



HumanJobs

ZATRUDNIENIE INKLUZYWNE DLA MŁODZIEŻY – KOMPLEKSOWY RAPORT

Numer projektu: 2022-2-PL01-KA220-YOU-000098517



WWW.HUMAN-JOBS.EU



EduCompass



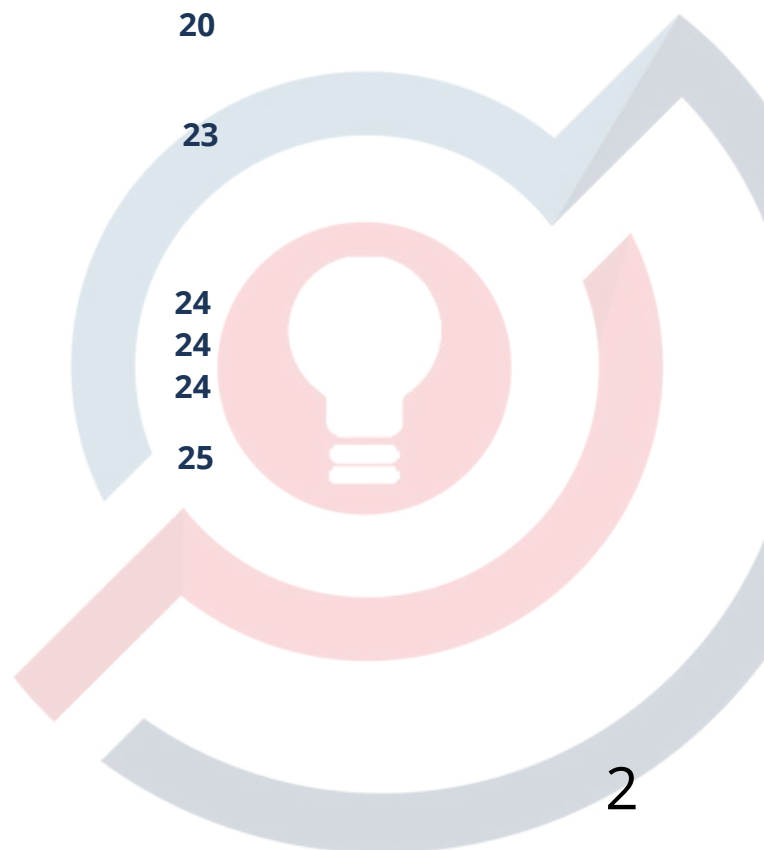
Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Foundation for the Development of the Education System (FRSE). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

SPIS TREŚCI

TREŚĆ

Streszczenie	03
Wstęp	04
Grupy fokusowe:	05
Podział krajowy	05
Bułgaria Grupy	06
fokusowe Grecja	08
Grupa fokusowa A	11
Grupa Fokusowa B	13
Irlandia	14
Grupy fokusowe	14
Włochy	16
Grupa	20
fokusowa A	
Grupa	23
Fokusowa B	
Polska	
Zalecenia dotyczące polityki dla	
poszczególnych krajów	
Bułgaria	24
Grecja	24
Irlandia	24
Włochy	25
Polska	
Wniosek	



STRESZCZENIE WYKONAWCZE

Projekt HUMAN JOBS to wieloaspektowa inicjatywa poświęcona rozwiązywaniu problemów, z jakimi borykają się młodzi dorośli klasyfikowani jako NEET (Not in Education, Employment, or Training). Uznając ukryte przeszkody, na jakie napotykają w dążeniu do kariery, projekt wykorzystuje kompleksową strategię integracji NEET z branżą nauk humanistycznych, kładąc nacisk na inkluzywność dla osób z niewielkimi ograniczeniami fizycznymi. Dwie grupy fokusowe, A i B, zostały zorganizowane przy użyciu standardowego podejścia, kierowanego przez wykwalifikowanych badaczy.

Pomimo zróżnicowanych pytań, obie grupy podzielały nadrzędny cel zbadania skomplikowanego związku między umiejętnościami, zatrudnialnością i różnorodnością w dziedzinie nauk humanistycznych. Wnioski z projektu podkreślają zróżnicowane, ale powiązane podejścia w różnych segmentach. W Grecji nacisk kładzie się na kształtowanie pozytywnej perspektywy kariery poprzez interaktywną platformę, podkreślając przydatność do karier humanistycznych. Segment bułgarski podkreśla potrzebę holistycznego podejścia do prowadzenia uczniów przez ich ścieżki edukacyjne i zawodowe. Segment irlandzki koncentruje się na NEET-ach w dziedzinie nauk humanistycznych, proponując dostosowane programy umiejętności i zachęty finansowe.

Włoska grupa fokusowa podkreśla rosnące uznanie umiejętności miękkich w preferencjach zatrudniania MŚP, wpływając na strategię HR. Polski segment koncentruje się na pielęgnowaniu pozytywnej perspektywy kariery poprzez platformę z elementami grywalizacji. Kluczowym elementem inicjatywy jest uznanie znaczenia umiejętności miękkich, wykraczających poza konwencjonalne doradztwo zawodowe. Projekt aspiruje do bycia siłą transformacyjną, dostarczającą narzędzi, wiedzy i niezachwianego wsparcia młodym osobom poruszającym się po złożonym krajobrazie karier humanistycznych z pewnością siebie i entuzjazmem. Nadrzędna strategia obejmuje reformy edukacyjne, praktyczne wsparcie kariery i pomoc finansową, aby umożliwić studentom nauk humanistycznych udane kariery.



WSTĘP

Projekt HUMAN JOBS to kompleksowa inicjatywa mająca na celu rozwiązanie złożonych wyzwań, z jakimi borykają się młodzi dorośli, a mianowicie osoby klasyfikowane jako NEET (Not in Education, Employment, or Training). Obejmuje ona kompleksową strategię zrozumienia ich odrębnych wymagań, ułatwienia im integracji z przemysłem nauk humanistycznych i promowania inkluzywności poprzez wzmocnienie pozycji młodych osób z niewielkimi ograniczeniami fizycznymi.

Program ten jest motywowany uznaniem, że osoby te często napotykają ukryte przeszkody w pracy i muszą pokonywać teren pełen zmartwień i niepewności podczas poszukiwania pracy i w pierwszych dniach na nowym stanowisku. Projekt HUMAN JOBS zorganizował dwie oddzielne grupy fokusowe, zwane Grupą Fokusową A i Grupą Fokusową B, wykorzystując zdefiniowany proces w celu zagwarantowania jednolitości i porównywalności w gromadzeniu danych. Ułatwieniem tych grup fokusowych zajmowali się doświadczeni badacze jakościowi, którzy mieli doświadczenie w prowadzeniu dyskusji grupowych. Chociaż dokładne pytania zadawane każdej grupie były różne, podstawowe ramy i technika pozostały takie same.

Chociaż zadawane pytania były różne, wszystkie grupy fokusowe miały ten sam cel: zbadać złożone powiązania między umiejętnościami, zatrudnialnością i różnorodnością w dziedzinie nauk humanistycznych. Uczestnicy obu grup mieli okazję wymienić się ważnymi poglądami, doświadczeniami i punktami widzenia, które razem przyczyniły się do powstania kompletnego zestawu danych.



GRUPY FOKUSOWE: PODZIAŁ NA KRAJE

BUŁGARIA

Wprowadzenie do grup fokusowych

EduCompass, w ramach Human Jobs Project, przeprowadziło dwie oddzielne sesje grup fokusowych, aby zbadać ścieżki akademickie i motywacje studentów w różnych dziedzinach. Niniejszy rozdział przedstawia zarys tych grup fokusowych, podkreślając metody i specyfikę demograficzną.

Metodologia

- Przygotowanie: Zespół Human Jobs skrupulatnie przygotował materiały i logistykę, zapewniając solidny protokół dla spójności i niezawodności danych. Wykonanie: Sesje były prowadzone osobiście, zgodnie z przepisami o ochronie danych. Ochrona danych: Wdrożono surowe środki ochrony prywatności, nie gromadzono żadnych identyfikowalnych informacji. Analiza danych:
- Badacze CRSL przeprowadzili analizę zagregowanych danych, zachowując jednocześnie standardy prywatności i ochrony danych.
-

Szczegóły grup fokusowych

1. Grupa fokusowa ds. zasobów ludzkich
(kwiecień 2023 r.)

- Data i czas trwania: kwiecień 2023 r., 90 minut. Uczestnicy: 40 studentów Human Resources od pierwszego do trzeciego roku na UNWE. Cel: zrozumienie wizji rozwoju w swojej dziedzinie i powodów wyboru kierunku humanistycznego.

2. Grupa fokusowa z geografii (maj 2023)

- Data i czas trwania: maj 2023 r., 60 minut. Uczestnicy: 15 studentów specjalizujących się w geografii. Cel: Podobnie jak grupa ds. zasobów ludzkich, ta sesja miała na celu zagłębienie się w akademickie perspektywy i wybory uczestników.

Cel i zadania

Obie grupy postawiły sobie za cel zebranie informacji na temat ścieżek akademickich i poglądów rozwojowych studentów nauk humanistycznych, co pozwoliło im lepiej zrozumieć ich wybory i aspiracje w swoich dziedzinach.

3. Dane demograficzne uczestników i dynamika grupy Grupy fokusowe przeprowadzone w Sofii, stolicy Bułgarii, obejmowały uczniów w wieku 19-25 lat. Uczestnicy ci reprezentowali mieszankę środowisk miejskich i wiejskich, niektórzy z miast takich jak Płowdiw lub Warna, a inni z obszarów wiejskich w północno-zachodniej Bułgarii. Ta różnorodność była integralną częścią wspierania wszechstronnej dyskusji prowadzonej w języku bułgarskim w celu zapewnienia inkluzywności.

Wyzwania i dynamika

- Zarządzanie grupą: Pomimo początkowych obaw, większa liczebność pierwszej grupy (studenci HR) nie przeszkodziła w dyskusji. Studenci, znani ze swojej otwartej natury, aktywnie angażowali się i szanowali siebie nawzajem oraz prowadzącego. Poziomy zaangażowania:
- Zaobserwowano wysoki poziom zaangażowania, bez znaczących wyzwań pod względem uczestnictwa lub organizacji. Wsparcie logistyczne: Obie grupy fokusowe skorzystały ze wsparcia logistycznego zapewnionego przez uniwersytety, w których się odbywały, co przyczyniło się do sprawnego przeprowadzenia sesji.

Ogólne środowisko

Środowisko sprzyjało otwartemu dialogowi, a zróżnicowane pochodzenie studentów wzbogacało dyskusje. Ułatwienia i ustalenia logistyczne zapewniły, że sesje były dobrze zorganizowane i skuteczne, z aktywnym udziałem studentów.

4. Wyniki i kluczowe spostrzeżenia Główne ustalenia z dyskusji grup fokusowych podkreślają postawy studentów wobec ich karier w naukach humanistycznych. Uczestnicy w wieku 19-25 lat mieszkający w Sofii przedstawili trzy istotne spostrzeżenia dotyczące ich ścieżek kariery i wyzwań.

Najważniejsze wnioski

1. Niepewność ścieżki kariery

- Uczestnicy programów Human Resources i Geography wyrazili niepewność co do swoich ścieżek kariery. Brak jasności co do konkretnych zawodów, potencjału zarobkowego i
- niezbędnych umiejętności był powszechnym zmartwieniem. Ta niejasność mogła prowadzić do zamieszania, potencjalnie utrudniając ich postęp zawodowy.

2. Studiowanie bez jasnych celów zawodowych

- Powszechnym nastawieniem było studiowanie dla edukacji, a nie z określonym celem zawodowym. Wielu uczniów czuło presję, aby kontynuować naukę zaraz po szkole średniej,
- często bez jasnych aspiracji zawodowych. Takie podejście może prowadzić do rozczarowania lub braku kierunku w dłuższej perspektywie.

3. Wyzwania finansowe i zmiana kariery

- Jednym z głównych wyzwań, o których dyskutowano, było przejście z nisko płatnych prac do zrównoważonego rozwoju kariery. Ograniczenia finansowe stanowiły znaczną przeszkodę,
- ponieważ wielu uczestników pracowało na stanowiskach nisko wykwalifikowanych lub nisko płatnych. Ogólne przekonanie było takie, że kariery w naukach humanistycznych w Bułgarii są
- nisko płatne, co powoduje obawy o przyszłą stabilność finansową.

Konsekwencje

Wyniki te wskazują na potrzebę bardziej ustrukturyzowanego doradztwa zawodowego i wsparcia dla studentów nauk humanistycznych. Zajęcie się wyzwaniem finansowym i zapewnienie jaśniejszych ścieżek może poprawić ich rozwój zawodowy i motywację.

5. Zalecenia polityczne oparte na wynikach i kluczowych spostrzeżeniach Zalecenia polityczne mające na celu sprostanie wyzwaniom, z jakimi mierzą się studenci kierunków humanistycznych w Sofii.

1. Lepsze doradztwo i wsparcie zawodowe

- Biorąc pod uwagę niepewność dotyczącą ścieżki kariery, istnieje potrzeba lepszego doradztwa zawodowego na uniwersytetach.
- Konkretnie zalecenia obejmują:
 - Usługi doradztwa zawodowego dostosowane do studentów nauk humanistycznych.
 - Warsztaty i seminaria na temat możliwości kariery i wymagań dotyczących umiejętności w różnych dziedzinach nauk humanistycznych. Partnerstwa z profesjonalistami z branży w celu mentoringu i wglądu w rzeczywistość.

2. Reformy programowe i edukacja zorientowana na

kariery Aby rozwiązać problem studiowania bez jasno określonych celów zawodowych, konieczne są reformy programowe.

- Proponowane środki obejmują:
 - integrację modułów planowania kariery i wyznaczania celów z programem nauczania nauk humanistycznych. Zachęcanie do nauki opartej na projektach, która łączy koncepcje akademickie z rzeczywistymi scenariuszami kariery.

3. Programy wsparcia finansowego i przejścia do pracy

- W odpowiedzi na wyzwania finansowe i kwestie związane ze zmianą kariery:
 - Ustanowienie stypendiów i programów pomocy finansowej specjalnie dla studentów nauk humanistycznych. Opracowanie programów stażowych i kooperacyjnych w celu zapewnienia praktycznego doświadczenia i ułatwienia płynniejszego przejścia do ról zawodowych. Inicjatywy mające na celu podniesienie świadomości na temat wartości nauk humanistycznych na rynku pracy w celu zachęcenia do lepszego wynagrodzenia i uznania.

Ogólna strategia

Nadrzędna strategia obejmuje holistyczne podejście do wspierania studentów nauk humanistycznych. Obejmuje to reformy edukacyjne, praktyczne wsparcie kariery i pomoc finansową, mające na celu wyposażenie studentów w jasność, umiejętności i możliwości udanej kariery.

GRECJA

Grupa fokusowa A

1 - Wprowadzenie Rozpoczęcie działalności Focus Group A stanowiło kamień milowy w naszej nadrzędnej inicjatywie badawczej, starannie zaprojektowanej, aby zagłębić się w zawile niuansy doświadczeń młodych dorosłych. Naszym głównym celem było uzyskanie głębokiego zrozumienia unikalnych potrzeb i preferencji tej grupy demograficznej, ze szczególnym naciskiem na osoby oznaczone jako NEET (Not in Education, Employment, or Training).

Ponadto nasze badanie rozszerzyło swój zasięg, aby objąć młodych dorosłych poruszających się po krajobrazach społeczno-ekonomicznych charakteryzujących się wyraźną niekorzyścią. W ramach skoordynowanego wysiłku na rzecz wspierania inkluzywności, nasze badanie starało się również rzucić światło na perspektywy osób zmagających się z łagodnymi niepełnosprawnościami fizycznymi. Rzucając szeroką sieć w zakresie naszych badań, staraliśmy się uchwycić różnorodne wyzwania i aspiracje, które kształtują życie młodych dorosłych, wspierając kompleksowe zrozumienie wykraczające poza tradycyjne kategoryzacje demograficzne.

2 - Uczestnicy W niniejszym raporcie przedstawiono wnioski wyciągnięte z dynamicznych dyskusji Grupy Fokusowej A, składającej się z 15 uczestników w wieku od 18 do 28 lat, w tym 8 młodych kobiet i 7 młodych mężczyzn. Biorąc pod uwagę charakterystyczne cechy grupy docelowej, na początku sesji uczestników zapytano o to, czy czują się komfortowo w związku z byciem fotografowanym lub filmowanym.

Odpowiedzi były przeważnie negatywne lub trudne do uchwycenia. W uznaniu tego nastawienia, prowadzący zaangażowani w zaangażowanie rozsądnie zdecydowali się nie robić zdjęć grupy. Decyzja ta była podyktowana koniecznością zabezpieczenia potencjalnego sukcesu aktywności poprzez uszanowanie preferencji uczestników i zapewnienie środowiska sprzyjającego otwartemu i nieskrępowanemu dialogowi.

3. Kluczowe tematy i ustalenia Kluczowe kompetencje niezbędne do rozpoczęcia kariery w naukach humanistycznych:

Uczestnicy podkreślili kilka podstawowych umiejętności, które są kluczowe przy tworzeniu treści na platformie poświęconej rozwojowi karier w sektorze nauk humanistycznych:

1. Skuteczne umiejętności komunikacyjne: Sukces w sektorze nauk humanistycznych był powszechnie związany z zdolnością do jasnego wyrażania idei, zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej.
2. Myślenie krytyczne: Znaczenie umiejętności krytycznego myślenia stało się oczywiste, gdy uczestnicy podkreślili ich rolę w rozumieniu i analizowaniu złożonych problemów z zakresu nauk humanistycznych.
3. Zdolność do prowadzenia badań: Silne umiejętności badawcze zostały uznane za niezbędne do przeprowadzając gruntowne badania i projekty.
4. Empatia: Uczestnicy podkreślili kluczową rolę empatii w zrozumieniu różnorodnych perspektyw, uznając ją za kamień węgielny studiów humanistycznych.
5. Zdolność adaptacji: Uznając ciągle ewoluującą naturę nauk humanistycznych, zdolność adaptacji i otwartość na nowe idee uznano za cenną cechę.

Projektowanie platformy umożliwiającej rozwijanie umiejętności:

Uczestnicy przedstawili swoje preferencje dotyczące optymalnego projektu platformy:

1. Przyjazny dla użytkownika interfejs: Istotny był prosty, intuicyjny i płynny interfejs.
jednomyślny porozumienie
przyjazna użytkownikowi nawigacja.
2. Spersonalizowane ścieżki nauczania: Uczestnicy wyrazili chęć, aby platforma oferowała spersonalizowane ścieżki nauczania odpowiadające indywidualnym zainteresowaniom i aspiracjom.
3. Treści interaktywne: Wśród rekomendacji znalazło się integrowanie funkcji interaktywnych, takich jak quizy, dyskusje i nauka w trybie peer-to-peer, w celu zwiększenia zaangażowania użytkowników.
4. Dostępność Cechy: Zapewnić dostępność platformy dla osób niepełnosprawnych, włączając takie narzędzia jak ekran czytelniczy, napisy na filmie obcojęzycznym, zidentyfikowano jako kwestię priorytetową.



Włączanie poprzez treść:

Uczestnicy podkreślili znaczenie treści inkluzywnych:

1. Różnorodne perspektywy: Zaapelowano o integrację różnych głosów i perspektywy na platformie odzwierciedlające inkluzywność dziedziny nauk humanistycznych.
2. Zasoby wielojęzyczne: Uczestnicy podkreślili znaczenie oferowania treści w języku wiele języków w celu zwiększenia dostępności.
3. Dostępność zasobów: Zalecenia obejmowały zapewnienie bezpłatnych lub niedrogich zasobów np. podręczniki i artykuły wspierające osoby o ograniczonych środkach finansowych.
4. Treści uwzględniające osoby niepełnosprawne: Uczestnicy podkreślili potrzebę zapewnienia, że wszystkie treści są dostępne dla osób niepełnosprawnych poprzez różne formaty i narzędzia.

Umiejętności, rozwój kariery i dobre samopoczucie: Uczestnicy uznali, że rozwój umiejętności, włączenie społeczne i dobre samopoczucie są ze sobą powiązane:

1. Znaczenie umiejętności: Zidentyfikowane umiejętności (komunikacja, myślenie krytyczne, badania, empatia, zdolność adaptacji) zostały uznane nie tylko za niezbędne do rozwoju zawodowego, ale także za czynniki ułatwiające włączenie społeczne poprzez promowanie zrozumienia i dialogu.
2. Zwiększona zdolność do zatrudnienia: Rozwijanie tych umiejętności postrzegano jako drogę do zwiększenia zdolności do zatrudnienia, umożliwiając młodym ludziom wnoszenie znaczącego wkładu w społeczeństwo i poprawę ich ogólnego dobrostanu.
3. Promowanie tolerancji: Umiejętności takie jak empatia zostały uznane za odgrywające rolę w promowaniu tolerancji. tolerancja i akceptacja różnorodności, a tym samym wspieranie integracji społecznej.

4 – Podsumowanie Wnioski zebrane przez Focus Group A dostarczają nieocenionych wskazówek do kształtowania platformy ukierunkowanej na pomoc młodym osobom w rozpoczęciu kariery w sektorze nauk humanistycznych. Priorytetowe traktowanie podstawowych umiejętności, tworzenie dostępnego i wciągającego projektu, dostarczanie inkluzywnych treści i uznawanie szerszych korzyści społecznych płynących z rozwoju umiejętności wyłaniają się jako kluczowe kwestie.

Oto niektóre z rekomendacji wynikających z odkryć:

1. Tworzenie treści skupionych wokół zidentyfikowanych umiejętności.
2. Dążenie do zapewnienia przyjaznego użytkownikowi i dostępnego projektu platformy.
3. Tworzenie zróżnicowanych i inkluzywnych treści.
4. Podkreślanie społecznego znaczenia rozwoju umiejętności w sektorze nauk humanistycznych.

Raport ten stanowi podstawę dalszych badań i rozwoju platformy docelowej.

GRUPA FOKUSOWA B

1 - Wprowadzenie Zgodnie ze standardowym protokołem projekt HUMAN JOBS zapewnił spójność w zbieraniu danych, umożliwiając znaczące porównania i głębsze zrozumienie perspektyw naszej grupy docelowej i potencjalnych pracodawców. Spostrzeżenia zebrane z tych grup fokusowych są instrumentalne w kształtowaniu treści, projektu i ogólnego podejścia platformy, zwiększając tym samym możliwości dla młodych osób aspirujących do ugruntowania swojej pozycji w dziedzinie nauk humanistycznych.

Grupa fokusowa B zgromadziła przedstawicieli firm i MŚP zamierzających zatrudnić młode osoby, w tym osoby z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi, na stanowiska w naukach humanistycznych. Dyskusje w tej grupie zagłębiały się w ich oczekiwania i preferencje dotyczące potencjalnych kandydatów, znaczenie, jakie przypisują różnym umiejętnościom i kompetencjom, oraz ich postrzeganie wartości umiejętności miękkich w procesie rekrutacji.

Ta konkretna grupa fokusowa zwołała zróżnicowane zgromadzenie 10 przedstawicieli MŚP z Włoch, aby zbadać ich oczekiwania i preferencje dotyczące rekrutacji kandydatów z lekkimi niepełnosprawnościami lub bez wcześniejszego doświadczenia na stanowiska w dziedzinie nauk humanistycznych. Dyskusja toczyła się wokół sześciu kluczowych tematów, szczegółowo opisanych poniżej.

2 - Uczestnicy online

- 5 kobiet w średnim wieku i 5 mężczyzn w średnim wieku z Grecji
- reprezentujących MŚP jako właściciele, dyrektorzy i specjaliści ds.
- zasobów ludzkich
-

3 - Kluczowe tematy i ustalenia

- Priorytetyzacja umiejętności i kompetencji

Uczestnicy jednogłośnie podkreślili swoje zainteresowanie kandydatami posiadającymi wszechstronne połączenie wiedzy technicznej i umiejętności miękkich. Uznając znaczenie biegłości technicznej, podkreślili krytyczną naturę zdolności adaptacyjnych, kreatywności i umiejętności rozwiązywania problemów.

- Znalezienie równowagi między wiedzą a umiejętnościami interpersonalnymi

Opinie w grupie uczestników były różne w tej kwestii. Niektórzy opowiadali się za zrównoważonym podejściem, ceniąc wiedzę/doświadczenie i umiejętności miękkie w równym stopniu, podczas gdy inni skłaniali się ku nadaniu priorytetu umiejętnościom miękkim. Istniało wspólne zrozumienie, że idealna równowaga może być specyficzna dla kontekstu, zależna od konkretnej roli i kultury organizacyjnej.

- Znaczenie umiejętności zawodowych i społecznych

Uczestnicy uznali fundamentalną naturę umiejętności zawodowych, a także uznali rosnące znaczenie umiejętności społecznych na dzisiejszym dynamicznym rynku pracy. Budowanie silnych relacji z kolegami i klientami zostało zidentyfikowane jako kluczowy aspekt osiągnięcia sukcesu zawodowego.

- Niezbędność

Wszystkie umiejętności miały niezastąpioną rolę umiejętności miękkich w dzisiejszym krajobrazie zatrudnienia. Podczas gdy opinie na temat oczekiwanego poziomu opanowania były różne, jednomyślnie uznano krytyczne znaczenie komunikacji, adaptacyjności i inteligencji emocjonalnej.

- Identyfikacja kluczowych umiejętności i kompetencji miękkich

Grupa fokusowa wskazała kilka krytycznych umiejętności miękkich, w tym komunikację, pracę zespołową, zdolność adaptacji i wrażliwość kulturową, jako niezbędne dla kandydatów w dziedzinie nauk humanistycznych. Kompetencje te uznano za niezbędne do wspierania nie tylko zatrudnialności, ale także rozwoju zawodowego.

- Podnoszenie zatrudnialności i rozwoju zawodowego

Uczestnicy byli zgodni co do tego, że zidentyfikowane umiejętności i kompetencje nie tylko zwiększyły zdolność do zatrudnienia, ale także wniosły znaczący wkład w ogólny rozwój zawodowy młodych osób w dziedzinie nauk humanistycznych. Podkreślili konieczność ciągłego rozwoju umiejętności i mentoringu, aby z powodzeniem poruszać się po zmieniającym się krajobrazie.

4 – Podsumowanie Ta konkretna grupa fokusowa ujawniła cenne spostrzeżenia na temat preferencji greckich MŚP dotyczących zatrudniania w sektorze nauk humanistycznych. Podczas gdy umiejętności techniczne nadal mają znaczenie, rośnie świadomość kluczowej roli, jaką odgrywają umiejętności miękkie i kompetencje w kształtowaniu krajobrazu zatrudnienia. Pojawił się powtarzający się temat osiągnięcia harmonijnej równowagi między wiedzą a umiejętnościami miękkimi, ze szczególnym naciskiem na pożądane atrybuty zdolności adaptacji i umiejętności komunikacyjnych u kandydatów.

Te odkrycia mogą mieć znaczący wpływ na strategie HR i praktyki rekrutacyjne, oferując cenne wskazówki dla MŚP w Grecji, które radzą sobie ze złożonością zatrudniania młodych osób na stanowiska w dziedzinie nauk humanistycznych. Dzięki zintegrowaniu tych spostrzeżeń MŚP mogą podejmować bardziej świadome decyzje, dostosowując swoje praktyki rekrutacyjne do zmieniających się oczekiwań i preferencji na rynku pracy w dziedzinie nauk humanistycznych.

Ten kompleksowy raport grupy fokusowej podsumowuje kluczowe tematy i ustalenia wynikające z dyskusji, zapewniając szczegółowy przegląd perspektyw uczestników na temat praktyk rekrutacyjnych w greckich MŚP w dziedzinie nauk humanistycznych. Stanowi cenne źródło dla tych, którzy chcą zrozumieć i dostosować się do niuansów dynamiki pozyskiwania talentów w tym konkretnym sektorze.

IRLANDIA

Grupy fokusowe

1. Krótki opis kwestionariusza Kwestionariusz był 7-pytaniowym formularzem Google udostępnianym online za pośrednictwem różnych platform i kanałów, w tym mediów społecznościowych, poczty e-mail i odpowiednich stron internetowych. Naszym celem było dotarcie do zróżnicowanej grupy uczestników, w tym osób NEETS (niekształących się, niepracujących ani nieszkolących się) lub osób pracujących w naukach humanistycznych. Kwestionariusz był otwarty dla publiczności i otrzymaliśmy 15 odpowiedzi z różnych środowisk.

2. Krótki opis grup fokusowych Grupy fokusowe zostały przeprowadzone online przy użyciu oprogramowania do wideokonferencji w piątek, 22 września 2023 r. W sumie mieliśmy 20 uczestników, którzy zostali zaproszeni, w tym niektórzy NEETS w grupie fokusowej A i ci z MŚP w grupie fokusowej B. Podczas grup fokusowych wykorzystaliśmy ustrukturyzowany format dyskusji z przeszkolonym moderatorem, który poprowadził rozmowę. Opinie i spostrzeżenia zbierano zarówno poprzez ustne wypowiedzi, jak i pisemne komentarze w czasie rzeczywistym.

3. Profil interesariuszy, którzy uczestniczyli w działaniach pilotażowych Uczestnicy zarówno kwestionariusza, jak i grupy fokusowej reprezentowali różnorodne pochodzenie i perspektywy. Obejmowało to osoby z różnych branż, zawodów i środowisk akademickich. Uczestnicy pochodzili z mieszanek obszarów wiejskich, podmiejskich i miejskich, z wykształceniem od szkoły średniej do kwalifikacji magisterskich. Ponadto przedział wiekowy wynosił od 15 do 35 lat.

4. Wyzwania związane z kwestionariuszem i grupą fokusową Podczas procesu kwestionariusza i grupy fokusowej napotkaliśmy pewne wyzwania. Wyzwania te obejmowały trudności w zapewnieniu zrównoważonej reprezentacji punktów widzenia wśród uczestników, a także sporadyczne problemy techniczne podczas internetowej grupy fokusowej, które miały wpływ na płynny przebieg dyskusji. Ponadto utrzymanie wysokiego poziomu zaangażowania w całej internetowej grupie fokusowej okazało się wyzwaniem, ponieważ uczestnicy różnili się poziomem uczestnictwa.

5. Wyniki Wyniki ankiety i grupy fokusowej były nieocenione. Dostarczyły bogatego źródła danych jakościowych i ilościowych na temat dostępu do karier w naukach humanistycznych. Spostrzeżenia i opinie zebrane od uczestników odegrały zasadniczą rolę w kształtowaniu naszego zrozumienia tego sektora. Ponadto opinie pomogły zidentyfikować obszary wymagające poprawy w przyszłych działaniach związanych z zaangażowaniem online i podkreśliły potrzebę ukierunkowanych strategii rozwiązywania wyzwań związanych z zaangażowaniem i problemami technicznymi.

WŁOCHY

Grupa

fokusowa A

1. Wprowadzenie Grupa fokusowa A została przeprowadzona w ramach naszej inicjatywy badawczej mającej na celu zrozumienie potrzeb i preferencji młodych dorosłych, w szczególności osób NEET i osób pochodzących z niekorzystnych środowisk społeczno-ekonomicznych, a także osób z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi.

2 – Uczestnicy online W niniejszym raporcie podsumowano wnioski zebrane podczas dyskusji grupowych z udziałem 10 uczestników (7 młodych kobiet i 3 młodych mężczyzn) w wieku 18–28 lat.

Biorąc pod uwagę grupę docelową, młodzież została zapytana na początku sesji, czy chciałaby zostać sfotografowana i/lub sfilmowana, ale odpowiedzi były przeważnie negatywne lub wymijające. Z tego powodu zaangażowani facylitatorzy uznali, że nie należy robić zdjęć grupie, aby nie przesądzać o możliwości pomyślnego wyniku aktywności.

3. Kluczowe tematy i ustalenia Podstawowe umiejętności potrzebne do rozpoczęcia kariery w naukach humanistycznych: Uczestnicy wskazali kilka kluczowych umiejętności, na które należy położyć nacisk podczas tworzenia treści dla platformy ukierunkowanej na rozwój kariery w sektorze nauk humanistycznych:

- Umiejętności komunikacyjne: Zdolność do jasnego wyrażania idei, zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej, została uznana za niezbędną do osiągnięcia sukcesu w sektorze nauk humanistycznych.
- Myślenie krytyczne: Uczestnicy podkreślili znaczenie umiejętności krytycznego myślenia dla analizowania i rozumienia złożonych problemów w naukach humanistycznych.
- Umiejętności badawcze: Silne umiejętności badawcze uznano za niezbędne do prowadzenia dogłębnych badań i projektów.
- Empatia: Uczestnicy podkreślili znaczenie empatii w rozumieniu różnych perspektyw, kluczowego aspektu studiów humanistycznych.
- Adaptowalność: Biorąc pod uwagę ewolucyjną naturę nauk humanistycznych, adaptowalność i otwartość na nowe idee uznano za cenne umiejętności.

Projektowanie inspirującej platformy do eksploracji umiejętności: Uczestnicy podzielili się swoimi preferencjami dotyczącymi efektywnego projektu platformy:

- Przyjazny dla użytkownika interfejs: Położono nacisk na prosty, intuicyjny i przyjazny dla użytkownika interfejs, aby ułatwić nawigację.
- Spersonalizowane ścieżki nauki: Platforma powinna oferować spersonalizowane ścieżki nauki, aby sprostać indywidualnym zainteresowaniom i celom.
- Interaktywna treść: Zalecano interaktywne elementy, takie jak quizy, dyskusje i nauka peer-to-peer, aby skutecznie angażować użytkowników.
- Funkcje ułatwień dostępu: Zapewnienie dostępności platformy dla osób niepełnosprawnych, z opcjami takimi jak czytniki ekranu i napisy, było kluczowym problemem.

Włączanie poprzez treść: Uczestnicy podkreślili znaczenie włączających treści:

- Różnorodne perspektywy: Platforma powinna uwzględniać różne głosy i perspektywy, aby odzwierciedlać inkluzywność dziedziny nauk humanistycznych. Zasoby wielojęzyczne:
- Udostępnianie treści w wielu językach uczyniłoby platformę bardziej dostępną dla szerszej publiczności. Dostępność zasobów: Oferowanie bezpłatnych lub niedrogich zasobów, takich jak podręczniki i artykuły, zostało zalecone w celu wsparcia osób o ograniczonych środkach finansowych. Treści przyjazne dla osób niepełnosprawnych: Zapewnienie, że wszystkie treści są dostępne dla osób niepełnosprawnych za pośrednictwem różnych formatów i narzędzi.

Umiejętności, rozwój zawodowy i dobre samopoczucie: Uczestnicy dostrzegli związek między rozwojem umiejętności, włączeniem społecznym i dobrym samopoczuciem:

- Znaczenie umiejętności: Zidentyfikowane umiejętności (komunikacja, myślenie krytyczne, badania, empatia, zdolność adaptacji) zostały uznane nie tylko za cenne dla rozwoju kariery, ale także dla wspierania integracji społecznej poprzez promowanie zrozumienia i dialogu.
- Zwiększona zdolność do zatrudnienia: Rozwijanie tych umiejętności zwiększa zdolność do zatrudnienia, pozwalając młodym osobom wnieść znaczący wkład w społeczeństwo i poprawić swoje samopoczucie. Promowanie tolerancji: Umiejętności takie jak empatia przyczyniają się do tolerancji i akceptacji różnorodności, wspierając integrację społeczną.

4 - Wnioski Wnioski uzyskane od Focus Group A dostarczają cennych wskazówek dotyczących rozwoju platformy, której celem jest pomoc młodym ludziom w rozpoczęciu kariery w sektorze nauk humanistycznych. Podkreślanie podstawowych umiejętności, tworzenie dostępnego i angażującego projektu, oferowanie treści inkluzywnych i rozpoznawanie szerszych korzyści społecznych płynących z rozwoju umiejętności to kluczowe aspekty, które należy wziąć pod uwagę. Niniejszy raport stanowi podstawę do dalszych badań i rozwoju docelowej platformy.



Grupa fokusowa B

1 - Wprowadzenie Przestrzegając standardowego protokołu, projekt HUMAN JOBS zapewnił spójność w zbieraniu danych, ułatwiając znaczące porównania i głębsze zrozumienie punktów widzenia naszej grupy docelowej i potencjalnych pracodawców. Spostrzeżenia zebrane od tych grup fokusowych odegrają kluczową rolę w kształtowaniu treści, projektu i ogólnego podejścia platformy, tym samym wzmacniając i przekształcając możliwości dla młodych osób aspirujących do ugruntowania swojej pozycji w dziedzinie nauk humanistycznych.

Grupa fokusowa B zgromadziła przedstawicieli firm i MŚP, których celem było zatrudnienie młodego personelu, w tym osób z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi na stanowiska związane z naukami humanistycznymi. Dyskusje w tej grupie koncentrowały się na ich oczekiwaniach i preferencjach dotyczących potencjalnych kandydatów, znaczeniu, jakie przypisują różnym umiejętnościom i kompetencjom, oraz ich postrzeganiu wartości umiejętności interpersonalnych w procesie rekrutacji. Ta grupa fokusowa zwołała zróżnicowaną grupę 10 przedstawicieli MŚP z Włoch, aby zbadać ich oczekiwania i preferencje dotyczące zatrudniania kandydatów z lekkimi niepełnosprawnościami lub bez wcześniejszego doświadczenia na stanowiska w dziedzinie nauk humanistycznych. Dyskusja koncentrowała się wokół sześciu kluczowych tematów, jak opisano poniżej.

2 - Uczestnicy online

- 3 kobiety w średnim wieku 6 mężczyzn w średnim wieku Wszyscy
- z Włoch Reprezentowanie MŚP jako właścicieli, menedżerów i
- kierowników ds. zasobów ludzkich
-

3. Kluczowe tematy i ustalenia:

- Priorytetyzacja umiejętności i kompetencji:

Uczestnicy wyrazili jednomyślne zainteresowanie kandydatami posiadającymi połączenie umiejętności technicznych i miękkich. Podczas gdy biegłość techniczna była uważana za kluczową, podkreślali znaczenie zdolności adaptacyjnych, kreatywności i umiejętności rozwiązywania problemów.

- Równowaga między wiedzą a umiejętnościami interpersonalnymi

Uczestnicy różnili się w swoich opiniach na ten temat. Niektórzy opowiadali się za równowagą, ceniąc wiedzę/doświadczenie i umiejętności miękkie w równym stopniu, podczas gdy inni skłaniali się ku priorytetowemu traktowaniu umiejętności miękkich. Panowała zgoda co do tego, że idealna równowaga może zależeć od konkretnej roli i kultury organizacyjnej.

- Znaczenie umiejętności zawodowych i społecznych

Uczestnicy uznali umiejętności zawodowe za podstawowe, ale przyznali, że umiejętności społeczne są coraz bardziej istotne na dzisiejszym rynku pracy. Budowanie relacji ze współpracownikami i klientami było postrzegane jako kluczowy aspekt sukcesu zawodowego.

- Niezbędność umiejętności miękkich

Wszyscy uczestnicy uznali zasadniczą rolę umiejętności miękkich w obecnym krajobrazie zatrudnienia. Podczas gdy opinie różniły się co do oczekiwanego stopnia opanowania, komunikacja, zdolność adaptacji i inteligencja emocjonalna zostały uznane za uniwersalnie krytyczne.

- Kluczowe umiejętności i kompetencje miękkie

Grupa fokusowa zidentyfikowała krytyczne umiejętności miękkie, w tym komunikację, pracę zespołową, zdolność adaptacji i wrażliwość kulturową, jako niezbędne dla kandydatów w dziedzinie nauk humanistycznych. Kompetencje te uznano za niezbędne do wspierania zatrudnialności i rozwoju zawodowego.

- Zwiększanie zatrudnialności i rozwoju zawodowego

Uczestnicy uznali, że zidentyfikowane umiejętności i kompetencje zwiększyły zdolność do zatrudnienia i znacząco przyczyniły się do ogólnego rozwoju zawodowego młodych osób w dziedzinie nauk humanistycznych. Podkreślili potrzebę ciągłego rozwoju umiejętności i mentoringu.

4 - Wnioski

cenne informacje na temat preferencji rekrutacyjnych włoskich małych i średnich przedsiębiorstw z branży nauk humanistycznych.

Podczas gdy umiejętności techniczne pozostają ważne, rośnie uznanie dla kompetencji i kształtowania krajobrazu rekrutacyjnego. Znalezienie równowagi między wiedzą a umiejętnościami interpersonalnymi było powtarzającym się, a umiejętności komunikacyjne wyróżniały się jako kluczowe cechy poszukiwane u kandydatów.

Wyniki te mogą posłużyć do opracowania strategii HR i praktyk rekrutacyjnych, pomagając małym i średnim przedsiębiorstwom we Włoszech podejmować świadome decyzje przy zatrudnianiu młodych osób na stanowiska w dziedzinie nauk humanistycznych.

W raporcie grupy fokusowej podsumowano najważniejsze tematy i ustalenia dyskusji, przedstawiając przegląd praktyk rekrutacyjnych w sektorze nauk humanistycznych we włoskich MŚP.



POLSKA

Grupa

fokusowa A

Wprowadzenie Rozpoczęcie działalności Focus Group A stanowiło znaczący kamień milowy w naszym szeroko zakrojonym projekcie badawczym, starannie zaprojektowanym, aby dogłębnie zbadać zawile niuanse doświadczeń młodych dorosłych. Naszym głównym celem było uzyskanie głębokiego zrozumienia unikalnych potrzeb i preferencji tej grupy demograficznej, ze szczególnym uwzględnieniem osób sklasyfikowanych jako NEET (Not in Education, Employment, or Training). Ponadto nasze badania rozszerzyły się, aby objąć młodych dorosłych poruszających się po krajobrazach społeczno-ekonomicznych charakteryzujących się znacznymi niedogodnościami. W naszym zaangażowaniu na rzecz inkluzywności staraliśmy się również rzucić światło na perspektywy osób zmagających się z łagodnymi niepełnosprawnościami fizycznymi. Przyjmując kompleksowe podejście badawcze, staraliśmy się uchwycić różnorodne wyzwania i aspiracje, które kształtują życie młodych dorosłych, wspierając kompleksowe zrozumienie wykraczające poza tradycyjne kategorie demograficzne.

Uczestnicy Niniejszy raport syntetyzuje wnioski wyciągnięte z dynamicznych dyskusji prowadzonych w ramach Grupy Fokusowej A, składającej się z 12 uczestników w wieku od 18 do 28 lat. Grupa składała się z 7 młodych kobiet i 5 młodych mężczyzn. Biorąc pod uwagę odrębne cechy tej grupy docelowej, uczestników początkowo zapytano o to, czy czują się komfortowo, będąc fotografowanymi lub filmowanymi na początku sesji. Odpowiedzi przeważnie skłaniały się ku stanowisku negatywnemu lub niepewnemu. Biorąc pod uwagę to nastawienie, moderatorzy rozważnie zdecydowali się nie robić zdjęć grupy. Decyzja ta wynikała z konieczności zapewnienia sukcesu aktywności poprzez poszanowanie preferencji uczestników i stworzenie środowiska sprzyjającego otwartemu i nieskrępowanemu dialogowi.

Kluczowe tematy i spostrzeżenia

Podstawowe umiejętności dla karier w dziedzinie nauk humanistycznych Uczestnicy podkreślili kilka podstawowych umiejętności, które są kluczowe dla kariery w sektorze nauk humanistycznych, w tym umiejętność skutecznej komunikacji, krytycznego myślenia, sprawnego prowadzenia badań, empatii i dostosowywania się do zmieniających się okoliczności. Projektowanie platformy Empowering Learning Uczestnicy przedstawili swoje preferencje dotyczące optymalnego projektu platformy, podkreślając znaczenie przyjaznego dla użytkownika interfejsu, spersonalizowanych ścieżek nauki dostosowanych do indywidualnych zainteresowań i celów, interaktywnych treści w celu zwiększenia zaangażowania oraz funkcji ułatwień dostępu dostosowanych do osób niepełnosprawnych.

Włączanie poprzez treść Uczestnicy podkreślili znaczenie włączających treści, opowiadając się za integracją różnych perspektyw, dostarczaniem wielojęzycznych zasobów i dostępnością materiałów dla osób o ograniczonych środkach finansowych lub niepełnosprawnych. Umiejętności, awans zawodowy i dobre samopoczucie Uczestnicy dostrzegli powiązanie rozwoju umiejętności, włączenia społecznego i ogólnego dobrego samopoczucia. Przyznali, że umiejętności te nie tylko zwiększają zdolność do zatrudnienia, ale także odgrywają kluczową rolę w promowaniu tolerancji i akceptacji różnorodności.

Streszczenie

Wnioski wyciągnięte z Focus Group A to skarbnica informacji, która dostarcza bezcennych wskazówek do opracowania platformy mającej na celu pomoc młodym osobom w rozpoczęciu kariery w sektorze nauk humanistycznych. Z tych ustaleń wyłania się kilka kluczowych rozważań.

Rozwijanie treści Jedną z kluczowych rekomendacji jest skupienie treści platformy wokół podstawowych umiejętności podkreślanych przez uczestników. Skuteczna komunikacja, myślenie krytyczne, biegłość w badaniach, empatia i zdolność adaptacji powinny stanowić kamień węgielny materiałów edukacyjnych platformy. Dostosowanie treści w celu wyposażenia młodych dorosłych w te umiejętności będzie miało fundamentalne znaczenie dla ich sukcesu w sektorze nauk humanistycznych.

Przyjazny użytkownikowi projekt Równie ważny jest projekt platformy. Priorytetem jest przyjazny użytkownikowi i dostępny interfejs. Zapewnienie młodym użytkownikom łatwej nawigacji po platformie i dostępu do jej zasobów będzie kluczowe dla ułatwienia ich ścieżki edukacyjnej. Bezproblemowy i intuicyjny projekt zwiększy zaangażowanie i skuteczność.

Treści inkluzywne Uczestnicy podkreślili znaczenie treści inkluzywnych. Aby to rozwiązać, platforma powinna być tygłem różnych głosów i perspektyw, odzwierciedlającym inkluzywność inherentną w samej dziedzinie nauk humanistycznych. Wielojęzyczne zasoby i dostępne materiały dla osób o ograniczonych środkach finansowych lub niepełnosprawnych muszą być również zintegrowane, aby poszerzyć dostępność.

Podkreślanie znaczenia społecznego Na koniec należy podkreślić znaczenie społeczne rozwoju umiejętności w sektorze nauk humanistycznych. Uznanie, że umiejętności te nie tylko zwiększają zdolność do zatrudnienia, ale także sprzyjają tolerancji i akceptacji różnorodności, może być silnym motywatorem dla młodych osób. To uznanie powinno przenikać etos i przekaz platformy.

Niniejszy raport, oparty na spostrzeżeniach Focus Group A, stanowi podstawę przyszłych badań i rozwoju docelowej platformy. Przestrzegając tych zaleceń, możemy zapewnić, że platforma skutecznie odpowiada na wyjątkowe potrzeby młodych dorosłych, którzy chcą rozpocząć karierę w naukach humanistycznych, zapewniając im narzędzia i wiedzę niezbędne do osiągnięcia sukcesu.

Grupa fokusowa B

Wprowadzenie Zgodnie ze standardowym protokołem projekt HUMAN JOBS zapewnił spójność w zbieraniu danych, umożliwiając znaczące porównania i głębsze zrozumienie punktów widzenia naszej grupy docelowej i potencjalnych pracodawców. Spostrzeżenia uzyskane od tych grup fokusowych są kluczowe w kształtowaniu treści, projektu i ogólnego podejścia platformy, ostatecznie zwiększając możliwości dla młodych osób aspirujących do ugruntowania swojej pozycji w dziedzinie nauk humanistycznych.

Grupa fokusowa B zwołała przedstawicieli firm i małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) w celu zatrudnienia młodych osób, w tym osób z lekkimi niepełnosprawnościami fizycznymi, na stanowiska w naukach humanistycznych. Dyskusje w tej grupie zagłębiały się w ich oczekiwania i preferencje dotyczące potencjalnych kandydatów, znaczenie, jakie przypisywali różnym umiejętnościom i kompetencjom, oraz ich postrzeganie wartości umiejętności miękkich w procesie rekrutacji.

Ta konkretna grupa fokusowa zgromadziła zróżnicowaną grupę 10 przedstawicieli MŚP z Włoch, aby zbadać ich oczekiwania i preferencje dotyczące rekrutacji kandydatów z lekkimi niepełnosprawnościami lub bez wcześniejszego doświadczenia na stanowiska w dziedzinie nauk humanistycznych. Dyskusja toczyła się wokół sześciu kluczowych tematów, jak opisano poniżej.

Uczestnicy Uczestnicy online

- 7 kobiet w średnim wieku 5 mężczyzn w średnim wieku reprezentujących MŚP z
- Polski jako właściciele, dyrektorzy i specjaliści ds. HR
-

Kluczowe tematy i spostrzeżenia

Priorytetyzacja umiejętności i kompetencji Uczestnicy jednogłośnie podkreślili swoje zainteresowanie kandydatami posiadającymi wszechstronne połączenie wiedzy technicznej i umiejętności miękkich. Uznając znaczenie biegłości technicznej, podkreślili krytyczną naturę zdolności adaptacyjnych, kreatywności i umiejętności rozwiązywania problemów.

Znalezienie równowagi między wiedzą a umiejętnościami miękkimi Opinie w grupie uczestników były różne w tej kwestii. Niektórzy opowiadali się za zrównoważonym podejściem, ceniąc wiedzę/doświadczenie i umiejętności miękkie w równym stopniu, podczas gdy inni skłaniali się ku nadaniu pierwszeństwa umiejętnościom miękkim. Istniało wspólne zrozumienie, że idealna równowaga może być specyficzna dla kontekstu, zależna od konkretnej roli i kultury organizacyjnej.

Znaczenie umiejętności zawodowych i społecznych Uczestnicy uznali fundamentalną naturę umiejętności zawodowych, a także zauważyli rosnące znaczenie umiejętności społecznych na dzisiejszym dynamicznym rynku pracy. Budowanie silnych relacji ze współpracownikami i klientami zostało zidentyfikowane jako kluczowy aspekt osiągnięcia sukcesu zawodowego.

Niezbędność umiejętności miękkich Wszyscy uczestnicy uznali niezastąpioną rolę umiejętności miękkich w dzisiejszym krajobrazie zatrudnienia. Podczas gdy opinie na temat oczekiwanego poziomu opanowania umiejętności były różne, jednomyślnie uznano krytyczne znaczenie komunikacji, zdolności adaptacji i inteligencji emocjonalnej.

Identyfikacja kluczowych umiejętności miękkich i kompetencji Grupa fokusowa wskazała kilka kluczowych umiejętności miękkich, w tym komunikację, pracę zespołową, zdolność adaptacji i wrażliwość kulturową, jako niezbędne dla kandydatów w dziedzinie nauk humanistycznych. Kompetencje te uznano za niezbędne do wspierania nie tylko zatrudnialności, ale także rozwoju zawodowego.

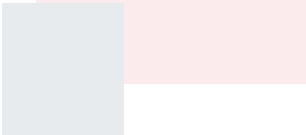
Podnoszenie zatrudnialności i rozwoju zawodowego Uczestnicy byli zgodni w swoim przekonaniu, że zidentyfikowane umiejętności i kompetencje nie tylko zwiększyły zatrudnialność, ale także wniosły znaczący wkład w ogólny rozwój zawodowy młodych osób w dziedzinie nauk humanistycznych. Podkreślili konieczność ciągłego rozwoju umiejętności i mentoringu, aby pomyślnie poruszać się po zmieniającym się krajobrazie.

Streszczenie

Polski MŚP w sprawie wynajmowanie
Ta konkretna grupa fokusowa odkryła cenne spostrzeżenia na temat preferencji sektora nauk humanistycznych. Podczas gdy umiejętności techniczne nadal mają znaczenie, rośnie świadomość kluczowej roli, jaką odgrywają umiejętności miękkie i kompetencje w kształtowaniu krajobrazu zatrudnienia.

Powracającym tematem było osiągnięcie harmonijnej równowagi między wiedzą i kompetencjami interpersonalnymi, ze szczególnym naciskiem na pożądane w praktykach HR cechy, takie jak zdolność adaptacji i umiejętności komunikacyjne. Zaoferowano w ten sposób cenne wskazówki małym i średnim przedsiębiorstwom w Polsce, które muszą zmierzyć się ze złożonością procesu zatrudniania młodych osób na stanowiska w obszarze nauk humanistycznych.





Dzięki zintegrowaniu tych spostrzeżeń MŚP mogą podejmować bardziej świadome decyzje, dostosowując swoje praktyki rekrutacyjne do zmieniających się oczekiwań i preferencji na rynku pracy w naukach humanistycznych. Ten kompleksowy raport grupy fokusowej podsumowuje kluczowe tematy i ustalenia wynikające z dyskusji, zapewniając szczegółowy przegląd perspektyw uczestników na temat praktyk rekrutacyjnych w polskich MŚP w dziedzinie nauk humanistycznych. Stanowi on cenne źródło dla tych, którzy chcą zrozumieć i dostosować się do niuansów dynamiki pozyskiwania talentów w tym konkretnym sektorze.

Wniosek

Podstawowa misja projektu koncentruje się wokół pielęgnowania głębokiej i pozytywnej perspektywy kariery, która katalizuje wzmacnianie poczucia własnej wartości i wiary w siebie młodych osób. Ten ambitny cel jest skutecznie realizowany poprzez stworzenie interaktywnej, zgrywalizowanej platformy, starannie zaprojektowanej, aby pomóc im w ocenie ich kwalifikacji i wizualizacji potencjalnych ścieżek kariery. Włączenie elementów grywalizacji do platformy nie jest przypadkowe, ale jest strategicznym wyborem mającym na celu podniesienie poziomu zaangażowania, stymulowanie proaktywnych działań i ostatecznie zachęcanie do aktywnego ubiegania się o pracę w preferowanych przez nich domenach kariery.

Rozumiejąc wrodzoną motywację wielu młodych osób w grupie docelowej do pozytywnego wkładu w społeczeństwo, projekt kładzie silny nacisk na prezentację przydatności i motywacji do kariery w naukach humanistycznych. Aby zapewnić rezonans wśród grupy docelowej, wciągająca seria filmów jest płynnie wpleciona w platformę, zawierająca przykłady z życia wzięte i powiązane narracje. Każdy aspekt procesu składania aplikacji o pracę jest odczarowany i przedstawiony w przejrzysty i przystępny sposób, zapewniając, że młode osoby mogą z łatwością zrozumieć zawiłości.

Pierwsze tygodnie i miesiące w nowej pracy, często krytyczny okres przejściowy, są starannie rozkładane na możliwe do opanowania kroki i praktyczne strategie. Poprzez narrację i postacie, z którymi można się utożsamić, platforma udziela bezcennych porad na temat poruszania się po wczesnych etapach zatrudnienia. To holistyczne podejście nie koncentruje się wyłącznie na wyposażeniu młodych osób w niezbędne umiejętności techniczne do składania podań o pracę; stara się również pielęgnować głębokie poczucie pewności siebie i celu, gdy rozpoczynają oni swoją wyjątkową karierę.

W swej istocie projekt ten wykracza poza konwencjonalne granice doradztwa zawodowego i szkoleń w zakresie umiejętności zawodowych; ma on być wzorem wzmocnienia i zachęty dla młodych ludzi, zapewniając im narzędzia, wiedzę i stałe wsparcie, których potrzebują, aby poruszać się po dynamicznym krajobrazie wybranej przez siebie kariery w naukach humanistycznych z pewnością siebie i entuzjazmem.

ZALECENIA POLITYCZNE DLA POSZCZEGÓLNYCH KRAJÓW

BUŁGARIA

1. Lepsze doradztwo i wsparcie zawodowe: Uniwersytety powinny poprawić doradztwo zawodowe dla studentów kierunków humanistycznych poprzez dostosowane doradztwo, warsztaty i współpracę z profesjonalistami z branży, rozwiązując w ten sposób niepewność na ich ścieżkach kariery.
2. Reformy programów nauczania i edukacja zorientowana na karierę: Istotne reformy programów nauczania w naukach humanistycznych powinny obejmować integrację modułów planowania kariery oraz kłaść nacisk na naukę opartą na projektach, łącząc koncepcje akademickie z realnymi scenariuszami kariery, aby umożliwić jaśniejsze określenie celów.
3. Programy wsparcia finansowego i zmiany pracy: Aby stawić czoła wyzwaniom finansowym, wśród ukierunkowanych inicjatyw znajdują się stypendia, programy stażowe umożliwiające zdobycie praktycznego doświadczenia oraz kampanie informacyjne podkreślające wartość nauk humanistycznych w celu zwiększenia wynagrodzeń i uznania.

GRECJA

1. Polityka zwiększania zatrudnienia: promowanie polityki tworzenia miejsc pracy, środków mających na celu obniżenie stopy bezrobocia, inicjatyw mających na celu zwiększenie uczestnictwa w rynku pracy grup o niskim wskaźniku uczestnictwa, takich jak kobiety i młodzież.
2. Polityka zwiększania produktywności: wsparcie dla przedsiębiorstw we wdrażaniu innowacyjnych technologii, rozwój nowych produktów i usług, inwestycje w edukację i szkolenia mające na celu poprawę umiejętności siły roboczej.
3. Polityka zielonej i cyfrowej transformacji: przyjęcie polityk promujących zatrudnienie w sektorze zrównoważonej energii i technologii cyfrowych, integracja zatrudnienia z wymiarami zielonej i cyfrowej transformacji na rzecz długoterminowego rozwoju.





IRLANDIA

1. Ustanowić kompleksowe programy rozwoju umiejętności i szkolenia dostosowane do potrzeb NEET-ów zainteresowanych dziedzinami humanistycznymi. Programy te powinny obejmować zarówno edukację formalną, jak i szkolenie zawodowe.
2. Oferuj zachęty finansowe, takie jak stypendia, zasiłki lub dotacje, aby zachęcić NEET do zapisania się na te programy. Twórz partnerstwa z organizacjami sektora prywatnego w celu finansowania inicjatyw szkoleniowych.
3. Zapewnij wsparcie finansowe pracodawcom, którzy zatrudniają NEET-ów jako stażystów lub praktykantów, poprzez dotacje do wynagrodzeń lub zachęty podatkowe, aby uczynić organizacje bardziej atrakcyjnymi do uczestnictwa

WŁOCHY

1. Opracowywanie treści skupiających się na zidentyfikowanych umiejętnościach.
2. Priorytetem jest zapewnienie przyjaznego użytkownikowi i dostępnego projektu platformy.
3. Tworzenie zróżnicowanych i inkluzywnych treści.

POLSKA

- Zintegrowane programy wsparcia dla NEET: Opracowywanie i wdrażanie zintegrowanych programów wsparcia dostosowanych specjalnie do potrzeb NEET, zapewniających połączenie usług edukacyjnych, szkoleń zawodowych i wsparcia zatrudnienia. Ustanowienie dedykowanych usług doradczych w celu oceny indywidualnych potrzeb, aspiracji i umiejętności NEET, kierując ich w stronę odpowiednich możliwości edukacyjnych i zatrudnienia.
- Zachęty dla pracodawców: Wdrażanie zachęt dla pracodawców do zatrudniania i zapewniania szkoleń dla NEET, wspieranie partnerstw między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi w celu tworzenia możliwości odbywania staży i praktyk. Opracowywanie programów dotacji lub zachęt podatkowych dla firm, które aktywnie uczestniczą w programach mających na celu reintegrację NEET z rynkiem pracy.
- Monitorowanie i ocena: Wdrożenie solidnego systemu monitorowania i oceny w celu śledzenia skuteczności polityk i programów ukierunkowanych na NEET, regularne ocenianie wyników i dokonywanie niezbędnych korekt. Zbieranie i analizowanie danych na temat czynników wpływających na status NEET, co umożliwi rozwój polityki opartej na dowodach i ukierunkowanych interwencji.

WNIOSEK

Projekt HUMAN JOBS przeprowadził dwie odrębne grupy fokusowe, A i B, stosując standardowe podejście w celu zapewnienia jednolitości danych. Pod przewodnictwem wykwalifikowanych badaczy jakościowych obie grupy badały zawite współzależności między umiejętnościami, zatrudnialnością i różnorodnością w dziedzinie nauk humanistycznych. Chociaż pytania były różne, nadrzędny cel pozostał niezmienny: zbadanie wieloaspektowego związku między tymi elementami.

Grecki segment projektu kładzie nacisk na kształtowanie pozytywnej perspektywy kariery u młodych osób poprzez interaktywną, zgrywalizowaną platformę. Platforma ta nie tylko pomaga im w ocenie kwalifikacji i wizualizacji karier, ale także podkreśla przydatność i motywację do karier w naukach humanistycznych. Przykłady z życia wzięte i powiązane narracje są włączone, aby uczynić proces składania wniosków o pracę jasnym i wykonalnym, mając na celu zaszczepienie pewności siebie i celu.

Spostrzeżenia bułgarskiej grupy fokusowej podkreślają konieczność holistycznego podejścia w prowadzeniu studentów przez ich edukacyjne i zawodowe ścieżki.

Zajęcie się barierami zidentyfikowanymi w badaniu może lepiej wyposażyć bułgarskich studentów w umiejętności dokonywania świadomych i satysfakcjonujących wyborów zawodowych.

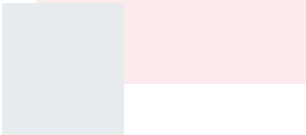
Irlandzka część projektu skierowana jest do młodzieży NEET, która jest zainteresowana programami rozwoju umiejętności humanistycznych, obejmującymi edukację formalną i szkolenie zawodowe.

Aby zachęcić do zapisów, zaleca się oferowanie korzyści finansowych.

Finansowanie powinno być pozyskiwane poprzez partnerstwa z organizacjami z sektora prywatnego.

udzielanie wsparcia finansowego pracodawcom zatrudniającym NEET-ów jako stażystów lub praktykantów, przy użyciu dopłat do wynagrodzeń lub zachęt podatkowych. Strategie te mają na celu stworzenie wspierającego ekosystemu, niwelując lukę w umiejętnościach i wywierając trwały wpływ. Włoska grupa fokusowa rzuca światło na preferencje dotyczące zatrudniania MŚP w dziedzinie nauk humanistycznych. Podczas gdy umiejętności techniczne są kluczowe, rośnie świadomość znaczenia umiejętności miękkich.





Znalezienie równowagi między wiedzą a umiejętnościami miękkimi, zwłaszcza adaptacyjnością i komunikacją, wyłania się jako kluczowy temat. Te spostrzeżenia mogą służyć strategiom HR i praktykom rekrutacyjnym dla MŚP we Włoszech. Polski segment koncentruje się na pielęgnowaniu pozytywnej perspektywy kariery poprzez interaktywną, zgrywalizowaną platformę. Podkreślając przydatność i motywację do karier w naukach humanistycznych, platforma zapewnia praktyczne porady dotyczące poruszania się po wczesnych etapach zatrudnienia. To holistyczne podejście ma na celu wyposażenie młodych osób nie tylko w umiejętności techniczne, ale także w pewność siebie i cel, gdy rozpoczynają swoją wyjątkową podróż zawodową.

Krytyczne wnioski z różnych segmentów projektu podkreślają zróżnicowane, ale powiązane ze sobą podejścia do poprawy perspektyw zawodowych i rozwoju umiejętności. W Grecji nacisk kładzie się na kultywowanie pozytywnego nastawienia do kariery poprzez interaktywną, zgrywalizowaną platformę, podkreślając przydatność i motywację do kariery w naukach humanistycznych. Przykłady z życia wzięte i narracje mają na celu wzbudzenie pewności siebie. Spostrzeżenia bułgarskiej grupy fokusowej podkreślają potrzebę holistycznego podejścia w prowadzeniu uczniów przez ich ścieżki edukacyjne i zawodowe, rozwiązując bariery w świadomych wyborach zawodowych. Irlandzki segment jest skierowany do osób NEET w naukach humanistycznych, proponując dostosowane programy umiejętności z zachętami finansowymi i wsparciem dla pracodawców, mające na celu zniwelowanie luki w umiejętnościach. Włoska grupa fokusowa podkreśla rosnące uznanie umiejętności miękkich w preferencjach rekrutacyjnych MŚP, wpływając na strategie HR.

Wreszcie, polski segment przyjmuje holistyczne podejście do pielęgnowania pozytywnej perspektywy kariery poprzez platformę z elementami gry, której celem jest wyposażenie młodych osób nie tylko w umiejętności techniczne, ale także pewność siebie i cel w ich karierze. Istota tej inicjatywy nie ogranicza się wyłącznie do rozwoju umiejętności technicznych; obejmuje ona niuansowe uznanie kluczowej roli odgrywanej przez umiejętności miękkie, takie jak zdolność adaptacji i komunikacja. Przekraczając konwencjonalne granice doradztwa zawodowego, projekt dąży do tego, aby stać się siłą transformacyjną dla wzmocnienia pozycji młodych osób. Jest on postrzegany jako podmiot zapewniający niezbędne narzędzia, wiedzę i niezachwiane wsparcie niezbędne do poruszania się po dynamicznym i często złożonym krajobrazie karier humanistycznych z niezachwianą pewnością siebie i bezgranicznym entuzjazmem.



HumanJobs

ZATRUDNIENIE INKLUZYWNE DLA MŁODZIEŻY – KOMPLEKSOWY RAPORT

Numer projektu: 2022-2-PL01-KA220-YOU-000098517



WWW.HUMAN-JOBS.EU



EduCompass



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Foundation for the Development of the Education System (FRSE). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.