

RAPORT Z EWALUACJI SZKOLEŃ TRENERÓW Z ZAKRESU DORADZTWA ZAWODOWEGO

**przeprowadzonych
w ramach projektu
„Przygotowanie trenerów do
realizacji szkoleń z zakresu
doradztwa edukacyjno-
zawodowego”**

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Warszawa, czerwiec 2018

Spis treści

I. WSTĘP	3
1. OPIS PROJEKTU	3
2. ZAŁOŻENIA BADAWCZE	5
3. OPIS REALIZACJI BADANIA	6
II. WYNIKI EWALUACJI	7
1. WARTOŚĆ MERYTORYCZNA SZKOLEŃ	7
2. WARTOŚĆ MERYTORYCZNA MATERIAŁÓW	20
3. PROWADZENIE SZKOLEŃ.....	23
4. ORGANIZACJA SZKOLEŃ.....	28
5. MOŻLIWOŚCI REALIZACJI WSPARCIA W SZKOŁACH I PLACÓWKACH	31
6. SKUTECZNOŚĆ SZKOLENIA W ŚWIETLE TESTÓW WIEDZY	52
III. WNIOSKI I REKOMENDACJE	55

I. Wstęp

1. Opis projektu

Projekt „Przygotowanie trenerów do realizacji szkoleń z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego” był kontynuacją projektu pozakonkursowego "Efektywne doradztwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych", w którym wypracowano i zewaluowano programy doradztwa dla poszczególnych etapów edukacyjnych i rekomendacje do rozporządzenia dotyczące organizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach.

Celem głównym projektu było przygotowanie kadry trenerów (minimum jedna osoba w każdym powiecie), którzy będą wspierali szkoły w realizacji zewnętrznego wsparcia szkół w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego na poziomie lokalnym, o którym mowa w *Wytycznych Ministra Rozwoju w sprawie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014–2020*, w tym prowadzili szkolenia dla osób realizujących zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach na wszystkich etapach edukacyjnych.

Projekt przewidywał realizację trzech zadań: 1. przygotowanie programu szkolenia, 2. przeprowadzenie szkoleń, 3. ewaluacja i modyfikacja programu. W ramach zadania pierwszego zespół 12 autorów przygotował program szkolenia, na podstawie którego zostali przeszkoleni trenerzy/koordynatorzy zewnętrznego wsparcia szkół w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego na terenie całego kraju. Program stanowił przewodnik dla autorów podczas szkoleń trenerów, a w dalszych etapach będzie wsparciem dla trenerów, którzy będą z niego korzystać w ramach pracy na terenie powiatów. W ramach zadania drugiego zrealizowano 20 trzydniowych szkoleń, podczas których zostało przeszkolonych 529 trenerów.

Rekrutację uczestników szkoleń prowadziły kuratoria oświaty na terenie całego kraju. Warunki uczestnictwa były następujące:

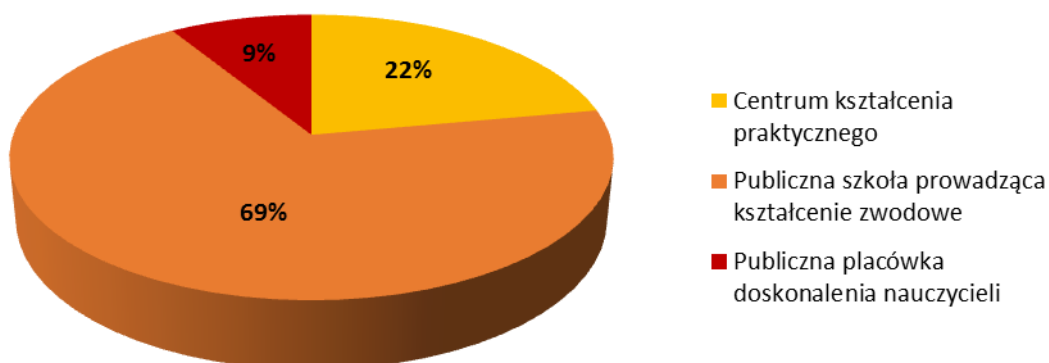
1. wykształcenie co najmniej wyższe magisterskie;
2. wykształcenie potwierdzające kwalifikacje doradcy zawodowego¹ lub inne formy doskonalenia z zakresu doradztwa zawodowego²;
3. aktualne zatrudnienie w centrum kształcenia praktycznego lub publicznej szkole prowadzącej kształcenie zawodowe lub publicznej wojewódzkiej / powiatowej placówce doskonalenia nauczycieli;

¹ Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli

² Studia podyplomowe z doradztwa zawodowego, kursy i szkolenia z doradztwa zawodowego prowadzone przez ośrodki doskonalenia nauczycieli oraz inne instytucje szkoleniowe

4. co najmniej roczne doświadczenie w prowadzeniu działań z obszaru doradztwa zawodowego;
5. co najmniej roczne doświadczenie we współpracy ze szkołami, przedszkolami, placówkami oświatowymi, placówkami doskonalenia nauczycieli, kuratoriami oświaty w zakresie doradztwa zawodowego;
6. doświadczenie w prowadzeniu szkoleń – minimum 20 godzin szkoleniowych w ciągu ostatnich dwóch lat;
7. znajomość przepisów prawa oświatowego, w tym w szczególności przepisów dotyczących doradztwa zawodowego;
8. miejsce zamieszkania w danym powiecie.

Zdecydowana większość zrekrutowanych osób to pracownicy publicznych szkół prowadzących kształcenie zawodowe. Najmniej zrekrutowano pracowników publicznych wojewódzkich bądź powiatowych placówek doskonalenia nauczycieli. Aktualne miejsca pracy uczestników szkoleń zostały przedstawione na **wykresie nr 1**.



Wykres nr 1. Miejsca pracy uczestników szkoleń

Szkolenia były prowadzone przez autorów programu. Prawie wszystkie szkolenia przeprowadzone zostały przez 2-osobowy zespół (z wyjątkiem 2 przypadków) w średnio 27-osobowej grupie.

2. Założenia badawcze

Ewaluacja została zaplanowana dwuetapowo:

- etap I - obiektem ewaluacji był program szkolenia trenerów zaprezentowany podczas 3-dniowego spotkania autorów w dniach 13-15 lutego 2018 r. Wyniki z I etapu ewaluacji wewnętrznej posłużyły do modyfikacji opracowanego materiału przez autorów m.in. podczas 2-dniowego spotkania w dniach 27-28 lutego 2018 r.
- etap II - obiektem ewaluacji były szkolenia trenerów, które przygotowywały uczestników do wspierania szkół i placówek oświatowych w realizacji zadań z obszaru doradztwa edukacyjno-zawodowego w powiatach.

Dla realizacji celów II etapu ewaluacji sformułowano 5 pytań kluczowych, 15 kryteriów oraz opracowano 2 narzędzia. Opisuje je poniższa tabela.

Dodatkowo, zaplanowano wykorzystanie wyników testu wiedzy, opracowanego przez autorów programu, jako wyznacznika skuteczności szkolenia.

L.p.	Pytania kluczowe	Kryteria	Narzędzia
1.	Jaka była wartość merytoryczna szkoleń?	<ul style="list-style-type: none"> - kompletność treści (czy dały odpowiednie przygotowanie merytoryczne/wiedzę) - użyteczność szkoleń (czy przygotowały do praktycznej realizacji wsparcia) 	<ul style="list-style-type: none"> - kwestionariusz etapu II ewaluacji dla uczestników - kwestionariusz etapu II ewaluacji dla prowadzących
2.	Jaka była wartość merytoryczna materiałów?	<ul style="list-style-type: none"> - przydatność materiałów (do realizacji wsparcia) 	<ul style="list-style-type: none"> - kwestionariusz etapu II ewaluacji dla uczestników
3.	Jakie było prowadzenie szkoleń?	<ul style="list-style-type: none"> - przygotowanie merytoryczne prowadzącego/ych - jasność przekazu - reakcja na potrzeby uczestników - atmosfera na szkoleniu 	<ul style="list-style-type: none"> - kwestionariusz etapu II ewaluacji dla uczestników
4.	Jaka była organizacja szkoleń?	<ul style="list-style-type: none"> - przepływ informacji - jakość obsługi - komfort miejsca szkolenia - jakość posiłków 	<ul style="list-style-type: none"> - kwestionariusz etapu II ewaluacji dla uczestników - kwestionariusz etapu II ewaluacji dla prowadzących
5.	Jakie są możliwości realizacji wsparcia w szkołach i placówkach?	<ul style="list-style-type: none"> - zmotywowanie szkolonych trenerów - zmotywowanie osób realizujących zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego - warunki organizacyjne - dotychczasowe doświadczenia 	<ul style="list-style-type: none"> - kwestionariusz etapu II ewaluacji dla uczestników - kwestionariusz etapu II ewaluacji dla prowadzących

3. Opis realizacji badania

Niniejszy raport obejmuje audytoryjne badanie ankietowe, przeprowadzone wśród uczestników i prelegentów 19 szkoleń. Ankiety zostały wypełnione bezpośrednio po zakończeniu każdego ze szkoleń. W sumie zebrano i poddano analizie **469** ankiet od uczestników i **33** ankiety od prelegentów. Szczegóły dotyczące liczby uczestników poszczególnych szkoleń oraz zwróconych ankiet przedstawia poniższa tabela.

L.p.	Miejsce szkolenia	Data szkolenia	Liczba uczestników	Liczba ankiet
1.	Poznań	09-11.04.2018	29	0
2.	Gorzów Wielkopolski	10-12.04.2018	23	23
3.	Katowice	16-18.04.2018	29	28
4.	Kraków	17-19.04.2018	29	29
5.	Opole	17-19.04.2018	27	25
6.	Wrocław	18-20.04.2018	27	27
7.	Białystok	14-16.05.2018	28	28
8.	Olsztyn	16-18.05.2018	27	21
9.	Bydgoszcz	21-23.05.2018	28	26
10.	Rzeszów	23-25.05.2018	28	25
11.	Warszawa	23-25.05.2018	26	26
12.	Kielce	28-30.05.2018	24	24
13.	Szczecin	28-30.05.2018	25	24
14.	Lublin	04-06.06.2018	27	23
15.	Łódź	04-06.06.2018	26	25
16.	Katowice	06-08.06.2018	25	23
17.	Wrocław	11-13.06.2018	22	20
18.	Poznań	12-15.06.2018	24	23
19.	Warszawa	18-20.06.2018	28	26
20.	Gdańsk	18-20.06.2018	27	22
Razem			529	468

Łącznie, w badaniu ankietowym wzięło udział **93,6%** uczestników 19 szkoleń. Ponadto, analizie poddano testy wiedzy, dwukrotnie wypełnione przez uczestników szkolenia – na początku każdego ze szkoleń i na zakończenie.

II. Wyniki ewaluacji

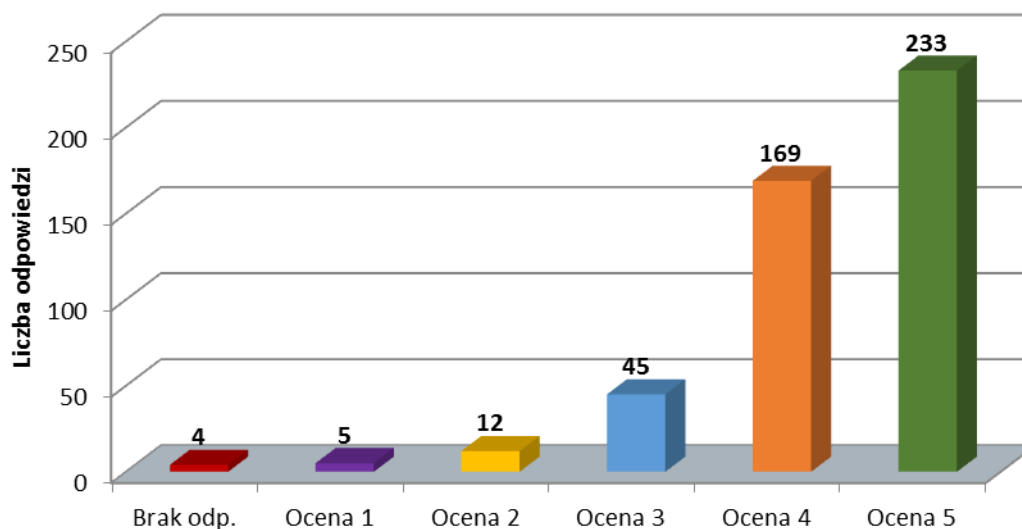
1. Wartość merytoryczna szkoleń

Wartość merytoryczna szkoleń została poddana ocenie według dwóch kryteriów:

- kompletności treści (czy szkolenia dały uczestnikom odpowiednie przygotowanie merytoryczne/wiedzę),
- użyteczności szkolenia (czy szkolenia przygotowały uczestników do praktycznej realizacji wsparcia).

Aby ocenić, na ile wystarczające przygotowanie merytoryczne dało szkolenie, uczestnikom szkoleń zadano pytanie: **Na ile wystarczające przygotowanie merytoryczne do realizacji szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dały Pani/Panu przekazane w trakcie szkolenia wiedza i informacje?** (poproszono o zaznaczenie odpowiedzi na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało niewystarczające, a 5 – w pełni wystarczające przygotowanie).

Zdaniem większości badanych przekazana wiedza i informacje dały dobre, wystarczające przygotowanie merytoryczne – uczestnicy szkoleń ocenili je średnio na **4,28**. Oceny 4 i 5 zaznaczyło łącznie **85,9%** ankietowanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi udzielonych na omawiane pytanie obrazuje **wykres nr 2**.



Wykres nr 2. Na ile wystarczające przygotowanie merytoryczne do realizacji szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego dały Pani/Panu przekazane w trakcie szkolenia wiedza i informacje?

Ankietowanych poproszono o uzasadnienie opinii. Argumenty, którymi najczęściej uzasadniano wysoką ocenę (5 lub 4) dotyczyły przekazywanej podczas szkolenia wiedzy i informacji:

- 22 osoby uporządkowały bądź usystematyzowały posiadaną wiedzę i umiejętności, a 4 – „zaktualizowały” swoją wiedzę, zwłaszcza w zakresie prawa;
- 15 uzasadnień opierało się na argumentach: „dużo/baza informacji”;
- 13 osób uzupełniło bądź pogłębiło swoją wiedzę, a 5 – uzyskało „pełnię” wiedzy na temat doradztwa zawodowego;
- wiedza została przekazana w przystępny, przejrzysty i szczegółowy sposób (13 odpowiedzi);
- pozyskana wiedza (i materiały) przyda się i zostanie wykorzystana w pracy zawodowej (6 odpowiedzi).

Kolejne argumenty dotyczyły sposobu prowadzenia szkolenia i zastosowanych metod pracy:

- według 17 uczestników podczas szkolenia zaprezentowane zostały różne ćwiczenia i metody pracy (inspiracje, pomysły), które można wykorzystać;
- według 8 osób szkolenie było bardzo dobrze, profesjonalnie poprowadzone;
- dla 7 osób zaletą było dużo ćwiczeń i działań aktywizujących;
- dla 2 osób zaletą był fakt, że prowadzący podawali wiele przykładów ze swojej pracy zawodowej.

Pozostałe argumenty dotyczyły innych aspektów:

- 17 osób uznało ogólnie, że uzyskało merytoryczne, w pełni wystarczające przygotowanie do realizacji szkoleń / dalszej pracy;
- zdaniem 12 uczestników, uzyskali oni bogate i przydatne materiały;
- 7 uczestników – poszerzyło/wzbogaciło warsztat pracy doradcy zawodowego;
- dla 5 osób zaletą szkolenia była możliwość wymiany doświadczeń;
- 3 uczestników zdobyło nowe umiejętności i również 3 uznało, że szkolenie „spełniło ich oczekiwania”;
- według 2 osób, o merytorycznym przygotowaniu decyduje „trafny wybór zagadnień” i również według 2 – fakt, że uczestnicy szkolenia uzyskali informacje o nowych źródłach materiałów.

Ponadto, 4 osoby zaznaczyły, że chciałyby wziąć udział w dalszej części szkolenia.

Przykładowe cytaty z ankiet:

- ✓ *Na pewno uzupełniłem swoją wiedzę w zakresie doradztwa, ale proszę o kolejne informacje. Metody dydaktyczne mile widziane!*
- ✓ *Wiedza i informacje wzmocniły moje kompetencje, jako doradcy i trenera, szkoleniowca. Wzbogaciły mój warsztat pracy.*
- ✓ *Otrzymałam odpowiednio dużo informacji i wskazówek, aby być trenerem zawodowym, reszta zależy od mojej pracy i sprawności przygotowania.*
- ✓ *Po skończeniu studiów podyplomowych doradztwa zawodowego w 2014 to pierwsze szkolenie, na którym mogłam doskonalić swoją wiedzę i umiejętności, czuję potrzebę dalszego doskonalenia.*
- ✓ *Przekazana w trakcie szkolenia wiedza i informacje pozwolą w sposób merytoryczny i ciekawy przeprowadzić szkolenie z zakresu doradztwa zawodowego.*
- ✓ *Wiedza w pełni wystarczająca do realizacji szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego.*
- ✓ *Wysokie przygotowanie merytoryczne, ponieważ poruszone zostały możliwie wszystkie aspekty doradztwa zawodowego.*
- ✓ *Sądzę, że wykorzystam informacje i wiedzę przekazaną w trakcie szkolenia.*
- ✓ *Przygotowanie merytoryczne było zadowalające, wiele przydatnych ćwiczeń, dobrych praktyk, materiałów do pracy.*
- ✓ *Konkretne i przydatne informacje i ćwiczenia, bez zbędnego teoretyzowania, pokazane źródła wiedzy, z których można skorzystać w pracy własnej.*
- ✓ *Prezentowane materiały, treści, ćwiczenia praktyczne i warsztatowe w mojej ocenie spełniają oczekiwania.*
- ✓ *Doskonałe materiały do pracy własnej, gotowe scenariusze, źródła... czego oczekiwać więcej.*
- ✓ *Podawane treści, ćwiczenia grupowe, dostarczone materiały umożliwiły uporządkowanie treści, wyposażyły mnie w tzw. "pewność działania" w zakresie obszaru "doradztwa zawodowego" – przyczynią się do podniesienia jakości działań i skuteczności działania.*
- ✓ *Dużo informacji, świetne materiały, super wykładowcy - proszę o kolejne spotkanie – praktyka, zajęcia, wykorzystanie scenariuszy w praktyce.*
- ✓ *Ciekawe ćwiczenia zaproponowane przez prowadzących, głębokie uzasadnienia odpowiedzi, kreowanie ciekawych dyskusji.*

- ✓ *Uzasadnianie każdej wypowiedzi, udzielanie odpowiedzi na pytania, obszerny zakres wiedzy, komunikatywność na najwyższym poziomie, bardzo dobra znajomość prawa oświatowego.*
- ✓ *Szkolenie na bardzo wysokim poziomie merytorycznym. Szerokie i ciekawe ujęcia tematu. Trenerzy kompetentni, komunikatywni z poczuciem humoru.*
- ✓ *Bardzo profesjonalne, nowe spojrzenie na tę tematykę.*
- ✓ *Wszystko dobrze przygotowane i przemyślane, podane na tzw. talerzu, wiele przemyśleń i praktycznych działań.*

Ponadto, pojawiły się następujące pojedyncze wypowiedzi:

- ✓ *Duża aktywność pracy w grupach daje dobre efekty przyswojenia treści.*
- ✓ *Wiedza i informacje były aktualne i rzeczowe.*
- ✓ *Ciekawe, zmuszające do myślenia, miła atmosfera, dobra organizacja.*
- ✓ *Wszystkie przekazane w trakcie szkolenia informacje przygotowują do budowania własnego warsztatu pracy.*
- ✓ *Dobry, nawet bardzo dobry pakiet szkoleniowy dla wielorakich grup odbiorców, różne możliwości wykorzystania zajęć dla każdej z grup odbiorców.*

Ocenę przygotowania merytorycznego uczestników szkolenia do realizacji szkoleń z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego obniżały najczęściej następujące okoliczności:

- za mało konkretnych materiałów i narzędzi do realizacji zadań (15 odpowiedzi);
- brak rozporządzenia dotyczącego doradztwa zawodowego (13 odpowiedzi);
- dla 8 uczestników szkolenie nie wniosło niczego nowego;
- również dla 8 osób zabrakło metodyki prowadzenia zajęć (zabrakło zajęć z „trenerstwa”);
- według 7 osób przygotowanie jest wystarczające, ale wiedza wymaga utrwalenia, przepracowania;
- brak informacji na temat przyszłej pracy trenerów (w jaki sposób będzie organizowana, na jakich warunkach – w tym finansowych; do kogo będzie skierowana – 5 wskazań).

Po 3 osoby stwierdziły, iż:

- nie czują się przygotowane do roli trenera / osoby wspierającej doradców;
- szkolenie było ciekawe, ale obszerne zagadnienia były omawiane w zbyt krótkim czasie, pobieżnie;
- przydatność szkolenia będzie można zweryfikować dopiero w praktyce.

Przykładowe cytaty z ankiet:

- ✓ *Przygotowana merytorycznie na dzień dzisiejszy jestem, ale brakuje mi jakiejś prezentacji lub uporządkowanych materiałów, z których mogłabym korzystać.*
- ✓ *Materiały powinny być ujednolicone i wszystkie przekazane trenerom (prezentacja, dokumentacja).*
- ✓ *To szkolenie skierowane jest do koordynatora w znacznie mniejszym stopniu dla trenera, niestety brak jest odpowiednich materiałów dla trenera, nie ma żadnego modułu "couchowego".*
- ✓ *Brak odniesienia do przepisów wykonawczych – rozporządzenia, którego jeszcze nie ma (koniec maja 2018), a które ma obowiązywać od września 2018.*
- ✓ *Ze względu na oczekiwane uregulowania, mamy wiedzę, ale stosowanie jest uzależnione od uregulowań, co wprowadza niepewność.*
- ✓ *Treści na szkolenie nieadekwatne do nazwy szkolenia. Brak elementów dot. realizacji szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego, brak praktycznych ćwiczeń. Treści były powieleniem materiału studiów i kursów z doradztwa zawodowego, a nie jak wskazywała nazwa szkolenia doskonalenia warsztatu trenera.*
- ✓ *Przygotowanie merytoryczne posiadam. Zabrakło mi form bardziej aktywizujących i narzędzi (zróżnicowanych) do prowadzenia ćwiczeń. Większość ćwiczeń polegała na pracy w grupach.*
- ✓ *Nic nowego. Dla osób pracujących szkoleniowo te materiały tylko ugruntowały wiedzę już posiadaną.*
- ✓ *Po doprecyzowaniu grupy, dla której przeznaczone będzie szkolenie, trzeba będzie jeszcze popracować, ale wiem z czym.*
- ✓ *Czuję się przygotowana, jako doradca zawodowy, ale nie jako osoba wspierająca innych doradców.*
- ✓ *Trzeba przejrzeć otrzymany materiał i uporządkować go dla swoich celów.*
- ✓ *Dopiero w sytuacji praktycznej będzie można zweryfikować przydatność.*
- ✓ *Myślę, że przekazana wiedza i informacje na szkoleniu w dość dobrym stopniu przygotują mnie do szkoleń prowadzonych w przyszłości przeze mnie. Muszę jednak przećwiczyć swoje umiejętności trenerskie w "realu".*

W ankietach pojawiły się również pojedyncze wypowiedzi:

- ✓ *Brakuje mi tylko warsztatów – odgrywania scenek, przygotowywania scenariuszy i programów.*

- ✓ *Ciekawe informacje dotyczące doradztwa na poszczególnych etapach edukacyjnych, ciekawy blok o uczniu ze specjalnymi potrzebami, zabrakło tworzenia własnych dokumentów np. scenariuszy.*
- ✓ *Na szkoleniu było bardzo dużo informacji merytorycznych związanych z doradztwem zawodowym. Zabrakło mi planu tematyki spotkań/ewentualnych scenariuszy zajęć organizowanych dla innych szkół (my jako trenerzy).*
- ✓ *Brakuje mi odpowiedzi na pytania, które stawiają doradcy zawodowi zatrudnieni w szkołach podstawowych, typu: ocenianie? motywacja? wpisy? realizacja? itp.*
- ✓ *Mało precyzyjne instrukcje do ćwiczeń.*
- ✓ *Czułam niedosyt treści w niektórych modułach*
- ✓ *Są jeszcze pewne elementy, które muszę uzupełnić.*
- ✓ *Potrzebuję trochę czasu, aby to wszystko usystematyzować i pouzupełniać w oparciu o to, co się dzieje w moim powiecie i szkole.*
- ✓ *Mam już pewne doświadczenia w zakresie doradztwa zawodowego i pewne treści były już znane.*
- ✓ *Szkolenie nie zostało dostosowane do grupy odbiorców poprzez jego formę, treści, metodykę pracy. Inaczej pracuje się z ekspertami, a inaczej z początkującymi w temacie.*
- ✓ *Można powielić schemat realizacji szkoleń. Grupa ma dużą wiedzę i umiejętności.*
- ✓ *Część materiałów jest w trakcie modyfikacji. Po ich ostatecznym zaakceptowaniu i otrzymaniu końcowej wersji będę odczuwać pełne przygotowanie.*

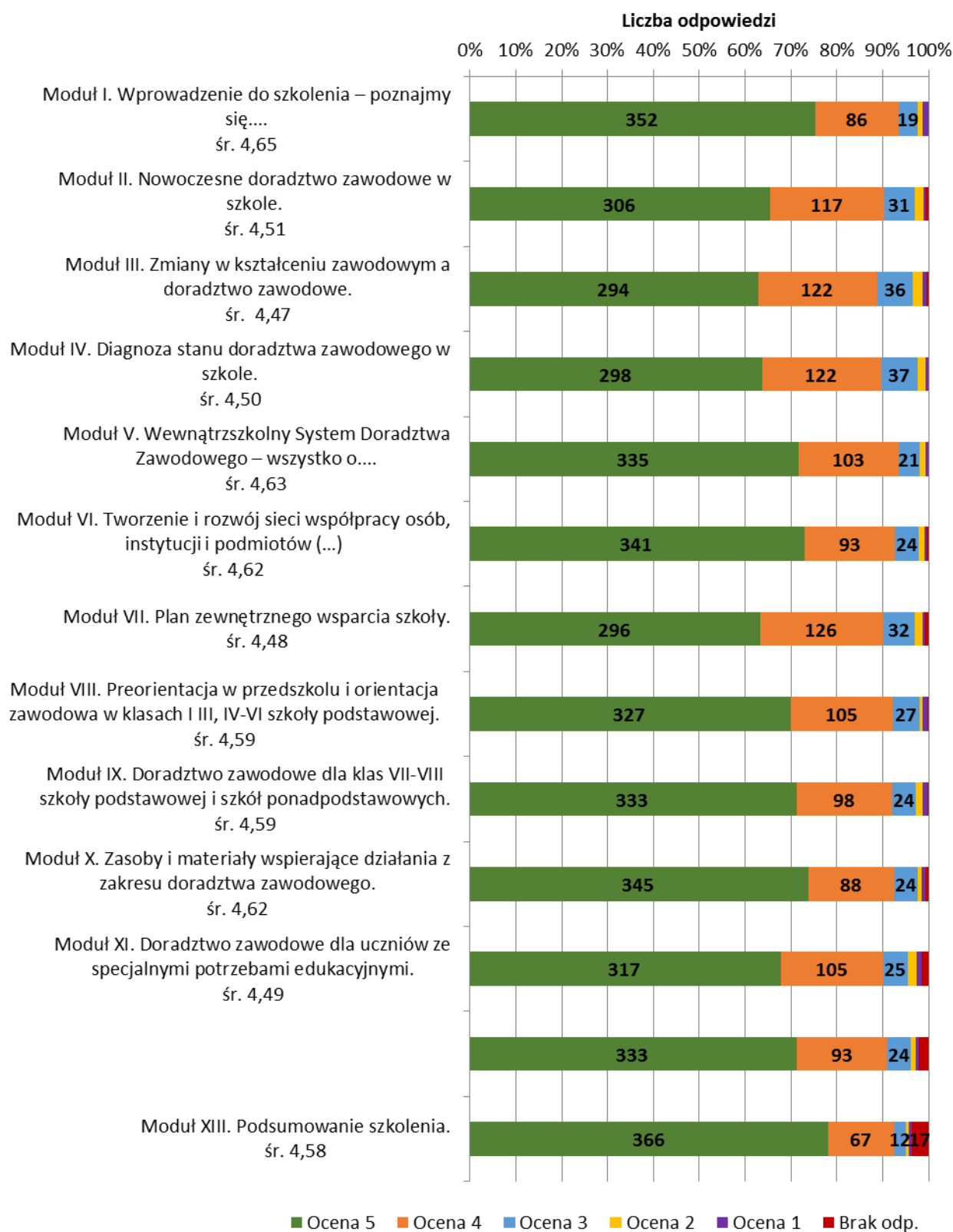
Nieco ponad połowa ankietowanych (243 osoby) nie uzasadniła swojej opinii.

W celu sprawdzenia, na ile uczestnicy szkoleń czują się przygotowani do praktycznej realizacji wsparcia w szkołach i placówkach, zadano im pytanie: **W jakim stopniu szkolenie przygotowało Panią/Pana do praktycznego prowadzenia szkoleń w zakresie poszczególnych modułów?** (poproszono o zaznaczenie odpowiedzi na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza niedostateczne przygotowanie, a 5 – bardzo dobre).

Uczestnicy szkoleń najwyżej ocenili przygotowanie do praktycznego prowadzenia szkoleń w zakresie modułu I *Wprowadzenie...* – średnio na **4,65**, następnie przygotowanie w zakresie modułu V *Wewnątrzszkolny System...* - na **4,63**. Najniżej oceniono przygotowanie do praktycznego prowadzenia szkoleń z zakresu modułu III *Zmiany...* – średnio na **4,47**. Średnie ocen dotyczące poszczególnych modułów zostały zaprezentowane w poniższej tabeli, natomiast szczegółowy rozkład odpowiedzi został przedstawiony na **wykręsie nr 3**.

L.p.	Moduł	Średnia ocen
1.	Moduł I. Wprowadzenie do szkolenia – poznajmy się....	4,65
2.	Moduł V. Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego – wszystko o....	4,63
3.	Moduł X. Zasoby i materiały wspierające działania z zakresu doradztwa zawodowego.	4,62
4.	Moduł VI. Tworzenie i rozwój sieci współpracy osób, instytucji i podmiotów działających w zakresie doradztwa zawodowego.	4,62
5.	Moduł VIII. Preorientacja w przedszkolu i orientacja zawodowa w klasach I-III, IV-VI szkoły podstawowej.	4,59
6.	Moduł IX. Doradztwo zawodowe dla klas VII-VIII szkoły podstawowej i szkół ponadpodstawowych.	4,59
7.	Moduł XIII. Podsumowanie szkolenia.	4,58
8.	Moduł XII. Monitorowanie i ewaluacja zadań realizowanych w zakresie doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach systemu oświaty.	4,53
9.	Moduł II. Nowoczesne doradztwo zawodowe w szkole.	4,51
10.	Moduł IV. Diagnoza stanu doradztwa zawodowego w szkole.	4,50
11.	Moduł XI. Doradztwo zawodowe dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.	4,49
12.	Moduł VII. Plan zewnętrznego wsparcia szkoły.	4,48
13.	Moduł III. Zmiany w kształceniu zawodowym a doradztwo zawodowe.	4,47

Średnia ocen dla wszystkich modułów wyniosła **4,56**.



Wykres nr 3. W jakim stopniu szkolenie przygotowało Panią/Pana do praktycznego prowadzenia szkoleń w zakresie poszczególnych modułów?

Aby ocenić wartość merytoryczną szkoleń zadano również pytanie prelegentom: **Jakie zmiany należałoby wprowadzić – na podstawie uwag uczestników szkolenia i własnych spostrzeżeń – do poszczególnych modułów?**

Propozycje zmian zawarte w zebranych ankietach przedstawiono w poniższej tabeli.

Moduł	Propozycje zmian
<p>Moduł I. Wprowadzenie do szkolenia – poznajmy się....</p>	<p>W ankietach 20 razy pojawiła się opinia, że moduł nie wymaga zmian. Dwie osoby uzasadniły to faktem, że (cyt.): <i>ćwiczenia integracyjne ustala trener według własnych potrzeb.</i></p> <p>Dwa razy pojawiła się opinia, że na rozpoczęcie i integrację potrzeba więcej czasu. Ponadto, pojawiły się pojedyncze uwagi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>doprecyzowanie;</i> ✓ <i>oznakowanie na teście, co i jak zakreślać;</i> ✓ <i>to uczestnicy podają zawód, a potem kończą zdanie „Mógłbym być...”.</i> <p>W 8 przypadkach prelegenci nie zgłosili w ankietach żadnych uwag ani komentarzy do tego modułu.</p>
<p>Moduł II. Nowoczesne doradztwo zawodowe w szkole.</p>	<p>Opinia, że moduł nie wymaga zmian pojawiła się 10 razy, przy czym 2 razy z adnotacją, że jest tak po modyfikacjach dokonanych po pierwszym szkoleniu. Pozostałe uwagi dotyczyły konieczności wprowadzenia zmian w dwóch ćwiczeniach.</p> <p>W ćwiczeniu 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zmienić dwa pierwsze pytania na pytania o cele szkoły i cele doradztwa (5 razy); - pytanie trzecie zmienić na otwarte, do pracy na flipchartach (3 razy), np. (cyt.): <i>„Kto może wspierać uczniów w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej?”;</i> - zaznaczyć spójność celów szkoły z celami doradztwa (2 razy); - podzielić uczestników na dwie grupy zamiast trzech (2 razy). <p>W ćwiczeniu 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zrezygnować z mapy myśli (6 razy); - 1 uwaga: <i>grupy wpisują rolę nauczyciela – „podaj, kiedy nauczyciel jest w tej roli”.</i> <p>W 6 przypadkach prelegenci nie zgłosili w ankietach żadnych uwag ani komentarzy do tego modułu.</p>

<p>Moduł III. Zmiany w kształceniu zawodowym a doradztwo zawodowe.</p>	<p>W 7 ankietach prelegenci zaznaczyli, że moduł nie wymaga modyfikacji, w tym raz z uwagą (cyt.): <i>po poprzednich zmianach</i>. Poza tym, pojawiły się następujące propozycje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rezygnacji z metody Jigsaw – zmiany na prezentację, dyskusję (10 razy); - aktualizacji aktów prawnych w Załączniku 1 (5 razy), w szczególności uwzględnienia projektu rozporządzenia MEN w sprawie doradztwa zawodowego; - weryfikacji ram czasowych poszczególnych ćwiczeń (2 razy); - ewentualnego dodania zestawienia – listy dokumentów (1 raz). <p>W 7 przypadkach prelegenci nie zgłosili w ankietach żadnych uwag ani komentarzy do tego modułu.</p>
<p>Moduł IV. Diagnoza stanu doradztwa zawodowego w szkole.</p>	<p>Opinia, że moduł nie wymaga zmian pojawiła się 13 razy, przy czym 2 razy z adnotacją, że jest tak po już dokonanych modyfikacjach. Propozycje zmian dotyczyły:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zmniejszenia ilości informacji przekazywanych w formie wykładów (7 razy), np. (cyt.): <i>mniej przykładów matematyczno-ilościowych; zrezygnować z metodologii; zmniejszyć liczbę metod badawczych, pozostawiając tylko adekwatne do szkoły / placówki oświatowej;</i> - określenia ram czasowych poszczególnych ćwiczeń (2 razy); - doprecyzowania pojęć / treści (2 razy); - rezygnacji z praktycznego tworzenia ankiety z użyciem formularza Google – pozostawienia pokazania i omówienia (1 raz). <p>W 8 przypadkach prelegenci nie zgłosili w ankietach żadnych uwag ani komentarzy do tego modułu.</p>
<p>Moduł V. Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego – wszystko o....</p>	<p>W ankietach 20 razy pojawiła się opinia, że moduł nie wymaga zmian, ponownie z dwukrotną adnotacją, że jest tak po dokonanych już modyfikacjach. Poza tym, 4 razy pojawiła się propozycja pozostawienia wyłącznie ćwiczenia alternatywnego, tj. podziału grup wg elementów struktury WSDZ zamiast podziału ze względu na typ szkoły, ewentualnie zamiany ćwiczeń (tzn. potraktowania ćwiczenia z podziałem wg typu szkoły, jako alternatywnego).</p> <p>W 8 przypadkach prelegenci nie zgłosili w ankietach żadnych uwag ani komentarzy do tego modułu.</p>

<p>Moduł VI. Tworzenie i rozwój sieci współpracy osób, instytucji i podmiotów działających w zakresie doradztwa zawodowego.</p>	<p>W 10 ankietach prelegenci zaznaczyli, że moduł nie wymaga modyfikacji, w tym raz z uwagą (cyt.): <i>po poprzednich zmianach</i>. Dwukrotnie pojawił się zapis, że moduł wymaga jedynie drobnych, kosmetycznych poprawek. Pozostałe uwagi dotyczyły:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zweryfikowania czasu trwania poszczególnych ćwiczeń, a konkretnie skrócenia ćwiczenia 1. do 2 etapów (12 razy), przy jednoczesnym wydłużeniu ćwiczenia 2. (2 razy); - zmiany organizacji ćwiczenia 2. (3 razy); - usunięcia załącznika nr 5, ponieważ informacje można przekazać ustnie (1 raz); - podania (cyt.) <i>przykładowego elementu</i> z publikacji pt. „Raport z pilotażu zewnętrznego wsparcia szkół w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego. Realizowany w województwie warmińsko-mazurskim w roku szkolnym 2011/2012” (1 raz). <p>W 7 przypadkach prelegenci nie zgłosili w ankietach żadnych uwag ani komentarzy do tego modułu.</p>
<p>Moduł VII. Plan zewnętrznego wsparcia szkoły.</p>	<p>Opinia, że moduł nie wymaga zmian pojawiła się 10 razy, w tym raz z adnotacją, że jest tak po już dokonanych modyfikacjach.</p> <p>W pozostałych ankietach pojawiły się propozycje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uzupełnienia treści modułu o informacje z publikacji pt. „Raport z pilotażu zewnętrznego wsparcia szkół w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego. Realizowany w województwie warmińsko-mazurskim w roku szkolnym 2011/2012” (2 razy) i podkreślenia roli tej publikacji, jako dokumentu omawiającego stan doradztwa zawodowego oraz możliwości wsparcia szkół (2 razy); - podania większej liczby przykładów (1 raz); - uzupełnienia informacji na temat planu zewnętrznego wsparcia szkoły (1 raz) i zmodyfikowania jego struktury (1 raz); - wprowadzenia ćwiczenia z elementami opracowania planu lub przygotowania formy wsparcia do planu (1 raz); - zaktualizowania informacji odnoszących się do zadań doradcy zawodowego (1 raz) i uzupełnienia o zapisy z projektu rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego (1 raz); - połączenia tego modułu (cyt.) <i>ze skróconym tworzeniem sieci</i> (1 raz). <p>W 8 przypadkach prelegenci nie zgłosili w ankietach żadnych uwag ani komentarzy do tego modułu.</p>

<p>Moduł VIII. Preorientacja w przedszkolu i orientacja zawodowa w klasach I-III, IV-VI szkoły podstawowej.</p>	<p>W 5 ankietach prelegenci zaznaczyli, że moduł nie wymaga modyfikacji, w tym raz z uwagą (cyt.): <i>po poprzednich zmianach</i>. Poza tym, zgłoszono następujące propozycje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zmieniać w ćwiczeniu cele dla poszczególnych etapów na cele horyzontalne / obszary (6 razy); - uwzględnienia przeprowadzenia przez każdą grupę ćwiczenia z wybranego scenariusza (6 razy); - zrezygnowania z filmu lub zmienienia go na inny film (4 razy); - zrezygnowania z analizy fragmentów podstaw programowych (4 razy); - usunięcia treści dotyczących prezentacji „Zestawu przykładowych programów preorientacji zawodowej, orientacji zawodowej oraz doradztwa zawodowego dla systemu oświaty” – żeby pozostawić je tylko w module X (2 razy); - poprawienia nazw zawodów w scenariuszach (2 razy); - zmiany ćwiczenia (cyt.): <i>uczestnicy otrzymują fragmenty podstawy programowej, wybierają jeden cel i do niego przygotowują 3-5 minutową zabawę</i>; - połączenia tego modułu z modułem IX (1 raz). <p>W 7 przypadkach prelegenci nie zgłosili w ankietach żadnych uwag ani komentarzy do tego modułu.</p>
<p>Moduł IX. Doradztwo zawodowe dla klas VII-VIII szkoły podstawowej i szkół ponadpodstawowych.</p>	<p>W ankietach 9 razy pojawiła się opinia, że moduł nie wymaga zmian, ponownie z jedną adnotacją, że jest tak po dokonanych już modyfikacjach. W pozostałych ankietach pojawiły się propozycje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - usunięcia treści dotyczących prezentacji „Zestawu przykładowych programów preorientacji zawodowej, orientacji zawodowej oraz doradztwa zawodowego dla systemu oświaty” (2 razy); - uspojnienia modułu z przebiegiem modułu VIII, tj. wprowadzenia ćwiczenia z wybranego scenariusza (7 razy) oraz uzupełnienia i modyfikacji załącznika 1: dodanie definicji doradztwa zawodowego, praca na obszarach, a nie na celach (łącznie 5 razy); - usunięcia ćwiczenia z tematami zajęć z doradztwa zawodowego (4 razy); - wzbogacenia o przykładowe scenariusze, cyt. np. <i>zajęć z rodzicami</i> (1 raz); - rezygnacji z mapy mentalnej (1 raz); - połączenia tego modułu z modułem VIII (1 raz). <p>W 7 przypadkach prelegenci nie zgłosili w ankietach żadnych uwag ani komentarzy do tego modułu.</p>

<p>Moduł X. Zasoby i materiały wspierające działania z zakresu doradztwa zawodowego.</p>	<p>Opinia, że moduł nie wymaga zmian pojawiła się 16 razy, w tym raz z adnotacją (cyt.): <i>po poprzednich zmianach</i>. Zgłoszone uwagi dotyczyły:</p> <ul style="list-style-type: none"> - umożliwienia uczestnikom wymiany dobrych praktyk (4 razy), np. poprzez (cyt.) <i>dodanie ćwiczenia, w trakcie którego, to uczestnicy prezentują zasoby, z których sami korzystają</i>; - zmiany w ćwiczeniach (3 razy), w tym dwukrotnie pojawiło się odniesienie do ćwiczenia (cyt.) <i>z uczniami</i>. - skrócenia czasu realizacji modułu (1 raz). <p>W 8 przypadkach prelegenci nie zgłosili w ankietach żadnych uwag ani komentarzy do tego modułu.</p>
<p>Moduł XI. Doradztwo zawodowe dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.</p>	<p>W 15 ankietach prelegenci zaznaczyli, że moduł nie wymaga modyfikacji, w tym raz z uwagą, że jest tak po dokonanych już modyfikacjach. Poza tym, zgłoszono następujące propozycje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zwiększyć liczbę studiów przypadku – nie jedno, ale różne dla każdej z grup (2 razy); - zmienić wiek Karola w załączonym studium przypadku (2 razy); - przeanalizować cele szczegółowe i ewentualnie ograniczyć ich liczbę (1 raz); - zweryfikować ćwiczenie 2 i 3 (1 raz); - rozpocząć moduł od krótkiego filmu (1 raz); - wprowadzić wymianę doświadczeń uczestników w pracy z uczniami ze SPE(1 raz); - cyt. <i>zmiany drobne</i>. <p>W 9 przypadkach prelegenci nie zgłosili w ankietach żadnych uwag ani komentarzy do tego modułu.</p>
<p>Moduł XII. Monitorowanie i ewaluacja zadań realizowanych w zakresie doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach systemu oświaty.</p>	<p>W ankietach 16 razy pojawiła się opinia, że moduł nie wymaga zmian, ponownie z jedną adnotacją, że jest tak po dokonanych już modyfikacjach. W pozostałych ankietach pojawiły się propozycje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rezygnacji z ćwiczenia dotyczącego działań doradczych w szkołach (3 razy); - poprawienia „zegara ewaluacyjnego” (3 razy); - zmniejszenia ilości przekazywanych informacji (3 razy), np. usunięcia definicji i rodzajów ewaluacji; - zmiany kolejności ćwiczeń – najpierw „zegar ewaluacyjny”, potem dopasowywanie działań (2 razy); - wprowadzenia przykładów narzędzi dotyczących doradztwa zawodowego (1 raz). <p>W 6 przypadkach prelegenci nie zgłosili w ankietach żadnych uwag ani komentarzy do tego modułu.</p>

<p>Moduł XIII. Podsumowanie szkolenia.</p>	<p>Opinia, że moduł nie wymaga zmian pojawiła się 18 razy, w tym raz z adnotacją (cyt.): <i>po poprzednich zmianach</i>. W pozostałych ankietach zgłoszono propozycję uporządkowania treści (2 razy) i uwzględnienia krótkiego przeglądu zrealizowanych modułów (2 razy). Pojawił się również zapis (cyt.): <i>załączniki do ewaluacji można dać z XII</i>.</p> <p>W 9 przypadkach prelegenci nie zgłosili w ankietach żadnych uwag ani komentarzy do tego modułu.</p>
--	--

2. Wartość merytoryczna materiałów

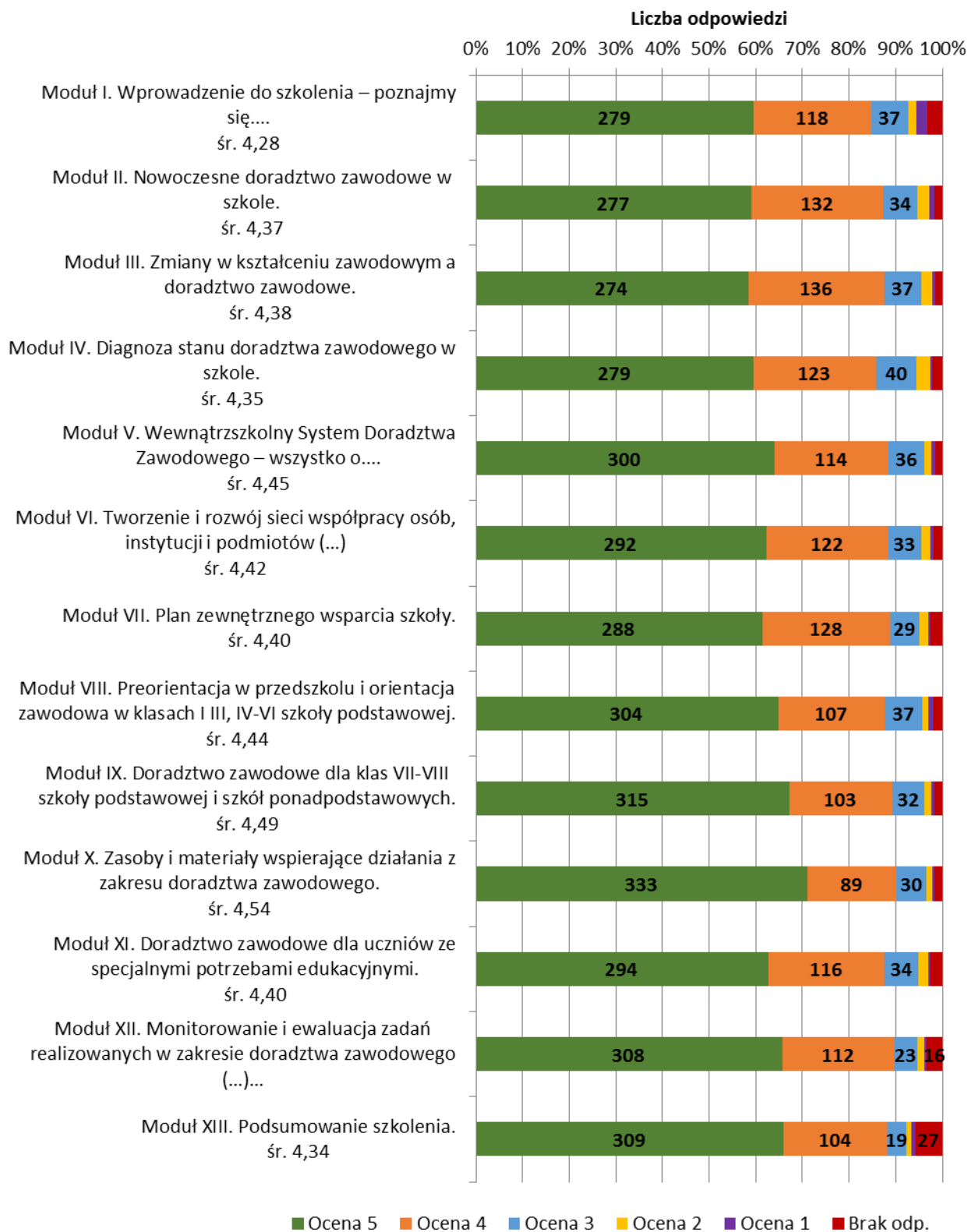
Uczestnicy wszystkich szkoleń otrzymali na pendrive'ach materiały wypracowane w projekcie „Efektywne doradztwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych”, tj. zestaw przykładowych programów preorientacji i orientacji zawodowej oraz doradztwa zawodowego dla systemu oświaty wraz ze scenariuszami zajęć, a także wzorcowe rozwiązania organizacyjne funkcjonowania wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego (WSDZ). Ponadto, w trakcie szkolenia, prowadzący prezentowali na slajdach treść programu szkolenia dla poszczególnych modułów.

Aby ocenić wartość merytoryczną tych materiałów w kontekście ich przydatności do realizacji zadań, uczestnikom szkoleń zadano pytanie: **W jakim stopniu materiały otrzymane podczas szkolenia będą Pani/Pana zdaniem przydatne w prowadzeniu szkoleń w zakresie poszczególnych modułów?** (poproszono o zaznaczenie odpowiedzi na skali od 1 do 5, gdzie 1 – oznacza nieprzydatne, a 5 – bardzo przydatne).

Uczestnicy szkoleń uznali materiały za najbardziej przydatne do prowadzenia szkoleń w zakresie modułu X *Zasoby i materiały...* – średnio na **4,54**, następnie – w zakresie modułu IX *Doradztwo zawodowe dla klas VII-VIII...* - na **4,49**. Najniżej oceniono przydatność materiałów do prowadzenia modułu I *Wprowadzenie...* – średnio na **4,28**. Średnie ocen dotyczące poszczególnych modułów zostały zaprezentowane w poniższej tabeli, natomiast szczegółowy rozkład odpowiedzi został przedstawiony na **wykresie nr 4**.

L.p.	Moduł	Średnia ocen
1.	Moduł X. Zasoby i materiały wspierające działania z zakresu doradztwa zawodowego.	4,54
2.	Moduł IX. Doradztwo zawodowe dla klas VII-VIII szkoły podstawowej i szkół ponadpodstawowych.	4,49
3.	Moduł V. Wewnętrzny System Doradztwa Zawodowego – wszystko o....	4,45
4.	Moduł VIII. Preorientacja w przedszkolu i orientacja zawodowa w klasach I-III, IV-VI szkoły podstawowej.	4,44
5.	Moduł XII. Monitorowanie i ewaluacja zadań realizowanych w zakresie doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach systemu oświaty.	4,43
6.	Moduł VI. Tworzenie i rozwój sieci współpracy osób, instytucji i podmiotów działających w zakresie doradztwa zawodowego.	4,42
7.	Moduł VII. Plan zewnętrznego wsparcia szkoły.	4,40
8.	Moduł XI. Doradztwo zawodowe dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.	4,40
9.	Moduł III. Zmiany w kształceniu zawodowym a doradztwo zawodowe.	4,38
10.	Moduł II. Nowoczesne doradztwo zawodowe w szkole.	4,37
11.	Moduł IV. Diagnoza stanu doradztwa zawodowego w szkole.	4,35
12.	Moduł XIII. Podsumowanie szkolenia.	4,34
13.	Moduł I. Wprowadzenie do szkolenia – poznajmy się....	4,28

Średnia ocen dla wszystkich modułów wyniosła **4,41**.



Wykres nr 4. W jakim stopniu materiały otrzymane podczas szkolenia będą Pani/Pana zdaniem przydatne w prowadzeniu szkoleń w zakresie poszczególnych modułów?

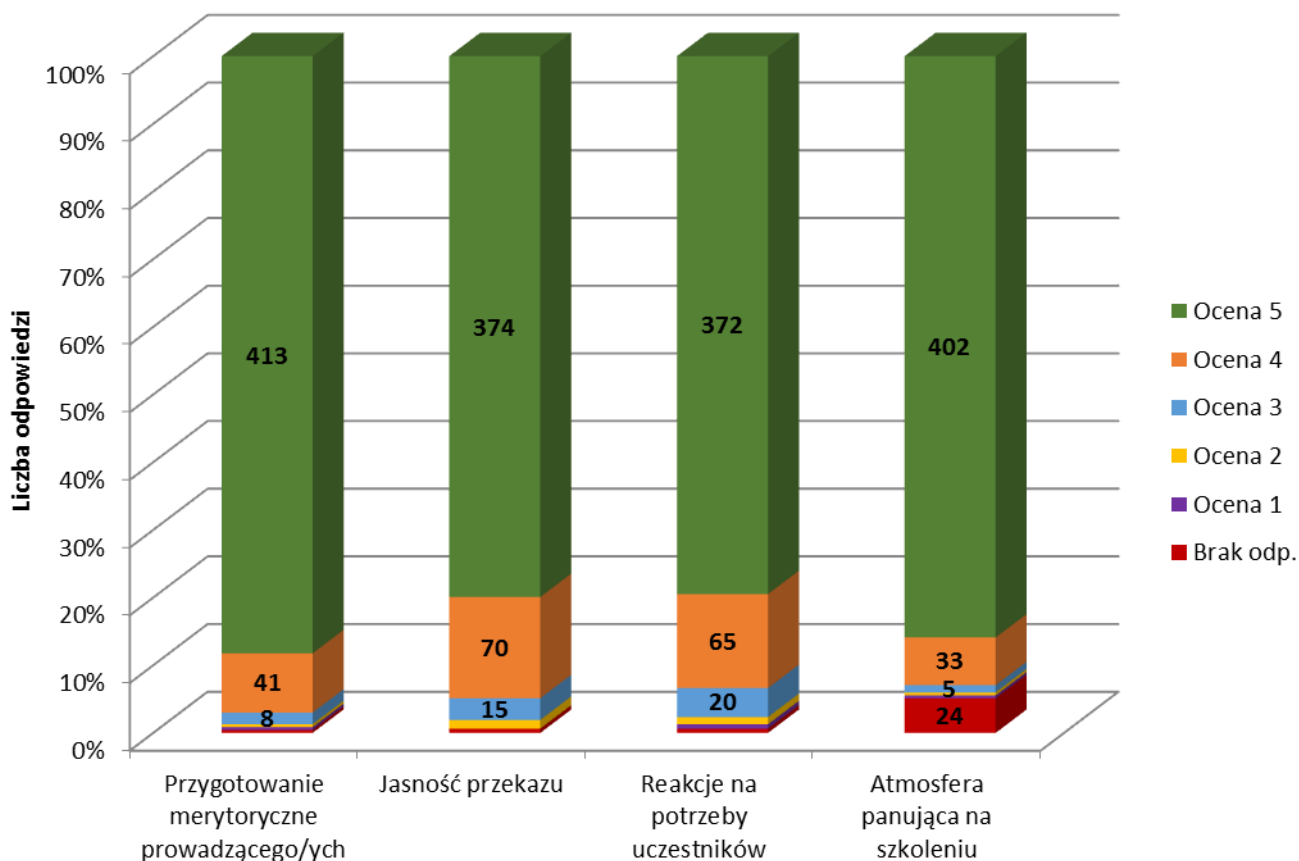
3. Prowadzenie szkoleń

Aby ocenić prowadzenie szkoleń, uczestnicy wszystkich szkoleń zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie: **Jak Pani/Pan ocenia sposób prowadzenia zajęć podczas szkolenia?** w czterech aspektach:

- przygotowanie merytoryczne prowadzących,
- jasność przekazu,
- reakcje na potrzeby uczestników,
- atmosfera panująca na szkoleniu.

Poproszono o zaznaczenie odpowiedzi na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało najniższą ocenę, a 5 – najwyższą.

Przygotowanie merytoryczne prowadzących zostało ocenione przez uczestników szkoleń średnio na **4,83**, jasność przekazu – na **4,72**, reakcje na potrzeby uczestników – na **4,69**, a atmosfera panująca na szkoleniu – na **4,62**. Rozkład poszczególnych odpowiedzi obrazuje **wykres nr 5**.



Wykres nr 5. Jak Pani/Pan ocenia sposób prowadzenia zajęć podczas szkolenia?

Najwięcej pozytywnych ocen otrzymało przygotowanie merytoryczne prowadzących (ocenę 5 lub 4 zaznaczyło łącznie 97% ankietowanych), a najmniej – atmosfera panująca na szkoleniu (92,9% ocen 5 i 4). Jednak różnice te nie były znaczące. Średnia ocen dotycząca sposobu prowadzenia zajęć wyniosła **4,71**.

Ankietowani mieli możliwość podzielenia się również swoimi spostrzeżeniami i uwagami odnoszącymi się do sposobu prowadzenia zajęć przez prelegentów, przy czym 345 osób (73,7% ankietowanych) nie wypowiedziało się na ten temat. Pozostali, odnosząc się do wysokiej oceny, najczęściej podkreślali:

- fakt, że osoby prowadzące szkolenie były kompetentne i merytorycznie przygotowane (32 odpowiedzi);
- zajęcia były ciekawe/interesujące / prowadzone w ciekawy sposób (24 odpowiedzi);
- panowała przyjazna, sprzyjająca pracy atmosfera (22 odpowiedzi);
- zajęcia były bardzo dobrze prowadzone, w zrozumiały sposób (19 odpowiedzi);
- szkolenie było prowadzone w sposób warsztatowy, bardzo aktywizujący (15 odpowiedzi);
- pełny profesjonalizm prowadzących (13 odpowiedzi);
- bardzo dobry kontakt z uczestnikami (10 odpowiedzi).

Ponadto, po 5 osób stwierdziło, że „wszystko było bardzo dobrze”; prowadzenie było w pełni merytoryczne. Po 4 osoby odnotowały, że:

- są bardzo zadowolone / prowadzenie było w pełni zadowalające;
- osoby prowadzące szkolenie podążały za potrzebami uczestników;
- była możliwość dyskusowania i dzielenia się doświadczeniami;
- nie mają uwag.

Według 3 osób:

- zastosowane metody i techniki sprzyjały nabywaniu umiejętności i podnoszeniu kompetencji;
- zajęcia były dynamiczne i atrakcyjne;
- było konkretnie, rzeczowo i na temat;
- szkolenie było inspirujące i twórcze.

Po 2 osoby uznały, że:

- przekazywane treści były poparte przykładami z życia;
- prowadzące charakteryzowały się wysoką kulturą osobistą;
- zajęcia były na bardzo wysokim / najwyższym poziomie.

Przykładowe cytaty z ankiet:

- ✓ *Prowadzący to osoby kompetentne, perfekcyjne. Mimo dużej ilości materiału i godzin pracy z grupą mają ciągłą świeżość wypowiedzi, dynamiki zajęć oraz profesjonalizm.*
- ✓ *Bardzo kompetentne prowadzące, angażujące metody pracy, dobra integracja grupy.*
- ✓ *Kompetentni prowadzący, możliwość analizy problemu, ciekawe ćwiczenia.*
- ✓ *Jestem pod wrażeniem przygotowania merytorycznego jak i organizacyjnego projektu, prowadzących, organizatorów.*
- ✓ *Treści podane adekwatnie do tematu, prowadzący byli merytorycznie przygotowani i podążali za potrzebami uczestników.*
- ✓ *Osoby prowadzące są komunikatywne, dobrze przygotowane, wymagające. Przez to zajęcia są dynamiczne i atrakcyjne.*
- ✓ *Prowadzący wykazali się wysoką kulturą osobistą, doskonałym przygotowaniem do zajęć. Informacje przekazywali w sposób zrozumiały, ciekawy, fachowy.*
- ✓ *Ogromna wiedza i doświadczenie osób prowadzących, umiejętne połączenie zagadnień teoretycznych i praktycznych.*
- ✓ *Profesjonalizm prowadzących, umiejętność stworzenia atmosfery sprzyjającej uczeniu się. Prowadzone z poczuciem humoru, ciekawe ćwiczenia do wykorzystania w pracy doradczej.*
- ✓ *Tak trzymać. Rzeczowo, ale nie pompatycznie. Ciekawie i dobrze dobrane ćwiczenia. Miła atmosfera sprzyjająca pracy i wymianie doświadczeń.*
- ✓ *Zajęcia interesujące, wzbogacające wiedzę i umiejętności trenerskie uczestników. Przekaz jasny, rzetelny, dokładny prowadzący, wspaniałe przygotowanie do prowadzenia zajęć.*
- ✓ *Zajęcia prowadzone były w bardzo przyjemnej atmosferze, duża liczba zajęć dla nas doradców sprawiły, że nie siedzieliśmy biernie, tylko mogliśmy też sami działać.*
- ✓ *Bardzo dobry kontakt z grupą, otwartość i luz w rozmowie, bez barier emocjonalnych, cierpliwość, życzliwość, tworzenie atmosfery współpracy w grupie, uważność i obserwacja dynamiki grupy i reagowanie na sytuację.*
- ✓ *Zajęcia prowadzone w sposób ciekawy, warsztatowy, inspirujący. Wysokie przygotowanie merytoryczne prowadzącego. Prowadząca w sposób zrozumiały wyjaśniała wszelkie niejasności. Stosowała różne metody pracy, na których można wzorować się w swojej pracy.*
- ✓ *Podobał mi się sposób prowadzenia zajęć oraz przygotowanie do zajęć.*

- ✓ *Sposób prowadzenia zajęć sprzyjał aktywnemu uczestnictwu w zajęciach, dzięki dużej liczbie ćwiczeń praktycznych. Szybciej przyswajałam przekazywane treści.*
- ✓ *Zajęcia bardzo ciekawe. Treści interesujące podane (przekazane) w sposób czytelny i klarowny. Metody cudowne – adekwatne do treści, aktywizujące uczestników, zmuszające do myślenia.*
- ✓ *Zajęcia przeprowadzone były profesjonalnie, na bardzo wysokim poziomie merytorycznym, prowadzone bez chaosu i bałaganu, bardzo miła i przyjemna atmosfera.*
- ✓ *Zajęcia poprowadzone zostały w sposób profesjonalny, z bardzo dużym zaangażowaniem przez prowadzącego.*
- ✓ *Świetny sposób prowadzenia zajęć, stosowanych metod aktywnych! Profesjonalnie prowadzona dyskusja.*
- ✓ *Nużące zajęcia z bardzo bogatym programem zostały poprowadzone w sposób ciekawy, aktywny, ogromnie motywujący.*
- ✓ *Sprawną organizacją, umiejętnością gospodarowania czasem, dostosowanie się do potrzeb uczestników. Otwartość, empatia.*

Ankietowani zanotowali również kilka innych spostrzeżeń:

- ✓ *Prowadząca bardzo uczynna i obowiązkowa, spełniająca oczekiwania wszystkich uczestników.*
- ✓ *Trenerskie umiejętności na wysokim poziomie, umiejętność mobilizowania i motywowania uczestników.*
- ✓ *Partnerski sposób prowadzenia zajęć – najskuteczniejszy i najprzyjemniejszy.*
- ✓ *Metody aktywizujące bardzo pomagają i rekompensują długi czas szkolenia.*
- ✓ *Elastyczność, łatwość dzielenia grupy, rozwijanie zainteresowania, dostęp do materiałów i publikacji.*
- ✓ *Ścisłe "trzymanie" się planu i programu szkolenia.*
- ✓ *Bardzo fajnym ćwiczeniem było wykonanie sieci współpracy. Można je wykorzystać w pracy z uczniami.*
- ✓ *Szkolenie tematycznie dostosowane do potrzeb uczestników.*
- ✓ *Szkolenie było przeprowadzone wzorowo.*
- ✓ *Godni naśladowania.*

Za niższą oceną sposobu prowadzenia zajęć przemawiały następujące argumenty:

- za dużo metod aktywnych, warsztatowych (6 odpowiedzi);
- monotonne i lekko nudne ze względu na mało zmian metod pracy, „brak energii” (6 odpowiedzi);
- brak / za mało konkretów (4 odpowiedzi);
- za mało metod aktywizujących (2 odpowiedzi);
- momentami chaotyczne (2 odpowiedzi).

Przykładowe cytaty z ankiet:

- ✓ *Zbyt długie zajęcia, za dużo zajęć warsztatowych;*
- ✓ *Zajęcia prowadzone bardzo ciekawie, ale momentami za dużo pracy w grupie.*
- ✓ *Zbyt cicho, zbyt jednostajnie;*
- ✓ *Zbyt rozlazłe i monotennie, krótkie przerwy, mało konkretnych treści.*
- ✓ *Więcej konkretnych działań i rozwiązań w sieci doradczej na rzeczywistych przykładach.*
- ✓ *Momentami bardzo chaotyczne, głównie podczas obserwowanego zniechęcenia przy wykonywanych ćwiczeniach.*

Uczestnicy szkoleń zanotowali również pojedyncze uwagi:

- ✓ *Autorytarne podejście prowadzącego, za mało prowadzącej. Pani kompetentna, otwarta, lecz zdominowana.*
- ✓ *Jeden z trenerów miał słabe posługiwanie się głosem.*
- ✓ *W pierwszy dzień ostre reakcje prowadzącej, jednak potem już elastycznie dostosowała do grupy.*
- ✓ *Duży opór grupy spowodowany tym, w jaki sposób prowadzone było szkolenie, jakie treści, których sztywno trzymały się prowadzące, były obowiązujące. Na grupę przerzucono całą pracę --> tak nie pracuje się by uzyskać odpowiedni efekt.*
- ✓ *Po ukończonym ćwiczeniu, kiedy na sali robi się szum i widać, że uczestnicy skończyli należy przejść do kolejnego etapu a nie czekać, aby czasowo wszystko się zgadzało. W tym czasie można wykonać dodatkowe ćwiczenie.*
- ✓ *Zbyt duży ciężar przerzucony na uczestników szkolenia, mobilizował do uważności, ale nie dawał poczucia uczenia się nowych rzeczy.*
- ✓ *Panie prowadzące bardzo miłe i merytorycznie znające tematykę doradztwa zawodowego, tylko, że nie taki był temat i zakres szkolenia (wynikający z jego tytułu*

"Przygotowanie trenerów"). Moim zdaniem takie szkolenie powinien prowadzić TRENER - PRAKTYK. Jestem rozczarowana.

- ✓ Oczekiwałam, że w każdym w modułach pojawi się krótka prezentacja dot. zagadnienia na każdym poziomie edukacyjnym.
- ✓ Wolałabym z każdego modułu otrzymać kilka kserówek.
- ✓ Wciąż brakuje spojrzenia na doradców zawodowych w małych miejscowościach.
- ✓ Trochę więcej teorii.

4. Organizacja szkoleń

W celu dokonania oceny organizacji szkoleń, uczestnikom wszystkich szkoleń i prelegentom zadano pytanie: **Jak Pani/Pan ocenia sposób organizacji szkolenia?** w czterech aspektach:

- przepływ informacji,
- jakość obsługi,
- komfort miejsca szkolenia,
- jakość posiłków.

Poproszono o zaznaczenie odpowiedzi na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało najniższą ocenę, a 5 – najwyższą.

Przepływ informacji został oceniony przez ankietowanych średnio na **4,51**, jakość obsługi – na **4,78**, komfort miejsca szkolenia – na **4,61**, a jakość posiłków – na **4,55**. Najwięcej pozytywnych ocen otrzymała więc jakość obsługi (95,8% ocen 5 i 4), a najmniej – przepływ informacji (88,2% ocen 5 i 4). Średnia ocen dotycząca sposobu organizacji szkolenia wyniosła **4,61**. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia **wykres nr 6**.

Ankietowani mieli możliwość zgłoszenia swoich spostrzeżeń i uwag do sposobu organizacji szkolenia. Zdecydowana większość przebadanych uczestników (391 osób – 83,6%) nie zanotowała żadnych komentarzy. Za wysoką oceną przemawiała najczęściej bardzo dobra organizacja szkolenia (29 odpowiedzi). A także:

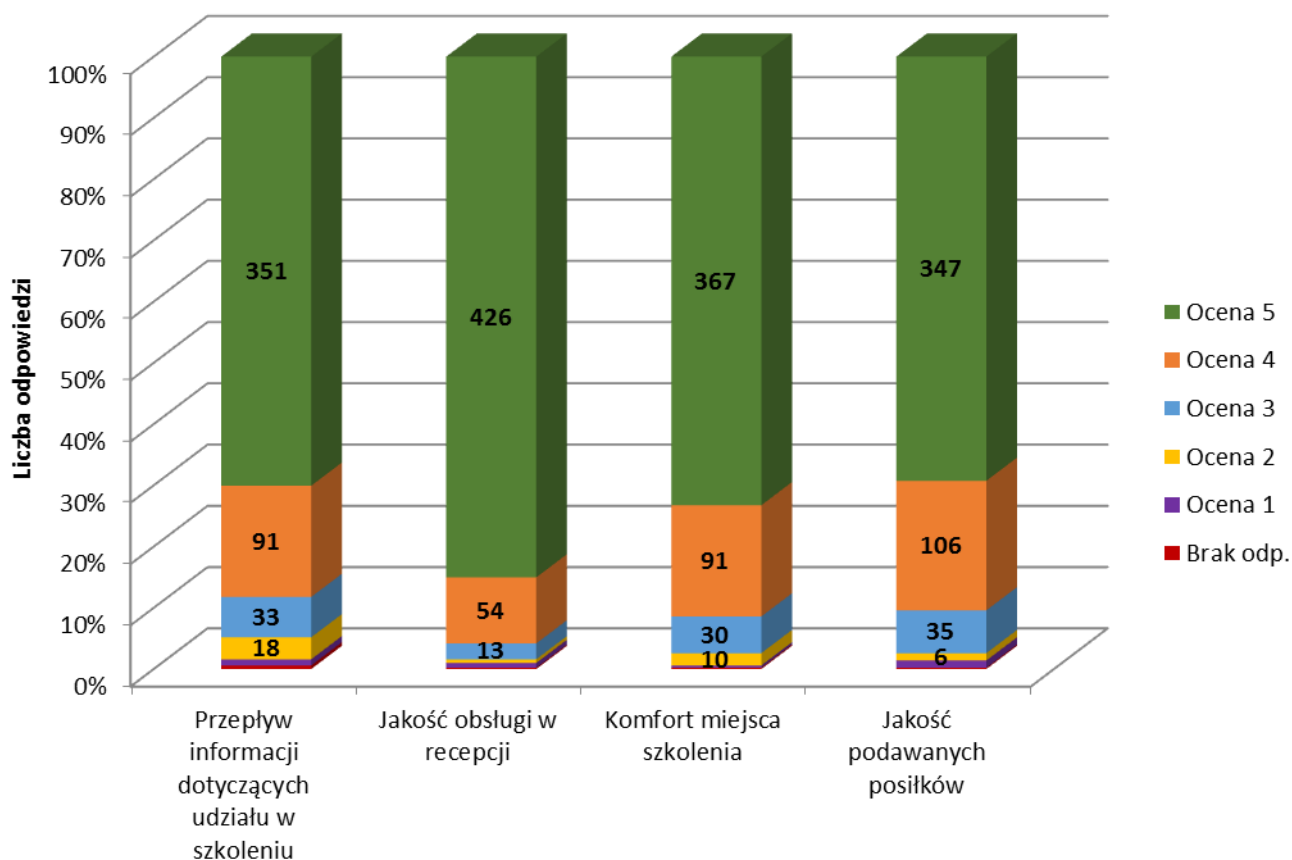
- brak zastrzeżeń (11 odpowiedzi);
- miła, pomocna /reagująca na potrzeby recepcja (9 odpowiedzi);
- dobry / bardzo dobry hotel i sale zajęciowe (4 odpowiedzi).

Po 2 osoby podały argumenty:

- bardzo dobre jedzenie i obsługa;
- jasny / czytelny przekaz informacji;
- organizator w pełni profesjonalny / bardzo kompetentny.

Jedna osoba zwróciła uwagę na dogodną lokalizację, a dwie inne zanotowały:

- ✓ *Po zmianie miejsca było dobrze.*
- ✓ *Warunki spełniły moje oczekiwania.*



Wykres nr 6. Jak Pani/Pan ocenia sposób organizacji szkolenia?

Ocenę organizacji szkolenia obniżały w opinii uczestników szkolenia oraz prowadzących następujące kwestie:

- według 14 osób za późno przekazywane informacje;
 - według 12 – mała sala (mało miejsca, ciasno, ograniczone możliwości pracy w grupie).
- Ponadto:
- 8 osób zwróciło uwagę na za duże grupy szkoleniowe;
 - 7 osób zwróciło uwagę na zbyt dużo godzin szkolenia w jednym dniu;
 - również 7 – na brak bezpłatnego parkingu / brak informacji na ten temat;
 - 5 osób – na słabą klimatyzację;
 - 4 osoby na kawę (cyt. *nie do wypicia*);
 - 3 osoby na brak informacji zwrotnej o zakwalifikowaniu do projektu;
 - po 2 osoby na: zmianę terminu/hotelu, za mało przerw, brak informacji o zakwaterowaniu, małą różnorodność posiłków, brak kanapek w przerwach, brak

przedstawiciela ORE, brak szczegółowego programu otrzymanego przed szkoleniem / na etapie rekrutacji, niski komfort czystości w pokojach (cyt. *brak papieru itp.*).

W ankietach uczestników pojawiły się także następujące pojedyncze wypowiedzi:

- ✓ *Niepotrzebne ograniczenia do 50 km, aglomeracja śląska: miasta, powiaty są blisko - zła komunikacja (korki).*
- ✓ *Idealnie byłoby stworzyć możliwość nocowania dla wszystkich uczestników i zwiększyć komfort pracy.*
- ✓ *Szkolenie osób z różnych miejscowości, zupełnie sobie obcych wymaga zagwarantowania noclegów w pokojach jednoosobowych dających możliwość odpoczynku i intymności.*
- ✓ *Nie mogłam spać w nocy, bo współlokator chrapał!*
- ✓ *Brak imprezy integracyjnej, osoby, które nie spały w hotelu śpieszyły się.*
- ✓ *Zbyt daleko od centrum miasta.*
- ✓ *Arogancka obsługa, restauracja w remoncie, brak miejsca na zewnątrz do posiedzenia i wypicia kawy.*
- ✓ *Konieczna wizyta Magdy Gessler.*
- ✓ *Proponowałabym zamiast suchych ciasteczek, małe kanapeczki i kawę z ekspresu.*
- ✓ *Brak laptopów przy prowadzeniu ćwiczeń związanych z diagnozą (konieczność korzystania z Internetu); brak określenia treści modułów szkolenia w programie przed rozpoczęciem szkolenia.*
- ✓ *Zajęcia powinny być rozłożone bardziej równomiernie.*
- ✓ *Brak informacji dotyczącej przedłużenia terminu zgłoszeń do osób zainteresowanych.*
- ✓ *Bardzo enigmatyczna rekrutacja.*
- ✓ *Szkoda, że mało papierowej wersji materiałów dydaktycznych.*
- ✓ *Przydałoby się udostępnienie materiałów - prezentacji ze szkolenia.*

Natomiast prowadzący mieli dodatkowe uwagi, dotyczące pojedynczych szkoleń:

- ✓ *Brak identyfikatorów dla prowadzących i uczestników, brak komputera, zbyt późno dotarły materiały dla uczestników, niekompletne materiały i załączniki, ograniczona liczba arkuszy flipchart, ograniczona ilość posiłków (zbyt mała ilość), nie dokładano pożywienia.*
- ✓ *Przeniesienie grupy z hotelu do hotelu spowodowało znaczący spadek motywacji i niechęci do szkolenia oraz prowadzących jako "odpowiedzialnych".*
- ✓ *Ankiety - pojawiły się błędy w druku p.9.*

5. **Możliwości realizacji wsparcia w szkołach i placówkach**

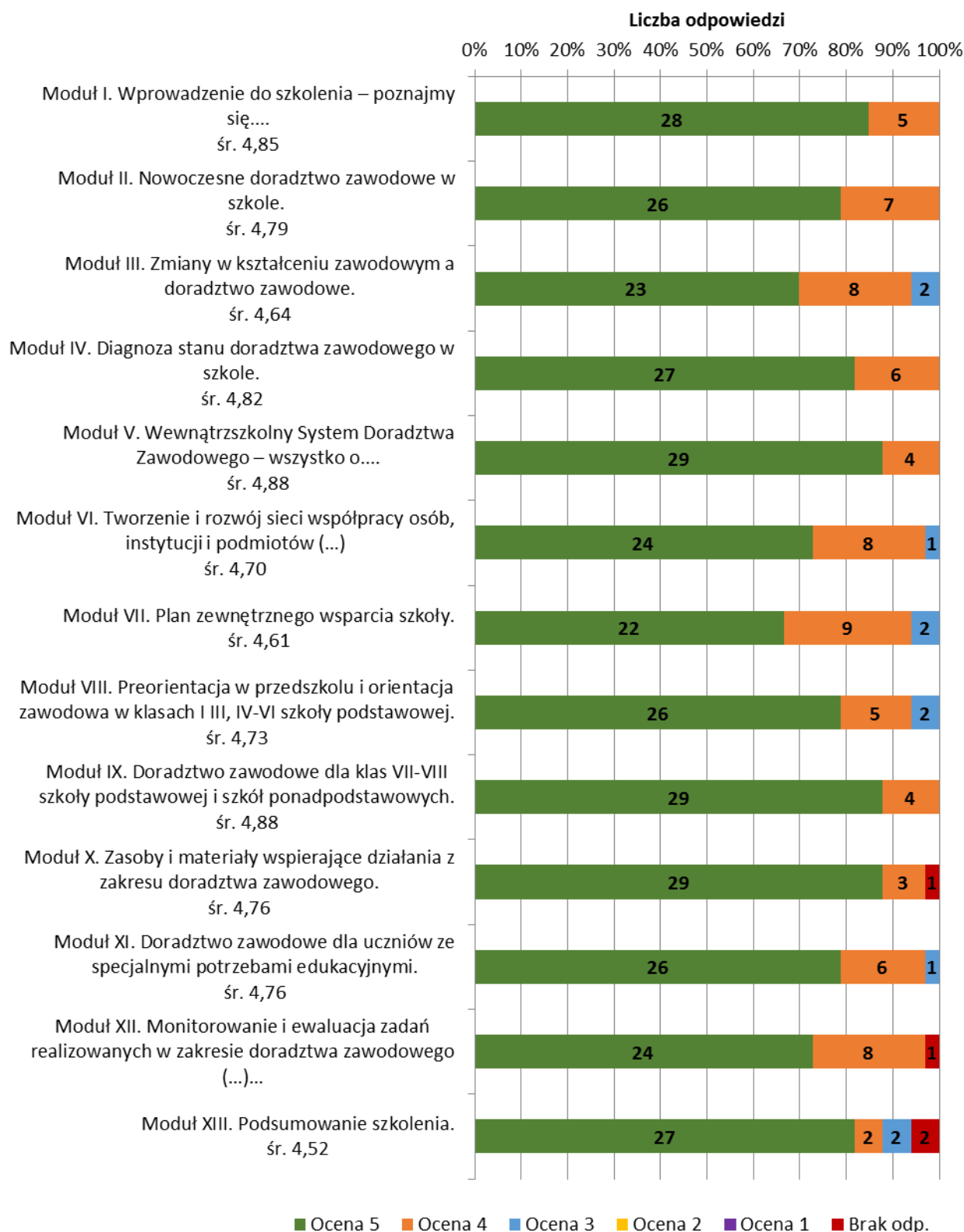
Możliwości realizacji wsparcia w szkołach i placówkach były badane w kilku aspektach:

- zmotywowanie szkolonych trenerów,
- zmotywowanie osób realizujących zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego,
- warunki organizacyjne,
- dotychczasowe doświadczenia.

a) Aby ocenić zmotywowanie szkolonych trenerów zadano prelegentom trzy pytania:

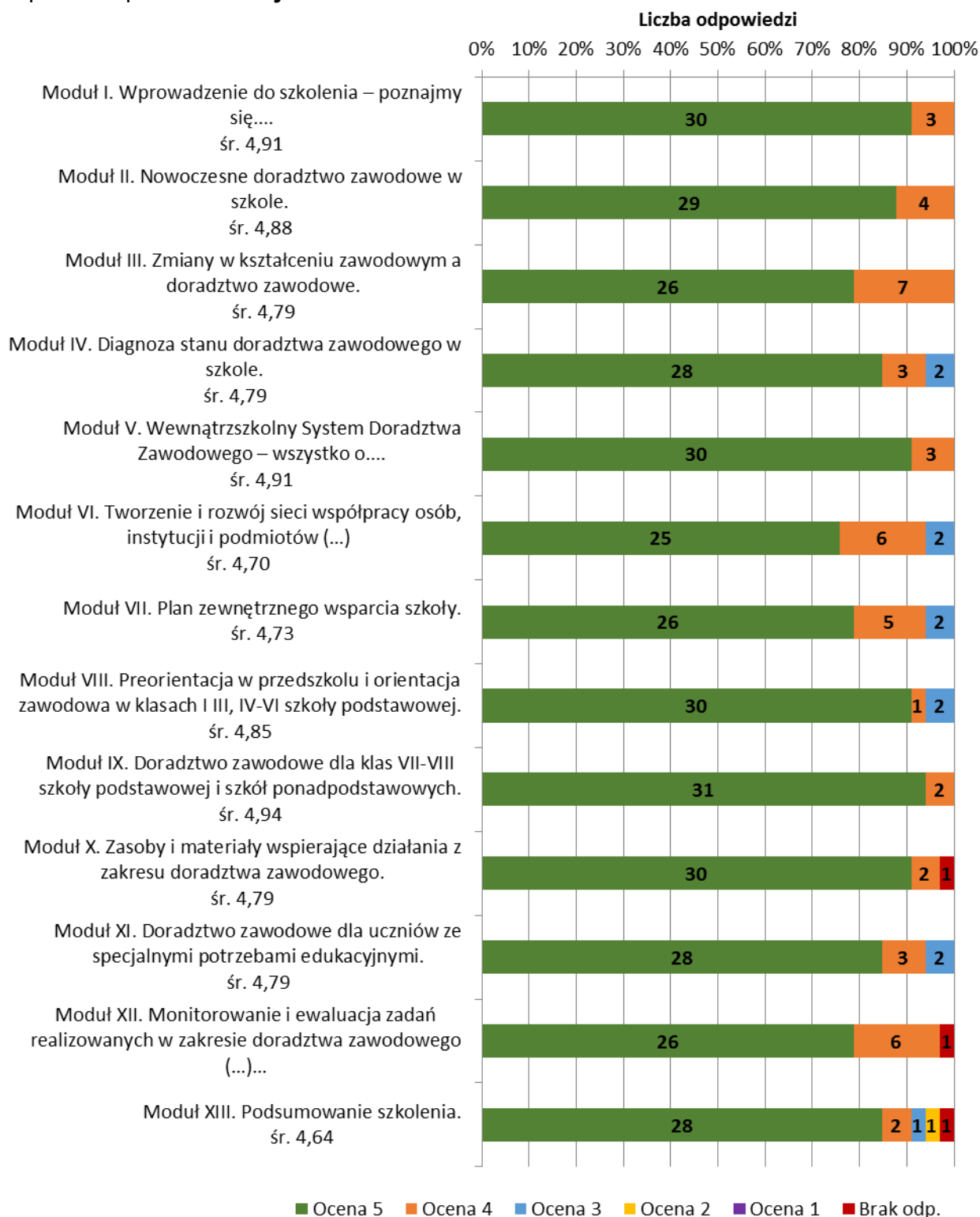
- **W jakim stopniu uczestnicy szkolenia byli zainteresowani przekazywaną wiedzą i informacjami w zakresie poszczególnych modułów?** (poproszono o zaznaczenie odpowiedzi na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało bardzo małe zainteresowanie, a 5 – bardzo duże)
- **W jakim stopniu uczestnicy szkolenia angażowali się w wykonywanie ćwiczeń i zadań w ramach poszczególnych modułów?** (odpowiedzi j.w., gdzie 1 – brak zaangażowania, a 5 – bardzo duże zaangażowanie)
- **Czy Pani/Pana zdaniem osoby uczestniczące w szkoleniu chętnie będą udzielały wsparcia osobom realizującym zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach?** (poproszono o zaznaczenie jednej z odpowiedzi: „nie”, „raczej nie”, „trudno powiedzieć”, „raczej tak”, „tak”).

Z odpowiedzi udzielonych przez osoby prowadzące szkolenia, na pytanie o stopień zainteresowania ich uczestników wiedzą i informacjami przekazywanymi w zakresie poszczególnych modułów wynika, że szkoleni trenerzy najbardziej byli zainteresowani modułem IX *Doradztwo zawodowe dla klas VII-VIII...* i modułem V *Wewnątrzszkolny System...* – średnia ocen prelegentów wyniosła **4,88**, a w następnej kolejności modułem I *Wprowadzenie...* – średnia **4,85**. Najmniejsze zainteresowanie wzbudził moduł XIII *Podsumowanie...* – prelegenci ocenili je średnio na **4,52**. Szczegółowy rozkład odpowiedzi zobrazowano na **wykresie nr 7**. Średnia ocen dla wszystkich modułów wyniosła **4,73**.



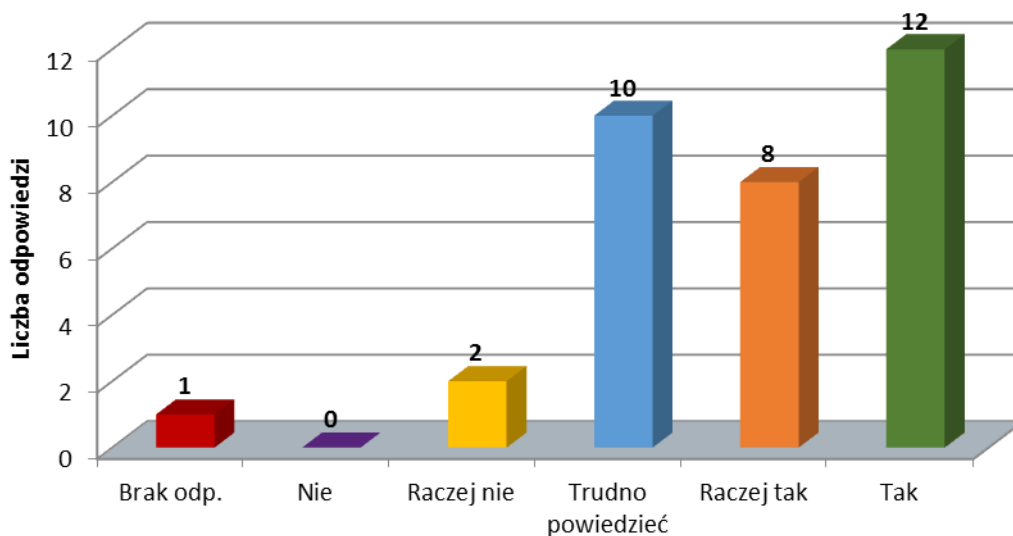
Wykres nr 7. W jakim stopniu uczestnicy szkolenia byli zainteresowani przekazywaną wiedzą i informacjami w zakresie poszczególnych modułów?

Podobnie prelegenci ocenili zaangażowanie uczestników szkoleń w wykonywanie ćwiczeń i zadań – średnia dla wszystkich modułów wyniosła **4,80**. Zdaniem prowadzących, uczestnicy najbardziej zaangażowali się w ćwiczenia podczas realizacji modułu IX *Doradztwo zawodowe dla klas VII-VIII ...* (średnia ocen wyniosła **4,94**). Najniżej ocenione zostało zaangażowanie w module XIII *Podsumowanie...* – na **4,64**. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia **wykres nr 8**.



Wykres nr 8. W jakim stopniu uczestnicy szkolenia angażowali się w wykonywanie ćwiczeń i zadań w ramach poszczególnych modułów?

Na podstawie powyższych ocen prelegentów można stwierdzić, że większość osób uczestniczących w szkoleniu jest zmotywowana do udzielania wsparcia osobom realizującym zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach. Potwierdzają to również odpowiedzi udzielone przez prelegentów wprost na pytanie o to, czy szkoleni trenerzy chętnie będą takiego wsparcia udzielali – odpowiedzi „tak” i „raczej tak” zaznaczyli łącznie 20 razy (60,6% odpowiedzi). O połowę mniej – 10 razy – prelegenci wybrali odpowiedź „trudno powiedzieć” (30,3% odpowiedzi). Szczegółowy rozkład odpowiedzi zobrazowano na **wykresie nr 9**.



Wykres nr 9. Czy Pani/Pana zdaniem osoby uczestniczące w szkoleniu chętnie będą udzielały wsparcia osobom realizującym zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach?

Prelegentów poproszono o uzasadnienie opinii. Za odpowiedziami pozytywnymi („tak” i „raczej tak”) przemawiały następujące argumenty:

- w szkoleniu uczestniczyły osoby z wieloletnim doświadczeniem zawodowym w zakresie realizacji doradztwa zawodowego (6 wypowiedzi);
- uczestnikami były osoby z wysoką motywacją, chęcią działania i dzielenia się wiedzą (5 wypowiedzi);
- uczestnicy byli bardzo zaangażowani w szkolenie (5 wypowiedzi);
- większość / część uczestników deklarowała chęć udzielania wsparcia (4 wypowiedzi);
- część osób uczestniczących w szkoleniu już udziela takiego wsparcia (2 wypowiedzi);
- wielu uczestników tworzy sieci współpracy (2 wypowiedzi).

Ponadto, pojawiły się pojedyncze uzasadnienia:

- ✓ *Tak, osoby mające kompetencje (merytoryczne + umiejętności trenerskie).*
- ✓ *Duże zainteresowanie szkoleniem, dziękują, pytają o możliwość kontynuacji.*

- ✓ Uczestnicy dopytywali o szczegóły dotyczące udzielania przez nich wsparcia innym, interesowali się tym.
- ✓ Osoby uczestniczące aktywnie uczestniczyły w zajęciach, dla wielu szkolenie było inspiracją do dalszych działań w zakresie doradztwa zawodowego.
- ✓ Koordynują działania doradcze na obszarze gmin, czasem większym.

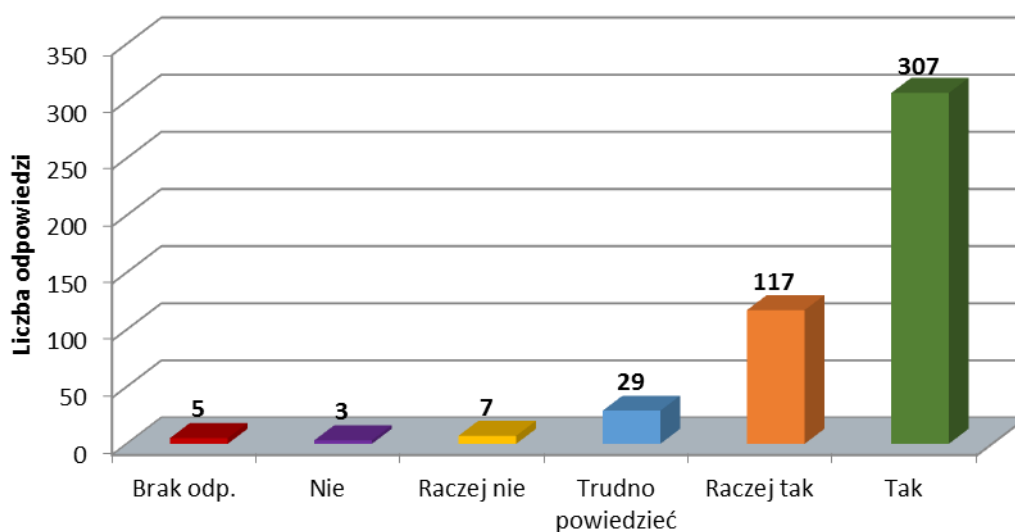
Wątpliwości prelegentów, co do chęci szkolonych trenerów do udzielania wsparcia osobom realizującym zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach, budziły następujące okoliczności:

- część uczestników miało za mało wiedzy i doświadczenia w zakresie doradztwa zawodowego (5 wypowiedzi);
- brakuje informacji na temat przyszłych obowiązków i finansowania – udzielanie wsparcia będzie zależało od oferowanych warunków (4 wypowiedzi);
- niektórzy mieli słabe przygotowanie trenerskie lub żadnego (3 wypowiedzi);
- część osób została wysłana na szkolenie nie z własnej woli (również 3 wypowiedzi).

Dwukrotnie pojawiły się wypowiedzi wskazujące na bardzo zróżnicowane podejście i zaangażowanie grupy oraz na fakt, że większość uczestników nie miała doświadczenia w prowadzeniu doradztwa zawodowego.

Ponadto, uczestnikom szkoleń zadano pytanie sondujące ich własny stosunek do uczestniczenia w projekcie: **Czy jest Pani/Pan zadowolona/y z udziału w projekcie „Przygotowanie trenerów do realizacji szkoleń z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego”?** (poproszono o zaznaczenie jednej z odpowiedzi: „nie”, „raczej nie”, „trudno powiedzieć”, „raczej tak”, „tak”).

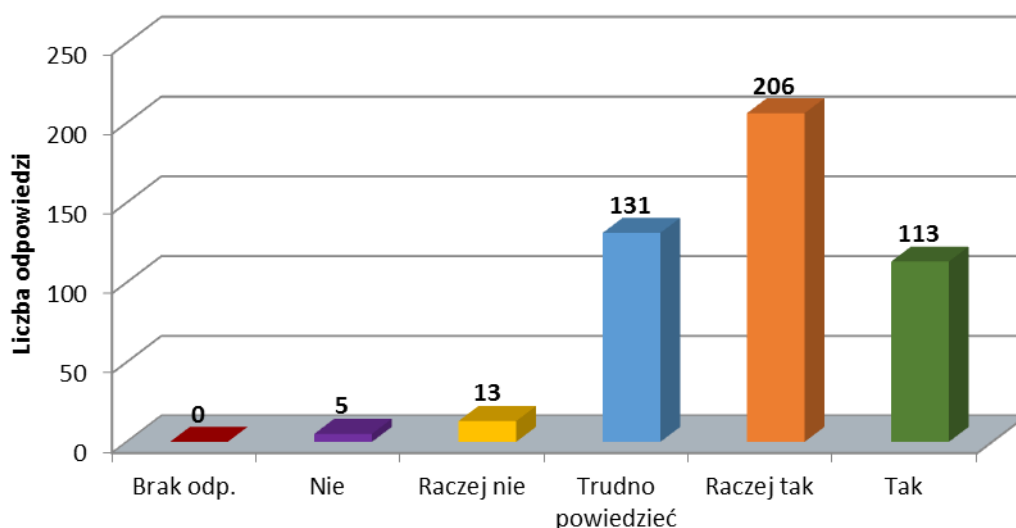
Niemal wszyscy ankietowani uczestnicy szkolenia zaznaczyli odpowiedź „tak” lub „raczej tak” – łącznie **90,4%** ankietowanych. Odpowiedzi udzielone na omawiane pytanie przedstawia **wykres nr 10**.



Wykres nr 10. Czy jest Pani/Pan zadowolona/y z udziału w projekcie „Przygotowanie trenerów do realizacji szkoleń z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego”?

Na podstawie przeprowadzonej powyżej analizy wyników ankiet dla prelegentów i uczestników szkoleń można stwierdzić, że większość z osób, które szkoliły się na trenerów, jest zmotywowana do udzielania wsparcia osobom realizującym zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach.

- b) Żeby ocenić potencjalne zmotywowanie osób realizujących zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego, uczestnikom szkoleń zadano pytanie: **Czy Pani/Pana zdaniem osoby realizujące zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach chętnie będą uczestniczyły w szkoleniach z tego zakresu?** (poproszono o zaznaczenie jednej z odpowiedzi: „nie”, „raczej nie”, „trudno powiedzieć”, „raczej tak”, „tak”). Większość ankietowanych wybrała odpowiedź „raczej tak” lub „tak” – łącznie **68%** badanych uczestników, przy czym więcej było odpowiedzi „raczej tak”. Zdaniem **27,9%** osób „trudno powiedzieć”, czy będą chętni do uczestniczenia w szkoleniach z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia **wykres nr 11**.



Wykres nr 11. Czy Pani/Pana zdaniem osoby realizujące zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach chętnie będą uczestniczyły w szkoleniach z tego zakresu?

Uczestnicy szkolenia zostali poproszeni o uzasadnienie swoich opinii – nie uczyniła tego połowa badanych (233 osoby). Zdaniem ankietowanych, osoby realizujące zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach chętnie będą uczestniczyły w szkoleniach z tego zakresu, ponieważ:

- doradcy zawodowi chcą (i muszą) się rozwijać, zdobywać nową wiedzę (34 odpowiedzi);
- istnieje taka potrzeba, wynikająca z wprowadzenia doradztwa zawodowego do planów nauczania (15 odpowiedzi);
- jest to okazja do wymiany doświadczeń (12 odpowiedzi);
- istnieje deficyt szkoleń z tego zakresu (9 odpowiedzi);
- ze szkoleń będą korzystały głównie osoby początkujące (9 odpowiedzi);
- doradcy zawodowi potrzebują wsparcia (9 odpowiedzi);
- ze względu na możliwość otrzymania materiałów, których brakuje doradcom (7 odpowiedzi);
- jest to nowy temat (6 odpowiedzi).

Ponadto:

- według 5 osób – szkolenie ma obszerny, ciekawy program; mało jest osób znających się na tym temacie;
- według 3 osób – jest to przydatna wiedza; jest to rozwijający się obszar edukacji; takich szkoleń potrzebują szczególnie osoby pracujące w szkołach podstawowych; oferowane zajęcia / ćwiczenia są ciekawe;
- według 2 osób – temat jest atrakcyjny dla uczniów; brakuje lub jest słabo rozwinięta sieć współpracy w powiecie; istnieje potrzeba wsparcia.

Wg 9 ankietowanych osób w szkoleniach chętnie będą brali udział doradcy zawodowi, natomiast inni nauczyciele – nie, ze względu na opór przed nowymi zadaniami lub brak takiej potrzeby.

Przykładowe odpowiedzi:

- ✓ *Osoby realizujące zadania z zakresu doradztwa zawodowego będą chętnie uczestniczyły w szkoleniach z tego zakresu, ponieważ dzięki nim uporządkują swoją wiedzę.*
- ✓ *Obszar doradztwa zawodowego dotyczy całego środowiska szkolnego, a zakres wiedzy i umiejętności należy doskonalić permanentnie, by móc wspierać w sposób świadomy uczniów.*
- ✓ *Osoby zaangażowane w zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego raczej chętnie będą uczestniczyły w szkoleniach, aby zdobywać kolejne doświadczenie, wymieniać się materiałami i spostrzeżeniami.*
- ✓ *Nauczyciele, którzy dopiero objęli funkcję doradcy zawodowego niewątpliwie będą zainteresowani. Ci, którzy są już doradcami będą mieli możliwość uzupełnienia swoich wiadomości, wymiany doświadczeń.*

- ✓ *Uczestnictwo w szkoleniach to możliwość odnowienia wiedzy i nabywania nowych kontaktów, a także wymiany doświadczeń.*
- ✓ *Wiele osób zajmuje się doradztwem nie mając większego doświadczenia w tym zakresie, będą więc chciały uzyskać pomoc od osób znających temat.*
- ✓ *Wszystkie placówki sektora edukacji realizujące zadania z doradztwa zawodowego i zatrudniające doradców wskazują na zapotrzebowanie na takie szkolenia, co zaobserwowałam na podstawie rozmów z kolegami i koleżankami na szkoleniu.*
- ✓ *Zajęcia z doradztwa będą obowiązkowe, więc nauczyciele będą chcieli wiedzieć, w jaki sposób je prowadzić oraz jakie informacje przekazywać.*
- ✓ *Dostrzegam, że obecnie duży nacisk kładzie się na doradztwo zawodowe i nauczyciele będą chętnie korzystać z tego typu szkoleń.*
- ✓ *Wprowadzenie do planów nauczania obowiązkowych zajęć z doradztwa zawodowego spowoduje wśród nauczycieli potrzebę zdobycia, poszerzenia lub usystematyzowania wiedzy z obszaru doradztwa zawodowego.*
- ✓ *Osoby te oczekują przede wszystkim materiałów do własnej pracy i rozwiania wątpliwości, które sama miałam przed wzięciem udziału w tym szkoleniu.*
- ✓ *Wielu nauczycieli realizujących zajęcia z doradztwa zawodowego wciąż nie posiada kwalifikacji, potrzebują wsparcia, szkoleń, dobrych materiałów.*
- ✓ *Ponieważ mało jest osób znających się na tym temacie i jest to wdrażana sprawa - osoby zajmujące się tym tematem z pewnością potrzebują pomocy i wymiany doświadczeń.*
- ✓ *Osoby te są w moim powiecie bardzo słabo przygotowane do prowadzenia zajęć z doradztwa i nie mają doświadczenia zawodowego.*
- ✓ *Wiedza na temat realizacji doradztwa zawodowego jest mała, szczególnie u nauczycieli pracujących w szkołach podstawowych.*
- ✓ *Potrzebna jest wiedza na temat doradztwa tym bardziej, że ta dziedzina dopiero budzi się do życia.*
- ✓ *Osoby, które zajmują się doradztwem – tak, bo wierzą w jego znaczenie i rolę w procesie nowych ścieżek, inni będą uważać je za zbędne.*
- ✓ *Moje doświadczenia są takie, że współpraca w radzie, a tego doradztwo wymaga, jest trudna i próby zaangażowania rady do realizacji zadań doradczych, jakie czyniłem, nie były zbyt udane. Myślę jednak, że osoby realizujące doradztwo chętnie będą uczestniczyć.*

W ankietach znalazło się również wiele innych argumentów „na tak”:

- ✓ *Osoby szkolące konkretnie i rzeczowo prowadzą szkolenie, w związku z czym należy korzystać, jeśli jest okazja do korzystania z tego typu formy doskonalenia.*
- ✓ *Nie wszystkie studia podyplomowe dają tyle wiedzy, ile dało dzisiejsze szkolenie.*
- ✓ *Nauczyciele są coraz bardziej świadomi swojej roli w całym działaniu doradztwa edukacyjno-zawodowego.*
- ✓ *Tak, ponieważ każdy potrzebuje podstaw i wiedzy do wykorzystania w swojej pracy.*
- ✓ *Myślę, że tak, ponieważ nauczyciele - doradcy w mojej pracy będą chcieli przygotować uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia.*
- ✓ *Pomoże to im zintensyfikować działania z zakresu doradztwa zawodowego.*
- ✓ *Na szkoleniu poruszane są najważniejsze kwestie dotyczące doradztwa zawodowego.*
- ✓ *Szkolenie pomaga szerzej spojrzeć na doradztwo zawodowe.*
- ✓ *Tematyka szkolenia będzie odpowiadała osobom realizującym zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach.*
- ✓ *Usystematyzowane, uporządkowane informacje, możliwość konsultacji z prowadzącymi, logiczny i spójny program szkolenia.*
- ✓ *Tak, bo jest to ciekawa i merytoryczna praca.*
- ✓ *Gdybym miała możliwość wzięcia udziału jeszcze raz w takim szkoleniu od razu bym się zapisała. Dużo nowych znajomości, uzyskanie nowej wiedzy.*
- ✓ *Tego typu szkolenia wzbogacają warsztat pracy, rozwijają, budują relacje, kontakty.*
- ✓ *Tego typu szkolenia pokazują jak jeszcze bardziej uatrakcyjnić zajęcia i pokazują nowe scenariusze.*
- ✓ *Zadania są ważne dla wsparcia procesu edukacyjnego.*
- ✓ *Nie mam w tym względzie doświadczeń, wydaje mi się, że na naszym terenie nauczyciele są chętni do udziału w szkoleniach.*
- ✓ *Osoby realizujące zadania są zainteresowane działaniami z zakresu doradztwa zawodowego.*
- ✓ *Rok szkolny 2017/2018 uzmysłowił nauczycielom, że doradztwo zawodowe jest elementem normalnej pracy dydaktyczno-wychowawczej, jednak jest jeszcze grupa, która mocno koncentruje się na swoim przedmiocie i tych będzie trudniej włączyć do wspólnej pracy.*
- ✓ *Doradztwo zawodowe ułatwi dojście do przekonania "kim jestem-dokąd zmierzam" – co mogę zaoferować przyszłemu pracodawcy. Jest więc wartością w procesie budowania własnej drogi zawodowej.*

- ✓ *Umieszczenie w "ramówkach" doradztwa zawodowego budzi szereg wątpliwości. Często zajęcia prowadzą doradcy początkujący.*

Wątpliwości i brak jednoznacznej oceny, co do chęci osób realizujących zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego do uczestniczenia w szkoleniach wynikały najczęściej z faktu, że ankietowani uzależniali tę chęć od różnych okoliczności:

- 11 osób – od cech osobowych, wewnętrznej motywacji, potrzeb, oczekiwań i zaangażowania;
- 10 osób – od nastawienia pracowników placówki lub świadomości i zgody dyrektora;
- 6 osób – od terminów szkolenia;
- 4 osoby – od możliwości praktycznej realizacji doradztwa zawodowego w szkole;
- 4 osoby – od posiadanego doświadczenia (chętni będą ci, którzy mają małe doświadczenie);
- również 4 osoby – od innych posiadanych obowiązków;
- 2 osoby stwierdziły, że trudno jest to ocenić, ponieważ nie wiadomo, kto będzie odbiorcą tych szkoleń.

Przykładowe odpowiedzi:

- ✓ *Wiem, że nie wszyscy chętnie, ale dużą część można zmotywować i zachęcić.*
- ✓ *Chęć jest uzależniona od wewnętrznych motywacji i potrzeb, a to trudno na tym etapie ocenić – brak informacji na temat potrzeb doradców i osób realizujących zadania.*
- ✓ *Nastawienie nauczycieli na początku może być różne.*
- ✓ *Wszystko będzie zależało od terminu szkolenia, nastawienia do organizowanych przez szkołę zajęć z doradztwa zawodowego.*
- ✓ *Zależy to od terminu, czasu trwania, przychylności dyrekcji, świadomości organu prowadzącego.*
- ✓ *Wszystko zależy od możliwości późniejszej realizacji zadań przez nauczycieli, nauczyciele widzą potrzebę, jednak brakuje czasu na zajęcia z doradztwa, jeśli w szkole nie ma etatu doradcy.*
- ✓ *Tak długo, jak długo ranga doradztwa zawodowego nie będzie zadowalająca, jednoznaczna i poważnie traktowana przez JST.*
- ✓ *Jeśli są od niedawna doradcami to tak, jeśli to doświadczeni doradcy to niekoniecznie.*
- ✓ *Bywa nieraz opór ze względu na przeciążenie pracą. W związku z tym, że są to nowe zobowiązania, liczę, że będzie zainteresowanie szkoleniem.*

W ankietach wskazano również inne uwarunkowania:

- ✓ *Tak, jeżeli od uczestników dowiedzą się nieco więcej na Facebooku lub na stronie www instytucji szkolącej w tym zakresie.*
- ✓ *Jak otrzymają materiały do prowadzenia zajęć, obecnie brak narzędzi.*
- ✓ *Jeżeli szkolenia będą merytoryczne.*
- ✓ *Myślę, że osoby realizujące zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego chętnie będą uczestniczyć w szkoleniach, jeżeli dotyczyć będą konkretnych problemów dotyczących danej szkoły lub etapu edukacyjnego np. scenariusze zajęć, umiejętność opracowania WSDZ.*
- ✓ *Chętniej, jeżeli te szkolenia będą dotyczyły wybranych zagadnień z modułów.*
- ✓ *Jeżeli w szkole nie ma zatrudnionego doradcy zawodowego, to nauczyciel, który obejmie jego funkcję będzie chętnie uczestniczył w szkoleniu.*
- ✓ *Dyrektorzy szkół podstawowych nie czują tematu - muszą być przymuszeni przez wydział edukacji.*
- ✓ *Zależy to od zadań i zasad zatrudnienia.*
- ✓ *Jeśli nie będą świadome, co ich czeka (jakie treści) na szkoleniu to pewnie tak, choć uważam, że jest to wprowadzenie w błąd.*
- ✓ *Zależy, czy będą musiały uczestniczyć w tych szkoleniach, czy nie.*
- ✓ *Jest wiele czynników zależnych.*

Argumentem, który zdaniem ankietowanych przemawia za niechęcią osób realizujących zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach do uczestniczenia w szkoleniach z tego zakresu jest przede wszystkim brak świadomości i zrozumienia dla znaczenia doradztwa zawodowego oraz dla potrzeby rozwoju w tym zakresie (12 odpowiedzi). Ponadto, po 3 osoby stwierdziły, że:

- temat szkolenia może nie być interesujący;
- nauczyciele na ogół niechętnie uczestniczą w szkoleniach;
- nauczyciele nie chcą realizować nowych zadań;
- ankietowani spotkali się już z oporem przed podobnymi szkoleniami

oraz po 2 podkreśliły:

- ilość innych obowiązków i brak czasu;
- brak gotowości do uczenia się i rutynowa podejście;
- program szkolenia musi ulec modyfikacji;
- przekazywanych podczas tego szkolenia treści można się samemu nauczyć.

Przykładowe wypowiedzi:

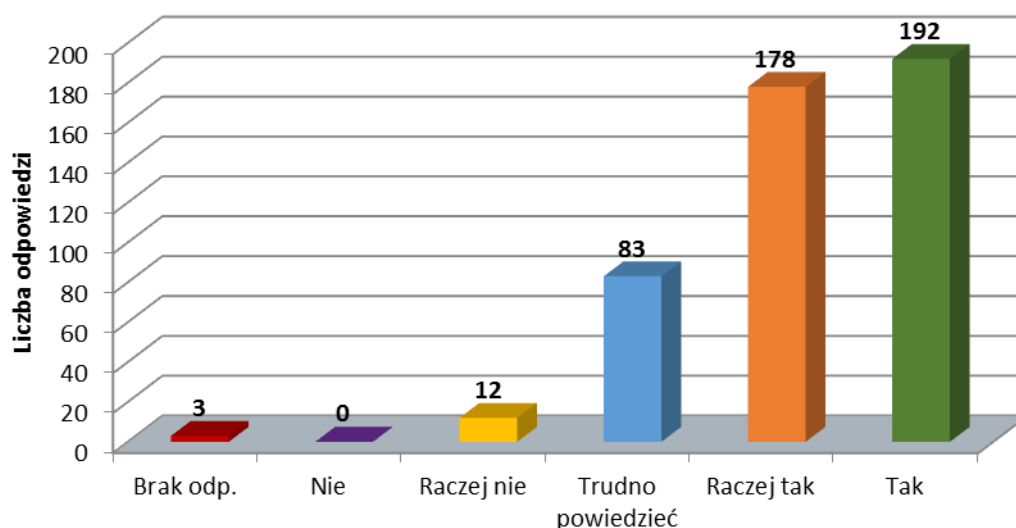
- ✓ *Nie wszyscy doradcy zawodowi mogą być świadomi potrzeby uczestnictwa w szkoleniach dotyczących realizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego.*
- ✓ *Nie wszyscy nauczyciele widzą potrzebę realizacji doradztwa zawodowego na swoich przedmiotach.*
- ✓ *Myślę, że nie wszyscy rozumieją potrzebę i wagę doradztwa zawodowego, a szczególnie faktu, że powinno być prowadzone horyzontalnie.*
- ✓ *Wielokrotnie osoby realizujące doradztwo zawodowe robią to na marginesie innych zadań, często nie będą chętne na uczestnictwo w szkoleniach dydaktycznych.*
- ✓ *Z moich doświadczeń wynika, że osoby chętne są w mniejszości. Duża rola w zachęcaniu i pokazaniu korzyści dla szkoły.*
- ✓ *Dla nauczycieli to dodatkowe zobowiązanie bez dodatkowego wynagrodzenia.*
- ✓ *Szkoły prezentują opór z uwagi na brak etatu i chętnych do wykonywania tych zadań.*
- ✓ *W swojej placówce (szkole) spotykam się z oporem ze strony nauczycieli. Uważają, że w szkole kształcącej zawodowo doradztwo jest niepotrzebne.*
- ✓ *W szkołach mojego powiatu zadania z zakresu doradztwa prowadzą pedagodzy i psychologowie, nie słyszałem żeby byli tam zatrudnieni doradcy, więc nie wiem na ile będą zainteresowani takimi szkoleniami.*
- ✓ *Na pewno wymagane będą modyfikacje programu na bardziej praktyczne i przetworzone na dany typ placówki.*
- ✓ *Szkolenie jest nudne, wszystko można przeczytać, jeśli się potrafi czytać. Nie tak się prowadzi dobre szkolenia.*

Ankietowani zanotowali również kilka pojedynczych spostrzeżeń:

- ✓ *Tłumaczą się brakiem czasu, dyrektorzy nie chcą zwalniać.*
- ✓ *Były już szkolenia grantowe z tego zakresu.*
- ✓ *Nie ma konkretnych informacji dotyczących tworzenia sieci placówek.*
- ✓ *Ponieważ, osoby te wszystko wiedzą najlepiej, są najlepsze i dla nich pewnie nie będę w moim środowisku autorytetem.*
- ✓ *Nie wszyscy czują się odpowiedzialni za doradztwo.*
- ✓ *Zawsze szkolenia różnią się tym, na co się zapisujemy, a jakie są w rzeczywistości.*
- ✓ *Brak wsparcia ze strony JST bardzo zniechęca doradców zawodowych do zaangażowania się w wykonywanie swojej pracy.*

- ✓ *Brak atrakcyjnych treści, takich jak metody coachingowe, konkretnych narzędzi.*
- ✓ *Trudno powiedzieć, skoro materiały są dostępne na stronie www.*
- ✓ *Zagadnienia ciekawe i aktualne, ale przedstawione w mało interesujący sposób.*
- ✓ *W szkołach różne osoby realizują ww. zadania i nie zawsze robią to z własnej woli.*
- ✓ *Większość osób ukończyła studia z zakresu doradztwa zawodowego, jednak nie są zatrudnieni jako doradcy. Nie mają czasu jako przedmiotowcy lub zadania te zostały im narzucone.*
- ✓ *Mogą mieć opory, gdyż nie do końca znają przepisy prawne i nie wiedzą, że powinni to robić w ramach ścieżek edukacyjnych.*

c) Możliwości realizacji wsparcia w szkołach i placówkach w dużym stopniu będą zależały od warunków organizacyjnych. Aby to ocenić, uczestnikom szkoleń zadano pytanie: **Czy organizacja Pani/Pana pracy będzie sprzyjała realizacji wsparcia dla szkół i placówek?** (poproszono o zaznaczenie jednej z odpowiedzi: „nie”, „raczej nie”, „trudno powiedzieć”, „raczej tak”, „tak”). Większość - **78,9%** ankietowanych wybrało odpowiedź „tak” lub „raczej tak”. Część osób nie była zdecydowana, co do tej kwestii – **17,7%** badanych uczestników wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia **wykres nr 12**.



Wykres nr 12. Czy organizacja Pani/Pana pracy będzie sprzyjała realizacji wsparcia dla szkół i placówek?

Dodatkowo, uczestnicy szkolenia zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie: **Co należałoby zmienić, aby bardziej sprzyjała?** Większość badanych (355 osób – 75,9%) nie wypełniła tej części ankiety, a 11 osób stwierdziło, że nic nie trzeba zmieniać.

Wśród pozostałych odpowiedzi przeważały postulaty dotyczące:

- tworzenia sieci współpracy (12 odpowiedzi);
- wprowadzenia odpowiednich umocowań prawnych, podnoszących rangę doradztwa zawodowego i status doradcy (również 12 odpowiedzi);
- zwiększenia liczby godzin przeznaczonych na doradztwo zawodowe (10 odpowiedzi);
- oddzielnego etatu (lub przynajmniej części) dla doradcy zawodowego (8 odpowiedzi);
- większego zaangażowania i wsparcia ze strony JST (również 8 odpowiedzi);
- wyposażenia koordynatorów/trenerów w odpowiednie narzędzia i materiały (7 odpowiedzi);
- zmniejszenia ilości innych obowiązków lub oddelegowania (6 odpowiedzi).

Spośród badanych, 7 osób stwierdziło, że trudno powiedzieć, co należałoby zmienić, ponieważ nie wiadomo, jakie będą oczekiwania wobec trenerów. Kilku innych uczestników szkolenia uważa, że to będzie zależało od: zakresu obowiązków (3 odpowiedzi), możliwości finansowych (2 odpowiedzi), dyrektora (także 2 odpowiedzi).

Ponadto, 6 ankietowanych wyraziło obawę, że ze względu na ilość spoczywających na nich obowiązków, nie będą miały czasu na realizowanie wsparcia dla szkół i placówek.

Uczestnicy szkolenia zanotowali również, że należy:

- uświadamiać dyrektorom szkół, nauczycielom i organom prowadzącym znaczenie doradztwa zawodowego (6 odpowiedzi);
- organizować więcej tego typu szkoleń/spotkań dla doradców zawodowych (5 odpowiedzi);
- doskonalić się, brać udział w szkoleniach (4 odpowiedzi);
- przekonać: dyrektora (3 odpowiedzi), JST (2 odpowiedzi) i (cyt.) *innych*;
- zwiększyć etat (3 odpowiedzi);
- ustalić harmonogram wspierania (również 3 odpowiedzi);
- dostosować szkoły / placówki (2 odpowiedzi);
- zmienić doradztwo zawodowe dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (2 odpowiedzi),

Ponadto, 4 osoby stwierdziły, że po tym szkoleniu są materiały i wiadomo, co i jak robić.

Przykładowe wypowiedzi:

- ✓ *Nic. Jest świetnie. Prowadzę szkolenia ciesząc się bardzo dużym powodzeniem, przydatne. Uważam się za eksperta w dziedzinie wsparcia placówek i szkół.*
- ✓ *Mój charakter będzie sprzyjał realizacji wsparcia dla szkół i placówek.*
- ✓ *Wystarczy odrobina dobrej woli.*
- ✓ *Doświadczenie bezpośrednio oraz kontakt z różnymi szkołami i nauczycielami na różnych poziomach pozwoli na wypracowanie konkretnych rozwiązań.*
- ✓ *Tworzenie sieci współpracy, konsultacje w sprawie tworzenia programu nauczania i WSDZ są OK. Zmienić należy liczbę godzin i klas, w których jest prowadzone doradztwo.*
- ✓ *Organizacja pracy będzie sprzyjała realizacji wsparcia szkół poprzez uczestniczenie w sieci doradców, ponieważ tam zbierają się fachowcy i dzielą doświadczeniem. Należałoby położyć nacisk na stworzenie takich sieci w powiatach.*
- ✓ *Organizowanie spotkań dla doradców zawodowych w szkołach, stworzenie wspólnego planu pracy.*
- ✓ *Uregulować prawnie rolę doradcy zawodowego prowadzącego zewnętrzne wsparcie dla szkół i placówek.*
- ✓ *Koordinator powinien być zatrudniony przez jednostki samorządu terytorialnego, aby być na tyle mobilnym, aby dotrzeć do każdej placówki i służyć wsparciem w dogodnym dla placówki czasie.*
- ✓ *Nie ma już w założeniach powołania koordynatora powiatowego, taka osoba na etacie mogłaby sprzyjać realizacji wsparcia szkół i przedszkoli.*
- ✓ *Zwiększyć liczbę godzin doradztwa i dopasowywać placówki od strony technicznej w tym zakresie (obecnie brak możliwości korzystania ze sprzętu IT, etc.).*
- ✓ *Systemowo doradcy powinni być na etatach. Doradztwo w siatce godzin minimum 1 godz./tyg.*
- ✓ *W każdej szkole powinien być zatrudniony doradca zawodowy organizujący pracę szkoły w tym zakresie, ponieważ wsparcie doradcze jest bardzo ważne w rozwoju i nabywaniu umiejętności podejmowania decyzji przez młodego człowieka.*
- ✓ *Musiałabym być zatrudniona na etacie doradcy zawodowego. Pełniąc rolę nauczyciela kształcenia zawodowego trudno jest łączyć obie funkcje jednocześnie.*
- ✓ *Wyposażyć koordynatora w narzędzia, materiały i informacje przydatne w pracy doradcy, które można będzie przekazać innym.*
- ✓ *Dać nam narzędzia nie teorię.*
- ✓ *Muszą być działania wspierane od góry, jako ważne dla placówek i szkół.*

- ✓ *O ile uda się nakłonić osoby, które zarządzają placówką oraz organ prowadzący i przekonać o ważności realizacji takiego wsparcia dla naszych uczniów, rodziców, nauczycieli.*
- ✓ *Uświadomić dyrektorom i nauczycielom szkół konieczność poszerzania wiedzy i umiejętności z zakresu doradztwa zawodowego w szkole i placówkach, w celu wspierania młodzieży w wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej.*
- ✓ *Pełne poparcie dyrekcji i organu nadzorującego.*
- ✓ *Musiałabym zrezygnować z pracy w kilku szkołach i skupić się na jednej dziedzinie.*
- ✓ *Doprecyzowanie oczekiwań wobec doradców, trenerów. Przyzwolenie organów prowadzących na oddelegowanie doradców do realizacji wsparcia dla szkół, określenie ram czasowych.*
- ✓ *To zależy od zakresu obowiązków trenera, a także od planu zajęć w szkole, wsparcia organu prowadzącego i dyrekcji oraz zaangażowania doradców ze szkół.*
- ✓ *Jestem zatrudniona na etacie pedagoga szkolnego. Aktualnie wynosi 28 godz. tygodniowo. Trudno mi powiedzieć, czy w przyszłym roku szkolnym organizacja mojej pracy w macierzystej placówce nie przeszkodzi mi w realizacji wsparcia dla innych szkół i placówek – to zależy od dyrektora.*
- ✓ *Etat wynosi 5 godzin zegarowych – jest to niewystarczający czas, by aktywnie wspierać szkoły i placówki w moim rejonie.*
- ✓ *Należy ustalić harmonogram wsparcia – wówczas będę w stanie tak zorganizować sobie prace, aby wsparcia udzielać.*
- ✓ *Wyznaczyć określone godziny, w jakich są dostępne konsultacje lub je przydzielić.*

W ankietach pojawiły się także następujące, pojedyncze propozycje i uwagi:

- ✓ *Konkretne informacje pisemne do szkół.*
- ✓ *Wzbudzić zainteresowanie tematem wśród wszystkich nauczycieli.*
- ✓ *Nie zawsze szkoły są chętne do skorzystania z pomocy.*
- ✓ *Upowszechnić zasadność oddziaływań zespołowych w doradztwie zawodowym.*
- ✓ *Dostosować plan pracy, by szkolenie prowadzić do godz. 15 i by nie były bezpłatne dla prowadzących.*
- ✓ *Możliwość uzyskania jednego dnia w tygodniu na wizyty w szkołach podstawowych i gimnazjach.*
- ✓ *Bardziej spójny plan zajęć dydaktycznych.*
- ✓ *Elastyczne godziny pracy, życzliwość i wsparcie dyrekcji macierzystej szkoły.*
- ✓ *W zależności od organizacji (etat) i osoby na stanowisku doradcy.*

- ✓ *Dobra organizacja jest jednym z kluczowych elementów do osiągnięcia celu i sukcesu.*
- ✓ *Wsparcie w realizacji zadań wynikających z przepisów prawa.*
- ✓ *Więcej konkretów - jak zorganizować plan wsparcia.*
- ✓ *Wystarczy podać kilka wskazówek - dzielić się doświadczeniem.*
- ✓ *Myślę, że koordynowanie działalności informacyjno-doradczej, systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej.*
- ✓ *Monitorowanie działań w placówkach.*
- ✓ *Zwiększyć swoją mobilność w zakresie poznania potrzeb placówek oraz kompetencji i zakresu wsparcia ze strony innych.*
- ✓ *Jestem zatrudniona w szkole - pracuję 5 dni w tygodniu. Mam wiele obowiązków zawodowych – jeśli terminy szkoleń "nakładają się" na godziny pracy, to nie dam rady.*
- ✓ *Nie wiem jak połączyć godziny wynikające z godzin etatowych i godziny z doradztwa.*
- ✓ *Mój strach i moją treść przed wystąpieniami i poprowadzeniem szkolenia.*

d) Uczestników szkoleń zapytano również o to, jakie swoje dotychczasowe doświadczenia będą mogli wykorzystać w realizacji wsparcia dla szkół i placówek. Z udzielonych odpowiedzi wynika, że ankietowani będą wykorzystywali swoje doświadczenia w:

- 69 osób – prowadzeniu szkoleń/warsztatów/konferencji dla nauczycieli, rad pedagogicznych, doradców i innych dorosłych osób;
- 33 osoby – pracy pedagogicznej z uczniami;
- 33 osoby – współpracy ze szkołami, pracodawcami, ośrodkiem metodycznym i innymi instytucjami;
- 31 osób – pracy doradcy zawodowego;
- 27 osób – współorganizowaniu przedsięwzięć typu: targi edukacyjne, wycieczki na targi pracy i edukacyjne, wizyty studyjne
- 20 osób – tworzeniu/udziale w sieci współpracy/wsparcia różnych instytucji lub osób;
- 14 osób – prowadzeniu zajęć z zakresu doradztwa zawodowego;
- 10 osób – realizowaniu projektów unijnych;
- 7 osób – planowaniu i organizowaniu różnych spotkań, szkoleń;
- również 7 – w organizowaniu doradztwa zawodowego w szkołach.

Spośród ankietowanych, 9 osób wykorzysta ogólnie doświadczenie zawodowe, 6 osób – wszystkie doświadczenia / wszystkie dotyczące doradztwa edukacyjno-zawodowego, a 3 osoby – doświadczenia „na wielu płaszczyznach”.

Ponadto:

- 24 osoby stwierdziły, że będą wykorzystywały wiedzę i umiejętności uzyskane na studiach (w tym podyplomowych), szkoleniach i konferencjach;
- 11 osób wykorzysta posiadaną wiedzę zawodową/merytoryczną;
- 8 osób – materiały;
- 7 osób – ogólnie warsztat pracy i również 7 – kontakty;
- 6 osób wykorzysta ćwiczenia (w tym 3 osoby – nowe ćwiczenia);
- również 6 osób – metody prowadzenia zajęć (w tym metody aktywne – 2 osoby i nowatorskie – 2 osoby);
- po 4 osoby wykorzystają: doświadczenie w diagnozowaniu; doświadczenie wyniesione z uczestnictwa w projektach unijnych; nową wiedzę;
- po 3 osoby wykorzystają: doświadczenie w kompleksowym wspomaganie pracy szkół; doświadczenie w zarządzaniu szkołą; posiadane zasoby; znajomość prawa oświatowego;
- po 2 osoby wykorzystają: utworzenie / prowadzenie Szkolnego Ośrodka Kariery; pisanie projektów; umiejętność pracy w grupie; dobre praktyki; narzędzia; kwalifikacje.

Przeszkoleni trenerzy będą wykorzystywali także swoje doświadczenie pozyskane w ramach:

- prowadzenia doradztwa grupowego (5 osób),
- prowadzenia doradztwa metodycznego (4 osoby);
- pracy w centrum kształcenia zawodowego / ośrodka doskonalenia nauczycieli (3 osoby);
- pracy na stanowisku Szkolnego Organizatora Rozwoju Edukacji (2 osoby).

Przykładowe wypowiedzi:

- ✓ *Prowadzenie szkoleń nauczycieli, prowadzenie doradztwa zawodowego w szkole.*
- ✓ *Prowadzone zajęcia z doradztwa w szkołach na różnych poziomach, prowadzone szkolenia, których odbiorcami są nauczyciele i przyszli nauczyciele, współpraca z pracodawcami z różnych instytucji.*
- ✓ *Mam b. wiele doświadczeń w pracy z radą pedagogiczną - dotyczą zwłaszcza współpracy i tu będą przydatne nowe techniki i formy pracy zademonstrowane na tym szkoleniu.*
- ✓ *Realizacja szkoleń doradców, prowadzenie sieci doradców, warsztaty z uczniami, promowanie doradztwa zawodowego wśród rodziców i pracodawców.*

- ✓ *Doświadczenie z zakresu prowadzenia szkoleń, treningu biznesowego i doradztwa zawodowego w szkole.*
- ✓ *Doświadczenie wieloletniej pracy, jako nauczyciel przedmiotów zawodowych.*
- ✓ *Doświadczenie w pracy doradcy w różnych typach szkół, z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.*
- ✓ *Współpraca z doradcami zawodowymi i innymi instytucjami wspierającymi doradztwo zawodowe i dzielenie się własnymi doświadczeniami z pracy z młodzieżą.*
- ✓ *Staż pracy na stanowisku dyrektora szkoły zawodowej, ścisła współpraca z doradcami zawodowymi z terenu powiatu, opracowanie i prowadzenie innowacyjnych działań w ramach współpracy ze szkołami II i III etapu kształcenia, prowadzenie szkoleń dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych w ramach projektów "Szok jest ok" itp..*
- ✓ *Związane z doradztwem zawodowym, praca na styku szkoła - pracodawca oraz prowadzenie zajęć z podstaw przedsiębiorczości i przedmiotów zawodowych.*
- ✓ *Wiedza, umiejętności i doświadczenie zdobyte w pracy na stanowisku doradcy zawodowego w ciągu 14 lat, doświadczenie zdobyte, jako powiatowy konsultant ds. doradztwa edukacyjno-zawodowego.*
- ✓ *Od wielu lat jestem doradcą zawodowym w szkole zawodowej, więc znam działanie od podszewki.*
- ✓ *Wieloletnie, wieloaspektowe doświadczenie w prowadzeniu poradnictwa zawodowego, dla różnych grup klientów.*
- ✓ *Prawie jedenastoletnie doświadczenie w pracy doradcy zawodowego; praca z osobami wykluczonymi społecznie w projektach (spotkania indywidualne, grupowe, opracowanie diagnoz, działania reintegracji społecznej); praca doradcy zawodowego w zakładach karnych; opracowanie WSDZ oraz innych dokumentów; praca z dziećmi w szkole podstawowej i ponadpodstawowej.*
- ✓ *Kilkanaście lat stażu doradczego, ukończone różnorodne formy doskonalenia, wieloletni staż pracy w szkole - nauczyciel dyplomowany, aktywna działalność promocyjna na rzecz szkół i uczniów, znajomość specyfiki pracy szkoły, przygotowanie metodyczne.*
- ✓ *Współpraca ze szkołami – pomoc w tworzeniu materiałów dydaktycznych, szkolenia.*
- ✓ *Współorganizowanie targów edukacyjnych, udział w nich, spotkania z doradcami z gimnazjów, organizacja wycieczek programowych na targi pracy i targi edukacyjne szkół wyższych.*
- ✓ *Organizowanie Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery oraz zajęć zawodowych dla gimnazjalistów.*

- ✓ *Między innymi dotychczasową pracę w gimnazjum, długoletnie doświadczenie w prowadzeniu Szok-u, organizację imprez.*
- ✓ *Świetnie kontakty z pomocnymi ludźmi.*
- ✓ *Prowadzę zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowania kształcenia i kariery zawodowej.*
- ✓ *Doświadczenie uzyskane na różnych płaszczyznach i wdrażanie doradztwa zawodowego w szkole i organizacji zajęć grupowych, konsultacji indywidualnych, prowadzenie szkoleń, organizacja przedsięwzięć i pisanie projektów itp.*
- ✓ *Wykorzystam swoje doświadczenie współpracy z przedszkolami, szkołami podstawowymi, gimnazjami i ponadgimnazjalnymi, polegające na zaproszeniu uczniów do naszej szkoły, gdzie byli zapoznani z zawodami medycznymi i społecznymi.*
- ✓ *Wiedzę, doświadczenie związane z prowadzeniem przedsięwzięć dotyczących doradztwa zawodowego – warsztaty, prelekcje, szkolenia, lekcje praktyczne w zakładach pracy, które dotychczas realizowałam.*
- ✓ *Organizowanie przedsięwzięć z zakresu doradztwa, prowadzenie dokumentacji, doświadczenia z zakresu budowania współpracy z przedstawicielami np. pracodawców, instytucji rynku pracy, uczelni wyższych.*
- ✓ *Zależy od potrzeb, ale widzę, że wiedza zawodowa (kwalifikacje, wybór drogi kształcenia).*
- ✓ *Dotychczasowe doświadczenia, które uzyskałam podczas studiów podyplomowych, jak i podczas szkoleń oraz materiały, tj. książki, strony internetowe.*
- ✓ *Wiedza merytoryczna, sieć kontaktów interpersonalnych i instytucjonalnych, umiejętności organizatorskie.*
- ✓ *15 lat w doradztwie metodycznym oraz prowadzenie sieci kompleksowego wsparcia;*
- ✓ *Analiza rynku pracy, współpraca z podmiotami rynku pracy, diagnoza doradztwa, prowadzenie zajęć metodami aktywnymi.*
- ✓ *Diagnoza środowiska rodzinnego ucznia.*
- ✓ *Umiejętność pracy w grupie, zarządzanie realizacją projektów edukacyjno-doradczych;*
- ✓ *Pomoc w organizowaniu WSDZ dla szkół i placówek, tworzenie wewnętrznych sieci.*
- ✓ *Wykorzystanie narzędzi, tworzenie WSDZ w szkole ponadgimnazjalnej, branżowej szkole I stopnia;*
- ✓ *Pewnie wszystko. Każda szkoła, placówka jest charakterystyczna. Wymaga indywidualnego podejścia i rozwiązywania występujących tam problemów*

Ankietowani uczestnicy szkoleń wymienili również następujące doświadczenia i umiejętności:

- ✓ *Umiejętności trenera w zakresie treningu umiejętności psychospołecznych.*
- ✓ *Własne kompetencje trenerskie, wiedzę nt. doradztwa zawodowego, które mnie pasjonuje, własne szkolenia, własne programy szkoleń nauczycieli.*
- ✓ *Doradzam w prowadzeniu zajęć warsztatowych.*
- ✓ *Doświadczenie pracy w różnych placówkach, doświadczenie w pracy doradczej.*
- ✓ *Własna działalność gospodarcza prowadzona od 20 lat oraz praca w ramach umowy o pracę w różnych firmach i stowarzyszeniach.*
- ✓ *Doświadczenie, jako kierownik kształcenia praktycznego.*
- ✓ *Organizacja egzaminów zawodowych.*
- ✓ *Pomoc w organizacji Wewnętrznszkolnego Systemu Oceniania.*
- ✓ *Łatwość w opracowaniu "Planu zewnętrznego wsparcia".*
- ✓ *Tworzenie Indywidualnych Planów Działania.*
- ✓ *Pisanie ankiet ewaluacyjnych.*
- ✓ *Praca nad rozwojem narzędzi dydaktycznych.*
- ✓ *Umiejętność rozmowy z uczniami i rodzicami.*
- ✓ *Wychowawca klasy, opiekun Samorządu Uczniowskiego, opiekun koła wolontariatu.*
- ✓ *Praca z związkach zawodowych oraz doświadczenie w pracy członka Powiatowej Rady Rynku Pracy.*
- ✓ *Doświadczenie HR w organizacji studenckiej.*
- ✓ *Gry dydaktyczne, które pozwalają przejrzeć zawody.*
- ✓ *Ciekawe warsztaty pobudzające kreatywność.*
- ✓ *Wykorzystam zdobytą wiedzę oraz źródła informacji udostępnione przez prowadzących.*
- ✓ *Otwarte zajęcia edukacyjne.*
- ✓ *Pogłębiona wiedza z tego zakresu na pewno będzie sprzyjać, aby wiedzę i dotychczasowe doświadczenie wykorzystać w pracy.*
- ✓ *Lubię tworzyć lub modyfikować programy/plany i działać w ramach projektu jako metody. Nie brakuje mi umiejętności i myślę, że to wystarczy aby pomóc temu, którzy naprawdę chcą pomóc tworzyć.*
- ✓ *Już wspieram ościenne szkoły i instytucje, jednak systematyczne działania wymagały czasu. Nie wiem jak do naszych zadań ustosunkują się dyrektorzy szkół, w których pracuję.*

Ponadto, 4 uczestników szkolenia wyraźnie zaznaczyło, że nie posiadają takiego doświadczenia, które mogliby wykorzystać w realizacji wsparcia dla szkół i placówek:

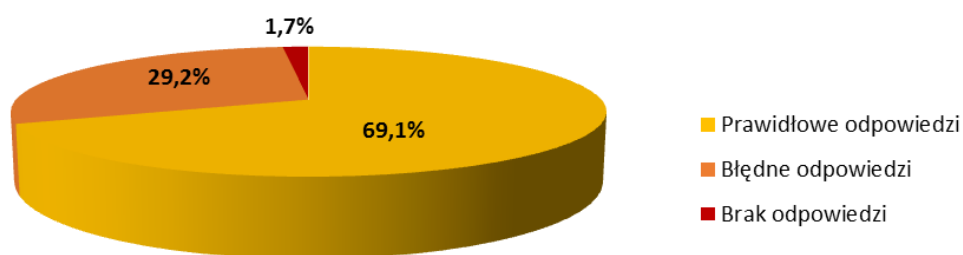
- ✓ *Jestem jeszcze na początku zdobywania doświadczenia, bardziej buduję dopiero swój warsztat pracy.*
- ✓ *Moje doświadczenie jest niewielkie.*
- ✓ *W chwili obecnej nie mam doświadczenia w zakresie doradztwa zawodowego.*
- ✓ *Nie dotyczy.*

Odpowiedzi na pytanie o to, jakie dotychczasowe doświadczenia uczestnicy szkolenia będą mogli wykorzystać w realizacji wsparcia dla szkół i placówek nie udzieliło 190 ankietowanych osób (40,6%), a 5 osób stwierdziło, że to trudno powiedzieć. Z powyższych wypowiedzi wynika więc, że większość przeszkolonych trenerów dysponuje doświadczeniem, które będzie przydatne w realizacji ich przyszłych zadań.

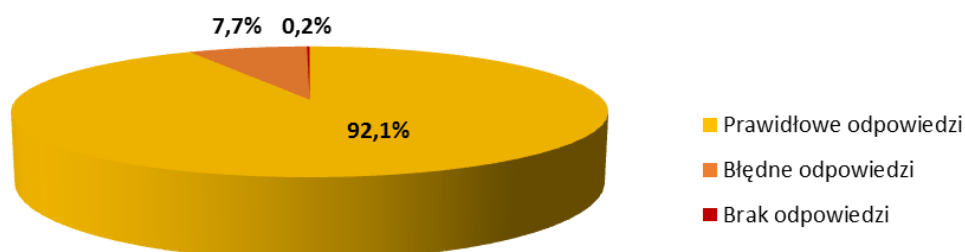
6. Skuteczność szkolenia w świetle testów wiedzy

Dodatkowym elementem przeprowadzonej ewaluacji był test wiedzy. Test ten polegał na ustaleniu znajomości przez uczestników szkolenia kilkunastu, ważnych dla doradztwa edukacyjno-zawodowego, kwestii. Obejmowały one zarówno znajomość kluczowych pojęć, jak i podstawowych, stosowanych w doradztwie rozwiązań organizacyjnych. Znajomość tych kwestii wśród uczestników ustalano na początku i na zakończenie każdego szkolenia. Zadaniem wypełniających kwestionariusz było zaznaczenie właściwych odpowiedzi: „tak” lub „nie”, określających, czy zawarte w kwestionariuszu stwierdzenia są, czy nie są prawdziwe. Zastosowany w teście kwestionariusz zawierał 13 pytań.

Na podstawie analizy wyników testu można stwierdzić, że w rezultacie szkolenia znajomość zagadnień dotyczących doradztwa edukacyjno-zawodowego wśród uczestników znacząco wzrosła. Dzięki szkoleniu odsetek prawidłowych odpowiedzi udzielonych przez wszystkich uczestników wzrósł łącznie z **69,1% (wykres nr 13)** do **92,1% (wykres nr 14)**.



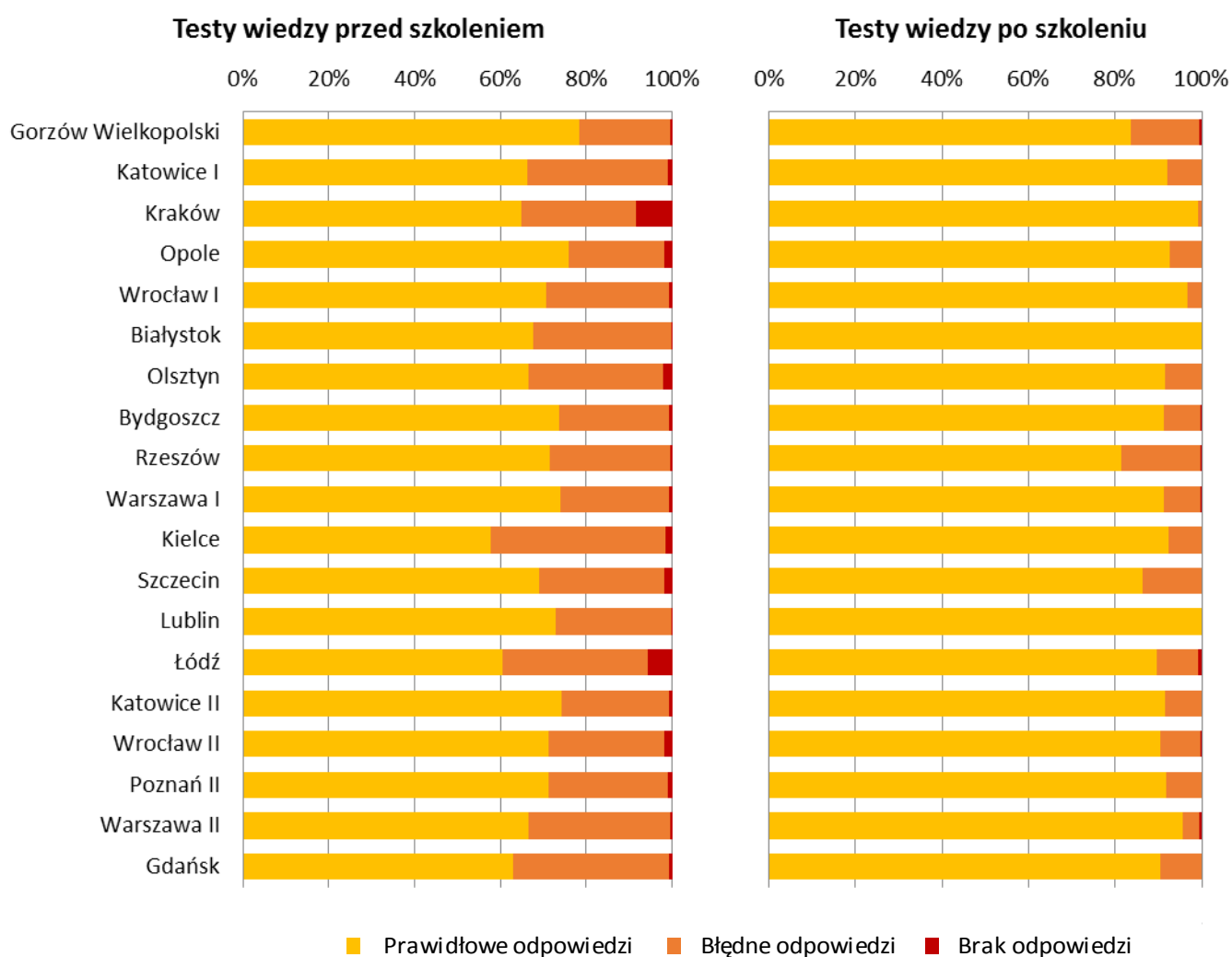
Wykres nr 13. Wyniki testu wiedzy przed szkoleniem – ogółem.



Wykres nr 14. Wyniki testu wiedzy po szkoleniu – ogółem.

Przedstawione powyżej wyniki świadczą o skuteczności przeprowadzonych szkoleń, potwierdzając tym samym pozytywne oceny ich merytorycznej wartości, wartości materiałów oraz sposobu prowadzenia i organizacji szkoleń.

Wyniki analizy pokazują zarówno różny poziom przygotowania merytorycznego uczestników poszczególnych szkoleń, jak i fakt, że w różnym stopniu uczestnicy skorzystali z przeprowadzonych szkoleń. Najniższy odsetek prawidłowych odpowiedzi udzielonych przed szkoleniem był w Kielcach (57,7%), Łodzi (60,4%) Gdańsku (63%) i Krakowie (64,9%), natomiast najwyższy w Gorzowie Wielkopolskim (78,3%), Opolu (75,8%), Katowicach (druga edycja szkolenia – 74,2%) i Warszawie (pierwsza edycja szkolenia – 74%). Po szkoleniach, najniższy odsetek prawidłowych odpowiedzi był w Rzeszowie (81,5%), Gorzowie Wielkopolskim (83,6%), Szczecinie (86,2%) i Łodzi (89,6%), a najwyższy w Białymstoku i Lublinie (po 100%), Krakowie (99,2%), Wrocławiu (pierwsza edycja szkolenia – 96,7%) oraz Warszawie (druga edycja szkolenia – 95,7%). Rozkład odpowiedzi dla poszczególnych szkoleń został przedstawiony na **wykresie nr 15**.



Wykres nr 15. Wyniki testu wiedzy przed i po poszczególnych szkoleniach.

III. Wnioski i rekomendacje

Wnioski

Szkolenia trenerów z zakresu doradztwa zawodowego przeprowadzone w ramach projektu „Przygotowanie trenerów do realizacji szkoleń z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego” zostały wysoko ocenione przez uczestników szkoleń we wszystkich badanych aspektach, a przeprowadzony test wiedzy wykazał ich skuteczność.

Wartość merytoryczna szkoleń

Uczestnicy szkoleń ocenili ich wartość merytoryczną przez pryzmat uzyskanego przygotowania merytorycznego i wiedzy oraz przygotowania do praktycznej realizacji wsparcia w szkołach i placówkach. Ocena treści szkolenia pod względem ich kompletności była wysoka i średnio wyniosła 4,28 (na pięciostopniowej skali). Zdaniem ankietowanych, zakres tematyczny szkolenia pozwolił osobom, które miały wiedzę – uporządkować ją, a tym które były mniej przygotowane merytorycznie – poszerzyć. Minusem był m.in. brak rozporządzenia dotyczącego doradztwa zawodowego. Osoby, które nie posiadały wystarczającego doświadczenia i umiejętności w zakresie prowadzenia szkoleń wskazywały również na brak zajęć z metodyki.

Podobne były oceny szkolenia wg kryterium użyteczności – średnia ocen na pięciostopniowej skali dla poszczególnych modułów znalazła się w przedziale od 4,47 do 4,65. Oceny te wskazują na poczucie dobrego przygotowania trenerów do realizacji czekających ich zadań. Najwyżej uczestnicy szkolenia ocenili przygotowanie do przeprowadzenia modułu I *Wprowadzenie do szkolenia – poznajmy się...* i modułu V *Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego – wszystko o...*, a najniżej przygotowanie do przeprowadzenia modułu III *Zmiany w kształceniu zawodowym a doradztwo zawodowe*. Średnia ocen dla wszystkich modułów wyniosła 4,56.

Zdaniem osób prowadzących szkolenie, jego program nie wymaga większych zmian. Zgłoszone uwagi dotyczą głównie skorygowania przebiegu kilku ćwiczeń, usunięcia powtarzających się treści i uzupełnienia o zapisy wynikające z rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego, którego projekt został upubliczniony w momencie, gdy 13 z 20 szkoleń dla trenerów zostało już zrealizowanych. Część koniecznych modyfikacji została wprowadzona na bieżąco, po przeprowadzeniu pierwszego szkolenia.

Wartość merytoryczna materiałów

Uczestnicy szkoleń również wysoko ocenili wartość merytoryczną otrzymanych materiałów. Ich przydatność w prowadzeniu szkoleń w zakresie poszczególnych modułów została oceniona średnio w przedziale od 4,28 do 4,54 na pięciostopniowej skali. Najwyżej

ankietowani ocenili przydatność materiałów do realizacji modułu X *Zasoby i materiały wspierające działania z zakresu doradztwa zawodowego* i modułu IX *Doradztwo zawodowe dla klas VII-VIII szkoły podstawowej i szkół ponadpodstawowych*, a najniżej przydatność materiałów do realizacji modułu I *Wprowadzenie do szkolenia – poznajmy się....* Średnia ocen dla wszystkich modułów wyniosła 4,41.

Prowadzenie szkoleń

Sposób prowadzenia szkoleń oceniany był przez uczestników szkoleń w czterech aspektach: przygotowanie merytoryczne prowadzących, jasność przekazu, reakcje prowadzących na potrzeby uczestników oraz atmosfera panująca na zajęciach. Najwięcej pozytywnych ocen otrzymało przygotowanie merytoryczne prowadzących, następnie jasność przekazu, reakcja na potrzeby uczestników i najmniej – atmosfera panująca na szkoleniu. Jednak różnice te nie były znaczące – na pięciostopniowej skali średnie wyniki wyniosły odpowiednio: 4,83; 4,72; 4,69; 4,62. Zdaniem ankietowanych, na taką ocenę wpływ miał przede wszystkim fakt, że osoby prowadzące szkolenia były kompetentne, prowadziły zajęcia w sposób ciekawy i zrozumiały, a atmosfera była przyjazna i sprzyjała pracy.

Organizacja szkoleń

Również wysoko został oceniony sposób organizacji szkoleń. Uczestnicy i prowadzący szkolenia dokonywali oceny w czterech aspektach: przepływ informacji, jakość obsługi, komfort miejsca szkolenia i jakość posiłków. Najwyżej oceniona została jakość obsługi, następnie komfort szkolenia, jakość posiłków i najniżej – przepływ informacji. W tym przypadku różnice także były niewielkie – średnie wyniki wyniosły odpowiednio 4,78; 4,61; 4,55; 4,51 na pięciostopniowej skali. Większość ankietowanych nie zgłosiła żadnych zastrzeżeń. Oprócz komentarzy stwierdzających, że organizacja była bardzo dobra, uwagę zwracano na zbyt późno przekazywane informacje na temat szczegółów szkolenia, zbyt małą i słabo klimatyzowaną salę szkoleniową, a także zbyt dużą liczbę godzin szkolenia w jednym dniu, za duże grupy szkoleniowe i brak bezpłatnego parkingu.

Możliwości realizacji wsparcia w szkołach i placówkach

Z opinii prelegentów wynika, że większość osób uczestniczących w szkoleniach dla trenerów jest zmotywowana do udzielania wsparcia osobom realizującym zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach. Świadczyło o tym przede wszystkim ich zainteresowanie przekazywaną wiedzą i zaangażowanie w wykonywanie ćwiczeń podczas szkolenia. Zainteresowanie uczestników przekazywaną wiedzą i informacjami w odniesieniu do poszczególnych modułów osoby prowadzące szkolenie oceniły średnio w przedziale od 4,52 do 4,88 na pięciostopniowej skali (średnia ocen dla

wszystkich modułów wyniosła 4,73). Równie wysoko prelegenci ocenili zaangażowanie uczestników szkoleń w wykonywanie ćwiczeń i zadań. Średnia ocen na pięciostopniowej skali dla poszczególnych modułów znalazła się w przedziale od 4,64 do 4,94 (średnia dla wszystkich modułów – 4,80). Największe zainteresowanie uczestników szkoleń i zaangażowanie w ćwiczenia wzbudził moduł IX *Doradztwo zawodowe dla klas VII-VIII szkoły podstawowej i szkół ponadpodstawowych* i moduł V *Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego – wszystko o...*, a najmniejsze – moduł XIII *Podsumowanie szkolenia*.

Ponadto, zdaniem prelegentów, wiele osób uczestniczących w szkoleniach chętnie będzie udzielało wsparcia osobom realizującym zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach. Swoje opinie prelegenci uzasadniali przede wszystkim faktem, że w szkoleniach uczestniczyły w większości osoby z wieloletnim doświadczeniem zawodowym w zakresie realizacji doradztwa zawodowego, charakteryzujące się chęcią działania i dzielenia się wiedzą.

Powyższe wnioski potwierdzili sami uczestnicy szkoleń – niemal wszyscy byli zadowoleni z udziału w projekcie „Przygotowanie trenerów do realizacji szkoleń z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego”.

Zdaniem większości uczestników szkoleń, osoby realizujące zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach raczej chętnie będą uczestniczyły w szkoleniach z tego zakresu. Podstawowym argumentem ankietowanych jest opinia, że doradcy zawodowi chcą i muszą się rozwijać, a dodatkowo zaistniała taka potrzeba, wynikająca z wprowadzenia doradztwa zawodowego do planów nauczania. Ich zdaniem, problemem może być brak świadomości i zrozumienia dla doradztwa zawodowego, zarówno u dyrektorów i nauczycieli w szkołach i placówkach, jak i u pracowników organów prowadzących.

W opinii większości uczestników szkoleń, organizacja ich pracy będzie sprzyjała realizacji wsparcia dla szkół i placówek. Zmiany, które ich zdaniem należałoby wprowadzić, aby sprzyjała bardziej, dotyczą przede wszystkim postulatu tworzenia sieci współpracy, wprowadzenia odpowiednich umocowań prawnych, podnoszących rangę doradztwa zawodowego i status doradcy oraz zwiększenia liczby godzin przeznaczonych na doradztwo zawodowe.

Z wypowiedzi ponad połowy ankietowanych uczestników szkoleń wynika, że dysponują oni doświadczeniem, które będą mogli wykorzystać udzielając wsparcia osobom realizującym zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach i placówkach. Doświadczenie to obejmuje zwłaszcza prowadzenie szkoleń dla rad pedagogicznych, doradców i innych dorosłych osób, pracę pedagogiczną z uczniami,

współpracę ze szkołami, pracodawcami i innymi instytucjami oraz pracę doradcy zawodowego.

Skuteczność szkolenia

Wyniki przeprowadzonego testu wiedzy świadczą o skuteczności przeprowadzonych szkoleń, potwierdzając tym samym pozytywne oceny ich merytorycznej wartości, wartości materiałów oraz sposobu prowadzenia i organizacji szkoleń.

Rekomendacje

Oceny i opinie dotyczące badanych aspektów szkoleń trenerów z zakresu doradztwa zawodowego przeprowadzonych w ramach projektu „Przygotowanie trenerów do realizacji szkoleń z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego” świadczą o tym, że zakres tematyczny oraz przygotowanie merytoryczne i organizacyjne szkoleń generalnie było właściwe. Cel główny projektu, którym było przygotowanie kadry trenerów do wspierania szkół w realizacji zewnętrznego wsparcia szkół w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego na poziomie lokalnym – został osiągnięty. Wnioski z przeprowadzonej ewaluacji wskazują jednak na kilka kwestii, które należy wziąć pod uwagę, planując i realizując kolejne szkolenia, oparte na programie szkoleń trenerów z zakresu doradztwa zawodowego. Dotyczą one:

1. czasu trwania szkolenia i jego harmonogramu – należy tak planować zajęcia, by liczba godzin szkolenia w jednym dniu, łącznie z przerwami nie przekraczała 8 godzin zegarowych³;
2. odbiorców szkolenia – konieczne jest stawianie wymagań, które powinni spełniać uczestnicy w zakresie kompetencji trenerskich (posiadanej wiedzy, umiejętności, doświadczenia w szkoleniu osób dorosłych), aby zminimalizować ryzyko uczestniczenia w szkoleniach osób z bardzo małym przygotowaniem trenerskim lub w ogóle bez żadnego przygotowania;
3. organizacji szkolenia – aby warunki sprzyjały efektywnej pracy należy zapewnić sale szkoleniowe odpowiedniej wielkości i grupy maksymalnie 16-osobowe⁴.

Wyniki badania wskazują również na konieczność wprowadzenia pewnych zmian w programie szkolenia. Postulaty dotyczące modyfikacji poszczególnych modułów zostały przedstawione poniżej.

³ Standardy szkoleń i staży w projektach realizowanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, WUP w Szczecinie, Szczecin 2017, str. 5.

⁴ Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M., „Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym”, KOWEŻiU, Warszawa 2004, str. 49.

Moduł I. Wprowadzenie do szkolenia – poznajmy się....

Moduł I w zasadzie nie wymaga zmian, ponieważ „ćwiczenia integracyjne ustala trener wg własnych potrzeb”. Dwa razy pojawiła się opinia, że na rozpoczęcie i integrację potrzeba więcej czasu – należy zastanowić się nad tą sugestią. Ponadto, można rozważyć następujące uwagi: „doprecyzowanie”, „oznakowanie na teście, co i jak zakreślać”, „to uczestnicy podają zawód, a potem kończą zdanie *Mógłbym być...*”.

Moduł II. Nowoczesne doradztwo zawodowe w szkole.

W module II modyfikacji wymagają oba ćwiczenia.

W ćwiczeniu 1 należy:

- podzielić uczestników na dwie grupy zamiast trzech;
- zmienić dwa pierwsze pytania na pytania o cele szkoły i cele doradztwa;
- zaznaczyć spójność celów szkoły z celami doradztwa;
- pytanie trzecie zmienić na otwarte, do pracy na flipchartach, np.: *Kto może wspierać uczniów w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej?*.

W ćwiczeniu 2:

- zrezygnować z mapy myśli;
- „grupy wpisują rolę nauczyciela – *podaj, kiedy nauczyciel jest w tej roli*”.

Moduł III. Zmiany w kształceniu zawodowym a doradztwo zawodowe

Moduł III wymaga następujących zmian:

- rezygnacji z metody Jigsaw – zmiany na prezentację, dyskusję;
- aktualizacji aktów prawnych w Załączniku 1, w szczególności uwzględnienia projektu rozporządzenia MEN w sprawie doradztwa zawodowego;
- weryfikacji ram czasowych poszczególnych ćwiczeń;
- ewentualnego dodania zestawienia – listy dokumentów.

Moduł IV. Diagnoza stanu doradztwa zawodowego w szkole.

W module IV należy wprowadzić następujące modyfikacje:

- określić ramy czasowe poszczególnych ćwiczeń;
- ewentualnie zrezygnować z praktycznego tworzenia ankiety z użyciem formularza Google – pozostawić tylko pokazanie i omówienie;
- doprecyzować pojęcia / treść;
- zmniejszyć ilość informacji przekazywanych w formie wykładów, np.: mniej przykładów matematyczno-ilościowych, zrezygnować z metodologii, zmniejszyć liczbę metod badawczych, pozostawiając tylko adekwatne do szkoły / placówki oświatowej.

Moduł V. Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego – wszystko o....

W przypadku modułu V można rozważyć pozostawienie wyłącznie ćwiczenia alternatywnego, tj. podziału grup wg elementów struktury WSDZ zamiast podziału ze względu na typ szkoły, ewentualnie zamianę ćwiczeń (tzn. potraktowanie ćwiczenia z podziałem wg typu szkoły, jako alternatywnego).

Moduł VI. Tworzenie i rozwój sieci współpracy osób, instytucji i podmiotów działających w zakresie doradztwa zawodowego.

W module VI należy zweryfikować czas trwania poszczególnych ćwiczeń – skrócić ćwiczenie 1 do 2 etapów, a wydłużyć ćwiczenie 2 oraz usunąć załącznik nr 5 (informacje można przekazać ustnie). Ponadto, należy rozważyć modyfikację ćwiczenia 2 – zmianę jego organizacji oraz podanie „przykładowego elementu” z publikacji: *Raport z pilotażu zewnętrznego wsparcia szkół w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego. Realizowany w województwie warmińsko-mazurskim w roku szkolnym 2011/2012.*

Moduł VII. Plan zewnętrznego wsparcia szkoły.

Moduł VII wymaga uzupełnienia o informacje z publikacji: *Raport z pilotażu zewnętrznego wsparcia szkół w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego. Realizowany w województwie warmińsko-mazurskim w roku szkolnym 2011/2012* i podkreślenie roli tej publikacji, jako dokumentu omawiającego stan doradztwa zawodowego oraz możliwości wsparcia szkół. Należy podać więcej przykładów i uzupełnić informacje na temat planu zewnętrznego wsparcia szkoły, zmodyfikować jego strukturę, ewentualnie wprowadzić ćwiczenie z elementami opracowania planu lub przygotować formy wsparcia do planu. Ponadto, należy zaktualizować informacje odnoszące się do zadań doradcy zawodowego i uzupełnić o zapisy z projektu rozporządzenia w sprawie doradztwa zawodowego. Można rozważyć połączenie tego modułu ze „skróconym tworzeniem sieci”.

Moduł VIII. Preorientacja w przedszkolu i orientacja zawodowa w klasach I III, IV-VI szkoły podstawowej.

Z modułu VIII należy usunąć treści dotyczące prezentacji *Zestawu przykładowych programów preorientacji zawodowej, orientacji zawodowej oraz doradztwa zawodowego dla systemu oświaty* – pozostawić je tylko w module X. Ponadto, należy wziąć pod uwagę propozycję rezygnacji z filmu lub zmiany na inny film oraz zmodyfikować ćwiczenia:

- zmienić cele dla poszczególnych etapów na cele horyzontalne / obszary;
- zrezygnować z analizy fragmentów podstaw programowych;
- uwzględnić przeprowadzenie przez każdą grupę ćwiczenia z wybranego scenariusza.

Należy poprawić nazwy zawodów w scenariuszach, a także rozważyć możliwość połączenia modułu VIII z IX.

Moduł IX. Doradztwo zawodowe dla klas VII-VIII szkoły podstawowej i szkół ponadpodstawowych.

W przypadku modułu IX również należy usunąć treści dotyczące prezentacji *Zestawu przykładowych programów preorientacji zawodowej, orientacji zawodowej oraz doradztwa zawodowego dla systemu oświaty*. Wskazane jest uspołnienie z przebiegiem modułu VIII, tj. wprowadzenie przeciwiczenia wybranego scenariusza oraz uzupełnienie i modyfikacja załącznika 1: dodanie definicji doradztwa zawodowego, praca na obszarach, a nie na celach. Wskazane jest także usunięcie ćwiczenia z tematami zajęć z doradztwa zawodowego. Ponadto, należy rozważyć wzbogacenie treści modułu o przykładowe scenariusze (np. zajęć z rodzicami), rezygnację z mapy mentalnej oraz możliwość połączenia modułu IX z VIII.

Moduł X. Zasoby i materiały wspierające działania z zakresu doradztwa zawodowego.

Moduł X nie wymaga większych zmian. Należy umożliwić uczestnikom wymianę dobrych praktyk, np. poprzez wprowadzenie ćwiczenia, podczas którego uczestnicy prezentują zasoby, z których sami korzystają oraz zweryfikować czas realizacji modułu.

Moduł XI. Doradztwo zawodowe dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

W module XI należy: przeanalizować cele szczegółowe i ewentualnie ograniczyć ich liczbę, zweryfikować ćwiczenie 2 i 3, zwiększyć liczbę studiów przypadku (nie jedno, ale różne dla każdej z grup). Należy zmienić wiek Karola w załączonym studium przypadku. Można rozważyć propozycję rozpoczęcia modułu od krótkiego filmu i wymiany doświadczeń uczestników w pracy z uczniami ze SPE.

Moduł XII. Monitorowanie i ewaluacja zadań realizowanych w zakresie doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach.

Moduł XII wymaga następujących modyfikacji:

- rezygnacji z ćwiczenia dotyczącego działań doradczych w szkołach;
- zmiany kolejności ćwiczeń – najpierw „zegar ewaluacyjny”, potem dopasowywanie działań;
- zmniejszenia ilości przekazywanych informacji, np. usunięcia definicji i rodzajów ewaluacji;
- wprowadzenia przykładów narzędzi dotyczących doradztwa zawodowego;
- poprawienia „zegara ewaluacyjnego”.

Moduł XIII. Podsumowanie szkolenia.

W module XIII wskazane jest uporządkowanie treści i uwzględnienie krótkiego przeglądu zrealizowanych modułów.