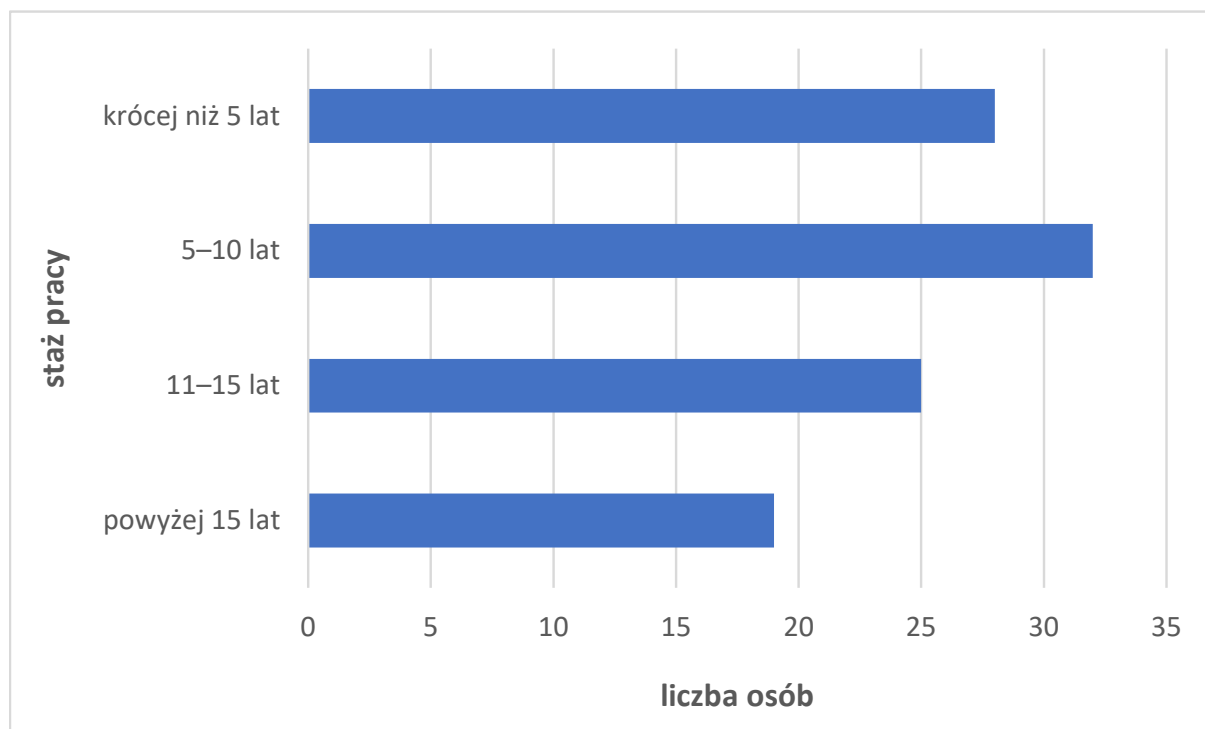
Wykres 1. Podział osób badanych ze względu na wiek

Źródło: badania własne

Wśród respondentów biorących udział w badaniu 77 osób (74,8%) pracowało w mieście, a 26 osób (25,2%) – na terenach wiejskich. Najwięcej respondentów wskazało jako miejsce zamieszkania województwo mazowieckie – 24 osoby (23,1%), łódzkie – 10 osób (9,6%), lubelskie – 10 osób (9,6%), śląskie – 9 osób (8,7%).

Ważnym aspektem badania były kwalifikacje zawodowe respondentów, konieczne do wykonywania zawodu doradcy zawodowego w instytucji edukacyjnej. Na 104 ankietowanych aż 82 osoby (78,8%) uzyskały kwalifikacje doradcy zawodowego na studiach podyplomowych, 11 osób (10,6%) ukończyło studia magisterskie, 5 osób (4,8%) – studia licencjackie. Tylko 4 respondentów (3,8%) w momencie przeprowadzania badania było w trakcie uzyskiwania kwalifikacji zawodowych, a 2 respondentów zdobyło je na kursie kwalifikacyjnym.

Dla pełnej charakterystyki grupy badawczej poproszono w ankiecie o udzielenie informacji na temat stażu pracy ogółem oraz na stanowisku pracy nauczyciela doradztwa zawodowego. Z uzyskanych danych wynika, że 82 osoby (78,8%) legitymowały się stażem pracy ogółem powyżej 15 lat, 11 osób (10,6%) – w przedziale 11–15 lat, 8 osób (7,7%) – w przedziale 5–10 lat, 3 osoby (2,9%) pracowały krócej niż 5 lat. W przypadku zatrudnienia na stanowisku nauczyciela doradztwa zawodowego dominował średni czas pracy: 32 osoby (30,8%) wskazały, że pracują od 5 do 10 lat. Wśród respondentów 28 osób (26,9%) miało krótki staż pracy, tzn. poniżej 5 lat, 25 osób (24%) – od 11 do 15 lat, a jedynie 19 osób (18,3%) pracowało jako doradca zawodowy powyżej 15 lat. Podział respondentów ze względu na staż pracy na stanowisku nauczyciela doradztwa zawodowego prezentuje wykres 2.

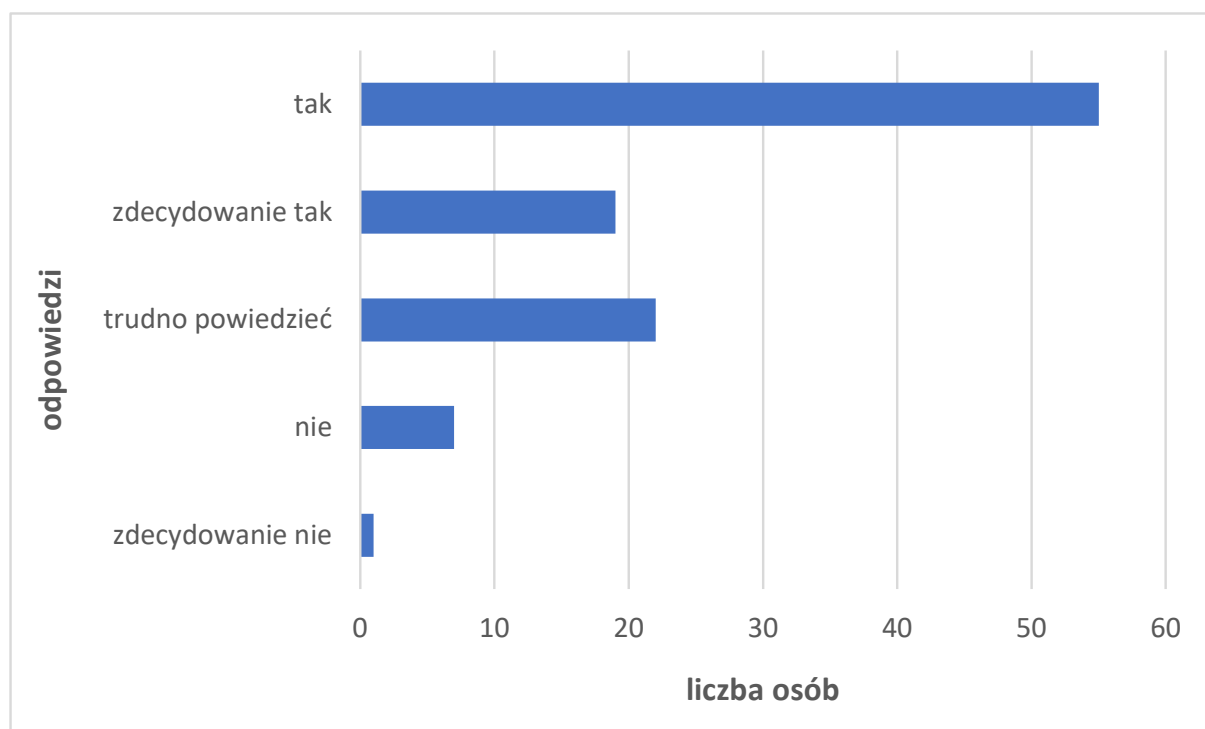
Wykres 2. Podział osób badanych ze względu na staż pracy na stanowisku nauczyciela doradztwa zawodowego

Źródło: badania własne

Istotnym wskaźnikiem charakteryzującym grupę badawczą w zakresie potrzeb szkoleniowych było główne miejsce pracy respondentów. W przypadku 40 respondentów (38,5%) ich podstawowym miejscem pracy w momencie przeprowadzania badania była szkoła podstawowa, 19 osób (18,3%) było zatrudnionych w technikum, 12 osób (11,5%) pracowało w liceum ogólnokształcącym, 11 osób (10,6%) – w innej publicznej placówce oświatowej, po 5 osób (4,8%) – w poradni psychologiczno-pedagogicznej i placówce doskonalenia nauczycieli, 3 respondentów (2,9%) – w centrum kształcenia ustawicznego i zawodowego oraz przedszkolu, 2 respondentów (1,9%) – w Ochotniczych Hufcach Pracy, instytucjach badawczych, 1 respondent wskazał szkołę dla dorosłych i bibliotekę pedagogiczną.

Ocena oferty edukacyjno-szkoleniowej WDZ w roku szkolnym 2023/2024

Odpowiedzi na pytanie dotyczące zadowolenia z dotychczasowej oferty szkoleniowej WDZ pokazały, że wysoko została oceniona adekwatność propozycji do potrzeb szkoleniowych doradców. Ponad połowa badanych, tj. 55 osób (53,4%), wyraziła zadowolenie z dotychczasowej oferty edukacyjno-szkoleniowej WDZ, a 19 respondentów (18,5%) wskazało odpowiedź *zdecydowanie tak*, co świadczy o bardzo dużym poziomie zadowolenia z oferty przygotowanej przez jednostkę ORE. Jedynie 7 osób (6,8%) wybrało wariant odpowiedzi *nie*, a 1 osoba (niecały 1%) – *zdecydowanie nie*. Odpowiedź *trudno powiedzieć* wskazały 22 osoby badane (21,4%). Rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy jest Pan/Pani zadowolony/a z dotychczasowej oferty WDZ ORE?* przedstawia wykres 3.

Wykres 3. Ocena satysfakcji z dotychczasowej oferty edukacyjno-szkoleniowej WDZ ORE

Źródło: badania własne

Potrzeby szkoleniowe doradców zawodowych – preferowana tematyka szkoleń

W przypadku pytania w kwestionariuszu: *Jakie są Pana/Pani oczekiwania wobec Wydziału Doradztwa Zawodowego Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie?* respondenci mieli możliwość wybrania kilku odpowiedzi z podanych opcji (maksymalnie 5 preferowanych przez nich obszarów tematycznych). Dzięki temu mogli wskazać więcej niż jeden obszar zainteresowania w zakresie oferty edukacyjno-szkoleniowej WDZ. Szczegółowy rozkład odpowiedzi w grupie badanej przedstawia tabela 1.

Dla respondentów najważniejsze okazały się obszary tematyczne szkoleń związane z realizacją wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego:

- warsztat pracy doradcy zawodowego (53%, n = 56), w tym tworzenie WSDZ oraz rocznego programu realizacji doradztwa zawodowego (25%, n = 26);
- nowoczesne narzędzia diagnostyczne w doradztwie zawodowym i metody poradnictwa zawodowego (52,9%, n = 55);
- tworzenie materiałów dydaktycznych, z uwzględnieniem przykładowych scenariuszy zajęć (31,7%, n = 33).
- doskonalenie umiejętności cyfrowych (19,2%, n = 20).

Tabela 1. Prezentacja rozkładu wskazań w zakresie obszarów tematycznych szkoleń (kolejność odpowiedzi według kwestionariusza ankiety)

Lp.	Obszar tematyczny	Ogółem (N = 104)
1.	warsztat pracy doradcy zawodowego	56 (53%)
2.	tworzenie WSDZ oraz rocznego programu realizacji doradztwa zawodowego	26 (25%)
3.	narzędzia skutecznej komunikacji z grupą	32 (30,8%)
4.	narzędzia coachingowe w doradztwie zawodowym	41 (39%)
5.	komunikacja z odbiorcami (uczniami, rodzicami/opiekunami prawnymi i innymi nauczycielami)	32 (30,8%)
6.	wdrożenie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w roczny program realizacji doradztwa zawodowego	41 (39,4%)
7.	kompetencje cyfrowe – wirtualna komunikacja, kreowanie przekazu online w zakresie doradztwa zawodowego	20 (19,2%)
8.	nowoczesne narzędzia, metody poradnictwa zawodowego	55 (52,9%)
9.	tworzenie materiałów dydaktycznych, scenariuszy zajęć z doradztwa zawodowego	33 (31,7%)
10.	doradztwo zawodowe dla uczniów z niepełnosprawnościami – dobre praktyki	28 (26,9%)
11.	rynek pracy dla osób z niepełnosprawnościami	18 (17,3%)
12.	skuteczne metody i formy pracy z uczniami z neuroróżnorodnością	30 (28,9%)
13.	doradztwo zawodowe dla uczniów uzdolnionych	31 (29,8%)
14.	konsultacje indywidualne, diagnoza indywidualna ucznia	38 (36,5%)
15.	informacje o nowych zawodach przyszłości, trendy na rynku pracy	41 (39,4%)
16.	przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu, metody diagnozowania, prewencja/formy prewencji	25 (24%)

Źródło: badania własne

Respondenci wyrazili ponadto duże zainteresowanie zawodami przyszłości oraz trendami na rynku pracy (39,4%, n = 41). Wskazali także potrzeby szkoleniowe w zakresie wdrażania ram strategicznych polityk państwa na rzecz rozwijania kapitału społecznego zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie, szczególnie wdrożenie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 do rocznego programu realizacji doradztwa zawodowego (39,4%, n = 41).

Potrzebę rozwoju w zakresie zastosowania narzędzi coachingowych w doradztwie zawodowym zasygnalizowało 39% badanych (n = 41). Z odpowiedzi wynika, że komunikacja to ważny obszar dla doradców zawodowych: aż 30,8% respondentów (n = 32) zgłosiło chęć doskonalenia formy komunikacji z odbiorcami/klientami, tj. uczniami, rodzicami

i pracownikami placówek oświatowych, oraz poznawania i doskonalenia narzędzi skutecznej komunikacji z grupą.

W obszarze zainteresowań ankietowanych znalazły się także zagadnienia związane z uczniami ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi i rozwojowymi:

- doradztwo zawodowe dla uczniów z niepełnosprawnościami (26,9%, n = 28);
- poznanie rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością (17,3%, n = 18).

Tematyką ucznia zdolnego zainteresowanych jest aż 29,8% respondentów (n = 31), z kolei 36,5% z nich (n = 38) wskazuje na potrzebę doskonalenia w zakresie konsultacji i diagnozy indywidualnej ucznia. Prawie 30% badanych (n = 30) chciałoby poznać skuteczne metody i formy pracy z uczniami z neuroróżnorodnością. Obserwowany wzrost osób neuroatypowych w placówkach oświatowych wpływa na zmianę postrzegania zjawiska neuroróżnorodności przez rynek pracy². Doradcy wykazują potrzebę pogłębienia wiedzy z tego zakresu, aby skuteczniej dostosowywać swoje usługi do potrzeb osób neuroatypowych, szczególnie w kontekście planowania kariery i możliwości rozwoju zawodowego tych osób, dostrzegania ich potencjału.

Ostatnim obszarem tematycznym, wskazywanym przez 24% badanych (n = 25), jest zjawisko wypalenia zawodowego. Doradcy są zainteresowani tym, jak przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu, a ponadto wskazują na potrzebę poznania symptomów świadczących o wypaleniu bądź jego ryzyku. Ważne są dla nich także działania profilaktyczne w tym zakresie.

W pytaniu otwartym: *Jakie są Pana/Pani sugestie i propozycje tematyczne szkoleń, które mógłby zrealizować Wydział Doradztwa Zawodowego Ośrodka Rozwoju Edukacji?* respondenci udzielili następujących odpowiedzi (zapis oryginalny):

- *przeprowadzenie diagnozy preferencji zawodowych ucznia krok po kroku;*
- *nowe zawody, kompetencje przyszłości;*
- *nowoczesne narzędzia i metody w doradztwie zawodowym, rozwijanie kompetencji miękkich u uczniów;*
- *sztuczna inteligencja w pracy doradcy zawodowego;*
- *praktyczne scenariusze, szkolenia dotyczące pracy nauczyciela doradztwa zawodowego;*
- *więcej propozycji testów zawodoznawczych dla uczniów do wypełniania przez nich online;*
- *poradnictwo kariery;*
- *nowoczesne narzędzia diagnostyczne;*
- *gotowe narzędzia diagnostyczne dotyczące preferencji zawodowych ucznia;*
- *doradztwo zawodowe do pracy z uczniem z niepełnosprawnościami;*
- *nowoczesne narzędzia i metody do prowadzenia zajęć z doradztwa zawodowego;*
- *narzędzia z psychologii, np. testy, i ich stosowanie w poradnictwie zawodowym;*

² Więcej na ten temat: Mesjasz, J., (2024), *Neuroróżnorodność wartością na rynku pracy – dlaczego biznes docenia osoby neuroatypowe?*, <https://www.ibe.edu.pl/pl/aktualnosci-kariera-bez-barier/2272-neuroroznorodnosc-wartoscia-na-ryнку-pracy-dlaczego-biznes-docenia-osoby-neuroatypowe-wystapienie-dr-joanny-mesjasz> [dostęp: 08.07.2024].

- rynek pomocy dydaktycznych do prowadzenia zajęć z doradztwa zawodowego;
- doradztwo zawodowe w poradnictwie indywidualnym;
- współpraca z rodzicami w doradztwie zawodowym;
- szkolenia w zakresie planowania rozwoju zawodowego, umiejętności komunikacyjnych, projektowania ciekawych lekcji z doradztwa zawodowego;
- poradnictwo socjodynamiczne – ciekawe metody pracy;
- doradztwo zawodowe dla osób z zespołem Aspergera;
- przykłady początków kariery młodych absolwentów – filmiki, podcasty, pokazujące, z jakimi rzeczami młody przedsiębiorca będzie miał do czynienia (podatki, prawo), przedstawienie portali wspierających;
- rynek pracy za granicą – kraje Unii Europejskiej, jak wyglądają początki i rejestracja, podatki itd.;
- kształtowanie świadomości dla osób po technikum z tytułem zawodowym otwierającym duży zakres możliwości zatrudnienia; umiejętność płynnego przejścia pomiędzy bliźniaczymi zawodami;
- doradztwo zawodowe dla osób z dysfunkcjami niesklasyfikowanymi;
- diagnoza talentów, nowe pomysły na zajęcia z doradztwa zawodowego;
- wypalenie zawodowe;
- opracowanie w formie podręcznika zajęć z doradztwa zawodowego dla klas 7 i 8.

Na podstawie przedstawionych powyżej informacji, uzyskanych z ankiet wypełnionych przez uczestników badania, wyznaczono następujące obszary tematyczne szkoleń:

- warsztat pracy doradcy zawodowego;
- nowoczesne narzędzia, metody doradztwa zawodowego;
- informacje o nowych zawodach przyszłości, trendy na rynku pracy;
- wdrożenie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 do rocznego programu realizacji doradztwa zawodowego;
- narzędzia coachingowe w doradztwie zawodowym;
- doradztwo zawodowe dla osób ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi i rozwojowymi;
- dobrostan psychiczny doradców zawodowych, w tym aspekt wypalenia zawodowego;
- rozwój kompetencji cyfrowych w zakresie doradztwa zawodowego.

Tak określone obszary tematyczne odpowiadają na zapotrzebowanie dotyczące przedmiotu szkoleń zgłoszone przez doradców zawodowych. Z ich odpowiedzi w ankietach wynika, jakie kompetencje powinny być priorytetowo kształtowane wśród doradców zawodowych i osób koordynujących przedsięwzięcia w zakresie doradztwa zawodowego w placówkach oświatowych. Prawie jedna trzecia badanych (39,4%) wskazała przede wszystkim na potrzebę aktualizacji oraz uzupełnienia swojego warsztatu pracy doradcy o informacje dotyczące zmieniających się zjawisk i trendów na rynku pracy, w szczególności zawodów przyszłości związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową, zwłaszcza rozwojem sztucznej inteligencji. W kwestionariuszu i ankietach ewaluacyjnych po szkoleniach zdecydowana większość respondentów zauważyła, że brakuje odpowiednich materiałów cyfrowych i multimedialnych

z zakresu nowoczesnego doradztwa zawodowego. Z tego wynika, że ważnym elementem wspierania doradców zawodowych pracujących w placówkach oświatowych jest upowszechnianie multimedialnych materiałów edukacyjnych, aplikacji cyfrowych i narzędzi diagnostycznych. Część badanych zwracała uwagę, że materiały wspierające doradztwo zawodowe nie są w wystarczającym stopniu aktualizowane i uzupełniane o informacje dotyczące zmieniających się zjawisk i trendów na rynku pracy, np. na temat nowych zawodów, nowych podejść do rekrutacji pracowników.

Na podstawie uzyskanych danych zidentyfikowano wśród doradców również potrzebę pozyskania wiedzy eksperckiej od osób z wieloletnim doświadczeniem w doradztwie zawodowym lub w zakresie innowacyjnych zjawisk na rynku pracy i technologii (mentoring). Doradcy wskazują na brak materiałów oraz upowszechniania wiedzy o zastosowaniu narzędzi edukacyjnych uwzględniających zapotrzebowanie na kompetencje zawodowe zgodnie z dynamiką rozwoju rynku pracy i rynku edukacji.

Warto podkreślić, że oferta edukacyjna WDZ powinna dostrzegać zachodzącą dynamicznie na naszych oczach transformację cyfrową³ i zmianę związaną z dążeniem do zrównoważonego rozwoju (bliźniacza transformacja⁴). Koncepcja rozwoju *twin transition* będzie wpływać na światową gospodarkę i rynek pracy, co determinuje powstawanie nowych zawodów i zmianę specyfiki już istniejących. Dlatego możemy się spodziewać, że w nadchodzących latach będziemy obserwować wzrastającą lukę kompetencyjną doradców zawodowych dotycząca tych zagadnień⁵. Z tego względu WDZ planuje podejmować działania edukacyjno-szkoleniowe zgodnie z zaleceniami polityk europejskich w zakresie bliźniaczej transformacji, tj. cyfrowej i ekologicznej, zrównoważonego rozwoju oraz kluczowych dla gospodarki wydodrębiających się nowych zawodów i stanowisk pracy. Będzie też podejmować działania upowszechniające innowacje pedagogiczne z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych oraz wiedzę o możliwościach zastosowania sztucznej inteligencji w edukacji.

Preferencje respondentów dotyczące formy i czasu trwania doskonalenia zawodowego

Respondenci zapytani o preferowaną formę oraz optymalny czas trwania szkoleń, tak aby byli w stanie pogodzić je z pracą zawodową, wskazali przede wszystkim cykl spotkań online – 27 osób (26%). Natomiast jednodniowe szkolenie online wybrało 16 respondentów (15,4%). Jeśli chodzi o formy szkoleniowe badani w 51,9% wskazali kursy niestacjonarne, realizowane za pomocą narzędzi do komunikacji online. Wyraźnie widać, że respondenci

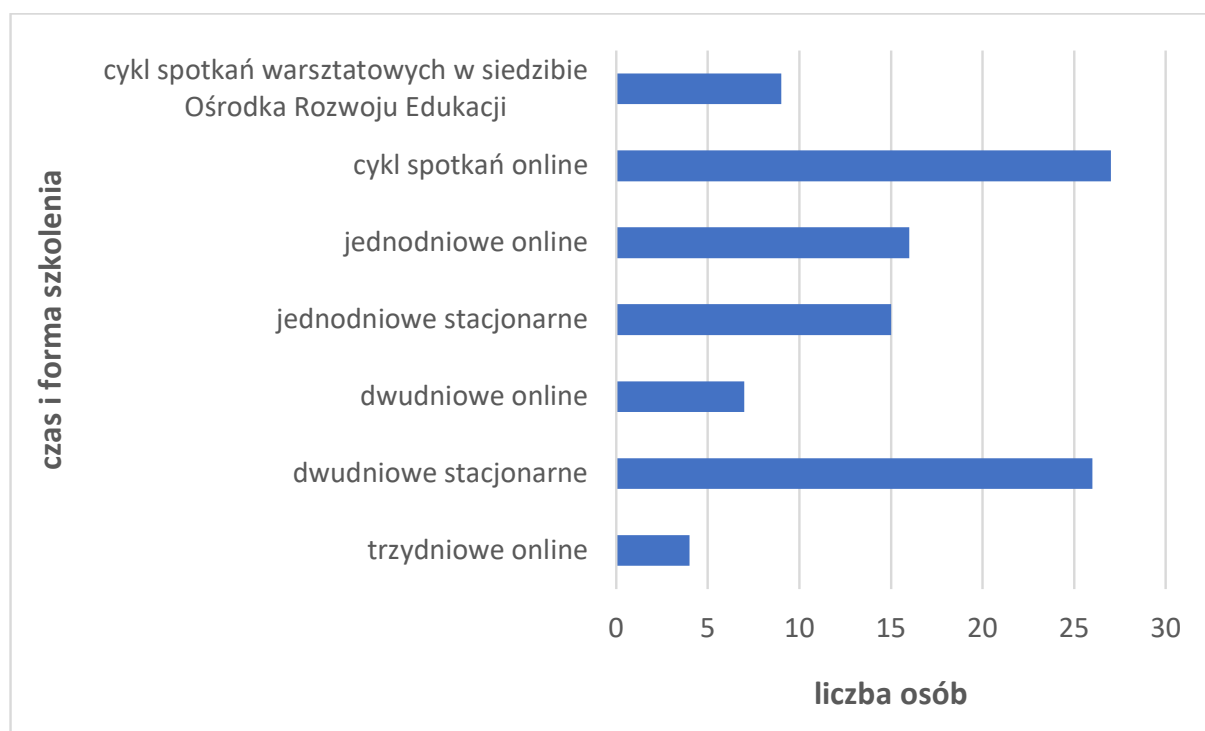
³ Więcej na ten temat: Glomb K., (2020), *Kompetencje 4.0. Część I: Cyfrowa transformacja rynku pracy i przemysłu w perspektywie roku 2030*, Warszawa: Agencja Rozwoju Przemysłu S.A.; Ćwiek M. i in., (2021), *Cyfryzacja i rynek pracy*, Kraków: Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

⁴ Więcej na ten temat: Czyżewska-Misztal D., Cabańska J., (2023), *Podwójna transformacja w UE – stan obecny i wyzwania dla cyfrowej i zielonej Europy*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze”, nr 19, s. 108–123. DOI: 10.26366/PTE.ZG.2023.249.

⁵ Więcej na ten temat: Gudanowska A. i in., (2021), *Doradca zawodowy projektantem przyszłości. Zastosowanie studiów nad przyszłością w doradztwie zawodowym*, https://horyzontyprzyszlosci.itee.radom.pl/wp-content/uploads/2021/02/HP_podrecznik_A4_calosc.pdf [dostęp: 08.07.2024].

doceniają elastyczność kształcenia zdalnego przede wszystkim za możliwość realizacji szkolenia w dogodnym miejscu. Dłuższe niż jednodniowe szkolenia prowadzone w formie zdalnej nie cieszą się powodzeniem – tylko 4 ankietowanych (3,8%) zadeklarowało chęć udziału w trzydniowym szkoleniu online, natomiast 7 osób (6,7%) – w dwudniowym szkoleniu online. Większość badanych preferowała krótkie formy szkoleniowe w trybie wirtualnym, np. webinarium, jednodniowe szkolenie online czy konferencja online. Jedynie 9 respondentów (8,7%) wolało cykl spotkań warsztatowych w siedzibie ORE. Szczegółowy rozkład wskazań badanych dotyczących czasu i formy realizacji szkoleń prezentuje wykres 4.

Wykres 4. Preferencje respondentów dotyczące czasu trwania sesji szkoleniowych i ich formy



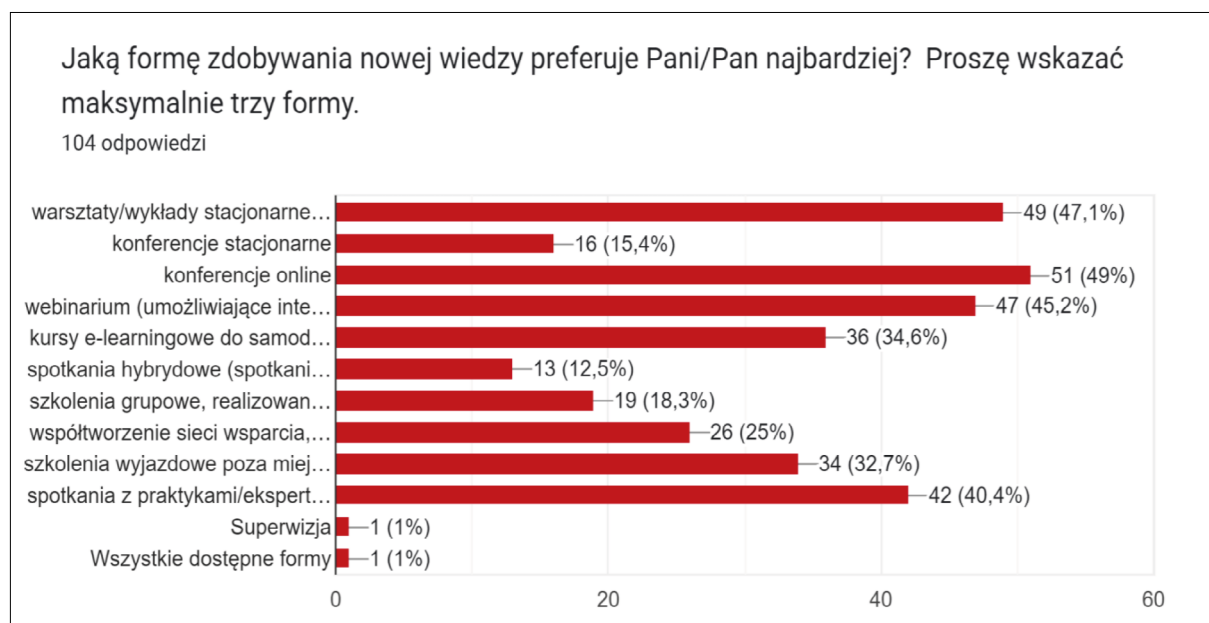
Źródło: badania własne

Z badania wynika, że respondenci preferują formy doskonalenia zawodowego prowadzone stacjonarnie: warsztaty i wykłady z bezpośrednim kontaktem z prowadzącym (47,1%) oraz konferencje stacjonarne (15,4%). Zainteresowanie stacjonarnymi formami szkoleniowymi jest więc wysokie – sięga ponad 60% wskazań ogółu respondentów. Warto podkreślić, że wybór form stacjonarnych może wynikać z faktu, że Polska była jednym z krajów najdłużej utrzymujących edukację zdalną jako zasadniczą formę pracy placówek oświatowych. Po specyficznym okresie wymuszonej edukacji zdalnej edukatorzy wybierają tradycyjne, analogowe rozwiązania edukacyjne, aby zrekompensować popandemiczne zmiany związane z kwestiami społecznymi i zdrowiem psychicznym. Kursy stacjonarne są preferowane również dlatego, że zapewniają bezpośredni kontakt z prowadzącym oraz innymi uczestnikami. Ponadto zajęcia warsztatowe w grupach umożliwiają zastosowanie w praktyce nowych treści oraz natychmiastową informację zwrotną od prowadzącego. Tworzenie sieci wsparcia doradców zawodowych, która daje dostęp do dodatkowych i bieżących materiałów specjalistycznych

oraz stanowi forum wymiany wiedzy i informacji w zakresie doradztwa zawodowego, jest dla tej grupy ważnym wsparciem warsztatu pracy.

Należy jednak zaznaczyć, że szkolenia w formie zdalnej/niestacjonarnej również były wskazywane przez ponad połowę badanych. Jedynie 34,6% respondentów zaznaczyło kursy e-learningowe do samodzielnej pracy jako preferowaną formę zdobywania nowej wiedzy, a 12,5% wyraziło zainteresowanie formułą hybrydową (połączenie szkoleń e-learningowych z cyklem warsztatów stacjonarnych). Najwięcej wskazań ankietowanych uzyskały takie formy pracy online jak: konferencje online – 51 osób (49%), a także webinarium umożliwiające kontakt z prowadzącym – 47 osób (45,2%). Webinarium cieszy się dużą popularnością prawdopodobnie przede wszystkim ze względu na brak ograniczenia lokalizacją szkolenia – możliwość uczestnictwa w nim z dowolnego miejsca. Na podstawie uzyskanych danych można stwierdzić, że doradcy są w bardzo dużym stopniu zainteresowani podnoszeniem swojej wiedzy i umiejętności przy wykorzystaniu do tego cyfrowych form przekazu wiedzy, szczególnie kursów online i webinarium. Ogólnie ponad 50% uczestników badania zadeklarowało, że preferuje taką formę szkoleniową. Szczegółowy rozkład odpowiedzi w grupie badanej przedstawia wykres 5.

Wykres 5. Preferowane przez respondentów formy zdobywania wiedzy



Źródło: badania własne

Ankiety ewaluacyjne ze szkoleń w roku szkolnym 2023/2024

Badanie potrzeb rozwojowych to proces dynamiczny, który wymaga monitorowania i ciągłego doskonalenia, dlatego każde szkolenie prowadzone przez WDZ kończy się ankietą ewaluacyjną. Ważnym elementem ewaluacji są propozycje zgłaszane przez uczestników w ankietach ewaluacyjnych, wypełnianych po zakończeniu każdej formy doskonalenia. Propozycje są następnie poddawane analizie jakościowej i ilościowej. Gromadzone są również opinie

doradców zawodowych z różnych grup/środowisk/placówek, pochodzące z sieci wsparcia w formie forum dyskusyjnego.

W ankietach ewaluacyjnych wypełnionych po szkoleniach przeprowadzonych przez WdZ w roku szkolnym 2023/2024 uczestnicy wskazali m.in. następujące potrzeby szkoleniowe:

- edukacja włączająca;
- udzielanie porad uczniom z niepełnosprawnością i neuroróżnorodnym; doradztwo zawodowe dla uczniów z niepełnosprawnością;
- doradztwo zawodowe – materiały edukacyjne dla klas 7–8, 4–6, 1–3;
- warsztat doradcy zawodowego, wsparcie młodzieży w przejściu z rynku edukacji na rynek pracy;
- doskonalenie kadry kierowniczej placówki oświatowej;
- jak zainteresować uczniów wyborem ścieżki zawodowej po 8 klasie;
- przygotowanie programu realizacji doradztwa zawodowego w szkole na dany rok;
- zagadnienia związane z radzeniem sobie ze stresem i przeciwdziałaniem wypaleniu zawodowemu;
- test obrazkowy Achtnicha – użycie nowoczesnych technologii w pracy doradcy zawodowego;
- testy z doradztwa zawodowego;
- metody aktywizujące na zajęciach z doradztwa zawodowego;
- jak dotrzeć z wiedzą do współczesnej młodzieży, zainteresować ją, zmotywować do życia pełnego wartości, uważności, dbałości o siebie i innych, wyjścia poza cyberprzestrzeń, mądrego planowania przyszłości w świecie pełnym niepokoju, frustracji i pośpiechu;
- neurodydaktyka;
- dobrostan psychiczny nauczycieli i uczniów;
- narzędzia diagnostyczne do pracy dla doradcy zawodowego oraz szkolenia dotyczące pracy z młodzieżą w zakresie: motywacji, poczucia wartości, planowania przyszłości.

Jak widać, część obszarów tematycznych wskazywanych przez respondentów w kwestionariuszu ankiety pojawia się również w ankietach ewaluacyjnych wypełnianych po szkoleniach. Doradcy zawodowi jasno deklarują potrzeby szkoleniowe z zakresu określonych tematów, między innymi to:

- praktyczne i nowoczesne narzędzia diagnostyczne;
- praca z uczniami ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi i rozwojowymi;
- zagadnienia związane z rynkiem pracy;
- zagadnienia związane z kompetencjami cyfrowymi.

Podsumowanie

Systematycznie prowadzona diagnoza potrzeb szkoleniowych i edukacyjnych jest warunkiem efektywnego procesu doskonalenia. Analiza potrzeb w WDZ przebiega dwutorowo. Pierwszym zasadniczym źródłem informacji o potrzebach szkoleniowych są propozycje wskazywane przez uczestników przeprowadzonego badania ankietowego. Drugim źródłem są informacje pochodzące z ankiet ewaluacyjnych, wypełnianych po zakończeniu każdej formy doskonalenia w roku szkolnym 2023/2024. Niniejszy raport końcowy prezentuje wnioski z obu analiz. Na jego podstawie jest tworzony plan pracy WDZ na następną rok szkolny.

WDZ planuje dostosować programy szkoleniowe realizowane przez ORE w taki sposób, aby odpowiadały one zidentyfikowanym potrzebom potencjalnych uczestników. Programy doskonalenia będą opracowywane tak, aby pomagały rozwijać konkretne umiejętności i kompetencje doradców zawodowych dzięki dobraniu odpowiednich treści, metod i narzędzi pracy szkoleniowej.

Z raportu można wyciągnąć istotny wniosek, że aby uwzględnić preferencje respondentów, WDZ powinien różnicować formy szkolenia, tj. przygotować ofertę w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym, oraz dostosować czas ich realizacji do możliwości potencjalnych uczestników. Diagnoza potrzeb potwierdza ogólną tendencję do wyboru przez doradców różnorodnych form szkoleniowych. Ukazuje obszary tematyczne, które budzą największe zainteresowanie doradców zawodowych, jak choćby kompetencje absolwenta na przyszłym rynku pracy, odpowiadające strategicznym i deficytowym potrzebom współczesnego rynku pracy. Należy też zwrócić uwagę na postępującą rewolucję digitalizacji treści nauczania i lukę kompetencyjną dotyczącą rozwoju cyfrowego doradców w ich codziennej pracy w placówkach.

Podsumowując: doradztwo zawodowe jest postrzegane jako istotny element edukacji, odgrywający kluczową rolę w przygotowaniu uczniów do świadomego wyboru kierunku kształcenia i przyszłej drogi zawodowej. Wspieranie młodych ludzi w wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej oraz w określaniu planów zawodowych, a także wspomaganie ich w planowaniu realizacji swojej kariery jest bardzo ważnym zadaniem systemu edukacji. Priorytetowe wydaje się kształtowanie wartości związanej z postawą proaktywną doradców zawodowych wobec uczniów oraz potrzeb edukacji i rynku pracy. Dzięki stworzeniu planu pracy na podstawie potrzeb doradców zawodowych oferta WDZ powinna spełnić ich oczekiwania dotyczące pogłębiania wiedzy oraz rozwijania umiejętności i kompetencji wykorzystywanych w codziennej pracy doradczej w placówkach oświatowych.



Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00, fax 22 345 37 70
e-mail: sekretariat@ore.edu.pl

www.ore.edu.pl

